



GOUVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Projet annuel de performances

Annexe au projet de loi de finances pour 2025

PROGRAMME 148
Fonction publique



PROGRAMME 148
Fonction publique

MINISTRE CONCERNÉ : GUILLAUME KASBARIAN, MINISTRE DE LA FONCTION PUBLIQUE, DE LA SIMPLIFICATION
ET DE LA TRANSFORMATION DE L'ACTION PUBLIQUE

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 territoriale et hospitalière, 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 le décret du 22 décembre 2016, modifié par le décret du 23 novembre 2022, qui a rénové les instruments de pilotage à sa disposition. Les évolutions actuelles issues de la loi du 6 août 2019 permettent de conférer un nouvel élan 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 élabore l'agenda social avec les organisations syndicales représentatives des 5,7 millions d'agents publics. L'année 2023 a notamment permis d'installer les nouvelles instances de dialogue social issues des élections professionnelles de décembre 2022, de poursuivre les travaux relatifs au plan santé au travail, de signer l'accord relatif à la prévoyance (incapacité de travail, invalidité, décès) dans la fonction publique de l'État ou encore de mettre en place un index relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique de l'État. L'année 2024 a vu se poursuivre l'ensemble de ces chantiers ainsi que de ceux relatifs au déploiement la protection sociale complémentaire dans la fonction publique. Elle a également permis d'envisager de nouvelles pistes de travail en lien avec les organisations syndicales.
- **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 mobilise et anime le réseau des plateformes d'appui à la gestion des ressources humaines (PFRH) chargées notamment de piloter la déclinaison régionale de la stratégie territoriale RH de l'État.

Elle s'appuie sur les travaux du Conseil d'orientation des ressources humaines (CORH), instance de dialogue prospectif entre administrations, secteur privé, secteur associatif et secteur de la recherche sur les enjeux RH, pour évaluer, anticiper, et travailler sur les grands enjeux à venir de la fonction publique. Les conférences de la transformation RH et les ateliers de la territorialisation RH, organisés par la DGAFP, permettent de partager des bonnes pratiques et de diffuser une culture RH interministérielle et inter-versants de la fonction publique.

- **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, l'accompagnement des reconversions et des parcours professionnels, le développement du mentorat, la mise en place du mécénat de compétences dans la fonction publique, le renforcement de l'attractivité avec la consolidation de la marque employeur Choisir le service public, la formation tout au long de la vie (notamment via la plateforme interministérielle de formation Mentor), les dispositifs

favorisant la diversité et l'égalité des chances. Elle produit et publie des guides à destination des différents acteurs de la filière RH et plus largement des agents de la fonction publique (ex : en 2024 : publication d'un guide sur la « Stratégie d'usage de l'intelligence artificielle en matière de gestion des ressources humaines dans la fonction publique de l'État »).

- **élaborer et déployer des politiques RH interministérielles** : la DGAFP accompagne de nombreux projets portés par les administrations. Au-delà de son travail de coordination interministérielle, elle s'appuie également sur le fonds interministériel pour l'amélioration des conditions de travail (FIACT) et le fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP) qui permettent de soutenir de nombreux projets.
- **fournir une expertise** et proposer des orientations pour toute la fonction publique, en appui à 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 au code général de la fonction publique (CGFP) dont la partie législative est entrée en vigueur le 1^{er} mars 2022 et dont les travaux relatifs à la partie réglementaire sont en cours avec la finalisation des premiers livres. 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.

De la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique à l'ordonnance n° 2021-702 du 2 juin 2021 portant réforme de l'encadrement supérieur de l'État, la fonction publique a fait l'objet d'une profonde rénovation qui a permis d'en moderniser les principaux champs structurants : ouverture et diversité du recrutement, rénovation du dialogue social, protection sociale complémentaire, haute fonction publique. Le corpus juridique qui définit les principes et l'organisation des carrières de la fonction publique a ainsi été largement rénové : loi du 6 août 2019 portant transformation de la fonction publique et plusieurs dizaines de décrets d'application, ordonnances de 2021 et 2022 sur la négociation collective, la protection sociale complémentaire et la haute fonction publique.

Cette transformation s'est réalisée dans un climat de dialogue social constructif, et s'inscrit dans un contexte renouvelé, privilégiant la négociation, et permettant d'aboutir avec succès à la signature d'accords structurants pour la politique de la fonction publique (télétravail, couverture santé des agents, prévoyance).

Les actions prioritaires de la DGAFP pour 2024-2025 concernent la poursuite des différents chantiers lancés : plan santé au travail, réforme des concours, déploiement de la protection sociale complémentaire et de la prévoyance, codification de la partie réglementaire du code général de la fonction publique (CGFP), amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail.

S'agissant de **l'encadrement supérieur**, les réformes engagées par l'ordonnance n° 2021-702 du 2 juin 2021 et les textes réglementaires dédiés ont été finalisés notamment sur les questions de rémunération, avec la publication des décrets et arrêtés le 23 novembre 2022. Cette réforme, applicable depuis le 1^{er} janvier 2023, en plus de créer un **régime indemnitaire harmonisé**, permet d'**accompagner chaque étape du parcours professionnel des administrateurs de l'État**.

En matière de **politiques sociales**, la DGAFP poursuit ses chantiers à plusieurs niveaux :

- le déploiement de l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique se traduit par un cadrage du déroulement des négociations ministérielles et par la mise en place d'un dispositif d'accompagnement et de suivi des ministères dont certains pourront déployer le dispositif dès le 1^{er} janvier 2025 ;
- sur le volet « prévoyance », **avec la signature de l'accord interministériel relatif à l'amélioration des garanties en prévoyance dans la fonction publique de l'État le 20 octobre 2023** ;
- la mise en œuvre des **mesures du plan santé au travail publié** en mars 2022 s'accompagne d'un dialogue social renforcé au sein d'une formation spécialisée dédiée du conseil commun de la fonction publique.

Pour accroître la diversité des profils recrutés au sein de la fonction publique, la DGAFP poursuivra le **développement du plan « Talents du service public »**. Destiné à favoriser une meilleure représentativité de la fonction publique dans sa diversité, ce plan comporte plusieurs volets mis en place et développés depuis 2021, qui sont désormais confortés avec l'ouverture de près de 100 classes.

Par ailleurs, la DGAFP veillera au bon **développement de l'apprentissage** et des stages dans le secteur public et poursuivra les réflexions pour mieux reconnaître les compétences acquises par la voie de l'apprentissage.

En ce qui concerne le **dialogue social**, dont les instances ont été renouvelées à la suite des élections professionnelles de décembre 2022, la DGAFP poursuivra l'évaluation de la **généralisation du vote électronique**.

En dernier lieu, après l'entrée en vigueur de la partie législative du code général de la fonction publique le 1^{er} mars 2022, la DGAFP élabore depuis l'automne 2022 la partie réglementaire de ce code, qui concerne près de 400 décrets et devrait représenter environ 6 000 articles codifiés à droit constant.

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

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 : Le pourcentage d'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes dans la FPE en équivalent temps plein

OBJECTIF 5 : Transformation de la fonction publique - Politique RH

INDICATEUR 5.1 : Recrutement des apprentis

INDICATEUR 5.2 : Recrutement dans la fonction publique

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

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 simplification des carrières ainsi qu'une meilleure lisibilité des parcours grâce à 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'utilisateur)

	Unité	2022	2023	2024 (Cible PAP 2024)	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)
Nombre total de corps actifs au 31 décembre de l'année	Nombre de corps	280	265	270	265	265	265

Précisions méthodologiques

Source des données : DGAFP : Département des carrières et des rémunérations (4DCR).

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 amorcées au cours des dernières années ont été réalisées.

La réforme de la haute fonction publique lancée au printemps 2021 a entraîné des mises en extinction de 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 le nombre de corps en 2023 s'établit à la baisse par rapport au nombre de corps recensés en 2022. Au-delà de cette réforme, des simplifications et rationalisations statutaires pourront être envisagées par la suite.

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 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) 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 professionnalisants. En 2024, 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, en 2022 et en 2023 pour la mise en place des premières classes Prépas Talents. L'AMI 2024 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 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 reçoivent au titre du programme 148 une subvention de 6 500 euros par place offerte effectivement pourvue.

INDICATEUR

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

(du point de vue du contribuable)

	Unité	2022	2023	2024 (Cible PAP 2024)	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)
Coût complet annuel d'un élève IRA	€	48 785	51 533	46 000	50 000	52 000	54 000
Coût pédagogique d'un élève IRA	€	7 218	7 200	12 900	7 200	7 200	7 200
Coût de recrutement d'un élève IRA	€	1 197	1 200	1 000	1 200	1 200	1 200

Précisions méthodologiques

Source des données : IRA

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.

JUSTIFICATION DES CIBLES

La hausse du coût complet entre 2023 et 2025 s'explique notamment par les mesures salariales décidées en juillet 2023 qui ont un impact important sur ce coût, tout comme le changement de profil des élèves accueillis (baisse de la proportion des externes étudiants, entraînant une hausse de l'indemnité de maintien de rémunération).

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	2022	2023	2024 (Cible PAP 2024)	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)
Taux de satisfaction des bénéficiaires de la prestation d'action sociale CESU garde d'enfant 0-6 ans	%	95	96	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 2025 du taux de satisfaction des bénéficiaires tient compte du fort niveau de satisfaction exprimé antérieurement par les bénéficiaires de la prestation. Cette prévision repose sur 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 existante entre la DGAFP et le prestataire chargé de l'instruction des demandes. L'ambition affichée dans la perspective du triennal 2025-2027 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 63 % de femmes parmi leurs agents, des différences de situation sont toujours constatées entre les femmes et les hommes, notamment en matière de rémunération.

Si les écarts varient d'un ministère à l'autre, leur principale cause reste la même : les femmes occupent en moyenne des emplois moins bien rémunérés que les hommes. Depuis dix ans, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes s'est réduit d'environ 10 % au sein des ministères. Les femmes accèdent davantage aux corps d'encadrement et ont accru leur quotité de travail à métier équivalent.

Cet effort de résorption des écarts de rémunération est notamment porté par l'axe 3 de l'accord du 30 novembre 2018, qui engage le gouvernement et les employeurs publics à mettre en œuvre, dans les trois versants de la fonction publique, des mesures d'évaluation et de traitement des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes afin de garantir l'égalité des droits dans le déroulement de carrière et l'égalité salariale. Les mesures associées consistent d'une part à mieux mesurer les écarts de rémunération, d'autre part à intégrer dans les plans d'action des mesures de résorption des écarts de rémunération et enfin à agir sur les déroulements de carrière en tant que cause des écarts de rémunération.

INDICATEUR

4.1 – Le pourcentage d'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes dans la FPE en équivalent temps plein

(du point de vue de l'utilisateur)

	Unité	2022	2023	2024 (Cible PAP 2024)	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)
Le pourcentage d'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes dans la FPE en équivalent temps plein	%	Sans objet	Sans objet	11,5	11	11	11

Précisions méthodologiques

Source de données : Les rapports annuels des ministères relatifs à l'égalité professionnelle.

JUSTIFICATION DES CIBLES

Afin d'objectiver les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, la DGAFP a élaboré dès 2019 une méthodologie d'auto-diagnostic des écarts de rémunération, mise à disposition des employeurs publics des trois versants. Cet outil de mesure des inégalités de rémunération permet à chaque employeur public de calculer l'écart sexué de rémunération brute des fonctionnaires, ainsi que de décomposer précisément les sources de cet écart, au niveau employeur et par corps. L'outil a ainsi permis de mettre en évidence plusieurs causes aux écarts de rémunération constatés avec par ordre d'importance :

- Effet temps partiel

- Effet ségrégation des corps
- Effet démographique au sein des corps
- Effet primes, à corps, grade ou échelon identique

Sans se substituer aux actions qu'il appartient aux administrations de mettre en œuvre mais pour renforcer leur mobilisation en termes de suivi et de réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, la loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique instaure un index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Il s'agit d'un outil visant à mesurer de façon objective les écarts de rémunération et de situations entre les femmes et les hommes, et en fonction du résultat, de mettre en évidence les points de progression qui imposent à l'employeur de prendre des mesures correctrices afin de diminuer ces écarts. Les administrations concernées devront publier chaque année des indicateurs sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et les actions mises en œuvre pour les supprimer. Ces chiffres seront également rendus publics sur le portail de la fonction publique. S'ils sont inférieurs à une cible définie par décret, des objectifs de progression seront fixés et publiés. Les employeurs disposeront alors de trois ans pour atteindre cette cible. À défaut, ils pourront se voir appliquer une pénalité financière (pouvant aller jusqu'à 1 % de la masse salariale).

L'index égalité professionnelle s'appliquera dès la fin de l'année 2023 pour les administrations de l'État et d'ici à l'automne 2024 pour la fonction publique territoriale et hospitalière.

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 et 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 publiques dispose de deux plates-formes dédiées :

- Le site « Choisir le Service Public » (CSP), qui a remplacé en mai 2023, la Place de l'Emploi Public : CSP est la plateforme de publication des offres d'emploi des employeurs des 3 versants de la fonction publique, qui permet également aux candidats de postuler en ligne. Le site, qui affiche désormais plus de 10 millions de visites par an propose en permanence plus de 75 000 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 inter-versant. Elle favorise la culture de transparence en matière de recrutement. Choisir le service public est également un levier et un outil permettant d'automatiser et d'industrialiser une partie du processus de recrutement afin de réduire les délais de recrutement des employeurs. En outre, la plateforme est, afin de favoriser l'accès notamment des jeunes et des personnes du secteur privé à l'emploi public, interconnecté aux sites de France Travail, de l'APEC, d'1Jeune1Solution et de MozaïkTalents. Afin de renforcer l'attractivité de la fonction publique, la plateforme a, en devenant la nouvelle plateforme de la marque employeurs du service public (choisirleservicepublic.gouv.fr) déployé de nouvelles fonctionnalités pour les employeurs et les candidats en matière éditoriale (rubrique actualité, rubrique thématique, pages métiers ...) et de marque employeur (pages dédiées de présentation, bloc-marque d'habillage des offres ...)

- 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 – Recrutement des apprentis

(du point de vue de l'utilisateur)

	Unité	2022	2023	2024 (Cible PAP 2024)	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)
Nombre de nouveaux apprentis dans la FPE	Nb	9 249	11 623	21 112	23 219	23 219	23 219

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

La circulaire du 10 mars 2023 relative au renforcement du recrutement d'apprentis dans la fonction publique pour les années 2023-2026 fixe des objectifs exigeants en demandant aux employeurs publics des trois versants de la fonction publique d'accueillir près de 23 000 apprentis en 2025. 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.

INDICATEUR

5.2 – Recrutement dans la fonction publique

(du point de vue de l'utilisateur)

	Unité	2022	2023	2024 (Cible PAP 2024)	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)
Nombre moyen de candidat ayant consulté une fiche de poste publiée sur CSP décliné en 3 sous-indicateurs : FPE, FPT, FPH	Nb	Sans objet	Sans objet	Sans objet	1,43	1,66	1,96

Précisions méthodologiques

La bascule de la plateforme « Place de l'emploi public » vers la plateforme « Choisir le service public » permet depuis le mois de mai 2023 de croiser un certain nombre de données enregistrées à des fins statistiques.

Les cibles sont une moyenne des résultats des 3 versants de la fonction publique.

JUSTIFICATION DES CIBLES

Détail des cibles par sous-indicateur :

- FPE : 2,73 (2025), 2,8 (2026) et 2,9 (2027) ;
- FPT : 1,15 (2025), 1,5 (2026) et 2 (2027) ;
- FPH : 0,42 (2025), 0,7 (2026) et 1 (2027).

INDICATEUR

5.3 – Taux de mobilité structurelle : changement d'employeur

(du point de vue de l'utilisateur)

	Unité	2022	2023	2024 (Cible PAP 2024)	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)
Taux de mobilité structurelle : changement d'employeur	%	7,5	7,4	7,6	7,7	7,7	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.

Présentation des crédits, des taxes affectées et des dépenses fiscales

PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR ACTION ET TITRE POUR 2024 ET 2025

AUTORISATIONS D'ENGAGEMENT

Action / Sous-action	LFI 2024 PLF 2025	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	49 748 275 55 098 275	0 0	38 745 375 37 745 375	88 783 650 93 133 650	0 0
02 – Action sociale interministérielle		0 0	124 575 658 134 331 222	26 673 660 7 953 660	6 850 230 9 560 230	158 099 548 151 845 112	6 035 000 6 035 000
03 – Appui et innovation des ressources humaines		0 0	26 623 341 27 833 945	2 269 290 2 269 290	0 0	28 892 631 30 103 235	0 0
Totaux		290 000 290 000	200 947 274 217 263 442	28 942 950 10 222 950	45 595 605 47 305 605	275 775 829 275 081 997	6 035 000 6 035 000

CRÉDITS DE PAIEMENTS

Action / Sous-action	LFI 2024 PLF 2025	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	49 746 918 55 096 918	0 0	38 745 330 37 745 330	88 782 248 93 132 248	0 0
02 – Action sociale interministérielle		0 0	124 741 594 134 497 158	33 175 420 9 455 420	6 850 231 9 560 231	164 767 245 153 512 809	6 035 000 6 035 000
03 – Appui et innovation des ressources humaines		0 0	26 735 599 27 856 203	2 278 903 2 278 903	0 0	29 014 502 30 135 106	0 0
Totaux		290 000 290 000	201 224 111 217 450 279	35 454 323 11 734 323	45 595 561 47 305 561	282 563 995 276 780 163	6 035 000 6 035 000

PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR TITRE POUR 2024, 2025, 2026 ET 2027

Titre	Autorisations d'engagement		Crédits de paiement	
	Ouvertures	FdC et AdP attendus	Ouvertures	FdC et AdP attendus
	LFJ 2024 PLF 2025 Prévision indicative 2026 Prévision indicative 2027			
2 - Dépenses de personnel	290 000 290 000 290 000 290 000		290 000 290 000 290 000 290 000	
3 - Dépenses de fonctionnement	200 947 274 217 263 442 220 458 443 229 958 443	6 000 000 6 000 000 6 000 000 6 000 000	201 224 111 217 450 279 220 649 917 230 149 917	6 000 000 6 000 000 6 000 000 6 000 000
5 - Dépenses d'investissement	28 942 950 10 222 950 15 342 950 14 342 950	35 000 35 000	35 454 323 11 734 323 21 854 323 20 854 323	35 000 35 000
6 - Dépenses d'intervention	45 595 605 47 305 605 34 495 605 33 995 605		45 595 561 47 305 561 34 495 561 33 995 561	
Totaux	275 775 829 275 081 997 270 586 998 278 586 998	6 035 000 6 035 000 6 000 000 6 000 000	282 563 995 276 780 163 277 289 801 285 289 801	6 035 000 6 035 000 6 000 000 6 000 000

PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR TITRE ET CATÉGORIE POUR 2024 ET 2025

Titre / Catégorie	Autorisations d'engagement		Crédits de paiement	
	Ouvertures	FdC et AdP attendus	Ouvertures	FdC et AdP attendus
	LFJ 2024 PLF 2025			
2 – Dépenses de personnel	290 000 290 000		290 000 290 000	
21 – Rémunérations d'activité	275 790 275 790		275 790 275 790	
22 – Cotisations et contributions sociales	14 210 14 210		14 210 14 210	
3 – Dépenses de fonctionnement	200 947 274 217 263 442	6 000 000 6 000 000	201 224 111 217 450 279	6 000 000 6 000 000
31 – Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	153 922 906 165 889 074	6 000 000 6 000 000	154 199 743 166 075 911	6 000 000 6 000 000
32 – Subventions pour charges de service public	47 024 368 51 374 368		47 024 368 51 374 368	

Titre / Catégorie	Autorisations d'engagement		Crédits de paiement	
	Ouvertures	FdC et AdP attendus	Ouvertures	FdC et AdP attendus
	LFI 2024 PLF 2025			
5 – Dépenses d'investissement	28 942 950 10 222 950	35 000 35 000	35 454 323 11 734 323	35 000 35 000
51 – Dépenses pour immobilisations corporelles de l'État	28 855 850 10 135 850	35 000 35 000	35 367 043 11 647 043	35 000 35 000
52 – Dépenses pour immobilisations incorporelles de l'État	87 100 87 100		87 280 87 280	
6 – Dépenses d'intervention	45 595 605 47 305 605		45 595 561 47 305 561	
61 – Transferts aux ménages	15 154 230 17 864 230		15 154 231 17 864 231	
64 – Transferts aux autres collectivités	30 441 375 29 441 375		30 441 330 29 441 330	
Totaux	275 775 829 275 081 997	6 035 000 6 035 000	282 563 995 276 780 163	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	92 843 650	93 133 650	290 000	92 842 248	93 132 248
02 – Action sociale interministérielle	0	151 845 112	151 845 112	0	153 512 809	153 512 809
03 – Appui et innovation des ressources humaines	0	30 103 235	30 103 235	0	30 135 106	30 135 106
Total	290 000	274 791 997	275 081 997	290 000	276 490 163	276 780 163

La dotation du titre 2 prévue au PLF 2025 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					+653 485	+653 485	+653 485	+653 485
Transfert en crédits du programme 143 vers le programme 148 (action sociale interministérielle)	143 ►				+1 364	+1 364	+1 364	+1 364
Transfert en crédits du programme 143 vers le programme 148 (action sociale interministérielle)	143 ►				+736	+736	+736	+736
Transfert en crédits du programme 143 vers le programme 148 (action sociale interministérielle)	143 ►				+818	+818	+818	+818
Transfert en crédits du programme 143 vers le programme 148 (action sociale interministérielle)	143 ►				+757	+757	+757	+757
Transfert en crédits du programme 143 vers le programme 148 (action sociale interministérielle)	143 ►				+1 418	+1 418	+1 418	+1 418
Transfert en crédits du programme 143 vers le programme 148 (action sociale interministérielle)	143 ►				+270	+270	+270	+270
Transfert en crédits du programme 143 vers le programme 148 (action sociale interministérielle)	143 ►				+5 054	+5 054	+5 054	+5 054

	Prog Source / Cible	T2 Hors Cas pensions	T2 CAS pensions	Total T2	AE Hors T2	CP Hors T2	Total AE	Total CP
Transfert en crédits du programme 143 vers le programme 148 (action sociale interministérielle)	143 ►				+764	+764	+764	+764
Transfert en crédits du programme 143 vers le programme 148 (action sociale interministérielle)	143 ►				+819	+819	+819	+819
Transfert en crédits du programme 143 vers le programme 148 (action sociale interministérielle)	143 ►				+726	+726	+726	+726
Transfert en crédits du programme 143 vers le programme 148 (action sociale interministérielle)	143 ►				+145	+145	+145	+145
Transfert en crédits du programme 143 vers le programme 148 (action sociale interministérielle)	143 ►				+2 426	+2 426	+2 426	+2 426
Transfert en crédits du programme 143 vers le programme 148 (action sociale interministérielle)	143 ►				+1 745	+1 745	+1 745	+1 745
Transfert en crédits du programme 143 vers le programme 148 (action sociale interministérielle)	143 ►				+2 931	+2 931	+2 931	+2 931
Adhésion de l'ENSM à l'action sociale interministérielle 2025	205 ►				+5 562	+5 562	+5 562	+5 562
Adhésion de l'ENPC à l'action sociale interministérielle 2025	217 ►				+16 631	+16 631	+16 631	+16 631
Action sociale interministérielle	212 ►				+420	+420	+420	+420
Action sociale interministérielle	144 ►				+6 218	+6 218	+6 218	+6 218
Action sociale interministérielle	144 ►				+3 578	+3 578	+3 578	+3 578
Action sociale interministérielle	214 ►				+15 239	+15 239	+15 239	+15 239
Action sociale interministérielle	172 ►				+294 973	+294 973	+294 973	+294 973
Action sociale interministérielle	172 ►				+50 353	+50 353	+50 353	+50 353
Action sociale interministérielle	172 ►				+93	+93	+93	+93
Action sociale interministérielle	150 ►				+7 581	+7 581	+7 581	+7 581
Action sociale interministérielle	219 ►				+747	+747	+747	+747
Action sociale interministérielle	219 ►				+830	+830	+830	+830
Action sociale interministérielle	219 ►				+1 444	+1 444	+1 444	+1 444
Action sociale interministérielle	219 ►				+156	+156	+156	+156
Action sociale interministérielle	219 ►				+830	+830	+830	+830
Action sociale interministérielle	219 ►				+2 374	+2 374	+2 374	+2 374
Action sociale interministérielle	150 ►				+4 028	+4 028	+4 028	+4 028
Action sociale interministérielle	219 ►				+164	+164	+164	+164
Action sociale interministérielle	159 ►				+60 505	+60 505	+60 505	+60 505
Action sociale interministérielle	159 ►				+1 330	+1 330	+1 330	+1 330
Action sociale interministérielle	135 ►				+15 314	+15 314	+15 314	+15 314
Action sociale interministérielle	224 ►				+4 988	+4 988	+4 988	+4 988
Action sociale interministérielle	113 ►				+1 582	+1 582	+1 582	+1 582
Programme MENTOR	216 ►				+121 000	+121 000	+121 000	+121 000
Action sociale interministérielle de l'institut national d'études démographiques (INED)	172 ►				+13 090	+13 090	+13 090	+13 090
Action sociale interministérielle	124 ►				+4 482	+4 482	+4 482	+4 482
Transferts sortants					-396	-396	-396	-396
RIE DINUM	► 129				-396	-396	-396	-396

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 des transferts entrants pour un montant total de 532 485 € en provenance de quatorze programmes.

EMPLOIS ET DÉPENSES DE PERSONNEL

EMPLOIS RÉMUNÉRÉS PAR LE PROGRAMME

Catégorie d'emplois	Plafond autorisé pour 2024	Effet des mesures de périmètre pour 2025	Effet des mesures de transfert pour 2025	Effet des corrections techniques pour 2025	Impact des schémas d'emplois pour 2025	<i>dont extension en année pleine des schémas d'emplois 2024 sur 2025</i>	<i>dont impact des schémas d'emplois 2025 sur 2025</i>	(en ETPT)
								Plafond demandé pour 2025
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5) = 6-1-2-3-4			(6)
Total	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

EFFECTIFS ET ACTIVITÉS DES SERVICES

RÉPARTITION DU PLAFOND D'EMPLOIS PAR ACTION

Action / Sous-action	ETPT
01 – Formation des fonctionnaires	0,00
02 – Action sociale interministérielle	0,00
03 – Appui et innovation des ressources humaines	0,00
Total	0,00

PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR CATÉGORIE ET CONTRIBUTIONS EMPLOYEURS

Catégorie	LFI 2024	PLF 2025
Rémunération d'activité	275 790	275 790
Cotisations et contributions sociales	14 210	14 210
Contributions d'équilibre au CAS Pensions :		
– <i>Civils (y.c. ATI)</i>		
– <i>Militaires</i>		
– <i>Ouvriers de l'État (subvention d'équilibre au FSPOEIE)</i>		
– <i>Autres (Cultes et subvention exceptionnelle au CAS Pensions)</i>		
Cotisation employeur au FSPOEIE		
Autres cotisations	14 210	14 210
Prestations sociales et allocations diverses		
Total en titre 2	290 000	290 000

Catégorie	LFI 2024	PLF 2025
Total en titre 2 hors CAS Pensions	290 000	290 000
<i>FDC et ADP prévus en titre 2</i>		

La ligne « Prestations sociales et allocations diverses » intègre une prévision de dépenses de X,X M€ au titre du versement de l'allocation d'aides au retour à l'emploi pour XXX bénéficiaires.

ÉLÉMENTS SALARIAUX

(en millions d'euros)

Principaux facteurs d'évolution de la masse salariale hors CAS Pensions	
Socle Exécution 2024 retraitée	0,00
Prévision Exécution 2024 hors CAS Pensions	0,00
Impact des mesures de transfert et de périmètre 2024–2025	0,00
Débasage de dépenses au profil atypique :	0,00
– GIPA	0,00
– Indemnisation des jours de CET	0,00
– Mesures de restructurations	0,00
– Autres	0,00
Impact du schéma d'emplois	0,00
EAP schéma d'emplois 2024	0,00
Schéma d'emplois 2025	0,00
Mesures catégorielles	0,00
Mesures générales	0,00
Rebasage de la GIPA	0,00
Variation du point de la fonction publique	0,00
Mesures bas salaires	0,00
GVT solde	0,00
GVT positif	0,00
GVT négatif	0,00
Rebasage de dépenses au profil atypique – hors GIPA	0,00
Indemnisation des jours de CET	0,00
Mesures de restructurations	0,00
Autres	0,00
Autres variations des dépenses de personnel	0,00
Prestations sociales et allocations diverses - catégorie 23	0,00
Autres	0,00
Total	0,00

Les montants inscrits dans la ligne « autres » de la rubrique « débasage de dépenses au profil atypique » portent principalement sur... (+/- X,X M€), ... (+/- X,X M€), ... (+/- X,X M€).

Il est prévu de verser au titre de l'indemnité dite de garantie individuelle de pouvoir d'achat (décret n° 2008-539 du 6 juin 2008) un montant de X,X M€ au bénéfice de XXX agents.

Les montants inscrits dans la ligne « Autres » de la rubrique « rebasage de dépenses au profil atypique » portent principalement sur... (+/- X,X M€), ... (+/- X,X M€), ... (+/- X,X M€).

Les montants inscrits dans la ligne « Autres » de la rubrique « Autres variations des dépenses de personnels » portent principalement sur... (+/- X,X M€), ... (+/- X,X M€), ... (+/- X,X M€).

Dépenses pluriannuelles

ÉCHÉANCIER DES CRÉDITS DE PAIEMENT (HORS TITRE 2)

ESTIMATION DES RESTES À PAYER AU 31/12/2024

Engagements sur années antérieures non couverts par des paiements au 31/12/2023 (RAP 2023)	Engagements sur années antérieures non couverts par des paiements au 31/12/2023 y.c. travaux de fin de gestion postérieurs au RAP 2023	AE (LFI + LFR + Décret d'avance + Décret d'annulation) 2024 + Reports 2023 vers 2024 + Prévision de FdC et AdP	CP (LFI + LFR + Décret d'avance + Décret d'annulation) 2024 + Reports 2023 vers 2024 + Prévision de FdC et AdP	Évaluation des engagements non couverts par des paiements au 31/12/2024
86 873 468	0	275 945 107	289 969 387	35 000 000

ÉCHÉANCIER DES CP À OUVRIR

AE	CP 2025	CP 2026	CP 2027	CP au-delà de 2027
Évaluation des engagements non couverts par des paiements au 31/12/2024	CP demandés sur AE antérieures à 2025 CP PLF CP FdC et AdP	Estimation des CP 2026 sur AE antérieures à 2025	Estimation des CP 2027 sur AE antérieures à 2025	Estimation des CP au-delà de 2027 sur AE antérieures à 2025
35 000 000	32 653 089 0	2 346 911	0	0
AE nouvelles pour 2025 AE PLF AE FdC et AdP	CP demandés sur AE nouvelles en 2025 CP PLF CP FdC et AdP	Estimation des CP 2026 sur AE nouvelles en 2025	Estimation des CP 2027 sur AE nouvelles en 2025	Estimation des CP au-delà de 2027 sur AE nouvelles en 2025
274 791 997 6 035 000	243 837 074 6 035 000	30 954 923	0	0
Totaux	282 525 163	33 301 834	0	0

CLÉS D'OUVERTURE DES CRÉDITS DE PAIEMENT SUR AE 2025

CP 2025 demandés sur AE nouvelles en 2025 / AE 2025	CP 2026 sur AE nouvelles en 2025 / AE 2025	CP 2027 sur AE nouvelles en 2025 / AE 2025	CP au-delà de 2027 sur AE nouvelles en 2025 / AE 2025
88,98 %	11,02 %	0,00 %	0,00 %

Les engagements prévisionnels non couverts par des paiements au 31 décembre 2024 s'élèvent à 35 M€, ils seront principalement couverts en 2025 à hauteur de 32,6 M€ pour :

- 24,6 M€ pour les prestations sociales de réservation de berceaux de crèches ;
- 5 M€ pour la rénovation des restaurants inter-administratifs ;
- 2 M€ pour le CISIRH et le projet CSP (choisir le service public), paiements liés aux calendriers des projets informatiques ;
- 1 M€ au titre des charges à payer.

*Justification par action***ACTION (33,9 %)****01 - Formation des fonctionnaires**

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	FdC et Adp attendus (AE)	FdC et Adp attendus (CP)
Hors titre 2	92 843 650	92 842 248	0	0
Dépenses de fonctionnement	55 098 275	55 096 918	0	0
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	3 723 907	3 722 550	0	0
Subventions pour charges de service public	51 374 368	51 374 368	0	0
Dépenses d'intervention	37 745 375	37 745 330	0	0
Transferts aux ménages	8 304 000	8 304 000	0	0
Transferts aux autres collectivités	29 441 375	29 441 330	0	0
Titre 2 (dépenses de personnel)	290 000	290 000	0	0
Dépenses de personnel	290 000	290 000	0	0
Rémunérations d'activité	275 790	275 790	0	0
Cotisations et contributions sociales	14 210	14 210	0	0
Total	93 133 650	93 132 248	0	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 2024-2027, le précédent portait sur les années 2021 à 2023.

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).

Elles reçoivent au titre du programme 148 une subvention de 6 500 euros par élève effectivement accueilli. A cet égard, les 5 IRA font partie des structures hébergeant des Prépas Talents depuis 2021 et reçoivent à ce titre une subvention. 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.

Les étudiants en Prépa Talents reçoivent une bourse Talents de 4 000 euros.

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).

DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT : 55,1 M€ en AE et en CP

1. Formation interministérielle : 3,7 M€ en AE et en CP

Organisation du 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, soit le recrutement de 820 élèves stagiaires par an.

La réforme de l'organisation de la formation initiale des attachés d'administration de l'État et des secrétaires des affaires étrangères, au sein des instituts régionaux d'administration du 18 mars 2024 prévoit l'organisation d'une promotion annuelle unique.

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 prévu à hauteur de 0,5 M€ en AE et CP.

Actions de formation interministérielle : 3,2 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). Dans le cadre du déploiement du grand plan de formation à la transition écologique de l'ensemble des agents de la fonction publique d'état, 1 M€ de crédits supplémentaires ont été programmés en PLF 2025.

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.

2. Subvention pour charge de service public des Instituts régionaux d'administration (IRA) : 51,4 M€ en AE et en CP

La subvention pour charges de service public intègre les surcoûts liés à la hausse du nombre d'élèves et au renforcement des effectifs du personnel permanent (+10 ETP) l'accompagnant.

DÉPENSES D'INTERVENTIONS : 37,7 M€ en AE et en CP

1. Classes Prépa Talents : 12,2 M€ en AE et en CP et bourses talents : 8,3 M€ en AE et en CP

Des subventions, à hauteur de 20,5 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 celui des bourses Talents.

Les bourses Talents sont destinées à soutenir financièrement les étudiants qui préparent un concours de la fonction publique.

Les étudiants qui préparent les concours au sein d'une Prépa Talents sont bénéficiaires de droit d'une bourse dès lors qu'ils en ont fait la demande (4 000 euros par élève en Prépa Talents). 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 pour l'admission des personnes issues de QPV.

Lorsque la préparation est suivie 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 préparateurs, le montant de la bourse Talents est fixé à 2 000 €.

2. Apprentissage dans la fonction publique territoriale : 15 M€ en AE et en CP

Dans le cadre de la convention d'objectifs et de moyens 2023 - 2025, signée entre l'État et le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), le programme bénéficie de 15 M€ de crédits en PLF 2025 au titre de l'apprentissage dans la fonction publique territoriale. Ces crédits seront versés sous forme de subvention au CNFPT.

3. Subventions diverses : 2,3 M€ en AE et en CP

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€.

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 (55,2 %)**02 – Action sociale interministérielle**

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	FdC et Adp attendus (AE)	FdC et Adp attendus (CP)
Hors titre 2	151 845 112	153 512 809	6 035 000	6 035 000
Dépenses de fonctionnement	134 331 222	134 497 158	6 000 000	6 000 000
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	134 331 222	134 497 158	6 000 000	6 000 000
Dépenses d'investissement	7 953 660	9 455 420	35 000	35 000
Dépenses pour immobilisations corporelles de l'État	7 953 660	9 455 420	35 000	35 000
Dépenses d'intervention	9 560 230	9 560 231	0	0
Transferts aux ménages	9 560 230	9 560 231	0	0
Total	151 845 112	153 512 809	6 035 000	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, 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 2025 de 0,53 M€ en provenance de 14 programmes différents.

CONTRIBUTION AU PLAN DE RELANCE**DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT****1. Prestations d'action sociale individuelles : 102,6 M€ en AE et en CP****Les aides aux familles****a) Chèque-vacances : 30,8 M€ en AE et en CP**

Le chèque-vacances est une prestation d'aide aux loisirs ou aux vacances versée à l'ensemble des agents actifs 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.

Les crédits prévus pour 2025 concerneront environ 106 000 bénéficiaires.

b) Chèque emploi service universel (CESU) pour la garde des jeunes enfants de moins de 6 ans : 35,7 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.

La dotation consacrée au dispositif en 2025 s'élève à 35,6 M€ en AE et en CP.

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 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 s'élève à 1 500 € et le montant de la prestation dans tous les autres cas à 200 €. Par ailleurs, cette prestation est ouverte depuis 2021 aux agents contractuels disposant d'un contrat d'une durée au moins égale à un an.

Les crédits prévus pour 2025 sont stables et concerneront environ 13 800 bénéficiaires.

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

Les crédits 2025 restent stables par rapport à 2024 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) : 5,7 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 à cette prestation s'élève à 5,7 M€ en AE et en CP et demeure stable par rapport à la LFI 2024.

Les rentes éducation : 15 M€ en AE/CP

Le décret n° 2024-555 du 17 juin 2024 relatif aux garanties en matière de risque décès des agents publics de l'État, des militaires et des ouvriers de l'État précise les nouvelles garanties dont disposeront les ayants droit des agents de l'État décédés avec notamment la création de rentes « éducation » (application rétroactive au 1^{er} janvier 2024).

Les enfants qui peuvent prétendre au bénéfice de la rente temporaire d'éducation sont les suivants :

- Enfant du fonctionnaire ou du contractuel décédé
- Enfant du fonctionnaire ou du contractuel né au cours des 300 jours suivant son décès
- Enfant qui était à la charge effective du fonctionnaire ou du contractuel au jour de son décès.

Le montant mensuel de la rente temporaire d'éducation varie selon la situation de l'enfant :

- Enfant jusqu'à son 18e anniversaire : 2 318,40 €
- Enfant jusqu'à son 27e anniversaire scolarisé, apprenti ou alternant : 6 955,20 €.

Le programme 148 « Fonction publique » porte en 2025 les crédits relatifs à ce dispositif, évalués à hauteur de 15 M€ en AE et en CP.

2. Prestations d'action sociale collectives : 31,2 M€ en AE et 31,5 en CP

Les aides aux familles - Réservations de places en crèches : 30,2 M€ en AE et 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.

En 2023, le parc est constitué d'environ 4 930 places, reconduites en 2024 et 2025.

Les crédits consacrés à cette prestation en 2025 sont en hausse pour tenir compte de l'augmentation du coût moyen des places.

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 2025.

AMOA Logement : 1 M€ en AE/CP

1 M€ a été attribué en 2024 pour la réalisation d'études préalables dans le cadre de la préfiguration d'une délégation interministérielle au logement des agents publics. Ces crédits sont affectés à la création d'une plateforme numérique et à plusieurs développements informatiques connexes à hauteur de 550 k€, à une mission d'accompagnement de la préfiguration à hauteur de 50 k€, à des prestations d'expertise et assistance à maîtrise d'ouvrage pour 300 k€, aux frais généraux pour 50 k€ et à des diagnostics territoriaux pour 50 k€.

DÉPENSES D'INVESTISSEMENT

Prestations d'action sociale collectives - Restauration : 8 M€ en AE et 9,5 M€ en CP

Le programme de remise aux normes et de rénovation des restaurants inter-administratifs (RIA) sera poursuivi en 2025 par les opérations pluriannuelles engagées dans une partie du parc des 86 restaurants inter-administratifs.

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), a impacté significativement la ligne budgétaire restauration du programme 148 sur la période 2020-2024.

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.

A la suite de glissements d'opérations, les livraisons des projets prévus dans le cadre du Grand Plan d'investissement et du plan de relance se sont achevées en 2024. A compter de 2025, cette ligne tend vers une consommation plus « classique » de mise aux normes et de rénovation.

Aux crédits alloués en 2025 pour la restauration collective s'ajoutent 35 000 € de ressources supplémentaires au titre des fonds de concours.

DÉPENSES D'INTERVENTION

Prestations d'action sociale individuelles - Aide au maintien à domicile : 9,6 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.

Le barème de cette prestation est aligné 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 2025 à cette prestation s'élève à 9,6 M€ en AE et en CP en augmentation par rapport au budget 2024 de 40 % (+2,7 M€) en raison de l'évolution démographique des agents de l'État.

ACTION (10,9 %)

03 - Appui et innovation des ressources humaines

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	FdC et Adp attendus (AE)	FdC et Adp attendus (CP)
Hors titre 2	30 103 235	30 135 106	0	0
Dépenses de fonctionnement	27 833 945	27 856 203	0	0
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	27 833 945	27 856 203	0	0
Dépenses d'investissement	2 269 290	2 278 903	0	0
Dépenses pour immobilisations corporelles de l'État	2 182 190	2 191 623	0	0
Dépenses pour immobilisations incorporelles de l'État	87 100	87 280	0	0
Total	30 103 235	30 135 106	0	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 fonds spécifiques 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.

Cette action porte également les moyens de fonctionnement et d'investissement du centre interministériel de services informatiques relatifs aux ressources humaines (CISIRH).

Fonds interministériel d'amélioration des conditions de travail (FIAC) : 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 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 a été renouvelée en 2023 pour une période de 3 ans, le montant total prévisionnel s'élève à hauteur de 2,3 M€.

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.

Fonds en faveur de l'égalité 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.

Études et communication : 1,3 M€ en AE et en CP

Cette activité permet de financer :

- les actions de communication 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 digitale et média dans le cadre de la première édition du salon national « Choisir le service public », campagnes d'inscription aux concours des Instituts régionaux d'administration (IRA), de promotion du dispositif des Prépas Talents ou encore de l'apprentissage dans la fonction publique ;
- des actions de valorisation des politiques RH à l'occasion de diverses journées nationales dédiées : dans le cadre de la journée de lutte contre les violences faites aux femmes, de la semaine européenne pour l'emploi des personnes en situation de handicap, de la journée de la laïcité, de la journée internationale des droits des femmes ou de la journée de lutte contre l'homophobie et la transphobie. Ces actions permettent de sensibiliser régulièrement les agents et les employeurs aux dispositifs existants ;
- 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 (salon national Choisir le service public) ;
- des dépenses informatiques, notamment le développement, la maintenance, la tierce maintenance évolutive et le fonctionnement du portail de la fonction publique ;
- 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, rapport diversité...), newsletters, publications diverses et guides méthodologiques élaborés par la DGAFP ;
- des programmes d'études, de recherches et d'enquêtes.

Accompagnement RH : 0,5 M€ en AE et en CP

Cette activité comprend notamment des conventions de partenariat RH sur les activités transversales à la DGAFP (prospective RH, accompagnement en santé et sécurité au travail, etc...).

Choisir le service public (CSP) : 1,5 M€ en AE et en CP

La marque employeur des services publics et la plateforme choisirleservicepublic.gouv.fr. ont pour objectif de devenir un véritable espace numérique commun aux trois fonctions publiques. Le projet est dans une phase de développement (accroissement du nombre d'utilisateurs, l'augmentation de la couverture fonctionnelle, amélioration de la performance technique et des conditions de sécurité et hausse des prestations auprès de

l'équipe projet). Les crédits visent donc à couvrir ces évolutions ainsi que les dépenses de maintenance de la plateforme.

Mentor : 1,5 M€ en AE et en CP

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. Les crédits du P148 financent les dépenses de fonctionnement et d'investissement sur la plateforme (supervision, exploitation), un volet éditorial et des dépenses d'accompagnement.

Centre interministériel de services informatiques relatifs aux ressources humaines (CISIRH) : 22,3 M€ en AE et 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. Depuis sa création en 2015, le CISIRH est devenu un acteur majeur au service des transformations publiques dont l'un des objectifs est de permettre la convergence des SIRH dans un contexte d'écosystème applicatif RH des employeurs publics caractérisé par une très grande dispersion.

Ainsi, son offre mutualisée de construction et d'exploitation d'applications informatiques RH s'adresse à l'ensemble des ministères et des établissements publics ainsi qu'aux trois directions de rattachement (DGAFP, DB et DGFIP) du CISIRH. Cette offre, qui couvrait les deux tiers de la feuille de route 2018-2022 de la stratégie de transformation numérique de la fonction ressources humaines de l'État, est de nouveau au cœur de la feuille de route 2023-2027.

Ces orientations sont déclinées dans le cadre du premier contrat d'objectifs et de moyens (COM) signé par le CISIRH et ses directions de rattachement et le secrétariat général des ministères économiques et financiers le 28 juillet 2022 ; les négociations relatives au second contrat d'objectifs et de moyens pour la période 2025-2027 sont engagées avec ses directions de rattachement.

La meilleure association des partenaires est au cœur du premier contrat d'objectifs moyens. Il consacre la mise place d'un comité de programmation devant lequel le CISIRH présente à l'examen et la validation des nouveaux projets que ses partenaires souhaitent 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 inscrits dans les calendriers projets du service.

Les moyens attribués en 2025 permettent la mise en œuvre des projets interministériels et la prise en charge d'une large partie de la feuille de route SIRH de l'État pour la période 2023-2027. Ils vont permettre de compenser les hausses de coûts (déploiement de nouveaux partenaires, augmentation du coût des prestations) et vont servir à :

1. Accueillir de nouveaux partenaires en permettant d'une part au CISIRH de supporter les coûts liés à leur intégration et d'autre part de renforcer le SIRH interministériel RenoirH : les crédits s'élèvent à 7,8 M€ en AE et 8,9 M€ en CP. Actuellement, plusieurs chantiers de convergence de grande envergure vers le SIRH RenoirH sont engagés avec les ministères suivants :

- Le ministère des armées a retenu RenoirH comme option privilégiée pour ses 350 000 personnels, une étude est en cours pour un arbitrage définitif en 2025 ;
- RenoirH reste la solution privilégiée pour la gestion des enseignants du 1^{er} degré et des AESH (plus de 500 000 agents au total), la décision finale devrait intervenir également en 2025 ;
- La bascule dans RenoirH des agents des ministères économiques et financiers et des affaires étrangères actuellement gérés par SIRHIUS.

Par ailleurs, les crédits vont permettre au CISIRH de tenir les engagements pris auprès des ministères et des établissements publics déjà partenaires. Des établissements publics importants du MENJ (CNED, CNOUS et CROUS), du MASA et du MC seront déployés à partir de 2025. Ces augmentations du nombre des partenaires et de la diversité des dossiers auront un fort impact en ce qu'elles permettront de rassembler à moyen terme plus de 1,2 millions d'agents publics dans un même SIRH interministériel. Cela va nécessiter :

- La poursuite de l'extension notable du périmètre fonctionnel de l'application et la mise à disposition de nouvelles fonctionnalités et de nouveaux automatismes auprès de l'ensemble des partenaires qui utilisent la solution ;
- L'amélioration de la dématérialisation des dossiers des agents dans GAUdDI et des gains de productivité (dématérialisation des actes administratifs et des pièces justificatives de la paye) et son pendant « le listage des entrées », qui permet aux ministères ordonnateurs d'éviter de transmettre aux comptables assignataires de la paye (services liaison rémunération de la DGFIP) des pièces justificatives papier. Les comptables pouvant aussi accéder à cette application.
- La mise à disposition de nouveaux services aux agents et aux partenaires : le self-service agent qui permet aux agents de déposer des pièces et des demandes RH (congés...), d'accéder aux pièces de leur dossier individuel agent (DIA).
- La mise à disposition de nouveaux services pour les partenaires permettant lors de l'arrivée en mobilité d'agent de récupérer leur dossier depuis le SIRH RenoirH afin de respecter pour l'agent le principe de Dites-le nous une fois (DLNUF), pour un service numérique plus simple permettant de diminuer également les coûts de gestion pour les employeurs publics.

2. Permettre la mise en œuvre effective des deux volets de la protection sociale complémentaire (PSC) des agents de l'État (santé et prévoyance) qui impacte très largement les systèmes d'information RH (SIRH des ministères, l'application paye de la DGFIP [PAYSAGE] et le concentrateur-traducteur de la déclaration sociale déclarative [CTDSN]. Cette réforme nécessite une importante évolution des SIRH pour transmettre les informations utiles aux organismes qui auront été choisis par les ministères au titre de la PSC, pour opérer des calculs de cotisations et pour transmettre les données à l'application PAYSAGE.

3. Maintenir et faire évoluer l'outil de déclaration sociale nominative (DSN), qui déclare mensuellement, depuis le 1^{er} janvier 2022, l'ensemble des 2,2 millions d'agents de l'État rémunérés via les applications de paye de la DGFIP afin de permettre :

- 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 depuis les SIRH (gestion administrative et préliquidation de la paye) vers le système d'information PAYSAGE de la DGFIP qui assure le calcul et la mise en paiement de la paye.
- La prise en compte dans la chaîne déclarative des deux volets de la protection sociale complémentaire (PSC) des agents de l'État.

Les évolutions des points 2 et 3 nécessiteront en 2025, 5,3 M€ en AE et 4,3 M€ en CP.

4. Optimiser les infrastructures et placer la sécurité au cœur des processus du CISIRH :

Le CISIRH doit constamment faire évoluer ses applications afin de maintenir un niveau élevé de sécurité des systèmes d'information et éviter toute obsolescence des SI mis à disposition de ministères et de l'interministériel. C'est notamment à ce titre que le CISIRH a été certifié au regard de la norme 27001 en 2023 et poursuit son travail sur la certification en matière de protection des données personnelles (norme 27701). Une stratégie de création d'un écosystème applicatif complet au service de la sécurité est en cours de déploiement.

Les dépenses d'infrastructure, d'hébergement, de réseaux, de sécurité informatique, ainsi que de maintien d'outils techniques servant de supports transverses sont estimées à 5,3 M€ en AE et à 4,7 M€ en CP.

5. En matière d'application numériques spécifiques :

- Poursuivre l'amélioration et la généralisation du 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 2025, 480 000 utilisateurs dont 400 000 agents seront évalués dans Esteve avec une projection de 70 000 connexions/jour. Ainsi, pour le ministère de l'Intérieur, dans le cadre de la création des secrétariats généraux communs, les opérations de déploiement des 50 000 agents qui y sont affectés se poursuivront en 2025 (personnels de tous ministères affectés au niveau départemental et personnels des préfetures).
- Les crédits alloués serviront également à poursuivre le développement d'un SI compétences interministériel (outil de gestion des talents, des viviers et des compétences). Le projet VINCI, destiné à cartographier les compétences des 25 000 cadres supérieurs de la FPE et optimiser le recrutement et les parcours de carrière, est en cours de déploiement par la DIESE. Le projet SICARDI est déployé dans les ministères économiques et financiers auprès de 3 000 agents et a vocation à intégrer toutes les catégories d'agent.
- Au-delà des applications SIRH (RenoIRH dont GAUdDI, RenoIRH Décisionnel et la Suite 9 RH FPE), 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 continuent de figurer dans la 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 le maintien en conditions opérationnelles, études/conception/réalisation/mise en production et évolutions des applications RH innovantes réalisées à la demande des partenaires et après examen de leur faisabilité et validation du comité de programmation. Sont concernés :
 - La base interministérielle des administrateurs de l'État SIGNAC ;
 - La gestion des recrutements et concours « GRECO » ;
 - Les travaux d'interfaçage entre Estève et les SIRH.

Les travaux liés à ces applications, dont Estève, nécessiteront 3,4 M€ en AE et 4 M€ en CP.

6. Enrichir et maintenir en conditions opérationnelles l'outil de gestion et de diffusion des référentiels RH et de paye (INGRES) alimenté par le noyau OPEN RH FPE 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 0,4 M€ en AE et 0,2 M€ en CP.

7. 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, outils de pilotage) entraîneront une consommation prévisionnelle de 0,2 M€ en AE et en CP.

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 2024		PLF 2025	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
IRA - Instituts régionaux d'administration (P148)	49 234 368	49 234 368	51 374 368	51 374 368
Subvention pour charges de service public	47 024 368	47 024 368	51 374 368	51 374 368
Transferts	2 210 000	2 210 000	0	0
Total	49 234 368	49 234 368	51 374 368	51 374 368
Total des subventions pour charges de service public	47 024 368	47 024 368	51 374 368	51 374 368
Total des transferts	2 210 000	2 210 000	0	0

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 2024						PLF 2025					
	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
IRA - Instituts régionaux d'administration			651	3	3			749	2	2		
Total ETPT			651	3	3			749	2	2		

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

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

	ETPT
Emplois sous plafond 2024	651
Extension en année pleine du schéma d'emplois de la LFI 2024	5
Impact du schéma d'emplois 2025	
Solde des transferts T2/T3	
Solde des transferts internes	
Solde des mesures de périmètre	
Corrections techniques	93
Abattements techniques	
Emplois sous plafond PLF 2025	749
Rappel du schéma d'emplois 2025 en ETP	

Opérateurs

Avertissement

Les états financiers des opérateurs (budget initial 2024 par destination pour tous les opérateurs, budget initial 2024 en comptabilité budgétaire pour les opérateurs soumis à la comptabilité budgétaire et budget initial 2024 en comptabilité générale pour les opérateurs non soumis à la comptabilité budgétaire) sont publiés sans commentaires dans le « Jaune opérateurs » et les fichiers plats correspondants en open data sur le site « data.gouv.fr ».

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 DGAFP assure la tutelle des cinq instituts régionaux d'administration. Des travaux sont en cours pour renouveler le contrat d'objectifs et de performance des IRA qui est arrivé à échéance en 2023. Ce prochain contrat, qui doit engager les IRA sur la période 2024 - 2028, fixera les orientations stratégiques et les objectifs et indicateurs pour y parvenir.

Perspectives 2025

L'année 2025 sera l'occasion de mettre en œuvre les dernières évolutions de la formation initiale par les IRA, telles que déterminées et arbitrées en 2023 et 2024, ainsi que de poursuivre le renforcement de la convergence des actions entre IRA à travers la poursuite du déploiement d'un système d'information commun aux cinq instituts. En 2025, la mise en œuvre et le développement de l'ensemble des préparations aux concours et des actions de formation continue susvisées ainsi que du dispositif « Passerelles » en lien avec le ministère de l'Éducation nationale, de la jeunesse et des sports seront poursuivis.

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

(en milliers d'euros)

Programme financeur Nature de la dépense	LFI 2024		PLF 2025	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
P148 Fonction publique	49 234	49 234	51 374	51 374
Subvention pour charges de service public	47 024	47 024	51 374	51 374
Transferts	2 210	2 210	0	0
Dotations en fonds propres	0	0	0	0
Subvention pour charges d'investissement	0	0	0	0
Total	49 234	49 234	51 374	51 374
Subvention pour charges de service public	47 024	47 024	51 374	51 374
Transferts	2 210	2 210	0	0
Dotations en fonds propres	0	0	0	0
Subvention pour charges d'investissement	0	0	0	0

Le montant de la subvention pour charges de service public (SCSP) s'élève à 51,3 M€, en hausse de 4,3 M€ par rapport à la LFI 2024, et correspond à un rebasage de la SCSP afin de prendre en compte notamment les surcoûts antérieurs non compensés depuis 2022 (inflation, hausse de l'indemnité de maintien de rémunération (IMR) et mesures salariales générales dans la fonction publique).

CONSOLIDATION DES EMPLOIS DE L'OPÉRATEUR

(en ETPT)

	LFI 2024 (1)	PLF 2025
Emplois rémunérés par l'opérateur :	654	751
– sous plafond	651	749
– hors plafond	3	2
<i>dont contrats aidés</i>		
<i>dont apprentis</i>	3	2
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 2025 s'élève à 749 ETPT, en hausse par rapport à la LFI 2024 (651 ETPT), afin d'intégrer la hausse du nombre d'élèves (+93 ETPT) et du nombre de personnel permanent.