

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

BUDGET ANNEXE
MISSION MINISTÉRIELLE
PROJETS ANNUELS DE PERFORMANCES
ANNEXE AU PROJET DE LOI DE FINANCES POUR

2022

PILOTAGE ET RESSOURCES HUMAINES



PROGRAMME 624

PILOTAGE ET RESSOURCES HUMAINES

MINISTRE CONCERNÉ : JEAN CASTEX, PREMIER MINISTRE

PRÉSENTATION STRATÉGIQUE DU PROJET ANNUEL DE PERFORMANCES

Anne DUCLOS-GRISIER

Directrice de l'information légale et administrative

Responsable du programme n° 624 : Pilotage et ressources humaines

Le programme 624 « Pilotage et ressources humaines » regroupe les crédits de personnel de la DILA, de rétribution de la Société anonyme de composition et d'impression des journaux officiels (SACIJO) ainsi que les crédits de fonctionnement courant répartis en trois actions :

- pilotage, modernisation et activités numériques ;
- dépenses de personnel ;
- convention État – SACIJO.

Les crédits du programme 624 s'élèvent en 2022 à 104,3 M€ en AE et 104,5 M€ en CP, en baisse de 2,9 M€ par rapport à 2021.

La modernisation des activités numériques et l'arrêt de l'impression papier du JO au 1^{er} janvier 2016 ont nécessité une adaptation des effectifs de la DILA et de la SACIJO, imprimeur historique depuis le XIX^{ème} siècle de la DILA. Des plans de départs anticipés ont été mis en œuvre au profit des salariés de droit privé des deux entités afin d'assurer la mise en adéquation des effectifs et des compétences avec les activités qui ont fortement évolué. En 2022, les salariés de droit privé de la DILA bénéficient du dispositif de départs anticipés dit CAVA pour « Cessation Anticipée Volontaire d'Activité ». Mis en œuvre en 2016 pour les salariés de la DILA nés avant 1964, il a été prolongé en 2019 avec de nouvelles conditions financières jusqu'en 2024 (CAVA2) et concerne une centaine d'agents éligibles. Côté SACIJO, le dispositif lié à « la Mutualisation, la Mutation et la Modernisation » (3M) signé également en 2016, s'est achevé fin 2019 et n'a pas été prolongé.

Ces dispositifs de réduction d'emplois contribuent à la maîtrise des effectifs et engendrent des économies importantes sur les masses salariales de la DILA et de la SACIJO.

Les crédits de titre 2 hors CAS pensions s'élèvent à 59,1 M€ et sont stables par rapport à 2021, grâce notamment à un schéma d'emplois à périmètre constant de -7 ETP en 2022.

Le portage, amorcé dès 2021, par la DILA du site de référence d'information et orientation des entreprises nécessite la constitution d'une équipe technique et éditoriale de 12 personnes. Compte tenu des efforts de réduction des effectifs réalisés ces dernières années liés à la mise en œuvre de plans de départs anticipés combinés à une politique de recrutements externes très ciblée, les ressources internes ne permettent pas d'assurer le développement d'un tel projet. Un transfert au PLF 2022 de 7 ETP avec la masse salariale correspondante estimée à 0,5 M€ est ainsi réalisé depuis le programme 134 « Développement des entreprises et régulations » auquel s'ajoute un allègement de schéma d'emploi en 2021-2022 à hauteur de 5 ETP, afin de donner à la DILA les moyens d'assurer la réussite de ce projet essentiel.

Les dépenses de la SACIJO, principalement constituées de dépenses de personnel, sont quant à elles assimilées à des prestations de service externalisées et par conséquent à des dépenses de fonctionnement. Leur financement est prévu à hauteur de 32,9 M€, en baisse de 3,2 M€, conséquence des départs des années précédentes.

La DILA et la SACIJO se mobilisent en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. Une charte handicap porte ainsi les engagements des deux entités pour favoriser le recrutement, l'intégration et l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap. Elle vise aussi à sensibiliser l'ensemble des agents à leur intégration professionnelle et à renforcer l'achat responsable. Un bilan annuel des actions mises en œuvre sera ensuite présenté aux instances représentatives du personnel. Reconnue fin 2020 par l'AFNOR Certification, la double

labellisation « Égalité / Diversité » de la DILA valorise les engagements pris en matière d'égalité professionnelle, de mixité et de prévention des discriminations. La DILA a ainsi amélioré le pourcentage de femmes au sein de l'encadrement supérieur (passant de 27 % en 2014 à 51 % en 2020), réduit les écarts de rémunération et sensibilisé les agents (80% des encadrants et personnels RH) aux enjeux de diversité et d'égalité professionnelle à travers des actions de formation.

Le programme 624 porte également les dépenses de fonctionnement général et d'immobilier de la DILA (8,7 M€) dont les dépenses ont été considérablement réduites depuis 2015 (-30% de crédits au PAP). Les efforts vont être poursuivis notamment dans le cadre de la gestion immobilière et des travaux de réaménagement du site Desaix. Un schéma directeur immobilier sera réalisé afin d'adapter le site de Desaix aux évolutions de la DILA, d'optimiser l'utilisation des locaux et d'accroître la prise en compte des enjeux environnementaux.

Ces travaux contribueront aux efforts d'économie par la poursuite de la rationalisation des espaces en facilitant le rapatriement progressif d'agents installés au centre de gouvernement de Ségur vers les locaux du site historique de Desaix.

Les indicateurs et objectifs de ce programme concernent l'optimisation des fonctions support et la rationalisation du parc immobilier. Ils n'ont pas fait l'objet de changements par rapport au PLF 2021.

RÉCAPITULATION DES OBJECTIFS ET DES INDICATEURS DE PERFORMANCE

OBJECTIF 1

Optimiser les fonctions soutien

INDICATEUR 1.1

Ratio d'efficacité bureautique

INDICATEUR 1.2

Ratio d'efficacité de la gestion des ressources humaines

INDICATEUR 1.3

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue par la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987

OBJECTIF 2

Rationaliser l'occupation du parc immobilier

INDICATEUR 2.1

Efficacité de la gestion immobilière

OBJECTIFS ET INDICATEURS DE PERFORMANCE

ÉVOLUTION DE LA MAQUETTE DE PERFORMANCE

Deux nouveaux sous-indicateurs ont été créés dans l'indicateur « part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi » :

- 1- nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- 2- part des femmes dans les bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

OBJECTIF

1 – Optimiser les fonctions soutien

La DILA a retenu trois indicateurs interministériels dans le cadre de son objectif d'optimisation des fonctions soutien : la gestion bureautique, la gestion des ressources humaines et l'emploi de travailleurs handicapés.

La DILA a adopté le premier indicateur d'efficience car elle est autonome pour la gestion de son parc informatique et bureautique. Elle procède elle-même à l'acquisition de ses matériels et logiciels et gère un parc informatique diversifié, adapté à ses activités (postes fixes, portables pour les accès distants des personnels d'astreinte de la sous-direction des systèmes d'information, équipement des locaux dans le cadre du plan de continuité d'activités). La dématérialisation et la nécessité de continuité d'activités pour la production du *Journal officiel* impliquent un nombre de postes de travail supérieur à l'effectif permanent (poste fixe + portable d'astreinte par exemple). La DILA dispose également de postes en libre accès pour ses personnels techniques et de postes dédiés pour certains prestataires externes travaillant dans ses locaux ou intervenant sur des applications sensibles.

De même, la DILA assure elle-même la gestion, la paie et le suivi de la formation de ses différentes catégories de personnel (salariés de droit privé sous la convention collective de la presse quotidienne parisienne, fonctionnaires, agents contractuels de droit public, étudiants et apprentis). À cet égard, la DILA peut être comparée à d'autres administrations plus importantes au niveau du ratio effectif gérant sur effectif géré.

Le troisième indicateur interministériel d'emploi de travailleurs handicapés a été adopté en 2012 compte tenu de l'autonomie de recrutement de la DILA (recrutement distinct de celui opéré par la DSAF pour les services du Premier ministre). Cet indicateur a été dupliqué un sous-indicateur généré lors de la réalisation de ce projet annuel de performance.

INDICATEUR transversal *

1.1 – Ratio d'efficience bureautique

(du point de vue du contribuable)

* "Ratio d'efficience bureautique"

	Unité	2019 Réalisation	2020 Réalisation	2021 Prévision PAP 2021	2021 Prévision actualisée	2022 Prévision	2023 Cible
Ratio d'efficience bureautique	€/poste	1 738	1 974	1 869	1 874	1 790	1 717

Précisions méthodologiques

Source des données : Sous-direction des systèmes d'information.

Mode de calcul : Au numérateur : coût des achats de PC fixes et portables, imprimantes, serveurs et licences bureautiques, maintenance, télécommunications, support de proximité, formations bureautiques (conformément au périmètre de l'indicateur interministériel).

Au dénominateur : nombre total de postes de travail (fixes et portables) gérés pour l'ensemble de la mission par le département des infrastructures et des services.

Commentaires : Depuis le 1^{er} janvier 2016, l'assistance bureautique est sous-traitée auprès d'un prestataire extérieur. La DILA a gardé la charge de l'achat de ses postes informatiques. Les dépenses de personnel en lien avec l'assistance et la maintenance auprès des utilisateurs ont été intégrées à partir de 2017.

JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

En hausse depuis 2016 (notamment en 2018) mais en baisse en 2019, le ratio d'efficacité bureautique a connu une remontée conséquente en 2020.

Ce constat s'explique en grande partie par le contexte sanitaire imposant d'équiper la majeure partie des agents d'outils informatiques nomades leur permettant de travailler dans les meilleures conditions possibles en télétravail. Les activités d'information légale et d'information administrative de la DILA nécessitaient en effet de garantir la continuité des services.

Outre l'équipement en ordinateurs portables, cela s'est accompagné de l'installation de solutions collaboratives et de visio-conférence.

Par ailleurs, la DILA a poursuivi la migration vers Windows10 lancée en 2019 nécessitant de renouveler une partie du parc informatique non compatible avec cette version.

A partir de 2021, l'évolution du ratio connaît une nouvelle tendance baissière avec un flux de renouvellement du parc informatique moindre (à noter cependant qu'avec la généralisation attendue du télétravail réglementaire, il va être nécessaire d'équiper les salles de réunion avec du matériel permettant les visioconférences).

La DILA s'est dotée au 1^{er} trimestre 2021 d'une politique d'attribution du matériel informatique. Cette dernière permet de déterminer la configuration et les caractéristiques standards des postes utilisateurs pour chacun des profils types d'utilisateurs définis et d'affecter ensuite à chaque agent le matériel adapté à ses besoins, tout en restant efficient en matière budgétaire.

Des travaux ont également été lancés en 2021 pour automatiser la gestion des postes de travail. Si cela augmentera les coûts bureautiques dans un premier temps, en 2022 le ratio devrait poursuivre sa baisse avec les premiers bénéfices de la rationalisation et de l'automatisation des déploiements et de la gestion du parc informatique.

Des éléments propres aux activités régaliennes de la DILA expliquent le maintien d'un nombre relativement élevé de postes informatiques. Les activités liées à la production du *Journal officiel* nécessitent la mise en place de sites de production de secours opérationnels 365/365 jours et équipés pour la continuité et la reprise d'activité, et la possibilité pour les agents de réaliser des astreintes techniques et fonctionnelles à distance, ce qui implique du matériel supplémentaire. Les contraintes de sécurité informatique imposent dans certains cas de mettre à disposition d'un même agent ou de certains prestataires des postes informatiques distincts (règles d'administration technique des systèmes avec séparation des accès). À noter que la DILA réalise également des activités de développement, de PAO ou de vidéo nécessitant l'acquisition de matériel professionnel spécifique au coût relativement élevé.

Une attention particulière continuera d'être apportée sur les inventaires annuels du matériel afin d'identifier plus rapidement les postes informatiques rendus inactifs à la suite des départs d'agents en retraite ou dans le cadre du plan de départs volontaires.

INDICATEUR transversal *

1.2 – Ratio d'efficacité de la gestion des ressources humaines

(du point de vue du contribuable)

* "Efficacité de la gestion des ressources humaines"

	Unité	2019 Réalisation	2020 Réalisation	2021 Prévision PAP 2021	2021 Prévision actualisée	2022 Prévision	2023 Cible
Ratio d'efficacité de la gestion des ressources humaines	%	3,13	3,29	3,4	3,5	3,4	3,4

Précisions méthodologiques

Le ratio interministériel d'efficacité de la gestion des ressources humaines rapporte les effectifs gérants (en ETPT), consacrant la majeure partie de leur temps à la gestion des RH (pilotage, recrutements, administration, formation, paye, conditions de travail...), aux effectifs gérés soit l'effectif physique moyen rémunéré, y compris les personnels temporaires.

Source des données : département des ressources humaines et données RH issues de l'application de gestion Pléiades.

Mode de calcul : au numérateur, les effectifs gérants et au dénominateur les effectifs gérés.

Commentaires : il est tenu compte de la moyenne du nombre de fiches de paie établi chaque mois pour l'effectif géré.

JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

La baisse globale des effectifs, liée au dispositif de cessation anticipée volontaire d'activité (CAVA) sur 2016-2019, prolongé sur 2020 à 2024 pour les agents de droit privé et les départs en retraite tous statuts confondus, impactent à la fois les effectifs gérés et gérants sur les trois prochaines années, mais dans des proportions différentes.

La prévision actualisée 2021 est en hausse par rapport au réalisé 2020 en raison, d'une part, d'une légère diminution des effectifs gérés (-2%) et, d'autre part, de la hausse des effectifs gérants (+5%).

Néanmoins, il faut noter qu'il reste nécessaire de maintenir un seuil minimal d'agents gérants car la charge de travail reste importante. L'existence de différents statuts à la DILA (agents de droit privé, fonctionnaires, contractuels de droit public) complique en effet la gestion des ressources humaines (règles, instances sociales différentes). Il faut, par ailleurs, continuer de gérer à la fois les agents en activité et ceux qui sont inscrits dans les plans CAVA, et qui reçoivent un revenu de remplacement jusqu'à leur retraite effective. Certains recrutements (en remplacement) sont nécessaires sur des postes indispensables tel que celui de la gestion de la paye.

De ce fait, le ratio devrait connaître uniquement une très légère baisse sur 2022 et 2023.

Pour rappel, la diminution des effectifs dépend d'événements prévisibles comme les départs à la retraite et l'exécution des plans de départs anticipés à la retraite mais aussi de situations non anticipables telles que des démissions, des décès. Le choix de la date de départ des agents éligibles au dispositif de cessation anticipée volontaire d'activité (CAVA), si toutefois ceux-ci ne refusent pas d'y adhérer, peut être modifiée pour convenance personnelle.

INDICATEUR transversal *

1.3 – Bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue par la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987

(du point de vue du citoyen)

* "Part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue par la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987"

	Unité	2019 Réalisation	2020 Réalisation	2021 Prévision PAP 2021	2021 Prévision actualisée	2022 Prévision	2023 Cible
Part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue par la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987	%	4,19	5,23	5	5,5	5,7	5,9
Nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue par la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987	Nb	Sans objet	28	Sans objet	28	28	28
Part des femmes dans les bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue par la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987	%	Sans objet	71	Sans objet	71	71	71

Précisions méthodologiques

Source des données : département des ressources humaines.

Mode de calcul : le ratio d'emploi de travailleurs handicapés est calculé en pourcentage des effectifs réels (hors les mises à disposition).

Commentaires : le ratio tient compte des seuls travailleurs handicapés déclarés et d'unités déductibles acquises à la suite des travaux confiés à des établissements d'aide par le travail (ESAT). À titre d'information, la DILA verse une contribution annuelle au fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (FIPHFP).

JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

La DILA a un volume assez réduit de recrutements externes qui ne permet pas une augmentation rapide de cet indicateur. Cependant, les actions de recrutement et d'inclusion de personnes handicapées se poursuivront, permettant ainsi une progression des prévisions et de la cible.

Afin de faciliter le recrutement et l'intégration de personnes en situation de handicap, la DILA a créé en 2019 au sein du département des ressources humaines, un poste de chargé de recrutement / politique handicap. Depuis 2018, onze agents en situation de handicap ont été recrutés.

La DILA reste fortement engagée dans cette politique de soutien à l'emploi de personnes en situation de handicap au travers des actions suivantes :

- le développement des relations avec les personnes en recherche d'emploi disposant d'une reconnaissance RQTH par la diffusion d'offres d'emplois sur les sites spécialisés et la proposition systématique d'un entretien avec chaque candidat postulant ;
- l'accueil d'apprentis en situation de handicap ;
- une facilité accordée aux départements pour le recrutement de personnes reconnues en qualité de travailleur handicapé ;
- des formations adaptées, en soutien aux agents accueillant dans leur équipe une personne en situation de handicap ;
- des campagnes de sensibilisation et des événements thématiques en faveur de l'accueil des personnes en situation de handicap visant à développer l'emploi de personnel handicapé en partenariat avec la DSAF et Pôle emploi.

Une charte du handicap a été formalisée début 2021. Elle comporte cinq engagements forts :

- 1) développer notre connaissance des handicaps et notre capacité d'intégration professionnelle de personnes en situation de handicap ;
- 2) favoriser le recrutement et l'intégration professionnelle de personnes en situation de handicap ;
- 3) soutenir le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap et leur évolution professionnelle ;
- 4) soutenir les proches aidants ;
- 5) développer l'achat responsable (recours à des entreprises adaptées et des établissements et services d'aide par le travail (ESAT)).

Par ailleurs, dans le cadre de l'obtention du double label « Égalité-Diversité » par les services du Premier ministre, le handicap est l'un des critères de discrimination particulièrement suivi et fait l'objet de plans d'actions circonstanciés.

L'ensemble de ces actions conduit à une prévision en hausse de la part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap. Concernant les nouveaux sous-indicateurs (nombre de bénéficiaires et part des femmes dans les bénéficiaires de l'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap), les prévisions et la cible sont établies sur une tendance identique à la situation de l'année 2020 faute de visibilité.

OBJECTIF

2 – Rationaliser l'occupation du parc immobilier

La DILA poursuit avec constance la rationalisation de son parc immobilier. Les principales étapes ont été :

- le regroupement en un centre d'appel téléphonique unique à Metz à l'automne 2009, en remplacement des neuf centres interministériels de renseignement administratif installés en région ;
- la fermeture du site d'Aubervilliers en 2011 ;
- la rénovation progressive et la mise aux normes de surfaces importantes de bureau rue Desaix ;
- le regroupement des agents fin 2017 / 2018, avec la « fermeture » des sites « Mirabeau » et « quai Voltaire », sur deux sites parisiens (« Desaix et Ségur ») au lieu de trois.

La maîtrise des dépenses immobilières reste un enjeu important pour la DILA qui vise à regrouper sur le site « Desaix » la majorité de ses agents en restituant des surfaces de bureaux sur le site « Ségur » aux services du Premier ministre, au fur et à mesure de la diminution de ses effectifs.

En 2019, la DILA a libéré 582 m² de surface de bureaux sur le site « Ségur », créant ainsi des économies de loyers et de dépenses d'entretien. Par ailleurs, la DILA a transformé 484 m² de logements de fonction en surface de bureaux sur le site « Desaix » en 2020.

En 2021, la DILA a restitué 109 m² de locaux du site « Ségur » en rapatriant les équipes du support aux utilisateurs sur le site « Desaix ».

La DILA a engagé l'élaboration d'un schéma directeur immobilier pluriannuel, pour mettre son immobilier en cohérence avec les objectifs de son plan stratégique 2024.

Pilotage et ressources humaines

Programme n° 624 | OBJECTIFS ET INDICATEURS DE PERFORMANCE

INDICATEUR transversal *

2.1 – Efficience de la gestion immobilière

(du point de vue du contribuable)

* "Efficience de la gestion immobilière"

	Unité	2019 Réalisation	2020 Réalisation	2021 Prévision PAP 2021	2021 Prévision actualisée	2022 Prévision	2023 Cible
Ratio SUN / poste de travail	m ² /poste de travail	13,57	13,6	15	13,6	13,6	13

Précisions méthodologiques

Source des données : département des moyens généraux pour les surfaces et le département ressources humaines pour les effectifs.

Mode de calcul : afin de faciliter la comparaison interministérielle, les surfaces industrielles ne sont pas prises en compte pour le calcul du ratio SUN par poste de travail, qui est ici publié pour les seules surfaces de bureaux, avec les effectifs correspondants.

Commentaires : Depuis début 2018, la DILA a réussi sa rationalisation immobilière de ses sites parisiens en regroupant ses agents sur seulement deux sites : «Desaix», «Séguir» et en maintenant le site de « Metz ».

JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

Après une suspension des opérations de réaménagement des locaux et de restitution de surfaces de bureaux aux services du Premier ministre en 2020/2021 en raison de la crise sanitaire, la DILA va poursuivre, dans les prochaines années, sa rationalisation immobilière dans un double objectif. Le premier consiste à réaliser des économies substantielles de loyer, le deuxième est de faciliter et fluidifier les échanges entre les équipes « métiers » en optimisant leur implantation sur le site de « Desaix » tout en tenant compte des aménagements nécessaires au développement d'un mode de travail plus collaboratif et du télétravail.

Pour cela, une étude d'implantation des services a été lancée début 2021 afin d'optimiser et d'adapter l'utilisation des surfaces des locaux du site principal à « Desaix ». Un schéma directeur immobilier définira les besoins en locaux avec pour enjeux de réduire les surfaces occupées sur le site « Séguir », de mettre fin à l'utilisation des structures temporaires, tout en cherchant une installation plus cohérente et fonctionnelle des équipes de travail. La prise en compte des nouveaux modes de travail (télétravail, mode agile) et la volonté de la DILA de favoriser les échanges collaboratifs, seront également pris en compte.

Une attention particulière sera portée à la qualité du cadre de vie et au respect de l'environnement. Ces travaux s'étaleront sur plusieurs années et l'impact sur le ratio de la gestion immobilière se fera ressentir positivement à terme.

PRÉSENTATION DES CRÉDITS

2022 / PRÉSENTATION SELON L'ARTICLE 18-II DE LA LOLF

Section / Nature de dépense	Autorisations d'engagement			Crédits de paiement		
	Ouvertes en LFI pour 2021	Demandées pour 2022	FdC et AdP attendus en 2022	Ouverts en LFI pour 2021	Demandés pour 2022	FdC et AdP attendus en 2022
Section des opérations courantes	106 691 055	103 014 355		106 091 055	102 620 540	
Achats et services extérieurs	43 960 000	40 118 215		43 360 000	39 724 400	
Impôts, taxes et versements assimilés hors titre 2						
Charges éligibles au titre 2	62 731 055	62 896 140		62 731 055	62 896 140	
Subventions, transferts et interventions						
Autres charges de gestion courante						
Charges financières						
Charges exceptionnelles						
Section des opérations en capital	1 000 000	1 300 000		1 300 000	1 835 000	
Amortissements des prêts et avances						
Majoration de l'amortissement de la dette						
Acquisitions d'immobilisations	1 000 000	1 300 000		1 300 000	1 835 000	
Total	107 691 055	104 314 355		107 391 055	104 455 540	

2022 / PRÉSENTATION PAR ACTION ET SECTION

Action / Section	Autorisations d'engagement			Crédits de paiement		
	Ouvertes en LFI pour 2021	Demandées pour 2022	FdC et AdP attendus en 2022	Ouverts en LFI pour 2021	Demandés pour 2022	FdC et AdP attendus en 2022
01 – Pilotage, modernisation et activités numériques	9 000 000	8 558 215		8 700 000	8 699 400	
Section des opérations courantes	8 000 000	7 258 215		7 400 000	6 864 400	
Section des opérations en capital	1 000 000	1 300 000		1 300 000	1 835 000	
02 – Promotion et distribution des publications						
Section des opérations courantes						
Section des opérations en capital						
03 – Dépenses de personnel	62 731 055	62 896 140		62 731 055	62 896 140	
Section des opérations courantes	62 731 055	62 896 140		62 731 055	62 896 140	
Section des opérations en capital						
04 – Convention Etat - Société anonyme de composition et d'impression des journaux officiels	35 960 000	32 860 000		35 960 000	32 860 000	
Section des opérations courantes	35 960 000	32 860 000		35 960 000	32 860 000	
Section des opérations en capital						
Total	107 691 055	104 314 355		107 391 055	104 455 540	

Pilotage et ressources humaines

Programme n° 624 | PRÉSENTATION DES CRÉDITS

JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

ÉLÉMENTS TRANSVERSAUX AU PROGRAMME

EMPLOIS ET DÉPENSES DE PERSONNEL

EMPLOIS RÉMUNÉRÉS PAR LE PROGRAMME

(en ETPT)

Catégorie d'emplois	Plafond autorisé pour 2021	Effet des mesures de périmètre pour 2022	Effet des mesures de transfert pour 2022	Effet des corrections techniques pour 2022	Impact des schémas d'emplois pour 2022	dont extension en année pleine des schémas d'emplois 2021 sur 2022	dont impact des schémas d'emplois 2022 sur 2022	Plafond demandé pour 2022
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5) = 6-1-2-3-4			(6)
Catégorie A+	8,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	8,00
Catégorie A	84,00	0,00	+4,00	0,00	-0,48	0,00	-0,48	87,52
Catégorie B	16,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-1,00	+1,00	16,00
Catégorie C	56,00	0,00	0,00	0,00	-1,50	-1,00	-0,50	54,50
Contractuels	400,00	0,00	+3,00	0,00	-5,02	-4,00	-1,02	397,98
Total	564,00	0,00	+7,00	0,00	-7,00	-6,00	-1,00	564,00

Le plafond d'emplois pour 2022 de la direction de l'information légale et administrative est fixé à 564 ETPT, stable par rapport à 2021. Cette situation résulte :

- de l'impact sur 2022 du schéma d'emplois 2021 pour -6 ETPT ;
- de l'effet du schéma d'emplois 2022 sur 2022 pour -1 ETPT ;
- d'un transfert entrant de 7 ETPT depuis les dotations de la direction générale des entreprises - DGE inscrites sur le programme 134 « Développement des entreprises et régulations » afin de permettre la réalisation du projet de Site Unique de Référence dédié aux entreprises.

ÉVOLUTION DES EMPLOIS

(en ETP)

Catégorie d'emplois	Sorties prévues	dont départs en retraite	Mois moyen des sorties	Entrées prévues	dont primo recrutements	Mois moyen des entrées	Schéma d'emplois
Catégorie A+	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Catégorie A	6,00	3,00	7,00	5,00	5,00	6,96	-1,00
Catégorie B	1,00	1,00	7,00	3,00	3,00	7,00	+2,00
Catégorie C	2,00	1,00	7,00	1,00	1,00	7,00	-1,00
Contractuels	48,00	26,00	7,62	41,00	41,00	7,00	-7,00
Total	57,00	31,00		50,00	50,00		-7,00

NB : La colonne départs en retraite inclut les cessations d'activité volontaires anticipées des agents de droit privé.

Pilotage et ressources humaines

Programme n° 624 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

Le schéma d'emplois résulte de :

- 9 départs volontaires anticipés d'agents de droit privé ;

Ces départs se font dans le cadre du plan de départ « CAVA » défini par la convention du 29 août 2016 et dont l'avenant du 12 décembre 2019 prolonge le dispositif aux salariés nés jusqu'au 31 décembre 1968.

Une estimation précise du nombre de départs annuels via ce dispositif reste toutefois aléatoire, compte tenu de sa spécificité qui repose sur le volontariat et donne aux salariés éligibles une latitude quant à leur date d'adhésion effective. Compte tenu de ces éléments, le nombre de départs au titre de ce plan a été estimé à 9 ETP ;

- 22 départs en retraite ;

- 26 départ/fin en détachement et fin de contrats CDD Art4 ;

- 50 primo- recrutements programmés sur des emplois de droit public dans les secteurs identifiés comme stratégiques par la DILA au regard de ses missions.

EFFECTIFS ET ACTIVITÉS DES SERVICES**RÉPARTITION DU PLAFOND D'EMPLOIS PAR SERVICE**

(en ETPT)

Service	LFI 2021	PLF 2022	dont mesures de transfert	dont mesures de périmètre	dont corrections techniques	Impact des schémas d'emplois pour 2022	Dont extension en année pleine du schéma d'emplois 2021 sur 2022	Dont impact du schéma d'emplois 2022 sur 2022
Administration centrale	564,00	564,00	+7,00	0,00	0,00	-7,00	-6,00	-1,00
Total	564,00	564,00	+7,00	0,00	0,00	-7,00	-6,00	-1,00

(en ETP)

Service	Schéma d'emplois (Prévision PAP)	ETP au 31/12/2022 (Prévision PAP)
Administration centrale	-7,00	478,00
Total	-7,00	478,00

RÉPARTITION DU PLAFOND D'EMPLOIS PAR ACTION

Numéro et intitulé de l'action ou de la sous-action	ETPT
01 Pilotage, modernisation et activités numériques	0,00
02 Promotion et distribution des publications	0,00
03 Dépenses de personnel	564,00
04 Convention Etat - Société anonyme de composition et d'impression des journaux officiels	0,00
Total	564,00

RECENSEMENT DU NOMBRE D'APPRENTIS

Nombre d'apprentis pour l'année scolaire 2021-2022 : 26,00

26 contrats d'apprentissage sont prévus pour la rentrée 2021-2022.

INDICATEURS DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Les indicateurs de gestion des ressources humaines sont présentés dans le volet « Performance ».

PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR CATÉGORIE ET CONTRIBUTIONS EMPLOYEURS

Catégorie	LFI 2021	PLF 2022
Rémunération d'activité	41 470 692	40 744 300
Cotisations et contributions sociales	3 771 663	3 838 133
Contributions d'équilibre au CAS Pensions :	3 771 663	3 838 133
– Civils (y.c. ATI)	3 771 663	3 838 133
– Militaires		
– Ouvriers de l'État (subvention d'équilibre au FSPOEIE)		
– Autres (Cultes et subvention exceptionnelle au CAS Pensions)		
Cotisation employeur au FSPOEIE		
Autres cotisations		
Prestations sociales et allocations diverses	17 488 700	18 313 707
Total titre 2 (y.c. CAS Pensions)	62 731 055	62 896 140
Total titre 2 (hors CAS Pensions)	58 959 392	59 058 007
FDC et ADP prévus en T2		

Les prestations sociales et allocations diverses prévues en 2022 portent sur la participation au financement de la caisse de pensions et le régime complémentaire des cadres pour 13 635 248€. Les autres prestations sociales et allocations diverses se chiffrent à 4 678 459€.

ÉLÉMENTS SALARIAUX

(en millions d'euros)

Principaux facteurs d'évolution de la masse salariale hors CAS Pensions	
Socle d'exécution 2021 retraité	53,3
Prévision d'exécution 2021 hors CAS Pensions	58,0
Impact mesures de transfert et de périmètre 2021/2022	0,5
Débasage de dépenses au profil atypique	-5,2
dont GIPA	0,0
dont indemnisation des jours de CET	-0,1
dont mesures de restructuration	-5,1
dont autres dépenses de masse salariale	
Impact du schéma d'emplois	-0,5
EAP schéma d'emplois N-1	-0,5
Schéma d'emplois N	0,0
Mesures catégorielles	
Mesures générales	0,0
Rebasage de la GIPA	0,0
Variation point fonction publique	
Mesures bas salaires	
GVT solde	-0,1

Pilotage et ressources humaines

Programme n° 624 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

(en millions d'euros)

Principaux facteurs d'évolution de la masse salariale hors CAS Pensions	
GVT positif	0,2
GVT négatif	-0,3
Rebasage de dépenses au profil atypique - hors GIPA	5,0
Indemnisation jours CET	0,1
Mesures de restructuration	5,0
Autres rebasages	
Autres variations des dépenses de personnel	1,4
Prestations et allocations - cat 23	0,1
Autres variations	1,3
Total	59,1

Mesure de transfert :

7 ETPT et la masse salariale correspondante (0,5M€) sont transférés depuis les dotations de la direction générale des entreprises inscrites sur le programme 134 « Développement des entreprises et régulations » au profit de la DILA afin de permettre la réalisation du projet de Site Unique de Référence dédié aux entreprises.

Dépenses au profil atypique :

- indemnité dite de garantie individuelle de pouvoir d'achat (décret n° 2008-539 du 6 juin 2008) : il est prévu de verser un montant de 8 000 € au bénéfice de dix agents (un débasage d'égal montant est effectué) ;
- indemnisation des jours de comptes épargne-temps : le besoin estimé pour 2022 est de 74 000 € (un débasage d'égal montant est effectué) ;
- mesures de restructuration : ces mesures correspondent aux différents plans de départ de la DILA, débasés à hauteur de 5,11 M€ (0,04 M€ au titre du plan de cessation anticipée d'activité des personnels administratifs et techniques CAAPAT et 5,07 M€ au titre du plan de cessation anticipée et volontaire d'activité CAVA) et rebasées à hauteur de 4,96 M€ (0,02 M€ au titre du plan CAAPAT et 4,94 M€ au titre du plan CAVA).

Catégorie « Autres variations des dépenses de personnel » :

La ligne « Prestations et allocations » s'élève à 90 000€, destinés au financement de la protection sociale complémentaire (PSC).

La ligne « Autres variations » s'élève à 1 329 373 € et se décompose entre les éléments suivants :

- 313 248 € au titre des cotisations versées aux caisses de régimes de retraite complémentaire des personnels de droit privé de la DILA (dépenses estimées pour 2021 à 13,3 M€ et 13,6 pour 2022) ;
- 400 000 € au titre de la subrogation (le montant des indemnités journalières perçues par la DILA, estimé à 600 000 € en 2021 est ramené à 200 000 € pour 2022) ;
- 16 125 € au titre des cotisations vieillesse dans le cadre des plans de départ « CAVA » et « CAAPAT » (dépenses estimées pour 2021 à 590 822 €) ;
- 350 000 € au titre de la provision pour indemnités de licenciement et contentieux (dépenses estimées pour 2021 à 250 000 €) ;
- 250 000 € concernant la rémunération des personnels de droit privé dont 150 000 € au titre des conventions collectives de la presse quotidienne et 100 000 € pour la révision de la grille des cadres administratifs de droit privé.

Glissement, vieillesse-technicité

Dans un contexte marqué par la stabilisation des effectifs qui se traduit par des économies modérées au titre du schéma d'emplois, le GVT positif (effet de carrière) a une incidence limitée sur l'évolution de la masse salariale (0,18 M€, soit 0,3 % des crédits hors CAS pensions). Ce dernier est même largement compensé par le GVT négatif (effet de noria), qui génère une économie de 0,32 M€ (soit 0,5 % des crédits hors CAS pensions), d'où un solde de GVT de -0,14 M€.

Impact du schéma d'emplois :

Les économies dégagées par le schéma d'emplois sont évaluées à 0,54 M€ en 2022 (-0,50 M€ au titre de l'effet en année pleine du schéma d'emplois 2021 et -0,04 M€ au titre du schéma d'emplois 2022).

COÛTS ENTRÉE-SORTIE

Catégorie d'emplois	Coût moyen chargé HCAS			dont rémunérations d'activité		
	Coût d'entrée	Coût global	Coût de sortie	Coût d'entrée	Coût global	Coût de sortie
Catégorie A+	169 107	135 018	144 628	152 434	121 751	128 012
Catégorie A	78 407	72 317	94 431	69 851	64 780	86 073
Catégorie B	38 537	52 814	76 832	34 676	47 112	71 868
Catégorie C	24 526	43 375	55 839	21 342	38 942	50 929
Contractuels	63 695	85 649	70 803	46 345	63 961	45 200

Un coût de sortie inférieur au coût global pour la catégorie A+ est constaté. Compte tenu du faible nombre d'entrées et de sorties par catégorie chaque année, les moyennes sont peu significatives.

ACTION SOCIALE - HORS TITRE 2

Type de dépenses	Effectif concerné (ETP)	Prévision Titre 3	Prévision Titre 5	Total
Restauration		250 000		250 000
Logement				
Famille, vacances		82 000		82 000
Mutuelles, associations		136 750		136 750
Prévention / secours				
Autres		57 900		57 900
Total		526 650		526 650

Les crédits dédiés à l'action sociale hors titre 2 se chiffrent à 526 650 € en AE et en CP pour 2022.

Intégralement imputées en fonctionnement, ces charges concernent les postes de dépenses suivants :

Restauration :

Cette dépense porte sur la participation aux frais de restauration des agents de la DILA. Estimée à 250 000 € en 2022, elle intègre la participation aux frais de restauration des agents du site de Desaix et les frais d'admission des agents du centre de gouvernement de Ségur (48 agents en 2019). Pour 2022, la prévision détaillée est la suivante :

- pour Desaix : 220 000 € ;
- pour Ségur : 30 000 €.

Famille, vacances :

La DILA finance l'organisation de l'arbre de Noël des enfants des agents de la DILA et diverses prestations (bons de rentrée scolaire, bons de Noël...) pour 82 000 €.

Associations :

La DILA finance la commission de gestion des œuvres sociales (CGOS) dont le but est de promouvoir, réaliser et gérer les activités sociales et culturelles destinées aux personnels de droit privé. Le montant de la contribution financière inscrit dans la convention pour l'année 2022 est de 116 000 €.

Une subvention est accordée à l'association sportive de la DILA (ASDILA) afin d'assurer le fonctionnement des différentes sections sportives (gymnastique, yoga, football, tennis de table, courses, randonnée...). Son montant pour 2022 est de 11 000 € en AE et en CP.

Enfin, la DILA contribue au financement de diverses associations pour un total de 9 750 € en AE et CP. Il s'agit de l'association pour la promotion des activités sportives et socio-culturelles interministérielles (APASSI) et de l'association « culture et loisirs » des services du Premier ministre (CLPM).

Autres :

La DILA contribue au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) à hauteur de 50 000 € en AE et en CP.

Certaines dépenses de santé (visites médicales, soins...) sont prises en charge pour un montant estimé à 4 400 € en AE et CP.

Enfin, les frais de gestion dans le cadre la convention signée avec Pôle emploi relative à la délégation de gestion de l'indemnisation chômage des agents de la DILA sont estimés à 3 500 € en AE et en CP.

DÉPENSES PLURIANNUELLES

ÉCHÉANCIER DES CRÉDITS DE PAIEMENT (HORS TITRE 2)

ESTIMATION DES RESTES À PAYER AU 31/12/2021

Engagements sur années antérieures non couverts par des paiements au 31/12/2020 (RAP 2020)	Engagements sur années antérieures non couverts par des paiements au 31/12/2020 y.c. travaux de fin de gestion postérieurs au RAP 2020	AE (LFI + LFRs) 2021 + reports 2020 vers 2021 + prévision de FdC et AdP	CP (LFI + LFRs) 2021 + reports 2020 vers 2021 + prévision de FdC et AdP	Évaluation des engagements non couverts par des paiements au 31/12/2021
2 110 907		46 195 868	44 660 000	3 646 775

ÉCHÉANCIER DES CP À OUVRIR

AE	CP 2022	CP 2023	CP 2024	CP au-delà de 2024
Évaluation des engagements non couverts par des paiements au 31/12/2021	CP demandés sur AE antérieures à 2022 CP PLF CP FdC et AdP	Estimation des CP 2023 sur AE antérieures à 2022	Estimation des CP 2024 sur AE antérieures à 2022	Estimation des CP au-delà de 2024 sur AE antérieures à 2022
3 646 775	2 272 521	1 000 000	374 254	
AE nouvelles pour 2022 AE PLF AE FdC et AdP	CP demandés sur AE nouvelles en 2022 CP PLF CP FdC et AdP	Estimation des CP 2023 sur AE nouvelles en 2022	Estimation des CP 2024 sur AE nouvelles en 2022	Estimation des CP au-delà de 2024 sur AE nouvelles en 2022
41 418 215	39 286 879	1 500 000	631 336	
Totaux	41 559 400	2 500 000	1 005 590	

CLÉS D'OUVERTURE DES CRÉDITS DE PAIEMENT SUR AE 2022

CP 2022 demandés sur AE nouvelles en 2022 / AE 2022	CP 2023 sur AE nouvelles en 2022 / AE 2022	CP 2024 sur AE nouvelles en 2022 / AE 2022	CP au-delà de 2024 sur AE nouvelles en 2022 / AE 2022
95 %	4 %	2 %	0 %

Le programme 624 regroupe les activités dites « supports » de la DILA, les dépenses de personnel et le coût des prestations assurées par la SACI-JO (action 4 du programme). Ce programme présente peu d'engagements pluriannuels, la grande majorité des AE sont soldées dans l'année. Les dépenses relatives à la SACI-JO sont en effet engagées et payées dans l'année. Ainsi, 95 % des AE nouvelles devraient être couvertes par des paiements en 2022.

Pilotage et ressources humaines

Programme n° 624 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

Par ailleurs, les CP 2022 demandés pour couvrir des AE antérieures à 2022 serviront principalement aux paiements des engagements pluriannuels sur marchés relatifs à certaines prestations de gestion du parc ainsi que les conventions d'apprentissage.

JUSTIFICATION PAR ACTION

ACTION

01 – Pilotage, modernisation et activités numériques

Section / Nature de dépenses	Autorisations d'engagement			Crédits de paiement		
	Ouvertes en LFI pour 2021	Demandées pour 2022	FdC et AdP attendus en 2022	Ouverts en LFI pour 2021	Demandés pour 2022	FdC et AdP attendus en 2022
Section des opérations courantes	8 000 000	7 258 215		7 400 000	6 864 400	
Achats et services extérieurs	8 000 000	7 258 215		7 400 000	6 864 400	
Impôts, taxes et versements assimilés hors titre 2						
Charges éligibles au titre 2						
Subventions, transferts et interventions						
Autres charges de gestion courante						
Charges financières						
Charges exceptionnelles						
Section des opérations en capital	1 000 000	1 300 000		1 300 000	1 835 000	
Amortissements des prêts et avances						
Majoration de l'amortissement de la dette						
Acquisitions d'immobilisations	1 000 000	1 300 000		1 300 000	1 835 000	
Total	9 000 000	8 558 215		8 700 000	8 699 400	

L'action 1 « Pilotage, modernisation et activités numériques » du programme 624 est destinée à couvrir l'ensemble des dépenses de « soutien » transverses hors dépenses informatiques liées aux activités de la direction, des services support (administratifs, comptables, financiers, moyens généraux, et ressources humaines) ainsi que les activités de pilotage et gestion de l'immobilier.

Ces dépenses sont programmées au PAP pour l'année 2022 à hauteur de 8 558 215 € en AE et de 8 699 400 € en CP. Elles sont stables par rapport au PLF 2021 avec une réduction des crédits dédiés aux opérations courantes (-500 k€ en CP) au profit des opérations en capital. La DILA maintient en effet ses efforts de réduction des dépenses de fonctionnement courant tout en renforçant ses investissements immobiliers.

Opérations courantes

La programmation des opérations courantes de l'action 1 du programme 624 se chiffre à hauteur de 7 258 215 € en AE et 6 864 400 € en CP et se décompose en **six grands postes de dépenses listées ci-après** :

1) Les dépenses de pilotage, gestion de la logistique et de l'immobilier

Le montant estimatif de l'enveloppe budgétaire destinée au financement des dépenses de pilotage et de gestion de la logistique et de l'immobilier s'élève pour 2022 à 5 455 675 € en AE et 4 991 160 € en CP regroupe les activités suivantes :

- les coûts d'occupation d'un montant global de 1 909 175 € en AE et en CP et qui portent sur le remboursement, dans le cadre de la convention signée avec la Direction des services administratifs et financiers (DSAF), du loyer et des charges afférentes pour l'occupation de surfaces de bureaux au sein du Centre de Gouvernement situé au 20

avenue de Ségur ainsi que les impôts et taxes du site de Desaix, en baisse d'environ 100 k€ par rapport au PLF 2021 grâce à la réduction des surfaces occupées.

- les prestations relatives à la gestion du parc immobilier estimées à hauteur de 904 500 € en AE et 914 985 € en CP afin de couvrir principalement le paiement des dépenses dédiées aux nettoyage des locaux et des vitres des bâtiments du site Desaix, au gardiennage des bâtiments Desaix ou encore aux interventions et à la maintenance des installations de sécurité. S'ajoutent également des prestations diverses telles que la collecte des déchets non dangereux, celle des mégots de cigarettes (filtres usagés), des actions de dératisation et de désinfection du site de Desaix ainsi que les dépenses d'entretien des espaces verts, de curage du réseau d'eau de pompage du bac à graisse ;
- les frais postaux représentant un budget prévisionnel de 202 200 € en AE et en CP et destinés principalement au paiement des dépenses d'affranchissement du courrier pour une estimation de 151 000 € en AE et en CP. Ils comprennent aussi les frais de mise en service des machines de mise sous pli et ouvre lettres, du service de collecte du courrier, de tri sélectif à l'arrivée du courrier, d'utilisation des machines d'adressage. Ils sont en baisse d'environ 100 K€ par rapport au PLF 2021 grâce aux efforts de dématérialisation partielle des factures du BODACC mise en place lors du confinement de 2020 ;
- les autres dépenses de fonctionnement courant pour 100 000 € en AE et en CP et comprenant notamment les dépenses d'abonnement, d'entretien du réseau des fontaines à eau, de déménagement, d'archivage extérieur, d'acquisition de caisses américaines en carton utilisées pour le stockage et le transport de marchandises, de fournitures diverses (encre, pochettes, peinture...), de produits d'entretien, de fournitures de bureau et de petit outillage et quincailleries ;
- les dépenses d'équipement budgétées à hauteur de 63 000 € en AE et en CP pour l'acquisition de biens mobilier, d'équipements divers, de matériels de cuisine et du matériel de signalétique pour répondre aux besoins du site de Desaix ;
- les frais de déplacement des personnels pour un montant estimatif de 40 000 € en AE et en CP ;
- les dépenses relatives au fonctionnement du parc automobile prévues à hauteur de 20 300 € en AE et en CP et dédiées entre autres au paiement de l'entretien et des réparations des véhicules, du carburant, des assurances, de la location des emplacements de stationnement et de frais de péage du réseau autoroutier, en baisse du fait de la réduction progressive du parc de véhicules ;
- les frais de réceptions (à savoir l'achat de boissons, de produits d'épicerie, frais de traiteur) estimés à 5 000 € en AE et en CP ;
- l'exécution des dépenses d'entretien courant évaluées à 710 000 € en AE et 720 000 € en CP dont 450 000 € en AE et en CP consacrés à la maintenance bâtementaire (avec notamment une opération exceptionnelle de démontage d'algecos), et 250 000 € en AE et en CP dédiés aux travaux légers de maintenance préventive et corrective (peinture, sols...) ;
- les dépenses d'entretien lourd concernant entre autres des travaux lourds de gros entretien et de renouvellement des équipements, des impératifs de mise en état des locaux, et de mise en conformité...pour 26 500 € en AE et en CP ;
- la consommation d'énergies et fluides évaluée à 1 475 000 € en AE et 990 000 € en CP.

2) Les dépenses de pilotage et de gestion des ressources humaines

La prévision 2022 des crédits alloués au financement du pilotage et gestion des ressources humaines s'élève à 1 485 540 € en AE et 1 546 240 € en CP.

Ils ont vocation à couvrir :

- les dépenses de formation et gestion des ressources humaines prévues à hauteur de 778 890 € en AE et de 839 590 € en CP qui portent principalement sur la mise en œuvre de formations métiers et managériales à destination des agents de la DILA ainsi que sur les versements effectués aux organismes d'apprentissage et les gratifications versées aux stagiaires. Ce budget est en hausse par rapport au PLF 2021, pour renforcer la formation dans un contexte d'évolutions professionnelles fortes et accroître le recours aux apprentis.
- les dépenses d'action sociale et santé pour une prévision initiale de 276 650 € en AE et en CP regroupant la subvention versée à la commission de gestion des œuvres sociales (CGOS) destinée aux salariés de droit privé de la DILA, les subventions versées aux associations, le versement au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (50 000 € en AE et en CP), l'organisation de l'arbre de Noël des enfants des agents de la DILA, les bons de rentrée scolaire, les dépenses de santé, les frais de gestion de Pôle emploi et autres prestations ;
- les frais de restauration évalués à 430 000 € en AE et en CP pour le paiement des prestations fournies par les restaurants interentreprises (RIE) implantés sur le site de Desaix à la société MRS, pour un montant estimatif de 400 000 € en AE et en CP et de Ségur, au fournisseur Elixir, pour un montant de 30 000 € en AE et en CP.

3) Les dépenses pour les actions de communication

Les crédits destinés au financement des différentes actions de communication sont fixés pour 2022 à 107 000 € en AE et en CP et comprennent des dépenses de communication (en particulier les prestations liées à l'événementiel, à la communication interne et externe dont les différents salons et les opérations d'achat d'espace publicitaire...) et des dépenses liées aux colloques et séminaires.

4) Les dépenses des activités juridiques et expertises

Les dépenses relatives aux activités juridiques et expertises sont évaluées à hauteur de 44 000 € en AE et en CP. Elles ont vocation à couvrir, en tant que de besoin, le paiement d'indemnités, de dommages et intérêts, des honoraires d'experts et de conseillers juridiques ou encore les honoraires des huissiers de justice...

5) Études générales et audits

Le montant total des dépenses relatives aux études générales est, quant à lui, estimé à 76 000 € en AE et en CP. Ces dépenses portent essentiellement sur le recours aux prestations d'assistance à maîtrise d'ouvrage (AMO) en cas de besoin, la mise en place d'audit et diverses prestations intellectuelles (études notamment).

6) Autres activités de pilotage

Les crédits budgétés pour la couverture des dépenses « autres activités » sont évalués pour 2022 à hauteur de 90 000 € en AE et de 100 000 € en CP. Ces crédits sont notamment destinés à couvrir le paiement des factures d'abonnement de lignes ADSL, de lignes fixes analogiques et les dépenses liées à l'utilisation de la carte achat (BNP Paribas), moyen de paiement à autorisation systématique pour des besoins récurrents à faible enjeux, à destination des agents publics, dans la limite des segments d'achat définis en amont.

Opérations en capital

Les crédits d'investissement inscrits sur le programme 624 portent sur les opérations de restructuration, de transformation et de mise aux normes des bâtiments de la rue Desaix.

En 2022, la réalisation des travaux structurants représente un montant global de 1 270 000 € en AE et 1 805 000 € en CP. L'acquisition d'un véhicule utilitaire, contribuant au renouvellement du parc automobile est quant à lui chiffré à 30 000 € en AE et en CP.

Les travaux immobiliers portent notamment sur des opérations de sécurité incendie comme le cloisonnement du sous-sol de Desaix utilisé par l'imprimerie, la rénovation du 6^{ème} étage de Desaix (espace restauration, locaux syndicaux et de bureaux), la remise aux normes de la salle Crémieux-Brilhac, ainsi que l'achèvement des travaux d'aménagement de l'espace de la rédaction du *Journal officiel* et du cloisonnement du sous-sol de Desaix utilisé par l'imprimerie.

PROJETS INVESTISSEMENTS	Prévisions 2022	
	AE	CP
Cloisonnement CF du sous-sol Desaix		200 000
Création de sas CF à chaque étage du bâtiment Vestiaires	135 000	90 000
Travaux réaménagement rédaction JO		310 000
Restructuration/rénovation des locaux - 2021-2024	350 000	350 000
DILAB 2 - Eclairage et Aménagement de la salle Crémieux Brihlac	150 000	150 000
Rénovation du 6ème étages du bâtiment atelier (OS, Cafét,...)	250 000	250 000
Projets divers d'amélioration des locaux	385 000	455 000
Projet Immobilier	1 270 000	1 805 000
Remplacement du véhicule utilitaire	30 000	30 000
Renouvellement parc auto	30 000	30 000

Pilotage et ressources humaines

Programme n° 624 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

Total	1 300 000	1 835 000
--------------	------------------	------------------

ACTION**02 – Promotion et distribution des publications**

Section / Nature de dépenses	Autorisations d'engagement			Crédits de paiement		
	Ouvertes en LFI pour 2021	Demandées pour 2022	FdC et AdP attendus en 2022	Ouverts en LFI pour 2021	Demandés pour 2022	FdC et AdP attendus en 2022
Section des opérations courantes						
Achats et services extérieurs						
Impôts, taxes et versements assimilés hors titre 2						
Charges éligibles au titre 2						
Subventions, transferts et interventions						
Autres charges de gestion courante						
Charges financières						
Charges exceptionnelles						
Section des opérations en capital						
Amortissements des prêts et avances						
Majoration de l'amortissement de la dette						
Acquisitions d'immobilisations						
Total						

ACTION**03 – Dépenses de personnel**

Section / Nature de dépenses	Autorisations d'engagement			Crédits de paiement		
	Ouvertes en LFI pour 2021	Demandées pour 2022	FdC et AdP attendus en 2022	Ouverts en LFI pour 2021	Demandés pour 2022	FdC et AdP attendus en 2022
Section des opérations courantes	62 731 055	62 896 140		62 731 055	62 896 140	
Achats et services extérieurs						
Impôts, taxes et versements assimilés hors titre 2						
Charges éligibles au titre 2	62 731 055	62 896 140		62 731 055	62 896 140	
Subventions, transferts et interventions						
Autres charges de gestion courante						
Charges financières						
Charges exceptionnelles						
Section des opérations en capital						
Amortissements des prêts et avances						

Section / Nature de dépenses	Autorisations d'engagement			Crédits de paiement		
	Ouvertes en LFI pour 2021	Demandées pour 2022	FdC et AdP attendus en 2022	Ouverts en LFI pour 2021	Demandés pour 2022	FdC et AdP attendus en 2022
Majoration de l'amortissement de la dette						
Acquisitions d'immobilisations						
Total	62 731 055	62 896 140		62 731 055	62 896 140	

ACTION**04 – Convention Etat - Société anonyme de composition et d'impression des journaux officiels**

Section / Nature de dépenses	Autorisations d'engagement			Crédits de paiement		
	Ouvertes en LFI pour 2021	Demandées pour 2022	FdC et AdP attendus en 2022	Ouverts en LFI pour 2021	Demandés pour 2022	FdC et AdP attendus en 2022
Section des opérations courantes	35 960 000	32 860 000		35 960 000	32 860 000	
Achats et services extérieurs	35 960 000	32 860 000		35 960 000	32 860 000	
Impôts, taxes et versements assimilés hors titre 2						
Charges éligibles au titre 2						
Subventions, transferts et interventions						
Autres charges de gestion courante						
Charges financières						
Charges exceptionnelles						
Section des opérations en capital						
Amortissements des prêts et avances						
Majoration de l'amortissement de la dette						
Acquisitions d'immobilisations						
Total	35 960 000	32 860 000		35 960 000	32 860 000	

L'action 4 « **Convention État – Société anonyme de composition et d'impression des journaux officiels** » du programme 624 retrace les crédits budgétaires relatifs aux dépenses de sous-traitance de la Société anonyme de composition et d'impression des Journaux officiels (SACIJO), prestataire historique de la DILA concernant le secteur de l'imprimerie. La DILA, unique client et financeur de la SACIJO, assure le paiement des factures qui permettent de couvrir :

- les paies et charges des salariés de la SACIJO ;
- la rémunération complémentaire variable (salaires des personnels administratifs, sursalaire, fonctionnement courant) ;
- le financement des plans de départs anticipés ;
- et les versements dus au titre des caisses de pensions.

Les dépenses de l'action 4 du programme 624, sont budgétées en AE = CP.

La programmation 2022 en AE et en CP est fixée à hauteur de **32 860 000 €** et se décompose comme suit :

- **Les salaires et charges associées** prévus à hauteur de **22 750 000 € en AE et en CP**. Ces montants se répartissent de la manière suivante :

Pilotage et ressources humaines

Programme n° 624 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

- 21 600 000 € en AE et CP pour les salaires et charges de fonctionnement courant (personnels SACI-JO en activité) ;
- 1 150 000 € en AE et CP dédiés à la fin du **plan de départs anticipés « 3M »** (paiement des préavis et des indemnités de licenciement des agents ayant cessé leur activité dans le cadre du plan) ;
- Le financement du précédent **plan de sauvegarde d'emplois** régime exceptionnel de cessation d'activité des personnels de la SACIJO (« RECAPS »), mis en œuvre en 2007 afin d'accompagner les mutations du secteur de l'impression, pour lequel le reliquat de financement est évalué à **110 000€** en AE et CP.
- **Les dispositifs de retraite** (caisse de pensions et caisse des cadres, et caisse de prévoyance et de décès de la SACIJO) estimés à **10 000 000 € en AE et en CP**.