

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

BUDGET GÉNÉRAL
PROGRAMME 148
PROJETS ANNUELS DE PERFORMANCES
ANNEXE AU PROJET DE LOI DE FINANCES POUR

2023

FONCTION PUBLIQUE



PROGRAMME 148 **Fonction publique**

MINISTRE CONCERNÉ : STANISLAS GUERINI, MINISTRE DE LA TRANSFORMATION ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES

Présentation stratégique du projet annuel de performances

NATHALIE COLIN

Directrice générale de l'administration et de la fonction publique

Responsable du programme n° 148 : Fonction publique

Les missions confiées à la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) consistent à concevoir et à mettre en œuvre les cadres juridiques et les orientations de politique de ressources humaines pour la fonction publique de l'État et pour les fonctions publiques territoriales et hospitalières en lien avec la direction générale des collectivités locales (DGCL) et la direction générale de l'offre de soins (DGOS).

Le rôle et les missions de la DGAFP en qualité de DRH de l'État ont été consacrés par un décret du 22 décembre 2016 qui a rénové les instruments de pilotage à sa disposition. Les évolutions actuelles issues de la loi du 6 août 2019 permettent d'accélérer très fortement et de conférer un nouvel élan à l'ambition de transformation du pilotage des politiques de ressources humaines de l'État. Le corpus juridique qui définit les principes et l'organisation des carrières de la fonction publique a ainsi été largement rénové.

La DGAFP est à la fois garante de la cohérence statutaire et de l'animation du dialogue social, elle assure une fonction d'accompagnement dans la mise en œuvre des chantiers RH interministériels et entre les différents versants de la fonction publique. Pour garantir l'ensemble de ses missions à l'égard des agents publics, l'activité de la DGAFP s'articule autour de cinq missions principales :

- **faire vivre un dialogue social de qualité et équilibré** : la DGAFP contribue à définir l'agenda social avec les organisations syndicales représentatives des 5 millions d'agents publics. L'agenda social de 2022 a notamment permis de poursuivre la réforme de l'encadrement supérieur, de lancer le plan santé au travail, ou encore de signer de manière unanime un accord relatif à la protection sociale complémentaire ;
- **piloter la fonction RH** : la DGAFP en lien avec les DRH ministérielles, définit les orientations et coordonne les politiques de gestion des ressources humaines déployées au sein des administrations de l'État. Elle conduit le dialogue stratégique RH avec les ministères afin d'aborder les enjeux relatifs à la déclinaison ministérielle des dispositifs mis en œuvre. Elle s'appuie sur le Conseil d'orientation des ressources humaines (CORH) pour évaluer, anticiper, et travailler sur les grands enjeux à venir de la fonction publique et sur l'École du management et des ressources humaines pour diffuser une culture RH interministérielle et inter-versants de la fonction publique. Elle mobilise les plates-formes d'appui à la gestion des ressources humaines (PFRH) afin de décliner dans les territoires la stratégie interministérielle de ressources humaines ;
- **appuyer les transformations** : la DGAFP, en sa qualité de DRH de l'État, est pleinement mobilisée pour accompagner les transformations en travaillant à l'évolution des dispositifs existants et en proposant de nouveaux outils sur le processus de recrutement, le développement de la mobilité interministérielle, la formation tout au long de la vie (notamment via l'outil Mentor), les dispositifs favorisant la diversité et l'égalité des chances. Elle a entrepris des travaux d'approfondissement de la déconcentration en matière de ressources humaines ;
- **élaborer et déployer des politiques RH interministérielles** : la DGAFP soutient l'innovation en matière de ressources humaines, conçue comme un véritable levier de transformation de l'administration et des services publics. Elle promeut la qualité de vie au travail et la protection de la santé et de la sécurité au travail. Elle rend effective l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- **fournir une expertise** et proposer des orientations pour toute la fonction publique, en appui de la transformation des politiques de ressources humaines, en matière statutaire, indemnitaire et en matière de politique salariale. La DGAFP assure l'évolution du statut des fonctionnaires et en garantit l'équité et la cohérence à l'échelle interministérielle. Elle coordonne les travaux liés à la création du code de la Fonction Publique qui est entrée en vigueur le 1^{er} mars 2022. Elle pilote également l'action sociale interministérielle.

L'action de la DGAFP couvre donc l'ensemble de la politique conduite en matière des ressources humaines au sein de la fonction publique. Les crédits du programme 148 ne rendent compte que partiellement de cette mission.

Les **moyens financiers alloués** portent, en effet, uniquement sur les trois actions interministérielles suivantes :

- la formation des fonctionnaires ;
- l'action sociale interministérielle ;
- l'appui aux politiques de ressources humaines.

La DGAFP conduit la modernisation du statut des fonctionnaires pour permettre aux agents et aux administrations d'exercer pleinement leurs missions. Elle accompagne les employeurs publics sur tous les champs de la politique RH et, en qualité de DRH de l'État, pilote les politiques de ressource humaines.

Les chantiers prioritaires de la DGAFP **pour 2023** visent à poursuivre la transformation de la fonction publique pour la rendre plus efficiente, plus proche de nos concitoyens et in fine participer à améliorer la qualité du service public :

- un dialogue avec les partenaires sociaux et les employeurs sera engagé en vue de **construire**, conformément aux engagements du Président de la République et du Gouvernement, **une nouvelle architecture de rémunération et de parcours de carrière**. Cette nouvelle politique salariale a pour objectif d'offrir aux agents publics un déroulé de début de carrière plus dynamique ;
- la **transition écologique**, sera inscrite au cœur des politiques RH à travers les mesures et sera intégrée dans les concertations et les discussions avec les organisations syndicales ;
- la **réforme de la haute fonction publique** va impulser au sein de l'État une dynamique de gestion des talents et permettre à **l'État d'être performant**, exigence forte des concitoyens. Cela induit un brassage plus grand des expertises et compétences professionnelles. Cette réforme ambitieuse vise à refléter **la diversité de la société française** au sein des cadres supérieurs, à les **confronter aux actions de terrain**, à les **immerger dans des environnements professionnels diversifiés** et de bénéficier d'un **véritable accompagnement tout au long de leur carrière**. La haute fonction publique poursuivra également **d'autres voies de recrutement** à travers le dispositif « **Talents du service public** » : déploiement de classes préparatoires en région, aide financière de 4 000 € par élève boursier et un accompagnement renforcé par des dispositifs de tutorat et une plateforme en ligne ;
- les **instances de dialogue social seront renouvelées à la suite des élections professionnelles qui se tiendront du 1^{er} décembre au 8 décembre 2022**. Ces élections tireront les conséquences de la loi de transformation de la fonction publique en rénovant les instances et leur mode de fonctionnement. Elles permettront également d'évaluer la généralisation du vote électronique notamment sur son coût et sur son éventuelle incidence en matière de participation électorale ;
- la **poursuite du développement de l'apprentissage permettra de renforcer l'insertion professionnelles des jeunes** ;
- la **formation continue** des agents publics constituera une priorité de la politique de ressources humaines des agents publics. Le développement de certaines formations thématiques telles que la formation aux enjeux de la transition énergétique sera renforcé ;
- l'exercice de **codification du statut général de la fonction publique** mené sur le volet législatif se poursuivra afin d'intégrer l'ensemble des dispositions réglementaires ;
- dans la continuité de la signature de l'accord unanime de janvier 2022, la **protection sociale complémentaire fera l'objet de négociations ministérielles** et la DGAFP organisera la mise en place d'un dispositif d'accompagnement et de suivi des ministères.

Fonction publique

Programme n° 148 | Présentation stratégique

RÉCAPITULATION DES OBJECTIFS ET DES INDICATEURS DE PERFORMANCE

OBJECTIF 1 : Développer et promouvoir l'adaptation des règles actuelles aux exigences d'une gestion modernisée des ressources humaines de la fonction publique

INDICATEUR 1.1 : Nombre de corps de fonctionnaires relevant de l'Etat ou des établissements publics administratifs après des mesures de fusion ou de mise en extinction - ou par un alignement sur des dispositions statutaires communes

OBJECTIF 2 : Optimiser le recrutement et la formation initiale des fonctionnaires

INDICATEUR 2.1 : Dépenses consacrées au recrutement et à la formation initiale dans les IRA et à l'INSP

OBJECTIF 3 : Optimiser la réponse aux besoins des agents en matière d'action sociale

INDICATEUR 3.1 : Taux de satisfaction des bénéficiaires de certaines prestations d'action sociale

OBJECTIF 4 : Egalité professionnelle

INDICATEUR 4.1 : Taux de mise en œuvre des plans d'action égalité professionnelle dans la fonction publique de l'État

OBJECTIF 5 : Transformation de la fonction publique - Politique RH

INDICATEUR 5.1 : Délais de recrutement

INDICATEUR 5.2 : Recrutement des apprentis

INDICATEUR 5.3 : Taux de mobilité structurelle : changement d'employeur

Objectifs et indicateurs de performance

ÉVOLUTION DE LA MAQUETTE DE PERFORMANCE

En PLF 2023, la maquette de performance du programme 148 a connu des évolutions suite à la suppression de l'action 04 du programme « Accompagnement interministériel Ressources humaines ».

Ainsi, les objectifs et les indicateurs relatifs au fonds d'accompagnement interministériel aux ressources humaines (FAIRH), sont supprimés :

- l'objectif n° 6 et l'indicateur n° 6.1 relatif à l'efficacité du fonds d'accompagnement interministériel « Ressources humaines » ;
- l'objectif n° 7 et l'indicateur n° 7.1 relatif à l'accompagnement des agents publics.

Fonction publique

Programme n° 148 | Objectifs et indicateurs de performance

OBJECTIF

1 – Développer et promouvoir l'adaptation des règles actuelles aux exigences d'une gestion modernisée des ressources humaines de la fonction publique

L'indicateur rattaché à cet objectif vise à rendre compte de la performance de la DGAFP dans la fusion et la suppression du nombre de corps de fonctionnaires.

INDICATEUR

1.1 – Nombre de corps de fonctionnaires relevant de l'Etat ou des établissements publics administratifs après des mesures de fusion ou de mise en extinction - ou par un alignement sur des dispositions statutaires communes

(du point de vue de l'usager)

	Unité	2020	2021	2022 (Cible PAP 2022)	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)
Nombre total de corps actifs au 31 décembre de l'année	Nombre de corps	288	284	280	270	270	270

Précisions méthodologiques

Source des données : DGAFP : Bureau des statuts particuliers et des parcours de carrière (4SPC).

Mode de calcul : le nombre de corps actifs est obtenu par soustraction du nombre de corps supprimés (cumul du nombre de corps de fonctionnaires ayant fait l'objet de mesures de fusion, d'intégration ou de mise en extinction) au nombre de corps comptabilisés au 1^{er} janvier 2005.

JUSTIFICATION DES CIBLES

La stabilité du nombre de corps recensés au sein de la fonction publique de l'État ces dernières années démontre que le processus de simplification de l'architecture statutaire, initié dans le cadre de la mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations (PPCR), est aujourd'hui achevé. Dans la très grande majorité des cas en effet, les rationalisations en matière d'architecture statutaire ont été réalisées.

La réforme de la haute fonction publique lancée au printemps 2021 entraîne des mises en extinction des corps ou des fusions. La création au 1^{er} janvier 2022 du corps à vocation interministérielle des administrateurs de l'État intègre d'ores et déjà les corps des administrateurs civils et des conseillers économiques. Treize autres corps sont placés en voie d'extinction dans le cadre de cette réforme. C'est la raison pour laquelle la cible 2023 s'établit à la baisse par rapport au nombre de corps recensés en 2022. Au-delà de cette réforme, seules les réorganisations de services, les restructurations d'établissements publics et d'éventuelles suppressions de corps ministériels aux effectifs réduits, fournissent aujourd'hui, de façon résiduelle, des occasions de procéder à des simplifications et rationalisations statutaires.

OBJECTIF

2 – Optimiser le recrutement et la formation initiale des fonctionnaires

Cet objectif porte sur l'action du ministère en matière de formation des fonctionnaires, en particulier sur les dispositifs de recrutement et de formation interministériels mis en œuvre par l'INSP et les IRA, opérateurs dont la tutelle est exercée par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP). La DGAFP verse une subvention pour charges de service public (SCSP) à l'INSP et aux IRA qui permet notamment de financer les charges supportées par ces établissements au titre de leurs missions principales, le recrutement et la formation initiale de l'encadrement supérieur et intermédiaire de l'État.

La dimension « recrutement » inclut depuis 2009 les classes préparatoires intégrées (CPI), remplacées depuis 2021 par un nouveau dispositif plus ambitieux lancé par le Président de la République dans le cadre du plan Talents du service public, les Prépas Talents. Les Prépas Talents sont destinées aux étudiants les plus méritants de l'enseignement supérieur pour préparer les concours externes, voire les 3^e concours, de catégorie A ou B donnant accès à certaines écoles de service public.

Ces classes préparatoires sont présentes sur tout le territoire et intégrées soit à des écoles de service public, soit à des universités dont des instituts de préparation à l'administration générale (IPAG) ou à des instituts d'études politiques dont des centres de préparation à l'administration générale (CPAG).

Les étudiants sont sélectionnés sous conditions de ressources et de mérite, sur la base d'un dossier et d'un entretien tenant compte du parcours du candidat, de ses aptitudes, de sa motivation et de son potentiel. A aptitude égale, priorité est donnée aux candidats qui résident ou ont obtenu leur baccalauréat ou tout diplôme de niveau supérieur dans un quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV), une zone de revitalisation rurale ou dans une collectivité d'outre-mer.

Les équipes pédagogiques des Prépas Talents sont formées de fonctionnaires et hauts-fonctionnaires, qui dispensent des enseignements professionnalisant. En 2022, le lancement d'un nouvel appel à manifestation d'intérêt (AMI) auprès tant des universités que des écoles de service public, a fait suite à celui lancé en 2021 pour la mise en place des premières classes Prépas Talents. L'AMI 2022 a permis de générer la création de nouvelles classes, qui permettront d'étoffer encore le maillage territorial et de diversifier les concours préparés par les étudiants.

Dès lors, les prévisions de l'indicateur 2.1 retraçant l'évolution du coût complet du recrutement d'un élève à l'INSP et dans les IRA doivent s'entendre sous toutes réserves dès lors qu'elles n'intègrent pas les aspects de financement liés au nouveau standard de préparation. Pour rappel, les structures hébergeant les Prépas Talents qui ont été sélectionnées à l'AMI 2021 reçoivent au titre du programme 148 une subvention de 6 500 euros par place offerte effectivement pourvue. En 2022, on compte 1 723 préparatoires. A la rentrée 2022, au titre de l'AMI 2021 et de l'AMI 2022, il est attendu de façon prévisionnelle 1 949 étudiants dans la centaine de Prépas Talents.

INDICATEUR

2.1 – Dépenses consacrées au recrutement et à la formation initiale dans les IRA et à l'INSP

(du point de vue du contribuable)

	Unité	2020	2021	2022 (Cible PAP 2022)	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)
Coût complet annuel d'un élève IRA	€	44 260	46 959	45000	46 000	46 000	46 000
Coût pédagogique d'un élève IRA	€			12900	12900	12 900	12 900
Coût de recrutement d'un élève IRA	€			1000	1 000	1 000	1 000
Coût complet annuel d'un élève de l'INSP	€	82 691	87 584	91134	95 368	95 368	95 368
Coût de prise en charge employeur d'un élève de l'INSP en cycle classique	€		62 991	83347	81 509	81 509	81 509
Coût pédagogique d'un élève de l'INSP en cycle classique	€		24 593	23379	20 219	20 219	20 219
Coût de prise en charge employeur d'un élève de l'INSP en cycle international long	€		4 173	1640	4 490	4 490	4 490
Coût pédagogique d'un élève de l'INSP en cycle international long	€		22 487	20551	34 242	34 242	34 242

Précisions méthodologiques

Source des données : IRA, INSP.

Mode de calcul :

Pour les IRA, la méthode retenue consiste à identifier, à partir du compte financier des établissements, les charges directement imputables aux deux principales missions des établissements (formation initiale et formation continue) ainsi que celles afférentes au recrutement de l'élève suite à la déconcentration des concours et à ventiler les charges indirectes ou destination support (amortissement compris) au prorata de la répartition primaire des charges directes des deux destinations. Il s'agit donc d'un coût complet. Les éléments de rémunération des élèves représentent une part prépondérante de ce coût complet, dont l'évolution est étroitement corrélée aux mesures salariales et sociales à caractère général ainsi qu'à la variation du nombre d'élèves recrutés et formés.

En ce qui concerne l'INSP, cet indicateur correspond à un coût complet qui consiste, à partir du compte financier de l'opérateur, à identifier les charges directement imputables à la formation initiale des élèves puis à ventiler une quote-part des charges indirectes afférentes au support.

- le coût employeur regroupe le coût de recrutement (concours) et le coût de rémunération ;
- le coût pédagogique comprend les coûts de scolarité et de stage ;
- le coût de la formation des élèves étrangers est distingué de celui des élèves ayant réussi les concours de l'INSP. Les élèves du Cycle international long (CIL) ne sont pas rémunérés par l'École et leur scolarité n'est ni de même durée, ni de même nature.

JUSTIFICATION DES CIBLES**Pour les IRA :**

Le coût complet annuel moyen d'un élève IRA fluctue autour d'une moyenne située à 45 000 € compte tenu, pour l'essentiel, du profil des attachés recrutés et affectés en qualité d'élève au sein des IRA. Cette fluctuation s'explique au regard des profils recrutés et de l'existence, le cas échéant et dans des proportions variables, d'un parcours professionnel plus ou moins long au sein de la fonction publique et dans des cadres plus ou moins favorables en termes de rémunération.

En effet, conformément à l'article 34 du décret n° 2019-86 du 8 février 2019, dès leur nomination en qualité d'élève, les élèves perçoivent une rémunération et pour ceux qui avaient avant leur nomination la qualité de fonctionnaire ou de militaire, sous réserve de dispositions plus favorables, peuvent opter pour le traitement indiciaire auquel ils avaient droit dans leur situation antérieure. Enfin, ceux qui avaient la qualité d'agent public contractuel peuvent opter pour un traitement déterminé en fonction de leur rémunération antérieure conformément aux dispositions des trois derniers alinéas de l'article 12 du décret du 23 décembre 2006.

Par ailleurs, le décret n° 2022-569 du 15 avril 2022 a modifié l'article 4 bis du décret n° 99-854 du 4 octobre 1999 relatif au régime indemnitaire des élèves des instituts régionaux d'administration pour maintenir pour les élèves susmentionnées leur régime indemnitaire antérieur à l'identique. Il est prévu un surcoût global de 1000 € par élève.

Les élèves des IRA bénéficient depuis le 1^{er} mai 2022 de la revalorisation du minimum de rémunération dans la fonction publique avec le passage de l'indice majoré 340 à l'indice majoré 352 et, à compter du 1^{er} juillet 2022, de la revalorisation du point d'indice.

Pour l'INSP :

Le coût de prise en charge employeur des élèves intègre, depuis 2021, la mesure de maintien des rémunérations antérieures des élèves et des stagiaires (décret n° 2020-1469 du 27 novembre 2020).

Les prévisions cibles pour 2022 et 2023 tiennent compte de la création de six places « élèves talents (2^e concours externe) » pour la promotion 2022-2023 et six places « élèves talents (2^e concours externe) » pour la promotion 2023-2024. Elles intègrent également le coût de la revalorisation du point d'indice.

Par ailleurs, l'écart important constaté entre 2022 et 2023 tient compte du fait que les cibles 2022 ont été établies en tenant compte d'une forte diminution des dépenses induites par la crise sanitaire et avant l'augmentation des crédits par voie d'amendement. La cible 2023 intègre les coûts d'un retour à une activité normale ainsi que l'amendement.

OBJECTIF**3 – Optimiser la réponse aux besoins des agents en matière d'action sociale**

Cet objectif porte sur l'amélioration de la qualité du service rendu aux usagers en matière d'action sociale interministérielle. L'indicateur associé vise à rendre compte de l'action du ministère en matière de satisfaction des agents bénéficiaires de l'action sociale interministérielle, à travers la gestion par des prestataires externes de certaines prestations d'action sociale interministérielle.

Les prestations d'action sociale interministérielle contribuent en particulier à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée des agents. La DGAFP fait appel à des prestataires extérieurs pour gérer certaines prestations d'action sociale interministérielle (chèque emploi service universel (CESU) garde d'enfants 0-6 ans notamment). A cet égard, le taux de satisfaction des bénéficiaires de certaines prestations d'action sociale (ici, le CESU garde d'enfants 0-6 ans) est retenu comme indicateur de mesure de la qualité du service rendu aux usagers en matière d'action sociale. Il convient donc de s'assurer que ce taux de satisfaction est suffisamment élevé et en progression afin qu'il soit en cohérence avec la qualité attendue du service rendu aux agents en matière d'action sociale.

INDICATEUR

3.1 – Taux de satisfaction des bénéficiaires de certaines prestations d'action sociale

(du point de vue de l'utilisateur)

	Unité	2020	2021	2022 (Cible PAP 2022)	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)
Taux de satisfaction des bénéficiaires de la prestation d'action sociale CESU garde d'enfant 0-6 ans	%	Non déterminé	Non déterminé	96	96	96	96

Précisions méthodologiques

Source des données : enquêtes annuelles de satisfaction réalisées par le service de la communication (SIRCOM) du ministère de l'économie des finances et de la relance pour le compte de la DGAFP

Mode de calcul : le taux de satisfaction résulte du nombre de bénéficiaires de la prestation CESU garde d'enfant 0-6 ans satisfait rapporté au nombre de bénéficiaires de la prestation ayant répondu à l'enquête réalisée annuellement sur un échantillon défini préalablement

JUSTIFICATION DES CIBLES

La prévision 2023 du taux de satisfaction des bénéficiaires témoigne du fort niveau de satisfaction exprimé par les bénéficiaires de la prestation. Cette prévision résulte de la mise en œuvre de la campagne de communication, de la simplification des procédures d'accès à la prestation CESU et de l'étroite collaboration existant entre la DGAFP et le prestataire chargé de l'instruction des demandes. L'ambition affichée dans la perspective du triennal 2023-2025 est de maintenir cet indicateur à ce niveau.

OBJECTIF

4 – Egalité professionnelle

L'égalité entre les femmes et les hommes a été consacrée « Grande cause nationale » par le Président de la République, lors de son discours à l'Élysée, le 25 novembre 2017. Représentant 20 % de l'emploi en France, la fonction publique se doit d'être exemplaire en matière d'égalité professionnelle. Bien que les trois versants de la fonction publique comptent 62 % de femmes parmi leurs agents, des différences de situation sont toujours constatées entre les femmes et les hommes, notamment dans leurs parcours professionnels.

Plusieurs dispositifs existent dans le but de supprimer ces différences. L'un d'eux est le plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, prévue par l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018, introduit dans la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 en définit les modalités.

La loi de transformation de l'action publique précise que le plan d'action d'une durée maximale de 3 ans, doit définir la stratégie et les mesures destinées notamment à :

- évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;

Fonction publique

Programme n° 148 | Objectifs et indicateurs de performance

- garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique. Lorsque la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables, le plan d'action précise les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces nominations, en détaillant notamment les actions en matière de promotion et d'avancement de grade ;
- favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Le plan doit identifier les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre pour chacun des quatre domaines énoncés dans la loi.

Dans la fonction publique d'État et conformément à la réglementation, les plans d'actions des ministères et leurs établissements publics ont été transmis avant le 1^{er} mars 2021 au ministre chargé de la fonction publique.

Toutefois, l'indicateur 4.1 présente le taux de mise en œuvre des plans d'action égalité professionnelle dans les Ministères exclusivement.

INDICATEUR**4.1 – Taux de mise en œuvre des plans d'action égalité professionnelle dans la fonction publique de l'État**

(du point de vue de l'utilisateur)

	Unité	2020	2021	2022 (Cible PAP 2022)	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)
Taux de mise en œuvre des plans d'action égalité professionnelle dans la fonction publique de l'État	%	Sans objet	Sans objet	100	100	100	100

Précisions méthodologiques

Source des données : plans d'action égalité professionnelle transmis par les Ministères (au 22 juillet 2021)

Mode de calcul : nombre de Ministères ayant réalisé un plan d'action pour l'année X / nombre total de Ministères (11)

*Sans objet : S'agissant des premiers plans d'action, aux termes des dispositions de l'article 5 du décret du 4 mai 2020, ceux-ci sont transmis au plus tard au 1^{er} mars 2021 ; l'indicateur est en outre nouveau au sein de la documentation budgétaire.

JUSTIFICATION DES CIBLES

L'obligation réglementaire d'élaboration et de mise en œuvre de ces plans a pour conséquence une prévision 2022 et une cible 2023 et 2024 à 100 %.

Cet indicateur apparaît pour la première fois au sein du PAP 2022. Étant directement en lien avec une obligation réglementaire nouvelle ainsi que des mesures coercitives fortes (pénalités financières pouvant aller jusqu'à 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels de l'employeur public concerné), celui-ci a vocation à atteindre rapidement un taux de 100 % et donc à disparaître. Un autre indicateur sera nécessaire à terme pour poursuivre l'évaluation de cette action en faveur de l'égalité professionnelle.

OBJECTIF**5 – Transformation de la fonction publique - Politique RH**

Cet objectif porte sur l'action du ministère en matière de recrutement et de mobilité des agents publics mais également sur les dispositifs de recrutement des apprentis au sein de la fonction publique.

Il s'agit d'améliorer les processus de recrutement en réduisant les délais de recrutement des agents publics mais également de favoriser leur mobilité au sein des 3 versants d'une part et d'autre part d'augmenter le nombre d'apprentis recrutés dans la fonction publique.

Afin de répondre à ces différents enjeux, le ministère de la transformation et de la fonction publique dispose de deux plates-formes dédiées :

- le site Place de l'emploi public (PEP) : plateforme de publication des offres d'emploi des employeurs des 3 versants de la fonction publique et qui permet également aux candidats de postuler en ligne. Le site, qui dispose de 7 millions de visiteurs par an, propose en permanence près de 50 000 offres d'emploi de la fonction publique. Cette plateforme participe de l'attractivité des métiers de la fonction publique et permet de faciliter les mobilités des agents publics en interministériel et/ou interversant. Elle favorise la culture de transparence en matière de recrutement. Place de l'emploi public est également un levier et un outil de suivi et d'accompagnement d'une des priorités du ministre chargé de la fonction publique « améliorer les processus de recrutement », en permettant d'automatiser et d'industrialiser une partie du processus de recrutement afin de réduire les délais de recrutement des employeurs. En outre, la Place de l'emploi public est, afin de favoriser l'accès notamment des jeunes et des personnes de secteur privé à l'emploi public, interconnecté aux sites de Pôle emploi, de l'APEC, d'1Jeune1Solution et de DiversifiezvosTalents. Afin de renforcer l'attractivité de la fonction publique, la plateforme PEP devrait devenir la nouvelle plateforme de la marque employeurs du service public (choisirleservicepublic.gouv.fr) en offrant des fonctionnalités pour les employeurs et les candidats ;
- la Place de l'apprentissage et des stages (PASS) : plateforme de publication des offres d'apprentissage et de stages est une offre de service à destination des employeurs publics et des candidats à l'apprentissage. Elle permet aux employeurs de publier leurs offres d'apprentissage en un lieu unique, ce qui favorise la diffusion de l'offre d'apprentissage et le recrutement d'apprentis dès lors qu'elle permet aux candidats de trouver plus aisément cette offre. Depuis 2021, le site PASS est relié au site 1Jeune1Solution, ce qui permet d'élargir l'accessibilité des offres d'apprentissage.

INDICATEUR

5.1 – Délais de recrutement

(du point de vue du contribuable)

	Unité	2020	2021	2022 (Cible PAP 2022)	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)
Nombre moyen de jours de publication des postes de la FPE clôturés au cours du mois	jours	Non déterminé	Non déterminé	65	60	58	56

Précisions méthodologiques

Source des données : Place de l'emploi public

Mode de calcul :

La durée de publication correspond au délai entre la date de première publication et la date de fin de publication (ou la date de fin de publication par défaut si aucune date n'a été manuellement saisie). Point d'attention : il s'agit de données peu fiables car si la publication des offres d'emploi est une obligation réglementaire (cf. décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018 prévoyant une durée minimale d'un 1 mois), aucune obligation de dé-publier les offres après recrutement n'est prévue dans la pratique. Dans les faits, les processus de recrutement étaient rarement suivis d'une action de dé-publication des offres. Depuis le 1^{er} juillet 2021, la durée de publication d'une offre par défaut est de 30 jours. Cependant si le recrutement n'a pas été effectué, le gestionnaire peut prolonger manuellement la durée de publication d'une offre, l'objectif étant de réduire des délais de recrutement

Sont écartées du panel les offres :

- dont la date de création est très antérieure à la date de publication car cela révèle que le recruteur a utilisé la même offre pour plusieurs recrutements sur différents postes ;
- dont la date de fin est manifestement erronée (date de fin antérieure à la date de publication, aucune date de fin disponible ...).

JUSTIFICATION DES CIBLES

L'objectif de réduire la durée moyenne de publication des offres d'emploi s'inscrit dans le cadre de l'objectif de vie quotidienne (OVQ) « Améliorer les processus de recrutement », dont l'un des indicateurs porte notamment sur la réduction des délais de recrutement.

Fonction publique

Programme n° 148 | Objectifs et indicateurs de performance

L'effort continu de fiabilisation de publication des offres d'emploi (dé-publication d'une offre dès que le poste est pourvu) ainsi que l'objectif de réduire les délais de recrutement doivent contribuer à diminuer la durée de publication des offres, d'où une cible 2023 affichée à 60 jours.

De façon générale, en vue d'améliorer le processus de recrutement dans sa totalité en permettant aux employeurs publics d'adopter une stratégie visant à trouver le bon profil avec plus de précision et d'efficacité, la DGAFP a élaboré en lien avec les Ministères un guide « Structurer la fonction recrutement ». Ainsi ce guide s'inscrit dans la mise en œuvre opérationnelle des dispositions de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui élargissent les possibilités offertes aux employeurs publics en matière de recrutement. Dans une logique d'autodiagnostic, les employeurs publics sont invités à évaluer la qualité et la performance de leur fonction RH recrutement, en dialogue avec la DGAFP.

Afin d'optimiser l'utilisation de l'outil Place de l'emploi public en matière de recrutement, et notamment de réduction des délais de recrutement, des outils ad hoc sont mis à disposition des recruteurs sur la PEP afin de leur permettre de rédiger des offres plus attractives et ainsi attirer plus rapidement les bons profils et d'automatiser la gestion du processus de candidature dans l'outil PEP, ce qui contribue à réduire les délais entre les différentes phases du recrutement.

INDICATEUR

5.2 – Recrutement des apprentis

(du point de vue de l'utilisateur)

	Unité	2020	2021	2022 (Cible PAP 2022)	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)
Nombre de nouveaux apprentis dans la FPE	Nb	14 850	Non déterminé	14 940	16 960	16 960	16 960

Précisions méthodologiques

Source des données : Fichiers de gestion des contrats d'apprentissage-Ari@ne. Données DGFEF-Dares. Traitement DGAFP : Sdessi. Champ : Postes de la FPE

Mode de calcul : nombre d'enregistrements de nouveaux contrats d'apprentissage au cours de l'année.

JUSTIFICATION DES CIBLES

Chaque année, la DGAFP publie les informations relatives au nombre de nouveaux apprentis dans la fonction publique de l'année n-1. La dernière publication, relative aux effectifs de l'année 2020, a été publiée en janvier 2022 : https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/stats-rapides/stats-rapides_recrutements-apprentis-FP-2020.pdf

La circulaire du 6 juillet 2022 relative à la campagne 2022 de recrutement d'apprentis au sein de la fonction publique de l'État fixe des objectifs exigeants en demandant aux services de l'État d'accueillir près de 17 000 apprentis. Afin de contenir la hausse des coûts de formation, les employeurs publics, qui bénéficient d'une possibilité légale de négociation desdits coûts avec les CFA, sont invités à utiliser la grille de référence des coûts de formation élaborée par la DGAFP en lien avec France Compétences. En termes de débouchés post-apprentissage et d'insertion professionnelle des apprentis, un guide relatif à l'insertion professionnelle des apprentis sera publié à la rentrée 2022.

<https://www.fonctionpublique.gouv.fr/files/files/score/lapprentissage/2022/>

Circulaire_6_juillet_2022_campagne__recrutement_apprentis_FPE.pdf

INDICATEUR

5.3 – Taux de mobilité structurelle : changement d'employeur

(du point de vue de l'utilisateur)

	Unité	2020	2021	2022 (Cible PAP 2022)	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)
Taux de mobilité structurelle : changement d'employeur	%	Non déterminé	Non déterminé	7,4	7,5	7,6	7,7

Précisions méthodologiques

Source des données : Siasp Insee. Traitement DGAFP - SDessi. Champ : Agents civils de la fonction publique en emploi principal le 31 décembre de l'année considérée et de l'année précédente, hors bénéficiaires de contrats aidés. France (hors Mayotte).

Mode de calcul : Un changement d'établissement est observé quand l'identifiant de l'établissement (Siret) d'un agent change d'une année sur l'autre. Cependant, un établissement peut changer d'identifiant notamment quand l'entreprise modifie les contours de ses activités ou de ses emplois (restructuration). Dans ce cas de figure l'agent ne change pas à priori d'établissement. En analysant les flux entre Siret d'une année sur l'autre il est possible d'isoler des flux quasi systématiques entre deux identifiants et donc de corriger l'indicateur des restructurations « probables ».

JUSTIFICATION DES CIBLES

Au cours de ces dernières années, de nombreux chantiers ont été engagés, notamment dans le cadre de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, pour rénover le cadre juridique de la mobilité et moderniser les outils mis à disposition des agents publics et des employeurs afin de favoriser la mobilité des agents que ce soit en interministériel ou inter-versants de la fonction publique.

C'est pourquoi, l'objectif affiché est d'avoir un taux de mobilité qui évolue sensiblement à la hausse au cours des prochaines années.

Fonction publique

Programme n° 148 | Présentation des crédits et des dépenses fiscales

Présentation des crédits et des dépenses fiscales

PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR ACTION ET TITRE POUR 2022 ET 2023

AUTORISATIONS D'ENGAGEMENT

Action / Sous-action LFI 2022 PLF 2023	Titre 2 Dépenses de personnel	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 5 Dépenses d'investissement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total	FdC et AdP attendus
01 – Formation des fonctionnaires	290 000 290 000	81 162 540 83 885 304	0 0	21 059 706 22 745 375	102 512 246 106 920 679	0 0
02 – Action sociale interministérielle	0 0	118 651 068 125 294 196	29 831 151 13 901 557	4 648 262 4 773 765	153 130 481 143 969 518	6 035 000 6 035 000
03 – Appui et innovation des ressources humaines	0 0	26 808 184 27 411 836	800 947 2 218 029	0 0	27 609 131 29 629 865	0 0
04 – Accompagnement interministériel Ressources humaines	12 000 000 0	8 000 000 0	0 0	0 0	20 000 000 0	0 0
Totaux	12 290 000 290 000	234 621 792 236 591 336	30 632 098 16 119 586	25 707 968 27 519 140	303 251 858 280 520 062	6 035 000 6 035 000

CRÉDITS DE PAIEMENTS

Action / Sous-action LFI 2022 PLF 2023	Titre 2 Dépenses de personnel	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 5 Dépenses d'investissement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total	FdC et AdP attendus
01 – Formation des fonctionnaires	290 000 290 000	81 161 182 83 883 947	0 0	18 285 006 22 745 330	99 736 188 106 919 277	0 0
02 – Action sociale interministérielle	0 0	118 418 070 125 059 149	23 369 598 19 370 430	4 648 179 4 773 680	146 435 847 149 203 259	6 035 000 6 035 000
03 – Appui et innovation des ressources humaines	0 0	26 921 166 27 613 530	909 406 2 237 776	0 0	27 830 572 29 851 306	0 0
04 – Accompagnement interministériel Ressources humaines	12 000 000 0	8 000 000 0	0 0	0 0	20 000 000 0	0 0
Totaux	12 290 000 290 000	234 500 418 236 556 626	24 279 004 21 608 206	22 933 185 27 519 010	294 002 607 285 973 842	6 035 000 6 035 000

PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR TITRE POUR 2022, 2023, 2024 ET 2025

Titre	Autorisations d'engagement		Crédits de paiement	
	Ouvertures	FdC et AdP attendus	Ouvertures	FdC et AdP attendus
	LFI 2022 PLF 2023 Prévision indicative 2024 Prévision indicative 2025			
2 - Dépenses de personnel	12 290 000 290 000 290 000 290 000		12 290 000 290 000 290 000 290 000	
3 - Dépenses de fonctionnement	234 621 792 236 591 336 239 572 883 242 682 471	6 000 000 6 000 000 6 000 000 6 000 000	234 500 418 236 556 626 239 063 499 242 162 676	6 000 000 6 000 000 6 000 000 6 000 000
5 - Dépenses d'investissement	30 632 098 16 119 586 10 769 290 10 876 060	35 000 35 000 35 000 35 000	24 279 004 21 608 206 12 934 797 10 985 228	35 000 35 000 35 000 35 000
6 - Dépenses d'intervention	25 707 968 27 519 140 27 602 681 27 687 684		22 933 185 27 519 010 27 602 549 27 687 551	
Totaux	303 251 858 280 520 062 278 234 854 281 536 215	6 035 000 6 035 000 6 035 000 6 035 000	294 002 607 285 973 842 279 890 845 281 125 455	6 035 000 6 035 000 6 035 000 6 035 000

PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR TITRE ET CATÉGORIE POUR 2022 ET 2023

Titre / Catégorie	Autorisations d'engagement		Crédits de paiement	
	Ouvertures	FdC et AdP attendus	Ouvertures	FdC et AdP attendus
	LFI 2022 PLF 2023			
2 – Dépenses de personnel	12 290 000 290 000		12 290 000 290 000	
21 – Rémunérations d'activité	12 275 790 275 790		12 275 790 275 790	
22 – Cotisations et contributions sociales	14 210 14 210		14 210 14 210	
3 – Dépenses de fonctionnement	234 621 792 236 591 336	6 000 000 6 000 000	234 500 418 236 556 626	6 000 000 6 000 000
31 – Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	156 183 160 155 429 939	6 000 000 6 000 000	156 061 786 155 395 229	6 000 000 6 000 000
32 – Subventions pour charges de service public	78 438 632 81 161 397		78 438 632 81 161 397	
5 – Dépenses d'investissement	30 632 098 16 119 586	35 000 35 000	24 279 004 21 608 206	35 000 35 000

Fonction publique

Programme n° 148 | Présentation des crédits et des dépenses fiscales

Titre / Catégorie	Autorisations d'engagement		Crédits de paiement	
	Ouvertures	FdC et AdP attendus	Ouvertures	FdC et AdP attendus
	LFI 2022 PLF 2023			
51 – Dépenses pour immobilisations corporelles de l'État	30 632 098 16 034 438	35 000 35 000	24 279 004 21 522 967	35 000 35 000
52 – Dépenses pour immobilisations incorporelles de l'État	85 148		85 239	
6 – Dépenses d'intervention	25 707 968 27 519 140		22 933 185 27 519 010	
61 – Transferts aux ménages	12 522 326 13 077 765		9 908 904 13 077 680	
64 – Transferts aux autres collectivités	13 185 642 14 441 375		13 024 281 14 441 330	
Totaux	303 251 858 280 520 062	6 035 000 6 035 000	294 002 607 285 973 842	6 035 000 6 035 000

Justification au premier euro

Éléments transversaux au programme

ÉLÉMENTS DE SYNTHÈSE DU PROGRAMME

Action / Sous-action	Autorisations d'engagement			Crédits de paiement		
	Titre 2 Dépenses de personnel	Autres titres	Total	Titre 2 Dépenses de personnel	Autres titres	Total
01 – Formation des fonctionnaires	290 000	106 630 679	106 920 679	290 000	106 629 277	106 919 277
02 – Action sociale interministérielle	0	143 969 518	143 969 518	0	149 203 259	149 203 259
03 – Appui et innovation des ressources humaines	0	29 629 865	29 629 865	0	29 851 306	29 851 306
Total	290 000	280 230 062	280 520 062	290 000	285 683 842	285 973 842

La dotation du titre 2 prévue au PLF 2023 sur l'action 1 « Formation des fonctionnaires » est fixée à 290 000 €. Cette enveloppe permet d'attribuer des rémunérations accessoires à des fonctionnaires dans le cadre de la formation interministérielle déconcentrée au profit des agents de l'État en poste dans les territoires et de l'organisation du concours des IRA.

ÉVOLUTION DU PÉRIMÈTRE DU PROGRAMME

TRANSFERTS EN CRÉDITS

	Prog Source / Cible	T2 Hors Cas pensions	T2 CAS pensions	Total T2	AE Hors T2	CP Hors T2	Total AE	Total CP
Transferts entrants					+198 011	+198 011	+198 011	+198 011
Transferts en crédits du programme 143 vers le programme 148	143 ►				+1 134	+1 134	+1 134	+1 134
Transferts en crédits du programme 143 vers le programme 148	143 ►				+28	+28	+28	+28
Transferts en crédits du programme 143 vers le programme 148	143 ►				+1 516	+1 516	+1 516	+1 516
Transferts en crédits du programme 143 vers le programme 148	143 ►				+2 416	+2 416	+2 416	+2 416
Transferts en crédits du programme 143 vers le programme 148	143 ►				+1 189	+1 189	+1 189	+1 189
Transferts en crédits du programme 143 vers le programme 148	143 ►				+1 190	+1 190	+1 190	+1 190
Transferts en crédits du programme 143 vers le programme 148	143 ►				+904	+904	+904	+904
Transferts en crédits du programme 143 vers le programme 148	143 ►				+364	+364	+364	+364
Transferts en crédits du programme 143 vers le programme 148	143 ►				+2 694	+2 694	+2 694	+2 694

Fonction publique

Programme n° 148 | Justification au premier euro

	Prog Source / Cible	T2 Hors Cas pensions	T2 CAS pensions	Total T2	AE Hors T2	CP Hors T2	Total AE	Total CP
Transferts en crédits en programme 143 vers le programme 148	143 ►				+143	+143	+143	+143
Transferts en crédits du programme 143 vers le programme 148	143 ►				+2 976	+2 976	+2 976	+2 976
Transferts en crédits du programme 143 vers le programme 148	143 ►				+1 785	+1 785	+1 785	+1 785
Transferts en crédits du programme 143 vers le programme 148	143 ►				+181	+181	+181	+181
Transferts en crédits du programme 143 vers le programme 148	143 ►				+1 190	+1 190	+1 190	+1 190
Transferts en crédits du programme 143 vers le programme 148	143 ►				+1 700	+1 700	+1 700	+1 700
Transferts en crédits du programme 143 vers le programme 148	143 ►				+274	+274	+274	+274
Transferts en crédits du programme 143 vers le programme 148	143 ►				+227	+227	+227	+227
Transferts en crédits du programme 143 vers le programme 148	143 ►				+1 349	+1 349	+1 349	+1 349
Transferts en crédits du programme 143 vers le programme 148	143 ►				+547	+547	+547	+547
Transferts en crédits du programme 143 vers le programme 148	143 ►				+713	+713	+713	+713
Transferts en crédits du programme 142 vers le programme 148	142 ►				+22 221	+22 221	+22 221	+22 221
Transferts en crédit du programme 149 vers le programme 148	149 ►				+12 147	+12 147	+12 147	+12 147
Transferts en crédits du programme 149 vers le programme 148	149 ►				+22 791	+22 791	+22 791	+22 791
Transferts en crédits du programme 144 vers le programme 148	144 ►				+13 617	+13 617	+13 617	+13 617
Transferts en crédits du programme 224 vers le programme 148	224 ►				+6 051	+6 051	+6 051	+6 051
Transferts en crédits du programme 224 vers le programme 148	224 ►				+16 488	+16 488	+16 488	+16 488
Adhésion des ARS à l'ASI	124 ►				+82 176	+82 176	+82 176	+82 176
Transferts sortants								

L'adhésion d'établissements publics à l'action sociale interministérielle au titre de l'article 4-1 du décret n° 2006-21 du 6 janvier 2006 a conduit à un transfert en PLF 2023 de 198 011 € en provenance de six programmes.

Le fonds d'accompagnement interministériel aux ressources humaines (FAIRH), qui relevait de l'action 04 du programme 148, est supprimé à compter du PLF 2023.

Dépenses pluriannuelles

ÉCHÉANCIER DES CRÉDITS DE PAIEMENT (HORS TITRE 2)

ESTIMATION DES RESTES À PAYER AU 31/12/2022

Engagements sur années antérieures non couverts par des paiements au 31/12/2021 (RAP 2021)	Engagements sur années antérieures non couverts par des paiements au 31/12/2021 y.c. travaux de fin de gestion postérieurs au RAP 2021	AE (LFI + LFR + Décret d'avance) 2022 + Reports 2021 vers 2022 + Prévision de FdC et AdP	CP (LFI + LFR + Décret d'avance) 2022 + Reports 2021 vers 2022 + Prévision de FdC et AdP	Évaluation des engagements non couverts par des paiements au 31/12/2022
43 763 619	0	301 632 827	297 168 731	54 262 713

ÉCHÉANCIER DES CP À OUVRIR

AE	CP 2023	CP 2024	CP 2025	CP au-delà de 2025
Évaluation des engagements non couverts par des paiements au 31/12/2022	CP demandés sur AE antérieures à 2023 CP PLF CP FdC et AdP	Estimation des CP 2024 sur AE antérieures à 2023	Estimation des CP 2025 sur AE antérieures à 2023	Estimation des CP au-delà de 2025 sur AE antérieures à 2023
54 262 713	47 853 489 0	3 401 989	2 400 000	607 235
AE nouvelles pour 2023 AE PLF AE FdC et AdP	CP demandés sur AE nouvelles en 2023 CP PLF CP FdC et AdP	Estimation des CP 2024 sur AE nouvelles en 2023	Estimation des CP 2025 sur AE nouvelles en 2023	Estimation des CP au-delà de 2025 sur AE nouvelles en 2023
280 230 062 6 035 000	237 830 353 6 035 000	34 414 944	6 784 765	1 200 000
Totaux	291 718 842	37 816 933	9 184 765	1 807 235

CLÉS D'OUVERTURE DES CRÉDITS DE PAIEMENT SUR AE 2023

CP 2023 demandés sur AE nouvelles en 2023 / AE 2023	CP 2024 sur AE nouvelles en 2023 / AE 2023	CP 2025 sur AE nouvelles en 2023 / AE 2023	CP au-delà de 2025 sur AE nouvelles en 2023 / AE 2023
85,19 %	12,02 %	2,37 %	0,42 %

Les engagements non couverts par des paiements au 31 décembre 2022 et faisant l'objet d'une couverture de CP en 2023 sont évalués à 54,3 M€ et se décomposent ainsi :

- 15 M€ pour les prestations sociales de réservation de berceaux de crèches ;
- 3,5 M€ pour le marché de prestations sociales à bons de commande CESU 0-6 ans ;
- 6 M€ pour la rénovation des restaurants inter-administratifs ;
- 7,3 M€ pour le marché des chèques vacances ;
- 3,5 M€ pour le versement de l'aide à l'installation des personnels de l'État ;

Fonction publique

Programme n° 148 | Justification au premier euro

- 2,9 M€ pour les opérations menées par les sections régionales interministérielles d'action sociale (SRIAS) ;
- 4,5 M€ pour les classes prépas talents ;
- 10 M€ pour le CISIRH, liés aux calendriers des projets informatiques ;
- 1,5 M€ pour les fonds, la formation professionnelle interministérielle et les actions de communication du programme.

Justification par action

ACTION (38,1 %)

01 – Formation des fonctionnaires

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	290 000	106 630 679	106 920 679	0
Crédits de paiement	290 000	106 629 277	106 919 277	0

La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) assure l'animation, la coordination et le pilotage de la politique de formation pour les agents de l'État. Dans ce cadre, elle est chargée de piloter l'élaboration, en lien avec les ministères, d'un schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'État, document cadre qui fixe, pour trois ans, les axes stratégiques et actions prioritaires pour les domaines communs à l'ensemble des ministères. C'est un outil de structuration de l'offre de formation et de coordination des politiques de formation.

L'actuel schéma directeur couvre la période 2021-2023, le précédent portait sur les années 2018 à 2020.

Par ailleurs, dans le cadre de sa mission de pilotage, la DGAFP :

- assure, au niveau central, le suivi et la coordination des actions de formation continue des ministères,
- anime le réseau des responsables des politiques de formation des ministères,
- soutient les démarches de coopération et de mutualisation des actions entre les périmètres ministériels, porte des actions interministérielles,
- favorise le développement des pratiques pédagogiques innovantes et de la formation à distance et accompagne, plus généralement, la modernisation de l'appareil de formation de l'État.

La DGAFP est également tête de réseau des plates-formes régionales de gestion des ressources humaines (PFRH). A ce titre, elle co-anime le réseau des conseillers à la formation interministérielle. Ceux-ci mettent en place au niveau déconcentré un programme annuel de formation continue interministérielle, sur la base des orientations et des priorités du schéma directeur pour la formation professionnelle tout au long de la vie et dans une logique de coopération et de mutualisation entre les services de l'État en région.

Elle assure enfin la tutelle administrative, juridique et financière des cinq Instituts Régionaux d'Administration (IRA).

En outre, la DGAFP assure le financement des Prépas Talents du service public et des bourses Talents, qui sont deux dispositifs du Plan talents du service public. Les Prépas Talents, qui ont remplacé en les renforçant les classes préparatoires intégrées aux écoles de service public (CPI), sont destinées aux étudiants les plus méritants de l'enseignement supérieur pour préparer les concours externes, voire les 3^e concours, de catégorie A ou B donnant accès à certaines écoles de service public.

Ces prépas sont présentes sur l'ensemble du territoire et intégrées soit à des écoles de service public, soit à des universités depuis 2021, dont des instituts de préparation à l'administration générale (IPAG) ou à des instituts d'études politiques dont des centres de préparation à l'administration générale (CPAG).

Les étudiants sont sélectionnés sous conditions de ressources et de mérite, sur la base d'un dossier et d'un entretien tenant compte du parcours du candidat, de ses aptitudes, de sa motivation et de son potentiel. A aptitude égale, priorité est donnée aux candidats qui résident ou ont obtenu leur baccalauréat ou tout diplôme de niveau supérieur dans un QPV (Quartier Politique de la Ville), une zone de revitalisation rurale ou dans une collectivité d'outre-mer.

A cet égard, les 5 IRA font partie des structures hébergeant des Prépas Talents depuis 2021. Dans le cadre de l'appel à manifestation d'intérêt au titre de l'année 2021 (AMI 2021), les divers projets portés par les IRA ont été sélectionnés et reçoivent au titre du programme 148 une subvention de 6 500 euros par place offerte et effectivement pourvue.

Fonction publique

Programme n° 148 | Justification au premier euro

Enfin, la DGAFP contribue également au financement des actions de préparation aux concours organisées par le réseau universitaire des IPAG-CPAG (instituts et centres de préparation à l'administration générale).

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses de personnel	290 000	290 000
Rémunérations d'activité	275 790	275 790
Cotisations et contributions sociales	14 210	14 210
Dépenses de fonctionnement	83 885 304	83 883 947
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	2 723 907	2 722 550
Subventions pour charges de service public	81 161 397	81 161 397
Dépenses d'intervention	22 745 375	22 745 330
Transferts aux ménages	8 304 000	8 304 000
Transferts aux autres collectivités	14 441 375	14 441 330
Total	106 920 679	106 919 277

DEPENSES DE FONCTIONNEMENT : 83,8 M€ en AE et en CP**Formation interministérielle : 2,7 M€ en AE et en CP****Organisation de deux sessions de concours d'accès aux cinq IRA : 0,5 M€ en AE et en CP**

Depuis 2019, la réforme des modalités de recrutement et de formation des IRA conduit à organiser deux concours de recrutement chaque année : ainsi, des recrutements de 402 attachés pour une rentrée au 1^{er} mars 2021, de 383 attachés pour la rentrée au 1^{er} septembre 2021 et de 428 pour la rentrée au 1^{er} mars 2022 ont été organisés. Pour mémoire, on compte, en 2020, 8 090 inscrits pour la première session de recrutement et 7 562 pour la seconde session ; en 2021, la première session de recrutement a rassemblé 8 192 inscrits et la seconde 6 640 inscrits ; en 2022, la première session de recrutement a rassemblé 7 275 candidats, la seconde session a rassemblé 7 145 candidats. Le coût de l'organisation des concours (locations de salle, impression des copies, sujets et autres documents, formation des jurys, surveillance des épreuves), qui comprend la mise en œuvre de la dématérialisation des copies des épreuves écrites, est estimé à 0,5 M€ en AE et CP.

Actions de formation interministérielle : 2,2 M€ en AE et en CP

Au niveau central, la dotation s'élève à 0,8 M€ en AE et CP pour financer des offres de formation interministérielles dont certaines sont pilotées conjointement avec les directions interministérielles (DITP, DB, DAE, DINUM, DIE).

A l'échelon déconcentré, les crédits sont fixés à 1,4 M€ en AE et CP afin de mettre en œuvre des actions de formation transverse interministérielles, proposées aux agents travaillant dans les territoires à travers le réseau des plateformes régionales d'appui à la gestion des ressources humaines.

Subventions pour charge de service public : 81,1 M€ en AE et en CP**Instituts régionaux d'administration (IRA) : 42 M€ en AE et en CP**

La subvention pour charges de service public permet de former chaque année 820 attachés d'administration sur deux promotions tout en conservant une formation de 12 mois articulée en deux périodes, 6 mois en institut et 6 mois sur

poste en administration, qui comprend un accompagnement renforcé des élèves et une formation tournée vers l'acquisition de compétences. Elle intègre au titre du PLF 2023 les surcoûts correspondant au maintien de la rémunération des élèves à hauteur de 0,8 M€ ainsi que la revalorisation du point d'indice à hauteur de 1,1 M€.

Institut national du service public (INSP) : 39,1 M€ en AE et en CP

La subvention pour charges de service public (SCSP) de l'INSP évolue de 0,8 M€ par rapport à la LFI 2022 au titre de la prise en charge du coût de la révalorisation du point d'indice.

DEPENSES D'INTERVENTIONS : 22,8 M€ en AE et en CP

Des subventions, à hauteur de 20 M€ en AE et en CP sont destinées à mettre en œuvre la politique poursuivie par le ministère en matière d'égalité des chances et d'ouverture de la fonction publique à tous les publics, ce qui passe notamment par le dispositif des Prépas et bourses Talents d'un montant de 4 000 euros par élève boursier.

Les bourses Talents sont notamment destinées à accompagner les étudiants au sein d'une Prépa Talents, le bénéfice de la bourse étant accordé de droit aux personnes ayant formulé une demande. Pour mémoire, l'admission en Prépa Talents requiert notamment de remplir les conditions de ressources pour l'obtention d'une bourse de l'enseignement supérieur sur critères sociaux, avec une priorité à l'admission offerte notamment aux personnes issues de QPV.

Lorsque la préparation est suivie dans un autre cadre, c'est-à-dire en dehors d'une Prépa Talents, avec un organisme de préparation privé ou public, à distance ou en présentiel, les demandes de bourse font l'objet d'une sélection, après examen par une commission placée auprès du préfet de région compétent, au regard des ressources des candidats ou de leur famille ainsi que des résultats des études antérieures des candidats. Pour ces préparatoires, le montant de la bourse Talents est fixé à 2 000 €.

Enfin, 0,5 M€ sont alloués au soutien à la préparation aux concours assurée par les IPAG et CPAG, dans le cadre de la formation interministérielle, en particulier pour accompagner les fonctionnaires dans leur démarche dans les concours internes.

En outre, les subventions aux organisations syndicales représentatives de fonctionnaires de l'État au niveau national dont l'attribution est encadrée par le décret n° 2000-1215 du 11 décembre 2000, seront versées à hauteur de 2,2 M€.

Enfin, 0,09 M€ seront consacrés aux subventions à divers organismes dont l'Institut européen d'administration publique (IEAP) de Maastricht pour une action de formation au niveau international et le Réseau des écoles de service public (RESP) qui regroupe près de 39 écoles de service public.

ACTION (51,3 %)

02 – Action sociale interministérielle

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	0	143 969 518	143 969 518	6 035 000
Crédits de paiement	0	149 203 259	149 203 259	6 035 000

L'action sociale interministérielle finance des prestations visant à améliorer, directement ou indirectement, les conditions de travail et de vie des agents de l'État et de leurs familles. Elle s'intègre dans la politique de gestion des ressources humaines de l'État employeur. Les agents de l'État participent à la définition et au suivi des prestations interministérielles d'action sociale, par l'intermédiaire de leurs représentants siégeant au comité interministériel d'action sociale (CIAS) des administrations de l'État. Celui-ci propose les orientations de l'action sociale,

Fonction publique

Programme n° 148 | Justification au premier euro

conformément à l'article L.731-2 du Code général de la fonction publique. L'action du CIAS est relayée dans les régions par les sections régionales interministérielles d'action sociale (SRIAS). Les prestations interministérielles d'action sociale sont de nature soit individuelle (chèques-vacances, CESU garde d'enfant, aide à l'installation des personnels), directement gérées par la DGAFP au niveau central, soit collective (logement, crèche, restauration) qui font l'objet de délégations de crédits vers le niveau déconcentré. Depuis une modification intervenue en 2012, le décret n° 2006-21 du 6 janvier 2006 relatif à l'action sociale au bénéfice des agents de l'État permet aux établissements publics nationaux et aux établissements publics locaux d'enseignement d'intégrer le champ de l'action sociale interministérielle, sous réserve du règlement d'une contribution financière à due concurrence des effectifs bénéficiaires. Ainsi, l'adhésion d'établissements publics dans l'action sociale interministérielle a conduit au transfert en PLF 2023 de 0,2 M€ en provenance de 6 programmes différents.

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses de fonctionnement	125 294 196	125 059 149
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	125 294 196	125 059 149
Dépenses d'investissement	13 901 557	19 370 430
Dépenses pour immobilisations corporelles de l'État	13 901 557	19 370 430
Dépenses d'intervention	4 773 765	4 773 680
Transferts aux ménages	4 773 765	4 773 680
Total	143 969 518	149 203 259

DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT

1 / Prestations d'action sociale individuelles : 100 M€ en AE et en CP

Les aides aux familles

a) Chèque-vacances : 38,6 M€ en AE et 38,5 M€ en CP

Le chèque-vacances est une prestation d'aide aux loisirs ou aux vacances versée à l'ensemble des agents actifs et retraités de l'État remplissant les conditions d'attribution et remise sous forme de titres de paiement spécialisés. Il repose sur une épargne de l'agent, abondée d'une participation de l'État correspondant à 10, 15, 20, 25 et 30 % selon le revenu fiscal de référence (RFR) de l'agent.

Les agents de moins de 30 ans bénéficient d'une bonification de 35 %.

Par ailleurs, un barème spécifique à destination des agents affectés dans les départements d'outre-mer (DOM), a été mis en place depuis 2015.

Suite au rendez-vous salarial de juillet 2020 avec les organisations syndicales, il a été acté une revalorisation de 5 % du barème des ressources et une simplification des procédures conformément à la circulaire du 22 décembre 2020 entrée en vigueur le 1^{er} avril 2021.

Un montant de 38,6 M€ en AE et 38,5 M€ en CP est prévu pour 2023 pour environ 125 000 bénéficiaires.

b) Chèque emploi service universel (CESU) pour la garde des jeunes enfants de moins de 6 ans : 40,1 M€ en AE et en CP

Afin de faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, l'État employeur a mis en place au bénéfice de ses agents, une prestation unique « CESU – garde d'enfant 0/6 ans ». Versée sous la forme de chèques emploi-service universels préfinancés, cette prestation est destinée à prendre en charge une partie des frais engagés par les agents pour la garde de leurs enfants de moins de six ans.

Suite à une annonce du gouvernement lors du rendez-vous salarial de juillet 2019 avec les organisations syndicales, la circulaire du 5 novembre 2019 a prévu la création d'une tranche d'aide supplémentaire à 200_€ en plus des tranches de 400 et 700 €, ainsi qu'une revalorisation du barème des ressources de 5 %.

La dotation consacrée au dispositif en 2023 s'élève à 40,1 M€ en AE et en CP correspondant à environ 95 000 bénéficiaires attendus.

L'aide au logement

a) Aide à l'installation des personnels de l'État : 14,4 M€ en AE et en CP

Le dispositif d'aide à l'installation des personnels est destiné à accompagner l'accès au logement locatif des agents entrant dans la fonction publique de l'État en prenant en charge une partie des dépenses rencontrées lors de la conclusion du bail (premier mois de loyer, frais d'agence, dépôt de garantie et frais de déménagement).

La prestation est attribuée sous conditions de ressources, son barème étant aligné sur celui du chèque-vacances. Les agents affectés dans les départements d'outre-mer (DOM) bénéficient d'un barème spécifique.

Le barème des ressources a été revalorisé de 5 % et les procédures simplifiées conformément à la circulaire du 22 décembre 2020 entrée en vigueur le 1^{er} avril 2021.

Suite aux annonces du gouvernement lors de la tenue du conseil supérieur de la Fonction publique de l'État de juin 2021, le montant de la prestation pour les agents résidant en zone ALUR ou exerçant leurs fonctions au sein des quartiers prioritaires de la politique de la ville a été revalorisé de 600 € (de 900 € à 1 500 €) et le montant de la prestation dans tous les autres cas a été revalorisé de 200 € (de 500 € à 700 €).

Par ailleurs, cette prestation est ouverte depuis 2021 ou à compter de 2023 aux agents contractuels disposant d'un contrat d'une durée au moins égale à un an.

Un montant de 14,4 M€ en AE et en CP est prévu pour 2023 pour environ 13 800 bénéficiaires.

b) Le logement temporaire : 0,9 M€ en AE et en CP

La dotation budgétaire 2023 reste stable par rapport à 2022 afin de permettre un accès plus facile à un logement ou un hébergement temporaire aux agents soudainement placés dans des circonstances d'urgence sociale ainsi qu'à ceux exprimant un besoin provisoire de logement sans urgence sociale.

Sections régionales interministérielles d'action sociale (SRIAS) : 6 M€ en AE et en CP

Les SRIAS proposent, dans le respect des orientations arrêtées par le comité interministériel d'action sociale (CIAS) et dans la limite des crédits délégués au niveau régional, diverses actions au bénéfice des agents de la région concernée. Elles sont fondées, à cet égard, à proposer des actions innovantes ou à mener des expérimentations.

La réalisation de ces projets constitue une part importante de la dynamique de mise en œuvre de l'action sociale au niveau déconcentré.

Le montant consacré en 2023 à cette prestation s'élève à 6 M€ en AE et en CP.

2/ Prestations d'action sociale collectives : 25,1 M€ en AE et 24,9 M€ en CP

Les aides aux familles - Réservations de places en crèches : 25,1 M€ en AE et 24,7 M€ en CP

Mis en place avec l'appui de la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF), le dispositif permet aux agents de bénéficier prioritairement de places en crèches implantées dans des aires géographiques adaptées à leurs besoins (et non exclusivement dans leur commune de résidence). Les réservations, dont la gestion est confiée aux préfets, font l'objet d'un contrat avec les structures d'accueil dont le financement est assuré sur une base annuelle.

Réactivée en 2007, la prestation connaît une réelle dynamique. Dans le cadre de l'accord relatif à l'égalité professionnelle femmes / hommes dans la fonction publique, il avait été décidé un plan de réservation de 1 000 berceaux supplémentaires entre 2019 et 2021. La DGAFP a dépassé cet objectif d'environ 30 % grâce à la baisse du coût moyen annuel de réservation d'une place en crèche permise par la capacité de négociation des réservataires dans le cadre du renouvellement des marchés. En 2022, le parc est constitué d'environ 4 700 places.

Fort de cette réussite, la DGAFP entend poursuivre cette politique à travers la réservation d'environ 135 places supplémentaires pour un montant estimé à 1 M€.

Le montant consacré en 2023 à cette prestation s'élève à 25,1 M€ en AE et 24,7 M€ en CP.

A cette dotation s'ajoutent 6 M€ de crédits ouverts sur fonds de concours.

L'aide au logement - Les réservations de logements sociaux : 0,2 M€ en CP

Les réservations interministérielles de logements sociaux ont vocation à répondre aux besoins de logement de tous les agents publics rémunérés sur le budget de l'État et dont les ressources n'excèdent pas le seuil fixé par la réglementation régissant les logements sociaux. Ces réservations leur permettent de bénéficier prioritairement de logements implantés dans des aires géographiques adaptées à leurs besoins. Conclues dans le cadre de l'action sociale interministérielle déconcentrée pour une durée de 20 à 30 ans, elles sont négociées contractuellement auprès des bailleurs sociaux par les préfets de région ou de département. Le montant des crédits inscrits en CP est destiné à couvrir les engagements liés aux conventions pluriannuelles conclues précédemment et donnant lieu à la livraison de logements en 2023.

DEPENSES D'INVESTISSEMENT

Prestations d'action sociale collectives (Restauration) : 13,9 M€ en AE et 19,4 M€ en CP

Le programme de remise aux normes et de rénovation des restaurants inter-administratifs (RIA) sera poursuivi en 2023 par les opérations pluriannuelles engagées dans une partie du parc des 86 restaurants inter-administratifs.

Par ailleurs, la rénovation des cités administratives et des sites multi-occupants, portée par le programme 348 de la mission « Transformation et fonction publiques » et sous la responsabilité de la Direction Immobilière de l'État (DIE), impacte significativement la ligne budgétaire restauration du programme 148 sur la période 2020-2023.

Dans ce contexte, le programme 148 intervient pour la prise en charge des travaux d'aménagement et des équipements de cuisine et de mobilier dans les cas de création, reconstruction et rénovation des restaurants inter-administratifs.

Aux crédits alloués en 2023 pour la restauration collective viendront s'ajouter 35 000 € de ressources supplémentaires au titre des fonds de concours.

DEPENSES D'INTERVENTION

Prestations d'action sociale individuelles (Aide au maintien à domicile) : 4,8 M€ en AE et en CP

Dans le cadre de la politique de prévention et d'accompagnement du risque dépendance des personnes socialement fragilisées, l'État employeur participe aux frais engagés par ses retraités (pensionnés civils et ouvriers de l'État de plus de 55 ans n'entrant pas dans le champ des allocataires de l'aide à l'autonomie) pour leur maintien à domicile. Versée sous condition de ressources, elle repose d'une part sur une identification sociale et ciblée de ses bénéficiaires et d'autre part, sur une réponse appropriée et adaptée à leurs besoins. Cette prestation est gérée par la CNAV pour le compte de l'État.

Suite à une annonce du gouvernement lors du rendez-vous salarial de juillet 2020 avec les organisations syndicales, la mise en place de deux tranches d'aides supplémentaires (tranche 7 et 8) pour l'aide au maintien à domicile, à compter de 2021, permet désormais d'aligner le barème sur celui de la prestation servie aux retraités relevant du régime général renforçant ainsi la politique de soutien et d'autonomie en faveur des populations retraitées de la fonction publique.

Le montant consacré en 2023 à cette prestation s'élève à 4,8 M€ en AE et en CP.

ACTION (10,6 %)**03 – Appui et innovation des ressources humaines**

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	0	29 629 865	29 629 865	0
Crédits de paiement	0	29 851 306	29 851 306	0

Le décret du 22 décembre 2016 a conduit la DGAFP à se réorganiser, modifiant dans plusieurs domaines son positionnement vis-à-vis des ministères en mettant en valeur la dimension stratégique et prospective de son action. Celle-ci a trouvé sa traduction dans les crédits de cette action avec la création de quatre fonds décrits ci-après. Par ailleurs, les crédits d'études et de communication, également portés par cette action, contribuent à l'appui des politiques de ressources humaines.

Depuis 2022, les moyens de fonctionnement et d'investissement du centre interministériel de services informatiques relatifs aux ressources humaines (CISIRH) font partie de l'action 03, en cohérence avec le périmètre du ministère de la transformation et de la fonction publique.

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses de fonctionnement	27 411 836	27 613 530
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	27 411 836	27 613 530
Dépenses d'investissement	2 218 029	2 237 776
Dépenses pour immobilisations corporelles de l'État	2 132 881	2 152 537
Dépenses pour immobilisations incorporelles de l'État	85 148	85 239
Total	29 629 865	29 851 306

APPUI ET INNOVATION RH : 29,6 M€ en AE et 29,9 en CP**Fonds d'innovation RH (FIRH) : 1 M€ en AE et en CP**

Le fonds d'innovation RH (FIRH), créé par la circulaire de la ministre de la Fonction publique du 22 décembre 2016, vise à soutenir l'innovation en matière RH dans la fonction publique de l'État sur la base d'un appel à projet national. Il permet le financement d'expérimentations RH interministérielles et reproductibles afin de diffuser et généraliser les pratiques RH innovantes. Ce dispositif souple permet d'être le plus en adéquation avec les priorités gouvernementales et ministérielles.

Le fonds d'innovation RH permet de jouer un fort effet de levier en appuyant via un financement des dispositifs innovants et capitalisables et donnant lieu à des livrables qui seront ensuite partagés.

La campagne d'appel à projet 2022 lancée à l'automne 2021 a recueilli une centaine de candidature. Le comité de sélection a retenu 47 lauréats (10 en administration centrale, 24 portés par des services déconcentrés, 11 par des établissements publics et 2 par des collectivités locales) pour des projets portant sur des thématiques telles que favoriser l'attractivité, accueillir les nouveaux arrivants, mettre en place des actions de mentorat, etc...

Les différents projets menés dans le cadre du fonds d'innovation sont diffusés en ligne sur le site fonction publique via une « bibliothèque des initiatives RH » qui permet la communication vers le grand public et un accès réservé aux professionnels de la RH de la fonction publique pour faciliter l'appropriation de projets mis en place et leur duplication (plus de 200 initiatives RH proposées, 1 800 comptes personnalisés créés et près de 5 000 visiteurs uniques par mois).

La politique d'innovation développée grâce au FIRH est très incitative et fédère des acteurs différents (administrations centrales, services déconcentrés, opérateurs) dans une logique d'organisation auto-apprenante et les effets multiplicateurs de ce fonds joueront pleinement à moyen terme. Dans le contexte actuel d'évolution et de transformation des politiques RH, le FIRH représente à la fois un levier et un réel outil d'accompagnement de la transformation RH de la fonction publique.

Fonds interministériel d'amélioration des conditions de travail (FIACT) : 1 M€ en AE et en CP

Le fonds interministériel pour l'amélioration des conditions de travail (FIACT), créé en 2018, a pour objet d'accompagner les employeurs de la fonction publique de l'État dans le développement de projets visant à l'amélioration des conditions de travail, sur la base d'un cofinancement.

Chaque année, un appel à projets est lancé par voie de circulaire et un comité sélectionne des initiatives portées par un large panel d'administrations de la fonction publique d'État ayant vocation à être cofinancées, dans le domaine de l'accompagnement de collectifs et/ou d'organisation de travail, de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) et de la prévention des risques professionnels, y compris psychosociaux et spécifiques.

Les projets les plus significatifs en termes de méthodologie suivie et d'impact attendu ont vocation à être particulièrement suivis par la DGAFP et valorisés, notamment dans un souci de partage d'initiatives inspirantes.

En moyenne, 130 candidatures annuelles sont enregistrées dont une trentaine sont retenues pour un montant compris entre 15 k€ et 22 k€ en moyenne par projet.

Fonds des systèmes d'information RH (FSIRH) : 1,3 M€ en AE et en CP

Les crédits du fonds des systèmes d'information RH sont principalement consacrés depuis 2017 à couvrir les frais de développement et de fonctionnement du système d'information du compte personnel de formation (SI-CPF). En effet, si la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a institué le compte personnel de formation (CPF) au bénéfice des salariés de droit privé, l'ordonnance en date du 19 janvier 2017, a étendu, à partir du 1^{er} janvier 2017 le bénéfice du CPF à l'ensemble des agents publics.

Le CPF présente deux caractéristiques principales : les droits sont universels et portables. Ainsi, les heures acquises au titre du CPF sont attachées à la personne et sont conservées en cas de changement d'employeur, que ce nouvel employeur relève du droit public ou du droit privé. Pour garantir ces principes fondamentaux et faciliter l'utilisation de ces droits, le choix du gouvernement a été de mettre à la disposition de l'ensemble des actifs l'espace numérique moncompteformation.gouv.fr et de confier la gestion de celui-ci à la Caisse des dépôts et consignations. Pour l'application de l'ensemble de ces dispositions législatives, une convention relative à la mise en œuvre du compte personnel d'activité et du compte personnel de formation pour les agents publics a été conclue en octobre 2017 et une nouvelle convention a été conclue pour la période courant de janvier 2021 à décembre 2022. Cette convention a permis l'intégration des agents publics dans le SI-CPF et la gestion des comptes CPF et CPA des agents publics. Elle est actuellement en cours de renouvellement.

Les crédits inscrits sur la ligne budgétaire FSIRH visent à assurer la réalisation des missions ci-dessous pour le CPF des agents publics :

- les éléments de maintenance de la plateforme permettant de tenir compte de certaines règles de gestion du CPF propres à la fonction publique et de la multiplicité des employeurs habilités à accéder à la plateforme ;
- l'alimentation chaque année des droits nouvellement acquis ;
- la conversion des droits ;
- la décrémentation des heures utilisées au titre du CPF.

Egalité professionnelle (FEP) : 1 M€ en AE et en CP

Créé par la circulaire du 22 février 2019 du secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics, dans le cadre de l'accord majoritaire relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique du 30 novembre 2018, le fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP) dans la fonction publique de l'État a été renouvelé pour les années 2020 et 2021, puis étendu par la circulaire du 14 décembre 2021, à la demande du ministre de la fonction publique, aux trois versants de la fonction publique.

Le FEP est piloté par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), en lien avec le Service aux droits des femmes et à l'égalité (SDFE). Il bénéficie d'un financement de près de 1 M€ sur le programme 148.

Il permet le cofinancement de projets portés tant par les administrations, les services déconcentrés et des établissements publics de l'État, que par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant ou les

établissements de la fonction publique hospitalière, qui visent à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ses thématiques sont les suivantes : appui à la mise en place d'une politique de promotion de l'égalité professionnelle, dispositifs favorisant la mixité des métiers et la constitution de viviers mixtes, organisation de sensibilisations ou formations à l'égalité professionnelle, amélioration de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, actions de prévention et de lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes, ainsi que des études et travaux de recherche sur les inégalités de traitement entre les femmes et les hommes.

A titre prévisionnel, en 2023, et même si l'appel à projets n'est pas encore ouvert, il est envisagé le dépôt d'un nombre accru de projets (soit, possiblement 250 à 300 projets environ pour les 3 fonctions publiques), dès lors que le FEP, désormais ouvert aux trois versants, continuera à gagner en visibilité.

ACCOMPAGNEMENT RH : 3,3 M€ en AE et en CP

Le développement et la maintenance du site Place de l'emploi public qui est étendu à l'ensemble de la fonction publique hospitalière afin d'être un véritable espace numérique commun aux trois fonctions publiques, à hauteur de 3 M€ en AE et CP pour l'année 2023, soit une hausse de 1 M€ par rapport à la LFI 2022 dans le cadre du lancement de la marque employeur des services publics et du transfert du site PEP vers le site choisirleservicepublic.gouv.fr.

Le programme interministériel MENTOR vise à engager, à travers le numérique, une transformation durable de l'appareil de formation de l'État et de professionnalisation de ses agents. Il vise également à favoriser la mutualisation des investissements techniques et pédagogiques, mais aussi des compétences de l'État dans le domaine de la formation en ligne. Il comprend notamment la co-construction d'une offre de formation en ligne accessible aux agents des ministères et directions partenaires, publiée sur la plateforme ouverte au mois de mai 2021.

ETUDES ET COMMUNICATION : 1,3 M€ en AE et en CP

- les actions de communication du ministre et de la direction sur les mesures et les politiques RH qui concernent les agents et les employeurs publics ;
- les campagnes de communication grand public : campagne « attractivité » de valorisation des métiers de la fonction publique, campagne de recrutement dans le cadre des concours des IRA, du dispositif d'égalité des chances « Talents du service public » ou encore de promotion de l'apprentissage dans la fonction publique ;
- l'organisation de colloques, séminaires, ateliers thématiques divers dans le domaine des ressources humaines ;
- la participation de la DGAFP à des salons grand public sur l'orientation, l'apprentissage, l'emploi ou la mobilité pour présenter les métiers de la fonction publique, les opportunités d'emploi et les voies de recrutement à des publics en recherche d'une alternance, d'un premier emploi ou en reconversion professionnelle ;
- des dépenses informatiques, notamment le développement, la maintenance et le fonctionnement du portail de la fonction publique. Par ailleurs, une refonte complète est engagée sur le portail, ce qui va engendrer un coût important pour la tierce maintenance évolutive ;
- la conception et la diffusion des rapports (rapport annuel sur l'état de la fonction publique, rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique...), guides méthodologiques, newsletters et publications diverses élaborés par la DGAFP ;
- des programmes d'études, de recherche et d'enquête.

CENTRE INTERMINISTÉRIEL DE SERVICES INFORMATIQUES RELATIFS AUX RESSOURCES HUMAINES (CISIRH) : 20,8 M€ EN AE ET 21,0 M€ EN CP

Le CISIRH contribue à la modernisation de la fonction « ressources humaines » de l'État dans les domaines fonctionnel et informatique propres à ce secteur. Son offre mutualisée de construction et d'exploitation d'applications informatiques RH s'adresse à l'ensemble des ministères, de leurs établissements publics et à ses directions de rattachement (DGAFP, DB et DGFIP). Cette offre couvrirait les deux tiers de la feuille de route 2018-2022 de la stratégie de transformation numérique de la fonction ressources humaines de l'État.

Ces orientations sont par ailleurs reprises dans le cadre du contrat d'objectifs et de moyens (COM) signé par le CISIRH et ses directions de rattachement le 28 juillet 2022. La nouvelle instance de gouvernance du CISIRH, le comité de programmation, mise en place par ce COM réunira autour du directeur du service, les représentants des trois directions de rattachement ainsi que trois DRH utilisateurs d'applications du CISIRH, en l'occurrence pour 2022-2024, les DRH des ministères chargés de l'Écologie, des Affaires Sociales et de l'Intérieur.

Le CISIRH présentera à l'examen et à la validation de ce nouveau comité, les nouveaux projets que ses partenaires souhaiteraient lui confier ou les évolutions importantes des applications déjà mises en production, qui nécessiteraient une réorientation des moyens alloués au service dans le cadre de la loi de finances.

Dans ce cadre, les projets déjà en production, dont les trois projets informatiques positionnés au cœur des missions du service que sont RenoIRH (SIRH interministériel), Estève (application de dématérialisation des procédures d'évaluation professionnelle) et le CTDSN (concentrateur traducteur de la déclaration sociale nominative pour tous les employeurs de l'État utilisant des services de la DGFIP pour la paye de leurs agents) ou encore les projets dans le domaine des SI décisionnels (outil de simulation d'évolution de la masse salariale et du nombre des agents d'un département ministériel et une version de RenoIRH Décisionnel dédiée aux personnels gérés par les secrétariats généraux communs départementaux), sont non seulement confirmés pour les prochaines années mais leur extension de périmètre et/ou de fonctionnalités ainsi que l'intégration de nouveaux partenaires utilisateurs sont déjà inscrites dans les calendriers projets du service.

Dépenses de fonctionnement et d'investissement

Les moyens attribués en 2023 vont permettre d'assurer la mise en œuvre des projets interministériels, de préparer la période 2023-2024 et de prendre en charge une large partie de la nouvelle feuille de route SIRH de l'État pour la période 2023-2027, l'année 2022 étant déjà lancée. Ils vont servir à :

1- renforcer le SIRH interministériel RenoIRH et son volet décisionnel : les crédits s'élèvent à 7,33 M€ en AE et 8,19 M€ en CP. Ils vont permettre au CISIRH de tenir les engagements pris au bénéfice des ministères et des établissements publics partenaires, y compris avec le ministère de l'Éducation nationale et de la jeunesse dont 188 000 agents non enseignants vont rejoindre le SIRH Interministériel sur la période 2023-2024) ce qui a pour effet de :

- nécessiter le doublement du nombre de paliers d'évolution annuels (passant de 2 à 3 dans une première étape puis à 4),
- poursuivre l'extension notable du périmètre fonctionnel de l'application par :
 - le déploiement du module indemnitaire conçu dans le cadre du socle technique interministériel HRa Suite 9 FPE, qui sera proposé à tous les partenaires en l'adaptant à leurs pratiques en la matière,
 - la poursuite de la conception d'un module de gestion de la mobilité interfacé avec le site Place de l'emploi public (PEP),
- prendre en compte des réformes ayant un impact important sur les SIRH comme la réforme de l'encadrement supérieur qui prendra effet le 1^{er} janvier prochain,
- développer une version du décisionnel adaptée à la gestion du personnel gérés par les secrétariats généraux communs départementaux dans le cadre de l'organisation de l'administration territoriale de l'État,
- proposer à l'interministériel, avec l'appui de la direction du budget, un outil décisionnel permettant de simuler les évolutions de la masse salariale et des emplois des services de l'État.

2- maintenir et faire évoluer l'outil de déclaration sociale nominative (DSN), après la bascule au 1^{er} janvier 2022 de l'ensemble des 2,2 millions d'agents de l'État rémunérés via les applications de paye de la DGFIP, désormais déclarés mensuellement grâce à l'application construite et exploitée par le CISIRH.

- La complétude des données envoyées par l'application et la gestion de la DSN événementielle imposées par la norme doivent aboutir à créer des flux RH qui ne relèvent pas des informations transmises des SIRH (gestion administrative et préliquidation de la paye) au système d'information PAYSAGE de la DGFIP qui assure le calcul et la mise en paiement de la paye : ces évolutions nécessiteront en 2023 4,9 M€ en AE et 3,94 M€ en CP.

3- améliorer et généraliser le projet Estève, outil de dématérialisation des processus d'évaluation professionnelle annuelle des agents, afin de continuer à le proposer à des partenaires toujours plus nombreux. En 2023, ce sont ainsi 400 000 agents qui devraient en bénéficier.

- Les crédits alloués serviront également à poursuivre le développement d'un SI compétences interministériel (outil de gestion des talents, des viviers et des compétences) dont une première version est testée dans différentes directions du ministère de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique. A moyen terme, ce SI créé dans un premier temps pour gérer les cadres dirigeants et supérieurs de l'État, devrait s'étendre à toutes les catégories d'agents.
- Les crédits demandés pour ces deux projets s'élèvent à 1,81 M€ en AE et 2,13 M€ en CP.

Au-delà des applications SIRH (RenoIRH dont GAUdDI (dématérialisation des actes administratifs et des pièces justificatives de la paye), RenoIRH Décisionnel et HR a Suite 9 fonction publique de l'État), de la DSN, d'Estève et du

SI compétences, le CISIRH construit et exploite des applications interministérielles facilitant et simplifiant la gestion RH des ministères. Ces dernières continueront à figurer dans la prochaine feuille de route de la transformation numérique RH de l'État pour la période 2023-2027. Les crédits destinés à ces projets permettront de réaliser les opérations suivantes :

- maintien en conditions opérationnelles, études/conception/réalisation/mise en production, évolutions d'applications RH innovantes réalisées à la demande des partenaires et après examen de leur faisabilité et validation du comité de programmation et ce pour une consommation de 1,3 M€ en AE et 1,52 M€ en CP :
 - la base interministérielle des administrateurs de l'État SIGNAC,
 - le système d'information des cadres dirigeants SICD, et sa convergence avec les projets de SI compétences (Vinci pour la DGAFP et SICARDI pour le MEFSIN),
 - la gestion des recrutements et concours GRECO,
 - les travaux d'interfaçage entre ESTEVE et les SIRH,
 - l'amélioration de la dématérialisation des dossiers des agents dans GAUdDI et son pendant « le listage des entrées » qui permet aux ministères ordonnateurs de transmettre au comptable de la paye (services liaison rémunération de la DGFIP) les pièces justificatives de manière dématérialisée, les comptables pouvant accéder également à cette application,
 - le self-mobile agent,
 - le développement d'un assistant virtuel à destination des agents en complément du projet REBECCA, destiné aux professionnels de la RH.
- enrichissement continu et le maintien en conditions opérationnelles de l'outil de gestion et de diffusion des référentiels RH et de paye (INGRES) alimenté par le noyau OPEN RH FPE également élaboré au CISIRH qui permet, notamment, aux ministères de mettre à jour les tables, les nomenclatures et les moteurs de règles de leurs SIRH servant à la gestion de leur personnel, y compris en matière de gestion prévisionnelle des ressources humaines (GPRH) avec l'intégration par exemple du référentiel métier (RMFP ex RIME) piloté par la DGAFP, pour une consommation prévisionnelle de 0,38 M€ en AE et 0,24 M€ en CP.
 - il est à noter, en 2023, qu'avant que les SIRH puissent prendre en compte la réforme de l'encadrement supérieur un lourd travail de description des nouvelles règles de gestion dans le Noyau RH-FPE et de leur prise en compte dans l'application de gestion des référentiels INGRES représentera une activité non négligeable pour les équipes chargées de ces sujets.
- exploitation en interne des applications, toutes à vocation interministérielle, construites, exploitées et hébergées par le CISIRH. Les dépenses d'infrastructure, d'hébergement, de réseaux, de sécurité informatique, ainsi que le maintien d'outils techniques servant de supports transverses sont estimés à 4,64 M€ en AE et à 4,48 M€ en CP.
 - A ce stade le CISIRH n'a pas encore pu estimer finement les effets des augmentations des coûts des fluides, principalement de l'électricité, sur le paiement des frais d'hébergement de ses infrastructures informatiques dans les DataCenter de l'État (DGDDI et Gendarmerie).
- L'appui aux projets du CISIRH, ainsi que les activités support des missions du service (formations techniques, frais de publication des marchés, communication, assistance juridique) entraîneront une consommation prévisionnelle de 0,41 M€ en AE et 0,46 M€ en CP.

Fonction publique

Programme n° 148 | Justification au premier euro

Récapitulation des crédits et emplois alloués aux opérateurs de l'État

RÉCAPITULATION DES CRÉDITS ALLOUÉS PAR LE PROGRAMME AUX OPÉRATEURS

Opérateur financé (Programme chef de file) Nature de la dépense	LFI 2022		PLF 2023	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
IRA - Instituts régionaux d'administration (P148)	40 054 368	40 054 368	42 024 368	42 024 368
Subventions pour charges de service public	40 054 368	40 054 368	42 024 368	42 024 368
INSP - Institut national du service public (P148)	38 384 264	38 384 264	39 137 029	39 137 029
Subventions pour charges de service public	38 384 264	38 384 264	39 137 029	39 137 029
Total	78 438 632	78 438 632	81 161 397	81 161 397
Total des subventions pour charges de service public	78 438 632	78 438 632	81 161 397	81 161 397
Total des dotations en fonds propres	0	0	0	0
Total des transferts	0	0	0	0
Total des subventions pour charges d'investissement	0	0	0	0

Les crédits versés aux opérateurs sur le programme 148 s'élèvent à 81,2 M€ :

-39,1 M€ au titre de la SCSP versée à l'INSP;

-42 M€ au titre de la SCSP versée aux IRA.

Ces montants tiennent compte, pour les deux opérateurs, de la revalorisation du point d'indice ainsi que, s'agissant des seules IRA, du maintien de la rémunération des élèves.

CONSOLIDATION DES EMPLOIS DES OPÉRATEURS DONT LE PROGRAMME EST CHEF DE FILE

EMPLOIS EN FONCTION AU SEIN DES OPÉRATEURS DE L'ÉTAT

Intitulé de l'opérateur	LFI 2022				PLF 2023							
	ETPT rémunérés par d'autres programmes (1)	ETPT rémunérés par ce programme (1)	ETPT rémunérés par les opérateurs				ETPT rémunérés par d'autres programmes (1)	ETPT rémunérés par ce programme (1)	ETPT rémunérés par les opérateurs			
			sous plafond	hors plafond	dont contrats aidés	dont apprentis			sous plafond	hors plafond	dont contrats aidés	dont apprentis
INSP - Institut national du service public			454	13	4	3			454	15	5	3
IRA - Instituts régionaux d'administration			646	5		5			646	5		5
Total ETPT			1 100	18	4	8			1 100	20	5	8

(1) Emplois des opérateurs inclus dans le plafond d'emplois du ministère

SCHÉMA D'EMPLOIS ET PLAFOND DES AUTORISATIONS D'EMPLOIS DES OPÉRATEURS DE L'ÉTAT

	ETPT
Emplois sous plafond 2022	1 100
Extension en année pleine du schéma d'emplois de la LFI 2022	
Impact du schéma d'emplois 2023	
Solde des transferts T2/T3	
Solde des transferts internes	
Solde des mesures de périmètre	
Corrections techniques	
Abattements techniques	
Emplois sous plafond PLF 2023	1 100
Rappel du schéma d'emplois 2023 en ETP	

Le plafond d'emploi 2023 est stabilisé pour les deux opérateurs par rapport à 2022 avec un schéma d'emploi nul.

Opérateurs

Avertissement

Le volet « Opérateurs » des projets annuels de performance évolue au PLF 2023. Ainsi, les états financiers des opérateurs (budget initial 2022 par destination pour tous les opérateurs, budget initial 2022 en comptabilité budgétaire pour les opérateurs soumis à la comptabilité budgétaire et budget initial 2022 en comptabilité générale pour les opérateurs non soumis à la comptabilité budgétaire) ne seront plus publiés dans le PAP mais le seront, sans commentaires, dans le « jaune opérateurs » et les fichiers plats correspondants en open data sur le site « data.gouv.fr ».

OPÉRATEUR

INSP - Institut national du service public

Missions

L'Institut national du service public (INSP), créé le 1^{er} janvier 2022, est le nouvel opérateur public français de référence pour le recrutement, la formation initiale et la formation continue des cadres supérieurs et dirigeants de l'État. Il est placé sous la tutelle du premier ministre.

École d'application d'excellence des futurs administrateurs de l'État, l'INSP a pour missions de nouer des partenariats avec le monde universitaire et académique, en France et à l'international, et de contribuer au rayonnement international de la France.

Recrutement

L'INSP a pour mission première d'organiser les concours d'accès à sa formation initiale et les préparations associées. Il propose également des préparations aux concours des institutions européennes. L'objectif est de diversifier les profils de recrutement pour que les hauts fonctionnaires de demain incarnent la **diversité sociale, géographique et académique** de la France :

- en participant activement au déploiement du plan « Talents du service public » grâce aux trois classes préparatoires et au concours réservé aux élèves boursiers ;
- en modernisant et réformant ses concours d'accès.

Formation initiale

L'INSP a pour deuxième mission d'assurer la formation initiale des élèves fonctionnaires issus de ses concours, en s'appuyant sur d'autres écoles de service public ou d'autres organismes de formation, notamment ministériels.

L'objectif est de rénover la formation initiale des cadres supérieurs de l'État dans une **logique de métiers, de compétences et de professionnalisation** mais aussi de décloisonner l'administration en développant une **culture commune de l'action publique** :

- en coordonnant la mise en place des enseignements communs aux écoles de service public qui destinent aux corps de l'encadrement supérieur ;
- en structurant la scolarité autour de méthodes pédagogiques innovantes et opérationnelles, qui s'appuient notamment sur le numérique.

Formation continue

La troisième mission de l'INSP est de mettre en œuvre une offre de formation professionnelle continue d'excellence - y compris diplômante ou certifiante - destinée aux personnes exerçant ou ayant vocation à exercer des emplois de direction de l'État ou des fonctions d'encadrement supérieur. L'objectif est de refondre l'offre de formation continue des cadres supérieurs de l'État pour favoriser la mobilité et les parcours de carrière :

- en fédérant les offres des organismes publics de formation continue ;
- en accompagnant de manière individualisée les cadres supérieurs et dirigeants comme les employeurs.

Recherche

La quatrième mission de l'INSP est de conduire et financer des activités de recherche dans les domaines de l'action publique.

L'objectif est de renforcer les liens entre les politiques publiques, la recherche et le monde universitaire, pour concevoir des **enseignements ouverts aux dernières avancées scientifiques et aux évolutions de la société** :

- en s'appuyant sur un conseil scientifique et un conseil pédagogique dont la composition est ouverte sur le monde universitaire et académique ;
- en déployant des partenariats pédagogiques et de recherche d'excellence avec des universités françaises et internationales.

International

La cinquième et dernière grande mission de l'INSP est de contribuer au rayonnement européen et international de la France par la valorisation et la diffusion de la recherche, des formations et des expertises de l'administration française et l'accueil d'étudiants étrangers. L'objectif est de faire connaître en Europe et dans le monde les **savoir-faire français en matière de formation et de recherche dans le domaine de l'action publique** :

- en intégrant des réseaux internationaux d'écoles d'administration publique ;
- en formant des élèves du monde entier.

Gouvernance et pilotage stratégique

L'organisation, la gouvernance et le fonctionnement de l'INSP sont fixés par le décret n° 2021-1556 du 1^{er} décembre 2021.

La gouvernance de l'INSP est assurée par un président du conseil d'administration, une directrice et quatre instances : un conseil d'administration, un conseil pédagogique, un conseil scientifique et un comité financier.

Le conseil d'administration détermine la stratégie de l'INSP et veille à sa mise en œuvre.

Le conseil scientifique est saisi pour avis du projet scientifique de l'INSP et du programme annuel des recherches et des études.

Le conseil pédagogique de l'INSP est saisi pour avis du projet pédagogique de l'Institut, du programme de la formation initiale des élèves, du programme des formations destinées aux élèves des écoles de service public et du programme annuel de l'offre de formation continue.

Le comité financier de l'INSP est consulté sur les projets de délibérations du conseil d'administration.

Perspectives 2023

Un futur contrat d'objectifs et de performance poursuivra le développement des priorités données à l'INSP dans le cadre de la lettre de missions adressées par le Premier ministre au Directeur de l'INSP le 28 janvier 2022. De nombreux projets viendront changer la manière dont on recrute, dont on forme, dont on sélectionne, dont on construit les parcours des hauts fonctionnaires en garantissant notamment :

- une exemplarité dans le recrutement, pour poursuivre l'objectif de diversification sociale, territoriale et académique de l'Institut ;
- une professionnalisation de l'enseignement initial avec l'utilisation de méthodes pédagogiques innovantes orientées vers l'action, ce qui implique une refonte en profondeur de la scolarité incluant le tronc commun ;
- un rôle central d'ensemblier de l'offre de formation continue produite aujourd'hui de façon cloisonnée par les ministères ;
- des partenariats d'excellence notamment avec le monde universitaire, en France comme à l'international, ainsi qu'une ouverture beaucoup plus forte sur la recherche ;
- un rayonnement international renforcé.

Fonction publique

Programme n° 148 | Opérateurs

FINANCEMENT APPORTÉ À L'OPÉRATEUR PAR LE BUDGET DE L'ÉTAT

(en milliers d'euros)

Programme financeur Nature de la dépense	LFI 2022		PLF 2023	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
P148 Fonction publique	38 384	38 384	39 137	39 137
Subvention pour charges de service public	38 384	38 384	39 137	39 137
Transferts	0	0	0	0
Dotations en fonds propres	0	0	0	0
Subvention pour charges d'investissement	0	0	0	0
Total	38 384	38 384	39 137	39 137

La subvention pour charges de service public (SCSP) de l'INSP évolue de 0,8 M€ par rapport à la LFI 2022 prenant en charge le coût de la revalorisation du point d'indice. Son montant est fixé à 39,1 M€.

Des écarts existent entre le tableau de financement de l'État et les tableaux du BI 2022 de l'opérateur présentés dans le « jaune opérateurs ». Ces écarts s'expliquent ainsi : En complément de la SCSP, l'INSP a budgété au BI 2022 en recettes 0,92 M€ financés par l'État et se décomposant ainsi :

-72 places Talents à Paris, Strasbourg et Nantes à 6500 € / étudiant : 0,47 M€

- Participations de la mission cadres dirigeants et de la DGAFP (0,43 M€) , dans le cadre du cycle des hautes études de service public (CHESP);

- Contrats aidés : 0,02 M€

CONSOLIDATION DES EMPLOIS DE L'OPÉRATEUR

(en ETPT)

	LFI 2022 (1)	PLF 2023
Emplois rémunérés par l'opérateur :	467	469
– sous plafond	454	454
– hors plafond	13	15
<i>dont contrats aidés</i>	4	5
<i>dont apprentis</i>	3	3
Autres emplois en fonction dans l'opérateur :		
– rémunérés par l'État par ce programme		
– rémunérés par l'État par d'autres programmes		
– rémunérés par d'autres collectivités ou organismes		

(1) LFI et LFR le cas échéant

Le plafond d'emplois 2023 est stable par rapport à 2022 avec un schéma d'emploi nul.

OPÉRATEUR

IRA - Instituts régionaux d'administration

Missions

Les cinq instituts régionaux d'administration (IRA) de Bastia, Lille, Lyon, Metz et Nantes constituent une même catégorie d'établissements publics administratifs de l'État, dont la tutelle est exercée par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP). Le réseau des IRA représente le dispositif interministériel et mutualisé de recrutement et de formation initiale de l'encadrement intermédiaire de la filière administrative de l'État :

- Les IRA participent à l'organisation des trois concours d'accès et gèrent la phase d'admission des candidats, les épreuves d'admissibilité étant gérées par la DGAFP, en lien avec le SIEC ;
- Les IRA mettent en œuvre des préparations à ces concours, notamment au sein des Prépas Talents. Depuis 2021, chaque IRA a mis en place, en partenariat avec des IPAG/CPAG, une prépa Talents ;
- Les IRA forment les élèves-attachés pour l'exercice des métiers dévolus au corps des attachés d'administration de l'État et des Secrétaires des affaires étrangères dans le cadre d'une approche par compétences ;
- Les IRA apportent leur expertise auprès de leurs partenaires institutionnels locaux et centraux et mettent en œuvre des dispositifs et actions de formation continue au plus près des agents publics dans les territoires ;

Les IRA participent aux relations de coopération européenne et internationale, par l'accueil d'auditeurs étrangers dans le cadre du cycle international des IRA (CIIRA).

Gouvernance et pilotage stratégique

Chaque IRA est piloté par un directeur nommé par décret et appuyé d'un conseil d'administration dont le président est nommé par décret du Président de la République. La direction générale de l'administration et de la fonction publique assure la tutelle des cinq instituts régionaux d'administration pour le compte de la ministre de la transformation et de la fonction publiques. Le contrat d'objectifs et de performance qui engage les IRA sur la période 2020 - 2022 fixe les orientations stratégiques et les objectifs et indicateurs pour y parvenir. Le COP, après évaluation, sera prolongé d'une année jusqu'à fin 2023.

Perspectives 2023

L'année 2023 permettra :

- de poursuivre la mise en œuvre du recrutement et de la formation par les IRA suite à la réforme mise en œuvre depuis 2019. En fonction des arbitrages qui seront retenus à l'issue de son évaluation, les IRA seront chargés de préparer les évolutions de la formation initiale en vue d'un déploiement dès janvier 2024 ;
- de renforcer la convergence des actions entre IRA en passant notamment par la mise en place d'un système d'information commun aux cinq instituts, ce qui nécessite l'installation d'une équipe projet et d'un modèle de financement s'appuyant sur les fonds de roulement des cinq établissements ;
- de continuer de mettre en œuvre l'ensemble des préparations aux concours et des actions de formation continue susvisées, et de mettre en œuvre le dispositif « Passerelles » en réponse à la commande pluriannuelle du ministère de l'Éducation nationale, de la jeunesse et des sports.

Les missions des instituts et ce modèle interministériel mutualisé de formation des attachés contribuent directement à l'objectif n° 2 « optimiser la formation initiale et continue des fonctionnaires » du programme Fonction publique au travers de l'indicateur de performance que représente le coût complet du recrutement et de la formation initiale d'un élève.

Fonction publique

Programme n° 148 | Opérateurs

FINANCEMENT APPORTÉ À L'OPÉRATEUR PAR LE BUDGET DE L'ÉTAT

(en milliers d'euros)

Programme financeur Nature de la dépense	LFI 2022		PLF 2023	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
P148 Fonction publique	40 054	40 054	42 024	42 024
Subvention pour charges de service public	40 054	40 054	42 024	42 024
Transferts	0	0	0	0
Dotations en fonds propres	0	0	0	0
Subvention pour charges d'investissement	0	0	0	0
Total	40 054	40 054	42 024	42 024

Le montant de la subvention pour charges de service public (SCSP) s'élève à 42 M€, en hausse de 1,9 M€ par rapport à la LFI 2022 :

- 0,8 M€ au titre de la mesure salariale de maintien de rémunération pour les élèves anciens agents publics,
- 1,1 M€ au titre de la revalorisation du point fonction publique.

Des écarts existent entre le tableau de financement de l'État et les tableaux des BI 2022 des opérateurs présentés dans le "jaune opérateurs". Ces écarts s'expliquent en partie de la façon suivante : Au BI 2022, les IRA ont budgété 39,7 M€ de SCSP et 0,9 M€ au titre d'un rétablissement de crédits de la Caisse des Dépôts et Consignations. L'IRA de Metz a également bénéficié de subventions de 0,195 M€ pour les prépa Talents et de 0,08 M€ pour la formation continue .

CONSOLIDATION DES EMPLOIS DE L'OPÉRATEUR

(en ETPT)

	LFI 2022 (1)	PLF 2023
Emplois rémunérés par l'opérateur :	651	651
– sous plafond	646	646
– hors plafond	5	5
<i>dont contrats aidés</i>		
<i>dont apprentis</i>	5	5
Autres emplois en fonction dans l'opérateur :		
– rémunérés par l'État par ce programme		
– rémunérés par l'État par d'autres programmes		
– rémunérés par d'autres collectivités ou organismes		

(1) LFI et LFR le cas échéant

Le plafond d'emploi 2023 s'élève à 646 ETPT, stable par rapport à la LFI 2022.