

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

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

2021



PROGRAMME 148

FONCTION PUBLIQUE

MINISTRE CONCERNÉE : AMÉLIE DE MONTCHALIN, MINISTRE DE LA TRANSFORMATION ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES

PRÉSENTATION STRATÉGIQUE DU PROJET ANNUEL DE PERFORMANCES

Thierry LE GOFF

Directeur général de l'administration et de la fonction publique

Responsable du programme n° 148 : Fonction publique

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ambitionne une transformation profonde du cadre de gestion des politiques de ressources humaines dans la fonction publique avec, en perspective, un renforcement du rôle de la DGAFP en qualité de DRH de l'État.

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'Etat et pour les fonctions publiques territoriales et hospitalières en lien avec la direction générale des collectivités locales (DGCL) et la direction générale de l'offre de soins (DGOS).

Le rôle et les missions de la DGAFP en qualité de DRH de l'État ont été consacrés par un décret, en date du 22 décembre 2016, qui a rénové les instruments de pilotage à sa disposition (comité de pilotage rassemblant toutes les DRH de ministères, conseil d'orientation, schéma directeur des politiques de formation,...), mais les évolutions actuelles issues de la loi du 6 août 2019 permettent d'accélérer très fortement et de conférer un nouvel élan à l'ambition de transformation du pilotage des politiques de ressources humaines de l'État.

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 inter fonction publique. Pour garantir l'ensemble de ses missions à l'égard des agents publics, l'activité de la DGAFP s'articule autour de cinq missions principales :

- **Faire vivre un dialogue social de qualité et équilibré** : la DGAFP contribue à définir l'agenda social avec les organisations syndicales représentatives des 5 millions d'agents publics. L'agenda social de 2020 a porté sur les textes d'application de la loi (mise en place des comités sociaux, réforme des commissions administratives paritaires, ordonnance relative à la négociation collective, assouplissement du cadre du télétravail, création d'une indemnité de fin de contrat pour les CDD de moins d'un an ...) ;
- **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. Elle s'appuie sur l'Ecole du management et des ressources humaines pour diffuser une culture RH interministérielle et inter-versants de la fonction publique. Elle mobilise les plates-formes d'appui à la gestion des ressources humaines (PFRH) afin de décliner dans les territoires la stratégie interministérielle de ressources humaines ;
- **Appuyer les transformations** : la DGAFP, en sa qualité de DRH de l'État, est pleinement mobilisée pour accompagner les transformations en travaillant à l'évolution des dispositifs existants et en proposant de nouveaux outils sur le processus de recrutement, le développement de la mobilité interministérielle, les dispositifs favorisant la diversité et la déconcentration des actes RH ;
- **Élaborer et déployer des politiques RH interministérielles** : La DGAFP soutient l'innovation en matière de ressources humaines, conçue comme un véritable levier de transformation de l'administration et des services publics. Elle promeut la qualité de vie au travail et la protection de la santé et de la sécurité au travail. Elle rend effective l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- **Fournir une expertise** et proposer des orientations pour toute la fonction publique, en appui de la transformation des politiques de ressources humaines, en matière statutaire, indemnitaire et en matière de politique salariale. La DGAFP assure l'évolution du statut des fonctionnaires et en garantit l'équité et la cohérence à l'échelle interministérielle. Elle pilote également l'action sociale interministérielle.

L'action de la DGAFP couvre donc l'ensemble de la politique conduite en matière de 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 ;
- l'appui aux politiques de ressources humaines.

Au-delà des crédits alloués au programme 148, les actions prioritaires de la DGAFP **pour 2021** sont inscrites dans la loi « transformation de la fonction publique », qui constitue une étape majeure de la réforme de l'État et de la modernisation du statut des fonctionnaires et permet aux agents et aux administrations d'exercer pleinement leurs missions :

- La refonte des instances de dialogue social doit simplifier, renforcer l'efficacité et développer la pratique du dialogue social dans la fonction publique. La création du comité social d'administration, une instance se substituant au comité technique et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail permettra de réduire le formalisme des consultations tout en développant **une vision intégrée des enjeux d'organisation** et de fonctionnement des services, des politiques de ressources humaines et des conditions de travail. Par ailleurs, le renforcement des compétences du conseil commun de la fonction publique permettra de **renforcer la gouvernance de la fonction publique**, par un dialogue social mieux structuré au niveau inter-fonctions publiques.
- La réforme profonde de la cartographie et des compétences des commissions administratives paritaires leur permettra de **se recentrer sur les sanctions disciplinaires et les situations individuelles les plus délicates, en renforçant les prérogatives des managers en matière de reconnaissance professionnelle et de promotion, d'une part, de gestion des mobilités, d'autre part**. Chaque agent qui le souhaite se verra offrir la possibilité d'être assisté par un conseiller syndical dans l'exercice des recours sur des décisions défavorables.
- Le gouvernement a souhaité **simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics en améliorant le cadre de travail des agents publics, ainsi que leur santé et sécurité au travail**, une concertation sur la mise en place d'un plan santé au travail a notamment été lancée suite au rapport rendu par la députée Charlotte Lecoq et des travaux s'ouvriront à la rentrée sur la protection sociale complémentaire des agents publics.
- **L'accompagnement des transitions professionnelles des agents publics entre la fonction publique et le secteur privé favorisera la mobilité des agents** par la suppression des freins juridiques ou financiers. Au-delà, un dispositif global d'accompagnement des restructurations permettra de sécuriser les transitions professionnelles tout en favorisant l'accélération des transformations du service public.
- **L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** est un principe constitutionnel qui garantit à toutes et tous des droits égaux. Pour mettre en œuvre ce principe dans le domaine de l'emploi public, l'État poursuit sa politique volontariste grâce à la signature d'un accord majoritaire sur l'égalité professionnelle hommes-femmes signé le 30 novembre 2018. Ce protocole d'accord agit sur tous les leviers structurels permettant de réduire les inégalités persistantes entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels avec l'ambition de résultats tangibles d'ici à la fin du quinquennat.
- **La promotion des personnes en situation de handicap** se poursuivra dans la fonction publique par la mobilisation de tous les leviers d'amélioration (recrutement, maintien dans l'emploi, formation, égalité professionnelle) et grâce à la mise en place d'un plan de promotion professionnelle innovant.
- **La professionnalisation de la fonction recrutement** est une des priorités du Gouvernement. L'instruction du Premier ministre du 3 octobre 2019 identifie ce chantier comme un « objet de la vie quotidienne » (OVQ) pour le champ de la fonction publique relevant du MTFP, avec plusieurs indicateurs, dont l'état d'avancement du chantier de transformation de la fonction recrutement. La mise en œuvre du plan d'actions pour la **transformation de la fonction recrutement** offrira une garantie de **transparence et d'égalité d'accès** aux emplois publics, une gestion beaucoup plus individualisée des recrutements et l'acquisition de nouveaux savoir-faire dans les DRH. Il se décline en plusieurs mesures : développement de la marque « Etat employeur », organisation du processus de recrutement, professionnalisation et formation des acteurs, développement d'une culture commune d'intégration et d'accompagnement des primo-arrivants, mise en place d'un vivier des talents et pilotage stratégique de la fonction recrutement.

L'ensemble des travaux lancés par le Gouvernement doit donc permettre de placer la DGAFP, en qualité de DRH de l'État, en capacité de piloter des politiques de ressources humaines profondément renouvelées.

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 la formation initiale des fonctionnaires
INDICATEUR 2.1	Dépenses consacrées à la formation initiale dans les IRA et à l'ENA
OBJECTIF 3	Optimiser la réponse aux besoins des agents en matière d'action sociale
INDICATEUR 3.1	Coût de gestion des prestataires extérieurs chargés de la gestion de certaines prestations d'action sociale
INDICATEUR 3.2	Coût moyen annuel de réservation d'une place en crèche

OBJECTIFS ET INDICATEURS DE PERFORMANCE

ÉVOLUTION DE LA MAQUETTE DE PERFORMANCE

En PLF 2021, la maquette de performance du programme 148 a connu deux évolutions :

- **Suppression de l'indicateur 1.1 : « Part des agents ayant basculé dans le dispositif du RIFSEEP ».** Cet indicateur est devenu obsolète en raison de la suppression totale du calendrier de déploiement du RIFSEEP et d'un changement d'orientation politique. Pour mémoire, cet indicateur était le résultat du ratio entre les effectifs des agents bénéficiant du RIFSEEP dans l'année et les effectifs des corps et emplois devant adhérer au RIFSEEP selon les dates d'adhésion réglementairement définies par l'arrêté du 27 décembre 2016 .
- **Modification du sous-indicateur : 2.1.2 « Dépenses consacrées au recrutement et à la formation initiale à l'ENA ».** Dans une nouvelle approche, l'ENA distingue le coût employeur regroupant le coût de recrutement (concours) et le coût de rémunération, du coût pédagogique comprenant les coûts de scolarité et de stage. Cette décomposition du coût complet améliore la lecture de cet indicateur en précisant les coûts d'une formation dont l'évolution relève de la performance de l'établissement, des coûts liés à la rémunération des élèves dont l'évolution est indépendante des choix de l'ENA. Enfin, le coût de la formation des élèves étrangers est distingué de celui des élèves ayant réussi les concours de l'ENA. Les élèves du Cycle international long (CIL) ne sont pas rémunérés par l'Ecole et leur scolarité, même si de nombreux enseignements sont communs, n'est ni de même durée, ni de même nature.

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 les fusions et suppressions de corps.

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	2018 Réalisation	2019 Réalisation	2020 Prévision PAP 2020	2020 Prévision actualisée	2021 Prévision	2023 Cible
Nombre total de corps actifs au 31 décembre de l'année	Nombre de corps	299	297	288	288	284	284

Précisions méthodologiques

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

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

JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

En 2021, la fusion des corps des maîtres de conférences des universités – praticiens hospitaliers (MCU-PH) et des professeurs des universités – praticiens hospitaliers (PU-PH) devrait intervenir dans le cadre d'une harmonisation des déroulements de carrière entre personnels relevant des disciplines médicales, odontologiques et pharmaceutiques. La création d'un corps unique de MCU-PH et d'un corps unique de PU-PH pour ces disciplines permettra la suppression

de quatre corps sur les six actuels. Le nombre de corps de fonctionnaires relevant de l'État ou de ses établissements publics sera ainsi porté à 284.

OBJECTIF

2 – Optimiser la formation initiale des fonctionnaires

Cet objectif porte sur l'action du ministère en matière de formation des fonctionnaires, en particulier sur les dispositifs de recrutement et de formation interministériels mis en œuvre par l'ENA et les IRA, opérateurs dont la tutelle est exercée par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP).

La DGAFP alloue une subvention pour charges de service public à l'ENA et aux IRA qui permet notamment de financer les charges supportées par ces établissements au titre de leur mission principale, 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), mises en place dans le cadre de la promotion de l'égalité des chances. L'indicateur 2.1 retrace l'évolution du coût complet du recrutement et de la formation d'un élève à l'ENA et dans les IRA.

INDICATEUR

2.1 – Dépenses consacrées à la formation initiale dans les IRA et à l'ENA

(du point de vue du contribuable)

	Unité	2018 Réalisation	2019 Réalisation	2020 Prévision PAP 2020	2020 Prévision actualisée	2021 Prévision	2023 Cible
Coût complet annuel d'un élève IRA	€	59920	62921	51 500	45 035	45 050	46 000
Coût de prise en charge employeur d'un élève ENA en cycle classique	€				74804	74074	74000
Coût pédagogique d'un élève ENA en cycle classique	€				23817	23416	23000
Coût de prise en charge employeur d'un élève ENA en cycle international long	€				1390	1455	1500
Coût complet annuel d'un élève ENA	€	85080	82494	85 989	83866	83708	83700
Coût pédagogique d'un élève ENA en cycle international long	€				21378	21021	21000

Précisions méthodologiques

Source des données : IRA, ENA.

Mode de calcul :

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

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

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

JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

Pour l'ENA :

L'indicateur coût élève ENA a été décomposé début 2020 afin de mieux appréhender sa structure.

Les prévisions pour 2021 sont établies à partir de la dernière actualisation de 2020 intégrant certains impacts de la crise sanitaire Covid-19 dont notamment ceux liés aux enseignements à distance (coûts des plateformes) ainsi que ceux liés aux aménagements des épreuves des concours et de classement et à la mise en œuvre de mesures prophylactiques. Ces surcoûts ont été aussi intégrés dans le budget 2021 de l'ENA afin de pouvoir faire face à une éventuelle nouvelle vague épidémique.

Pour les IRA :

Les prévisions 2020, année pleine de mise en œuvre de la nouvelle formation pour 820 élèves sur l'année, projettent les premiers effets de la réforme et ainsi les économies réalisées. Elles sont réajustées à la baisse par rapport aux prévisions précédentes compte-tenu de l'expérience de la 1ère promotion formée en 2019 et vérifiée par le budget exécuté 2019.

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 et sur l'optimisation des moyens qui y sont dédiés. Les deux indicateurs associés visent à rendre compte de l'action du ministère en matière de maîtrise des coûts, à travers la gestion par des prestataires et partenaires institutionnels externes de certaines prestations d'action sociale interministérielle.

Maîtrise des coûts de gestion des prestations d'action sociale (ratio de gestion)

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique fait appel à des prestataires extérieurs pour gérer certaines prestations d'action sociale interministérielle (chèque-vacances, aide à l'installation des personnels (AIP), chèque emploi service universel (CESU) garde d'enfants 0-6 ans). Il convient donc de s'assurer que le coût de gestion facturé par ces prestataires à l'administration est maîtrisé afin que la part la plus importante possible des crédits soit mobilisée pour les aides au profit des agents.

Coût annuel moyen de réservation d'un berceau de crèche

Les prestations d'action sociale interministérielle contribuent en particulier à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée des agents. À cet égard, le coût annuel moyen de réservation d'un berceau de crèche est retenu comme indicateur de l'efficacité de l'emploi des crédits d'action sociale interministérielle. Il convient de s'assurer que ce coût moyen est maîtrisé sur la durée voire en diminution en fonction des conditions de réservation obtenues par l'administration auprès de prestataires extérieurs.

INDICATEUR

3.1 – Coût de gestion des prestataires extérieurs chargés de la gestion de certaines prestations d'action sociale

(du point de vue du contribuable)

	Unité	2018 Réalisation	2019 Réalisation	2020 Prévision PAP 2020	2020 Prévision actualisée	2021 Prévision	2023 Cible
Part du coût de gestion des prestataires extérieurs chargés de la gestion de certaines prestations d'action sociale dans le coût total pour l'Etat	%	5,24	5,74	5,18	5,44	5,26	4,92

Précisions méthodologiques

Source des données : rapports annuels de gestion établis par les prestataires ; situations financières et tableaux de bord mensuels établis par les prestataires.

Mode de calcul : le coût de gestion correspond à la rémunération des prestataires de service. Le pourcentage (part du coût de gestion) est calculé en effectuant le rapport du coût de gestion sur le coût total pour l'État (aides versées aux agents + sommes versées aux prestataires + rémunération de tiers éventuels chargés notamment de l'émission ou de l'envoi des titres).

Le mode de calcul a été modifié en 2019 : les dépenses prises en compte sont désormais celles payées au titre des prestations réalisées au cours de l'année civile considérée.

Les prestations d'action sociale concernées sont les chèques-vacances, le chèque emploi service universel destiné à la prise en charge partielle des frais de garde engagés par les agents de l'État pour la garde de leurs enfants de 0 à 6 ans (CESU 0-6 ans) ainsi que l'aide à l'installation des personnels de l'État.

JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

La prévision 2020 actualisée prend en compte le léger recul probable du nombre de bénéficiaires du chèque-vacances (les coûts de gestion n'étant pas systématiquement proportionnels au volume de bénéficiaires) ; cette prestation représentant le coût de gestion le plus élevé des trois prestations concernées par l'indicateur.

Le renouvellement des marchés publics en 2021 pourrait être l'occasion de réviser les frais de gestion à la baisse :

- le renouvellement du marché du CESU interviendra au 1er janvier 2021 avec un impact en année pleine en 2021 ;
- ceux relatifs à l'AIP et au chèque-vacances interviendront à la fin du premier trimestre 2021 avec un impact en année pleine en 2022.

De manière générale, la baisse globale des frais de gestion escomptée pourrait permettre de porter le résultat de l'indicateur en deçà de 5% à l'horizon 2023.

INDICATEUR

3.2 – Coût moyen annuel de réservation d'une place en crèche

(du point de vue du contribuable)

	Unité	2018 Réalisation	2019 Réalisation	2020 Prévision PAP 2020	2020 Prévision actualisée	2021 Prévision	2023 Cible
Coût moyen annuel de réservation d'une place en crèche	€	8475	7462	8 000	7 280	7 189	7 010

Précisions méthodologiques

Source des données : DGAFP : bureau de l'action sociale

Mode de calcul : le coût moyen est obtenu en effectuant le rapport du coût complet de réservation des berceaux (coût de la réservation du berceau sur toute la durée du marché, même lorsque celui-ci court d'une année civile à l'autre) sur le nombre de berceaux pour l'année considérée.

JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

La prévision actualisée 2020 est basée sur les données adressées à la DGAFP par l'ensemble des services régionaux réservataires. Cette actualisation 2020 à la baisse résulte du renouvellement de la plupart des marchés en 2019 avec un impact sur 2020 et de leur renégociation à la baisse.

La prévision pour 2021 prévoit une poursuite plus modeste de la baisse du coût moyen annuel de réservation d'une place en crèche car peu de marchés seront en effet renouvelés en 2021 et 2022.

PRÉSENTATION DES CRÉDITS ET DES DÉPENSES FISCALES

2021 / PRÉSENTATION PAR ACTION ET TITRE DES CRÉDITS DEMANDÉS

2021 / AUTORISATIONS D'ENGAGEMENT

Numéro et intitulé de l'action ou de la sous-action	Titre 2 Dépenses de personnel	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 5 Dépenses d'investissement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total pour 2021	FdC et AdP attendus en 2021
01 – Formation des fonctionnaires	290 000	73 417 817	0	7 114 347	80 822 164	0
02 – Action sociale interministérielle	0	119 321 258	12 675 198	4 650 000	136 646 456	3 035 000
03 – Appui et innovation des ressources humaines	0	7 018 480	0	0	7 018 480	0
Total	290 000	199 757 555	12 675 198	11 764 347	224 487 100	3 035 000

2021 / CRÉDITS DE PAIEMENT

Numéro et intitulé de l'action ou de la sous-action	Titre 2 Dépenses de personnel	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 5 Dépenses d'investissement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total pour 2021	FdC et AdP attendus en 2021
01 – Formation des fonctionnaires	290 000	73 417 817	0	6 333 347	80 041 164	0
02 – Action sociale interministérielle	0	119 131 194	6 525 262	4 650 000	130 306 456	3 035 000
03 – Appui et innovation des ressources humaines	0	7 018 480	0	0	7 018 480	0
Total	290 000	199 567 491	6 525 262	10 983 347	217 366 100	3 035 000

Fonction publique

Programme n° 148 | PRÉSENTATION DES CRÉDITS ET DES DÉPENSES FISCALES

2020 / PRÉSENTATION PAR ACTION ET TITRE DES CRÉDITS VOTÉS (LOI DE FINANCES INITIALE)

2020 / AUTORISATIONS D'ENGAGEMENT

Numéro et intitulé de l'action ou de la sous-action	Titre 2 Dépenses de personnel	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 5 Dépenses d'investissement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total pour 2020	FdC et AdP prévus en 2020
01 – Formation des fonctionnaires	290 000	73 397 817	0	5 584 347	79 272 164	0
02 – Action sociale interministérielle	0	116 938 991	4 663 159	3 400 000	125 002 150	3 035 000
03 – Appui et innovation des ressources humaines	0	5 668 480	0	0	5 668 480	0
Total	290 000	196 005 288	4 663 159	8 984 347	209 942 794	3 035 000

2020 / CRÉDITS DE PAIEMENT

Numéro et intitulé de l'action ou de la sous-action	Titre 2 Dépenses de personnel	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 5 Dépenses d'investissement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total pour 2020	FdC et AdP prévus en 2020
01 – Formation des fonctionnaires	290 000	73 397 817	0	5 584 347	79 272 164	0
02 – Action sociale interministérielle	0	116 718 927	4 883 223	3 400 000	125 002 150	3 035 000
03 – Appui et innovation des ressources humaines	0	5 668 480	0	0	5 668 480	0
Total	290 000	195 785 224	4 883 223	8 984 347	209 942 794	3 035 000

PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR TITRE ET CATÉGORIE

Titre ou catégorie	Autorisations d'engagement			Crédits de paiement		
	Ouvertes en LFI pour 2020	Demandées pour 2021	FdC et AdP attendus en 2021	Ouverts en LFI pour 2020	Demandés pour 2021	FdC et AdP attendus en 2021
Titre 2 – Dépenses de personnel	290 000	290 000	0	290 000	290 000	0
Rémunérations d'activité	275 790	275 790	0	275 790	275 790	0
Cotisations et contributions sociales	14 210	14 210	0	14 210	14 210	0
Titre 3 – Dépenses de fonctionnement	196 005 288	199 757 555	3 000 000	195 785 224	199 567 491	3 000 000
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	125 338 920	129 091 187	3 000 000	125 118 856	128 901 123	3 000 000
Subventions pour charges de service public	70 666 368	70 666 368	0	70 666 368	70 666 368	0
Titre 5 – Dépenses d'investissement	4 663 159	12 675 198	35 000	4 883 223	6 525 262	35 000
Dépenses pour immobilisations corporelles de l'État	4 663 159	12 675 198	35 000	4 883 223	6 525 262	35 000
Titre 6 – Dépenses d'intervention	8 984 347	11 764 347	0	8 984 347	10 983 347	0
Transferts aux ménages	6 400 000	9 110 000	0	6 400 000	8 329 000	0
Transferts aux autres collectivités	2 584 347	2 654 347	0	2 584 347	2 654 347	0
Total	209 942 794	224 487 100	3 035 000	209 942 794	217 366 100	3 035 000

L'adhésion d'établissements publics à l'action sociale interministérielle au titre de l'article 4-1 du décret n°2006-21 du 6 janvier 2006 a conduit à un transfert en PLF 2021 de 2 385 393 € en provenance de 4 programmes.

DÉPENSES PLURIANNUELLES

ÉCHÉANCIER DES CRÉDITS DE PAIEMENT (HORS TITRE 2)

ESTIMATION DES RESTES À PAYER AU 31/12/2020

Engagements sur années antérieures non couverts par des paiements au 31/12/2019 (RAP 2019)	Engagements sur années antérieures non couverts par des paiements au 31/12/2019 y.c. travaux de fin de gestion postérieurs au RAP 2019	AE (LFI + LFRs) 2020 + reports 2019 vers 2020 + prévision de FdC et AdP	CP (LFI + LFRs) 2020 + reports 2019 vers 2020 + prévision de FdC et AdP	Évaluation des engagements non couverts par des paiements au 31/12/2020
31 594 682	0	214 745 044	213 859 503	32 480 223

ÉCHÉANCIER DES CP À OUVRIR

AE	CP 2021	CP 2022	CP 2023	CP au-delà de 2023
Évaluation des engagements non couverts par des paiements au 31/12/2020	CP demandés sur AE antérieures à 2021 CP PLF CP FdC et AdP	Estimation des CP 2022 sur AE antérieures à 2021	Estimation des CP 2023 sur AE antérieures à 2021	Estimation des CP au-delà de 2023 sur AE antérieures à 2021
32 480 223	28 471 713 0	1 500 000	1 508 510	1 000 000
AE nouvelles pour 2021 AE PLF AE FdC et AdP	CP demandés sur AE nouvelles en 2021 CP PLF CP FdC et AdP	Estimation des CP 2022 sur AE nouvelles en 2021	Estimation des CP 2023 sur AE nouvelles en 2021	Estimation des CP au-delà de 2023 sur AE nouvelles en 2021
224 197 100 3 035 000	188 604 387 3 035 000	28 500 713	5 892 000	1 200 000
Totaux	220 111 100	30 000 713	7 400 510	2 200 000

CLÉS D'OUVERTURE DES CRÉDITS DE PAIEMENT SUR AE 2021

CP 2021 demandés sur AE nouvelles en 2021 / AE 2021	CP 2022 sur AE nouvelles en 2021 / AE 2021	CP 2023 sur AE nouvelles en 2021 / AE 2021	CP au-delà de 2023 sur AE nouvelles en 2021 / AE 2021
84,34 %	12,54 %	2,59 %	0,53 %

Les engagements non couverts par des paiements au 31 décembre 2020 et **faisant l'objet d'une couverture en CP en 2021** sont évalués à **28,5 M€** et se décomposent ainsi :

- 4,5 M€ pour le marché de prestations sociales à bon de commande CESU 0-6 ans ;
- 3,1 M€ pour la rénovation des restaurants inter-administratifs ;

- 15,3 M€ pour la réservation de berceaux en crèches ;
- 0,2 M€ pour le marché des chèques-vacances ;
- 0,1 M€ pour le versement de l'aide à l'installation des personnels de l'Etat ;
- 0,1 M€ pour la réservation de logements ;
- 1,5 M€ pour les opérations menées par les sections régionales interministérielles d'action sociale (SRIAS) ;
- 0,9 M€ pour les projets informatiques portés par le programme ;
- 0,4 M€ pour les fonds (FIRH, FIACT, FEP) ;
- 0,7 M€ pour la formation professionnelle interministérielle ;
- 1,5 M€ pour les allocations diversité ;
- 0,2 M€ pour les actions de communication portées par le programme.

JUSTIFICATION PAR ACTION

ACTION 36,0 %**01 – Formation des fonctionnaires**

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	290 000	80 532 164	80 822 164	0
Crédits de paiement	290 000	79 751 164	80 041 164	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. L'actuel schéma directeur couvre la période 2018-2020. Par ailleurs, dans le cadre de sa mission de pilotage, la DGAFP :

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

La DGAFP assure par ailleurs la tutelle administrative, juridique et financière des écoles interministérielles de formation : l'École nationale d'administration (ENA) et les cinq Instituts régionaux d'administration (IRA). Depuis 2009, des classes préparatoires intégrées (CPI) ont été mises en place dans 25 écoles de service public dont l'ENA et les IRA. Aujourd'hui au nombre de 28, dont une nouvelle classe ouverte en 2019 à l'ENA, elles offrent plus de 700 places et ont pour vocation d'aider des candidats issus de milieux défavorisés à préparer les concours externes de la fonction publique en leur apportant un soutien pédagogique renforcé, un appui financier et la compétence d'un tuteur. Par ailleurs, le financement des allocations diversité gérées par les préfetures contribue à une plus grande diversité des profils. Elles constituent une part importante des actions menées en faveur de la promotion de l'égalité des chances dans la fonction publique en apportant, sous condition de ressources, une aide aux étudiants et aux demandeurs d'emploi, pour la préparation aux concours de catégorie A ou B. Leur versement est également conditionné à des critères d'assiduité des candidats dans leur préparation aux concours. 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). Une part de la subvention qui leur est versée assure également depuis 2009 le financement des classes préparatoires intégrées aux IRA (CPI).

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses de personnel	290 000	290 000
Rémunérations d'activité	275 790	275 790
Cotisations et contributions sociales	14 210	14 210
Dépenses de fonctionnement	73 417 817	73 417 817
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	2 751 449	2 751 449
Subventions pour charges de service public	70 666 368	70 666 368
Dépenses d'intervention	7 114 347	6 333 347
Transferts aux ménages	4 460 000	3 679 000
Transferts aux autres collectivités	2 654 347	2 654 347
Total	80 822 164	80 041 164

DEPENSES DE FONCTIONNEMENT : 73,4 M€ en AE et en CP

Formation interministérielle : 2,7 M€ en AE et en CP

Organisation de deux sessions de concours d'accès aux cinq IRA : 0,5 M€ en AE et en CP

Depuis 2019, la réforme des modalités de recrutement et de formation des IRA conduit à organiser deux concours : recrutement de 410 attachés pour la rentrée au 1er septembre 2021 et recrutement de 410 attachés pour une rentrée au 1er mars 2021 (soit 820 élèves en année pleine contre 730 en 2019). Compte tenu de la difficulté à évaluer le nombre de candidats qui se présenteront aux concours, dans un contexte où les épreuves des concours des IRA évoluent lors de la première session de concours 2020 (10 449 candidats inscrits en 2018, 10 667 candidats inscrits pour la première session de concours 2019 et 10 366 candidats inscrits pour la seconde session de 2019, c'est-à-dire que pour deux sessions de concours par an, se présentent au total deux fois plus de candidats qu'antérieurement), le coût de leur organisation (locations de salle, impression des copies, sujets et autres documents, formation des jurys, surveillance des épreuves) auquel s'ajoute la mise en œuvre de la dématérialisation des copies des épreuves écrites, est estimé à 0,5 M€ en AE et CP.

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

Au niveau central la dotation s'élève à 0,77 M€ en AE et CP pour financer des offres de formation interministérielles dont certaines sont pilotées conjointement avec les directions interministérielles (DITP, DB, DAE, DINSIC, DIE etc).

A l'échelon déconcentré les crédits sont fixés à 1,44 M€ en AE et CP afin de mettre en œuvre des actions de formation transverse interministérielles, proposées en région au travers du réseau des plates-formes régionales d'appui à la gestion des ressources humaines.

Subventions pour charge de service public : 70,7 M€ en AE et en CP

Instituts régionaux d'administration (IRA) : 40,1 M€ en AE et en CP

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

Ecole nationale d'administration (ENA) : 30,6 M€ en AE et en CP

La subvention pour charges de service public de l'ENA pour 2021 a été maintenue au niveau de 2020 ce qui permet à l'ENA de stabiliser sa situation financière et de poursuivre sa transformation.

DEPENSES D'INTERVENTIONS : 7,1 M€ en AE et 6,3 M€ en CP

Les **allocations pour la diversité dans la fonction publique** seront financées au titre de 2021 à hauteur de 4,5 M€ en AE et de 3,7 M€ en CP. Le nombre d'allocations prévu est de 1 360, à raison de 4 000 euros par dossier pour les CPI soit 800 allocataires et 2 000 euros par dossier pour les non CPI soit 560 allocataires.

Les subventions aux organisations syndicales représentatives de fonctionnaires de l'Etat 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€**.

En outre, 0,4 M€ permettront de financer en 2021 les **vingt-deux instituts et centres de préparation à l'administration générale (IPAG/CPAG)** dans le cadre de la formation interministérielle. Le partenariat avec les IPAG/CPAG revêt une importance du fait de leur soutien au dispositif de préparation aux concours de la fonction publique (classes préparatoires intégrées notamment) et à l'apprentissage.

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

ACTION 60,9 %

02 – Action sociale interministérielle

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	0	136 646 456	136 646 456	3 035 000
Crédits de paiement	0	130 306 456	130 306 456	3 035 000

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 9 du titre 1er du statut général des fonctionnaires. 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 et le retrait d'établissements publics dans l'action sociale interministérielle a conduit au transfert en PLF 2021 de 2,38 M€.

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses de fonctionnement	119 321 258	119 131 194
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	119 321 258	119 131 194
Dépenses d'investissement	12 675 198	6 525 262
Dépenses pour immobilisations corporelles de l'État	12 675 198	6 525 262
Dépenses d'intervention	4 650 000	4 650 000
Transferts aux ménages	4 650 000	4 650 000
Total	136 646 456	130 306 456

DEPENSES DE FONCTIONNEMENT

- Prestations d'action sociale individuelles : 91,9 M€ en AE et en CP

Les aides aux familles

a) Chèque-vacances : 38 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 et retraités de l'État remplissant les conditions d'attribution et remise sous forme de titres de paiement spécialisés. Il repose sur une épargne de l'agent, abondée d'une participation de l'État correspondant à 10, 15, 20, 25 et 30 % selon le revenu fiscal de référence (RFR) de l'agent.

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

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

Suite à une annonce du gouvernement lors du rendez-vous salarial de juillet 2020 avec les organisations syndicales, un projet de circulaire prévoit une revalorisation de 5 % du barème des revenus fiscaux de référence à compter de 2021.

Un montant de 38 M€ en AE et en CP est prévu pour 2021 pour environ 124 000 bénéficiaires.

b) Chèque emploi service universel (CESU) pour la garde des jeunes enfants de moins de 6 ans : 40,2 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 ». Versées sous la forme de chèques emploi-service universels préfinancés, ces prestations sont destinées à prendre en charge une partie des frais engagés par les agents pour la garde de leurs enfants de moins de six ans.

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

La dotation consacrée au dispositif en 2021 s'élève à 40,2 M€ en AE et en CP correspondant à environ 96 000 bénéficiaires attendus.

L'aide au logement

a) Aide à l'installation des personnels de l'Etat : 8,4 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). Le montant de la prestation était majoré à 900 € pour les agents affectés en Île-de-France, PACA ou au sein des quartiers prioritaires de la politique de la ville, le montant de droit commun s'élevant à 500 € pour une affectation dans une autre région.

La prestation est attribuée sous conditions de ressources, son barème étant aligné sur celui du chèque-vacances. Elle se voit donc également appliquer le barème spécifique à destination des agents affectés dans les départements d'outre-mer (DOM).

Un montant de 8,4 M€ en AE et en CP est prévu pour 2021 pour environ 11 000 bénéficiaires.

b) Le logement d'urgence : 0,9 M€ en AE et en CP

La dotation budgétaire 2021 reste stable par rapport à 2020 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.

Un montant de 0,9 M€ en AE et en CP est prévu pour 2021.

Sections régionales interministérielles d'action sociale (SRIAS) : 4,4 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 aux bénéficiaires des agents de la région concernée. Elles sont fondées, à cet égard, à proposer des actions innovantes ou à mener des expérimentations.

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

Le montant consacré en 2021 à cette prestation s'élève à 4,4 M€ en AE et en CP.

- Prestations d'action sociale collectives : 27,5 M€ en AE et 27,3 M€ en CP**Les aides aux familles****Réservations de places en crèches : 27,5 M€ en AE et 27,1 M€ en CP**

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

Réactivée en 2007, la prestation connaît une réelle dynamique. Dans le cadre de l'accord relatif à l'égalité professionnelle femmes / hommes, 1000 places en crèches supplémentaires seront réservées d'ici 2021.

En 2020, le parc est constitué d'environ 4 000 places.

La dotation consacrée au dispositif en 2021 s'élève à 27,5 M€ en AE et 27,1 M€ en CP auxquels s'ajoutent 3M€ 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 parc de logements étant maintenu à son niveau actuel, les crédits en CP soit 200 000 € sont destinés à couvrir les engagements liés aux conventions pluriannuelles conclues précédemment et donnant lieu à la livraison de logements en 2021.

DEPENSES D'INVESTISSEMENT**- Prestations d'action sociale collectives : 12,7 M€ en AE et 6,5 M€ en CP****Restauration**

Le programme de remise aux normes et de rénovation des restaurants inter-administratifs (RIA) sera poursuivi en 2021 par les opérations pluriannuelles engagées dans une partie du parc des 88 restaurants inter-administratifs.

Par ailleurs, la rénovation des cités administratives et des sites multi-occupants, portée par le programme 348 de la mission « Action et transformation publique » et sous la responsabilité de la Direction Immobilière de l'Etat (DIE), va impacter significativement la ligne budgétaire restauration du programme 148 sur la période 2020-2023 (et plus particulièrement à partir de 2021). Doté d'un milliard d'euros sur une période de 5 ans (2018-2022), le programme 348 doit notamment contribuer aux objectifs de transition énergétique du Grand Plan d'Investissement (GPI).

Dans ce contexte, l'aménagement et les équipements des restaurants inter-administratifs (RIA) impactés le cas échéant par ces projets relèvent du programme 148.

Le montant 2021 consacré à la restauration collective s'élève à 12,7 M€ en AE et 6,5 M€ en CP (auxquels viennent s'ajouter 35 000 € de ressources supplémentaires au titre des fonds de concours).

DEPENSES D'INTERVENTION**Prestations d'action sociale individuelles : 4,7 M€ en AE et en CP****Aide au maintien à domicile**

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

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

Le montant 2021 s'élève à 4,65 M€ en AE et en CP.

ACTION 3,1 %**03 – Appui et innovation des ressources humaines**

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	0	7 018 480	7 018 480	0
Crédits de paiement	0	7 018 480	7 018 480	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 plusieurs fonds :

- fonds d'innovation RH créé en 2017
- fonds interministériel pour l'amélioration des conditions de travail (FIACT) créé en 2018;
- fonds pour les systèmes d'information des ressources humaines (FSIRH) créé en 2018;
- fonds pour l'égalité professionnelle créé en 2019.

Par ailleurs, les crédits d'études et de communication, également portés par cette action, contribuent à l'appui des politiques de ressources humaines.

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses de fonctionnement	7 018 480	7 018 480
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	7 018 480	7 018 480
Total	7 018 480	7 018 480

APPUI ET INNOVATION RH : 7 M€ en AE et en CP**Fonds d'innovation RH (FIRH) : 1 M€ en AE et en CP**

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

Le fonds d'innovation RH permet, avec des moyens limités, de jouer un fort effet de levier. Plutôt que de voir se multiplier les expérimentations ministérielles au niveau local, mobilisant des crédits ministériels, la sélection et le suivi de projets interministériels, jugés capitalisables, permet de concentrer les financements sur des dispositifs réellement innovants et donnant lieu à des livrables qui seront ensuite diffusés.

Les différents projets menés dans le cadre du fonds d'innovation sont diffusés en ligne sur le site fonction publique via une « bibliothèque des initiatives RH » qui permet la communication vers le grand public et un accès réservé aux professionnels de la RH de la fonction publique pour faciliter l'appropriation de projets mis en place et leur duplication. Les projets des autres versants de la fonction publique sont également être recensés dans cet outil de mutualisation.

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

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

L'amélioration des conditions de travail, de la santé et de la sécurité au travail représente un enjeu majeur des politiques de ressources humaines car elles conditionnent l'exercice même des missions des agents publics. Ce fonds permet de cofinancer des projets soumis par les employeurs, visant à l'amélioration des conditions de travail et de l'organisation du travail.

L'appel à projet FIACT 2020 vient confirmer l'intérêt des employeurs pour développer des projets relatifs à l'amélioration des conditions de travail et qui correspondent aux priorités du Gouvernement : prévention du risque suicidaire, accompagnement de la mise en place du télétravail, accompagnement de la mise en place des secrétariats généraux communs... Ces projets visent à améliorer la qualité du service public et dans un contexte de transformation des organisations, le FIACT est un réel outil d'accompagnement des réformes.

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

Le Fonds des systèmes d'information RH vise à couvrir les coûts de développement et de fonctionnement de certains projets de système d'information structurants pour la modernisation des processus de gestion des ressources humaines dans la fonction publique.

Les crédits programmés pour l'année 2021 doivent notamment être consacrés à couvrir les frais de fonctionnement du système d'information du compte personnel de formation (SI-CPF) pour les agents publics des trois versants de la fonction publique.

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

Créé par une 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 l'année 2020, dans une circulaire du 7 octobre 2019. Financé à hauteur de 1 M€ sur le programme 148, il a vocation à terme à être financé à l'aide des pénalités payées par les employeurs publics de l'État ne respectant pas leurs obligations légales en matière de nominations équilibrées (art. 6 quater de la loi n°83-634).

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 continue à cofinancer des projets, à l'initiative des administrations, services déconcentrés et établissements publics de l'État, qui visent à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, suivant les thématiques 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. Ainsi, le FEP a notamment contribué à financer des actions telles que des séminaires et théâtres-forums, la constitution de réseaux de femmes, la création de plate-formes numériques d'entraide et d'échanges pour les femmes en outre-mer, la formation et l'accompagnement de référents Egalité et de personnels en charge des recrutements, ainsi qu'une étude sur le plafond de verre dans les carrières universitaires hospitalières. Le FEP doit connaître sa troisième édition en 2021.

Etudes et Communication : 2,6 M€ en AE et en CP

Ces crédits financent :

- des programmes d'études et de recherche à hauteur de **0,4 M€ en AE et en CP** ;
- des actions de communications à hauteur de **0,6 M€ en AE et en CP**, parmi lesquelles :
 - * la conception, l'impression et la diffusion des rapports et guides méthodologiques élaborés par la DGAFP et le fonctionnement du site institutionnel "fonction-publique.gouv.fr", la gestion et la diffusion de la lettre électronique "Trajectoire" ou le panorama de presse électronique ;
 - * l'organisation de journée d'études et de séminaires dans le domaine de la gestion des ressources humaines et la participation à des colloques et salons.
- des dépenses informatiques à hauteur de **1,6 M€ en AE et en CP** pour, notamment, la Place de l'emploi public (PEP), le Système d'information pour l'animation et la formation interministérielle régionale (SAFIRE), l'outil de veille juridique, la rénovation du répertoire interministériel des métiers de l'Etat (RIME), et des logiciels ou modules informatiques de sensibilisation sur différents thèmes (déontologie, laïcité...).

Fonction publique

Programme n° 148 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

SYNTHÈSE DES OPÉRATEURS DU PROGRAMME

RÉCAPITULATION DES CRÉDITS ALLOUÉS AUX OPÉRATEURS DE L'ÉTAT

(en milliers d'euros)

Opérateur ou Subvention	LFI 2020		PLF 2021	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
IRA - Instituts régionaux d'administration (P148)	40 054	40 054	40 054	40 054
Subventions pour charges de service public	40 054	40 054	40 054	40 054
ENA - Ecole nationale d'administration (P148)	30 612	30 612	30 612	30 612
Subventions pour charges de service public	30 612	30 612	30 612	30 612
Total	70 666	70 666	70 666	70 666
Total des subventions pour charges de service public	70 666	70 666	70 666	70 666
Total des dotations en fonds propres	0	0	0	0
Total des transferts	0	0	0	0

Le montant des subventions pour charges de service public correspond à la subvention d'un montant de **30 612 000 €** attribuée à l'Ecole nationale d'administration (ENA) et à la subvention d'un montant de **40 054 368 €** attribuée aux Instituts régionaux d'administration (IRA).

CONSOLIDATION DES EMPLOIS

EMPLOIS DES OPÉRATEURS

Intitulé de l'opérateur	LFI 2020						PLF 2021					
	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
ENA - Ecole nationale d'administration			456	15	4			432	15	4	3	
IRA - Instituts régionaux d'administration			650	5	5			648	5		5	
Total			1 106	20	4	5		1 080	20	4	8	

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

ENA :

Le schéma d'emploi 2021 de l'ENA prévoit -4 emplois permanents, -20 élèves soit un total de -24 ETP.

IRA :

Le schéma d'emploi 2021 pour les IRA est de -2 emplois permanents.

PLAFOND DES AUTORISATIONS D'EMPLOIS DES OPÉRATEURS DU PROGRAMME

	ETPT
Emplois sous plafond 2020	1 106
Extension en année pleine du schéma d'emplois de la LFI 2020	
Impact du schéma d'emplois 2021	-26
Solde des transferts T2/T3	
Solde des transferts internes	
Solde des mesures de périmètre	
Corrections techniques	
Abattements techniques	
Emplois sous plafond PLF 2021	1 080
Rappel du schéma d'emplois 2021 en ETP	-26

OPÉRATEURS

Avertissement

Le volet « Opérateurs » des projets annuels de performance évolue au PLF 2021. Ainsi, les états financiers des opérateurs (budget initial 2020 par destination pour tous les opérateurs, budget initial 2020 en comptabilité budgétaire pour les opérateurs soumis à la comptabilité budgétaire et budget initial 2020 en comptabilité générale pour les opérateurs non soumis à la comptabilité budgétaire) ne seront plus publiés dans le PAP mais le seront, sans commentaires, dans le « jaune opérateurs » et les fichiers plats correspondants en open data sur le site « data.gouv.fr ».

ENA - ECOLE NATIONALE D'ADMINISTRATION

Missions

L'École nationale d'administration (ENA) est un établissement public administratif de l'État, placé sous la tutelle du Premier ministre dont le siège se situe à Strasbourg.

Ses missions sont fixées par le décret n°2002-49 du 10 janvier 2002. Elle assure :

- la formation initiale de fonctionnaires français et étrangers ;
- la formation professionnelle tout au long de la vie et le perfectionnement de fonctionnaires français et étrangers ;
- l'organisation des concours d'accès à l'École ;
- la préparation à ces concours et, à ce titre, l'organisation de préparations destinées à permettre la diversification des recrutements ;
- la coopération européenne et internationale, dans le domaine de l'administration publique et dans le cadre de la politique étrangère du gouvernement français, avec les institutions et établissements étrangers, notamment par la réponse aux appels d'offres internationaux ;
- la formation, ainsi que la préparation aux concours, dans les domaines de compétence des organisations européennes, notamment celles relevant de l'Union européenne, du Conseil de l'Europe et de l'Organisation sur la sécurité et la coopération en Europe, ainsi que sur toute question concernant la coopération et le développement des relations entre les États européens ;
- la recherche, l'expertise et la publication, notamment en prospective administrative et en droit et administration comparés.

Gouvernance et pilotage stratégique

L'ENA relève d'une double tutelle opérationnelle du secrétariat général du Gouvernement (SGG) et de la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP).

Le conseil d'administration délibère, décide ou donne son avis sur les affaires de l'École.

Dans le cadre des objectifs annuels fixés par les tutelles, le directeur de l'École prend toutes mesures utiles pour l'exécution des délibérations du conseil d'administration et le fonctionnement de l'École.

Il est assisté par un secrétaire général, un directeur des enseignements et de la recherche, un directeur des stages, un chef de la mission des projets et partenariats internationaux.

Un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens mettra en œuvre à partir de 2021 les priorités définies par le Gouvernement.

Perspectives 2021

La subvention pour charge de service public se stabilise en 2021, dans le cadre de la finalisation du plan de transformation de l'école entamé en 2018, pour montant brut équivalent à 2020 de 30 612 000 €.

Le schéma d'emploi du personnel permanent de l'École est de -4 ETPT en 2021.

De plus, le schéma d'emploi des élèves est réajusté pour tenir compte de la réduction de la durée de scolarité des élèves en formation initiale (-2,5 mois représentant une diminution de 20 ETPT élèves).

L'élaboration du contrat d'objectifs et de moyens permettra de définir les principales orientations financières de l'École pour les trois années à venir.

FINANCEMENT DE L'ÉTAT

(en milliers d'euros)

Programme intéressé ou nature de la dépense	LFI 2020		PLF 2021	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
148 – Fonction publique	30 612	30 612	30 612	30 612
Subvention pour charges de service public	30 612	30 612	30 612	30 612
Dotation en fonds propres	0	0	0	0
Transfert	0	0	0	0
Total	30 612	30 612	30 612	30 612

Le montant de la subvention pour charge de service public attribuée à l'Ecole nationale d'administration (ENA) est de 30 612 000 € avant mise en réserve.

CONSOLIDATION DES EMPLOIS DE L'OPÉRATEUR

(en ETPT)

	LFI 2020 (1)	PLF 2021
Emplois rémunérés par l'opérateur :	471	447
– sous plafond	456	432
– hors plafond	15	15
<i>dont contrats aidés</i>	4	4
<i>dont apprentis</i>		3
Autres emplois en fonction dans l'opérateur :		
– rémunérés par l'État par ce programme		
– rémunérés par l'État par d'autres programmes		
– rémunérés par d'autres collectivités ou organismes		

(1) LFI ou LFR le cas échéant

Le plafond d'emploi 2020 se décompose de la manière suivante :

- Personnels permanents 2020 : 181
- Stagiaires des cycles préparatoires 2020 : 102
- Elèves 2020 : 173

Le plafond 2021 s'établit comme suit et tient compte du réajustement des effectifs élèves suite à la réduction de la scolarité :

- PP 2021 : 177
- Stagiaires de cycles préparatoires : 102
- Elèves : 153

Les cinq instituts régionaux d'administration (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 (DGAFFP).

Le réseau des instituts régionaux d'administration (IRA) représente le dispositif interministériel et mutualisé de recrutement et de formation initiale de l'encadrement intermédiaire de la filière administrative de l'État :

- Ils assurent la formation initiale des attachés d'administration de l'Etat et des secrétaires des affaires étrangères ;
- participent depuis 2009 à la promotion de l'égalité des chances et à la diversité des recrutements par la mise en place (en lien avec certains instituts et centres de préparation à l'administration générale IPAG-CPAG), de classes préparatoires intégrées (CPI) permettant à des jeunes de condition modeste ou à des demandeurs d'emplois, de préparer les concours d'accès aux IRA ;
- contribuent également à la formation professionnelle tout au long de la vie et au perfectionnement des fonctionnaires. Ils mettent en particulier en œuvre des actions de formation continue interministérielle dans le cadre du schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie et en lien avec les plates-formes régionales d'appui interministériel à la GRH (PFRH) ;
- participent, en dernier lieu, à des actions de partenariat et de coopération européenne et internationale dans le domaine de l'administration publique, inscrites prioritairement dans le cadre des accords portés par le ministère en charge de l'action et des comptes publics et le ministère des affaires étrangères, sur les thématiques du recrutement et de la formation de l'encadrement intermédiaire. Un cycle international structuré permettant à des auditeurs étrangers ayant la qualité d'agent public de découvrir le système administratif et la culture du service public français est organisé depuis la rentrée 2012 et développé par les IRA.

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

Gouvernance et pilotage stratégique

Chaque IRA est piloté par un directeur nommé par décret et appuyé d'un conseil d'administration dont le président est nommé par décret du Président de la République. La direction générale de l'administration et de la fonction publique assure la tutelle des cinq instituts régionaux d'administration pour le compte de la ministre de la transformation et de la fonction publiques. Un nouveau contrat d'objectifs et de performance qui engage les IRA sur la période 2020 -2022 a été signé le 13 mars 2020, il fixe les orientations stratégiques, des objectifs et indicateurs pour y parvenir. Le COP fera l'objet d'une évaluation globale à la fin de la période de validité et un point d'étape sur son avancement sera réalisé chaque année.

Perspectives 2021

Poursuivre la réforme du recrutement et de la formation mise en œuvre par les IRA en développant d'avantage l'innovation pédagogique, la convergence des actions entre IRA en passant notamment par la mise en place d'un système d'information commun aux cinq instituts.

FINANCEMENT DE L'ÉTAT

(en milliers d'euros)

Programme intéressé ou nature de la dépense	LFI 2020		PLF 2021	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
148 – Fonction publique	40 054	40 054	40 054	40 054
Subvention pour charges de service public	40 054	40 054	40 054	40 054
Dotation en fonds propres	0	0	0	0
Transfert	0	0	0	0
Total	40 054	40 054	40 054	40 054

Le montant de la subvention pour charge de service public attribuée aux Instituts Régionaux d'Administration (IRA) est de 40 054 368 € avant mise en réserve.

Les IRA bénéficient par ailleurs de 796 820 € délégués par le CGET dans le cadre de la politique d'insertion des classes défavorisées pour le financement des classes préparatoires intégrées.

CONSOLIDATION DES EMPLOIS DE L'OPÉRATEUR

(en ETPT)

	LFI 2020 (1)	PLF 2021
Emplois rémunérés par l'opérateur :	655	653
– sous plafond	650	648
– hors plafond	5	5
<i>dont contrats aidés</i>		
<i>dont apprentis</i>	5	5
Autres emplois en fonction dans l'opérateur :		
– rémunérés par l'État par ce programme		
– rémunérés par l'État par d'autres programmes		
– rémunérés par d'autres collectivités ou organismes		

(1) LFI ou LFR le cas échéant