



Institut Régional d'Administration de Metz



Conseil d'administration

Séance du 10 mars 2022

Rapport du directeur



SOMMAIRE

PERSONNALITES APPELEES A PARTICIPER A LA PRESENTE REUNION.....	6
ORDRE DU JOUR DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 10 MARS 2022	8
1 APPROBATION DU PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 23 NOVEMBRE 2021	11
2 ADOPTION DU COMPTE FINANCIER 2021.....	13
2.1 Rapport de l'agent comptable	13
2.2 Rapport de l'ordonnateur	14
2.2.1 Des dépenses réalisées à hauteur de de 90,08 % en AE et 93,74 % en CP.....	14
2.2.2 Des recettes recouvrées à hauteur de 94,9 % des prévisions budgétaires	16
2.2.3 Un solde budgétaire déficitaire de 568 492 € (CP)	17
3 COMPTABILITE ANALYTIQUE	18
3.1 Une méthode de calcul nouvelle pour déterminer le coût élève de la formation initiale	18
3.2 Un coût moyen par élève en formation initiale de 47 263 €, en hausse de 3,4 %	19
3.2.1 Une rémunération moyenne par élève de 30 366 €, en augmentation de 1,3 %	19
3.2.2 Des frais de déplacement moyens par élève de 241 €, en légère baisse (5,2 %)	19
3.2.3 Des frais pédagogiques en augmentation de 41 038 €, soit un ratio coût élève en hausse de 9,2 %... ..	19
3.2.4 Un coût « jury de scolarité » rapporté au nombre d'élèves de 275 €, en augmentation de 43 € (+15,7%)	20
3.2.5 Un coût « jury de recrutement » rapporté au nombre d'élèves de 511 €, en hausse de 32,9 %.....	20
3.2.6 Des dépenses de « soutien » en augmentation, portant le ratio par élève à 9 065 €, en hausse de 4,1 %	20
3.2.7 Des « charges de personnels » de formation initiale en légère augmentation soit un ratio par élève de 3 371 €, en hausse de 4,4 %.....	21
3.3 Des dépenses de la classe préparatoire en hausse mais difficilement comparables entre 2021 et 2020.....	21
3.4 Un coût moyen de la formation continue de 103 € par jour/stagiaire en augmentation de 9,6 %	22
4 BUDGET RECTIFICATIF N° 1-2022	25
4.1 Des recettes à encaisser, pour un montant de 488 890 €	25
4.2 Des dépenses de fonctionnement augmentées de 643 175 € en AE	25
4.3 Une enveloppe d'investissement augmentée de 285 800 € en CP pour financer les opérations réalisables en 2022.....	25

5	DEMANDE DE SUBVENTION DE L'AIRAM.....	27
6	RENOUVELLEMENT DE LA SUBVENTION VERSEE PAR L'IRA POUR LE REMBOURSEMENT DU RESTAURANT ADMINISTRATIF.....	28
6.1	Une subvention qui a permis d'accroître le nombre de repas servis jusqu'à la crise sanitaire.....	28
6.2	Une proposition de pérennisation, en portant la subvention de 1,31 € à 1,42 €.....	29
7	REGLEMENT INTERIEUR DES CLASSES « TALENTS » DU SERVICE PUBLIC	30
8	MAITRISE DES RISQUES : ACTUALISATION DES DOCUMENTS	31
9	BILAN DE SORTIE DE LA 50^E PROMOTION « OLYMPE DE GOUGES ».....	33
9.1	Un choix ouvert, aussi marqué par un retour au renforcement de l'administration centrale.....	33
9.2	Une procédure d'affectation qui révèle des différences de parcours entre élèves selon leurs concours d'origine.....	34
9.3	Une offre équilibrée parmi les territoires du Grand Est, qui atténue une prépondérance francilienne durable	35
9.3.1	<i>Une répartition géographique plutôt favorable à l'échelle du Grand Est.....</i>	<i>35</i>
9.3.2	<i>Des pré-affectations toujours majoritairement franciliennes.....</i>	<i>36</i>
10	PRESENTATION DE LA 51^E PROMOTION	38
10.1	Une attractivité en forte baisse tendancielle pour le concours interne et le 3 ^e concours	38
10.2	Une promotion à nouveau majoritairement féminine, un peu moins diplômée et à moitié francilienne	40
11	BILAN DE L'EVALUATION DIFFEREE SIMPLIFIEE DE LA FORMATION INITIALE APRES REFORME	42
11.1	Les anciens élèves saluent la qualité de services rendus par l'IRA mais jugent la scolarité insuffisamment professionnalisante.....	42
11.2	Les employeurs méconnaissent souvent la réforme de la scolarité mais évaluent positivement la grande majorité des élèves.....	44
12	BILAN 2021 DE LA FORMATION CONTINUE	46
12.1	Un volume d'activité en 2021 qui retrouve presque son niveau d'avant crise	46
12.2	Une activité en 2021 qui a repris de l'ampleur mais de manière différenciée.....	48
12.2.1	<i>Un partenariat avec les PFRH, toujours dynamique et adapté en fonction des régions.....</i>	<i>48</i>
12.2.2	<i>Des formations « à la commande » en forte hausse</i>	<i>49</i>
12.3	Des recettes en hausse et un solde recettes-dépenses en équilibre.....	51

12.4 Une évolution contrastée du coût moyen de la journée de formation et de la journée/stagiaire .	51
12.5 Une répartition des stages par domaine qui reste sensiblement identique à 2020.....	52
12.6 La formation continuée, nouvelle composante de l'activité du service, encore impactée par la crise sanitaire.....	55
12.6.1 La promotion 48 « Louis Pasteur » a eu une formation continuée exclusivement en distanciel	55
12.6.2 La promotion 49 « Marianne » a pu bénéficier d'un véritable regroupement, dans un format inédit.	55
13 UN DEBUT D'ANNEE 2022 TOUJOURS SOUS CONTRAINTES	56
13.1 Des actions d'ores et déjà programmées et commandées pour 2022 dans le Grand Est et en Ile-de-France.....	56
13.1.1 Un début 2022 encore sous contraintes de la crise sanitaire, mais un plan régional de formation interministérielle déjà bien établi	56
13.1.2 Une prudence des administrations dans le champ des commandes	56
13.1.3 Pour la formation continuée, la période de regroupement de la 50 ^e promotion en préparation	56
13.2 L'IRA, acteur du réseau des écoles du service public (RESP)	56
13.3 Deux activités d'envergures pour la formation continue en 2022	57
14 INNOVATION PEDAGOGIQUE ET NUMERIQUE	58
14.1 Un appui aux directions métiers en matière de transition numérique et l'hybridation des formations	58
14.2 Un partenariat avec l'université de Lorraine permet de proposer la certification PIX aux élèves..	58
14.3 Un accompagnement des intervenants pour le développement de formations plus actives et innovantes.....	58

ANNEXES

PROCES-VERBAL DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 23 NOVEMBRE 2021

DEMANDE DE SUBVENTION FORMULEE PAR L'AIRAM

REGLEMENT INTERIEUR DE LA CLASSE TALENTS DU SERVICE PUBLIC SITE DE L'IRA DE METZ

OUTILS DE MAITRISE DES RISQUES

Personnalités appelées à participer à la présente réunion

Membres de droit :

- Madame Nathalie Colin, directrice générale de l'administration et de la fonction publique, ou son représentant ;
- Monsieur Laurent Touvet, préfet de la Moselle ou son représentant ;
- Monsieur Jean-Marc Huart, recteur de la région académique Grand Est, recteur de l'académie de Nancy-Metz, chancelier des universités ou son représentant ;
- Monsieur Jean Rottner, président du conseil régional Grand Est ou son représentant ;
- Monsieur François Grosdidier, maire de la ville de Metz, ou son représentant.

Membres représentants les administrations dans lesquelles peuvent être affectés les élèves :

- Madame Aude Plumeau, sous-directrice des ressources humaines de l'administration centrale des ministères économiques et financiers, représentante de l'univers professionnel de l'administration centrale ;
- Monsieur Jean-Noël Pallez, proviseur du lycée Fabert de Metz ;

Membres représentants les personnels enseignants des universités :

- Madame Laetitia Fermaud, maître de conférences à l'université de Lorraine, directrice de l'institut de préparation à l'administration générale de Nancy ;
- Monsieur Jean-Maternelle Staub, directeur de l'institut de préparation à l'administration générale de Strasbourg ;

Membre représentant la fonction publique territoriale ou hospitalière :

- Madame Dominique Pornet-Rivoire, directrice de l'institut national spécialisé d'études territoriales de Nancy (INSET) ;

Membres représentants les fédérations syndicales de fonctionnaires :

- Monsieur Rémy Party - représentant Fédération syndicale unitaire - FSU ;
- Madame Isabelle Viallat – représentant l'Union nationale des syndicats autonomes fonction publique - UNSA ;
- Madame Bettina Fenet – représentant l'Union fédérale des syndicats de l'Etat – CGT.

Membre désigné pour représenter les anciens élèves :

- Monsieur Benjamin Perier, président de l'association des anciens élèves de l'IRA de Metz

Membres élus par leurs pairs :

- Monsieur Florent Schoumacher, directeur de cabinet adjoint au cabinet de la préfète déléguée pour la défense et la sécurité, représentant les personnels enseignants de l'institut ;
- Madame Mme Françoise Bonhomme, agent comptable - Lycée Louis Lopicque à Epinal, représentant les personnels enseignants de l'institut, suppléante de Madame Polin ;
- Madame Cécile Marquet, responsable du centre de documentation et chargée de communication de l'institut, représentant les personnels de l'institut ;
- Monsieur Thierry Landfried, chargé de l'informatique et des réseaux de l'institut, représentant les personnels de l'institut ;
- Monsieur Antoine Bourdeaud'huy, élève de l'institut, représentant les élèves de la promotion « Olympes de Gougues » (50^e promotion) ;

Sans droit de vote

- Monsieur Paul-Emmanuel Grimonprez, directeur de l'institut ;
- Monsieur Pierre Danjoie, contrôleur budgétaire régional ou son représentant ;
- Madame Cindy Kis Gado, agent comptable de l'institut.

Assistent en outre à la séance :

- Madame Martine Clerc, secrétaire générale ;
- Monsieur François Le Rest, directeur de la formation initiale ;
- Madame Marie-Laure Durand, directrice de la formation continue ;
- Monsieur Thibault Charmetant, directeur adjoint de la formation initiale ;
- Monsieur Stéphane Miliado, secrétaire général adjoint, chargé de mission « égalité-diversité » ;
- Madame Patricia Legrand, assistante de direction.

Ordre du jour du conseil d'administration du 10 mars 2022

L'ordre du jour portera sur :

Point relatif au fonctionnement du conseil d'administration

- 1) Approbation du PV du conseil d'administration du 23 novembre 2021

Points soumis à l'approbation ou à l'avis du conseil d'administration

- 2) Adoption du compte financier 2021
- 3) Comptabilité analytique
- 4) Budget rectificatif n° 1-2022
- 5) Demande de subvention de l'AIRAM
- 6) Renouvellement de la subvention versée par l'IRA pour le remboursement du restaurant administratif
- 7) Règlement intérieur des classes « Talents » du service public
- 8) Maitrise des risques : actualisation des documents

Pour information du conseil d'administration

- 9) Bilan de la 50^e promotion
- 10) Présentation de la 51^e promotion
- 11) Bilan de l'évaluation différée simplifiée de la formation initiale après réforme
- 12) Bilan 2021 de la formation continue
- 13) Un début d'année 2022 toujours sous contraintes
- 14) Innovation pédagogique et numérique

Questions diverses

**Point relatif au fonctionnement du conseil
d'administration**

1 Approbation du procès-verbal de la séance du conseil d'administration du 23 novembre 2021

Le procès-verbal des délibérations de la séance du 23 novembre 2021 est annexé au présent rapport.

Il est demandé aux membres du conseil d'administration de faire part de leurs observations éventuelles et de se prononcer sur l'adoption de ce procès-verbal.

**Points soumis à l'approbation ou à l'avis du conseil
d'administration**

2 Adoption du compte financier 2021

2.1 Rapport de l'agent comptable

Les indications données ci-dessous sont issues du compte financier élaboré par madame Cindy Kis Gado, agent comptable de l'IRA, à partir des règles applicables en comptabilité générale.

Taux d'exécution du budget					
Investissement		Fonctionnement			
Dépenses	Recettes	Dépenses		Recettes	
Réalisation	Réalisation	Prévisions BR2	Réalisations	Prévisions BR2	Réalisations
688 374 €	484 064 €	9 230 714 €	8 800 974 €	8 943 832 €	8 968 197 €
52 344 €		Taux d'exécution	95,34 %	Taux d'exécution	100,27 %
Résultat de l'exercice : - 256 654		Résultat de l'exercice : + 167 223 €			
Fonds de roulement					
Variation du fonds de roulement : - 89 431 €					
Valeur du fonds de roulement au 31 décembre 2020 : 2 235 022 €					

Le compte de résultat de l'exercice présente un excédent de 167 223 €, correspondant à la différence entre les recettes nettes d'exploitation d'un montant de 8 968 197 € et les dépenses nettes d'un montant de 8 800 974 €.

La section d'investissement présente un besoin de financement de 256 654 €. Les recettes d'investissement sont constituées de dotations aux amortissements pour 484 064 € diminuées d'un transfert de subventions pour 52 344 €. Les dépenses réelles d'investissement sont de 688 374 €. Le taux d'exécution est de 82,45 %. Cela s'explique par des travaux reportés à 2022 (espace cafétéria et aire de pique-nique) et des travaux engagés en 2021 mais non finalisés (réfection des sanitaires).

Ces surévaluations cumulées ont engendré un écart non négligeable entre le fonds de roulement prévu (1 603 766 €) et le fonds de roulement réellement constaté (2 235 022 € - écart : 631 256 €). Néanmoins, la variation en fonds de roulement s'établit à -89 431 € sur l'exercice contre +22 351 € en 2020 et +622 474 € en 2019.

Le fonds de roulement est égal à la différence entre le total des fonds propres (5 974 930,67 €) et des provisions (1 300 €), et l'actif immobilisé (3 741 209,50 €). Le fonds de roulement permet de couvrir le décalage entre encaissement des recettes et paiement des dépenses.

2.2 Rapport de l'ordonnateur

Les données ci-dessous sont issues de la comptabilité budgétaire de l'ordonnateur. Elles peuvent différer de celles issues des règles de la comptabilité générale présentées par l'agent comptable dans la section précédente.

2.2.1 Des dépenses réalisées à hauteur de de 90,08 % en AE et 93,74 % en CP

DEPENSES EN EUROS						
Dépenses par enveloppe	BR2/2021		CF 2021		Taux d'exécution en %	
	AE	CP	AE	CP	AE	CP
Personnel	7 328 000	7 328 000	7 009 483	7 009 483	95,65	95,65
Fonctionnement	2 032 400	1 449 275	1 403 643	1 312 795	69,06	90,58
Investissement	696 100	834 900	645 552	688 374	92,74	82,45
Total des dépenses	10 056 500	9 612 175	9 058 678	9 010 652	90,08	93,74

Le bilan de l'exécution budgétaire résumé dans le tableau ci-dessus fait apparaître que :

- **Les dépenses de personnels ont été consommées à hauteur de 95,7 % par rapport au budget rectificatif n°2 (BR n°2), adopté le 21 juillet 2021. Une marge significative (318 517 €) est ainsi constatée au compte financier.**

L'enveloppe de rémunération prévue au budget initial n'avait pas été modifiée lors du BR n°1. Elle avait été réduite de 44 000 € en BR n°2 pour tenir compte des économies constatées pendant la crise sanitaire en matière de rémunération des intervenants fonctionnaires.

La marge constatée en exécution en matière de dépenses de rémunération résulte principalement de l'écart constaté sur la ligne « rémunération des élèves » (264 787 €), qui n'a pas fait l'objet d'ajustement lors des BR n°1 et 2. De fait, la prévision réalisée à l'automne 2021 sur ce poste de dépense s'est révélée, en exécution, surévaluée. Les niveaux d'indice de rémunération des promotions entrées en scolarité au 1^{er} mars 2021 et au 1^{er} septembre 2021 ont été inférieurs aux prévisions qui ont servi de base à la construction du budget initial. De plus, deux élèves ont démissionné en cours de scolarité, ce qui a eu pour conséquence de réduire également les dépenses de rémunération.

Par ailleurs, la rémunération des personnels titulaires s'est également avérée moins importante que prévu, ce qui peut s'expliquer notamment par le renouvellement de certains agents de l'institut partis à la retraite, par des collègues plus jeunes bénéficiant d'indice de rémunération plus faibles. En outre, le recrutement d'un agent titulaire n'a pas pu être anticipé comme prévu, ce qui a libéré quatre mois de salaire pour un agent de catégorie B.

Ainsi, les marges de précaution prises en programmation budgétaire sur l'enveloppe des dépenses de rémunération auraient, rétrospectivement, pu être réduites davantage en cours d'exécution budgétaire.

- **Les dépenses de fonctionnement ont été exécutées à 90,58 % en crédits de paiement. Une marge significative (136 480 € en CP) est ainsi constatée au compte financier.**

Un écart de 28 % par rapport à la prévision du BR n°2 est constaté au niveau des dépenses de scolarité. Plusieurs facteurs sont intervenus qui expliquent cette diminution. La crise sanitaire a généré des économies substantielles. Cette crise a conduit à annuler deux séminaires d'intégration, qui devaient être organisés au profit des élèves des deux promotions (-25 000 €), ainsi que par la suppression du regroupement qui devait se tenir au premier semestre (-36 000 €). De plus, les frais de déplacements ont été réduits de 27 000 €, en raison du recours à des réunions voire à des cours en visioconférence. Enfin, les dépenses liées aux réservations de bus ont baissé de 9 000 €.

De plus, les crédits ouverts au BR n°2 concernant le nouveau dispositif des classes talents du service public n'ont pas été consommés en totalité (- 21 000 €). L'estimation des dépenses comportait le versement en 2021 d'une subvention de 4 550 € au CNFPT, celui-ci est reporté à 2022. Par ailleurs, les frais de missions, qui devaient initialement être pris en charge en totalité par l'institut, ont finalement été supportés en partie par les IPAG partenaires. Cela a donc conduit à minorer la dépense.

Enfin, plusieurs travaux de rénovation n'ont pas été programmés ou réalisés dans l'année, faute de disponibilité des fournisseurs, ce qui a généré une diminution des dépenses. Cela a concerné notamment des travaux de réfection dans plusieurs bureaux.

Il convient de souligner que le taux d'exécution en autorisation d'engagement est nettement plus faible que celui évalué en crédits de paiement. Il s'élève seulement à 69 %. L'écart constaté entre les taux d'exécution en AE et en CP provient du non engagement juridique et comptable du montant global, en 2021, des subventions pluriannuelles prévues par la convention au titre des classes talents du service public, signée avec la DGAFP, pour un montant de 832 000 €. La totalité de cette somme n'a pas été engagée juridiquement en comptabilité, alors qu'elle aurait dû l'être (par méconnaissance de la procédure de gestion financière de ce dispositif pour lequel l'IRA est porteur). Seul le montant de 188 825 €, correspondant aux sommes qui ont été versées en 2021 aux partenaires de l'IRA au titre de ces subventions, a été engagé juridiquement et comptablement durant cet exercice budgétaire.

Si le montant total de la subvention pluriannuel avait été correctement engagé, la variation des restes à payer (RAP) de 48 026 € figurant au tableau 10, aurait été augmentée de 643 175 € (832 000 € – 188 825 € déjà versés aux partenaires en 2021). Le niveau réel des RAP s'élève donc à 1 186 914 €. Cette régularisation sera inscrite au BR1-2022 (cf. infra).

- **Les dépenses d'investissement ont fait l'objet d'une réalisation inférieure à l'enveloppe votée en BR n°2 : 93 % des autorisations d'engagement (soit un écart de 50 548 €) et 82% des crédits de paiement ont été consommés (soit un écart de 146 526 €).**

Une partie des travaux des sanitaires n'a pas pu être finalisée en 2021, ce qui représente 72 000 € engagés mais non consommés. En outre, certaines opérations de travaux, comme l'espace cafétéria ou l'aire de pique-nique seront reprogrammées en 2022 (- 35 000€).

Par ailleurs, les investissements prévus pour les logiciels n'ont pas tous été réalisés. Il s'agit notamment des évolutions de logiciels (écart de 22 500 € par rapport au prévisionnel) et d'une

commande pour le wifi et pour une « base de disque » qui restent en attente de livraison et de paiement pour un montant de 23 800 €.

Toutefois, il convient de souligner le niveau très élevé de ces dépenses d'investissement, qui représentent 688 374 €, réalisées dans le contexte spécifique de la crise sanitaire. Plusieurs opérations d'ampleur ont ainsi été menées : le réaménagement du centre de documentation (313 292 €), l'achat d'ordinateurs portables pour les élèves et le personnel permanent de l'institut (142 188 €), la rénovation du parking de l'administration (68 744 €). S'y ajoutent également la réfection de blocs sanitaires dans le hall (70 427 €) et l'achat de matériel de cuisine pour 13 800 €.

2.2.2 Des recettes recouvrées à hauteur de 94,9 % des prévisions budgétaires

Le bilan de l'exécution des recettes ci-dessous résumé fait apparaître un taux de recouvrement de 94,9 %. Les recettes ont représenté un montant de 8 442 160 €.

Cet écart s'explique par deux subventions non versées par des financeurs publics.

En effet, le taux d'exécution relevé au titre des autres financements de l'Etat est très faible et s'élève à 28,4 %. Une recette pour la mise en place du schéma directeur de formation tout au long de la vie de 74 000 € a été recouvrée. Par contre, la recette attendue au titre de la caisse des dépôts et de consignation, d'un montant de 180 140 €, n'a pas été réceptionnée par l'IRA en 2021.

En ce qui concerne la rubrique « autres financements publics », le taux d'exécution est nettement inférieur à celui estimé au BR2 2021. Cette différence s'explique principalement par la subvention pour la mise en place des classes talents du service public, versée par la DGAFP. Dans ce cadre, 455 000 € devaient être versés en 2021 en deux fois, mais une seule avance a été effectuée et le solde de 289 250 € reste à percevoir.

Au niveau des recettes propres, le taux d'exécution de 111,8 % est supérieur à la prévision, ce qui s'explique principalement par un accroissement des activités de formation continue.

RECETTES			
BR2/2021	CF 2021	Taux d'exécution en %	Rubriques
7 941 348	7 941 348	100	Subvention pour charges de service public
260 140	74 000	28,4	Autres financements de l'Etat
467 000	177 500	38	Autres financements publics
223 000	249 312	111,8	Recettes propres
8 891 488	8 442 160	94,9	TOTAL DES RECETTES

2.2.3 Un solde budgétaire déficitaire de 568 492 € (CP)

Le bilan de l'exécution du budget 2021 est déficitaire de 568 492 €.

Compte tenu des niveaux de réalisation des dépenses et des recettes ci-dessous évoqués, le solde budgétaire affiche un déficit de 568 492 € (CP). L'écart entre ce résultat négatif constaté au terme de l'exécution budgétaire et le solde négatif de 720 687 € (CP), anticipé par le budget rectificatif n°2, résulte essentiellement de la moindre consommation des crédits de paiement en matière de dépenses de personnel et de fonctionnement ci-dessus évoquée.

DEPENSES			RECETTES	
	BR2/2021	CF 2021	BR2/2021	CF 2021
	CP	CP	CP	CP
TOTAL	9 612 175	9 010 652	8 891 488	8 442 160
SOLDE BUDGETAIRE			- 568 492	

Au 31 décembre 2021, le niveau final du fonds de roulement reste élevé et s'établit à 2 235 022 €. Elle correspond à 96 jours de fonctionnement. Cette valeur est en baisse par rapport à l'année précédente (2 324 453 €). Le montant de la variation du fonds de roulement est négatif de 89 431 €.

Le montant de la trésorerie à l'issue de l'exercice 2021 s'élève à 1 810 452 €.

3 Comptabilité analytique

La comptabilité analytique mise en place par l'institut depuis plusieurs années consiste à extraire, à partir du compte financier, les éléments permettant de calculer le coût moyen d'un élève en formation initiale, ainsi que celui d'un stagiaire en formation continue.

3.1 Une méthode de calcul nouvelle pour déterminer le coût élève de la formation initiale

L'analyse porte sur :

- les charges de rémunération de l'élève ;
- les frais de déplacement ;
- les dépenses de pédagogie et du jury de scolarité ;
- les dépenses liées à l'organisation des concours ;
- les dépenses liées à la classe préparatoire intégrée, transformée en « classes talents du service public » depuis le 1^{er} septembre 2021 ;
- les dépenses de la fonction soutien à hauteur de 90%.

Pour information, un nouveau calcul du coût élève a été institué par la DGAFP et mis en place à compter de l'exercice 2021, similaire à celui appliqué par l'institut national du service public (INSP - anciennement ENA). Il consiste notamment à prendre en compte le nombre d'élèves physiques formés et sortis de l'IRA au cours d'une année. Le diviseur n'est ainsi plus exprimé en ETPT (élèves et auditeurs) comme cela était pratiqué jusqu'à présent. De plus, les dépenses de la fonction soutien sont prises en compte à hauteur de 90 % (80 % avant 2021). Les charges de la fonction soutien sont constituées par l'addition des dépenses de fonctionnement « soutien » et de 50% des dépenses du personnel permanent. Ce montant est pris en compte à hauteur de 90 %. Les dépenses du personnel affecté à la formation initiale (FI) correspondent à 30 % des dépenses des personnels permanents.

Pour effectuer une comparaison entre 2021 et 2020, le tableau du « coût élève - 2020 » présenté lors de la séance du conseil d'administration (CA) du 10 mars 2021 a été converti. Vous trouverez donc en fin de ce point les tableaux du « coût élève 2020 », avec un diviseur en ETPT tel que présenté en conseil d'administration de mars 2021, ainsi qu'avec un diviseur « nombre d'élèves formés ».

Trois promotions se sont chevauchées au cours de l'année 2021. Au 1^{er} janvier 2021, l'effectif des élèves de la 48^e promotion entrée au 1^{er} septembre 2020 était de 80. Ils ont été pré-affectés au 1^{er} mars 2021 tout en restant rémunérés par l'IRA pour une durée de 2 mois supplémentaires, avant d'être pris en charge financièrement par leur administration d'affectation au 1^{er} mai 2021. La rentrée de la 49^e promotion a eu lieu le 1^{er} mars 2021 avec un effectif de 78 élèves. Au 1^{er} septembre 2021, ces 78 élèves ont été pré-affectés mais ils ont été rémunérés par l'IRA jusqu'au 31 octobre. En parallèle, au 1^{er} septembre, 77 nouveaux élèves ont été accueillis à l'institut et constituent la 50^e promotion. Ces élèves étaient présents au 31 décembre de l'année, mais n'entrent pas dans l'effectif des élèves dits « formés » durant l'année 2021.

Les différents postes de dépenses consacrés à la scolarité sont détaillés ci-après.

3.2 Un coût moyen par élève en formation initiale de 47 263 €, en hausse de 3,4 %

Les dépenses totales affectées au calcul du coût élève sont de 7 467 588 €, alors qu'elles étaient de 7 258 780 € en 2020. Ces dépenses ont augmenté de 208 808 €, soit une hausse de 2,80 %.

Le coût élève 2021, calculé selon les mêmes règles appliquées par l'INSP s'établit à 47 263 €, soit une augmentation de 1 610 € par rapport à 2020 (3,41 %). Cette hausse résulte, non seulement de la hausse moyenne de rémunération des élèves (+1,3 %), mais surtout du retour progressif à une activité « normale », générant des frais de formation, d'organisation des épreuves et frais de déplacement plus élevés, comme en témoignent les données ci-dessous.

3.2.1 Une rémunération moyenne par élève de 30 366 €, en augmentation de 1,3 %

Le montant des dépenses totales de rémunération des élèves est en augmentation de 33 494 €, pour atteindre un montant total de 4 797 913 €. Cette augmentation résulte de :

- la mise en place de la revalorisation des indemnités des élèves, applicable au 1^{er} mars 2021 (arrêté du ministère de la transformation et de la fonction publiques en date du 20 août 2021). Ainsi, l'indemnité de formation, versée à tous les élèves, est passée de 87,20 € à 200 € et l'indemnité forfaitaire mensuelle, versée aux élèves issus du concours interne et du 3^e concours, de 182,95 € à 190 €.
- l'entrée en vigueur du décret n°2021-1270 en date du 29 septembre 2021, qui a relevé le traitement minimum des élèves externes, portant ainsi l'indice majoré de 323 à 340 à compter du 1^{er} octobre 2021.

3.2.2 Des frais de déplacement moyens par élève de 241 €, en légère baisse (5,2 %)

Les frais de déplacement comprennent essentiellement le remboursement demandé par les élèves dans le cadre des déplacements liés au rapport sur commande d'une administration, au mémoire de professionnalisation, ainsi qu'à la semaine de « regroupement ».

Dans le contexte de la crise sanitaire, les frais de déplacement des élèves restent réduits par rapport à une année « normale ». Le montant total des dépenses affiche une baisse de 2 252 €. Les frais constatés ont résulté principalement des déplacements effectués par les élèves pour la réalisation de leurs mémoires. Beaucoup ont effectué des visioconférences, évitant ainsi des déplacements. Dans ce périmètre de dépenses sont également inclus les remboursements des frais générés par la semaine de regroupement qui s'est déroulée du 25 au 27 octobre 2021 pour la 49^e promotion. Pour information, celle qui devait avoir lieu en avril 2021, pour la 48^e promotion, a été annulée en raison des mesures sanitaires liées au COVID-19.

Le ratio « frais de déplacement par élève » (241,05 €) est fortement réduit depuis deux années consécutives, il n'est pas représentatif des dépenses annuelles attendues pour ce pôle de dépenses pour une année « normale ».

3.2.3 Des frais pédagogiques en augmentation de 41 038 €, soit un ratio coût élève en hausse de 9,2 %

Ce ratio retrace essentiellement les dépenses de rémunération des intervenants, les frais de déplacement associés, les prestations assurées par des cabinets de formation, ainsi que les achats de documentation.

Le montant des dépenses correspondantes s'est élevé en 2021 à 474 632 € soit une hausse de 41 038 €.

On constate qu'il a été fait recours de manière plus importante aux intervenants rémunérés à la vacation pour assurer les formations des élèves. Ces dépenses représentent 207 546 € soit une augmentation de 34 846 € (16,79 %). Mais le comparatif avec 2020 reste relatif, étant donné que certaines formations avaient dû être annulées à cause de la pandémie. Ces intervenants bénéficient également du remboursement des frais générés par leurs déplacements, de ce fait ceux-ci sont en augmentation de 5 318 € (17,4 %).

Le recours aux prestataires externes (payés sur facture) est resté, quant à lui, relativement stable, on note une très légère augmentation de 4 911 € soit de 2,33 %.

Le ratio des « frais pédagogiques par élève » s'est élevé à 3 004 € en 2021, en hausse de 9,2 %. Pour mémoire, le ratio 2020 était de 2 727 €.

3.2.4 Un coût « jury de scolarité » rapporté au nombre d'élèves de 275 €, en augmentation de 43 € (+15,7%)

Les dépenses de rémunération des membres du jury de scolarité, ainsi que leurs frais de déplacement se sont élevés à 43 447 €, supérieurs à ceux de 2020 (36 837 €). Le ratio des dépenses par élève passe ainsi à 275 €. Il était de 232 € en 2020. La rémunération des membres du jury de scolarité est en hausse de 4 381 € et celle des frais de déplacement de 850 € par rapport à 2020.

Cette augmentation résulte d'un retour à la normale dans l'organisation des épreuves. En effet, l'épreuve de rapport commandé par une administration avait dû être annulée au printemps 2020, compte tenu de la crise sanitaire. De même, les réunions du jury avaient été organisées « en distanciel » générant ainsi moins de frais de déplacement.

3.2.5 Un coût « jury de recrutement » rapporté au nombre d'élèves de 511 €, en hausse de 32,9 %

Les dépenses inscrites sur ce poste concernent la rémunération des membres du jury des concours et le règlement de leurs frais de déplacement. Le coût total de cette destination s'est élevé, en 2021, à 80 716 €, soit un montant supérieur de 26 188 € par rapport à 2020 (54 528 €). Ramené au nombre d'élèves formés sur l'année 2021, le ratio est de 511 € (contre 343 € en 2020). Il augmente de 32,87 % par rapport à 2020.

Pour la même raison évoquée pour le jury de scolarité, durant l'année 2021, toutes les épreuves des deux concours annuels ont pu être maintenues. Pour rappel, en 2020 l'épreuve de cas pratique avait dû être annulée en raison des mesures sanitaires liées à la COVID.

3.2.6 Des dépenses de « soutien » en augmentation, portant le ratio par élève à 9 065 €, en hausse de 4,1 %

Les dépenses entrant dans le calcul de ce ratio sont les dépenses de personnel de l'équipe administrative et technique de l'IRA à hauteur de 50 %, ainsi que les dépenses de fonctionnement de l'établissement. Les deux montants obtenus sont pris en compte à hauteur de 90 %.

Les dépenses de rémunération du personnel ont été supérieures en 2021 de 30 271 €, cette augmentation étant essentiellement liée au recrutement d'un contrat PRAB (préparation aux concours de catégorie A et B). Les dépenses de fonctionnement sont en augmentation de 20 433 €, soit 3,23 % par rapport à 2020. Le cumul des charges de la fonction soutien est ainsi de 1 432 212 €, contre 1 381 508 € en 2020. Les dépenses

courantes de fonctionnement ont baissé en 2021, notamment car de nombreux travaux de réfection de bâtiments, imputables en fonctionnement, ont accru la dépense de cette enveloppe en 2020. Mais la mise en place des classes talents du service public, dont l'IRA est le porteur, a induit l'inscription au BR2/2021 des sommes devant être reversées aux partenaires. Pour information, l'IRA est subventionné par la DGAFP pour tous les partenaires. Il lui incombe ensuite de reverser la quote-part revenant à chaque partenaire. Ces montants sont inscrits en dépenses de fonctionnement.

Le ratio « charges de la fonction soutien par élève » s'est élevé en 2021 à 9 064 €. Il était de 8 689 €, en hausse de 4,15 %.

3.2.7 Des « charges de personnels » de formation initiale en légère augmentation soit un ratio par élève de 3 371 €, en hausse de 4,4 %

Les charges de rémunération des personnels affectés à la formation initiale (FI) sont de 532 635 €. Ce montant est calculé sur la base de 30% du montant total de la rémunération des personnels permanents de l'établissement. Ces charges sont en hausse de 20 161 € par rapport à 2020. Durant l'année 2020, le départ d'un agent titulaire au sein de la direction des études et des stages n'avait pas pu être compensé tout de suite. Un agent contractuel a alors été recruté, ce qui a eu pour effet de diminuer les charges directes de personnels FI en 2020. Ceci a donc creusé l'écart entre les charges de personnel 2021 et 2020 et permet d'expliquer la hausse du ratio par élève : 3 371 € en 2021 contre 3 223 € en 2020, soit une hausse de 4,39 %.

3.3 Des dépenses de la classe préparatoire en hausse mais difficilement comparables entre 2021 et 2020

Le dispositif CPI a pris fin au 31 août 2021. Un nouveau dispositif « classes talents du service public » (CTSP) a été mis en œuvre dès la rentrée du 1^{er} septembre 2021. Ce dispositif a accueilli 73 élèves au 1^{er} septembre 2021 contre 21 en classe préparatoire intégrée (CPI) l'année qui précédait. De ce fait, la comparaison entre 2021 et 2020 met en évidence une hausse des dépenses qui reflète, en réalité, le changement de nature entre ces deux dispositifs d'égalité des chances.

Les dépenses consacrées à la CPI pour deux quadrimestres et aux CTSP pour un quadrimestre, en 2021, ont été de 67 948 €. A titre de comparaison, les dépenses liées à la CPI étaient de 35 082 € en 2020. L'augmentation est significative sur les postes de dépenses correspondant à l'achat des livres pour les 73 élèves à la rentrée, ainsi qu'aux frais de déplacement. Des frais de réception ont également été générés pour l'inauguration ce nouveau dispositif, avec la prise en charge de l'accueil des 73 élèves et des repas durant les 2 journées de pré-rentrée.

Ces dépenses restant incluses dans le calcul du coût élève, le ratio passe ainsi de 221 € à 430 € par élève de la formation initiale, soit une augmentation de 48,7 %.

Quant au ratio par élève CPI/CTSP, il passe à 1 772 €, contre 1 670 € en 2020. La moyenne du nombre d'élèves accueillis à l'institut, calculée au prorata durant l'année civile 2021, s'élève à 38,3 élèves.

Il convient de rappeler que le reversement effectué aux différents partenaires de la CTSP ne constitue pas une dépense réelle. Il s'agit du versement d'une part de la subvention globale versée à l'IRA par la DGAFP à chacun des partenaires.

Un calcul du coût élève a donc été simulé sans tenir compte de cette dépense et le montant ainsi obtenu s'établit à 46 187 €.

IRADE METZ							
Exécution 2021				Présenté au CA du 10 mars 2021		Converti nouvelle version de calcul	
Elèves formés durant l'année		158		Elèves + auditeurs		Elèves formés	
111,50				159			
DESTINATIONS	COÛT MOYEN ELEVES	2021		2020		2020	
SCOLARITE							
REMUNERATION ELEVES							
TAXES SUR LES SALAIRES	149 205,55			144 584,92		144 584,92	
VERST TRANSPORT ELEVES	43 606,64			44 192,04		44 192,04	
FNAL ELEVES	10 902,92			11 048,50		11 048,50	
TRAITEMENTS ELEVES	2 206 380,82			2 235 530,98		2 235 530,98	
INDEMNITES DIVERSES	412 475,19			317 743,35		317 743,35	
SFT	6 837,03			15 560,96		15 560,96	
URSSAF	332 516,59			336 992,15		336 992,15	
RAFP	19 322,61			16 167,11		16 167,11	
PENSIONS CIVILES	1 605 615,67			1 628 991,30		1 628 991,30	
ACCIDENT TRAVAIL ELEVES	0,00			0,00		0,00	
VISITES MEDICALES	1 957,46			1 957,60		1 957,60	
ŒUVRES SOCIALES	9 092,51			11 649,57		11 649,57	
Coût moyen de rémunération	4 797 912,99	30 366,54		4 764 418,48	42 730,21	4 764 418,48	29 964,90
FRAIS DE DEPLACEMENTS ELEVES							
DEPLACEMENT	32 366,50			36 994,37		36 994,37	
TRANSPORTS COLLECTIFS	800,00			1 520,00		1 520,00	
DEPENSES DIVERSES	4 919,80			1 823,76		1 823,76	
Coût moyen de déplacement	38 086,30	241,05		40 338,13	361,78	40 338,13	253,70
PEDAGOGIE							
DOCUMENTATION	21 232,08			25 272,43		25 272,43	
ORGANISMES DE FORMATION INITIALE	210 990,72			206 078,86		206 078,86	
REMUNERATIONS ENSEIGNANTS	207 546,09			172 700,30		172 700,30	
FRAIS DE DEPLACEMENTS INTERVENANTS	30 441,32			25 122,88		25 122,88	
AUTRES PRESTATIONS	4 421,45			4 419,20		4 419,20	
Coût moyen pédagogique	474 631,66	3 004,00		433 593,67	3 888,73	433 593,67	2 727,00
JURY SCOLARITE							
REMUNERATIONS JURY	32 027,56			27 647,06		27 647,06	
DEPLACEMENTS JURY	9 744,31			8 894,03		8 894,03	
AUTRES PRESTATIONS	1 675,00			296,40		296,40	
Coût moyen jury scolarité	43 446,87	274,98		36 837,49	330,38	36 837,49	231,68
RECRUTEMENT	REMUNERATION JURY CONCOURS IRA	59 729,27		35 532,64		35 532,64	
DEPLACEMENT JURY CONCOURS IRA	20 897,71			18 352,27		18 352,27	
AUTRES DEPENSES	88,86			643,15		643,15	
Coût moyen recrutement	80 715,84	510,86		54 528,06	489,04	54 528,06	342,94
CPI/CTSP	DOCUMENTATION POUR CPI	17 296,16		3 009,81		3 009,81	
DEPLACEMENT CPI	18 796,93			10 331,26		10 331,26	
CABINETS DE FORMATION	7 215,00			8 740,00		8 740,00	
REMUNERATION INTERVENANT CPI	15 999,95			13 001,00		13 001,00	
RECEPTIONS DIVERSES	8 639,84						
Coût moyen CPI	67 947,88	430,05		35 082,07	314,64	35 082,07	220,64
SOUTIEN	Charges fonction soutien	1 432 212,00	9 064,63	1 490 445,00	13 367,22	1 381 508,00	8 688,73
Personnel formation initiale	532 635,00	3 371,11		588 525,00	5 278,25	512 474,00	3 223,11
Coût total élèves	7 467 588,54			7 443 767,90		7 258 779,90	
Coût moyen d'un élève :			47 263,22		66 760,25		45 652,70

3.4 Un coût moyen de la formation continue de 103 € par jour/stagiaire en augmentation de 9,6 %

Pour la formation continue, le calcul de coût complet et du coût moyen est calculé à partir des dépenses du service. En effet, il est établi à partir de la rémunération des intervenants et des cabinets de formation, de leurs frais de déplacement, des charges de personnel et de la quote-part de 20% des dépenses de la fonction soutien. Le coût moyen est calculé à partir de la rémunération des intervenants et des cabinets de formation,

de leurs frais de déplacement, et de la reprise de 10% de la quote-part indiquée ci-dessus. Ce résultat est comparé aux recettes réalisées au cours l'année pour établir un bilan financier des actions de formation.

En 2021, l'activité de la formation continue a repris un rythme quasiment normal comparé à 2020, où l'activité avait été très fortement impactée par la crise sanitaire. Ainsi, les dépenses totales de la formation continue sont en nette augmentation. Elles se sont élevées à 349 967 €, contre 246 111 € en 2020 soit une hausse de 29,7 %. Le montant des dépenses occasionnées par le recours à des organismes privés de formation a été de 197 984 €. La rémunération des intervenants payés à la vacation s'est établie à 130 285 € et les frais de déplacement de ces derniers intervenants se sont élevés à 21 698 €.

A ces dépenses constatées, il est ajouté, pour évaluer le coût moyen des dépenses de formation continue, une quote-part représentant 10 % des frais généraux de la destination « soutien ». En 2021 ce montant s'est chiffré à 36 790 €, contre 37 261 € en 2020.

A l'instar des dépenses, les recettes propres générées par la formation continue en 2021 ont été en forte augmentation (+ 43,6 %). Elles se sont élevées à 213 675 € alors qu'elles étaient de 120 402 € en 2020. Aux recettes propres, il convient d'ajouter une partie de la subvention pour charges de service public, pour un montant de 176 000 € inscrit au compte financier 2021. Au total, le montant des recettes s'est établi à 389 675 €, contre 319 402 € en 2020, soit une hausse de 18 %.

Le bilan financier du service, évalué à partir des dépenses et des recettes ainsi reconstituées, est légèrement excédentaire (+ 2 918 € en 2021), malgré une activité en hausse. Les recettes par jour/stagiaire calculées, se sont établies à 104,22 € pour une dépense moyenne de 103,40 €, soit un écart positif de 0,78 €. Pour mémoire l'écart positif en 2020 était de 11,89 €. Ce résultat s'explique par la baisse du nombre de stagiaires inscrits par session de formation, inscriptions qui sont restées en deçà de la normale durant l'année 2021, encore impactée par la crise sanitaire.

Les actions de formation continue ont été financées à hauteur de 61 % par des recettes propres. Ce taux d'autofinancement a retrouvé un niveau satisfaisant. Pour mémoire, il avait tout juste atteint les 48,9 % en 2020.

IRA DE METZ				
Exécution 2021				
DEPENSES	2020		2021	
	DEPENSES ANNUELLES 2020	Coût moyen jour stagiaire	DEPENSES ANNUELLES 2020	Coût moyen jour stagiaire
FRAIS DE DEPLACEMENT ENSEIGNANTS	20 354		21 698	
ORGANISME DE FORMATION (CABINETS)	151 493		197 984	
REMUNERATIONS ENSEIGNANTS	74 264		130 285	
COUT MOYEN PEDAGOGIQUE/JOUR STAGIAIRES	246 111	81,20	349 967	93,60
FONCTION SOUTIEN FRAIS GENERAUX (10%)	37 261		36 790	
COUT MOYEN /JOUR STAGIAIRES (PETIT EQUILIBR	283 372	93,49	386 757	103,44
CHARGES DIRECTES DE PERSONNEL	330 552		289 900	
FONCTION SUPPORT FRAIS GENERAUX (90%)	335 350		331 112	
COUT COMPLET/JOUR STAGIAIRES	949 274	313,19	1 007 769	269,53
	<u>Résultats d'activité 2020 :</u> 3 031,0 jours stagiaires			
	<u>Résultats d'activité 2021 :</u> 3 739,0 jours stagiaires			
RECETTES DE FORMATION CONTINUE	2020	RECETTES MOYENNES	2021	RECETTES MOYENNES
DGAFP	199 000		176 000	
RECETTES PROPRES	120 402		213 675	
TOTAL	319 402	105,38	389 675	104,22
BILAN RESULTANT DE L'ACTIVITE DE FORMATION CONTINUE	2020		2021	
RECETTES	319 402		389 675	
COUTS PEDAGOGIQUES + FRAIS GENERAUX	283 372		386 757	
RESULTAT D'EXERCICE	36 030	11,89	2 918	0,78

4 Budget rectificatif n° 1-2022

Il est proposé aux membres du conseil d'administration d'approuver un budget rectificatif (BR) apportant des modifications en recettes et en dépenses sur les enveloppes de fonctionnement et d'investissement.

4.1 Des recettes à encaisser, pour un montant de 488 890 €

Plusieurs versements, pour lesquels des titres de recettes ont été émis en 2021, n'ont pas pu être encaissés au cours de cet exercice. Il s'agit :

- du second versement de 2021 au titre des classes Talents du service public, qui représente 289 250 € ;
- du versement correspondant à la prise en charge par la caisse de dépôt et de consignation du coût de la formation des élèves de l'IRA affectés dans cette institution, soit un montant de 180 140 €.

Ces deux versements sont reportés sur 2022 et sont attendus en février. Le montant total de 469 390 € est intégré dans les recettes qui figurent dans les documents budgétaires joints (tableau 2) et a un impact sur le plan de trésorerie (tableau 7).

Par ailleurs, une nouvelle recette de 19 500 € a été attribuée par la DGAFP à l'IRA de Metz au titre des classes talents du service public. Cet abondement de la subvention initiale correspond au fait que les classes Talents partenaires de l'IRA de Metz ont accueillis 73 élèves, alors que l'effectif initialement prévu était de 70 élèves. Le montant de 19 500 € correspond à une subvention de 6 500 € par élève supplémentaire.

4.2 Des dépenses de fonctionnement augmentées de 643 175 € en AE

Comme cela a été évoqué dans le point relatif au compte financier, le montant total des subventions pluriannuelles (832 000 €) devant être versées dans le cadres des conventions conclues en 2021 avec les partenaires de l'IRA dans le cadre des classes Talents de Strasbourg, de Lorraine et de Paris Est n'a pas fait l'objet (par omission) d'un engagement juridique. Seul le montant de 188 825 €, correspondant aux subventions réellement versées en 2021 a fait l'objet d'un tel engagement juridique et comptable. Ce défaut d'engagement juridique du montant total prévu par les conventions de partenariat a conduit à faire apparaître des « restes à payer » potentiellement négatifs lors de l'établissement du compte financier.

Il est dès lors proposé de régulariser cette situation en inscrivant au BR n°1 la somme de 643 175 €, correspondant au différentiel entre les deux montants précités. Cela permettra de corriger, en gestion budgétaire, la difficulté révélée lors de l'établissement du compte financier.

4.3 Une enveloppe d'investissement augmentée de 285 800 € en CP pour financer les opérations réalisables en 2022

Il est proposé d'accroître l'enveloppe d'investissement. En effet, le compte financier 2021 fait apparaître un fonds de roulement de 2 235 022 €. Celui-ci est nettement supérieur au niveau prévisionnel du BR n°2-2021, estimé à 1 603 766 €. Il est également plus élevé que le niveau anticipé lors de la construction du budget initial 2022.

Compte tenu des marges dégagées en 2021, il est proposé d'abonder l'enveloppe d'investissement d'un montant de 285 800 €. Par rapport à la prévision issue du budget initial 2022, les investissements supplémentaires suivants sont envisagés :

- L'isolation et l'étanchéité de la toiture du bâtiment C est ainsi prévue, ce qui permettra notamment de réduire les dépenses énergétiques. Cette opération est estimée à 100 000 €.
- La mise en place d'un prêt d'ordinateur portable au profit des élèves de la classe talents du service public (CTSP) est également prévue. En effet, ce dispositif mis en place en 2021 pour les élèves a facilité la scolarité et a permis de supprimer des salles équipées d'ordinateurs fixes vétustes. Le prêt d'ordinateur a également permis d'organiser de manière efficace le travail à distance. C'est pourquoi il s'avère nécessaire de doter également les 25 élèves des CTSP, soit une dépense de 35 000 €.
- En vue de réaliser une étude concernant la rénovation complète de la cuisine intégrant la salle de restauration, une enveloppe de 30 000 € est réservée.
- Afin de faciliter l'accès des personnes à mobilité réduite, la rampe située à l'arrière du bâtiment B doit être réparée. Les travaux correspondants représentent 25 000 €.
- Enfin, deux engagements pris en 2021 à hauteur de 95 800 € n'ont pas pu être soldés sur l'exercice antérieur et les crédits de paiement correspondants sont à prévoir en 2022. Il s'agit tout d'abord des travaux des sanitaires situés près du restaurant administratif, qui n'ont pas pu être finalisés compte tenu des disponibilités de l'entreprise. Ainsi, 72 000 € sont ouverts à ce titre en crédits de paiement. Il s'agit ensuite d'une commande effectuée en 2021 pour du matériel informatique qui n'a pas été livrée (pour un montant de 23 800 €).

Ces réajustements sont présentés dans le tableau ci-dessous :

Investissements	BI 2022		Ecart		BR1 2022	
	AE	CP	AE	CP	AE	CP
Moyens généraux /divers	45 000	45 000	0	0	45 000	45 000
Informatique / matériel	10 000	10 000	+35 000	+35 000	45 000	45 000
Informatique/ logiciel	40 000	40 000	0	+ 23 800	40 000	63 800
Immobilier / travaux	222 000	222 000	+ 155 000	+ 227 000	377 000	449 000
Total investissement	317 000	317 000	+ 190 000	+ 285 800	507 000	602 800

Sous réserve de l'approbation des modifications précitées, le solde budgétaire présenterait un déficit réduit, porté à 161 072 € (contre un déficit évalué à 364 162 € au budget initial).

Le niveau du fonds de roulement serait diminué de 630 462 € pour atteindre un montant de 1 604 560 € et correspondrait à 62 jours de fonctionnement, ce qui est correct. Le niveau final de trésorerie serait porté à 1 649 380 €.

5 Demande de subvention de l'AIRAM

Afin de réaliser différents projets en 2022, l'association des élèves de l'institut régional d'administration (AIRAM) sollicite auprès du conseil d'administration une demande de subvention de 3 000 €.

Cette association a pour objectif de mener différents projets dans le cadre de la vie de la promotion pour animer des activités en dehors de la formation.

La subvention demandée vise à permettre aux élèves de la 51^e promotion de disposer d'une trésorerie suffisante pour engager des actions dès le début de leur scolarité. Cette demande est portée par les élèves de la 50^e promotion par anticipation des besoins de la promotion suivante. En effet, du fait de la durée relativement courte de la formation, le prochain bureau de l'AIRAM sera constitué après la tenue du prochain conseil d'administration, ce qui ne leur permettra pas de solliciter une demande de subvention.

La demande doit permettre de couvrir les besoins les plus prévisibles, qui correspondent aux activités habituelles de l'AIRAM : organisation d'un gala de fin de scolarité et de manifestations festives au cours de la formation, achat de goodies et matériel de sport.

Le budget prévisionnel de ces actions est évalué à 8 600 €. La participation des élèves inscrits à l'association est évaluée à 4 200 €. La trésorerie de l'association serait mobilisée à hauteur de 1 400 €. La subvention de 3 000 € apportée par l'IRA représenterait 34,9 % des recettes et permettrait d'équilibrer le budget présenté.

Pour information, la situation financière de l'AIRAM arrêtée au 31 janvier 2022, jointe en annexe, fait état d'une trésorerie de 1 600 €.

Vous trouverez en annexe tous les documents établis par l'AIRAM.

Il est proposé au membre du conseil d'administration d'accorder la subvention à hauteur de 3 000 €.

6 Renouvellement de la subvention versée par l'IRA pour le remboursement du restaurant administratif

Le conseil d'administration du 25 novembre 2014 a validé l'instauration d'une subvention complémentaire de 1,31 € par repas, versée par l'institut régional d'administration au bénéfice des élèves de la formation initiale et des personnels de l'institut, à compter du 1^{er} janvier 2015. Cette expérimentation devait faire l'objet d'un bilan, pour pouvoir être ensuite pérennisée. Le bilan n'a cependant pas été produit. Il importe d'y remédier, en vue d'adopter, le cas échéant, une nouvelle délibération relative au soutien à la restauration collective sur le site de l'institut.

6.1 Une subvention qui a permis d'accroître le nombre de repas servis jusqu'à la crise sanitaire

Le bilan présenté concerne la fréquentation du restaurant administratif relatif au public visé. Il porte sur les années 2014 à 2021 et fait apparaître les évolutions suivantes du nombre de repas servis :

ANNEE	REPAS SERVIS	EVOLUTION EN % PAR RAPPORT A 2014
2014	8771	
2015	8816	+ 0,5
2018	9323	+ 6,3
2019	10275	+ 17,1
2020	5102	
2021	6926	

A partir de l'instauration de la subvention en 2015, une augmentation constante du nombre de repas servis est constatée jusqu'en 2019. Il est probable que l'adoption de la subvention complémentaire y a contribué, dans la mesure où cette hausse est venue interrompre la tendance à la baisse constatée avant 2014.

Cette augmentation a connu une accélération rapide en 2019. Mais ce fort accroissement (+ 17,1 %) apparaît principalement lié à la mise en œuvre, à compter du mois de septembre 2019, de la réforme de la scolarité. En effet, si cette réforme a conduit à réduire les effectifs accueillis par promotion (environ 80 élèves par promotion au lieu de 140), la suppression des stages a assuré une activité du restaurant tout au long de l'année (et notamment pendant les mois de septembre et d'octobre, précédemment consacrés au premier stage de la scolarité). Au total, le nombre de repas servis s'en est trouvé accru.

En 2020, en raison du confinement et de la crise sanitaire, de nombreux cours ont eu lieu à distance et l'activité du restaurant administrative a été réduite en conséquence. Il en est de même pour le premier semestre 2021. Compte tenu de ces deux facteurs, les deux dernières années ne sont donc pas représentatives de la fréquentation normale.

Par ailleurs, un sondage a été lancé en janvier 2022 auprès des différents utilisateurs.

Parmi les questions abordées, il a notamment été demandé si les personnes qui fréquentaient habituellement le restaurant administratif renonceraient à y déjeuner si la subvention de 1,31 € était supprimée. Sur 69 votants, 47 ont répondu par l'affirmative. Pour 52 personnes, les tarifs pratiqués

actuellement pour un repas complet sont jugés corrects et 58 sondés fréquenteraient davantage le restaurant administratif si le montant de la subvention était augmenté.

Pour conclure, le bilan de cette expérimentation met en évidence que le versement de la subvention de 1,31 € a vraisemblablement contribué à une augmentation de la fréquentation. De plus, si cette subvention était supprimée, de nombreux usagers renonceraient à prendre leur repas au restaurant administratif. Or, le contrat de concession qui nous lie au prestataire Restaurabelle prévoit une référence de nombre moyen de repas servis d'environ 15 000. Ce seuil n'est pas actuellement atteint et l'équilibre financier de la délégation de service public reste précaire. Si la fréquentation était amenée à se dégrader, cela pourrait conduire à la fermeture du restaurant administratif. Il convient, à cet égard, de rappeler que, lors du dernier renouvellement de la délégation de service public, en 2019, seule la société Restaurabelle a répondu. Les « grandes entreprises » du secteur ne sont en effet pas intéressées par le marché proposé, en raison de ses contraintes (faiblesse du nombre de repas servis, cuisine sur place etc.).

A l'inverse, une hausse de la subvention devrait permettre de renforcer l'attractivité de ce service, qui constitue un véritable atout pour l'institut.

6.2 Une proposition de pérennisation, en portant la subvention de 1,31 € à 1,42 €

Il est proposé d'une part de reconduire le dispositif de contribution de l'institut aux repas des élèves et des agents permanents et d'autre part, de porter le montant de la subvention à 1,42 €, afin que le tarif appliqué aux élèves dont l'indice majoré est inférieur à 480, et qui bénéficient d'une prestation d'action sociale de 1,31 €, soit symboliquement inférieur à 5 € (4,99 € précisément). En effet, il apparaît que le montant de 5 € constitue un seuil psychologique pour les élèves dont le budget est fortement contraint. Cette mesure, si elle était adoptée, pourrait prendre effet au 1^{er} avril 2022.

7 Règlement intérieur des classes « Talents » du service public

Le décret n° 2021-239 du 3 mars 2021 institue les modalités d'accès à certaines écoles de service public. Par arrêté en date du 5 août 2021, l'institut régional d'administration de Metz figure dans la liste des cycles de formation dénommés « Prépas Talents » préparant aux concours d'accès à certaines écoles ou organismes assurant la formation de fonctionnaires.

Le dispositif des classes préparatoires intégrées étant remplacé à compter d'août 2021 par les classes talents du service public (CTSP), le règlement intérieur applicable pour la classe préparatoire intégrée de l'IRA de Metz doit être adapté au nouveau cycle de formation.

Par conséquent, un nouveau règlement intérieur de la CTSP est soumis à l'approbation du conseil d'administration. Sous réserve de son approbation par le conseil d'administration, ce règlement prendra effet à partir du 1^{er} avril 2022. Il se substituera au règlement intérieur de la CPI. Il figure en annexe du présent document.

8 Maîtrise des risques : actualisation des documents

L'article 215 du décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique a instauré pour les organismes l'obligation de mettre en place un dispositif de contrôle interne financier. L'arrêté du 17 décembre 2015 énonce les principes directeurs et la démarche à mettre en œuvre pour déployer et renforcer les dispositifs de maîtrise des risques.

La maîtrise des risques est définie comme l'ensemble des dispositifs ou processus organisés, formalisés et permanents, choisis par l'encadrement et mis en œuvre par les responsables de tous niveaux pour maîtriser le fonctionnement de leurs activités en vue de fournir une assurance raisonnable quant à la réalisation de leurs objectifs.

Un comité de pilotage est mis en place par le ministère chargé de l'économie et des finances pour accompagner les opérateurs dans cette démarche, en coordination avec la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP).

Parmi les différents processus à couvrir par la maîtrise des risques, les processus budgétaires, liés aux rémunérations et à la commande publique, sont prioritairement identifiés à l'institut.

Trois outils ont été mis en place :

- une cartographie des risques qui répertorie pour chaque processus les risques en fonction d'une cotation qui correspond à une évaluation de la probabilité que le risque intervienne : faible, moyen ou fort. Celle-ci est actualisée au 1^{er} février 2022 ;
- l'organigramme fonctionnel de l'IRA. Ce document est nominatif. Il détaille pour chaque tâche le service concerné, l'opérateur principal et le suppléant, ainsi que le responsable de la supervision. Cet organigramme a été fortement remanié en 2021 en raison du renouvellement de l'équipe du secrétariat général. En 2022, un nouvel agent doit rejoindre ce service et devra être formé ;
- un plan d'action qui recense par processus les actions mises en place en fonction des risques détectés. Un état d'avancement est tenu à jour régulièrement.

Ces documents figurent en annexe.

Le dispositif de maîtrise des risques mis en place et actualisé au 1^{er} février 2022 est soumis au conseil d'administration.

Points pour information du conseil d'administration

9 Bilan de sortie de la 50^e promotion « Olympe de Gouges »

La promotion Olympe de Gouges se composait, à la rentrée de septembre 2021, de 77 élèves : 40 étaient issus du concours externe, 29 du concours interne et 8 du 3^e concours. 75 élèves ont achevé leur première période probatoire.

9.1 Un choix ouvert, aussi marqué par un retour au renforcement de l'administration centrale

75 élèves ont passé les épreuves du classement et tous ont été classés. Parmi les 25 premiers classés :

- 3 élèves ont rejoint l'administration scolaire et universitaire,
- 7 ont choisi l'administration territoriale de l'État.
- 15 ont opté pour l'administration centrale.

Environnement professionnel	Nombre de postes	Rang du 1 ^{er} choix	Rang du dernier choix
Administration centrale	32	1	72
Administration scolaire et universitaire	24	11	70
Administration territoriale de l'État	24	2	75

Tous les élèves ont eu la possibilité de choisir entre au moins deux des trois environnements professionnels. Seules trois personnes ne pouvaient plus choisir l'administration centrale.

Détail par environnement professionnel :

ADMINISTRATION CENTRALE			
Corps	Postes pourvus/ offerts	Corps	Postes pourvus/ offerts
Armées	4/4	Intérieur – police nationale	2/2
Caisse des dépôts et consignations	2/2	Intérieur – gendarmerie nationale	1/1
Conseil d'État	3/3	Justice	3/3
Économie, finances et relance	5/5	Office français de protection des réfugiés et apatrides	2/2
Éducation nationale, jeunesse et sports	3/3	Solidarité, santé, travail, emploi et insertion	3/3
Intérieur – DAC [c'est-à-dire secrétariat général et outre-mer]	2/2	Transition écologique	2/2
TOTAL : 32/32			

ADMINISTRATION SCOLAIRE ET UNIVERSITAIRE	
Structures	Postes pourvus / offerts
Services académiques	5/6
Enseignement supérieur	1/1
Opérateur national	1/1
EPLÉ	12/16
TOTAL	19/24*

* Il a été proposé un nombre de postes supérieur à celui fixé par l'arrêté du 19 mars 2021.

ADMINISTRATION TERRITORIALE DE L'ÉTAT	
Corps	Postes pourvus / offerts
Affaires sociales (DDETS)	2/2
Armées	2/2
Caisse des dépôts et consignations	1/1
Culture	1/1
Intérieur (préfectures, SGAMI, SGCD)	13/13
Justice	1/1
Transition écologique (opérateur, UD DRIHL, DDT)	4/4
TOTAL	24/24

La répartition des postes à pourvoir, entre les trois environnements professionnels, se présente de manière moins équilibrée que pour la promotion précédente, même si le volume est identique dans deux des trois environnements. Avec la démission de deux élèves en phase commune et l'offre de trois postes supplémentaires par le ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse, cinq postes de ce ministère sont restés vacants, ce qui est stable par rapport à la promotion Marianne (49^e). Une fois de plus, on observe que tous les postes non pris se concentrent dans l'administration scolaire, essentiellement dans des établissements publics locaux d'enseignement.

Cette répartition laisse transparaître la montée en charge de l'office français de protection des réfugiés et apatrides sous la pression migratoire, tandis que le grand absent est le ministère de l'agriculture, qui a procédé récemment à un recrutement direct d'attachés probablement suffisant pour quelques années.

9.2 Une procédure d'affectation qui révèle des différences de parcours entre élèves selon leurs concours d'origine

Comme en témoigne les tableaux ci-dessous, les élèves issus du concours externe et du troisième concours ont, globalement, mieux réussi les épreuves de classement que les candidats issus du concours interne. Ainsi, 40 % des candidats issus du concours externe se situent dans le premier tiers du classement, contre seulement 19 % des candidats issus du concours interne.

Par ailleurs, il apparaît que les choix d'affectation sont sensiblement différents selon les concours d'origine. Plus de 62 % des élèves issus du concours externe ont choisi un poste en administration centrale, alors que seuls 18,5 % des élèves issus du concours interne et 25 % des candidats issus du troisième concours ont fait

ce choix. Inversement, très peu de candidats issus du concours externe ont fait le choix de rejoindre l'administration scolaire et universitaire (15 %), alors qu'un tiers des candidats issus des concours interne et du troisième concours ont rejoint cet univers professionnel.

	1 ^{er} tiers du classement		2 ^e tiers du classement		3 ^e tiers du classement		Total élèves
	Nombre d'élèves	Proportion *	Nombre d'élèves	Proportion *	Nombre d'élèves	Proportion *	
externe	16	40%	12	30%	12	30%	40
interne	5	19%	11	41%	11	41%	27
3 ^e concours	4	50%	2	25%	2	25%	8

	Administration centrale		Administration scolaire et universitaire		Administration territoriale de l'État		Total élèves
	Nombre d'élèves	Proportion *	Nombre d'élèves	Proportion *	Nombre d'élèves	Proportion *	
externe	25	62,5%	6	15,0%	9	22,5%	40
interne	5	18,5%	10	37,0%	12	44,4%	27
3 ^e concours	2	25,0%	3	37,5%	3	37,5%	8
Total élèves	32	42,7%	19	25,3%	24	32,0%	75

9.3 Une offre équilibrée parmi les territoires du Grand Est, qui atténue une prépondérance francilienne durable

D'un point de vue géographique, les caractéristiques de la répartition des postes de la promotion Olympe de Gouges ne diffèrent pas beaucoup de ce qui a été observé avec les précédentes. La proportion de pré-affectations en Île-de-France, plus importante que celle des élèves originaires de cette région, tend tout de même à satisfaire une population où persiste un certain tropisme francilien.

9.3.1 Une répartition géographique plutôt favorable à l'échelle du Grand Est

Le croisement du type d'administrations et de la localisation des postes s'illustre par le tableau de répartition suivant :

Régions	Administration centrale	Administration territoriale de l'État	Administration scolaire et universitaire	Total
	postes pourvus / offerts	postes pourvus / offerts	postes pourvus / offerts	
Île-de-France	32/32	9/9	9/12	50/53
Grand Est, dont :		14/14	9/11	23/25
- Alsace		4/4	4/4	
- Champagne-Ardenne		4/4	1/3	
- Lorraine		6/6	4/4	
Nouvelle Aquitaine		-	1/1	1/1
Hauts-de-France		1/1	-	1/1
TOTAL	32/32	24/24	19/24	75/80

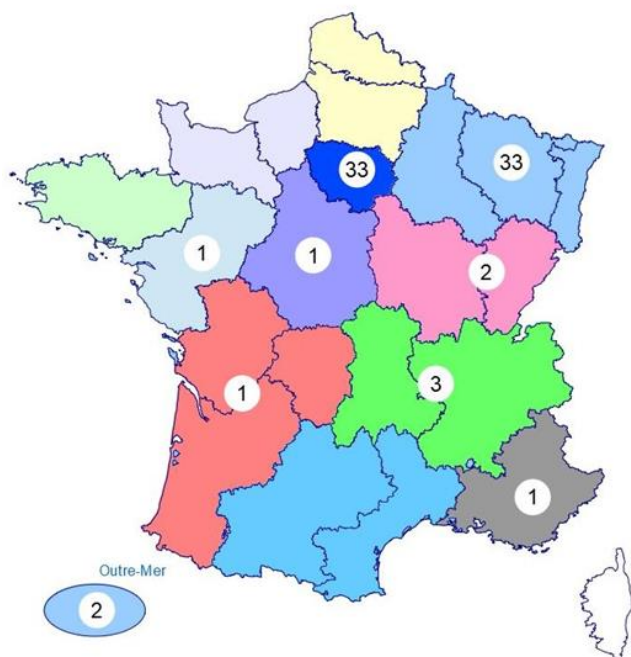
Comme indiqué plus haut, cinq postes du ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse sont restés vacants. Les secteurs géographiques non choisis se situaient dans les académies de Versailles et de Reims (plus particulièrement dans les Ardennes) : quatre en établissements et un en rectorat.

9.3.2 Des pré-affectations toujours majoritairement franciliennes

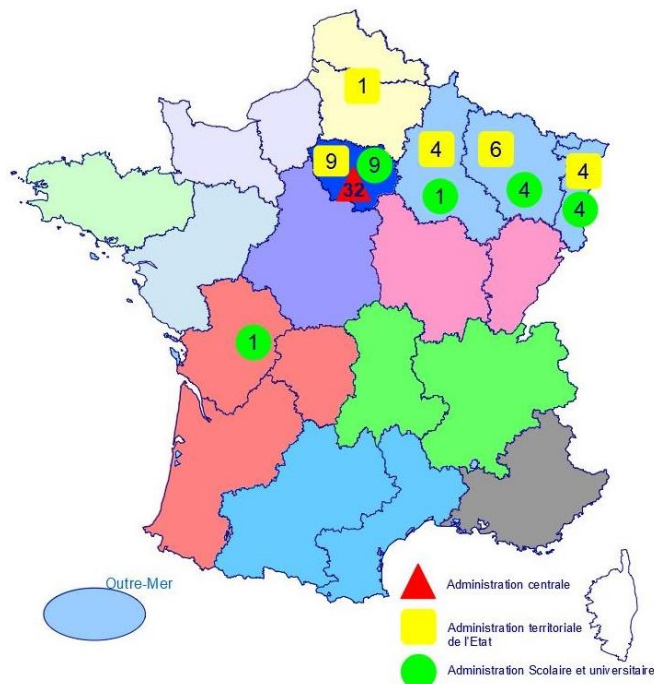
De même qu'avec la promotion Marianne, on observe une prépondérance des pré-affectations en Île-de-France (2/3), alors que seuls 43 % des élèves avaient déclaré en être originaires. En contrepartie, 33 élèves venaient du Grand Est tandis que 23 postes y ont été pourvus.

Il est aussi à noter qu'aucun poste n'était à pourvoir outre-mer, aucune demande d'ouverture de tels postes n'ayant été formulée au sein de la promotion Olympe de Gouges.

Origine géographique des élèves à la rentrée



Choix des postes des élèves classés



Si on retrouve une certaine préférence pour l'administration territoriale de l'État (ATE) dès lors que le choix est possible avec l'administration scolaire et universitaire (ASU), la tendance paraît moins marquée que dans le cas de la promotion précédente. Toutefois, les postes qui avaient la double caractéristique d'être rattachés à l'administration scolaire et situés en Champagne-Ardenne ont visiblement moins intéressé que les autres.

	Administration scolaire et universitaire	Administration territoriale de l'État
	<i>Rangs des 1^{er} et dernier choix</i>	<i>Rangs des 1^{er} et dernier choix</i>
Grand Est, dont :	entre 11 et 69	entre 2 et 55
Alsace	entre 21 et 52	entre 2 et 30
Champagne-Ardenne	69	entre 10 et 55
Lorraine	entre 11 et 65	entre 16 et 36
Paris et Île-de-France	entre 35 et 70	entre 5 et 75

10 Présentation de la 51^e promotion

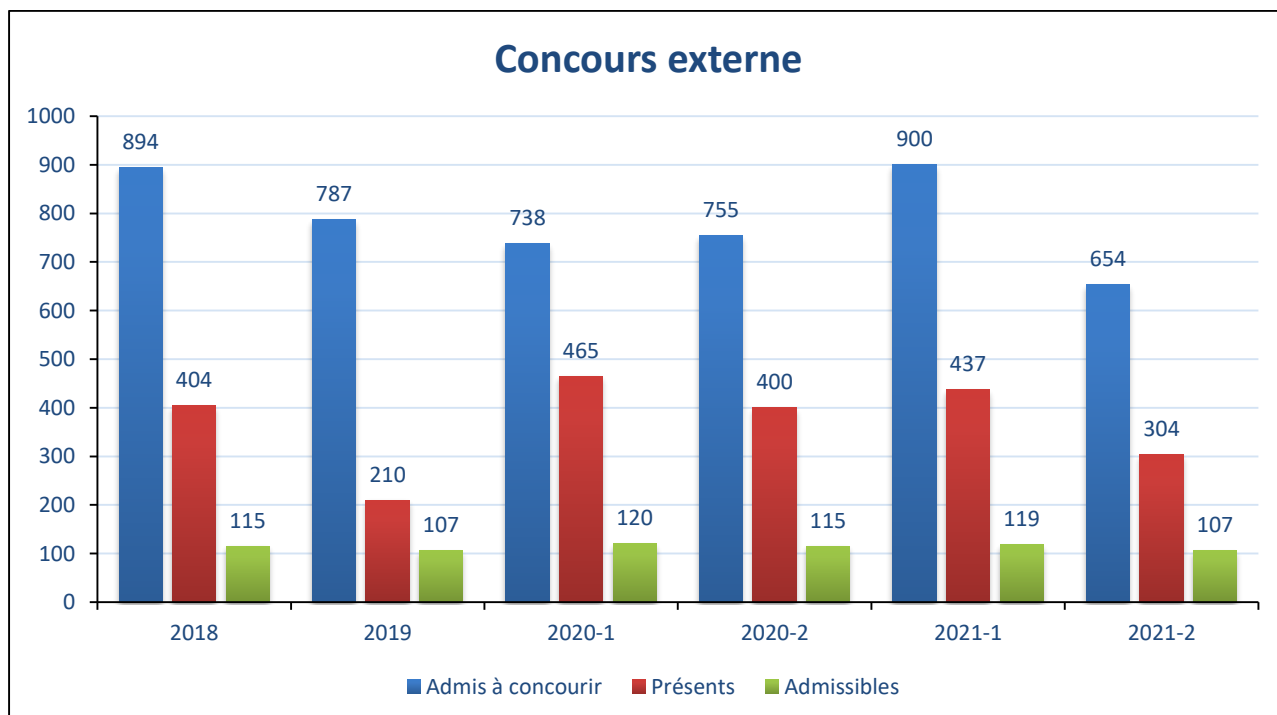
La 51^e promotion de l'IRA de Metz commence sa formation le 1^{er} mars 2022 et suivra les cours à l'institut jusqu'à la fin du mois de juillet. Elle doit être constituée de 87 élèves, soit dix de plus que la précédente. Cette évolution est le reflet de la montée en puissance du dispositif de renforcement des structures administratives de l'éducation nationale sur le territoire, dont un volet concerne le recrutement par la voie des IRA.

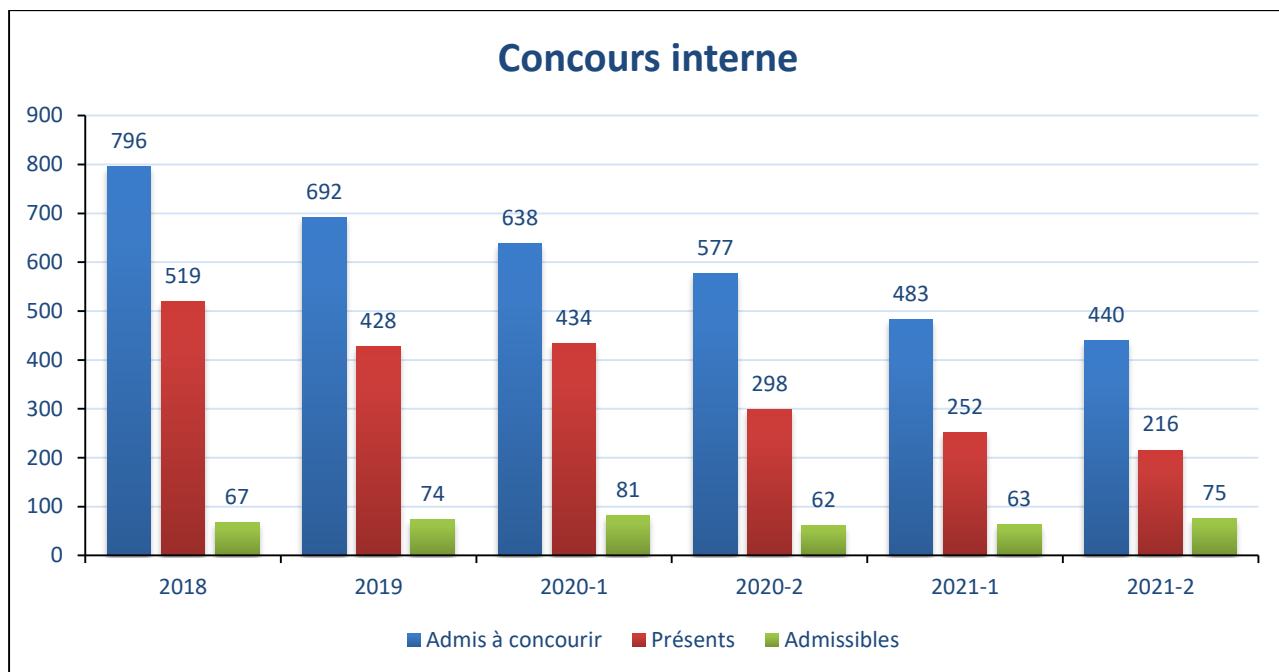
Au moment où le présent rapport est rédigé, la composition de cette promotion n'est pas encore stabilisée, plusieurs appels sur listes complémentaires étant à prévoir. Le portrait qui en est tracé ici devra faire l'objet de retouches à la marge après la rentrée.

10.1 Une attractivité en forte baisse tendancielle pour le concours interne et le 3^e concours

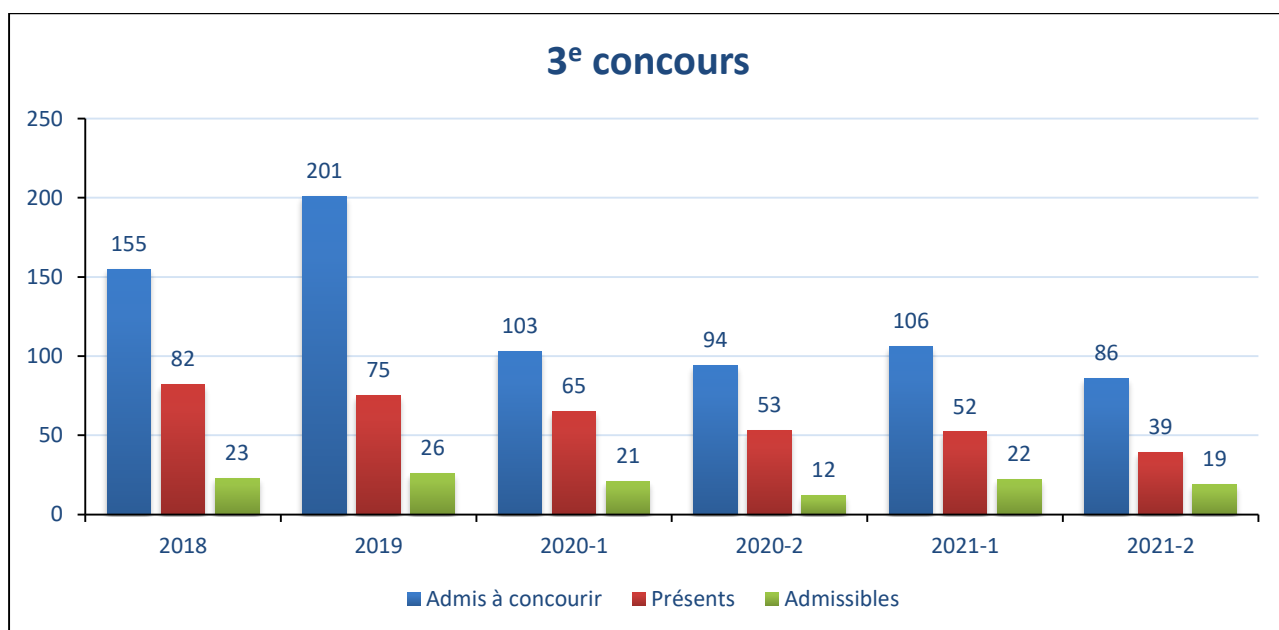
Bien que le regain de la pandémie ait coïncidé avec l'oral d'admission, la crise sanitaire n'a pas entravé de manière notable le bon déroulement de l'épreuve. La principale préoccupation des organisateurs et du jury de concours a été d'un autre ordre : la poursuite de la baisse d'attractivité des concours d'entrée à l'IRA et ses conséquences potentielles, tant qualitatives que quantitatives sur le recrutement.

S'il paraît difficile de dégager une tendance dans la durée à propos du concours externe, on peut s'interroger sur la perte d'attractivité récente du concours interne (chute de 58,3 % du nombre de présents aux épreuves écrites depuis 2018). Parmi les facteurs explicatifs qui peuvent être avancés, figurent la modification de la nature des épreuves après la réforme de 2019 et l'attribution de points négatifs en cas de mauvaise réponse au questionnaire à choix multiples (environ 70 % des internes ont été éliminés à cause du QCM lors des premières sessions de mise en œuvre de cette épreuve).





La baisse du nombre de candidats est également manifeste pour le 3^e concours (-51 % depuis 2018). De toute évidence, le fait d'avoir des épreuves identiques aux trois concours, qui nécessitent une bonne maîtrise préalable des fondamentaux de l'administration, pénalise les candidats issus du secteur privé. Lors de la session du concours qui a permis le recrutement de la 51^e promotion, deux des neuf places ouvertes au titre du 3^e concours n'ont pas été pourvues à l'issue de l'épreuve orale d'admission.



Ainsi que cela a été annoncé en novembre, les IRA et à la DGAFP préparent notamment une adaptation des campagnes de communication destinée à élargir les viviers de candidats. Des études statistiques sont également menées afin d'identifier d'éventuels autres facteurs explicatifs du phénomène, qui n'est pas spécifique à l'IRA de Metz.

Par ailleurs, le barème de l'épreuve de QCM a été modifié afin de limiter le nombre d'éliminés à cette épreuve. En cas de réponse fautive, il est attribué 0,5 point négatif, contre 1 point précédemment. Cette

réforme a été mise en place pour le recrutement de la 51^e promotion. Elle a conduit à réduire considérablement le nombre de candidats éliminés à l'issue des épreuves d'admissibilité. Seuls 15,2 % des candidats ont ainsi été éliminés lors de cette session. Il est probable que cette modification rende plus attractifs les concours des IRA auprès des candidats potentiels du concours interne et du troisième concours.

Session 2021-2 (écrits 19 octobre 2021)	CONCOURS EXTERNE	CONCOURS INTERNE	TROISIEME CONCOURS	Total
Postes offerts	44	34	9	87
Inscrits	662	442	87	1191
Admis à concourir	654	440	86	1180
Présents épreuves écrites	304	216	39	559
% présents	46,5%	49,1%	45,3%	47,4%
Nombre de notes éliminatoires (hors rupture d'anonymat)	42	37	6	85
% notes éliminatoires	13,8%	17,1%	15,4%	15,2%
Dont QCM	31	34	4	69
Dont cas pratique	19	5	2	26
Dont QCM et cas pratique	7	2	0	9
Taux de sélectivité (présents à l'écrit/admis)	14,5%	15,7%	23,1%	15,6%

10.2 Une promotion à nouveau majoritairement féminine, un peu moins diplômée et à moitié francilienne

La féminisation apparaît forte une fois encore avec un taux de 59,5 %, une proportion quasi identique à celle observée dans la promotion Olympe de Gouges, mais supérieur aux promotions précédentes, qui approchaient la parité absolue.

Concours	Femmes	Hommes	Total
externe	25	18	43
interne	22	12	34
3 ^e concours	3	4	7
Total	50	34	84

Alors que la proportion d'élèves détenant un diplôme de niveau au moins égal à bac + 5 atteignait 77,6 % dans la promotion Olympe de Gouges (50^e), on revient ici à un taux plus habituel avec 58 %. Sans surprise, les filières du droit, de l'administration publique et des sciences politiques se maintiennent toujours en position très favorable. Toutefois, la part des diplômés en comptabilité, gestion, finances et gestion des ressources humaines a doublé par rapport à la session de concours précédente puisque cela caractérise un élève sur cinq.

L'âge moyen demeure stable par rapport aux promotions précédentes (33 ans). Individuellement, des écarts importants peuvent être observés, y compris parmi les lauréats du concours externe.

Concours	Âge minimal	Âge moyen	Âge maximal
externe	21 ans	26 ans	47 ans
interne	29 ans	40 ans	53 ans
3 ^e concours	33 ans	42 ans	56 ans

Les Franciliens représentent près de la moitié des élèves (47,6 %), soit une proportion légèrement plus importante que pour la promotion précédente (43 %). 6 % sont ultramarins. 35,7 % viennent du Grand Est.

11 Bilan de l'évaluation différée simplifiée de la formation initiale après réforme

Avant la réforme de 2019, les cinq IRA faisaient réaliser par un institut de sondage une évaluation de la formation initiale environ neuf mois après la prise de poste, ce auprès de chaque nouvel attaché et de son supérieur hiérarchique direct. Certains résultats de ces enquêtes constituaient des indicateurs dans le cadre du contrat d'objectifs et de performance.

Le marché relatif à cette prestation n'ayant pas été renouvelé, la tutelle a demandé à chaque institut de procéder lui-même à une enquête simplifiée auprès des trois premières promotions postérieures à la réforme de 2019 et auprès des employeurs. Les promotions de l'IRA de Metz concernées étaient la 46^e (Félix Éboué – formée de septembre 2019 à avril 2020), la 47^e (Rosa Parks – de mars 2020 à octobre 2020) et la 48^e (Louis Pasteur – de septembre 2020 à avril 2021). De 38 à 45 questions (selon les combinaisons) ont été posées aux anciens élèves, 12 à leurs employeurs.

L'IRA de Metz a réalisé le sondage à la fin d'octobre et au début de novembre 2021 au moyen du logiciel Sphinx, qui garantit l'anonymat des réponses. Les éléments collectés par les cinq IRA ont fait l'objet d'une exploitation groupée par la DGAFP.

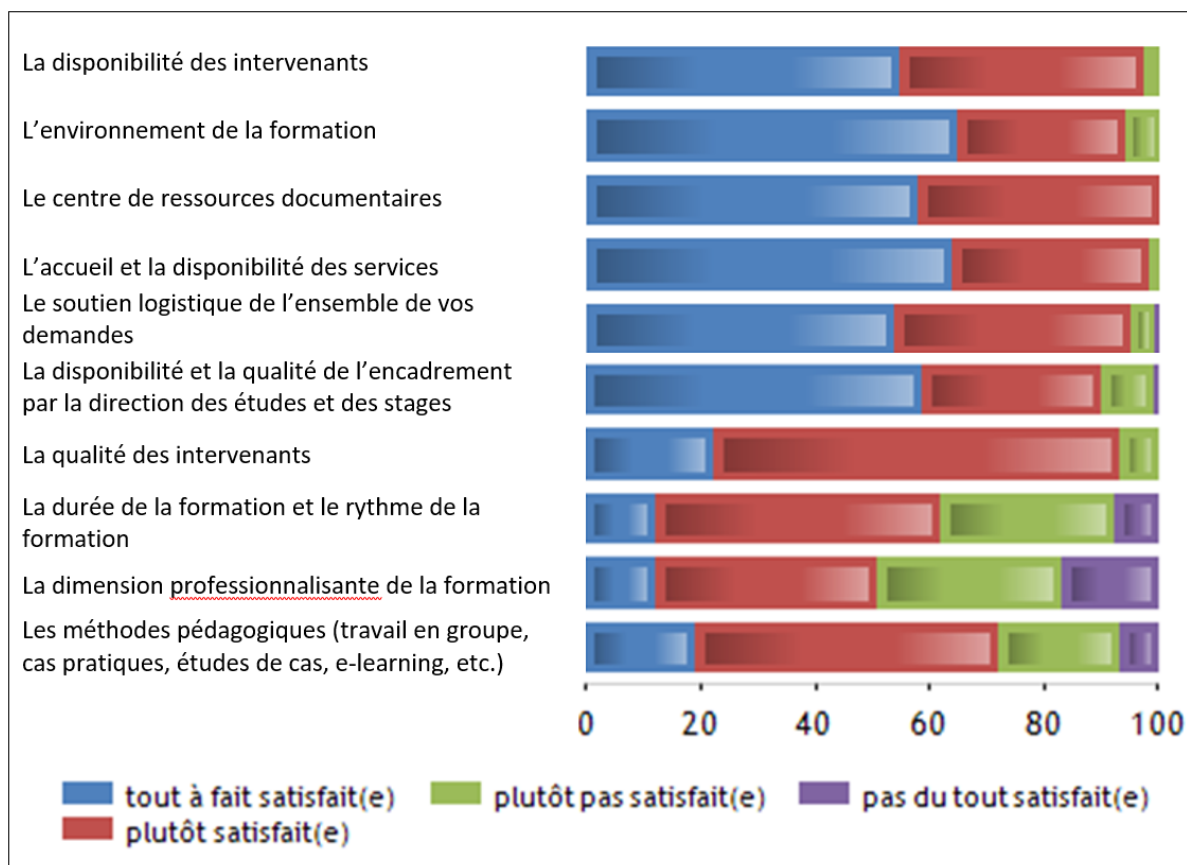
Une synthèse des éléments propres aux promotions messines est exposée ci-après. Il est à noter que les données collectées sont constituées, pour l'essentiel, d'un verbatim assez volumineux dont la restitution nécessiterait trop de développements et qui présentent surtout un intérêt dans le cadre des ajustements permanents opérés par la direction de la formation initiale. Le parti a donc été pris de ne retenir ici que quelques informations statistiques donnant une tonalité d'ensemble.

11.1 Les anciens élèves saluent la qualité de services rendus par l'IRA mais jugent la scolarité insuffisamment professionnalisante

La satisfaction globale des élèves des trois premières promotions issues de la réforme de la scolarité avoisine les 78 %. De manière remarquable, ce niveau est constant quel que soit la promotion considérée. Cette stabilité est sans doute liée au fait qu'à plus de 85 %, les élèves concernés indiquent que les mesures d'adaptation de la formation aux contraintes nées de la crise sanitaire leur ont permis de suivre de manière satisfaisante la première période probatoire. Cela tend à montrer que l'impact de la COVID-19 sur la qualité de la formation initiale est resté limité et que les résultats de l'enquête reflètent avant tout les évolutions nées de la réforme de 2019.

Le niveau de satisfaction globale est cependant de l'ordre de 10 points inférieur à celui constaté avant la réforme de la scolarité, lors des sondages effectués auprès des anciens élèves.

Cette perte de satisfaction ne semble pas liée à une perte de qualité des formations ou, plus largement des prestations assurées par l'IRA de Metz. La satisfaction à l'égard du service rendu par l'institut demeure élevée, voire très élevée : la disponibilité et la qualité des intervenants, l'accueil et la disponibilité de la direction de la formation initiale, les services du centre de documentation sont évalués positivement à la quasi-unanimité.



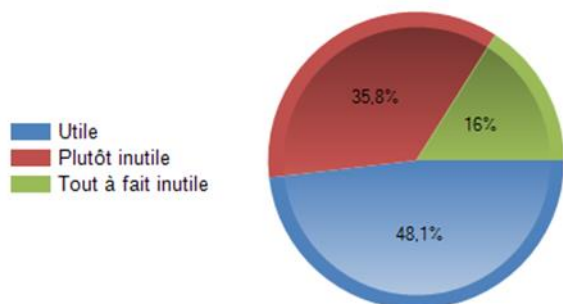
Les critiques sont plus fréquentes au sujet des méthodes didactiques encore employées par certains intervenants, de la durée et du rythme de la formation, mais surtout de la dimension « professionnalisante » de la formation. Près de la moitié des élèves estiment la formation insuffisamment « professionnalisante ». Une proportion identique est constatée dans les autres IRA.

Il apparaît une certaine dichotomie entre le caractère interministériel et pluridisciplinaire de la formation avec la nécessité de préparer les élèves à une prise de poste sur des fonctions spécifiques, d'autant plus que l'affectation sur le poste n'est déterminée qu'en fin de scolarité.

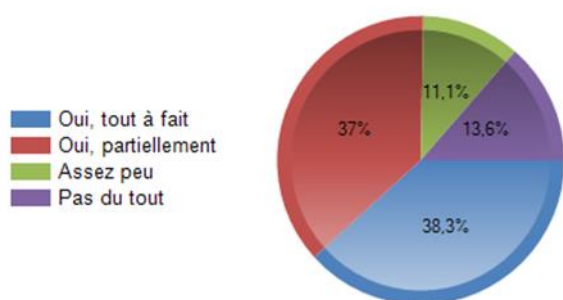
Cette difficulté à proposer une formation préparant aux futures fonctions peut expliquer le fait que l'insatisfaction croît au fil de la première période probatoire, passant de 28,3 % en phase commune à 36,4 % en phase d'approfondissement, pour culminer à 69,7 % en phase de contextualisation. À la lecture de ces chiffres, on peut s'interroger sur les appellations données à ces phases de formation et sur les attentes, légitimes mais techniquement impossibles à assouvir, qu'elles génèrent chez les élèves.

La même difficulté à individualiser les parcours peut expliquer que plus d'un élève sur trois se déclare insatisfait de l'accompagnement mis en place dans le cadre de l'individualisation de la formation.

Au total, la formation initiale, telle qu'elle a été « recalibrée » en 2019, laisse plus d'un élève sur deux sceptique quant à son utilité pour qu'il puisse exercer ses fonctions :



Toutefois, il convient de noter que les trois quarts des anciens élèves estiment, in fine, avoir obtenu un poste en adéquation avec leur projet professionnel.



En outre, si un élève sur deux estime ressentir des difficultés lors de sa prise de fonctions, cette proportion est identique à celle observée avant la réforme de 2019.

S'agissant des amendements à apporter à la réforme, un élément fait l'unanimité : tous les anciens élèves interrogés, sans exception, pensent qu'une période de stage serait nécessaire dans le cadre de la formation initiale des attachés d'administration.

11.2 Les employeurs méconnaissent souvent la réforme de la scolarité mais évaluent positivement la grande majorité des élèves

Sept employeurs sur dix déclarent méconnaître le contenu et l'organisation de la formation des futurs attachés dispensée à l'institut. Seuls 5,5 % estiment les connaître très bien. La tendance déjà observée de longue date s'accroît visiblement depuis la dernière réforme. La suppression des stages a certainement contribué à distendre des liens qui s'étaient tissés notamment lors de visites des cadres de l'institut dans les différentes administrations.

Alors que l'un des principes mis en avant en 2019 consistait à considérer la seconde période probatoire comme la suite de la formation initiale commencée à l'IRA, il est frappant de constater que 42,5 % des employeurs comptent sur « une prise de poste rapide et efficace », donc sur un cadre déjà pleinement opérationnel à sa pré-affectation dans le service. Certes, parallèlement, 43,8 % des supérieurs hiérarchiques directs estiment que l'adaptation du nouvel arrivant à son poste a duré moins de trois mois, mais rien n'indique qu'il s'agit des mêmes employeurs :



Il est toutefois rassurant que les compétences et capacités constatées chez 97,3 % des arrivants correspondent globalement à celles attendues par leur encadrement. C'est même totalement le cas pour les deux tiers d'entre eux.

Un employeur sur quatre considère que des lacunes dans la formation dispensée à l'IRA semblent être à l'origine de difficultés constatées lors de la prise de poste. Pour mémoire, dans l'enquête portant sur la dernière promotion avant réforme, aucun des supérieurs hiérarchiques interrogés n'a cité cette éventualité, même à titre secondaire. Cela étant, après réforme, 87,7 % pensent que la période de formation à l'IRA prépare correctement à la posture de cadre.

La modestie et la souplesse pour s'adapter à l'administration d'accueil sont assez souvent mentionnées comme des qualités indispensables pour un futur attaché. Parmi les autres caractéristiques comportementales attendues par les employeurs, la manifestation d'intérêt (et donc d'investissement personnel, de proactivité etc.) pour la structure et ses missions est volontiers mise en exergue, ce qui pourrait laisser entendre que cette attitude n'est pas toujours perceptible ou spontanée.

En résumé, les élèves pré-affectés répondent encore très largement aux attentes des employeurs, qui se sont aussi ajustées pour tenir compte du raccourcissement de la formation à l'IRA. Mais l'absence de stage, le caractère artificiel de la phase de contextualisation mais aussi de l'élaboration d'un projet professionnel au regard de la procédure de classement et de pré-affectation font partie des principaux motifs d'insatisfaction sur lesquels une réflexion doit être menée.

Cette enquête, couplée à l'analyse par la cour des comptes de la gestion des IRA, fait actuellement l'objet d'une réflexion inter-IRA, pilotée par la DGAFP, pour réfléchir aux voies et moyens pour « réformer la réforme » des instituts.

12 Bilan 2021 de la formation continue

A l'instar des années précédentes, la direction de la formation continue (DFC) a assuré, en 2021, deux types d'actions de formation continue :

- Les formations interministérielles, organisées en partenariat avec les plateformes d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH) des quatre régions qui sont du ressort de l'IRA, à savoir le Grand Est, l'Île-de-France, la Réunion et Mayotte. Ces formations sont financées :
 - Sur l'enveloppe de 100 000 € dédiée au « droit de tirage » éventuellement complétée par une offre de l'institut sur son budget propre ;
 - Sur l'enveloppe exceptionnelle de 74 000 € attribuée par la DGAFP pour la mise en œuvre du « schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie » (SDFPTLV) ;
- Les formations à la commande dites « en intra », c'est-à-dire :
 - Les formations organisées par l'IRA à la demande des services et administrations ;
 - Les formations commandées par les PFRH (au titre de la réciprocité) ;

Par ailleurs, depuis la réforme de la scolarité, le service est en charge de nouvelles missions avec d'une part :

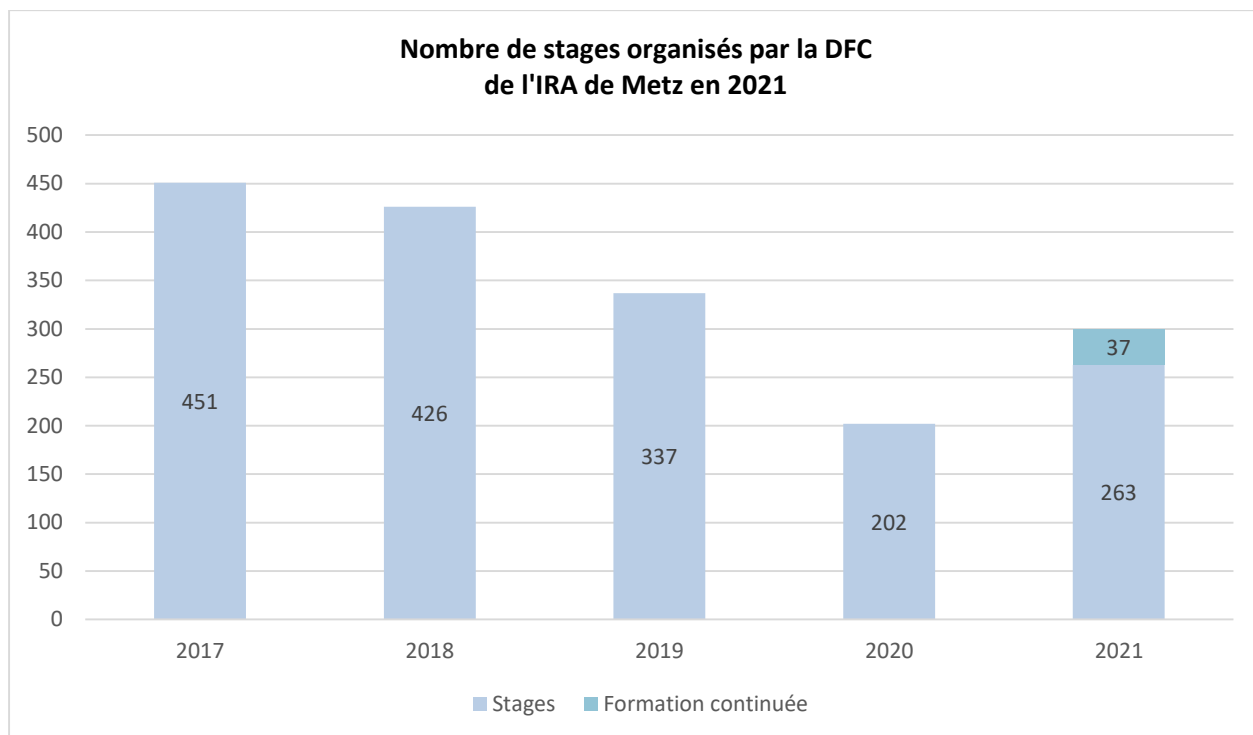
- La formation « continuée » à destination des élèves en prise de poste, notamment l'organisation deux fois par an des « périodes de regroupement » en avril et en octobre ;
- L'accompagnement d'une cohorte d'élèves par promotion pour la directrice et son adjointe.

12.1 Un volume d'activité en 2021 qui retrouve presque son niveau d'avant crise

La crise sanitaire avait fortement impacté l'activité du service en 2020, avec un nombre de formations, principalement en distanciel, à peine supérieur à 200.

L'année 2021 s'est déroulée différemment selon les périodes : un premier semestre dans des conditions difficiles liées au confinement et qui a nécessité une adaptation permanente de l'activité de l'équipe, et un deuxième semestre permettant une reprise progressive d'une partie de l'activité en présentiel. Si l'année est restée marquée par un contexte sanitaire encore très difficile, seuls 26 stages ont été annulés. Signe de la persistance de la crise ou du développement durable de l'e-formation, le taux des stages en distanciel est resté encore significatif (52% en présentiel contre 48 % en distanciel).

Ainsi, le volume d'activité en 2021 est redevenu plus conséquent et se rapproche de celui de 2019 (300 formations hors partenariat caisse des dépôts et des consignations).



Formations annulées en 2021	
Commandes intra ministérielles	9
Formations interministérielles	17
TOTAL	26

Offre de formation assurée en 2021 par l'IRA de Metz (hors formation continuée)

	Stages		Stagiaires		Jours de formation		Journées/stagiaires	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Formations au droit de tirage et offre IRA	78	77	1 128	1 145	145	114	1 585	1 355,5
Formations SDFPTLV	45	40	378	374	69,5	53	574	510
Commandes	140	85	986	812	170	123,5	1 580	1 165,5
TOTAL	263	202	2 492	2 331	470	291	3 739	3 031

12.2 Une activité en 2021 qui a repris de l'ampleur mais de manière différenciée

En 2021, les « stages à la commande » ont quasiment été multipliés par deux par rapport à 2020, ce qui montre une belle remontée pour une année encore sous le signe de la crise sanitaire.

Dans le même temps, l'activité liée au « droit de tirage » et à la mise en œuvre du schéma directeur de la formation professionnelle est restée d'un niveau semblable à celui de 2021. L'IRA et les PFRH partenaires ont tout mis en œuvre pour optimiser l'utilisation de ces enveloppes. L'adaptabilité et la souplesse ont été plus que jamais de rigueur afin de répondre au mieux aux besoins de formations interministérielles.

12.2.1 Un partenariat avec les PFRH, toujours dynamique et adapté en fonction des régions

12.2.1.1 Une enveloppe « droit de tirage » globalement bien utilisée, mais encore inégalement consommée selon les PFRH

Le partenariat avec les PFRH au titre du « droit de tirage » reste globalement satisfaisant. Le nombre d'actions à l'initiative des quatre PFRH partenaires est maintenu au niveau de 2020, avec 78 actions réalisées (contre 77 en 2020).

Cependant, la situation est toujours contrastée entre les PFRH. Le partenariat avec la PFRH Grand Est reste très satisfaisant. Intense et fructueux, compte tenu de la proximité, il s'inscrit dans une bonne complémentarité et favorise le développement de l'interministérialité.

Le partenariat avec les PFRH de l'Océan indien est également très satisfaisant. L'année 2021 a nécessité une adaptation particulière, non seulement en raison de la crise sanitaire mais également des évolutions institutionnelles qui ont affecté ces départements. Le partenariat avec la PFRH de La Réunion a ainsi été impacté par les difficultés que cette plateforme éprouve à trouver sa place dans le contexte de mise en place des secrétariats généraux communs. La création d'une PFRH en 2020 à Mayotte a, en revanche, facilité le développement du partenariat de ce département avec l'IRA de Metz.

Le partenariat demeure plus compliqué avec la PFRH Ile-de-France qui, compte tenu des difficultés récurrentes de logistique, continue de solliciter majoritairement l'organisation de formations en distanciel.

Formations réalisées en 2021 au titre du « droit de tirage » des PFRH

Région	Dotation en euros	Consommation réelle en euros	% de la dotation	Nbre d'actions en 2021	Nombre de jours	Rappel : nombre d'actions en 2020	Rappel : nombre d'actions en 2019
Grand Est +IRA	62 000	71 963	116,07%	55	99,5	54	48
Ile de France	27 000	17 533	64,94%	14	30	12	18
Mayotte	<i>Pas de répartition théorique</i>	5 955		5	8	7	8
Réunion		7 194		4	7,5	4	
Total	100 000	102 645	102,65%	78	145	77	74

Il convient de noter que cette année encore, l'IRA a proposé une offre interministérielle à son initiative. Cette offre est venue compléter les actions réalisées au profit de la région Grand Est, la totalité étant diffusée sur

l'outil « Safire ». Une partie de ces actions ont été intégrées au « droit de tirage ». Le dépassement de 2 645 € a été pris en charge sur le budget propre de l'IRA.

12.2.1.2 L'enveloppe exceptionnelle dédiée au SDFPTLV, en hausse par rapport à 2020 et inégalement sollicitée en fonction des PFRH

En 2021, la DGAFP a délégué une subvention de 74 000 € pour financer des actions, à l'initiative des PFRH, pour la mise en œuvre du schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie (SDFPTLV). Cette subvention était de 65 000 € en 2020.

Cette année les PFRH ont mobilisé la quasi-totalité de l'enveloppe, avec une consommation plus importante sur le Grand Est. Il convient de noter que la PFRH Ile-de-France émarge sur les IRA de Metz et Lille, les deux instituts se concertant pour équilibrer leur contribution dans ce partenariat.

Certaines actions d'initiative IRA, répondant pour une bonne part aux orientations du schéma directeur, sont venues aussi compléter les actions mises en œuvre au profit de la PFRH Grand Est.

Il importe néanmoins de souligner, qu'à l'instar du « droit de tirage », des différences importantes existent entre PFRH dans leur capacité à mobiliser ces crédits. La PFRH d'Ile-de-France s'est avérée en difficulté pour réaliser des actions : celles qui ont pu être maintenues ont été pour la plupart réduites à des demi-journées en distanciel. Ceci n'a pas été neutre en termes d'adaptation et de préparation pour les intervenants, qui ont été contraints à revoir régulièrement leur pédagogie.

Formations réalisées en 2021 au titre de l'enveloppe dédiée au SDFPTLV

Région	Dotations disponibles en euros	Consommation réelle en euros	Nombre d'actions en 2021	Nombre de jours	Rappel : nombre d'actions en 2020	Rappel : nombre d'actions en 2019
Grand Est + IRA	<i>Pas de répartition théorique</i>	33 512	17	35	16	21
Ile de France		13 280	12	13	15	6
Réunion		12 900	8	10,5	9	11
Mayotte		12 500	8	13		
TOTAL	74 000	72 192	45	71,5	40	38

12.2.2 Des formations « à la commande » en forte hausse

Par rapport à 2020, le nombre de commandes en 2021 a été multiplié par 1,7 (85 sessions en 2020 et 2019 contre 140 en 2021). Ce chiffre montre une réelle remontée des formations intraministérielles, prouvant le besoin pour les commanditaires d'offrir des formations adaptées et ce, en dépit du contexte sanitaire.

La liste des commanditaires figurant dans le tableau ci-dessous montre la diversité de nos partenaires : ministères, services déconcentrés ou établissements publics. Certains font confiance à l'IRA depuis plusieurs années, notamment les délégations régionales à la formation des préfetures du Grand Est et d'Ile-de-France.

Ces délégations se classent toujours au 1^{er} rang des commanditaires avec 41 sessions en 2021 (contre 19 sessions en 2020 et 57 sessions en 2019).

Nombre de sessions à la commande réalisées en 2021

Région	Montant facturé en euros	Nombre de sessions	Nombre de jours
Grand Est	110 770	71	135,5
Ile de France	88 055	65	109
Mayotte	10 650	4	11
Réunion	0	0	0
Total	209 475	140	255,5

Répartition des commandes par commanditaires en 2021

Commanditaire	Nombre d'actions	Montant total en euros
PFRH Grand Est	19	43 500
PFRH Ile de France	14	22 400
PFRH Mayotte	2	5 250
<i>total PFRH</i>		<i>71 150</i>
Agence régionale de santé - Grand Est	3	3 700
Caisse des dépôts et consignations	3	3 180
Cour d'appel de Colmar	1	700
Délégation régionale à la formation – Ile de France	12	16 000
Délégation régionale à la formation - Grand Est	31	42 550
DDPP 78	1	1 600
Délégation régionale et interdépartementale de l'hébergement et du logement	1	750
Direction générale des finances publiques - Grand Est	2	2 140
INSEE	3	3 700
Ligue de Foot du Grand Est	1	400
Ministère des Armées - DRSD	1	2 600
Ministère de la Culture	2	1 950
Ministère de la Justice	15	24 700
Ministère de l'Education nationale	11	12 325
Préfecture- SGC- de Mayotte	2	5 400
Préfecture des Hauts de Seine	6	4 200
Rectorat de l'académie Nancy Metz	1	1 800
SGAMI Est	5	5 680
Université de Champagne-Ardenne- Reims	3	4 200
Université de la Sorbonne	1	750
TOTAL	140	209 475

12.3 Des recettes en hausse et un solde recettes-dépenses en équilibre

Le bilan 2021 affiche des recettes en hausse et quasiment identiques à celles de 2019 (hors partenariat CDC). Les tableaux ci-dessous montrent que l'activité de formation continue de l'IRA génère toujours des recettes propres qui permettent de dégager un très léger excédent au regard des dépenses réalisées au titre de cette activité¹.

Recettes

	2021	2020	2019
Subventions	174 000 €	165 000 €	160 000 €
Commandes « Intra »	209 475 €	106 602 €	224 586 € + 73 995 € (CDC)
Formations IRA payantes ou auto financées	1 021 €	2 300 €	4 640 €
TOTAL	384 496 €	273 902 €	463 221 €

Dépenses

	2021	2020	2019
Subventions (dont offre IRA)	173 780 €	154 018 €	194 247 €
Commandes (dont convention PFRH Grand est)	178 875 €	83 125 €	184 664 € + 62 089 € (CDC)
Frais généraux	30 000 €	30 000 €	33 926 €
TOTAL	382 655 €	237 143 €	474 926 €

12.4 Une évolution contrastée du coût moyen de la journée de formation et de la journée/stagiaire

Les évolutions de ces coûts moyens sont toujours contrastées et fortement dépendantes de la nature des actions programmées et du nombre de stagiaires par stage.

Une variation à la hausse est globalement constatée. Cette tendance est surtout marquée pour le coût de la journée/stagiaire notamment en ce qui concerne le droit de tirage. Cette évolution résulte du fait que la taille des groupes en présentiel a été réduite pour des raisons sanitaires évidentes. Quant aux formations à distance, qui représentaient 48% du réalisé, elles ont été impactées par les difficultés d'accès aux outils, ainsi que par le manque de maîtrise de ces outils à la fois par les intervenants et les stagiaires. Cela a engendré une déperdition de stagiaires non négligeable.

¹ Cet « excédent » ne prend pas en compte les dépenses de rémunération des personnels affectés au service de la formation continue et des coopérations de l'IRA. Il correspond à l'analyse du « petit équilibre ».

Evolution du coût moyen de la journée de formation et de la journée-stagiaire

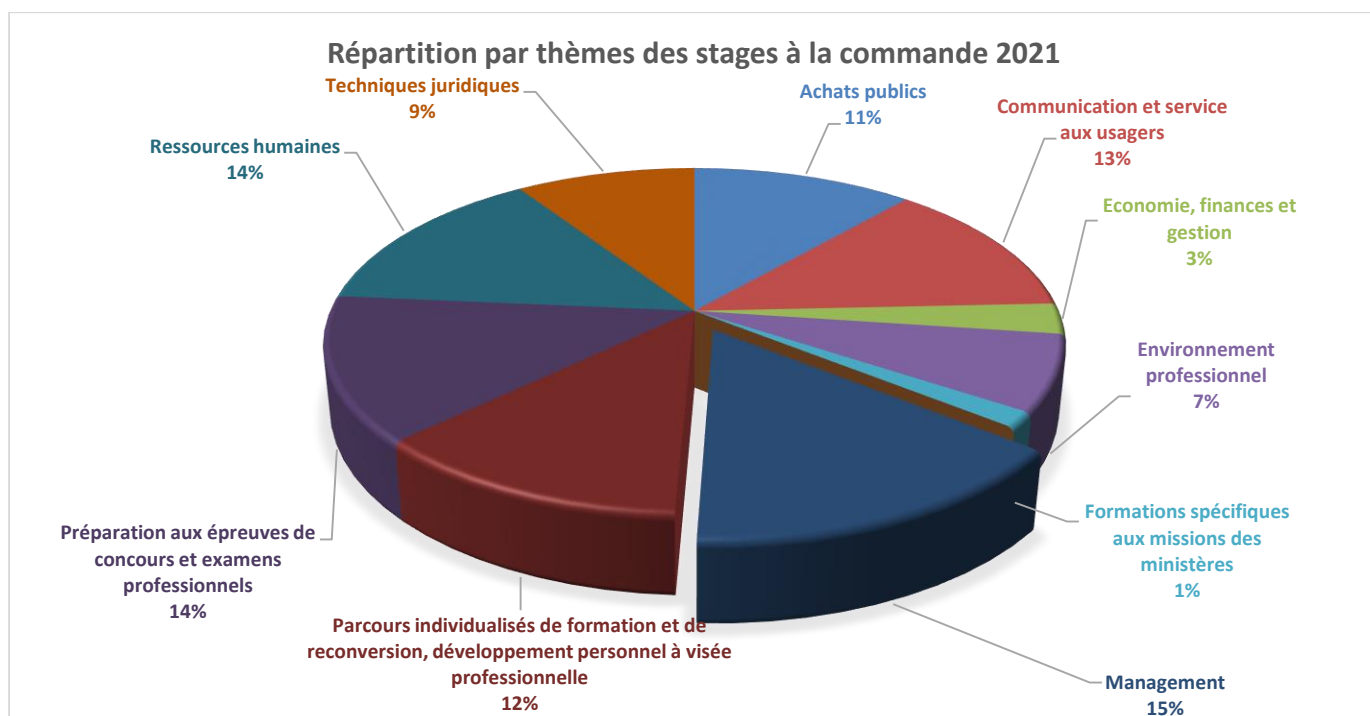
Coût Moyen (hors frais généraux)	Commandes (Hors PFRH)	Droit de tirage	Formations SDFPTLV	Réciprocité au droit de tirage	Formations offre IRA
Jour de formation	667,40 € 716,07 €	709,59 € 746,22 €	1076,86 € 1038,73 €	681,29 € 668,64 €	770,66 € 775,13 €
Journées stagiaires	136,59 € 124,05 €	68,33 € 81,65 €	128,24 € 125,77 €	76,21 € 81,72 €	76,36 € 93,41 €

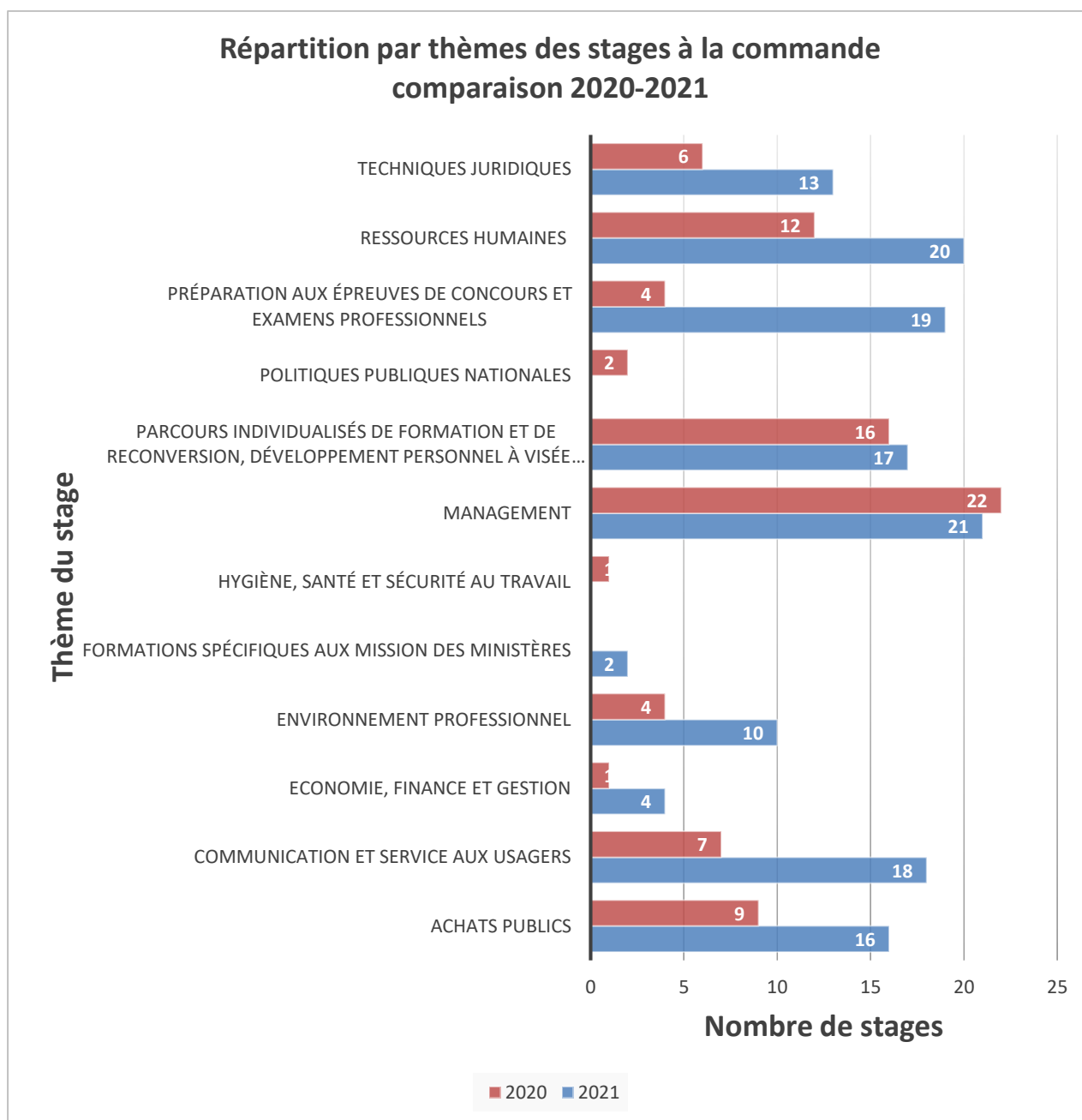
NB : les données 2020 en noir et les données 2021 sont en vert.

12.5 Une répartition des stages par domaine qui reste sensiblement identique à 2020

De manière générale, les stages proposés par la DFC représentent, comme chaque année, une part significative pour le management. Cependant, il est à noter que les formations préparant aux concours ont fait un bond considérable par rapport à 2020.

Concernant les formations « en intra » c'est-à-dire à la commande, la proportion des actions consacrées à la préparation aux concours remonte de 5% en 2020 à 14% en 2021. Dans le même temps, on observe une augmentation des formations « techniques juridiques » + 2 points (7% à 9%) et « communication et service aux usagers » + 5 points (8% à 13%). Les formations « achat publics » et « ressources humaines » étant au même niveau que 2020 soit respectivement 11% et 14%.

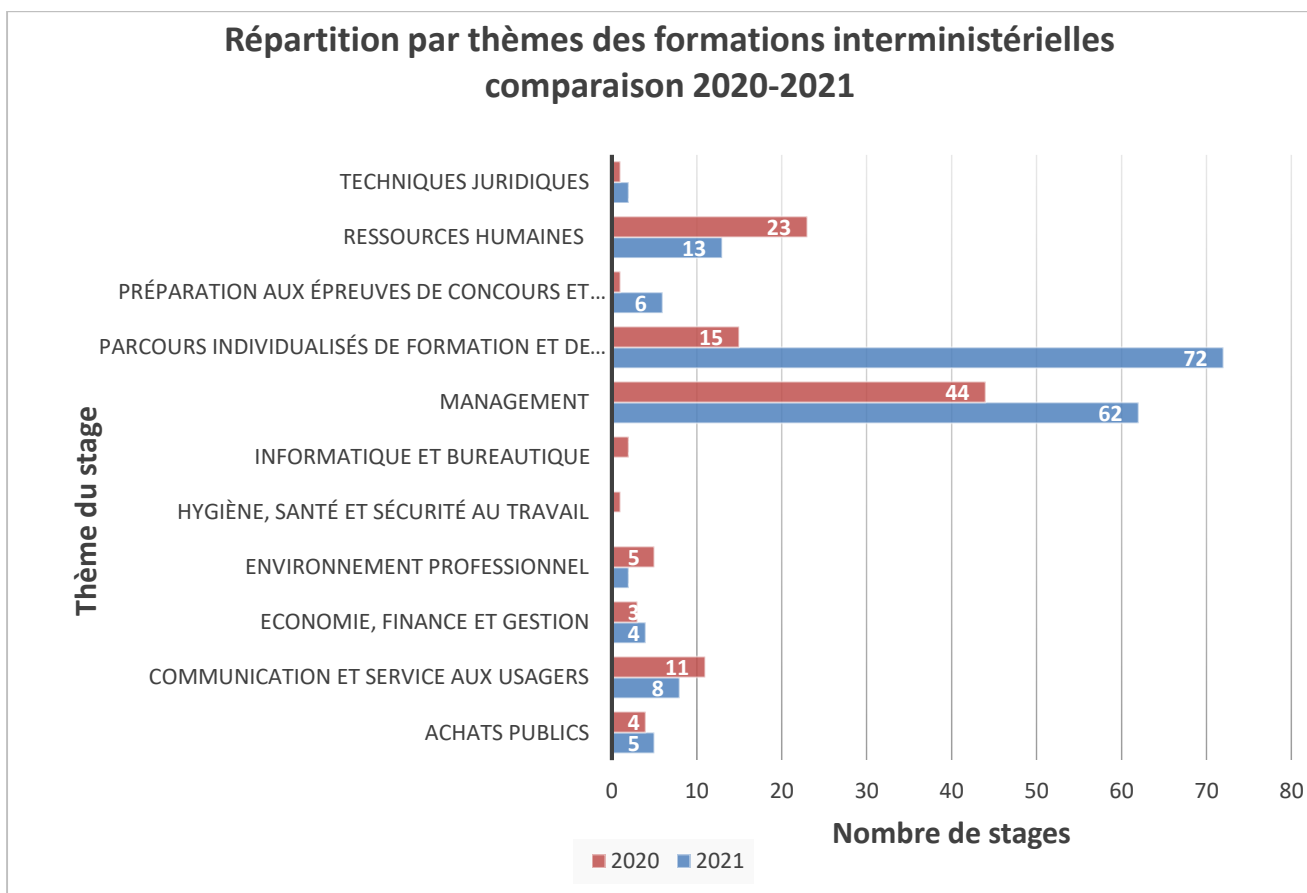
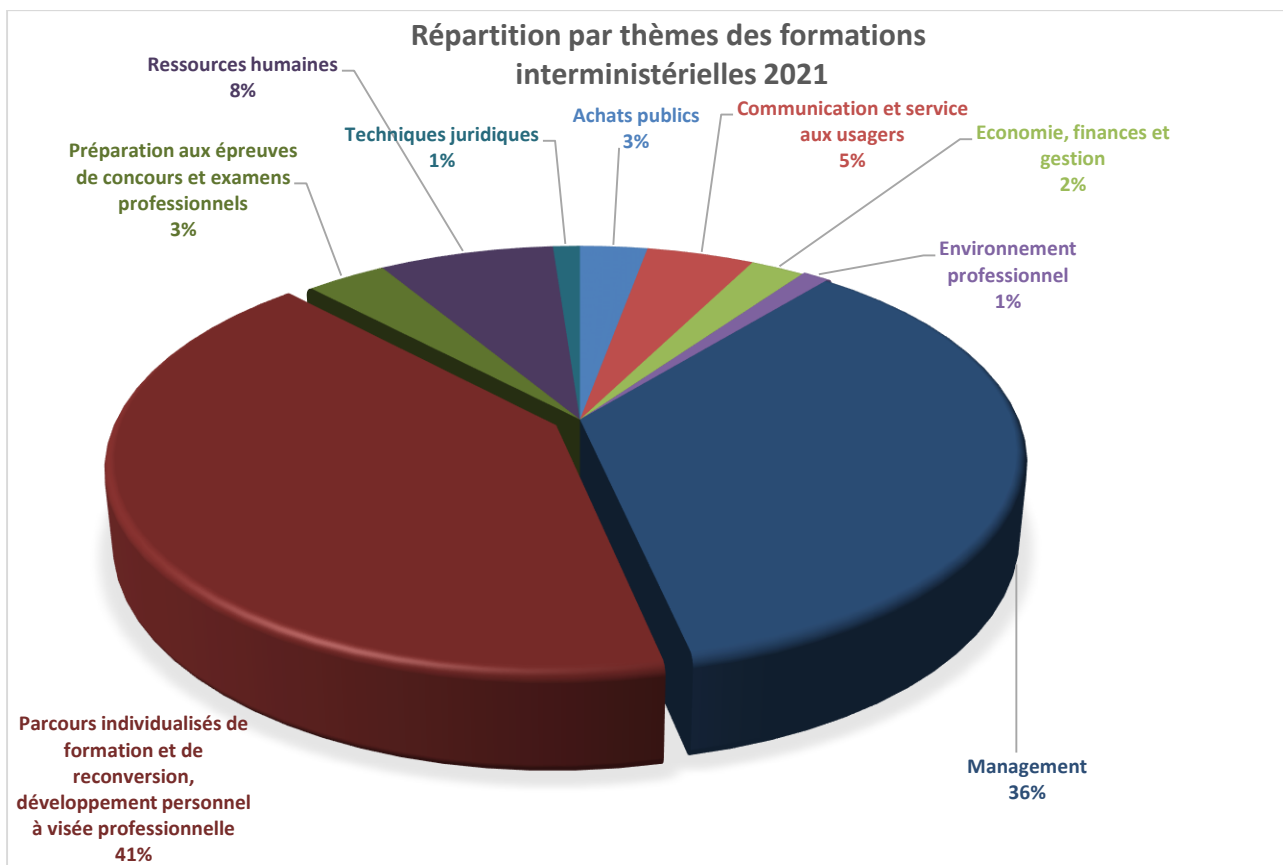




Pour rappel : 140 stages en 2021 contre 85 en 2020

Pour les formations interministérielles, la répartition reste sensiblement conforme aux exercices précédents, excepté pour les formations en ressources humaines qui passent de 19% en 2020 à 8 % en 2021 ainsi que les formations « parcours individualisés de formation et de reconversion, développement personnel à visée professionnelle » qui passent de 21% en 2020 à 41% en 2021.

Les formations en management représentent toujours une part considérable avec un taux quasi identique à 2020.



Pour rappel : 174 stages en 2021 contre 110 en 2020

12.6 La formation continuée, nouvelle composante de l'activité du service, encore impactée par la crise sanitaire

Cette activité, mise en œuvre pour la première fois en 2020, a, elle aussi, été impactée par la crise sanitaire. En avril 2021, la période de regroupement de la 48^e promotion a dû être réalisée intégralement en distanciel. Seule la 49^e promotion a pu bénéficier d'une « vraie » période de regroupement, en octobre 2021.

12.6.1 La promotion 48 « Louis Pasteur » a eu une formation continuée exclusivement en distanciel

La formation programmée pour la 48^e promotion (pré-affectée au 1^{er} mars 2021), et notamment la période de regroupement prévue fin avril, a été transformée et adaptée au contexte sanitaire.

Tout comme la promotion précédente, la promotion « Louis Pasteur » a bénéficié d'une période de regroupement à distance. Des ateliers en co-développement et des ateliers thématiques sont venus rythmer leur période de regroupement.

Bien que dans l'ensemble la formation se soit bien passée, les évaluations réalisées auprès des élèves montrent que les temps en présentiel, notamment pour se retrouver entre collègues et pour parler de leur prise de poste, ont manqué. Ces temps restent, de toute évidence, indispensables pour atteindre les objectifs attendus de cette ultime période de formation.

12.6.2 La promotion 49 « Marianne » a pu bénéficier d'un véritable regroupement, dans un format inédit

Concernant la 49^e promotion, pré-affectée au 1^{er} septembre 2021, une « vraie » période de regroupement a pu être mise en place non seulement sur le site de l'IRA de Metz mais également dans un cadre privilégié qu'est l'Abbaye des Prémontrés de Pont-à-Mousson, en résidentiel.

Ces trois jours ont été rythmés par la venue de personnes très attendues par les élèves, comme la préfète de la région Grand Est ou bien encore la ministre déléguée auprès de la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion, chargée de l'insertion (par ailleurs ancienne élève de l'IRA de Metz), qui a inauguré la statue Marianne symbolisant le nom de cette promotion.

Les élèves ont pu également échanger ensemble et avec des formateurs aguerris lors d'ateliers de co-développement et une troupe de comédiens a pu travailler avec eux pour un retour d'expérience suite à leur prise de fonction.

13 Un début d'année 2022 toujours sous contraintes

13.1 Des actions d'ores et déjà programmées et commandées pour 2022 dans le Grand Est et en Ile-de-France

13.1.1 Un début 2022 encore sous contraintes de la crise sanitaire, mais un plan régional de formation interministérielle déjà bien établi

La programmation sur le premier semestre est bien engagée pour les régions Grand Est et Ile-de-France. Le contexte du début d'année a légèrement bouleversé l'organisation avec la mise en place de formations à distance pour répondre à la mise en place du télétravail. Des formations en présentiel sont toutefois maintenues, toujours dans le respect des règles sanitaires.

13.1.2 Une prudence des administrations dans le champ des commandes

Les premières commandes pour 2022 sont déjà enregistrées et l'activité démarre très bien compte tenu du contexte actuel. Une trentaine de commandes sont déjà mises en place pour des administrations du Grand Est et d'Ile de France.

Les commanditaires restent très prudents et s'assurent la plupart du temps de la transposition possible en classes virtuelles des sessions commandées en présentiel.

13.1.3 Pour la formation continuée, la période de regroupement de la 50^e promotion en préparation

La période de regroupement est prévue la dernière semaine d'avril pour cette promotion qui sera pré-affectée au 1^{er} mars. Cette semaine sera organisée selon les mêmes modalités que pour la 49^e promotion, les retours et les évaluations ayant été très positifs.

13.2 L'IRA, acteur du réseau des écoles du service public (RESP)

Malgré le contexte difficile, l'année 2021 a, une nouvelle fois, été riche en échanges entre les écoles de service public. Le RESP a été présidé cette année par le directeur de l'école nationale de la protection judiciaire de la jeunesse, le directeur de l'IRA de Metz continuant à faire partie en 2021 du comité de direction du réseau (dans les fonctions de vice-président). La directrice de la formation continue a, quant à elle, poursuivi son action de pilote des groupes de travail du RESP relatifs notamment au développement des compétences des acteurs de la formation. Elle a, dans ce cadre, assuré, à l'instar des années précédentes, la réalisation d'une offre de formation commune aux écoles partenaires.

L'année 2021 a été marquée par la tenue à l'IRA de Metz de la première rencontre des directeurs de la formation des écoles du service public. Ce séminaire a permis de partager les expériences et d'organiser des séquences de formation autour de deux thématiques centrales pour les écoles : l'approche par les compétences et l'innovation pédagogique.

Tout comme 2021, 2022 devrait également être une année intense avec des nombreuses formations prévues au sein du RESP, le catalogue des formations pour cette année étant déjà très fourni.

13.3 Deux activités d'envergures pour la formation continue en 2022

L'année 2022 marquera deux nouveaux chantiers au sein de la direction continue avec :

- La mise en place de la préparation au concours interne des IRA : l'institut de Metz prévoit pour le 2^e semestre 2022 une préparation adaptée au concours interne. Cette préparation, à raison de deux jours par mois sur une longue période (10 à 11 mois), concernera les fonctionnaires désirant passer le concours interne des IRA. En effet, une baisse d'attractivité pour ce concours ayant été remarquée depuis plusieurs sessions maintenant. Il s'agira pour ces stagiaires de recevoir des formations adaptées pour une remise à niveau des matières fondamentales du concours ainsi que pour la préparation à l'oral.
- La mise en place du dispositif « passerelles » : les cinq IRA accueilleront en septembre 2022, 30 professeurs et/ou conseillers principaux d'éducation souhaitant se reconverter. Cette reconversion, en lien et à la demande du ministère de l'éducation nationale, durera en tout cinq mois et demi avec les mois de septembre et octobre sur le site de l'IRA pour une mise à niveau des connaissances nécessaires au métier d'attaché, trois mois de stages sur leur future fonction (novembre, décembre et janvier) et deux semaines en février sur site pour un retour d'expérience. Ce dispositif, dispensé par les cinq IRA, permettra ainsi une acculturation et un accompagnement au métier d'attaché. Le ministère de l'éducation nationale souhaite pour ces futurs stagiaires une formation généraliste au métier d'attaché d'administration prouvant ainsi, la place primordiale des IRA dans la formation des futurs cadres de l'administration.

14 Innovation pédagogique et numérique

L'IRA de Metz a progressivement identifié, au cours des années 2020 et 2021, la fonction « innovation pédagogique » en la confiant à une chargée de mission, directement rattachée au directeur. Son action s'est organisée autour des trois axes ci-dessous.

14.1 Un appui aux directions métiers en matière de transition numérique et l'hybridation des formations

La mission innovation pédagogique et numérique est dans un premier temps venue en appui à la direction de la formation initiale pour l'élaboration de la formation à la transition numérique, dans le cadre de la réforme de la scolarité, introduite en 2019.

L'IRA a également pu s'engager dans la création de modules d'e-learning, conformément au contrat d'objectif et de performance par la production en interne d'un module d'initiation à la légistique et la contribution, avec l'IRA de Nantes, à celle d'un module portant sur les fondamentaux du droit administratif et piloté par l'IRA de Bastia. Ces deux modules seront déposés sur la plateforme interministérielle Mentor.

Transverse, la mission sur l'innovation pédagogique et numérique va également proposer des modules à l'intention du public de formation continue. Un premier projet va porter sur la constitution du dossier RAEP.

14.2 Un partenariat avec l'université de Lorraine permet de proposer la certification PIX aux élèves

En mars 2021, l'IRA de Metz a signé une convention avec l'université de Lorraine pour permettre l'organisation de sessions de certification à PIX (outil d'évaluation en ligne des compétences numériques) à l'attention des élèves, dans les locaux de l'institut.

Après une première expérimentation pour la 49^e promotion, la certification est inscrite au plan de formation et permet ainsi à tous les élèves de valider et valoriser les compétences bureautiques et informatiques acquises.

14.3 Un accompagnement des intervenants pour le développement de formations plus actives et innovantes

La direction de la formation initiale doit poursuivre la réflexion sur l'évolution des méthodes pédagogiques. Pour accompagner les intervenants et leur donner des pistes de réflexions, une première action de formation a été proposée le 16 novembre 2021 : un webinaire sur le thème de la classe renversée.

Cette évolution ne peut toutefois qu'être lente et partielle dès lors que l'institut ne dispose pas de corps enseignant et doit compter avec la faible disponibilité des intervenants, plus experts métier que pédagogues de formation. Malgré tout chaque action, même modeste, dans ce sens permettra de diversifier les méthodes pédagogiques et de rendre les élèves plus acteurs de leur formation.

Questions diverses

Annexes

Procès-verbal du conseil d'administration du
23 novembre 2021

SOMMAIRE

PERSONNALITES PRESENTES A LA SEANCE DU CONSEIL	5
ORDRE DU JOUR D'ADMINISTRATION DU 23 NOVEMBRE 2021	7
1 APPROBATION DES PROCES-VERBAUX DES SEANCES DES 10 MARS ET 21 JUILLET 2021.....	9
2 ADOPTION DU BUDGET INITIAL 2022	11
2.1 Des dépenses de personnel en hausse de 309 400 € (+4,2 %)	11
2.2 Des dépenses de fonctionnement relativement constantes hors classes « Talents » du service public (- 6 900 €)	12
2.3 Des recettes prévisionnelles en augmentation de 237 000 € (hors recettes liées aux classes « Talents »).....	12
2.4 Des dépenses d'investissement en net recul.....	13
2.5 Un budget initial 2022 présenté avec un solde déficitaire	13
2.6 Avis du contrôle budgétaire.....	14
2.7 Echanges en séance	15
3 BILAN ANNUEL DES DEPASSEMENTS DU SEUIL DE REMBOURSEMENT DES FRAIS DE MISSION DU PERSONNEL	17
4 DUREE D'AMORTISSEMENT DES IMMOBILISATIONS	18
4.1 Immobilisations incorporelles.....	18
4.2 Immobilisations corporelles.....	18
4.3 Mode d'amortissement	18
5 DEPENSES DES CLASSES « TALENTS DU SERVICE PUBLIC »	19
6 BILAN DE SORTIE DE LA 49^E PROMOTION « MARIANNE ».....	21
6.1 Une répartition déséquilibrée entre l'Île-de-France et le Grand Est	21
6.2 Un regroupement condensé mais réalisé pour la première fois dans sa totalité en présentiel	22
6.3 Echanges en séance	22
7 PRÉSENTATION DE LA 50^E PROMOTION - « OLYMPE DE GOUGES »	24
7.1 Un recrutement dans un contexte de perte d'attractivité tendancielle des concours	24

7.2	Présentation de la 50 ^e promotion.....	24
7.3	Echanges en séance	25
8	MISE EN PLACE DES CLASSES « TALENTS ».....	27
8.1	Un dispositif pleinement partenarial	27
8.2	Un début de scolarité prometteur	30
8.3	Echanges en séance	31
9	BILAN INTERMEDIAIRE ET PREVISIONNEL DE LA FORMATION CONTINUE	33
9.1	Des recettes de formations « à la commande » en hausse	33
9.2	Un partenariat avec les PFRH toujours dynamique mais inégal selon les régions	33
9.3	Echanges en séance	34

Personnalités présentes à la séance du conseil

Membres de droit :

- Monsieur Yann-Gaël Jaffré, chef du bureau de la formation professionnelle tout au long de la vie, représente madame la directrice générale de l'administration et de la fonction publique ;
- M. Benoît Thimmesch, directeur adjoint du secrétariat général commun départemental de la Direction départementale des Territoires de la Moselle représente monsieur Laurent Touvet - Préfet de la Moselle ;
- M. Laurent Seyer – secrétaire général adjoint - Directeur des ressources humaines - représente M. Jean-Marc Huart - Recteur de la région académique Grand Est - Recteur de l'académie de Nancy-Metz - Chancelier des universités ;

Membres représentant les administrations dans lesquelles peuvent être affectés les élèves :

- Monsieur Jean-Noël Pallez, proviseur du lycée Fabert de Metz ;

Membres représentant les personnels enseignants des universités :

- Madame Laetitia Fermaud, maître de conférences à l'université de Lorraine, directrice de l'institut de préparation à l'administration générale de Nancy ;
- Monsieur Jean-Maternelle Staub, directeur de l'institut de préparation à l'administration générale de Strasbourg ;

Membres représentant les fédérations syndicales de fonctionnaires :

Madame Isabelle Viallat – représentant l'Union nationale des syndicats autonomes fonction publique - UNSA ;

Membres élus par leurs pairs :

- Madame Françoise Bonhomme, agent comptable du lycée Louis Lopicque à Epinal, représentant les personnels enseignants de l'institut, suppléante de Mme Polin ;
- Madame Cécile Marquet, responsable du centre de documentation et chargée de communication de l'institut, représentant les personnels de l'institut ;
- Monsieur Thierry Landfried, chargé de l'informatique et des réseaux de l'institut, représentant les personnels de l'institut ;
- Monsieur Sten Fanguinoveny, élève de l'institut, représentant les élèves de la promotion « Marianne » (49^e promotion) ;
- Monsieur Antoine Bourdeaud'huy, élève de l'institut, représentant les élèves de la promotion « Olympes de Gouges » (50^e promotion) ;

Sans droit de vote

- Monsieur Paul-Emmanuel Grimonprez, directeur de l'institut ;
- Mme Carole Skonieczny, adjointe au Contrôleur budgétaire régional, direction régionale des Finances publiques Région Grand Est et département du Bas-Rhin – représente M. Pierre Danjoie, administrateur des finances publiques contrôleur budgétaire de la région Grand Est

Assistent en outre à la séance, à l'invitation du président :

- Madame Martine Clerc, secrétaire générale ;
- Monsieur François Le Rest, directeur de la formation initiale ;
- Madame Marie-Laure Durand, directrice de la formation continue ;
- Monsieur Thibault Charmetant, directeur adjoint de la formation initiale ;
- Monsieur Stéphane Miliado, secrétaire général adjoint, chargé de mission « égalité-diversité » ;
- Madame Jennifer Savajano, assistante pour les affaires administratives et financières au secrétariat général ;
- Madame Patricia Legrand, assistante de direction.

Absents excusés :

- Monsieur Jean Rottner, président du conseil régional Grand Est ou son représentant ;
- Monsieur François Grosdidier, maire de la ville de Metz ;
- Madame Aude Plumeau, sous-directrice des ressources humaines de l'administration centrale des ministères économiques et financiers, représentante de l'univers professionnel de l'administration centrale ;
- Mme Samira Alliaume, directrice de la plate-forme d'appui interministériel des ressources humaines (PFRH) – représentante de l'administration territoriale de l'Etat ;
- M. Rémy Party, représentant le syndicat Fédération syndicale unitaire (FSU) ;
- Mme Bettina Fenet, Représentant l'Union fédérale des syndicats de l'Etat – CGT ;
- Madame Dominique Pernet-Rivoire, directrice de la délégation de Lorraine de l'institut national spécialisé d'études territoriales de Nancy ; représentant la fonction publique territoriale ou hospitalière ;
- M. Benjamin Périer, représentant des anciens élèves ;
- Monsieur Florent Schoumacher, directeur de cabinet adjoint au cabinet de la préfète déléguée pour la défense et la sécurité, représentant les personnels enseignants de l'institut ;
- M. Cindy Kis Gado, agent comptable de l'IRA ;

Ordre du jour d'administration du 23 novembre 2021

L'ordre du jour :

- **Point relatif au fonctionnement du conseil d'administration**
 - 1) Approbation des procès-verbaux des séances du conseil d'administration du 10 mars et 21 juillet 2021

- **Points soumis à l'approbation ou à l'avis du conseil d'administration**
 - 2) Adoption du budget initial 2022
 - 3) Bilan annuel des dépassements du seuil de remboursement des frais de mission du personnel
 - 4) Durée d'amortissement des immobilisations
 - 5) Dépenses des classes « Talents »

- **Pour information du conseil d'administration**
 - 6) Bilan de sortie de la 49e promotion – « Marianne »
 - 7) Présentation de la 50^e promotion – « Olympes de Gougues »
 - 8) Mise en place des classes « Talents »
 - 9) Bilan intermédiaire et prévisionnel de la formation continue

- **Questions diverses**

Point relatif au fonctionnement du conseil d'administration

1 Approbation des procès-verbaux des séances des 10 mars et 21 juillet 2021

Avant de débiter la séance, M. Jaffré souhaite indiquer qu'il représente la directrice générale de l'administration et la fonction publique et qu'il assure, à ce titre, l'intérim de la présidence du conseil d'administration.

M. Jaffré se félicite que ce conseil se puisse se tenir en présentiel, les précédents ayant dû être organisés en distanciel.

M. Jaffré et monsieur Grimonprez souhaitent la bienvenue aux membres du conseil et les remercient de leur présence.

Les procès-verbaux des délibérations des séances du conseil d'administration du 10 mars 2021 et du 21 juillet sont approuvés à l'unanimité.

Points soumis à l'approbation ou à l'avis du conseil d'administration

2 Adoption du budget initial 2022

Mme Clerc présente le budget initial 2022. Elle indique que les recettes s'élèvent à 9 258 488 €, en hausse de 367 000 € par rapport au budget rectificatif n°2-2021 (BR n°2-2021). Cette hausse résulte à la fois de l'accroissement de la subvention pour charges de service public (+250 000 €) et des recettes liées au classes Talents du service public (+130 000 €). Elle est cependant minorée par la baisse des autres recettes (-13 000 €).

Elle rappelle que les classes « Talents » du service public remplacent la classe préparatoire intégrée. Ce nouveau dispositif sera présenté dans une autre partie du rapport.

Le budget initial 2022 se caractérise par une augmentation des dépenses de personnel. Les dépenses prévisionnelles de rémunération sont ainsi en augmentation de 309 400 € par rapport au budget rectificatif n°2-2021 (BR n°2-2021). Elles sont évaluées, pour l'année 2022, à 7 637 400 €, correspondant à la rémunération de 129 équivalent temps plein travaillé (ETPT) sous plafond d'emploi et à 1,33 ETPT hors plafond d'emploi.

Les dépenses de fonctionnement augmentent également significativement. Elles sont évaluées à 1 668 250 €, en hausse de 218 975 € par rapport au BR n°2-2021. Mais cette augmentation résulte exclusivement de la mise en place du dispositif de classes Talents du service public. Hors dépenses afférentes à ces classes, les dépenses de fonctionnement restent globalement stables (-6 900 €).

Compte tenu de ces évolutions en dépenses et en recettes, le budget est présenté avec un solde, hors investissement, légèrement déficitaire (-47 162 €). Afin de préserver un fonds de roulement approchant la cible de 60 jours de fonctionnement, les prévisions de dépenses d'investissement (317 000 €) sont réduites de 62 % par rapport au budget rectificatif n°2. Le déficit, investissements compris, est évalué à 364 162 €.

2.1 Des dépenses de personnel en hausse de 309 400 € (+4,2 %)

Comme il a été souligné ci-dessus, le budget initial 2022 prévoit des dépenses de personnel 7 637 400 €, en hausse de 4,2 % par rapport au budget rectificatif n°2 2021 (+309 400 €).

Cette augmentation est principalement liée à celle de la rémunération des élèves. Le budget initial 2022 prévoit une hausse de la rémunération des élèves de 257 300 € par rapport au BR 2. Plusieurs facteurs concourent à cet accroissement de la masse salariale des élèves :

- Le relèvement du minimum de traitement indiciaire dans la fonction publique, mis en place au 1^{er} octobre 2021, a porté l'indice majoré minimal de rémunération des élèves à 340 au lieu de 321 précédemment. Cette hausse représente, en année pleine, pour le budget 2022 un coût de 11 500 €.
- Le régime indemnitaire des élèves a été relevé, à compter du 1^{er} mars 2021, par l'arrêté du 20 août 2021 fixant les indemnités allouées aux élèves des instituts régionaux d'administration. Ainsi, l'indemnité de formation, versée à l'ensemble des élèves, a été portée à 200 € (au lieu de 87,20 €) et l'indemnité forfaitaire mensuelle, versée aux seuls internes et aux 3^e concours, est passée à 190 € (au lieu de 182,94 €). Pour 2022, la hausse s'applique sur toute l'année au lieu de dix mois en 2021, ce qui représente une charge supplémentaire évaluée à 17 000 €.
- Le remboursement partiel des cotisations de protection sociale complémentaires destinées à couvrir les frais de santé implique une prise en charge au 1^{er} janvier 2022 d'un montant de 15 € par mois. Le versement de ces remboursements est évalué à 19 560 € pour les élèves.

- La simulation de la masse salariale des élèves est effectuée sur la base d'une saturation du plafond d'emploi, ainsi que sur la prise en compte de l'indice de rémunération moyen de la promotion du 1^{er} septembre 2021, qui est plus élevé de 17 points d'indice que celle de 2021. Cette augmentation ainsi que les charges patronales représentent un surcoût estimé à 43 240 €.
- Surtout, la DGAFP prévoit une modification réglementaire permettant le maintien de la rémunération antérieure pour les élèves ayant la qualité d'agent public avant l'entrée en formation. Cette « garantie de maintien de salaire » pourrait intervenir dès le 1^{er} janvier 2022. Elle représenterait un surcoût prévisionnel de 166 000 €. Cette dépense supplémentaire pourrait cependant faire l'objet d'une compensation par la tutelle des IRA en cours d'exécution budgétaire.

La rémunération des agents permanents est évaluée à la hausse de 43 100 €. Cela s'explique notamment par l'accueil d'un contrat de préparation aux concours de catégorie A et B (contrat « PrAB »), le remplacement d'un agent contractuel par un agent titulaire et le recours à un apprenti en septembre 2022.

En ce qui concerne les dépenses de rémunération des intervenants, la prévision budgétaire intègre une augmentation de 9 000 €. Cet accroissement se justifie par la mise en place des classes Talents du service public (CTSP), ainsi que par la hausse attendue du nombre d'actions de formation continue, après une période contrariée par la crise sanitaire.

2.2 Des dépenses de fonctionnement relativement constantes hors classes « Talents » du service public (- 6 900 €)

Le budget 2022 prévoit des crédits de paiement en fonctionnement à hauteur de 1 668 250 €. Cette enveloppe est présentée en hausse 218 975 € par rapport au BR n°2-2021.

La hausse des dépenses de fonctionnement est uniquement portée par le mécanisme de subvention pour les classes Talents. L'augmentation des crédits de paiement (CP) de 225 875 € correspond en effet aux versements aux partenaires de ce dispositif. Pour l'IRA, les dépenses de fonctionnement dédiées aux classes Talents sont prévues à hauteur de 71 000 €.

2.3 Des recettes prévisionnelles en augmentation de 237 000 € (hors recettes liées aux classes « Talents »)

Le montant global des ressources prévisionnelles 2022 est estimé à 9 258 488 €. Le montant des recettes anticipées serait ainsi en augmentation de 367 000 € par rapport au budget rectificatif n°2.

Les crédits alloués par la DGAFP au titre de la subvention pour charges de service public pour l'année 2022 sont en augmentation de 250 000 € et représentent 8 191 348 €.

Une hausse de la subvention attribuée à l'IRA de Metz par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) au titre du dispositif de classes « Talents du service public » est également attendue. Cette subvention s'élèvera à 585 000 € en 2022, au lieu de 455 000 € en 2021, en raison de l'augmentation prévue du nombre d'élèves accueillis par les classes Talents partenaires de l'IRA (prévision de 90 élèves recrutés à la rentrée 2022, contre 70 à la rentrée 2021).

Les « autres ressources » de l'institut diminuent légèrement (-13 000 €).

2.4 Des dépenses d'investissement en net recul

Le programme de dépenses d'investissement 2022 proposé au vote du conseil d'administration correspond à un montant d'opérations pour une valeur de 317 000 €, au lieu de 834 900 € au BR2 en crédits de paiement.

Le programme se décline selon les rubriques et projets suivants :

- Immobilier, pour un budget estimé à 222 000 € :
 - la principale opération concerne le changement de l'éclairage des luminaires des bâtiments, à passer en LED pour réduire les dépenses électriques. Les dépenses comprennent la maîtrise d'œuvre et le changement des dalles de plafond. Le coût est évalué à 160 000 € ;
 - l'aménagement de deux salles pédagogiques représente 25 000 € ;
 - les travaux prévus dans la cafétéria sont évalués à 22 000 € ;
 - l'aménagement des espaces extérieurs représente 15 000 €.
- Moyens généraux, pour un budget prévisionnel de 45 000 € :
 - Il s'agit de l'achat de mobilier pour rénover des salles pédagogiques.
- Informatique, matériel et logiciel pour un budget prévisionnel de 50 000 € :
 - ces dépenses couvrent l'évolution des différents logiciels métiers pour un montant évalué à 40 000 € et divers achats de matériels et équipements numériques pour un montant de 10 000 €.

2.5 Un budget initial 2022 présenté avec un solde déficitaire

Le tableau des autorisations budgétaires indique un montant de 9 258 488 € de recettes et évalue les dépenses en autorisations d'engagement (AE) et crédits de paiement (CP) à hauteur respectivement de 9 157 500 € et 9 622 650 €. Le budget présenterait ainsi un déficit de 364 162 €.

Le niveau de trésorerie permettra une exécution budgétaire mensuelle durant l'année 2022. Le niveau de trésorerie final serait toutefois en nette diminution. Il atteindrait 1 279 964 €, contre une prévision de 1 644 126 € inscrite au BR n°2-2021.

La valeur du fonds de roulement, estimée au 31 décembre 2022, serait de 1 239 604 €, ce qui équivaldrait à 48 jours de fonctionnement, soit en dessous de la valeur-cible (60 jours).

Toutefois, il convient de souligner que la projection de l'exécution budgétaire 2021 met en évidence une économie prévisionnelle des dépenses de 330 000 €. Celle-ci concernerait principalement les dépenses de personnel, pour lesquelles une marge estimée à 270 000 € devrait être réalisée. En outre, un montant de 40 000 € serait dégagé en fonctionnement et de 20 000 € en investissement. L'établissement du compte financier de l'institut devrait ainsi faire apparaître un niveau de fonds de roulement au terme de l'exécution budgétaire 2021 significativement supérieur au montant de 1 603 766 € inscrit au BR n°2-2021.

Le budget initial 2022 a été construit en tenant compte de la sous-exécution prévue des dépenses 2021 et de la perspective de réévaluer, après l'établissement du compte administratif 2021, les niveaux prévisionnels de fonds de roulement et de trésorerie, pour atteindre l'objectif cible de niveaux correspondant à 60 jours de fonctionnement.

La confirmation par la DGAFP du versement d'une dotation compensatrice pour financer la mesure envisagée de « garantie de maintien de salaire », évaluée à 166 000 € (cf. supra), aurait en outre pour effet de réduire le déficit prévisionnel 2022 et renforcerait la soutenabilité budgétaire de l'institut.

M. Jaffré confirme cet engagement.

2.6 Avis du contrôle budgétaire

Mme Skonieczny, représentant le contrôleur budgétaire régional, formule les avis ci-dessous.

Sur la situation budgétaire :

Le solde budgétaire, toujours en déficit, s'atténue par rapport au BR2-2021, en raison de la hausse des recettes plus forte que celle des dépenses, quasi stables par rapport au BR2.

La hausse des recettes est portée par la perception de la dotation 2022 au titre du dispositif talents du service public supérieure à celle prévue en 2021 en raison de l'augmentation des élèves accueillis ainsi que par la hausse de la SCSP.

La hausse des dépenses est portée par celle des dépenses de fonctionnement et de personnel, tandis que les dépenses d'investissement connaissent une baisse liée à la recherche de l'équilibre budgétaire. La hausse des dépenses de fonctionnement est liée aux subventions à reverser aux partenaires pour les classes Talents et celle de l'enveloppe de personnel à une hausse des rémunérations élèves et personnels liés à des mises à niveau en termes de rémunération.

Malgré ces évolutions favorables, la trésorerie diminue de 22 % à hauteur de la couverture du déficit budgétaire pour se situer à 1,7 mois de dépenses de fonctionnement, en deçà de la norme posée par la tutelle. En tenant compte des restes à payer et en l'absence d'autres opérations pluriannuelles, la soutenabilité pluriannuelle est assurée à hauteur d'un peu plus d'un mois de dépenses de fonctionnement. Dans une perspective infra-annuelle, le niveau de trésorerie le plus bas constaté correspond à 37 jours de fonctionnement.

Sur la situation patrimoniale :

Le déficit comptable s'accroît corrélativement à l'augmentation plus importante des charges par rapport aux produits. Cette évolution entraîne le passage d'une capacité d'autofinancement à une insuffisance d'autofinancement. Cette dernière conjuguée aux dépenses d'investissement entraîne un prélèvement sur le fonds de roulement, qui diminue de 23 %. Ce fonds de roulement demeure toutefois à un niveau favorablement orienté, mais en deçà des normes posées par la tutelle de 1,6 mois de dépenses de fonctionnement.

Sur la soutenabilité :

- Annuelle : favorable au regard des niveaux de trésorerie et de fonds de roulement.
- Infra annuelle : favorable au regard des niveaux de trésorerie en fin de mois sur toute l'année 2022 (37 jours de fonctionnement au mois le plus bas- septembre).
- Pluriannuel : favorable au regard du niveau de trésorerie prévisionnelle.

Conclusion :

Le budget apparaît soutenable. Il convient de noter que la prévision d'exécution affiche un déficit budgétaire moindre par rapport à la prévision du BR n°2-2021 (- 46%) et un niveau de trésorerie nettement plus élevé (+ 330 K€), soit, par rapport au BR n°2-2021, 2,7 mois de dépenses de fonctionnement et par rapport au budget initial 2022 : 2,6 mois. Les niveaux de trésorerie et de fonds de roulement seront ainsi certainement plus élevés au CF 2021 entraînant de facto une évolution favorable de ces niveaux au prochain budget rectificatif 2022, à situation constante.

2.7 Echanges en séance

Mme Marquet constate que par rapport au budget 2021, le plafond d'emploi est en baisse. On passe de 130 à 129 équivalents temps plein travaillés (ETPT). Elle demande à M. Jaffré si le personnel permanent sera impacté par cette baisse. S'il n'y a pas de démission d'élèves pour compenser cette baisse, est-ce que le personnel pourra être remplacé ? En incluant les départs en retraite, est-ce que les contractuels pourront être maintenus ? Mme Marquet indique qu'elle a remarqué que sur le tableau d'autorisation d'emploi ce poste passe de 2,5 à 1,3.

M. Jaffré indique que le plafond d'emplois diminue depuis plusieurs années à raison d'au moins deux ETPT pour l'ensemble des IRA. Lors de la réforme du recrutement et de la formation des IRA, le choix de la tutelle, porté par le précédent directeur général, a été de préserver le modèle et l'architecture d'ensemble des IRA. Puisque les équipes sont structurées en cinq ensemble et donc des équipes assez resserrées, le choix a été fait de maintenir la volumétrie globale des effectifs permanents et non permanents et d'imputer la baisse des effectifs sur la réduction de la vacance frictionnelle existant dans les IRA du fait des démissions d'élèves intervenant en cours de scolarité.

M. Grimonprez rappelle que la baisse du nombre de contractuels est liée au départ à la retraite de M. Landfried que l'IRA souhaite remplacer par un titulaire. M. Grimonprez souligne cependant la difficulté de recruter un responsable informatique titulaire.

Mme Marquet demande si la subvention pour charges de service public sera abondée de façon pérenne pour pouvoir absorber les augmentations de la rémunération des élèves. Elle estime qu'il ne sera pas possible de continuer à puiser dans les fonds de roulement pour financer les dépenses inéluctables de rémunération et de fonctionnement. Une hausse de la subvention pour charges de service public s'impose pour les prochaines années.

M. Jaffré indique que la hausse de la rémunération liée à la garantie de maintien de salaire pour les lauréats des concours qui avaient auparavant la qualité d'agent public sera compensée intégralement. Il n'y a donc pas lieu d'accroître la subvention pour charges de service public pour ce motif en 2022. En outre, il convient de souligner que cette subvention fait l'objet d'un abondement de 250 000 €, montant qui a été prélevé sur la dotation des autres IRA, pour tenir compte du fonds de roulement plus bas de l'IRA de Metz que celui constaté au budget des autres instituts.

M. Grimonprez précise que les fonds de roulement de l'IRA de Nantes a atteint 3,8 millions d'euros à l'issue de l'exercice 2020, contre un montant de 2,3 millions d'euros pour l'IRA de Metz. Il explique que cette différence s'explique par la politique très active d'investissement menée ces dernières années. L'IRA a profité de la période de confinement et de l'absence d'élèves pour rénover les locaux et réaliser des investissements importants : rénovation du parking, nouveau centre de documentation, modernisation des équipements informatiques, amélioration des espaces verts etc.

Les tableaux 1, 2, 4 et 6 sont soumis à l'approbation du conseil d'administration. Ces tableaux définissent les autorisations d'emplois, les enveloppes limitatives de crédits de fonctionnement, d'investissement et de personnel, ainsi que l'équilibre financier et la situation patrimoniale de l'institut.

Les tableaux sont adoptés à l'unanimité.

3 Bilan annuel des dépassements du seuil de remboursement des frais de mission du personnel

Mme Clerc informe que le conseil d'administration du CA de novembre 2019 avait autorisé le directeur à procéder au remboursement des frais de mission engagés par le au-delà des seuils prévus par le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006. Cette dérogation est assorti d'un bilan à présenter au conseil d'administration.

Au vu de la crise sanitaire, qui a limité très fortement les déplacements, aucun dépassement n'a été effectué en 2021.

4 Durée d'amortissement des immobilisations

Conformément au décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique, il appartient au conseil d'administration des établissements publics de fixer les durées d'amortissement relatives aux immobilisations.

Ces règles n'ayant pas encore été formalisées pour l'IRA de Metz, il est soumis à l'approbation du conseil d'administration, les règles suivantes, qui s'appliqueront à compter de l'exercice 2022 :

4.1 Immobilisations incorporelles

- logiciels informatiques : 3 ans.

4.2 Immobilisations corporelles

- bâtiment : 50 ans ;
- travaux lourds et structurants sur bâtiment : 25 ans ;
- installations générales, agencement et aménagement du bâtiment, travaux d'entretien : 10 ans ;
- installations et appareils de chauffage/climatisation/ventilation : 15 ans ;
- installations électriques et téléphonie : 10 ans ;
- installations à caractères spécifiques (alarmes – sécurité incendie) : 10 ans ;
- installations techniques : 5 ans ;
- matériel, petit équipement et outillage : 5 ans ;
- matériel de transport et véhicules : 5 ans ;
- mobilier et matériel de bureau : 5 ans ;
- matériel informatique et bureautique : 5 ans ;
- biens de faible valeur inférieure à 1 500 € : 2 ans.

Les études préalables à des marchés ou à des travaux ne donnant pas lieu à réalisation seront obligatoirement amorties sur une durée d'un an.

4.3 Mode d'amortissement

Le mode d'amortissement pratiqué est l'amortissement linéaire, le montant des annuités étant déterminé selon la règle du *pro rata temporis*.

Le point est adopté à l'unanimité.

5 Dépenses des classes « Talents du service public »

Madame Clerc rappelle le cadre juridique des classes Talents du service public (CTSP) défini par l'arrêté du 5 août 2021 relatif aux cycles de formation dénommés « Prépas Talents ».

A l'instar du dispositif juridique des classes préparatoires intégrées (CPI), auquel il a succédé, cet arrêté laisse la possibilité pour les établissements concernés de prévoir des facilités permettant d'assurer le bon fonctionnement du cycle de formation. Le conseil d'administration peut ainsi autoriser le paiement des frais de transport, d'hébergement et de restauration des élèves CTSP.

Dans cette perspective, il est proposé d'autoriser le directeur de l'IRA de Metz à faire procéder aux dépenses suivantes :

- La prise en charge d'une subvention des repas des élèves CTSP, lorsqu'ils sont présents à l'IRA, afin de limiter le prix du repas au restaurant administratif à 3 € ;
- Le remboursement des frais de transport quotidien des élèves du site de Metz, jusqu'à 50% du prix d'un abonnement à un moyen de transport collectif, dans la limite fixée par le décret n° 2010- 676 modifié instituant une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail. Les élèves des sites de Nancy, Strasbourg et Créteil sont pris en charge par les IPAG de rattachement ;
- La prise en charge par l'IRA, lors des regroupements sur Metz, de l'ensemble des élèves de la CTSP, des frais de transport aller-retour, au tarif SNCF 2^e classe, des repas et des nuitées. Les frais d'utilisation d'un véhicule personnel pourront être remboursés en cas de covoiturage ou si la localité où réside l'élève n'est pas accessible en transport en commun. Le remboursement des frais engagés s'effectue sur la base du décret n° 2019-139 du 26 février 2019 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels de l'Etat.

Ces règles de remboursement s'inscrivent dans la continuité de celles précédemment appliquées aux élèves de la CPI de l'IRA de Metz. Les taux de subvention des repas et les niveaux de prise en charge des frais de transport et d'hébergement sont identiques. L'application des règles de prise en charge est cependant adaptée pour tenir compte de l'organisation des trois CTSP associées à l'IRA de Metz, ainsi que des subventions désormais versées aux IPAG et écoles du service public partenaires. Il est ainsi prévu de réserver la prise en charge par l'IRA des frais de transport quotidien pour les seuls élèves suivant leur formation sur le site de Metz. De même, l'IRA de Metz ne financera les frais de déplacement et d'hébergement de l'ensemble des élèves, à l'occasion des « regroupements », que lorsque ceux-ci ont lieu à Metz. Cette précision est apportée car il est prévu des « regroupements » sur d'autres sites que celui de l'IRA (ce qui n'était pas le cas dans le cadre de la CPI de l'IRA de Metz).

Ce point est adopté à l'unanimité.

Points pour information du conseil d'administration

6 Bilan de sortie de la 49^e promotion « Marianne »

M. Le Rest indique que la promotion « Marianne » se composait, à la rentrée de mars 2021, de 80 élèves : 43 étaient issus du concours externe, 28 du concours interne et 9 du 3^e concours. 79 élèves ont achevé leur scolarité et un élève issu du concours externe a bénéficié d'un report de scolarité pour une entrée en formation au 1^{er} septembre 2021, ce à quoi il a fini par renoncer définitivement.

Une formation marquée par :

- 23 % du temps en confinement général ;
- 100 % des cours programmés assurés malgré le confinement ;
- une densité structurelle compensée par un allègement partiel du plan de formation.

Une répartition équilibrée entre les 3 univers professionnels :

- administration centrale : 27 postes ;
- administration scolaire et universitaire : 23 postes pourvus sur 28 ;
- administration territoriale de l'État : 28 postes.

6.1 Une répartition déséquilibrée entre l'Île-de-France et le Grand Est

La tendance, déjà observée dans la durée, à un affaiblissement simultané de l'offre de recrutement dans le Grand Est et de l'attractivité de la région au profit, notamment, de l'Île-de-France se confirme. La mobilité qui en résulte ne paraît pourtant guère vécue comme une contrainte quand elle s'effectue dans ce sens. Les élèves de la promotion Marianne étaient 31 à déclarer venir d'Île-de-France à la rentrée. 50 y ont été pré-affectés. Inversement, 32 étaient originaires du Grand Est mais seuls 24 y ont pris un poste.

Le croisement du type d'administrations et de la localisation des postes s'illustre par le tableau de répartition ci-après :

Régions	Administration centrale	Administration territoriale de l'État	Administration scolaire et universitaire	Total
	postes pourvus / offerts			
Île-de-France	27/27	15/15	8/10	50/52
Grand Est, dont :		11/11	13/16	24/27
- Alsace		-	7/7	
- Champagne-Ardenne		4/4	4/5	
- Lorraine		7/7	2/4	
Bourgogne-Franche-Comté		-	1/1	1/1
Centre-Val-de-Loire		1/1	-	1/1
Hauts-de-France		-	1/1	1/1
Mayotte		1/1	-	1/1
TOTAL	27/27	28/28	23/28	78/83

Les établissements scolaires de l'académie de Nancy-Metz ont à nouveau suscité un faible engouement par rapport à ce à quoi on pourrait s'attendre. Dans une moindre mesure, le phénomène s'observe aussi dans les académies de Reims, Créteil et Versailles, mais il est à souligner que le nombre des postes proposés était supérieur au nombre d'élèves que les ministères de cet environnement professionnel s'étaient initialement engagés à recruter.

Plusieurs postes ont été proposés hors de la zone d'affectation habituelle pour l'IRA de Metz, avec des caractéristiques très différentes entre eux, et tous ont été pourvus. Chose qui aurait été sans doute improbable en métropole, l'élève affectée à Mayotte y a retrouvé peu ou prou le poste qu'elle avait quitté en réussissant le concours d'entrée à l'IRA et qui était resté vacant entre-temps.

6.2 Un regroupement condensé mais réalisé pour la première fois dans sa totalité en présentiel

L'évolution plutôt favorable du contexte sanitaire a permis l'organisation d'un regroupement de la promotion Marianne du 25 au 27 octobre 2021, soit près de deux mois après le début de sa seconde période probatoire.

L'atmosphère de l'abbaye des Prémontrés, à Pont-à-Mousson, convenait tout à fait à un séminaire qui amenait chacun à s'interroger sur son positionnement d'attaché et ses pratiques managériales grâce à des mises en situation et un échange entre pairs, à travers des ateliers « théâtre » et « co-développement ».

La partie plus protocolaire du regroupement de promotion s'est déroulée à l'IRA, avec deux temps forts faisant témoigner d'anciennes élèves d'instituts régionaux d'administration au parcours remarquable :

- La première de ces personnes à venir échanger avec les élèves fut madame Brigitte Klinkert, ministre déléguée à l'insertion auprès de la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion, qui a fait partie de l'une des premières promotions de l'IRA de Metz. C'est lors de son passage le 25 octobre qu'a été inaugurée la statue éponyme de la promotion Marianne, dont le projet avait été porté par un groupe d'élèves volontaires ;
- Le second témoignage fut celui de madame Josiane Chevalier, préfète de la région Grand Est, préfète de la zone de défense Est, préfète du Bas-Rhin, qui a commencé sa carrière administrative en suivant la scolarité de l'IRA de Lyon, comme elle l'a expliqué lors de sa venue le 27 octobre ;

Enfin, le regroupement à l'institut a permis des échanges entre les 49^e et 50^e promotions ainsi qu'avec des représentants de divers organismes susceptibles de constituer une suite de progression professionnelle.

M. Grimonprez indique que Mme Klinkert est une ancienne élève de l'IRA de Metz et qu'elle a accepté d'être la marraine de la 50^e promotion « Olympe de Gouges ».

6.3 Echanges en séance

M. Jaffré donne la parole à M. Fanguinoveny, représentant les élèves de la 49^e promotion.

M. Fanguinoveny témoigne de sa période de formation. Il indique que la scolarité a été très particulière car les élèves étaient à la fois en présentiel et pour beaucoup en distanciel. Le distanciel a rendu compliqué le travail des élèves dans le cadre de l'épreuve de rapport commandé par une administration. Néanmoins, M. Fanguinoveny indique que les élèves ont pu compter sur le service de la formation initiale et le directeur pour leur soutien. Il remercie tout particulièrement M. Grimonprez pour la qualité de son écoute lors des difficultés rencontrées par les élèves. De manière plus générale, il salue le travail réalisé par l'ensemble du personnel dans la période difficile qui a marqué la scolarité de la 49^e promotion.

M. Grimonprez rappelle que le retour en présentiel à partir du mois de mai a été salutaire pour reconstituer une dynamique collective au sein de la promotion. Il regrette que le travail en groupe pour le rapport commandé par une administration ait dû être mené en distanciel, ce mode de fonctionnement s'avérant, à l'expérience, source d'anomie et d'entropie. M. Grimonprez souligne que ce retour a été d'autant plus

salutaire que les promotions effectuant leur scolarité des mois de mars à août ont une scolarité très intense. L'essentiel de la formation et des épreuves de classement est organisé sur une période très courte de quatre mois (du mois de mars au début juillet).

M. Grimonprez revient ensuite sur l'organisation de la période de regroupement sur l'abbaye de Pont-à-Mousson. Ce regroupement s'est déroulé sur un format de trois jours centré sur la restitution d'expériences. M. Grimonprez a eu l'impression que les élèves étaient satisfaits de ce format.

M. Fanguinoveny indique que le séminaire a été, pour de nombreux élèves, « une bouffée d'air frais » car ce moment a permis de mieux se connaître et de créer des liens qui n'avaient pas pu être développés pendant la scolarité. Le sentiment général est très positif.

M. Grimonprez précise que l'organisation du séminaire d'intégration, qui se tenait traditionnellement en début de scolarité, permettaient aux élèves de passer trois jours ensemble et de créer des liens immédiatement. Ce séminaire n'a pas pu être organisé pour la 49^e promotion. M. Grimonprez espère que les élèves de 51^e promotion pourront bénéficier d'un séminaire d'intégration au mois de mars 2022.

M. Jaffré souligne que les élèves, les formateurs, les employeurs et les IRA se sont adaptés à la crise sanitaire et ont mis en œuvre les formations dans les meilleures conditions possibles. Il indique que la DGAFP a conduit une enquête rapide auprès de plusieurs publics pour évaluer la scolarité réformée. Cette enquête permettra de déterminer comment faire évoluer la nouvelle scolarité pour mieux professionnaliser les élèves. La DGAFP veillera à associer les équipes IRA en 2022 sur cette question.

M. Grimonprez informe qu'il présentera les résultats de cette enquête lors du conseil d'administration du mois de mars 2022.

7 Présentation de la 50^e promotion - « Olympe de Gouges »

M. Le Rest indique que, depuis la 47^e promotion, c'est-à-dire la première promotion recrutée suivant les nouvelles modalités de concours, le nombre d'inscrits aux concours d'accès aux IRA est en baisse tendancielle, malgré une légère reprise entre la 49^e et la 50^e promotion ;

7.1 Un recrutement dans un contexte de perte d'attractivité tendancielle des concours

Si le nombre de candidats externes et de la troisième voie admis à concourir a suivi une hausse par rapport à la session précédente, le taux de participation a plutôt subi une érosion. Le mouvement ainsi observé, conjugué à une légère diminution du nombre de places disponibles, a conduit à un taux d'admis rapporté aux candidats présents en baisse pour le troisième concours et le concours externe, d'où une sélectivité renforcée. Les internes se singularisent par un nombre particulièrement faible d'inscriptions.

Au-delà des fluctuations plutôt marginales de la sélectivité sur une très courte durée, le maintien d'un niveau d'inscription aux concours globalement bas depuis le début de la crise sanitaire devient préoccupant. Une réflexion est en cours dans les IRA et à la DGAFP afin d'identifier les causes possibles du phénomène et de proposer des mesures visant à élargir les viviers de candidats.

7.2 Présentation de la 50^e promotion

La 50^e promotion de l'IRA de Metz a commencé sa formation le 1^{er} septembre 2021 et achèvera sa première période probatoire en février 2022. Elle a choisi de s'appeler Olympe de Gouges. Initialement constituée de 77 élèves, elle est désormais composée de 75 élèves, deux élèves ayant démissionné après leur réussite à des concours. Elle compte aussi six auditeurs du cycle international des IRA, venus du Bénin, de Côte d'Ivoire, Djibouti, Haïti pour deux d'entre eux et de Tunisie. Dans leur pays, ils occupent des fonctions de secrétaire général de mairie d'une ville moyenne, assistant du directeur des affaires financières du ministère de la fonction publique, inspecteur à l'inspection générale d'État, techniciens en finances publiques (à la direction générale du trésor et de la comptabilité publique et en direction départementale) et administrateur en chef au ministère des technologies de la communication.

Plus encore que dans les promotions précédentes, le niveau des diplômes obtenus avant l'entrée en scolarité apparaît élevé : plus des trois quarts des élèves de la 50^e promotion ont atteint un niveau égal ou supérieur à bac + 5. Si les filières du droit et de l'administration publique se maintiennent toujours en position très favorable, on relève toutefois une plus grande diversité de profils qu'habituellement.

Sans variation notable par rapport aux promotions précédentes, l'âge moyen est de 33 ans, et les disparités entre les âges des plus jeunes et des plus âgés restent importantes.

Concours	Âge minimal	Âge moyen	Âge maximal
externe	22 ans	28 ans	36 ans
interne	27 ans	39 ans	57 ans
3 ^e concours	24 ans	40 ans	53 ans

La promotion Olympe de Gouges apparaît davantage féminisée que les promotions antérieures (59,7% contre 53% pour la 49^e promotion, 50% pour la 48^e promotion, 55% pour la 47^e promotion et 50 % pour la 46^e promotion). L'épreuve de QCM n'a pas produit « d'effet de genre » significatif et la réussite des femmes à l'épreuve orale du concours externe a été particulièrement remarquable.

Concours	Femmes	Hommes	Total
externe	27	13	40
interne	15	13	29
3 ^e concours	4	4	8
Total	46	30	77

Cette fois, la proportion de franciliens et celle des élèves originaires du Grand Est sont à parité avec 43,4 % dans les deux cas. Sur les 13,2 % venant d'autres régions, seule une élève est ultramarine.

M. Jaffré donne la parole M. Bourdhead'huy, représentant des élèves de la 50^e promotion.

M. Bourdhead'huy indique qu'actuellement, les élèves sont dans la phase de tronc commun et passent les oraux de l'épreuve de rapport commandé par une administration (RCA). Il indique que la formation se passe très bien. Le fait d'être en présentiel permet d'avoir une vraie cohésion. La scolarité est très dense mais aussi très riche.

7.3 Echanges en séance

M. Grimonprez estime que le taux de sélectivité dans les IRA est encore satisfaisant. Toutefois la dégradation de la sélectivité du 3^e concours depuis des années est inquiétante. Il en va, de même, dans une moindre mesure, pour le concours interne. Le QCM a eu un effet important d'élimination des candidats du concours interne et du 3^e concours. Dans la première mouture de l'épreuve de QCM près de 70 % candidats étaient éliminés avec une note éliminatoire inférieure à 5/20. Le système de notation de -1 pour une réponse conduit à éliminer une proportion très importante des candidats des concours interne et 3^e voie, ce qui a pu dissuader certains candidats de persévérer à se présenter. La DGAFP a tenu compte des défauts de ce système de notation. Désormais, une réponse fautive est sanctionnée par la perte de 0,5 point. Le nombre de candidats éliminés du fait de l'épreuve de QCM devrait être fortement réduits grâce à ce système de -0,5 point. Cela devrait permettre de trouver l'équilibre recherché au moment de la réforme des concours, avec une épreuve de cas pratique qui doit permettre de sélectionner les meilleurs candidats, et une épreuve de QCM qui n'a vocation qu'à tester vérifier la possession par les candidats de connaissances minimales en droit public, finances publiques, questions européennes et culture numérique.

M. Grimonprez espère que la modification du système de notation pour l'épreuve de QCM, les campagnes de communication et la mise en place des classes « Talents » permettront d'enrayer la désaffection des candidats remarquée depuis trois ans.

Mme Fermaud-Plauche Gillon, directrice de l'IPAG de Nancy, confirme que le QCM est compliqué à réaliser non seulement pour les candidats en préparation spécifique interne et 3^e voie mais aussi pour les candidats du concours externe. La réforme du concours a été présentée comme une professionnalisation avec une épreuve de cas pratique avec propositions mais le QCM a fortement découragé les étudiants, qui se sont retrouvés avec des notes en dessous de 5/20. Elle indique avoir beaucoup insisté sur le changement de barème du QCM pour remobiliser les étudiants.

M. Staub, directeur de l'IPAG de Strasbourg fait le même constat et s'inquiète de la statistique qui indique que 95 % des lauréats du concours externe sont titulaires d'un diplôme équivalent à un BAC + 5. En effet, les instituts de préparation à l'administration générale (IPAG) incitent leurs élèves de niveau master 1 à passer les concours. M. Staub estime également que le QCM est une épreuve peu adaptée, qui peut avoir un effet fortement dissuasif sur les candidats potentiels.

Mme Fermaud-Plauche Gillon constate que le concours des IRA est maintenant très spécifique, au regard des autres concours de catégorie A généralistes : inspecteurs des finances, attachés territoriaux etc.

M. Jaffré indique que l'intention de la réforme du recrutement et de la formation était d'axer l'ensemble des dispositifs autour de l'approche par compétences. L'épreuve du QCM ne traduit pas directement cette approche, mais elle permet de s'assurer de l'acquisition de certains savoirs par les futurs cadres de la fonction publique. M. Jaffré confirme que l'adaptation du barème devrait résoudre une partie des difficultés rencontrées.

M. Jaffré remercie la directrice et le directeur des IPAG de Nancy et de Strasbourg pour les précieuses remontées sur le sujet.

8 Mise en place des classes « Talents »

M. Miliado indique que ce nouveau dispositif succède à la classe préparatoire intégrée (CPI) créée en 2009.

Jusqu'en 2020, elle a préparé 304 élèves : 90 ont réussi le concours des IRA et 47 un autre concours. Malgré ce succès le dispositif a progressivement perdu de son attractivité.

L'IRA a souhaité donner un nouveau souffle à ce dispositif d'égalité des chances, en répondant à l'appel à manifestation d'intérêt (AMI) lancé par la DGAFP pour la mise en place des classes « Talents » du service public.

Dès la publication de l'AMI, des échanges ont été engagés avec les sites partenaires pour élargir le nombre de cursus universitaires permettant aux étudiants de suivre simultanément une formation diplômante et une préparation aux concours dans le cadre du dispositif de classes « Talents ».

La réponse de l'Université de Lorraine a été extrêmement positive et volontariste. Le président de l'Université, Pierre Mutzenhardt, est intervenu personnellement auprès des différentes composantes de l'UFR « droit » pour obtenir l'ouverture de 16 cursus au dispositif de classe « Talents du service public » (contre 4 précédemment pour la CPI de l'IRA de Metz). 10 cursus (contre 7 précédemment) ont ainsi été ouverts sur le site de Nancy. 6 cursus (contre un seul précédemment) ont également été ouverts sur le site de Metz. L'ensemble de ces cursus a été réaménagé sur 4 jours : ces formations diplômantes se déroulent du mardi au vendredi. La journée du lundi est dédiée sur le site de Nancy comme sur le site de Metz, aux enseignements spécifiques de la classe Talents.

L'ouverture de nouveaux cursus à la classe « Talents » constitue une avancée majeure. Elle permet non seulement d'élargir de manière conséquente le vivier des candidats potentiels au dispositif. En outre, elle donne de la visibilité aux concours et métiers de l'administration. Les étudiants des filières « droit » de l'Université de Lorraine observeront en effet que certains de leurs camarades bénéficient le lundi de cours supplémentaires, ce qui ne manquera pas de renforcer leur intérêt pour la préparation de concours de la fonction publique.

Au regard de l'ambition portée par le président de l'Université de Lorraine (ouverture de 35 places sur les sites de Nancy et de Metz dès septembre 2021 et de 45 places à la rentrée 2022), il a été décidé de porter un dossier spécifique « classe Talents de Lorraine » (et, par conséquent, des dossiers également spécifiques pour les sites de Strasbourg et de Paris-Est).

8.1 Un dispositif pleinement partenarial

M. Miliado présente ensuite les cursus universitaires ouverts au titre de la classe « Talents de Lorraine » :

Site de Nancy

- Préparation externe aux concours de catégorie A (IPAG) ;
- Licence d'Administration Publique (IPAG) ;
- Master 1 d'Administration Publique (diplôme de Maîtrise de l'IPAG) ;
- Master 1 Droit Public (diplôme de Maîtrise – UFR droit) ;
- Master 1 Science Politique (diplôme de Maîtrise – UFR droit) ;
- Master 2 Droit Public Interne et International (UFR droit) ;

- Master 2 Droit des Energies renouvelables et des ressources naturelles (UFR droit) ;
- Master 2 Droit des Contrats Publics et de l'Achat Public (UFR droit) ;
- Master 2 Métiers du Politique et de l'Administration (UFR droit) ;
- Master 2 Droit et Métiers de la Sécurité Intérieure (UFR droit).

Site de Metz

- Licence d'Administration Publique (UFR droit) ;
- Master 1 de Droit Fiscal (diplôme de Maîtrise – UFR droit) ;
- Master 1 Administration Economique et Sociale (diplôme de Maîtrise– UFR droit) ;
- Master 2 Procédures fiscales appliquées (UFR droit) ;
- Master 2 Droit des collectivités territoriales et coopération transfrontalière (UFR droit) ;
- Master 1 Droit Public (diplôme de Maîtrise– UFR droit).

L'ambition a également été forte pour relancer le partenariat avec l'Université de Paris-Est Créteil. Dans le contexte de création de l'école internationale d'études politiques au sein de cette Université, il a été décidé d'ouvrir trois cursus et d'accueillir 15 élèves dès la rentrée de septembre 2021. L'objectif est de porter les effectifs de la classe « Talents de Paris-Est » à 20 lors de la rentrée universitaire 2022.

Classe « Talents de Paris-Est » – cursus universitaires « ouverts »

- Licence d'administration publique ;
- Master 1 d'Administration Publique ;
- Master 2 d'Administration Publique.

La réponse à l'AMI pour la mise en place de classe « Talents » a également permis de renforcer le partenariat avec l'IPAG de Strasbourg. Ce partenariat est très fructueux depuis de nombreuses années. L'IPAG de Strasbourg est un des plus importants de France (en termes de nombre d'élèves et de capacité administrative) et constitue une filière importante de recrutement pour la fonction publique dans le Grand Est. Dans le cadre de la mise en place de la classe « Talents de Strasbourg », il a été décidé de créer un « diplôme universitaire » (DU) permettant aux élèves préparant les concours administratifs de bénéficier d'une « diplomation » de la formation suivie. En outre, deux cursus supplémentaires ont été ouverts, en plus des deux filières précédemment ouvertes aux élèves de la CPI de l'IRA. L'objectif en termes d'élèves de la classe « Talents de Strasbourg » est également important, avec 20 élèves prévus pour la rentrée 2021 et 25 pour la rentrée 2022.

Classe « Talents de Strasbourg » – cursus universitaires « ouverts » :

- Licence d'Administration Publique ;
- Diplôme d'Université « concours administratifs » – Accessible à partir d'une licence universitaire ;
- Master 1 Administration Publique / MAP (diplôme de Maîtrise) ;
- Master 2 Management des Organismes Sociaux / MMOS.

Chacune de ces trois classes « Talents » du service public a vocation à préparer aux concours administratifs de catégorie A au travers les concours de l'IRA, d'inspecteur des finances publiques, d'inspecteur des douanes et d'attaché territorial.

Le partenariat initié par l'IRA de Metz, depuis février 2021, avec les universités de Lorraine et les IPAG de Paris-Est Créteil et de Strasbourg, ainsi qu'avec plusieurs écoles du service public (Ecole nationale des finances publiques – ENFiP -, Ecole nationale des douanes - END, Centre national de la fonction publique territoriale - CNFPT), a permis de créer trois classes « Talents du service public » (CTSP). Ce partenariat a eu pour premier objectif de recruter au moins 70 élèves au 1^{er} septembre 2021 :

- une « classe Talents de Lorraine » de 35 places,
- une « classe Talents de Strasbourg » de 20 places,
- une « classe Talents de Paris-Est » de 15 places.

La mise en place de ce nouveau dispositif d'égalité des chances a permis d'atteindre les objectifs et ainsi de recruter pour l'année universitaire 2021-2022, 74 élèves dans le Grand Est :

Une ouverture à d'autres écoles du service public :

Dans le cadre de l'appel à manifestation d'intérêt, l'IRA de Metz a proposé à plusieurs écoles du service public de s'associer au dispositif. L'ENFiP, l'END et le CNFPT ont accepté de s'associer à l'IRA pour créer les trois classes « Talents » précitées. Comme évoqué ci-dessus, ces classes ne prépareront plus seulement les élèves aux concours des IRA, mais aussi aux concours d'inspecteur des finances publiques, d'inspecteur des douanes et d'attaché territorial.

Cette ouverture doit conduire à élargir le vivier des élèves des classes « Talents » partenaires. Il doit permettre également de développer une politique d'attractivité de ces écoles par une présence territoriale renforcée.

Par ailleurs, l'association de plusieurs écoles du service public à ce nouveau dispositif est de nature à apporter un appui conséquent aux universités et IPAG partenaires. Ces écoles mobiliseront leur réseau pour proposer systématiquement des stages et un tutorat aux élèves des trois classes « Talents » partenaires, ainsi que pour fournir des « sujets d'examens blancs » ou des intervenants formateurs.

Un outil d'accompagnement renforcé des élèves :

En plus d'obtenir une formation diplômante, les élèves des trois classes « Talents » partenaires bénéficient de conditions favorables pour préparer efficacement les concours précités, avec :

- une méthodologie pour réussir les épreuves écrites ;
- du tutorat assuré par les élèves de l'IRA ou par ceux d'une école de service public partenaire ;
- du coaching assuré par des professionnels ;
- des présentations des métiers de l'administration ;
- un stage en administration ;
- des concours blancs pour s'entraîner ;
- une préparation aux épreuves orales des concours.

Les élèves bénéficient également de conditions matérielles avantageuses. Outre l'allocation diversité, portée à 4 000 euros pour une année, les élèves peuvent avoir accès à des facilités de logement proposées par les CROUS ou les offices HLM (dans la limite du contingent réservataire). Des livres ont également été remis aux élèves lors de la rentrée à l'IRA de Metz les 30 et 31 août 2021.

Le maintien d'une coordination des trois « classes Talents » partenaires par l'IRA de Metz :

Dans le cadre du nouveau dispositif, l'IRA de Metz conserve un rôle d'animation et de coordination entre les universités, les IPAG et les écoles du service public partenaires. L'objectif de l'institut est de se positionner comme acteur d'une politique interministérielle d'attractivité de la fonction publique sur le territoire du Grand Est. Dans cette perspective,

- l'IRA de Metz assure la centralisation de la procédure de recrutement. Le dossier d'inscription aux trois classes « Talents » a été élaboré et mis en ligne sur « Ma démarche simplifiée » par l'IRA de Metz. La convocation et l'organisation des travaux de la commission de sélection ont également été gérées par l'institut. L'IRA coordonne également les regroupements avec les écoles du service public, la mise en contact des tuteurs avec les élèves et l'attribution des stages avec les administrations partenaires.
- l'IRA de Metz gère les subventions de la DGAFP. L'IRA est destinataire de ces subventions (de 455 000 € au titre de l'année 2021 et de 585 000 € au titre de 2022). Sur le montant total, 75 % sont reversés aux universités partenaires (au prorata du nombre d'élèves accueillis) et 5% sont attribués aux écoles du service public. L'IRA de Metz conserve 20 % du montant de la subvention.

8.2 Un début de scolarité prometteur

La procédure de recrutement s'est avérée satisfaisante. Elle a été marquée par :

- une campagne de communication offensive (clip vidéo pôle emploi, facebook live...) ;
- 194 dossiers de candidatures éligibles ;
- 140 candidats auditionnés ;
- 74 élèves recrutés (20% de chômeurs et 80% de « master »).

La moyenne d'âge est de 26,5 ans. Les femmes sont au nombre de 41 (56%) et les hommes sont 33 (44%). Le niveau de diplôme (80 % sont titulaires d'un master) est proche de celui des élèves des IRA issus du concours externe. Il convient toutefois de noter que 27 % sont actuellement demandeurs d'emploi (ce qui tend à démontrer l'efficacité de la communication faite par Pôle emploi).

Depuis le séminaire de rentrée des 30 et 31 août présidé par la directrice de la DGAFP, l'ensemble des élèves des classes « Talents » sont engagés dans une formation diplômante ainsi que dans une préparation intensive aux concours administratifs de catégorie A. Lors de la rentrée, les élèves ont reçu une mallette pédagogique composée de 12 livres de préparation aux quatre concours préparés.

Dans le prolongement de l'installation de la première promotion des classes « Talents », une convention d'objectifs a été signée entre chaque élève et l'IRA de Metz. Cet engagement a permis d'identifier le concours privilégié de chacun des élèves, parmi les quatre proposés.

Sur les 74 élèves,

- 47 élèves ont privilégié en choix numéro un le concours des IRA ;
- 17 élèves ont choisi le concours d'inspecteur des finances publiques ;

- 3 élèves ont choisi le concours d'inspecteur des douanes ;
- 7 élèves le concours d'attaché territorial.

En outre, depuis le 10 octobre 2021, les élèves des trois sites ont reçu les coordonnées de leur tuteur. De plus, les 74 tuteurs des écoles du service public bénéficient d'une formation au tutorat en version e-learning sur la plateforme MENTOR, afin d'assurer dans les meilleures conditions leur engagement pour faire réussir les élèves. Le tutorat est donc mis en œuvre de manière opérationnelle.

Un programme de formation élaboré en co-construction avec les écoles du service public pour une vision plus éclairée du rôle des administrations.

Par ailleurs, afin de permettre aux élèves des trois classes « Talents » de découvrir les métiers et les concours des ESP partenaires, des rassemblements des élèves des trois classes « Talents » sont organisés au cours de l'année universitaire 2021-2022. Ces séquences se dérouleront dans chacune des écoles partenaires. Leur organisation est pilotée par l'IRA de Metz en lien avec les IPAG et l'Université de Lorraine.

8.3 Echanges en séance

M. Jaffré remercie M. Miliado pour cette présentation détaillée. Il rappelle que ce dispositif nouveau est porté par le président de la République et la ministre chargée de la fonction publique, Mme Amélie de Montchalin. L'objectif du gouvernement est de voir les acteurs se réunir pour élargir les accès, les possibilités et les opportunités d'évolution professionnelles de réussite aux concours de la fonction publique.

M. Jaffré donne la parole à la directrice de l'IPAG de Nancy et au directeur de l'IPAG de Strasbourg. Madame Fermaud et M. Staub sont très heureux de ce dispositif et de la reconnaissance par la DGAFP du rôle des IPAG. Mme Fermaud confirme que l'IPAG de Nancy travaille étroitement avec les facultés de droit de Nancy et de Metz, qui ouvrent de nombreuses formations diplômantes. Elle se déclare satisfaite du niveau de recrutement des élèves de la classe Talents sur le site de Nancy. C'est un public très assidu, très sérieux, qui a de bonnes connaissances de base, comparé au public de la CPI. Mme Fermaud salue particulièrement l'engagement de la DGAFP, son soutien financier permettant de proposer des cours supplémentaires et un suivi « sur mesure » des élèves.

M. Grimonprez rappelle qu'en Lorraine un travail considérable a été fait car ce sont 16 cursus diplômants qui ont été organisés sur 4 jours, du mardi au vendredi pour libérer le lundi pour la préparation aux concours. Cette réorganisation des licences et des masters s'est faite dans des délais extrêmement brefs et il a fallu l'appui du président de l'Université pour mener à bien ce dispositif. Il faut également se rendre compte que l'année dernière, la CPI de l'IRA de Metz était composée de 18 élèves seulement. On est passé de 18 à 73 élèves entre le mois de mai 2021 et le mois de septembre 2021. Le dispositif a donc pris une dimension nouvelle.

M. Staub, directeur de l'IPAG de Strasbourg est extrêmement satisfait du système qui est très original, remarquable et très efficace. Concernant la catégorie des demandeurs d'emplois qui est un public particulier, M. Staub espère que, grâce à l'allocation qui leur est allouée, ainsi qu'à l'aide que l'IPAG leur apporte en matière de logement, on pourra les fidéliser tout au long de la formation. Les demandeurs d'emplois quittaient en effet souvent la CPI en cours de scolarité pour des raisons familiales et souvent par manque de moyens financiers.

M. Grimonprez indique qu'il était craint, du fait de l'exigence du nouveau dispositif d'adosser la préparation aux concours sur un cursus diplômant, qu'il y ait moins de demandeurs d'emplois qui rejoignent la classe

talents. Mais grâce à la communication active de pôle emploi qui a diffusé l'information dans tout le Grand Est, il a été possible de recruter un nombre significatif de demandeurs d'emploi.

M. Jaffré remercie les responsables des IPAG pour ces éléments d'information. Il souligne l'importance de l'objectif d'élargissement de l'accès aux préparations aux concours administratifs pour assurer l'attractivité et la diversité des recrutements. Il note également les atouts du nouveau dispositif mis en place au niveau de la région Grand Est et notamment l'accompagnement par des tuteurs qui sont des élèves des écoles du service public. Il estime en effet extrêmement important que les élèves des écoles du service public s'investissent dans cette mission, qui assure la transmission des valeurs de la République aux personnes qui veulent rejoindre la fonction publique. M. Jaffré souligne à cet égard l'intérêt d'utiliser le module disponible sur la plateforme interministérielle « Mentor » pour assurer la formation de l'ensemble des tuteurs.

9 Bilan intermédiaire et prévisionnel de la formation continue

Marie-Laure Durand présente le bilan provisoire de la formation continue 2021. L'activité de la formation continue est restée très impactée par la crise sanitaire, même si le nombre de stages organisés est en forte augmentation par rapport à 2020. De manière significative, 44 % des actions de formation ont été organisées « en distanciel ».

Comme chaque année, l'activité est organisée en deux axes :

- des formations interministérielles mises en œuvre en partenariat avec les plateformes d'appui aux ressources humaines (PFRH) du ressort de l'IRA (Grand Est, Ile-de-France, La Réunion et Mayotte) :
 - avec une enveloppe de 100 000 € dédiée au « droit de tirage » des PFRH, complétée par une offre de l'institut ;
 - et une subvention dite exceptionnelle de 74 000€ attribuée par la DGAFP pour la mise en œuvre du « Schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie » (SDFPTLV) ;
- des formations dites « en intra », c'est-à-dire des formations organisées par l'IRA à la demande des services et administrations, dont celles sur commande des PFRH (au titre de la réciprocité).

Au vu du bilan provisoire arrêté au 20 octobre 2021, 288 stages ont été réalisés ou sont programmés en 2021 sur l'ensemble de l'activité, que celle-ci soit « en intra » ou interministérielle. Cela représente une augmentation de 43% par rapport à 2020 pour l'ensemble des activités réalisées et à venir jusqu'au 31 décembre 2021.

9.1 Des recettes de formations « à la commande » en hausse

Les recettes prévisionnelles 2021 sont en hausse de près de 50 % en plus par rapport à 2020, grâce à une augmentation des formations commandées par les administrations.

Grâce à cette croissance, le budget de la formation continue devrait être faire apparaître un équilibre en fin d'exercice. En effet, il est anticipé :

- 407 968 € de recettes prévisionnelles (273 902 € en 2020) ;
- 394 947 € de dépenses prévisionnelles (237 143 € en 2020).

9.2 Un partenariat avec les PFRH toujours dynamique mais inégal selon les régions

Si le partenariat avec les PFRH au titre du « droit de tirage » reste dynamique, la situation est encore contrastée entre les PFRH :

- Le partenariat avec la PFRH Grand Est est toujours intense et fructueux, compte tenu de la proximité et de la complémentarité entre nos structures ;
- Le partenariat avec les PFRH de l'Océan indien, est également très satisfaisant. L'année 2021 a nécessité une adaptation particulière, non seulement en raison de la crise sanitaire mais également des évolutions institutionnelles qui ont affecté ces départements. Le partenariat avec la PFRH de La Réunion a ainsi été

affecté par les difficultés que cette plateforme éprouve à trouver sa place dans le contexte de mise en place des secrétariats généraux communs. La création d'une PFRH en 2020 à Mayotte a, en revanche, facilité le développement du partenariat de ce département avec l'IRA de Metz ;

- Le partenariat demeure plus compliqué avec la PFRH Ile-de-France qui, compte tenu des difficultés récurrentes de logistique, continue de solliciter majoritairement l'organisation de formations en distanciel.

Il convient de noter que cette année encore, l'IRA a proposé une offre interministérielle à son initiative. Cette offre est venue compléter les actions réalisées au profit de la région Grand Est, la totalité étant diffusée sur l'outil « Safire ». Ce volume d'actions reste toujours important (20 actions) mais il est en baisse par rapport à 2020 (31 actions).

En 2021, la DGAFP a délégué une subvention de 74 000 € pour financer des actions, à l'initiative des PFRH, pour la mise en œuvre du schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie (SDFPTLV). Cette subvention était de 65 000 € en 2020.

Cette année les PFRH ont mobilisé la quasi-totalité de l'enveloppe, avec une consommation plus importante sur le Grand Est. Il convient de noter que la PFRH Ile-de-France émerge sur les IRA de Metz et Lille, les deux instituts se concertant pour équilibrer leur contribution dans ce partenariat.

9.3 Echanges en séance

M. Jaffré remercie Mme Durand pour tous ces éléments qui mettent en évidence la très bonne coordination des acteurs de la formation sur le territoire du Grand Est. La DGAFP souhaite poursuivre le travail de territorialisation des politiques de ressources humaines et encourage l'ensemble des acteurs – plateformes d'appui aux ressources humaines, écoles du service public, instituts de préparation aux concours administratifs – à travailler sur un mode partenarial pour offrir le meilleur service public possible. M. Jaffré souligne, à cet égard, que la formation continue dispensée par les IRA joue un rôle clé dans la mise en œuvre de la politique interministérielle de formation et du schéma directeur.

M. Grimonprez indique que l'IRA est en phase de reprise de son activité de formation continue. Il souligne la persistance de commandes d'actions de formation en distanciel et fait l'hypothèse que le recours à ce mode d'organisation perdure au-delà de la crise sanitaire. Il permet en effet de capter un public peu mobile, réparti sur un vaste territoire. La crise sanitaire pourrait ainsi avoir joué un rôle d'accélérateur de la transformation de la formation continue et contribuer au développement rapide du numérique.

Questions diverses

Mme Viallat demande la pérennisation des temps d'échanges entre les élèves et les organisations syndicales représentatives.

M. Charmetant indique que la date n'est encore pas arrêtée pour la 50^e promotion mais ces échanges sont planifiés dans la période de contextualisation.

M. Jaffré indique qu'il est hautement souhaitable que ces échanges soient pérennisés.

La séance se termine à 15h43.

Demande de subvention formulée par l'AIRAM



DEMANDE DE SUBVENTION « AIDE AUX PROJETS 2022»

INTITULÉ DU PROJET : Subventions pour la promo 51 - 2022

DATE DU PROJET : Mars 2022 – Septembre 2022

LIEU DU PROJET : IRA de Metz et autres

Présidente de l'association : VAUCHER Maréva

Trésorier de l'association : LAGRANGE Hadrien

Secrétaire générale de l'association : BLOIS Agnès

LE PROJET

DOMAINE DU PROJET : VIE DES ELEVES et ANIMATION DE LA PROMOTION

RÉSUMÉ DU PROJET (*Bref descriptif*) :

Les mandats du bureau de l'Airam sont courts et il peut être difficile d'anticiper systématiquement les demandes de subventions à adresser au Conseil d'administration. A ce titre, le bureau de l'Airam pour la promotion 50 – Olympe-de-Gouges dépose une demande de subvention destinée à subvenir à la majeure partie des projets de la promotion 51 en 2022.

Cette demande couvre donc les besoins les plus prévisibles : gala, principales soirées, goodies et matériel de sport. Concernant la cafétéria et certains plus petits événements festifs, il est entendu que c'est au bureau à venir de lever ses propres fonds.

Budget prévisionnel du projet

DEPENSES			RECETTES		
Libellé	Montant	% total	Libellé	Montant	% total
1. Festivités			1. IRA de Metz		
Gala de Pont-à-Mousson	2000€	23,25%	Montant demandé	3000€	34,88%
Soirée de désintégration	1000€	11,63%			
Principales soirées à thème	600€	6,98%	2. Association		
Soirées diverses	500	5,81%	Fonds propres de l'association :		
Sous-total	4100€	47,67%	Sous-total	1400€	16,28%
2. Goodies			3. Participation / bénéficiaires		
Sweats	3000€	34,88%	Goodies	1200€	13,96%
Autres goodies	500€	5,81%	Places de gala et soirée	3000€	34,88%
Yearbook	900	10,47%	Sous-total		
Sous- total	4400	51,16%			
3. Sport					
Balles et raquettes de tennis de table	40€	0,47%			
Entretien et remplacement des affaires de football et de badminton	60€	0,70%			
Sous-total	100€	1,17%			
TOTAL (1+2+3)	8600€		TOTAL (1+2+3)	8600€	
Contributions en nature*			Contributions en nature		
			Bénévolat des membres de l'AIRAM et d'élèves		
<i>Total contributions</i>			<i>Total contributions</i>		

* Les contributions en nature s'entendent comme les moyens techniques (locaux, équipement) et humains mis à disposition du projet gratuitement. La valorisation de moyens humains ne peut concerner que du temps de personnel spécifique technique que l'association aurait normalement dû rémunérer pour que le projet soit réalisé. À titre informatif, le taux horaire brut du SMIC est de 9.76 € (au 1/01/2017).

SITUATION FINANCIÈRE DE L'AIRAM

AU 31 JANVIER 2022

Le présent bilan de situation financière est voué à soutenir la demande de subvention prévisionnelle, adressée au Conseil d'administration de l'IRA de Metz, au profit de la promotion 51.

L'association dispose d'un compte courant et d'un caisse.

Au 31 janvier 2022, l'Airam dispose de 1636,76€ sur son CCP et d'un fond de caisse de 1164,53€, soit un total de **2801,29€**.

Le fonds de roulement de l'Airam est constitué, *a minima*, de **1600€**, ce qui nous permet de disposer d'une trésorerie d'au maximum **1201,29€**.

Nos recettes de cette année sont constituées de :

- La cafétéria, pour un **bénéfice net de 427,18€** mais qui aura eu pour seul usage de renflouer le fonds de roulement entamé par nos prédécesseurs pour financer une partie de leur gala de promotion ;
- Les cotisations, d'un **montant total de 630€** ;
- Des retours de trésorerie tardifs de la promotion précédente, représentant de petites sommes.

Le total des recettes pour la 50ème promotion est de 1375,10€ depuis le 5 octobre 2021. Le total de nos dépenses s'élève à 398,72€. **Notre bénéfice net est donc de 976,38€**.

Les fonds que nous avons levés sont destinés au renflouement du fonds de roulement et au financement du gala de promotion qui se tiendra lors de notre période de regroupement.

Nos propositions pour la prochaine promotion se fondent sur nos propres recettes et dépenses qui ne seront, en principe, plus disponibles pour nos successeurs.

Pour valoir ce que de droit,

Hadrien LAGRANGE
Trésorier de l'Airam



Règlement intérieur de la classe Talents du service public
Site de l'IRA de Metz



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Règlement intérieur à destination des élèves des classes préparatoires Talents du service public de Lorraine – site de Metz

Titre I : Dispositions générales

Vu le décret n° 2019-86 du 8 février 2019 relatif aux instituts régionaux d'administration (IRA) ;

Vu le décret n° 85-368 du 22 mars 1985 relatif aux instituts de préparation à l'administration générale (IPAG) ;

Vu le décret n° 2021-239 du 3 mars 2021 modifié instituant des modalités d'accès à certaines écoles du service public et relatif aux cycles de formation y préparant, notamment son article 3 ;

Vu l'arrêté du 5 août 2021 relatif aux cycles de formation dénommés « Prépas Talents » préparant aux concours d'accès à certaines écoles ou organismes assurant la formation de fonctionnaires ou de magistrats de l'ordre judiciaire ;

Vu l'arrêté du 5 août 2021 relatif au régime des bourses Talents.

Article 1^{er} :

Le présent règlement s'applique aux élèves de la classe préparatoire « Talents » du service public (CTSP) de Lorraine - site de Metz, quel que soit le statut juridique de ces derniers, étudiant ou demandeur d'emploi.

Les élèves de la CTSP doivent obligatoirement s'inscrire à une des formations diplômantes, licence, master, diplôme d'université proposée par l'université de Lorraine. L'inscription devient définitive et ne peut plus être modifiée une fois que les enseignements ont débuté l'année de l'entrée en scolarité en « Prépa Talents ».

Pour les élèves qui sont titulaires d'un master au début de la préparation aux concours administratifs, des dispenses d'examen peuvent être accordées par les représentants des universités.

La CTSP propose une préparation à quatre concours administratifs de catégorie A :

- attaché d'administration de l'Etat ;
- inspecteur des finances publiques ;
- inspecteur des douanes ;
- attaché territorial.

Le lieu de formation des élèves est fixé :

- au siège du centre de préparation aux concours administratifs pendant les périodes d'enseignement ;
- au sein des écoles du service public partenaires pendant les différentes périodes de regroupements.

Au cours de cette période de formation les élèves des classes « Talents » sont également encouragés à passer des concours de catégorie B, dans l'objectif de renforcer leur réussite à un concours administratif de la fonction publique.

Tous les élèves bénéficient d'une bourse « Talents » dans le cadre du dispositif de formation des classes « Talents ».

Article 2 :

Les élèves de la CTSP sont placés sous l'autorité de l'IRA durant les enseignements, les épreuves blanches ou tout autre action qui sont organisés pour la préparation aux différents concours administratifs.

Titre II : Engagement des élèves

Section I : Obligations

Article 3 :

Tout élève de la CTSP est tenu d'accomplir l'intégralité de la préparation aux différents concours administratifs à compter du jour de la rentrée.

Les élèves de la CTSP ont l'obligation d'assister aux cours, conférences, travaux pratiques ou dirigés, galops d'essai, entraînements à l'oral, ou tout autre événement organisé dans le cadre de la préparation.

Il en est de même pour tous les regroupements assurés par les écoles du service public partenaires. Un état des présences est établi pour chacun des regroupements et transmis à l'IRA de Metz.

La participation aux différents cours entraîne l'obligation d'un comportement respectueux envers les intervenants, notamment en matière d'usage des téléphones portables et autres matériels informatiques. Une tenue vestimentaire correcte et adaptée aux obligations de la vie professionnelle est exigée.

Article 4 :

Les élèves sont tenus de se présenter, l'année de leur scolarité au sein de la CTSP, aux épreuves d'admissibilité du concours externe ou de la « 3^e voie » à au moins l'un des concours préparé dans le cadre du partenariat avec les écoles du service public : inspecteur des finances publiques, inspecteur des douanes, attaché de l'Etat et attaché territorial.

Section II : Absences

Article 5 :

Durant les périodes d'enseignement ou lors des regroupements, l'élève de la CTSP peut solliciter des dispenses d'assister aux cours auprès du responsable du centre de préparation. Celui-ci peut les accorder à titre exceptionnel, notamment en raison d'événements familiaux ou personnels.

Pendant ces mêmes périodes, toute absence non prévue doit être signalée et justifiée sans délai au responsable du centre de préparation.

Les absences pour raison de santé doivent être justifiées, dans un délai de 48 heures, par la remise d'un certificat médical au responsable du centre de préparation de la CTSP.

Article 6 :

Les absences et retards non autorisés ou non justifiés, que ceux-ci interviennent durant les périodes de regroupement ou d'enseignement, sont réputés irréguliers.

Le défaut d'assiduité, caractérisé par plusieurs absences non autorisées ou non justifiées ou par l'absence de remise d'au moins deux devoirs, doit être signalé par le responsable du centre de préparation au directeur de l'IRA. Le responsable du centre de préparation transmet son signalement avec une proposition de suppression de tout ou partie du versement de la bourse « Talents ». Le directeur de l'IRA de Metz transmet cette demande de suppression partielle ou totale au service en charge du versement de la bourse « Talents ».

Les décisions de suppressions partielles ou totales de la bourse « Talents » n'excluent pas la prise de sanctions en application du titre III ci-dessous pour les mêmes faits de défaut d'assiduité.

Titre III : Discipline

Article 7 :

Les mesures disciplinaires applicables aux élèves de la CTSP sont les suivantes :

- 1) Avertissement ;
- 2) Blâme ;
- 3) Exclusion temporaire ;

4) Exclusion définitive.

Peuvent entraîner une des sanctions précitées, notamment :

- tout manquement aux dispositions du présent règlement intérieur ;
- l'absence de respect dû aux intervenants ou au personnel ;
- tout manquement aux obligations de travail, ponctualité et assiduité aux cours et enseignements dispensés ou aux épreuves des concours préparés par l'élève ;
- tout comportement portant atteinte à la réputation de la CTSP, de l'université de Lorraine ou aux écoles du service public partenaires ;
- tout manquement, d'une part aux règles de sécurité des locaux et, d'autre part, dans l'utilisation du matériel ;
- tout comportement inadapté ou fautif.

Les sanctions précitées sont prises par le directeur du centre de formation du site dans lequel l'élève effectue sa formation en concertation avec le directeur de l'IRA. Les décisions de sanctions sont motivées.

Pour les sanctions autres que l'avertissement, il est demandé à l'élève de la classe Talents de présenter ses observations avant de prononcer la sanction. L'élève qui le demande peut obtenir un entretien auprès du responsable du centre de formation de rattachement afin de faire valoir ses observations. Lorsque l'élève est susceptible d'être exclu temporairement ou définitivement, il peut se faire assister, lors de cet entretien, par un défenseur de son choix.

Toutes les sanctions, sauf l'avertissement, figurent au dossier administratif de l'élève, accompagnées des explications fournies par l'intéressé.

Titre IV : Organisation de la formation

Article 8 :

Le directeur de l'IRA de Metz assure la coordination des classes « Talents » de Strasbourg, de Lorraine et de Paris-Est.

A ce titre, il met en œuvre, en liaison avec l'ensemble des partenaires, la procédure de recrutement. Il planifie les regroupements. Il assure la centralisation des informations nécessaires au versement des bourses « Talents ». Il assure la gestion des subventions attribuées par le ministère chargé de la fonction publique pour la mise en œuvre des classes « Talents » partenaires de l'IRA de Metz. Il favorise la communication entre les IPAG, universités et écoles du service public partenaires et contribue au développement d'actions communes.

Article 9 :

Le responsable du centre de formation veille au bon niveau des formations proposées. Il établit, à cet effet, pour chaque promotion, un plan général de formation. Il participe à la mise en œuvre des regroupements par les écoles du service public partenaires, ainsi qu'à l'organisation des stages.

Les élèves doivent réaliser un stage d'une durée de deux mois au minimum, en combinant la période de stage obligatoire de la formation diplômante ainsi que la période de stage prévue dans la CTSP.

Article 10 :

Les élèves sont encouragés à prendre des initiatives favorisant notamment l'entraide dans le travail personnel et la vie scolaire ainsi que dans les travaux de groupes et d'échanges. L'action des élèves en faveur de la promotion de la CTSP de l'institut, leur engagement dans les domaines associatifs, artistiques, sportifs est également favorisée.

Titre V : Dispositions diverses

Section I : relations avec l'administration du centre de préparation et de l'IRA de Metz

Article 11 :

Les élèves doivent fournir au secrétariat général de l'IRA de Metz et du centre de formation dans lequel ils sont inscrits, tout renseignement d'ordre administratif les concernant, ainsi que les pièces et documents nécessaires à la constitution de leur dossier administratif pour le versement de la bourse « Talents ».

Tout changement de leur adresse personnelle, de leur état civil ou de leur situation familiale doit être porté, sans retard, à la connaissance de l'IRA de Metz et du centre de formation dans lequel ils sont inscrits.

Section II : DIVERS

Article 12 :

Un exemplaire du présent règlement intérieur est remis à chacun des élèves de la CTSP en version dématérialisée par l'envoi d'un courriel à l'adresse indiquée dans le dossier administratif.

Outils de maîtrise des risques

CONTRÔLE INTERNE BUDGETAIRE

CARTOGRAPHIE DES RISQUES

Processus	Risques par leviers du contrôle interne budgétaire							Observations
	Organiser			Documenter		Tracer		
	Attribution des tâches	Points de contrôle	Conservation des biens et des valeurs	Etablissement de la documentation	Formation	Identification des acteurs	Traçabilité des opérations	
PARC IMMOBILIER								Très faible volume d'opérations
IMMOBILISATIONS INCORPORELLES								Très faible volume d'opérations
COMMANDE PUBLIQUE								Besoin de formation suite à l'arrivée de nouveaux agents
DEPLACEMENTS								Autocontrôles. Manque de temps pour des contrôles matérialisés. Contrôle au moment du visa des DP. Contrôle final par agent comptable.
REMUNERATIONS								Opération qui repose uniquement sur 2 agents. Autocontrôles. Contrôle de supervision effectué par l'agent comptable. Formation à programmer pour remplacement d'1 des 2 agents en mai 2022
SUBVENTIONS (SCSP)								Masse financière importante mais peu d'opérations
RECETTES DIVERSES								Nette amélioration du recouvrement des recettes générées par la FCC grâce à la transmission des titres via CHORUS

	risque faible
	risque moyen
	risque fort

Procédures - Tâches	SERVICE OU DEPARTEMENT	Agent							Supervision		Observations	Fiche de contrôle
		Titulaire			Suppléant				Responsable supervision	Nature supervision		
		Opérationnel titulaire	Niveau d'attribution / délégation	Habilitation / Code utilisateur	Agent(s) suppléant(s)	Agent(s) suppléant(s)	Niveau d'attribution / délégation	Habilitation / Code utilisateur				
Établissement du montant du produit - liquidation	SG/FP											
Ordre de recouvrer - émission	SG	Y. Carl			A. Pierrepont				M. Clerc			
Visa	SG	S. Miliado							M. Clerc			
Annulation de l'ordre de recouvrer - décision	SG	C. Kis Gado							M. Clerc			
Admission en non-valeur - décision	AC	C. Kis Gado							C. Kis Gado			
Processus Etats financiers												
Établissement du compte financier - préparation	AC	C. Kis Gado							C. Kis Gado			
Établissement du compte financier - arrêté	AC	C. Kis Gado							C. Kis Gado			

CONTRÔLE INTERNE BUDGETAIRE

PLAN D'ACTION A METTRE EN PLACE 2022

Processus	Risque détecté	Action	Acteurs concernés	Échéance	Commentaires sur l'état d'avancement des actions	% avancement M
COMMANDE PUBLIQUE	Erreur dans la prise en charge	Mettre en place des contrôles de supervision	SG	2022	difficultés de mise en place (1)	20%
		Former le personnel aux règles comptables, disposer d'une documentation à jour	SG	2022	Formation logiciel WINM9 programmée	50%
		Processus de visas dans la chaîne des dépenses (logiciel comptable)	SG	2022	réalisé par le prestataire du logiciel WINM9	100%
FRAIS DE DEPLACEMENTS	Multiplicité des acteurs	Instaurer des contrôles de supervision	SG	2022	fiches de contrôles élaborées difficultés de mise en place (1)	20%
		Mettre en place documentation à jour	SG	2022	Effectuée lors des modifications fiches de procédures actualisées régulièrement	70%
		Former le personnel	SG	2022	Lors du recrutement nouveaux agents	80%
REMUNERATIONS	Erreur dans la prise en charge	Instaurer des contrôles de supervision	SG	2022	difficultés de mise en place (1)	30%
		Instaurer une rotation des tâches	SG	2022	effectué jusqu'en 2021 - nouvel agent attendu au 1/05/2022	30%
		Former le personnel	SG	2022	Formation à programmer sur le logiciel GRHNET	50%
		Tenir la documentation à jour	SG	2022	Effectuée lors des modifications fiches de procédures actualisées régulièrement	70%

(1) en raison d'un manque de temps et du renouvellement des personnels