



N° 3110

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

QUATORZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 8 octobre 2015.

RAPPORT

FAIT

AU NOM DE LA COMMISSION DES FINANCES, DE L'ÉCONOMIE GÉNÉRALE ET DU CONTRÔLE BUDGÉTAIRE SUR LE PROJET DE **loi de finances pour 2016** (n° 3096),

PAR Mme VALÉRIE RABAULT,
Rapporteuse Générale
Députée

ANNEXE N° 28

**GESTION DES FINANCES PUBLIQUES ET
DES RESSOURCES HUMAINES**

FONCTION PUBLIQUE

CRÉDITS NON RÉPARTIS

Rapporteur spécial : M. Michel PAJON

Député

SOMMAIRE

	Pages
INTRODUCTION	5
PREMIÈRE PARTIE : LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DE LA FONCTION PUBLIQUE	7
I. UNE PROGRAMMATION MAINTENANT LES OBJECTIFS ET LES MOYENS EN FAVEUR D'UNE GESTION MODERNISÉE DES RESSOURCES HUMAINES	7
A. DES RESSOURCES GLOBALEMENT STABLES ET CONCRÉTISANT LE SOUTIEN APPORTÉ AU DÉVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE	7
1. Une reconduction des crédits alloués à la formation des fonctionnaires et à l'action sociale	9
2. Une nouvelle action budgétaire consacrée au développement de l'apprentissage au sein de la fonction publique d'État	10
B. LA POURSUITE DE LA RATIONALISATION ET DU DÉVELOPPEMENT DES FORMATIONS AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE	11
1. Une offre globale et des instruments de formation en voie de renouvellement	12
2. Des écoles interministérielles de service public soumises à une exigence renouvelée de performance et de qualité	14
a. L'École nationale d'administration : un établissement engagé dans une réforme globale	15
b. Les instituts régionaux d'administration : une contrainte de moyens compatible avec l'exercice de missions reconnues ?	17
C. UNE ACTION SOCIALE MINISTÉRIELLE ET INTERMINISTÉRIELLE PRÉSERVÉE	20
1. Les prestations sociales individuelles : des prestations au périmètre consolidé ou élargi	21
a. La prestation chèque-vacances	22
b. Les prestations CESU-garde d'enfant	22
c. L'aide à l'installation des personnels de l'État	23
d. L'aide au maintien à domicile	23
2. Les prestations sociales collectives	24
a. La rénovation des restaurants inter-administratifs	25
b. Les réservations de places en crèche	25
c. Les réservations de logements sociaux	25

II. UNE FONCTION PUBLIQUE EN MOUVEMENT AU-DELÀ DU POIDS DES CONTRAINTES BUDGÉTAIRES	26
A. UN DIALOGUE SOCIAL TOUJOURS NOURRI ET VECTEUR DE RÉFORMES	26
1. La poursuite des concertations engagées dans le cadre de l'agenda social de la fonction publique	27
2. Le protocole relatif à l'avenir de la fonction publique et à la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations.....	28
3. L'amélioration des conditions du dialogue social au sein des trois fonctions publiques	29
B. UNE RÉNOVATION RÉVOLUE DES OUTILS DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DE LA FONCTION PUBLIQUE	30
1. Des procédures de recrutement plus mutualisées et ouvertes à la diversité des parcours	31
2. Des cadres de gestion des carrières rénovés et une valorisation de la diversité des profils	35
a. Vers une relance de la fusion des corps	35
b. Des mesures concourant à la mobilité des agents.....	37
c. Une mise en œuvre résolue des dispositions légales relatives à l'égalité entre les hommes et les femmes	39
3. Des régimes indemnitaires en voie de simplification et de revalorisation.....	40
4. Un contrôle accru des conditions dans lesquelles sont pris les arrêts de travail.....	43
SECONDE PARTIE : CRÉDITS NON RÉPARTIS	45
I. LE PROGRAMME 551 PROVISION RELATIVE AUX RÉMUNÉRATIONS PUBLIQUES	45
II. LE PROGRAMME 552 DÉPENSES ACCIDENTELLES ET IMPRÉVISIBLES	46
EXAMEN EN COMMISSION	49
<i>Article 57</i> : Indemnisation des fonctionnaires victimes de l'amiante	51
ANNEXE LISTE DES PERSONNES ENTENDUES PAR LE RAPPORTEUR SPÉCIAL	55

L'article 49 de la loi organique du 1^{er} août 2001 relative aux lois de finances (LOLF) fixe au 10 octobre la date limite pour le retour des réponses aux questionnaires budgétaires.

À cette date, 100 % des réponses relatives au programme 148 *Fonction publique* et à la mission *Crédits non répartis* étaient parvenues au Rapporteur spécial.

INTRODUCTION

Le présent rapport traite des crédits du programme 148 *Fonction publique* de la mission *Gestion des finances publiques et des ressources humaines* et de ceux de la mission *Crédits non répartis*.

Il convient de rappeler que contrairement à ce que son intitulé pourrait laisser entendre, le programme 148 ne porte que sur une part finalement assez restreinte des ressources nécessaires à la mise en œuvre de la politique appliquée dans les trois fonctions publiques. Dans la loi de finances initiale (PLF) pour 2015, il représentait en l'occurrence 1,78 % des crédits en autorisation d'engagement (AE) et 1,82 % en crédits de paiement (CP) de la mission *Gestion des finances publiques et des ressources humaines*. Dans le PLF 2016, cette part atteint 2,10 % en AE et un peu moins de 2,16 % en CP. Pour autant, l'importance du programme 148 ne se mesure pas à l'aune du volume des crédits qu'il rassemble. Les trois actions qui le constituent aujourd'hui contribuent en effet au renforcement des savoir-faire, à la cohésion et à l'ouverture sur la société des trois fonctions publiques, et par conséquent à leur efficacité.

Pour sa part, la mission *Crédits non répartis* correspond à l'ancienne mission *Provisions* dont elle reprend l'exact périmètre. Le changement de son intitulé résulte de l'adoption d'un amendement au Sénat, au cours de l'examen en première lecture du projet de loi de finances pour 2015.

*

* *

CHIFFRES CLÉS

PROGRAMME 148 FONCTION PUBLIQUE

(en millions d'euros)

	AE	CP
Total des crédits	231,998	234,939
Dépenses de personnel (titre 2)	30,249	30,249
Dépenses de fonctionnement (titre 3)	187,167	188,053
Dépenses d'investissement (titre 5)	7,023	9,078
Dépenses d'intervention (titre 6)	7,559	7,559
Plafond d'emplois (sous plafond)		1 354

PROGRAMME 551 PROVISIONS RELATIVES AUX RÉMUNÉRATIONS PUBLIQUES

(en millions d'euros)

	AE	CP
Total des crédits	11,45	11,45
Plafond d'emplois (sous plafond)		SO

PROGRAMME 552 DÉPENSES ACCIDENTELLES ET IMPRÉVISIBLES

(en millions d'euros)

	AE	CP
Total des crédits	329,00	29,00
Plafond d'emplois (sous plafond)		SO

PREMIÈRE PARTIE : LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DE LA FONCTION PUBLIQUE

Au sein de la mission *Gestion des finances publiques et des ressources humaines*, le programme 148 *Fonction publique* se range parmi les programmes ayant pour objet la mise en œuvre de politiques de pilotage ou de coordination d'ordre interministériel. Depuis plusieurs exercices, il constitue en effet l'un des supports budgétaires de l'action du Gouvernement dans les domaines de la formation des fonctionnaires (action n° 1) et de l'action sociale interministérielle (action n° 2). Le projet de loi de finances initiale pour 2016 propose aujourd'hui d'y adjoindre une troisième action relative à l'apprentissage (action n° 3).

Du point de vue du Rapporteur spécial, le programme 148 pour 2016 apparaît satisfaisant à deux titres : d'une part, il marque la continuité d'une politique de nature à moderniser la gestion des ressources humaines de la fonction publique ; d'autre part, il accompagne la conduite des réformes qui maintiennent celle-ci en mouvement, au-delà du nécessaire effort de redressement des finances du pays.

I. UNE PROGRAMMATION MAINTENANT LES OBJECTIFS ET LES MOYENS EN FAVEUR D'UNE GESTION MODERNISÉE DES RESSOURCES HUMAINES

Cette continuité se mesure tant à l'aune des crédits et emplois budgétaires affectés au programme 148, qu'aux priorités affirmées dans la conduite des trois actions qui le composent. Le projet de loi de finances pour 2016 prévoit ainsi une stabilité du financement des actions relatives à la formation des fonctionnaires et à l'action sociale interministérielle (tant dans son niveau que dans sa répartition), la poursuite de la rationalisation et du développement de l'offre de formation, ainsi que l'inscription au programme de nouveaux moyens consacrés à l'apprentissage.

A. DES RESSOURCES GLOBALEMENT STABLES ET CONCRÉTISANT LE SOUTIEN APPORTÉ AU DÉVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE

Le PLF 2016 propose de doter le programme 148 d'un montant d'un peu moins de **232 millions d'euros en autorisations d'engagement (AE) et de 234,94 millions d'euros en crédits de paiement (CP)**, contre respectivement 201,32 et 204,26 en 2015.

Toutefois, **cette augmentation (de 15,24 % en AE et de 15,02 % en CP) s'explique avant tout par l'intégration au programme des ressources affectées au financement d'une nouvelle action consacrée à l'apprentissage**, ainsi que le montre le tableau ci-après.

ÉVOLUTION DES CRÉDITS DU PROGRAMME 148 ENTRE 2012 ET 2016

(en millions d'euros)

Action	Exécution 2012	LFI 2013	LFI 2014	LFI 2015	PLF 2016	PLF 2016/LFI 2015	PLF 2016/Exc. 2012
01-Formation des fonctionnaires	83,31 82,28	78,68 78,68	81,02 81,02	78,98 78,98	78,17 78,17	- 1,03 %	- 6,17 % - 5 %
02-Action sociale interministérielle	126,85 138,68	134,51 138,38	119,83 125,27	122,34 125,28	123,83 126,77	+ 1,22 % + 3,62 %	- 2,38 % - 8,59 %
03-Apprentissage	SO	SO	SO	SO	30,00 30,00	SO	SO
Total	210,16 220,96	213,19 217,06	200,85 206,29	201,32 204,26	232,00 234,94	+ 15,24% + 15,02%	- 3,00 % - 3,75 %

Source : rapport annuel de performance pour 2013 et 2014 ; projet annuel de performance pour 2016.

À périmètre constant, par rapport à la précédente loi de finances initiale, les ressources budgétaires du programme 148 augmentent de **0,34 % en AE** (202 millions d'euros hors action 3, contre près de 201,32 en 2015) et de **0,33 % en CP** (environ 204,94 millions d'euros hors action 3, contre 204,26 en 2015). Comparées aux crédits de l'exécution 2012, les ressources connaissent une diminution de l'ordre de 3,88 % en AE et de 7,25 % en CP.

L'ajout des crédits relatifs à l'action 3 *Apprentissage* se traduit également dans l'évolution des dépenses par nature prévue dans le PLF 2016.

On observe **une relative stabilité des crédits de fonctionnement** (crédits de titre 3), compte tenu de l'évolution propre des dépenses des actions 1 *Formation des fonctionnaires* et 2 *Action sociale interministérielle*. Par rapport à la loi de finances initiale pour 2015, les crédits de titre 3 augmentent de 0,31 % en AE (passant d'un peu plus de 186,58 à environ 187,17 millions d'euros). En revanche, ils baissent de 0,27 % en CP (ramenés de 188,55 millions à 188,05 millions d'euros).

Du fait des chantiers programmés dans le cadre de l'*Action sociale interministérielle* (action 2) en 2016, **les crédits d'investissement (crédits de titre 5) connaissent une hausse de 3,29 % en AE** (passant de 6,80 millions d'euros en 2015 à 7,02 millions d'euros) et de **16,85 % en CP** (atteignant près de 9,08 millions d'euros contre 7,77 en 2015).

Le PLF 2016 prévoit en revanche une baisse des crédits affectés aux dépenses d'intervention (crédits de titre 6) de l'ordre de 2,69 % en AE et CP, ceux-ci passant d'un peu moins de 7,77 millions d'euros à environ 7,56 du fait d'un fort recul des ressources correspondantes de l'action 1.

La très forte hausse des crédits pour dépenses de personnel (titre 2) du programme, soit une multiplication par près de 120, a pour seule origine l'intégration de l'action 3 *Apprentissage* dans son périmètre. Portant

exclusivement des crédits de dépenses de personnel, cette action contribue en effet à l'augmentation des crédits du programme en valeur absolue de 30 millions d'euros.

En dehors des engagements concrétisés en faveur du développement de l'apprentissage, le PLF se caractérise d'abord par une ventilation inchangée des crédits entre la formation des fonctionnaires et l'action sociale interministérielle.

1. Une reconduction des crédits alloués à la formation des fonctionnaires et à l'action sociale

- Le PLF pour 2016 prévoit de **consacrer à l'action 1 *Formation des fonctionnaires* 78,17 millions d'euros (en AE et CP), somme en léger recul (- 1,03 %) par rapport aux crédits ouverts en 2015 (78,98 millions d'euros en AE et CP)**. À périmètre constant, l'action compte pour près de 36,70 % des crédits du programme, contre 39,23 % en 2015.

Cette évolution s'explique par la **diminution des crédits consacrés dans le PLF 2016** :

- **à la formation interministérielle** (1,18 million d'euros contre 1,25 dans la LFI pour 2015, soit une baisse de 5,68 %) : ces crédits ont pour objet le financement de l'organisation des concours d'entrée aux cinq instituts régionaux d'administration (IRA), ainsi que les actions de formation interministérielle menées à l'échelon central par l'« école de la GRH » et à l'échelon déconcentré dans le cadre du réseau formé par les conseillers à la formation des plateformes régionales d'appui interministériel à la GRH ;

- **aux subventions pour charges de service public versées à l'École nationale d'administration (ENA) et aux IRA** (*voir infra*) ;

- **aux subventions accordées aux organisations représentatives des fonctionnaires de l'État au niveau national** (près de 2,18 millions d'euros contre 2,36 en 2015) ;

- **aux allocations pour la diversité dans la fonction publique** : (2,75 millions d'euros permettant le versement de 1 375 allocations, contre un peu moins de 3,02 millions d'euros en 2015 finançant 1 500 allocations).

En revanche, on notera que **le PLF 2016 tend à améliorer de manière substantielle les ressources affectées aux vingt-six instituts et centres de préparation à l'administration générale (IPAG/CPAG)** dans le cadre de la formation interministérielle : le montant des crédits est porté à 290 000 euros, contre 115 900 en 2015. De même, les subventions de formation (dont la subvention à l'Institut européen d'administration publique de Maastricht) sont multipliées par près de quatre, passant de 42 704 euros en 2015 à 162 496 en 2016.

• **L'Action sociale interministérielle (action 2) voit ses crédits confortés par rapport à 2015.**

Ceux-ci connaissent en effet une progression de 1,21 % en AE (près de 123,83 millions d'euros contre un peu plus de 122,34 en 2015) et de 3,62 % en CP (environ 126,77 millions d'euros contre un peu plus de 125,28). Même avec l'intégration des ressources mobilisées en faveur de l'apprentissage, elle demeure l'action prépondérante du programme, avec 53,4 % des crédits.

Cette hausse des moyens budgétaires affectés à l'action sociale interministérielle concerne la globalité de ses postes de dépenses, qu'il s'agisse des prestations d'action sociale collective (réservation de places en crèches, réservation de logements sociaux, restaurants inter-administratifs) ou des prestations d'action sociale individuelles (participation de l'État au financement de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie – CNSA). Seule l'enveloppe du financement des prestations d'action sociale individuelle relevant de dépenses de fonctionnement (chèque-vacances, chèque emploi service universel – CESU pour la garde des jeunes enfants de moins de 6 ans) enregistre une baisse toute relative de l'ordre de 0,88 % par rapport à 2015, passant de plus de 89,83 millions d'euros à environ 89,04 (en AE et en CP).

2. Une nouvelle action budgétaire consacrée au développement de l'apprentissage au sein de la fonction publique d'État

Tel est l'objet de la nouvelle action 3 *Apprentissage*, dotée de **30 millions d'euros (en AE et en CP)**.

L'action 3 vise à permettre d'atteindre l'objectif fixé par le Président de la République à la suite de la Grande conférence sociale des 7 et 8 juillet 2014 et des assises de l'apprentissage le 19 septembre 2014 : **assurer le recrutement de 10 000 apprentis dans la fonction publique de l'État à la rentrée 2016**, avec une cible intermédiaire de 4 000 apprentis dès septembre 2015. Cet objectif vaut pour l'ensemble des administrations et services de l'État, tant ceux de l'administration centrale que de l'administration territoriale. Il est également assigné aux établissements publics administratifs et employant des personnels régis par le droit public, tels que les établissements publics administratifs de droit commun ou les établissements publics à caractère scientifique et technologique.

Il repose sur le constat du faible développement de l'apprentissage au sein de la fonction publique d'État. D'après les réponses au questionnaire budgétaire, si l'on recensait 12 000 jeunes en apprentissage dans l'ensemble du secteur public en 2013, cet effectif se réduisait à 700 apprentis pour ce qui est des services de l'État.

Afin de développer leur recrutement, le Premier ministre a adressé aux préfets de région et aux recteurs une circulaire en date du 12 mai 2015 relative à la coordination de l'action de l'État en région. Des lettres du Premier ministre et des

ministres compétents en la matière, datées du 11 et du 12 mai 2015, ont fixé des objectifs quantitatifs d'accueil d'apprentis pour la rentrée de septembre 2015 et celle de septembre 2016. Elles ont, en outre, précisé les modalités d'accompagnement financier de ce dispositif. Enfin, un guide pratique à l'usage des services des ressources humaines a été élaboré par le ministère chargé de la fonction publique pour le développement de l'apprentissage dans la fonction publique de l'État.

D'après les éléments recueillis par le Rapporteur spécial au cours de l'audition des représentants de la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), **la cible fixée pour la rentrée 2015 aurait été atteinte**, avec 3 616 contrats conclus au 15 septembre 2015, malgré un certain retard dans la campagne de promotion. Les ministères se sont pleinement investis dans la réalisation de l'objectif (avec 5 785 offres présentées), une attention particulière leur ayant été demandée à l'égard des jeunes peu qualifiés. On ne recenserait aucune difficulté pour donner aux candidats des maîtres d'apprentissage.

Les ressources de l'action 3 créée par le PLF 2016 consistent exclusivement en des crédits de titre 2. En effet, **ces crédits ont pour objet de permettre, à compter de 2016, la prise en charge des coûts de rémunération et de formation des apprentis recrutés à la rentrée 2015 dans leur intégralité et, à hauteur de 50 %, de ceux recrutés à la rentrée 2016**. Cette mesure, conjuguée à une nouvelle manière de comptabiliser les apprentis dans l'exécution des schémas d'emplois, devrait permettre de lever certaines réticences ministérielles. En outre, il est précisé dans le projet annuel de performance du programme que le Gouvernement se laisse la possibilité d'employer une partie des crédits disponibles afin de couvrir les dépenses de formation des apprentis (hors titre 2) par fongibilité asymétrique.

Le Rapporteur spécial ne peut que se féliciter de cette action volontariste utile au développement de l'apprentissage, facteur d'insertion professionnelle pour la jeunesse.

B. LA POURSUITE DE LA RATIONALISATION ET DU DÉVELOPPEMENT DES FORMATIONS AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE

Au-delà de la relative stabilité des crédits, le PLF pour 2016 traduit le choix d'un maintien des grandes orientations arrêtées par les pouvoirs publics depuis le début de la législature. Les deux axes de cette politique sont, d'une part, le renouvellement de l'offre globale et des instruments de formation et, d'autre part, une exigence de performance et de qualité renouvelée à l'égard des écoles interministérielles de service public.

1. Une offre globale et des instruments de formation en voie de renouvellement

Le financement des actions de formation interministérielle qui relèvent de la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) procède des crédits de fonctionnement inscrits à l'action 1. Ces actions se déploient à deux niveaux :

– à l'échelon central : ces actions résultent des orientations dégagées dans le cadre de l'École du management et des ressources humaines (anciennement appelée « École de la GRH »), ainsi que du comité de pilotage des secrétaires généraux et des directeurs des ressources humaines des ministères. Elles consistent essentiellement en l'organisation de rencontres professionnelles qui font appel aux IRA (notamment entre acteurs du réseau des écoles publiques-RESP)⁽¹⁾, en l'élaboration de référentiels de formation⁽²⁾, en des mesures destinées à favoriser la mutualisation des ressources et la labellisation des formations⁽³⁾. Le PLF 2016 prévoit d'y allouer 35 000 euros (contre 50 730 inscrits au budget 2015) ;

– à l'échelon déconcentré : ces actions s'appuient sur le réseau formé par les conseillers à la formation des plateformes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines. Elles déclinent les orientations générales et les priorités interministérielles (annuelles ou pluriannuelles) définies par la DGAFP⁽⁴⁾ dans le cadre des plans régionaux interministériels de formation (PRIF) et donnent lieu à l'établissement de plans territoriaux ou locaux de formation. Le montant des crédits prévus pour cette action par le PLF 2016 s'élève à 1,01 million d'euros contre 1,08 en 2015.

(1) Il s'agit par exemple des journées interministérielles sur la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC). Ces journées réunissent des acteurs des ressources humaines des services centraux et des services déconcentrés, ainsi que des opérateurs de l'État et des deux autres versants de la fonction publique. Devant être organisée en décembre 2015, la troisième édition devrait être consacrée à l'examen des impacts de la réforme territoriale et des moyens de les anticiper dans le cadre d'une démarche RH.

(2) D'après les réponses au questionnaire budgétaire, la version actualisée du Guide méthodologique sur la GPRH dans les services de l'État devrait paraître au cours du quatrième trimestre 2015.

(3) D'après les réponses au questionnaire budgétaire, trente actions de formation ont été à ce jour distinguées et figurent dans un premier catalogue de formations labellisées. Une nouvelle campagne a été lancée au titre de l'année 2015. Le comité chargé de la labellisation devait procéder en septembre 2015 à l'audition des candidats dont la candidature a été jugée recevable, au regard notamment du caractère interministériel de la formation proposée à la labellisation. Les actions labellisées devront ouvrir au minimum 10 % de leurs places à des agents venant d'autres ministères.

(4) Rappelons que chaque année, la DGAFP de la mission Direction de l'action du Gouvernement élabore une circulaire relative aux priorités interministérielles fixées à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'État. Celle-ci est diffusée auprès des services centraux et déconcentrés. Depuis 2014, cette circulaire vise également la formation statutaire. Depuis trois ans, la circulaire affirme quatre grandes priorités : l'affirmation des principes et valeurs de la fonction publique (égalité hommes-femmes, lutte contre les discriminations, principes de laïcité et de neutralité, politique du handicap, etc.), l'accompagnement des services face au changement (GPEEC, management, mobilité, etc.), la prise en compte des problématiques de prévention des risques professionnels et de promotion de la santé et de la sécurité au travail, le besoin de renforcer les compétences transverses des services (fonction achat, exercice de la tutelle, gestion statutaire, logistique, etc.).

Les moyens consacrés en 2016 aux actions de formation interministérielle doivent permettre de poursuivre deux objectifs essentiels : d'une part, la mutualisation des moyens et la structuration de l'offre ; d'autre part, la diversification des contenus et des méthodes pédagogiques.

Outre la mise en œuvre des plans régionaux interministériels et la réflexion engagée sur l'extension du périmètre des compétences des plateformes régionales de formation, la mutualisation repose sur les nouveaux développements apportés au système d'information *Safire*.

Mis en service depuis janvier 2013 et accessible sur le portail « *Fonction publique* », cet outil permet l'inscription directe des agents de la fonction publique aux actions de formation continue interministérielle transverse, la gestion des offres de formation par les acteurs régionaux de la formation, ainsi que le pilotage et le suivi des plans régionaux interministériels de formation par les plateformes régionales d'appui et la DGAFP. D'après les éléments recueillis au cours de l'audition des représentants de cette direction générale, l'outil donne pleine satisfaction auprès de ses utilisateurs.

Après la mise en place de *Safire 2* en janvier 2015, l'application devrait être développée dans une troisième version en 2016 ; afin de s'adapter à la nouvelle organisation des régions et des services territoriaux. Le coût prévisionnel du marché correspondant, dont le titulaire doit être désigné en décembre 2015, s'élève à 50 millions d'euros.

Au-delà de la seule offre structurée par les crédits du programme 148, il convient de signaler le développement des actions de formation réalisées dans le cadre de deux dispositifs de mutualisation :

– l'ouverture réciproque anticipée des stages (ORAS) : financé par le programme 333 *Moyens mutualisés des administrations déconcentrées*, ce dispositif permet à un ministère d'accueillir des agents venant d'autres ministères dans les stages qu'il organise dans le cadre de son propre plan de formation ministériel. Il s'agit ainsi d'assurer une bonne participation des agents aux formations organisées et d'éviter les possibles doublons ;

– l'offre commune transverse (OCT), qui vise à faire partager la conception pédagogique, l'organisation et le financement de l'offre de formation par plusieurs opérateurs publics : suivant l'état des lieux dressé au cours de leur audition par les représentants de la DGFAP, le dispositif ORAS favorise l'établissement de partenariats entre les acteurs de la formation et l'élaboration de stratégies de proximité. Les réponses au questionnaire budgétaire font état, en 2014, de 1 729 actions relevant des plans régionaux interministériels de formation réalisées dans le cadre du dispositif OCT et de 219 actions programmées dans celui de l'ORAS.

D'après les éléments communiqués au Rapporteur spécial, les demandes de formation auraient connu une hausse de 21 % dans le cadre des plans régionaux interministériels de formation. 30 000 agents supplémentaires auraient été formés.

L'objectif de la DGAFP consiste aujourd'hui à **généraliser le suivi des formations destinées à la prise de poste et à la construction d'un véritable parcours**, le choix des formations faisant l'objet d'une mention dans le dossier de chaque agent et étant valorisé.

Le Rapporteur spécial ne peut que soutenir cette démarche dans la mesure où l'accès à la formation constitue un levier indispensable pour l'adaptation de la fonction publique à l'évolution de ses missions et conditionne la possibilité pour ses agents de construire leur carrière en bénéficiant de mobilités.

Dans cette optique, ainsi que l'ont souligné les représentants de la DGAFP, **il importe de porter une attention toute particulière à la formation des agents de catégorie C**. En effet, d'après le tableau de bord interministériel de la performance de la fonction « *ressources humaines* » (indicateur n° 13), le pourcentage d'agents par catégorie ayant suivi au moins un jour de formation continue au cours de la période s'élève à 66,9 % pour la catégorie A, à 69,7 % pour la catégorie B et à 55 % pour la catégorie C. Les ministères présentent en général un taux de formation continue nettement inférieur pour cette dernière catégorie. On notera cependant que l'indicateur du tableau de bord enregistre une progression de 10 % pour ces agents entre 2014 et 2015. Il s'agit là d'un résultat à confirmer.

2. Des écoles interministérielles de service public soumises à une exigence renouvelée de performance et de qualité

Rappelons que le programme 148 possède deux opérateurs dans le domaine de la formation des fonctionnaires. Il s'agit de l'École nationale d'administration (ENA) et des cinq instituts régionaux d'administration (IRA), établissements implantés à Bastia, Lille, Lyon, Metz et Nantes.

Le PLF 2016 prévoit une nouvelle baisse de la subvention pour charges de service public dont bénéficient l'ENA et les IRA dans le cadre du programme 148. Son montant global diminue en l'occurrence de 1,50 % par rapport à 2015, passant d'un peu plus de 71,89 millions d'euros à environ 70,79 (en AE et en CP). Par rapport aux crédits inscrits en loi de finances initiale pour 2012, cette diminution atteint 6,94 %, ainsi que l'illustre le tableau ci-dessous.

**ÉVOLUTION DE LA SUBVENTION
POUR CHARGES DE SERVICE PUBLIC INSCRITE POUR L'ÉNA ET LES IRA**

(en millions d'euros)

	LFI 2012	LFI 2013	LFI 2014	LFI 2015	PLF 2016	Variation 2016/2015	Variation 2016/2012
ENA	35,47	33,20	32,48	32,27	31,93	- 1,05 %	- 9,98 %
IRA	40,60	40,40	40,20	39,60	38,86	- 1,87 %	- 4,29 %
TOTAL	76,07	73,60	72,68	71,87	70,79	- 1,50 %	- 6,94 %

Source : rapports annuels de performance pour 2013 et 2014 ; projet annuel de performance pour 2016.

Cette contrainte budgétaire ne présente pas le même impact, ni peut-être aujourd'hui la même pertinence, selon qu'il s'agisse de l'ÉNA ou des IRA.

a. L'École nationale d'administration : un établissement engagé dans une réforme globale

Établissement public administratif de l'État placé sous la tutelle du Premier ministre, l'École nationale d'administration (ÉNA) s'est vu confier à sa création, en 1945, la mission d'assurer le recrutement et la formation initiale des hauts fonctionnaires de l'État. Aux termes de l'ordonnance du 9 novembre 1945, il lui incombe en outre de garantir la professionnalisation de la formation des futurs cadres supérieurs et dirigeants de l'État, ainsi que la démocratisation du recrutement de la haute fonction publique.

L'école se trouve actuellement engagée dans l'exécution d'un contrat d'objectifs et de performance (COP), signé en juillet 2013 et applicable jusqu'à la fin de l'exercice 2015.

Il couvre ainsi la même période que celle du budget triennal. Le contrat décline les six actions prioritaires fixées par le Premier ministre à la directrice de l'ÉNA dans une lettre de mission en date du 29 janvier 2013. Ces six axes d'action portent sur la qualité du recrutement, la recherche d'une adéquation toujours plus grande de la scolarité aux besoins de l'État, la formation continue de l'encadrement supérieur de l'État, les activités de coopération internationale et européenne, l'approfondissement des liens avec le monde universitaire et les écoles, et enfin l'exemplarité de la gestion et du fonctionnement de l'école.

D'après un bilan établi à l'été 2015 et communiqué au Rapporteur spécial dans le cadre des réponses au questionnaire budgétaire, **la mise en œuvre du contrat 2013-2015 a donné lieu à ce jour à un nombre significatif de mesures qui portent tant sur les modalités de recrutement, le déroulement de la scolarité et le contenu des enseignements que sur l'organisation même de l'établissement.** Elle se matérialise notamment par :

– **la révision du contenu et des épreuves du concours d'entrée, applicable depuis août 2015** : fruit des travaux de groupes de travail thématiques et objet d'un arrêté publié au *Journal officiel* le 16 avril 2014, ce concours réformé a été organisé pour la première fois à la fin du mois d'août 2015. Le programme de l'ensemble des épreuves a été révisé, avec un triple objectif d'actualisation, de

resserrement sur les connaissances réellement utiles à l'action publique, ainsi que de prise en compte de la dimension européenne de chaque discipline pour autant que cela soit nécessaire. Le format de chaque épreuve a été modifié dans un souci de diversification du mode d'évaluation des connaissances et le concours comporte désormais une épreuve collective d'interaction, destinée à évaluer les qualités relationnelles des candidats. Il repose également sur une évaluation, dès l'admissibilité et pour tous les candidats, de la maîtrise des notions fondamentales en matière de finances publiques, de questions sociales, de droit public, d'économie et de culture générale ;

– **la réforme des cycles préparatoires** : engagée en 2015 et fondée sur l'état des lieux présenté au conseil d'administration de l'école le 26 juin 2014, elle vise à instaurer une voie d'accès unique au cycle préparatoire au concours interne sans condition de diplôme ⁽¹⁾. En outre, elle comporte la mise en place d'un dispositif de reconnaissance des acquis de l'expérience, afin de valoriser la diversité de profils des candidats du concours interne et du troisième concours. Enfin, la réforme se donne pour objectif d'enrichir la formation dispensée dans les cycles préparatoires établis en région afin d'accroître le taux de réussite de leurs élèves ;

– **la réorganisation de la scolarité**. Le 25 mars 2015, le conseil d'administration de l'école a examiné et émis un avis favorable sur un projet de réforme qui poursuit quatre objectifs : rapprocher les apprentissages des attentes des futurs employeurs, prévoir plusieurs séquences dans la scolarité (période de préparation des stages, années de stages, période de professionnalisation) afin de limiter les déménagements et de redonner une cohérence d'ensemble à la scolarité, renforcer l'exemplarité de l'école en valorisant l'engagement citoyen dans le milieu associatif et bénévole, renforcer la coopération entre l'INA et l'Institut national des études territoriales (INET) afin de proposer aux élèves une formation commune dans le domaine du *management*. En outre, un stage obligatoire de quinze jours au contact des usagers sera instauré au début du stage en administration territoriale ;

– **un effort d'exemplarité dans la gestion et le fonctionnement de l'École** : conformément au contrat d'objectif et de performance et dans la continuité d'une démarche initiée en 2012 et formalisée par l'adoption d'un plan comportant 39 actions en mars 2013, l'ENA a établi un dispositif de contrôle interne des risques comptables et financiers, elle a mis en place un service facturier et financier au sein de son agence comptable afin de simplifier les procédures et d'optimiser la chaîne comptable et elle prévoit d'appliquer, à compter du 1^{er} janvier 2016, une réforme des emplois de direction destinée à en rationaliser le nombre et à les intégrer dans les statuts d'emplois régis par le décret n° 2012-32 du 9 janvier 2012 (décret relatif aux emplois de chefs de service et de sous-directeur des administrations de l'État).

(1) D'après les réponses au questionnaire budgétaire, le principe des catégories de stagiaires reposant sur une condition de diplôme ne sera plus valable.

L'effort d'exemplarité dans la gestion et le fonctionnement demandé à l'ENA se traduit également, dans le cadre du PLF 2016, par la poursuite de la réduction de la subvention de service public. Celle-ci diminue de 1,05 % par rapport à 2015, passant de 32,27 à 31,93 millions d'euros (en AE et CP). Il s'agit là d'un resserrement de la contrainte budgétaire sur lequel il convient sans doute de s'interroger. Ainsi que le rappelle le projet annuel de performance pour 2016, le budget prévisionnel de l'école pour 2015 anticipait un déficit prévisionnel de l'ordre de 2,1 millions d'euros, avec un impact sur le fonds de roulement comptable qui devait s'établir à 8,1 millions d'euros (soit 75 jours de fonctionnement). S'il était confirmé, ce déficit ferait suite à une perte de 472 000 euros, dont faisait état le compte de l'établissement pour 2014 et qui s'expliquait par des ressources propres inférieures aux prévisions.

Du point de vue de la gestion des effectifs, **il convient de noter que dans le cadre du PLF 2016, l'ENA voit son plafond d'emploi rehausser de trois équivalents temps plein travaillé (ETPT).** Celui-ci est ainsi porté à 514 emplois sous plafond, lesquels se répartissent en : 181 ETPT pour les élèves lauréats des trois concours d'entrée, 136 pour les stagiaires des cycles préparatoires, et 197 pour les personnels permanents.

Cette hausse s'explique avant tout par l'ouverture, en 2016 comme en 2015, de 90 postes aux trois concours d'entrée, soit une hausse de 10 ETPT pour les élèves. En revanche, le schéma d'emplois de l'ENA poursuit en 2016 la réduction du nombre d'emplois permanents (- 4 ETPT, après une diminution de 3 en 2015, de 4 en 2014 et de 3 en 2013), ainsi que celles du nombre de stagiaires (-3 ETPT).

D'après l'indicateur du projet annuel de performance pour 2016 relatif aux dépenses consacrées à la formation initiale dans les IRA et à l'ENA (indicateur 2.1), le coût complet annuel d'un élève à l'école devrait s'élever à 86 692 euros en 2015 (en prévision actualisée), contre 84 017 en 2014, la prévision pour 2015 tenant compte de l'augmentation de l'effectif des promotions. Suivant l'objectif de performance fixé pour 2016, ce coût devrait être ramené à 83 963 euros, étant rappelé que cet indicateur demeure tributaire du nombre d'élèves en cours de scolarité et de l'évolution de la contribution employeur au compte d'affectation spéciale « *Pensions* », ce qui rend assez difficile une comparaison pluriannuelle. De fait, la rémunération des élèves compte pour 51,5 % du coût total, la scolarité pour 36,7 % et le recrutement pour 11,6 %.

b. Les instituts régionaux d'administration : une contrainte de moyens compatible avec l'exercice de missions reconnues ?

Implantés à Bastia, Lille, Lyon, Metz et Nantes, les instituts régionaux d'administration (IRA) possèdent le statut d'établissements publics à caractère administratif placés sous la tutelle de la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP). Ils se présentent et sont conçus par les pouvoirs publics comme des opérateurs interministériels chargés du recrutement et de la

formation de l'encadrement intermédiaire de la fonction publique de l'État. Ils assument, en outre, des missions dans le domaine de la formation continue interministérielle.

Le Rapporteur spécial considère qu'aujourd'hui, **les IRA se trouvent à bien des égards à la croisée des chemins.**

Ils entrent dans la dernière phase de l'exécution de la convention d'objectifs et de performance conclue pour la période 2013-2015 avec leur tutelle.

Troisième exercice de ce genre, réalisé en partie en phase avec le budget triennal couvrant la même période, cette convention avait pour fondements trois orientations stratégiques :

– consolider le positionnement interministériel des IRA en tant qu'opérateurs de formation efficaces et reconnus : en poursuivant la professionnalisation de la formation initiale tout en approfondissant son individualisation ; en menant une série d'actions destinées à les conforter en tant qu'opérateurs de formation continue interministérielle et partenaires privilégiés des plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines dans la mise en œuvre des plans régionaux de formation interministérielle ;

– renforcer la place des IRA en tant qu'acteurs exemplaires de l'action administrative en matière de politiques de recrutement et de formation au sein de la fonction publique : il s'agissait notamment de favoriser la professionnalisation des recrutements, la promotion de la diversité et de l'égalité des chances ? ainsi que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conformément au protocole du 8 mars 2013 ;

– améliorer la performance des IRA : cet axe passait notamment par la mise en œuvre des règles de gestion de la direction des ressources humaines des ministères économiques et financiers, par la réalisation d'objectifs en matière de plafond d'emplois ou encore par l'animation du dialogue social au sein de chaque établissement.

La convention comporte, en outre, un volet consacré à l'optimisation de l'organisation et de la gestion des instituts dans une logique de rationalisation et de mutualisation. La convention donne ainsi pour objectifs aux IRA la maîtrise des dépenses, des systèmes d'information ou encore la mutualisation des achats. Elle les invite à s'engager résolument dans la mise en place des nouveaux dispositifs prévus par le décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique.

D'après les réponses au questionnaire budgétaire adressées au Rapporteur spécial, **les chantiers prioritaires de mutualisation relatifs à la réalisation de la paie, en matière d'achats publics et de rapprochements des systèmes**

d'information ont largement été engagés. Les acquis liés à la réforme de l'organisation des concours d'accès par le décret n° 2007-1247 du 20 août 2007, à la professionnalisation de la formation initiale, à la création de classes préparatoires intégrées apparaissent aujourd'hui consolidés et approfondis, comme le constatait le Rapporteur spécial en conclusion de ses travaux sur les crédits du programme 148 pour 2015 ⁽¹⁾.

La convention d'objectifs et de performance devrait prochainement être prorogée jusqu'au 31 décembre 2016, afin d'achever les différents chantiers engagés et de permettre de faire coïncider la prochaine convention avec la budgétisation triennale 2017-2019. Cette proposition de prorogation a été évoquée lors du dernier comité technique des IRA qui s'est tenu à l'été 2015.

Par ailleurs, les IRA semblent éprouver – au moins pour certains d'entre eux – des difficultés croissantes à exercer leurs missions dans le cadre des moyens budgétaires et humains qui leur sont impartis. Cette idée ressort assez nettement des différents éléments portés à la connaissance du Rapporteur spécial par les représentants de la DGAFP.

Au cours de leur audition, ils ont ainsi indiqué qu'en 2016, la baisse de la subvention pour charges de service public versée aux IRA contraindrait vraisemblablement ceux-ci à procéder à un prélèvement sur leurs fonds de roulement, sauf à trouver des ressources suffisantes dans la vente de formations. Or, d'après les données dont dispose la DGAFP, le fonds de roulement ne représente que deux mois de crédits de fonctionnement pour trois des cinq instituts.

En outre, il a également été précisé au Rapporteur spécial qu'en raison du mouvement continu de baisse des effectifs (- 17 ETPT prévus sur le triennal 2015-2017), les instituts n'emploient aujourd'hui que le personnel strictement nécessaire pour assurer leur fonctionnement.

D'après les représentants de la DGAFP, les IRA pourront difficilement fournir de nouveaux efforts de réduction de leurs dépenses dans les années à venir, sauf à envisager une réduction des recrutements et à revoir les prestations assurées en matière de formation initiale et continue.

De fait, le PLF 2016 accentue la contrainte pesant sur les finances et les personnels des IRA.

Il programme en l'occurrence une nouvelle baisse de la subvention pour charge de service public, de l'ordre de 1,87 % par rapport à 2015. Son montant ne s'élève plus qu'à 38,86 millions d'euros (en AE et CP), contre près de 39,63 en LFI 2015 et environ 40,18 au terme de l'exercice budgétaire 2014.

(1) M. Michel Pajon, *Rapport n° 2260, annexe n° 28*, Gestion des finances publiques et des ressources humaines, Fonction publique, Provisions, octobre 2014, page 19.

Du point de vue des ressources humaines, la hausse globale des effectifs dissimule en réalité une diminution des emplois permanents. Si le PLF porte le plafond d'emplois à 840 ETPT en 2016 (contre 843 en 2015 et 744 en 2014), il réduit les effectifs des IRA de 3 ETPT. Il prévoit 730 ETPT pour les élèves, ce qui correspond à la limite maximale de recrutements d'élèves-attachés par la voie des concours interministériels d'accès aux IRA, ainsi qu'à la limite des capacités de financement des instituts.

Or, d'après l'indicateur 2.1 précité du projet annuel de performance annexé au PLF, le coût complet annuel de l'élève d'un IRA devrait très légèrement augmenter. Il atteindrait 60 412 euros en 2016, contre 60 236 en 2015 (prévision actualisée), 59 802 euros en 2014 et 60 090 en 2013. D'après cette même source, la rémunération des élèves des IRA et les charges sociales afférentes représentent 70 % du coût complet du recrutement et de la formation d'un élève, dont 24,4 % pour la seule contribution employeur au compte d'affectation spéciale *Pensions*. Réserve faite des limites méthodologiques de cet indicateur précédemment soulignées en ce qui concerne le coût complet d'un élève de l'ENA, cet indicateur n'en montre pas moins que l'importance des dépenses de personnel restreint beaucoup la latitude des IRA dans la gestion de leurs ressources.

Dans ces conditions, **le Rapporteur spécial estime que les ressources affectées aux IRA, en crédits et en effectifs, ne sauraient être réduites davantage, sauf à réviser leurs missions.** L'établissement d'une nouvelle convention d'objectifs et de performance doit nécessairement donner lieu à une redéfinition des priorités qui leur sont assignées, ainsi qu'à la réévaluation des moyens nécessaires à leur fonctionnement.

C. UNE ACTION SOCIALE MINISTÉRIELLE ET INTERMINISTÉRIELLE PRÉSERVÉE

Ainsi que l'illustre le tableau ci-après, en dehors des mesures prises par chaque ministère à l'égard de ses agents ⁽¹⁾, le projet de loi de finances pour 2016 propose une augmentation du financement de l'action sociale interministérielle qui relève du programme 148.

(1) D'après les réponses au questionnaire budgétaire, les crédits ministériels destinés à l'action sociale représentent une somme annuelle de 560 millions d'euros par an. Ils permettent le financement de dépenses relatives à des services de restauration, d'aide au logement, aux familles, aux vacances, aux secours ; ils comportent également des subventions aux associations et aux mutuelles.

**CRÉDITS DU PROGRAMME 148 CONSACRÉS
AU FINANCEMENT DE L'ACTION SOCIALE INTERMINISTÉRIELLE**

(en millions d'euros)

Numéro et intitulé de l'action	Autorisations d'engagement		Évolution (%)	Crédits de paiement		Évolution (%)	
	Ouvertes en LFI 2015	Demandées pour 2016		Ouverts en LFI 2015	Demandés pour 2016		
Dépenses de fonctionnement (autre que celles du personnel)	113,89	114,62	+ 0,64	115,36	115,51	+ 0,13	
Aides aux familles	Chèque vacances	36,45	38,04	+ 4,36	36,45	38,04	+ 4,36
	CESU garde d'enfants	43,96	41,71	- 5,12	43,96	41,71	- 5,12
	Réservations de places en crèche	23,56	25,58	+ 8,57	23,56	25,58	+ 8,57
Aides aux retraites (Aide au maintien à domicile)	0	0	0	0	0	0	
Logement	Réservations de logements sociaux	0	0	0	1,97	0,89	- 54,82
	Aide à l'installation des personnels de l'État	5,42	5,19	- 4,24	5,42	5,19	- 4,24
	Logement d'urgence	0,5	0,57	+ 14	0,5	0,57	+ 14
SRIAS	3,50	3,53	+ 0,86	3,50	3,53	+ 0,86	
Dépenses d'investissement	6,80	7,02	+ 3,24	7,77	9,08	+ 16,86	
Restauration (Rénovation des restaurants inter-administratifs)	6,80	7,02	+ 3,24	7,77	9,08	+ 16,86	
Dépenses d'intervention	2,15	2,18	1,42	2,12	2,15	1,44	
Aide aux retraites	Participation de l'État au financement de la CNSA	2,15	2,18	+ 1,40	2,12	2,18	1,40
	Aide au maintien à domicile	0	0	0	0	0	0

Source : projets annuels de performance pour 2015 et 2016.

Cette hausse des crédits bénéficie (certes à des degrés divers) tant aux prestations sociales individuelles qu'aux prestations collectives, les différences observées tenant tant à l'évolution du périmètre des prestations qu'aux priorités arrêtées par le Gouvernement.

1. Les prestations sociales individuelles : des prestations au périmètre consolidé ou élargi

Quatre prestations individuelles d'action sociale interministérielle relèvent aujourd'hui du programme 148 : le chèque-vacances, le chèque emploi service universel (CESU) pour la garde des jeunes enfants de moins de 6 ans, l'aide à l'installation des personnels de l'État (AIP), et la prestation d'aide au maintien à domicile pour les pensionnés civils de l'État.

En outre, l'action de l'État en matière de prestations d'action sociale individuelle au titre de ce programme inclut également le financement de deux dispositifs d'accès au logement temporaire (aides au logement d'urgence), les sections régionales interministérielles d'action sociale (S.R.I.A.S) et la participation de l'État au financement de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA).

a. La prestation chèque-vacances

Le chèque-vacances se présente comme une prestation d'aide aux loisirs ou aux vacances versée à l'ensemble des agents actifs et retraités de l'État remplissant les conditions d'attribution et remise sous forme de titres de paiement spécialisés. Il repose sur une épargne de l'agent, abondée d'une participation de l'État de 10 % à 30 % selon le revenu fiscal de référence (RFR) de l'agent.

Rappelons qu'une nouvelle tranche de bonification de 35 % au bénéfice des agents de moins de 30 ans a été créée à compter du 1^{er} mai 2014. Les agents éligibles ont la possibilité d'ouvrir des plans selon ces nouvelles conditions depuis le deuxième trimestre 2014, en vue de l'obtention de chèques-vacances dès le quatrième trimestre de cette même année. En outre, un barème spécifique pour les agents affectés dans les départements d'outre-mer (DOM), sous-représentés dans la population bénéficiaire car largement inéligibles à la prestation, a été mis en place à compter du 1^{er} janvier 2015.

Le PLF 2016 prévoit une augmentation du financement de la prestation. Le montant des crédits est fixé à 38,04 millions d'euros en AE et CP (contre 36,45 en 2015). Cette somme devrait permettre de porter le nombre des bénéficiaires à 129 000 (contre 124 000 en 2015).

La gestion de la prestation chèque-vacances a été de nouveau confiée en 2015 à la société Docapost-BPO, après une procédure de mise en concurrence.

b. Les prestations CESU–garde d'enfant

Par ce dispositif, l'État employeur entend participer au paiement des frais engagés par les agents pour la garde de leurs enfants âgés de moins de 6 ans ⁽¹⁾.

L'aide versée, ouverte à tous les agents de l'État sous forme de chèques emploi service universel (CESU) préfinancés, est déterminée en fonction du revenu fiscal de référence et du nombre de parts. Ces chèques permettent de participer à la rémunération des assistantes maternelles, des gardes à domicile ou au paiement des frais de garde en crèche.

Depuis le 1^{er} janvier 2015, une tranche d'aide supplémentaire à 265 euros a été instaurée au bénéfice des familles monoparentales, jusqu'à présent non éligibles à la prestation compte tenu de leurs ressources. Un barème spécifique à

(1) Rappelons qu'à l'origine, existaient deux dispositifs : le CESU – garde d'enfant 0 à 3 ans créé fin 2006, et le CESU – garde d'enfant 3 à 6 ans créée fin 2007. Les deux dispositifs ont été fusionnés en une prestation unique « CESU-garde d'enfant 0 à 6 ans » depuis le 1^{er} janvier 2014. La fusion des deux dispositifs a été accompagnée d'une suppression de l'aide pour les cadres supérieurs, soit la première tranche qui constituait une aide de 220 euros par an.

destination des agents affectés dans les DOM s'applique également depuis cette même date afin de remédier à leur sous-représentation dans la population bénéficiaire ⁽¹⁾.

Le PLF 2016 prévoit de consacrer à ce dispositif un peu plus de 41,71 millions d'euros (en AE et CP), contre 43,96 en 2015. D'après le projet annuel de performance, **cette baisse tient compte de la diminution du nombre de bénéficiaires constatée depuis l'exercice 2014.** Cette dotation permettra ainsi d'assurer l'accès à cette prestation pour 85 000 bénéficiaires (contre 113 000 en 2015). En revanche, il est prévu une hausse du montant moyen de l'aide octroyée par personne, du fait de la revalorisation des montants du CESU réalisée depuis 2014.

c. L'aide à l'installation des personnels de l'État

Le dispositif d'aide à l'installation des personnels de l'État (AIP) vise à accompagner l'accès au logement locatif des personnels entrant dans la fonction publique de l'État, par la prise en charge, sous condition de ressources ⁽²⁾, d'une partie des dépenses rencontrées lors de la conclusion du bail (premier mois de loyer, frais d'agence, dépôt de garantie et frais de déménagement). Il prévoit des montants plafonnés pour les agents affectés en Île-de-France et Provence-Alpes-Côte-d'Azur ou en zones urbaines sensibles (900 euros) ; pour ceux affectés dans une autre région, le plafond est fixé à 500 euros.

5,19 millions d'euros (en AE et CP) sont consacrés à cette prestation dans le PLF 2016, contre 5,42 en 2015. Le nombre des bénéficiaires devrait s'établir à 7 100 (contre 7 700 en 2015), **cette évolution devant être rapprochée de celles des recrutements réalisés par les différents grands ministères employeurs de l'État.**

d. L'aide au maintien à domicile

Cette prestation participe de la politique de prévention et d'accompagnement du risque dépendance des personnes socialement fragilisées. Créée par un décret du 28 juillet 2012, elle consiste en une participation de l'État employeur aux frais engagés par ses retraités pour leur maintien à domicile. Cette prestation est destinée aux pensionnés civils et ouvriers retraités de l'État de plus de 55 ans n'entrant pas dans le champ des allocataires de l'aide à l'autonomie (APA).

(1) *Le prestataire en charge de l'instruction des dossiers procède désormais, lors de l'examen d'une demande, à un abattement de 20 % du montant total du revenu fiscal de référence afin de neutraliser en partie l'effet des majorations de traitement dont les agents servant dans les collectivités d'outre-mer bénéficient. L'impact de cette mesure, mise en place en 2015, sera évalué au premier trimestre 2016 sur la base des données d'activités fournies par le prestataire.*

(2) *Le barème reprend les tranches du barème qui détermine l'éligibilité au dispositif des chèques-vacances. En conséquence, le barème spécifique destiné aux agents servant dans les départements d'outre-mer s'applique.*

L'aide au maintien à domicile est versée sous condition de ressources. Conformément au relevé de conclusions de la concertation menée au printemps 2014 avec les organisations syndicales représentées au Comité interministériel consultatif d'action sociale des administrations de l'État (CIAS), les conditions d'octroi de l'aide au maintien à domicile ont été élargies à la fin de l'été 2014, le barème incluant désormais la sixième tranche du barème de ressources de la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés (CNAV), soit 1 258 euros mensuels pour une personne seule et 1 921 euros mensuels pour un ménage.

Rappelons que la gestion du dispositif a été confiée à titre exclusif à la CNAV ⁽¹⁾. Une enveloppe de 10 millions d'euros lui avait été versée au titre de la gestion de cette prestation.

Le coût cumulé envisagé d'ici à la fin de l'exercice 2015 n'excédant pas la dotation versée à la CNAV pour la gestion de la prestation, aucun crédit n'avait été inscrit en loi de finances pour 2015. En effet, les prévisions initiales en termes de bénéficiaires n'avaient pu être atteintes.

Cette situation prévaut encore aujourd'hui, ce qui explique que **le PLF 2016 ne comporte pas davantage de dotations pour cette ligne.**

Ainsi que l'ont rappelé les représentants de la DGAFP auditionnés par le Rapporteur spécial, les écarts aux prévisions proviennent avant tout d'un réel problème à communiquer auprès des retraités de la fonction publique de l'État. Ces derniers, *a contrario* des autres fonctions publiques, ne disposent pas d'une caisse de retraite et des moyens de communication dont celles-ci usent généralement envers leurs affiliés.

Une action de communication à destination des retraités de la fonction publique de l'État a donc été menée depuis septembre 2015 pour faire connaître ce dispositif. Élaborée par la DGAFP en partenariat avec la direction nationale de la CNAV, elle repose sur l'envoi par cette dernière d'un courrier d'information aux retraités éligibles, ainsi que sur la mise en place d'une plateforme téléphonique provisoire. D'après les représentants de la DGAFP, le dispositif permettrait déjà de sensibiliser les éventuels bénéficiaires.

2. Les prestations sociales collectives

Les actions financées par le programme 148 ont également pour objet de rénover des restaurants inter-administratifs et de faciliter la réservation de places en crèches et de logements sociaux.

(1) Décret n° 2012-920 du 27 juillet 2012 relatif à l'introduction d'une aide au maintien à domicile pour les retraités de l'État.

a. La rénovation des restaurants inter-administratifs

Les prestations collectives concernent principalement les opérations d'investissement destinées à la mise aux normes des restaurants inter-administratifs (RIA).

Cette action a donné lieu à la mise en œuvre d'un véritable programme de rénovation entre 2007 et 2015, en collaboration avec les collectivités territoriales. Le PLF 2016 en assure la prolongation, en finançant des opérations pluriannuelles engagées dans une partie du parc des 92 restaurants inter-administratifs (dont notamment Angers, Le Mans et Bourg-en-Bresse).

À cette fin, il prévoit l'inscription en 2016 de 7,02 millions d'euros en AE et de 9,08 d'euros en CP, soit **une augmentation des crédits de l'ordre de 3,24 % et 16,86 %**.

b. Les réservations de places en crèche

Dispositif mis en place avec l'appui de la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF) et géré par les préfets, la réservation de places en crèches permet aux agents de bénéficier en priorité de places dans des crèches implantées dans des aires géographiques adaptées à leurs besoins et non exclusivement dans leur commune de résidence. Elle constitue un dispositif complémentaire par rapport aux dispositifs individuels d'aide à la garde des enfants.

Le PLF 2016 programme une augmentation de 8,57 % des crédits qui lui sont consacrés. Il porte ce montant à 25,5 millions d'euros en AE et en CP (contre 23,56 en 2015). Le PLF 2016 s'inscrit ainsi dans la continuité de la politique budgétaire conduite depuis 2008 et qui a contribué, à l'exception du PLF 2014, à l'augmentation régulière des ressources allouées à cette prestation.

c. Les réservations de logements sociaux

Les réservations de logements sociaux sont destinées aux agents publics dont les ressources n'excèdent pas le seuil fixé par la réglementation régissant les logements sociaux. Elles sont négociées contractuellement auprès des bailleurs sociaux par les préfets de région ou de département. Leur durée varie de vingt à trente ans.

Le parc de logements étant maintenu à son niveau actuel, **le PLF 2016 propose d'affecter à ce poste de dépenses 885 709 euros en crédits de paiement, contre 1,97 million d'euros en 2015.** D'après le projet annuel de performance, ces crédits doivent permettre de couvrir les besoins de financement liés aux engagements pris dans le cadre des conventions pluriannuelles conclues précédemment, et donnant lieu à la livraison de logements en 2016.

II. UNE FONCTION PUBLIQUE EN MOUVEMENT AU-DELÀ DU POIDS DES CONTRAINTES BUDGÉTAIRES

Du point de vue du Rapporteur spécial, le projet de loi de finances pour 2016 doit être apprécié dans une perspective qui dépasse la seule programmation budgétaire des crédits. Au-delà des mesures que le programme 148 contribue à financer, le PLF soutient en effet une politique qui, tout en tenant compte de la nécessaire contribution de la fonction publique au redressement des finances du pays, poursuit des objectifs fondamentaux : rendre plus efficaces les instruments de gestion des ressources humaines de la fonction publique, mais aussi améliorer les conditions de travail de ses agents et réaffirmer les valeurs du service public, ainsi que le propose le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires⁽¹⁾.

Cette démarche repose sur deux axes : l'animation d'un dialogue social vecteur de réformes et une rénovation résolue des outils de gestion des ressources humaines de la fonction publique.

A. UN DIALOGUE SOCIAL TOUJOURS NOURRI ET VECTEUR DE RÉFORMES

Dans un climat social parfois difficile, il convient de saluer la qualité des concertations que le Gouvernement et les organisations syndicales ont su mener.

Les élections professionnelles du 4 décembre 2014 ont permis le renouvellement de près de 22 000 instances de dialogue social dans la fonction publique. Confirmant l'audience respective des organisations syndicales dans les trois fonctions publiques, ces élections marquent un changement d'époque dans la démocratie sociale : pour la première fois, les agents des trois fonctions publiques, ainsi que les fonctionnaires de La Poste, d'Orange et d'autres organismes, soit plus de cinq millions d'employés du secteur public, ont élu au même moment leurs représentants au sein des instances de concertation (comités techniques, commissions administratives paritaires, commissions consultatives paritaires). Les résultats obtenus aux scrutins ont, en outre, permis de mesurer l'audience des organisations syndicales au plan national et d'établir la composition du Conseil commun de la fonction publique, ainsi que celles des conseils supérieurs des trois fonctions publiques.

En 2015, des concertations se sont poursuivies et ont contribué à l'avancée des chantiers ouverts en 2014. La conclusion des négociations relatives aux parcours professionnels, aux carrières, aux rémunérations et à l'avenir de la fonction publique ouvre aujourd'hui de nouvelles perspectives.

(1) *Projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, adopté en 1^{ère} lecture par l'Assemblée nationale le 7 octobre 2015, TA n° 594.*

1. La poursuite des concertations engagées dans le cadre de l'agenda social de la fonction publique

Les principales concertations en cours aujourd'hui trouvent leur origine dans les chantiers ouverts par la ministre de la Décentralisation et de la Fonction publique dans le cadre de l'Agenda social de la fonction publique 2013-2014. Cet agenda proposait aux organisations syndicales d'aborder les évolutions envisageables sur trois grands thèmes :

- les parcours professionnels, carrières, rémunérations, concertation faisant suite au rapport sur la fonction publique remis au Premier ministre par M. Bernard Pêcheur, président de la section de l'Administration du Conseil d'État, en octobre 2013 ;

- l'amélioration des conditions de vie au travail, la concertation devant porter sur la prévention de la pénibilité, sur la gestion des âges et sur la qualité de vie au travail ;

- la mise en œuvre du dialogue social, avec notamment la question des agents investis de mandats syndicaux.

D'après l'état des lieux dressé par les représentants de la DGAFP devant le Rapporteur spécial, en dehors de la concertation sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations, toutes les autres discussions engagées en 2014 entre le Gouvernement et les organisations syndicales sont encore en cours.

S'agissant de l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail (QVT), quatre réunions de concertation sur la méthode ont eu lieu entre novembre 2013 et juin 2014, et la négociation sur la qualité de vie au travail a débuté en septembre 2014. Elle devait aborder quatre séries de questions : l'amélioration de l'organisation collective du travail, la reconnaissance du rôle des agents comme acteurs de l'organisation du travail, l'accompagnement de l'encadrement dans la promotion de la qualité de vie au travail et, enfin, l'articulation entre vie personnelle et professionnelle.

Une concertation avec les organisations syndicales sur la prévention de la pénibilité a également été initiée et a donné lieu à quatre réunions entre novembre 2013 et mai 2014. Dans l'attente de la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité en cours d'élaboration dans le secteur privé, les discussions ont été suspendues à la fin de l'année 2014. Un projet d'accord-cadre a été élaboré par le Gouvernement au premier trimestre 2015 mais demeure en attente de signatures.

Au cours de leur audition, les représentants de la DGAFP ont par ailleurs porté à la connaissance du Rapporteur spécial l'existence d'une réflexion dans le cadre des travaux du comité interministériel du handicap, portant notamment sur l'aménagement du déroulement de carrières pour les personnes souffrant d'un handicap.

2. Le protocole relatif à l'avenir de la fonction publique et à la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations

Cet accord résulte des concertations menées dans le cadre du cycle de la négociation relative aux parcours professionnels, aux carrières, aux rémunérations et à l'avenir de la fonction publique conclue le 9 juillet 2015, au terme d'un programme de trente-et-une réunions thématiques associant représentants syndicaux et employeurs publics, qui avait débuté le 7 octobre 2014.

Le projet de protocole d'accord a été transmis le 17 juillet 2015 à l'ensemble des participants à la négociation. Il a recueilli l'approbation, le 16 septembre 2015, de six organisations syndicales : la Fédération syndicale unitaire (FSU), la Fédération des fonctions publiques CFE-CGC, la Fédération autonome de la fonction publique (FA-FP), la Fédération des fonctionnaires et agents de l'État – CFTC, l'UNSA Fonction publique et les fédérations de fonctionnaires CFDT.

Trois organisations syndicales se sont prononcées en défaveur du projet de protocole d'accord : l'Union interfédérale des agents de la fonction publique – Force ouvrière, l'Union syndicale Solidaires fonction publique et l'Union générale des fédérations de fonctionnaires CGT.

Les six organisations syndicales favorables au projet de protocole d'accord représentent 46,7 % des voix exprimées aux élections professionnelles de décembre 2014 dans la fonction publique, soit 49 % des suffrages exprimés en faveur des organisations disposant d'au moins un siège au Conseil commun de la fonction publique et, à ce titre, habilitées à négocier.

Le collège des employeurs territoriaux du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale a fait savoir que le projet de protocole d'accord recueillait son approbation globale, en soulignant la pertinence d'engager une réforme globale concernant les trois fonctions publiques, les trois catégories hiérarchiques et l'ensemble des filières de la fonction publique, visant à redonner une cohérence à l'architecture statutaire et aux parcours professionnels.

La situation inédite résultant des positions exprimées au cours du mois de septembre a conduit le Premier ministre, le 30 septembre dernier, à prendre la décision d'une application du protocole à l'ensemble des fonctionnaires.

L'accord poursuit plusieurs objectifs qui ont constitué les axes de la concertation avec les organisations syndicales. Il s'agit :

– de la **simplification de la gestion des ressources humaines de l'État, par une simplification statutaire** : au-delà de la réaffirmation des principes de la fonction publique de carrière, l'accord porte notamment engagement en faveur d'une harmonisation des durées de carrière entre les trois fonctions publiques, avec la mise en œuvre d'une cadence unique d'avancement d'échelon ; il prévoit

aussi la réalisation d'un nouveau programme de simplification statutaire au sein de la fonction publique de l'État, conduisant à des fusions de corps dans le respect des identités professionnelles et des missions exercées ;

– du **développement de la mobilité entre fonctions publiques**, avec notamment une démarche ayant pour finalité : la mise en place de dispositions statutaires communes à plusieurs fonctions publiques, au sein de filières professionnelles considérées comme pertinentes en termes d'identité de missions et la simplification des règles de mobilité, notamment en matière de détachement ; l'amélioration de la transparence des vacances d'emplois, de l'articulation des bourses d'emplois entre les fonctions publiques dans le but de faciliter les parcours professionnels au sein d'une même zone géographique ; le développement des corps interministériels à gestion ministérielle au sein de la fonction publique de l'État ;

– du **renforcement de l'attractivité de la fonction publique**. Ce dernier axe passe notamment par la définition d'une nouvelle politique de rémunération, avec pour orientations majeures : un rééquilibrage progressif de la rémunération globale au profit de la rémunération indiciaire, conduisant à la transformation de primes en points d'indice, le niveau de transformation étant fonction de la catégorie hiérarchique ; la résorption des écarts de rémunération à l'entrée de chaque catégorie, dans une logique de meilleure reconnaissance des qualifications, ainsi qu'aux fins de carrière ; la clarification du paysage indemnitaire résultant d'une simplification des dispositifs et de l'amélioration de la transparence sur les montants servis dans les différentes fonctions publiques, ainsi qu'entre les femmes et les hommes ; la mise en œuvre d'un cadre pérenne de négociation salariale, avec l'engagement de négociations salariales triennales complétées par une négociation annuelle d'ajustement.

Le Rapporteur spécial se félicite de ce que le Gouvernement ait pris ses responsabilités en décidant la mise en œuvre d'un accord ambitieux susceptible de renouveler la gestion des ressources humaines au sein des trois fonctions publiques. Il appartient aujourd'hui au Parlement de prendre toute sa part dans cette démarche en adoptant les dispositions législatives de nature à traduire ces engagements en actes ⁽¹⁾.

3. L'amélioration des conditions du dialogue social au sein des trois fonctions publiques

Le décret n° 2014-1234 du 23 octobre 2014 modifiant le décret n° 2012-148 du 30 janvier 2012 relatif au **Conseil commun de la fonction publique** élargit le champ des questions que cette instance peut connaître en

(1) On notera que dans le cadre de l'examen en première lecture du projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, le 7 octobre 2015, l'Assemblée nationale a adopté deux dispositions : l'une relative à l'accès au premier grade de la catégorie ; l'autre portant habilitation à légiférer par ordonnance, en vue de favoriser la mobilité à l'intérieur et au sein des trois fonctions publiques, et de renforcer l'attractivité de certains territoires.

créant une nouvelle formation spécialisée, compétente pour examiner les questions relatives à la modernisation et aux modifications de l'organisation et du fonctionnement des services publics au regard de leurs conséquences sur les agents publics relevant d'au moins deux des trois fonctions publiques.

En outre, le décret prévoit que le conseil commun peut connaître des questions relatives aux retraites dans la fonction publique et prévoit plusieurs dispositions visant à améliorer son fonctionnement (compétences du président, règles de convocation des membres, information des présidents des autres conseils supérieurs de chacune des trois fonctions publiques, décompte des votes).

Par ailleurs, une **réforme des moyens syndicaux** a abouti en 2015. Elle concerne les facilités en temps accordées aux organisations syndicales représentées au conseil commun et répond à une demande de leur part.

Ainsi, le décret n° 2015-915 du 24 juillet 2015 a modifié le décret n° 2012-148 du 30 janvier 2012 relatif au conseil commun de la fonction publique pour pérenniser les moyens syndicaux qui avaient été accordés aux organisations syndicales de fonctionnaires y disposant d'au moins un siège, à titre transitoire jusqu'au terme de la période qui s'est achevée à la suite du renouvellement général des instances de représentation du personnel résultant des élections professionnelles du 4 décembre 2014 dans la fonction publique. Le contingent de crédit de temps syndical ainsi pérennisé, exprimé en « équivalents temps plein » est réparti entre ces organisations syndicales à la proportionnelle des voix qu'elles ont obtenues dans l'ensemble des trois fonctions publiques. Les modalités d'attribution de ces facilités restent inchangées : elles sont attribuées aux agents désignés par les organisations syndicales sous forme de décharges d'activité de service dans la fonction publique de l'État et sous forme de mises à disposition dans la fonction publique territoriale et dans la fonction publique hospitalière.

Cette réforme a permis le maintien du dispositif existant en ce qui concerne le nombre total de facilités en temps, mais aussi en ce qui concerne sa répartition entre les trois fonctions publiques.

B. UNE RÉNOVATION RÉSOLUE DES OUTILS DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DE LA FONCTION PUBLIQUE

Cette démarche ne donne pas lieu à l'inscription de crédits dans le cadre du projet de loi de finances pour 2016. Elle procède d'une diversité de mesures qui répondent à trois besoins identifiés dans le cadre du protocole sur l'avenir de la fonction publique : organiser des procédures de recrutement plus mutualisées et ouvertes à la diversité des parcours, établir des cadres rénovés pour la gestion des carrières et la valorisation de la diversité des profils, simplifier et revaloriser les régimes indemnitaires.

1. Des procédures de recrutement plus mutualisées et ouvertes à la diversité des parcours

Sur le plan de la mutualisation des procédures de recrutement, il convient de souligner l'importance de la démarche consistant en **l'organisation en commun des concours qui présentent un caractère transversal ou interministériel.**

D'abord limitée en 2011 au seul concours externe de secrétaires administratifs, cette démarche a été étendue à partir de 2012 au concours interne de secrétaires administratifs et aux concours externe et interne d'adjoints administratifs des administrations de l'État.

L'organisation mutualisée des concours repose sur les services du ministère de l'éducation nationale et leur maillage territorial. Il s'agit en l'occurrence des centres de services partagés pour la logistique des concours (CSPC), à savoir le service inter académique des examens et concours en Ile-de-France - SIEC en tant que CSP central et les divisions des examens et concours des rectorats (divisions des examens et des concours en tant que CSPC locaux) depuis 2013. On recense ainsi sur le territoire neuf centres d'épreuves (le centre d'Arcueil et les huit centres métropolitains), auxquels s'ajoute selon les besoins exprimés par le ministère ou l'entité délégataire le réseau des divisions des examens et concours des rectorats d'outre-mer.

L'organisation mutualisée des concours par les services de l'Éducation nationale donne lieu au préalable à la conclusion d'une convention entre le SIEC et le ministère ou l'entité chargée de l'organisation du recrutement qui adhère à ce dispositif. Le ministère ou l'entité souhaitant s'inscrire dans un tel dispositif peut procéder à un transfert d'activités total ou partiel. En 2015, **46 concours et examens professionnels ont été pris en charge par le SIEC, à raison d'un transfert total pour 42 concours et examens et partiel pour 4 autres.**

En 2015 toujours, pour la cinquième année consécutive, le ministère de l'éducation nationale s'est associé à plusieurs ministères et autorités compétentes pour le recrutement de secrétaires administratifs de classe normale et d'adjoints administratifs de première classe (ministère de la justice, ministères économiques et financiers, ministère des affaires sociales et du travail, ministère de l'intérieur, ministère de l'agriculture, Direction générale de l'aviation civile, Office national des forêts, Institut national de la statistique et des études économiques et Caisse des dépôts et consignations). D'après les réponses au questionnaire budgétaire, toutes académies et régions confondues, ce sont au total 878 postes de secrétaires administratifs (soit 96 % des postes offerts dans le cadre du recrutement dans cette fonction) et 781 adjoints administratifs de première classe (soit 65 % des postes offerts) qui ont été proposés dans le cadre d'un concours mutualisé.

D'après les éléments fournis par les représentants de la DGAFP au cours de leur audition, l'organisation des concours en commun demeure cependant à un stade embryonnaire. Le tableau de bord interministériel de la performance de la

fonction « ressources humaines » en 2014 montrait déjà une stagnation de l'indicateur relatif à la mutualisation en matière de gestion des recrutements, celui-ci passant de 54 % en 2013 à 36 % en 2014 et à 42 % en 2015. De fait, six ministères sur treize ont recours aux concours communs et s'appuient sur un centre de services partagés pour l'organisation de leurs concours.

À l'heure actuelle, certains ministères sont désireux de bénéficier de la mutualisation de l'organisation des concours mais jugent le prix des prestations correspondantes trop élevé. La mutualisation pourrait donc être encore développée et dégager de réelles économies si le ministère de l'éducation nationale et les autres ministères parvenaient à s'entendre sur les tarifs de ces prestations.

Par ailleurs, **plusieurs dispositifs mis en œuvre afin de mieux prendre en compte la diversité sociale et géographique dans le recrutement des agents devraient, selon le Rapporteur spécial, être soutenus et approfondis.**

Le premier dispositif est constitué par **les classes préparatoires intégrées.**

Progressivement rattachées depuis 2005 à la majorité des écoles du service public, elles ont pour vocation d'apporter un soutien pédagogique renforcé, avec notamment l'appui d'un tuteur, à la préparation d'un ou de plusieurs concours externes de la fonction publique. Leurs élèves peuvent, en outre, prétendre à une aide financière, par le versement des allocations pour la diversité dans la fonction publique (pour un montant de 2,75 millions d'euros financé par l'action 1 du programme 148), ainsi qu'à des facilités d'hébergement et de restauration, lorsque cela est possible.

En 2014, les 25 classes préparatoires intégrées ont permis d'assurer la formation d'environ 500 élèves, avec un taux de réussite de 47 % des candidats présents aux épreuves d'un concours de la fonction publique. Dans le cadre du plan « *Égalité et citoyenneté* » présenté par le Premier ministre, lors du comité interministériel du 6 mars 2015, a été arrêté l'objectif de doubler le nombre de candidats devant être accueillis dans chaque classe préparatoire existante. À cette fin, une augmentation de 25 % des élèves en formation est prévue dès la rentrée de septembre 2015 afin de parvenir à terme en 2016 à un doublement, soit 1 000 élèves. Pour la campagne 2015-2016, 47 % des allocations pour la diversité devraient bénéficier aux élèves de classes préparatoires intégrées, pour un montant de 1,048 million d'euros.

Le deuxième dispositif destiné à favoriser la diversité du recrutement est **le Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'État (PACTE).**

Ouvert aux jeunes de 16 à 25 ans révolus sortis du système scolaire sans qualification ni diplôme ou sans avoir obtenu le baccalauréat, le PACTE permet un recrutement dans les corps et cadres d'emplois de la catégorie C de la fonction publique, au moyen d'un contrat de droit public donnant vocation à être titularisé.

Destiné à des jeunes qui se sont éloignés du système éducatif, il vise à lutter contre le phénomène des surdiplômés et à réaliser la meilleure adéquation possible entre le profil des jeunes bénéficiaires et les emplois proposés.

Depuis sa mise en œuvre (début 2006), cette nouvelle voie a permis plus de 3 000 recrutements et représenté, suivant les années, de 8 à 9 % des offres de recrutement en catégorie C (concours externe, interne, sans concours des corps administratifs et techniques) au sein de la fonction publique de l'État. Le taux de titularisation des agents est de 70 à 75 % en moyenne.

Toutefois, si les premières années du dispositif ont permis d'en espérer la pérennisation, **une baisse du nombre de postes offerts au PACTE a été constatée avant une hausse au titre de l'année 2015. Ainsi que l'ont rappelé les représentants de la DGFAP au cours de leur audition, cette baisse est imputable aux diminutions régulières depuis 2009 du nombre de postes en catégorie C** dans les services de l'État. Par ailleurs, le PACTE subit la concurrence (au même titre que l'apprentissage) de la procédure de recrutement sans concours en catégorie C, particulièrement dans la fonction publique territoriale.

Une dernière voie d'accès à la fonction publique à prendre en considération est le **recrutement direct en contrat à durée indéterminée, destinée à pourvoir des emplois permanents qui correspondent à des missions pour lesquelles il n'existe pas de corps de fonctionnaire.**

Cette procédure de recrutement repose sur l'article 36 de la loi du 12 mars 2012⁽¹⁾ qui avait autorisé cette dérogation, à titre expérimental, pour les administrations d'État, pendant une durée de quatre ans⁽²⁾. Rappelons qu'aux termes de l'article 6 *bis* de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984⁽³⁾, deux conditions cumulatives doivent être remplies pour bénéficier d'un CDI au moment du renouvellement du contrat ou du réemploi d'un agent déjà en fonction :

– être recruté pour répondre à un besoin permanent de l'État par contrat sur le fondement des articles 4 (absence de corps de fonctionnaires) ou 6 (besoin permanent) de la loi du 11 janvier 1984 ;

– justifier d'une ancienneté de services publics effectifs de six ans auprès du même département ministériel, de la même autorité publique ou du même établissement public sur des fonctions de même catégorie hiérarchique.

(1) *Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique*

(2) *Dans le texte adopté en première lecture par l'Assemblée nationale, l'article 18 ter du projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires généralise le primo-recrutement en contrat à durée indéterminée (CDI) pour pourvoir des emplois permanents correspondant à des missions pour lesquelles il n'existe pas de corps de fonctionnaires. Cette disposition nouvelle, introduite à l'initiative du Gouvernement, rend pérenne l'application du dispositif expérimental prévu par la loi précitée du 12 mars 2012.*

(3) *Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.*

Notons que les textes permettent à tout employeur qui le souhaite de recruter directement, en CDI, un agent bénéficiant déjà d'un engagement à durée indéterminée au sein de la même fonction publique, dès lors qu'il s'agit d'exercer des fonctions de même catégorie hiérarchique.

Pour faciliter l'appropriation de ces nouvelles règles par les administrations et leur mise en œuvre au fur et à mesure des nouveaux recrutements intervenus depuis la parution de la loi, le ministère de la fonction publique a explicité, par la circulaire du 22 juillet 2013, les nouveaux critères de reconduction des contrats en CDI. Par ailleurs, les critères de transformation des contrats à durée déterminée (CDD) en CDI ont été clarifiés.

L'amélioration du cadre de gestion des contractuels dans la fonction publique

En 2014, à l'issue d'une concertation avec les ministères et les organisations syndicales, des dispositions réglementaires ont été élaborées afin d'améliorer le cadre de gestion des agents contractuels.

S'agissant de la fonction publique de l'État, les modifications du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de la fonction publique de l'État sont intervenues en deux temps :

– d'une part, le décret n° 2014-364 du 21 mars 2014 tire les conséquences des modifications introduites par la loi du 12 mars 2012 précitée dans la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 : ces modifications précisent les cas de recours au contrat pour le recrutement d'agents publics, portent sur la durée des contrats, ainsi que sur les conditions de leur renouvellement ;

– d'autre part, le décret n° 2014-1318 du 3 novembre 2014, pris notamment sur le fondement de l'article 49 de la loi du 12 mars 2012 précitée, a fixé dans les textes réglementaires applicables aux agents contractuels les motifs de licenciement, a organisé les obligations de reclassement de ces agents et les règles de procédures applicables en cas de fin de contrat. Des garanties procédurales sont également fixées pour les personnes investies d'un mandat syndical, que ce soit lors du non-renouvellement d'un contrat ou lors d'un licenciement. Par ailleurs, les durées de la période d'essai sont encadrées et établies en fonction de la durée du contrat. Enfin, conformément au protocole d'accord du 31 mars 2011 portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois fonctions publiques, le décret objective le mode de rémunération des contractuels, en fixant des règles d'évolution périodique.

S'agissant de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière, des évolutions réglementaires devraient intervenir au cours du second semestre 2015, à l'instar de celles mises en œuvre pour les agents contractuels de l'État.

Source : réponse au questionnaire budgétaire.

D'après l'enquête diligentée par la DGAFP en octobre 2014 et selon les informations disponibles, peu de ministères ont, à ce stade, forgé une doctrine globale en la matière, identifiant les métiers très particuliers en tension ou concurrentiels justifiant de recourir à cette procédure.

Cette enquête montre néanmoins que **la procédure est d'ores et déjà utilisée pour le recrutement dans des métiers en tension** tels que les médecins de prévention, les médecins des gens de la mer, les médecins inspecteurs du

travail, les ingénieurs de prévention et les documentalistes de maintenance aéronautique. Le primo-recrutement en CDI est également institué pour des postes concernant des activités nouvelles ou hautement spécialisées. Compte tenu de ces éléments, les recrutements effectués sont bien motivés par l'absence de corps de fonctionnaires et sont exceptionnels, réservés à des types d'emplois relevant des catégories A, B ou C et ne correspondant pas à des fonctions classiques de l'administration, pour lesquelles existent déjà des corps de fonctionnaires.

2. Des cadres de gestion des carrières rénovés et une valorisation de la diversité des profils

Les axes de rénovation de la politique de gestion des ressources humaines sont la relance de la fusion des corps, l'encouragement à la mobilité des agents, la mise en œuvre résolue des dispositions légales relatives à l'égalité entre les hommes et les femmes et, enfin, la simplification et la revalorisation des régimes indemnitaires.

a. Vers une relance de la fusion des corps

Entre 2013 et 2015, vingt-trois corps ont été supprimés par des mesures de fusion. Dix-huit fusions ont été réalisées en 2013, quatre en 2014 et une seule le sera en 2015.

Le principal instrument de la réduction du nombre des corps statutaires réside dans l'intégration au sein du corps interministériel à gestion ministérielle (CIGEM) des attachés d'administration de l'État. Dix-huit corps ministériels y ont été intégrés à ce jour dont seize en 2013, un en 2014.

D'après les réponses au questionnaire budgétaire, les attachés d'administration de l'aviation civile devaient rejoindre ce corps en 2015. En début d'année 2016, deux autres corps devaient intégrer le CIGEM des attachés d'administration de l'État : le corps des officiers de protection de l'Office de protection des réfugiés et apatrides (OFPRA) et celui des ingénieurs des affaires maritimes (dont une partie du corps intégrera le corps des ingénieurs des travaux publics de l'État).

Les possibilités offertes par un CIGEM ont également permis la fusion d'un corps ministériel avec un corps d'établissement. C'est ainsi que la gestion du corps des techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire (décret n° 2013-176 du 27 février 2013) est assurée par le ministère de la santé et par l'Agence nationale de sécurité du médicament et des produits de santé (ANSM).

D'autres regroupements de corps ont été réalisés suivant une démarche plus classique, par exemple dans le cadre de la fusion de deux corps de catégorie B à l'occasion de l'adhésion au nouvel espace statutaire de cette

catégorie. On peut par ailleurs signaler la fusion des corps des conservateurs généraux et conservateurs du patrimoine, ainsi que l'intégration des chargés d'éducation populaire et de jeunesse dans le corps des conseillers d'éducation populaire et de jeunesse.

D'après les réponses au questionnaire budgétaire, le retard observé dans la réalisation des objectifs affichés en matière de suppression de corps par regroupement de corps dans une même filière de métiers s'explique par plusieurs facteurs :

– **la sous-estimation des difficultés inhérentes à la création de corps interministériels à gestion ministérielle**, même dans l'hypothèse de corps aux dispositions statutaires communes. Ces difficultés tiennent, d'une part, à l'hétérogénéité des modalités de gestion entre les différentes administrations et, d'autre part, aux problèmes que peut soulever la définition d'autorités de gestion stables ;

– **une certaine réticence des administrations à la création de corps dont elles ne maîtriseront pas la totalité de la gestion** : toutes les fusions par regroupement de corps dans une même filière de métiers ayant été réalisées à l'intérieur d'un même périmètre ministériel, la poursuite de la politique de fusions de corps implique en effet de regrouper des corps qui exercent des fonctions dans les mêmes filières de métiers, gérés par des ministères différents (techniciens de maintenance, enseignants, traducteurs par exemple). Dans l'hypothèse logique de la création d'un corps à vocation interministérielle, certains ministères se montrent peu ouverts, soit parce qu'ils ne souhaitent pas assurer la gestion d'agents affectés à l'extérieur de leur périmètre, soit parce qu'ils craignent de perdre l'autonomie de la gestion de leurs agents ;

– **des réserves exprimées par des organisations syndicales** qui craignent que la fusion de corps ne prenne pas suffisamment en considération les professions exercées par les agents, ce qui a conduit à une pause dans la poursuite de la politique de fusion en attendant l'issue de la concertation qui s'achève à l'automne 2015. En effet, si la majorité des organisations syndicales restent ouvertes au principe d'une poursuite de la politique de regroupement des corps, elles insistent pour que ces regroupements s'effectuent dans le cadre d'une logique de métiers et dans le respect des identités professionnelles.

Le protocole sur l'avenir de la fonction publique prévoit aujourd'hui, dans le volet consacré à la simplification de l'architecture statutaire, de nouvelles pistes de fusion, qui pourraient procéder de la création de CIGEM par regroupement des corps administratifs de catégorie B et de catégorie C – ce qui correspond à la suite logique de la création du corps interministériel des attachés. Le protocole prévoit également la création de dispositions statutaires communes à plusieurs corps et cadres d'emplois ayant des missions professionnelles identiques, dans le respect des spécificités de chacune des trois fonctions publiques.

Par ailleurs, il ressort des réponses au questionnaire budgétaire que la politique de regroupement de corps pourrait être poursuivie, soit par la voie de corps interministériels à gestion ministérielle, soit par celle de corps à vocation interministérielle plus classiques comme celui des ingénieurs des systèmes d'information et de communication, dont le décret portant statut particulier a été publié en mai 2015 ⁽¹⁾.

Du point de vue du Rapporteur spécial, **ces orientations paraissent de nature à relancer une politique nécessaire à l'organisation efficace de la fonction publique**. En effet, même si ces dispositions ne devraient pas forcément entraîner une réduction du nombre de corps, elles devraient faciliter la mobilité entre les fonctions publiques et simplifier le paysage statutaire.

b. Des mesures concourant à la mobilité des agents

Il s'agit en premier lieu de **la rénovation de la bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP)**.

Cette bourse interministérielle se présente comme un espace en ligne destiné à rendre publique la vacance d'emplois proposés à la candidature externe par l'ensemble des recruteurs publics. Depuis la rentrée universitaire 2009, elle propose également des offres de stages dans les services de l'État, ainsi qu'un espace informatif à destination des candidats et des recruteurs. Elle est ouverte à l'ensemble des agents des trois fonctions publiques, ainsi qu'aux personnes handicapées qui postulent pour un recrutement par contrat donnant vocation à titularisation. Certains postes sont également ouverts à des personnes souhaitant travailler sous contrat.

La BIEP est complétée par des bourses régionales interministérielles de l'emploi public (BRIEP), actuellement mises en ligne par les plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PRIFH).

D'après le tableau de bord interministériel de la performance de la fonction « ressources humaines » en 2014 (indicateur n° 2 – « *Postes ouverts à la publication via la BIEP* »), le taux de publication des fiches de poste à pourvoir par le biais de la BIEP ou des bourses régionales (ouverture des postes à l'externe) demeure faible depuis 2013 : il passe de 43 % en 2013 à 44 % en 2015 pour ce qui est de la BIEP, mais décroît de 60 % en 2013 à 51 % en 2015 pour les bourses régionales. Hormis le ministère de la culture affichant un taux de 100 % (tant pour la BIEP que pour les BRIEP), les résultats des ministères mettent en lumière soit des difficultés pour renseigner l'indicateur, soit la marque d'un intérêt secondaire pour la bourse interministérielle, les ministères privilégiant encore trop leur propre outil de diffusion des postes vacants. Ainsi, d'après les données disponibles, seulement six ministères sur treize renseignent l'indicateur relatif aux bourses régionales et sept ministères sur treize affichent un taux BIEP inférieur à 40 %.

(1) Décret n° 2015-576 du 27 mai 2015 portant statut particulier du corps des ingénieurs des systèmes d'information et de communication.

En mai 2015, le Gouvernement a lancé un appel d'offres afin de mener à bien le projet de rénovation de la bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP). Il devait procéder à la notification auprès du prestataire retenu à l'automne 2015. Ce projet poursuit plusieurs objectifs : une meilleure connaissance de l'emploi public sur l'ensemble du territoire national, par la fusion de la BIEP et des bourses régionales, la simplification par la mise en place d'un support unique de publication, la fluidification des démarches (avec par exemple la possibilité de candidatures en ligne), la production de statistiques plus fiables pour les administrations.

D'après les réponses au questionnaire budgétaire, la future BIEP 2.0 disposera des dernières évolutions technologiques attendues en matière d'usages, d'ergonomie, de fonctionnalités de gestion ou encore de *reporting*. Il est prévu qu'elle devienne à terme un portail de l'emploi public commun aux trois fonctions publiques (même si ce n'est actuellement qu'un projet). L'objectif est une mise en ligne de la BIEP rénovée pour la fin d'année 2015.

La politique déployée en faveur de la mobilité des agents se traduira également par un **renforcement du rôle des conseillers mobilité carrière**.

Suivant l'analyse développée devant le Rapporteur spécial par les représentants de la DGAFP, il s'agit d'un métier émergent qui ferait l'objet d'une formation spécifique organisée sous la houlette des ministères financiers. Leur mission est de recevoir l'ensemble des agents afin de les assister dans l'établissement d'un *curriculum vitae*, de leur permettre d'évaluer leurs compétences et, le cas échéant, d'élaborer un parcours de formation.

Soulignons enfin que **dans le cadre de la nouvelle réforme de l'administration territoriale de l'État, plusieurs dispositifs ont été mis en place afin d'accompagner les agents dont le poste serait affecté par la réorganisation des services**. Cet accompagnement a pour instruments :

– l'institution de référents locaux ou interministériels, chargés d'assurer le suivi individualisé des agents dont les postes pourraient évoluer ou être supprimés du fait du redécoupage des régions, notamment les secrétaires généraux des préfetures ;

– pour les fonctionnaires dans un emploi fonctionnel de catégorie A de direction, d'encadrement ou d'expertise, la prolongation (à titre dérogatoire) de la durée maximale de détachement jusqu'à la suppression du service de l'État en région ou de l'Agence régionale de santé et le maintien à titre personnel, pour une durée de cinq ans au maximum, du bénéfice des dispositions et des règles indemnitaires régissant le précédent emploi ⁽¹⁾;

(1) Décret n° 2015-1043 du 20 août 2015 portant mesures d'accompagnement des fonctionnaires occupant certains emplois au sein des services de l'État en région, des secrétariats généraux pour les affaires régionales et les agences régionales de santé concernés par la nouvelle organisation des services déconcentrés régionaux.

– pour les agents, la création d’une prime d’accompagnement de la réorganisation régionale de l’État (PARRE) et d’un complément à la mobilité du conjoint, l’adaptation des conditions d’attribution de l’indemnité de départ volontaire et de l’indemnité de changement de résidence, l’extension du bénéfice de l’indemnité d’accompagnement à la mobilité et du complément indemnitaire d’accompagnement aux agents affectés par les opérations de réorganisation territoriale, enfin, une modification des conditions de versement de la prime de restructuration de service et de l’indemnité de départ volontaire ⁽¹⁾.

– l’instauration d’un droit à mutation prioritaire pour les agents dont le poste sera supprimé : ceux-ci pourront bénéficier d’une priorité d’affectation ou de détachement sur tout emploi vacant correspondant à leur grade dans les administrations de l’État situées dans la même zone géographique ⁽²⁾.

c. Une mise en œuvre résolue des dispositions légales relatives à l’égalité entre les hommes et les femmes

D’après le tableau de bord de bord interministériel de la performance de la fonction « ressources humaines » en 2014 et au premier semestre 2015, le pourcentage de femmes dans l’encadrement supérieur de l’État atteint 29 % en 2015, contre 26,60 % en 2014. Contrairement aux années antérieures, il n’y a plus qu’un seul périmètre ministériel qui présente un taux inférieur à 20 %.

Les statistiques établies mensuellement par la DGAFP et le Secrétariat général du Gouvernement mesurent quant à elles la féminisation des nominations aux principaux emplois de cadres dirigeants, nommés en conseil des ministres et aux emplois de direction de l’État ⁽³⁾. Il en ressort qu’au cours de l’année 2014, les femmes ont représenté le tiers (61) des 183 agents nouvellement nommés sur des emplois de sous-directeur, de chef de service, de directeur de projet et d’expert de haut niveau des administrations centrales. Le taux de féminisation sur ces emplois affiche ainsi une quasi stabilité par rapport à l’année 2013, avec 33 % de femmes nouvellement nommées. S’agissant des emplois de cadres dirigeants, la proportion a atteint, selon cette source, 29 % des 120 premières nominations intervenues en 2014. Au total, 32 % de primo-nominations féminines sur ces deux types d’emplois sont enregistrées. Ce taux atteignait 33 % en 2013, mais seulement 27 % en 2012.

Les premiers résultats de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrés dans l’encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique sont donc positifs et les objectifs chiffrés de féminisation des nominations aux emplois concernés respectés. En 2015, le taux minimum de personnes de chaque sexe

(1) Décret n° 2015-1120 du 4 septembre 2015 relatif aux mesures d’accompagnement indemnitaire des réorganisations de service liées à la nouvelle organisation territoriale de l’État.

(2) Cf. article 21 du projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, adopté en 1^{ère} lecture par l’Assemblée nationale le 7 octobre 2015, TA n° 594.

(3) Ces emplois correspondent aux types d’emplois n° 1 et n° 2 dont la liste est établie par le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l’encadrement supérieur de la fonction publique.

nommées dans l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique s'établit à 30 %, soit un pourcentage conforme aux obligations fixées par le législateur et dont l'entrée en vigueur a été accélérée par la loi du 4 août 2014 ⁽¹⁾. La mobilisation du Gouvernement et de l'ensemble des employeurs publics concernés doit être maintenue dans cette perspective de progression de la féminisation en vue d'atteindre le taux minimum pérenne de 40 % de primo-nominations de personnes du sexe le moins représenté en 2017.

3. Des régimes indemnitaires en voie de simplification et de revalorisation

La simplification résulte de la démarche engagée dans le cadre de la mise en place du **régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)**.

Créé par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, ce dispositif remplace la prime de fonctions et de résultats, laquelle n'est pas parvenue à s'imposer comme dispositif indemnitaire de référence transversal ⁽²⁾. Le nouveau régime indemnitaire vise à mettre un terme au caractère disparate du paysage indemnitaire de la fonction publique, 1 700 dispositifs indemnitaires étant aujourd'hui recensés, auxquels sont associées 5 440 règles de paye.

Applicable à toutes les catégories statutaires (A, B et C) ainsi qu'à toutes les filières, le nouveau régime indemnitaire a donc vocation à devenir le nouvel outil de référence de la rémunération indemnitaire. D'après les éléments recueillis au cours de l'audition des représentants de la DGAFP, le dispositif doit se substituer aux primes et indemnités de même nature, que celles-ci soient interministérielles (indemnité d'administration et de technicité, indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires, prime de rendement etc.) ou ministérielles (indemnité d'exercice de missions des préfectures ou allocation complémentaire de fonctions par exemple). Il sera ainsi exclusif, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature. Les exceptions à cette règle de non-cumul, fixées par arrêté interministériel, seront limitées et devront répondre à des problématiques très spécifiques.

En application du décret du 20 mai 2014, ce nouveau régime indemnitaire est constitué de **deux primes cumulatives mais différentes dans leur mode de versement** :

– **une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)** : indemnité principale versée mensuellement, elle valorise l'exercice des fonctions et repose sur une formalisation précise de critères professionnels permettant la répartition des postes au sein de différents groupes de fonctions. Le montant de

(1) Article 68 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

(2) De fait, la prime ne s'appliquait qu'aux agents de la filière administrative. Du reste, les réponses au questionnaire donnent à penser que la part liée à la performance était trop importante et source d'incompréhension.

l'indemnité peut faire l'objet d'un réexamen non seulement en cas de changement de groupe de fonctions, mais également en cas de mobilité au sein du même groupe de fonctions et, *a minima*, tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions ;

– **un complément indemnitaire** : facultatif et annuel, il est versé en une ou deux fractions. Le complément indemnitaire varie entre 0 % et 100 % d'un montant maximal fixé par arrêté et son montant est déterminé par l'appréciation de l'engagement professionnel et de la manière de servir (l'appréciation de cette dernière pouvant se fonder sur l'entretien professionnel).

D'après les réponses au questionnaire budgétaire, **près de 70 000 fonctionnaires doivent avoir intégré ce nouveau régime indemnitaire au 1^{er} septembre 2015. Différents corps à statut commun ou interministériels, ainsi que quelques corps ministériels doivent également entrer dans son champ d'application au plus tard le 1^{er} janvier 2016.** Il s'agit :

– des corps d'adjoints administratifs régis par le décret n° 2006-1760 du 23 décembre 2006 (environ 172 700 agents) ;

– des corps de secrétaires administratifs régis par le décret n° 2010-302 du 19 mars 2010 (environ 58 000 agents) ;

– des corps interministériels des conseillers techniques et des assistants de service social, ainsi que de l'emploi de conseiller pour l'action sociale, régis par les décrets n° 2012-1098 et 2012-1099 du 28 septembre 2012 (environ 5 300 agents) ;

– des corps interministériels des attachés d'administration régis par le décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 (environ 28 000 agents) ;

– de l'ensemble des corps et emplois bénéficiant de la prime de fonction et de résultats régis par le décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008 (environ 63 000 agents).

L'adhésion des corps relevant de la filière « permis de conduire et de sécurité routière » (environ 1 400 agents), celle des ingénieurs des systèmes d'information et de communication (régis par le décret n° 2015-576 du 27 mai 2015, plus de 500 agents) comme l'intégration des inspecteurs et conseillers de la création, des enseignements artistiques et de l'action culturelle (régis par le décret n° 2015-286 du 11 mars 2015, près de 200 agents) sont également envisagées d'ici la fin de l'année 2015.

Par ailleurs, l'ensemble des corps et emplois relevant de la loi du 11 janvier 1984 précitée devront intégrer le dispositif au plus tard le 1^{er} janvier 2017. Des exceptions à cette généralisation sont certes possibles mais, en tout état de cause, elles seront extrêmement rares, justifiées par des spécificités

fonctionnelles statutaires et indemnitaires avérées et listées de manière exhaustive dans un arrêté interministériel. Celui-ci devrait paraître à l'automne 2015.

D'après les réponses au questionnaire budgétaire, **le déploiement initial du nouveau régime indemnitaire n'implique en soi aucun surcoût budgétaire** puisqu'il n'induit pas de revalorisation automatique pour les corps et emplois bénéficiaires.

La perspective d'une revalorisation des régimes indemnitaires procède quant à elle des engagements pris par le Gouvernement dans le cadre du protocole sur les parcours, les carrières, les rémunérations et l'avenir de la fonction publique.

Ces engagements tendent à définir une nouvelle politique de rémunération pour l'ensemble des catégories fondée sur :

- la transformation d'éléments indemnitaires en points d'indice, dans un souci de rééquilibrer la part du traitement et des primes : en 2015, les agents de catégorie C se sont vus attribuer 5 points d'indice (pour un coût évalué à 100 millions d'euros pour l'année 2015 dans la fonction publique d'État), avec un gain attendu pour les agents de 612 euros brut par an ;

- une revalorisation du bas et du sommet des grilles d'ici 2017, afin de mieux reconnaître le niveau de qualification et le niveau des fonctions exercées : le sommet de l'échelle indiciaire pour les agents de catégorie C serait ainsi augmenté de 11 points, les agents de catégorie B en gagneraient 25 et les agents de catégorie A, 38 ; concernant spécifiquement la catégorie A, les premiers échelons de chacun des grades seraient supprimés, ce qui permettrait une revalorisation des salaires de début de carrière. L'indice terminal du second grade du corps des attachés serait porté, en 2020, à l'indice brut 1015, une mesure très attendue ;

- l'organisation d'une concertation régulière sur l'état des rémunérations dans la fonction publique, le Gouvernement proposant un premier rendez-vous salarial en février 2016.

Il convient de rappeler qu'avant la prise de ces engagements, le Gouvernement s'était donné pour priorité l'amélioration de la carrière des agents de la catégorie C. Cette politique l'avait ainsi conduit à décider :

- le « décontingement » de l'accès à l'échelon sommital de la catégorie (par des décrets datant de juillet 2013) ;

- la revalorisation de la grille indiciaire au 1^{er} février 2014 ;

- la réduction de la durée nécessaire au passage de certains échelons.

4. Un contrôle accru des conditions dans lesquelles sont pris les arrêts de travail

Tout en supprimant le délai de carence au sein de la fonction publique, l'article 126 de la loi de finances pour 2014 a prévu que, d'une part, l'octroi des congés de maladie des fonctionnaires soit encadré par des délais de transmission des arrêts de travail prescrits à peine de réduction de la rémunération et, que, d'autre part, était prolongée l'expérimentation du contrôle des arrêts de maladie par les caisses primaires d'assurance maladie jusqu'au 31 décembre 2015.

La suppression du jour de carence est donc compensée par un contrôle accru des conditions dans lesquelles sont autorisés les arrêts de travail. Le décret n° 2014-1133 du 3 octobre 2014 ⁽¹⁾ prévoit en effet que les fonctionnaires, d'ores et déjà soumis à une obligation de transmission de leurs arrêts de travail dans un délai de 48 heures, verront leur rémunération réduite de moitié si, par deux fois sur une période de vingt-quatre mois, ils ne respectent pas ce délai de transmission. Les fonctionnaires sont, dès lors, régis par des règles identiques à celles applicables aux salariés du secteur privé et à leurs collègues agents contractuels.

L'expérimentation de la délégation du contrôle des arrêts maladie aux caisses primaires porte actuellement sur l'ensemble des services implantés dans les départements des Alpes-maritimes, du Bas-Rhin, d'Ille-et-Vilaine, du Puy-de-Dôme, du Rhône et de Paris. Elle concerne 63 440 fonctionnaires de l'État. 15 077 contrôles ont été effectués par les services des caisses primaires (soit un taux de contrôle de 5,5 %). Parmi les contrôles effectués, 5,6 % des arrêts n'étaient pas médicalement justifiés le jour du contrôle, soit deux points de moins que dans le secteur privé.

À l'échelle nationale, les données extraites du tableau de bord interministériel de la performance de la fonction « ressources humaines » pour 2014 et pour le premier semestre 2015 tendent à montrer que le taux d'absentéisme pour raisons de santé (maladie ordinaire, congés de longue maladie, et congés de longue durée) connaît une légère augmentation par rapport à l'exercice précédent. Le taux d'absence pour maladie ordinaire passe de 3 % en 2013 à 3,5 % en 2014 et le taux d'absence pour les congés de longue maladie et pour les congés de longue durée passe de 1,8 % à 2,2 %.

Ces données présentent toutefois un biais statistique, à la fois du fait de leur caractère déclaratif et parce que ce tableau de bord n'a pas été renseigné par l'ensemble des ministères.

Ainsi que l'ont souligné les représentants de la DGAFP, la question de l'absentéisme ne pourra être sereinement abordée que par l'intervention d'une personne tierce dans le contrôle des arrêts maladie dans la fonction publique.

(1) Décret n° 2014-1133 du 3 octobre 2014 relatif à la procédure de contrôle des arrêts de maladie des fonctionnaires.

Aussi, sous réserve de la prise en charge du coût supporté par l'Assurance maladie dans l'accomplissement de cette nouvelle mission, le Rapporteur spécial estime qu'il conviendrait de proroger ce dispositif expérimental de contrôle afin d'en parfaire le fonctionnement, avant de le généraliser.

*

* *

SECONDE PARTIE : CRÉDITS NON RÉPARTIS

La mission *Crédits non répartis* correspond à la mission *Provisions* dont elle reprend l'exact périmètre. Le changement de son intitulé résulte de l'adoption d'un amendement au Sénat, au cours de l'examen en première lecture du projet de loi de finances pour 2015.

Elle se compose de deux programmes : le programme 551 *Provision relative aux rémunérations publiques* et le programme 552 *Dépenses accidentelles et imprévisibles*.

I. LE PROGRAMME 551 PROVISION RELATIVE AUX RÉMUNÉRATIONS PUBLIQUES

Aux termes de l'article 7-II de la loi organique n° 2001-692 du 1^{er} août 2001 relative aux lois de finances (LOLF), le programme 551 vise à permettre le financement de mesures en matière de rémunération « *dont la répartition ne peut être déterminée avec précision au moment du vote des crédits* ». L'article 11 de la LOLF prévoit que cette provision est répartie en cours de gestion, dans la limite des crédits ouverts, par arrêté ministériel.

Le projet de loi de finances pour 2016 prévoit de doter la provision d'environ 11,45 millions d'euros en autorisations d'engagement (AE) et en crédits de paiement (CP).

D'après le projet annuel de performance, l'inscription de ces crédits de titre 2 se justifie par la nécessité de garantir le paiement des mesures d'accompagnement indemnitaire de la réforme territoriale prévues par le décret n° 2015-1120 du 4 septembre 2015⁽¹⁾. Ces crédits ont vocation à être répartis en gestion par arrêté entre les programmes concernés par cette réforme (sur le périmètre de la mission *Administration générale et territoriale de l'État*), au profit des agents dont le poste est supprimé ou déplacé. Les opérations de restructuration ouvrant droit au bénéfice de la prime d'accompagnement de la réorganisation régionale de l'État (PARRE) et du complément à la mobilité du conjoint seront listées par arrêté interministériel pris en application de l'article 1^{er} du décret précité n° 2015-1120 du 4 septembre 2015.

Du point de vue de la programmation budgétaire, **le PLF 2016 marque une rupture, dans la mesure où depuis plusieurs années, le programme 551 ne comportait aucune dotation.**

Il en est allé ainsi dans le cadre de la loi de finances initiales pour 2015, ainsi que dans les lois de finances de l'exercice 2014 (lois de finance initiale et rectificatives). En 2015, les crédits finançant les mesures générales en matière de

(1) Décret n° 2015-1120 du 4 septembre 2015 relatif aux mesures d'accompagnement indemnitaire des réorganisations de service liées à la nouvelle organisation territoriale de l'État.

rémunération des agents de l'État avaient ainsi été intégralement répartis entre les missions et les programmes du budget de l'État. Des crédits avaient été ouverts en 2008 (146,3 millions d'euros) et en 2009 (150 millions d'euros) afin de financer les exonérations de cotisations sociales sur les heures supplémentaires de l'État prévues par l'article 1^{er} de la loi n° 2007-1123 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat (dite « loi TEPA ») et par le décret n° 2007-1430 du 4 octobre 2007.

S'il peut comprendre les motifs de l'abondement du programme 551 dans le cadre du PLF 2016, **le Rapporteur spécial considère cependant que l'absence d'ouverture de crédits au sein de ce programme est le signe d'une bonne budgétisation des dépenses de personnel.**

II. LE PROGRAMME 552 DÉPENSES ACCIDENTELLES ET IMPRÉVISIBLES

La dotation du programme 552 vise à couvrir les surcoûts exceptionnels intervenant en cours d'exercice en raison d'aléas climatiques ou sanitaires, pour lesquels il n'apparaît pas possible de faire fonctionner le principe de responsabilisation ou auto-assurance budgétaire au sein de la mission ou du programme concerné. Cette dotation comprend également les crédits de la « réserve parlementaire » de l'Assemblée nationale et du Sénat visant à être répartis avant le vote définitif de la loi de finances initiale. Les crédits de ce programme peuvent aussi être utilisés dans le cadre de mouvements réglementaires spécifiques (par exemple afin de financer les interventions spéciales des forces de sécurité ou les interventions à l'étranger).

Le PLF 2016 propose d'y inscrire 329 millions d'euros en AE et 29 en CP, montants en progression de près de 4,64 % et d'environ 101,13 % par rapport à 2015, d'un niveau du reste à peu près comparable à celui observé au cours des quatre exercices précédents.

ÉVOLUTION DES CRÉDITS DU PROGRAMME 552 DEPUIS 2012

(en millions d'euros)

Crédits ouverts	LFI 2012	LFI 2013	LFI 2014	LFI 2015	PLF 2016
AE	332,9	334,15	335,00	314,42	329,00
CP	32,99	34,15	35,00	14,42	29,00

Source : rapport annuel de performance 2014 et projet annuel de performance pour 2016

À plusieurs reprises, la Cour des comptes a souligné que l'utilisation de ces crédits s'éloignait de l'exigence réelle imprévisibilité qui est sous-entendue dans la rédaction de l'article 7-1-1 de la LOLF. La Cour avait en effet observé une certaine propension du Gouvernement à recourir aux crédits du programme 552 afin de répondre à des besoins budgétaires de faible montant, la souplesse et la rapidité d'utilisation des décrets simples de la mission *Provisions* étant jugées supérieures à celle des décrets d'avance.

Le projet annuel de performance pour 2016 justifie le montant de la provision, ainsi que la différence entre les autorisations d'engagement et les crédits de paiement, par la nécessité de pouvoir faire face à des besoins d'engagement imprévisibles, tels que ceux résultant de prises à bail privées des administrations centrales et déconcentrées. La signature d'une telle convention exige en effet de disposer rapidement d'autorisations d'engagement couvrant la totalité d'un bail, de dix à vingt ans selon les cas.

Du point de vue du Rapporteur spécial, il conviendra de s'assurer que l'utilisation de ces ressources corresponde bien à ce type de situation exceptionnelle. L'esprit autant que la lettre de l'article 7-I-1 de la LOLF exige, en effet, que l'utilisation des crédits du programme 552 n'intervienne qu'en dernier recours, quand tous les autres dispositifs permettant de faire face à des dépenses accidentelles ou imprévisibles ont été mobilisés. Or, l'utilisation qui est faite de ces crédits ne semble pas toujours respecter cette exigence de réelle imprévisibilité des dépenses.

L'utilisation des crédits du programme 552 en 2014 et 2015

Au titre de l'article 11 de la LOLF, les besoins constatés sur la dotation *Dépenses accidentelles et imprévisibles* en 2014 ont été les suivantes :

- par décrets des 14 mars, 26 juin, 21 juillet, 7 octobre et 22 décembre 2014, 18,5 millions en AE et en CP ont été ouverts à destination du programme 129 *Coordination du travail gouvernemental* de la mission *Direction de l'action du Gouvernement* ;
- par décret du 29 septembre 2014, 5 millions d'euros ont été ouverts en AE et CP au profit du programme 209 *Solidarité à l'égard des pays en développement* de la mission *Aide publique au développement* ;
- le décret du 29 mars 2014 a ouvert 28,4 millions d'euros en AE uniquement au profit du programme 124 *Conduite et soutien des politiques sanitaires, sociales, du sport, de la jeunesse et de la vie associative* de la mission *Solidarité, insertion et égalité des chances*. Le décret du 28 mai 2014 a ouvert 18,1 millions d'euros en AE uniquement au profit du programme 216 *Conduite et pilotage des politiques de l'Intérieur* de la mission *Administration générale et territoriale de l'État* ;
- par décret du 27 juin 2014, 25,5 millions d'euros ont été ouverts en AE uniquement au profit du programme 215 *Conduite et pilotage des politiques de l'agriculture* de la mission *Agriculture, alimentation, forêt et affaires rurales*.

Dans sa note d'analyse de l'exécution budgétaire en 2014, la Cour des Comptes souligne que le taux de consommation des crédits sur cette dotation en 2014 (94 %) est le plus élevé depuis 2006 (le taux de consommation se situant ces dernières années entre 25 % et 70 %).

À la date du 1^{er} octobre 2015, deux mouvements réglementaires ont été effectués à partir de la dotation *Dépenses accidentelles et imprévisibles*. Les décrets des 12 mai et 15 juillet 2015 ont en effet respectivement ouvert 3,5 et 5 millions d'euros (en autorisations d'engagement et crédits de paiement) au profit du programme 129 *Coordination du travail gouvernemental* de la mission *Direction de l'action du Gouvernement*.

*

* *

EXAMEN EN COMMISSION

Après l'audition de M. Christian Eckert, secrétaire d'État en charge du budget, et de Mme Marylise Lebranchu, ministre de la décentralisation et de la fonction publique (voir le compte rendu de la commission élargie du 30 octobre 2015 à 15 heures ⁽¹⁾), la commission examine les crédits des missions Gestion des finances publiques et des ressources humaines, Crédits non répartis et, Régimes sociaux et de retraite, ainsi que des comptes spéciaux Gestion du patrimoine immobilier de l'État et Pensions et l'article 57, rattaché.

*Suivant l'avis favorable des rapporteurs spéciaux Mme Karine Berger, MM. Jean-Louis Dumont et Michel Pajon et malgré l'avis défavorable du rapporteur spécial M. Camille de Rocca Serra, la commission **adopte** les crédits de la mission Gestion des finances publiques et des ressources humaines, **sans modification**.*

*Puis, suivant l'avis favorable de M. Jean-Louis Dumont, rapporteur spécial, la commission **adopte** les crédits du compte spécial Gestion du patrimoine immobilier de l'État et sur l'avis favorable de M. Michel Pajon, rapporteur spécial, elle **adopte** les crédits de la mission Crédits non répartis, **sans modification**.*

*

* *

(1) http://www.assemblee-nationale.fr/14/budget/plf2016/commissions_elargies/

Article 57
Indemnisation des fonctionnaires victimes de l'amiante

Texte du projet de loi :

I.– Les fonctionnaires et les agents contractuels de droit public reconnus atteints, au titre de leur activité au sein de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique hospitalière, d'une maladie professionnelle provoquée par l'amianté figurant sur une liste établie par arrêté des ministres chargés du travail et de la sécurité sociale peuvent demander à bénéficier d'une cessation anticipée d'activité et percevoir à ce titre une allocation spécifique.

Cette allocation peut se cumuler avec une pension militaire de retraite, une allocation temporaire d'invalidité ou une rente d'accident du travail et maladie professionnelle.

La durée de la cessation anticipée d'activité est prise en compte pour la constitution et la liquidation des droits à pension des fonctionnaires qui sont exonérés du versement des cotisations pour pension.

Un décret en Conseil d'État fixe les conditions d'application du présent article, notamment les conditions d'âge et de cessation d'activité ainsi que les modalités d'affiliation au régime de sécurité sociale.

II.– 1° Au premier alinéa de l'article 96 de la loi n° 2003-1312 du 30 décembre 2003 de finances rectificative pour 2003, les mots : « ainsi que les fonctionnaires et agents non titulaires relevant du ministère de la défense reconnus atteints de certaines maladies professionnelles provoquées par l'amianté, » sont supprimés.

2° L'article 120 de la loi n° 2013-1278 du 29 décembre 2013 de finances pour 2014 est abrogé.

Observations et décisions de la Commission :

Le présent article vise à **permettre à l'ensemble des fonctionnaires et agents contractuels de droit public des trois fonctions publiques, en cas de maladie professionnelle provoquée par l'amianté, de pouvoir prétendre, d'une part, à une cessation anticipée d'activité, d'autre part, au versement d'une allocation spécifique**, cumulable avec une pension militaire de retraite et une allocation temporaire d'invalidité.

Le droit en vigueur n'ouvre actuellement le bénéfice de ces deux dispositifs qu'aux fonctionnaires et agents non titulaires :

– exerçant ou ayant exercé certaines fonctions dans des établissements ou parties d'établissement de construction ou de réparation navales du ministère de la Défense pendant les périodes au cours desquelles y étaient traités l'amianté ou des matériaux contenant de l'amianté, ainsi que ceux relevant du ministère de la Défense reconnus atteints de certaines maladies professionnelles provoquées par l'amianté (en application de l'article 96 de la loi n° 2003-1312 du 30 décembre 2003 de finances rectificative pour 2013) ;

– relevant du ministère chargé de la mer et reconnus atteints des maladies provoquées par l'amianté dont la liste est arrêtée par les ministres chargés du travail et de la sécurité sociale.

Le bénéfice du dispositif est donc limité aux agents de deux ministères.

Afin d'en généraliser l'application dans les trois fonctions publiques, **le projet de loi de finances initiale pour 2016 consacre, en premier lieu, le principe du droit au bénéfice de la cessation d'activité anticipée et au versement de l'allocation afférente en cas de maladie professionnelle déclarée ayant pour origine l'exposition à l'amiante.** Tel est l'objet du I de l'article 57.

La mention de la notion de « *maladie professionnelle* » implique que la pathologie dont pourrait souffrir un fonctionnaire ou agent contractuel ait pour fait générateur l'exposition à l'amiante dans le cadre exclusif de l'exercice des fonctions.

Le I de l'article 57 conditionne le bénéfice de la cessation anticipée d'activité et du versement de l'allocation afférente au diagnostic d'une maladie déclarée et figurant sur une liste arrêtée par les ministres chargés du travail et de la sécurité sociale. Contrairement au dispositif applicable aux fonctionnaires ayant travaillé dans des établissements ou parties d'établissement de construction ou de réparation navales du ministère de la Défense, le fait générateur ouvrant ces droits ne se limite pas à la seule exposition à des matières amiantées, par la présence dans les locaux ou par le traitement de ces matières.

Le renvoi à un arrêté ministériel pour la détermination des maladies professionnelles en cause est prévu de manière similaire dans les deux dispositifs applicables aux fonctionnaires pouvant aujourd'hui prétendre à la cessation anticipée d'activité et à l'allocation afférente.

L'alinéa 3 de l'article prévoit la prise en compte de la durée de la cessation anticipée d'activité dans la constitution et la liquidation des droits à pension des fonctionnaires qui sont exonérés du versement des cotisations pour pensions.

En second lieu, l'article 57 tire les conséquences de la généralisation de la cessation d'activité anticipée et de l'allocation afférente dans l'ensemble de la fonction publique : **par les deux alinéas du II portant suppression de dispositions particulières, il assure la cohérence du principe général qu'il consacre avec les dispositions spécifiques applicables**, d'une part, aux fonctionnaires et agents non titulaires du ministère de la Défense et, d'autre part, à ceux du ministère chargé de la mer.

Pour les premiers, le premier alinéa de l'article supprime la mention relative aux « *fonctionnaires et agents non titulaires relevant du ministère de la défense reconnus atteints de certaines maladies professionnelles provoquées par l'amiante* » puisque ceux-ci doivent être régis par le « régime » général institué par le présent projet de loi de finances. En revanche, le texte maintient les dispositions spécifiques applicables aux fonctionnaires et agents ayant travaillé dans des établissements ou parties d'établissement de construction ou de réparation navales du ministère. Ces dispositions visent en effet à garantir le bénéfice de la cessation anticipée d'activité et de l'allocation afférente dans une situation où

seule l'exposition à l'amiante – et non la survenue d'une maladie professionnelle qui en serait la cause – constitue le fait générateur de l'ouverture des droits.

Le second alinéa du II de l'article 57 procède d'une logique analogue en ce qui concerne les fonctionnaires et agents contractuels du ministère chargé de la mer : la suppression de l'article 120 de la loi n° 2013-1278 du 29 décembre 2013 de finances pour 2014 consacre en droit leur intégration dans le « régime » général applicable à l'ensemble des trois fonctions publiques, les règles de la loi de finances pour 2014 devenant ainsi redondantes.

*
* *

Suivant l'avis favorable de M. Michel Pajon, rapporteur spécial, la commission adopte l'article 57 sans modification.

*
* *

Article additionnel après l'article 57 : *Mise en œuvre des mesures de revalorisation des régimes indemnitaires prévues par le protocole relatif à l'avenir de la fonction publique*

Suivant l'avis favorable M. Michel Pajon, rapporteur spécial, la commission adopte l'amendement n° II-199 du Gouvernement.

Article additionnel après l'article 57 : *Reconduite de l'expérimentation du contrôle par les caisses primaires d'assurance maladie des arrêts maladie des fonctionnaires*

La commission examine l'amendement n° II-337 du Gouvernement.

Mme Marie-Christine Dalloz, présidente. La ministre nous a indiqué que la reconduite de l'expérimentation du contrôle par les caisses primaires d'assurance maladie des arrêts maladie des fonctionnaires proposée par cet amendement se justifie, car elle a été probante. Je note juste que l'exposé sommaire de l'amendement précise qu'il faut procéder à son évaluation...

Suivant l'avis favorable M. Michel Pajon, rapporteur spécial, la commission adopte l'amendement n° II-337.

*
* *

ANNEXE
LISTE DES PERSONNES ENTENDUES PAR LE RAPPORTEUR
SPÉCIAL

Ministère de la décentralisation, de la réforme de l'État et de la fonction publique

- Mme Agnès AGRAFEIL-MARRY, secrétaire générale ;
- Mme Valérie GALLAT, adjointe à la secrétaire générale ;
- Mme Caroline KRYKWINSKI, sous-directrice de l'animation interministérielle des politiques de ressources humaines ;
- M. Nicolas de SAUSSURE, chef du service du pilotage et des politiques transversales ;
- M. Alexandre CASTET DE BIAUGUE, chef du bureau des politiques sociales, de la santé et de la sécurité au travail ;
- M. Adrien FRIEZ, chef du département des études et des statistiques ;
- M. Christophe LANDOUR, chef du bureau de la politique salariale, des retraites, des contributions sociales et du temps de travail ;
- M. Olivier MARY, chef du bureau de la modernisation des politiques de ressources humaines et l'animation internationale et territoriale.