



**MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction générale de
l'administration et de la
fonction publique**

Paris, le

14 OCT. 2020

Bureau de la stratégie, de la
gouvernance interministérielle et
territoriale des politiques de ressources
humaines et de l'appui aux réformes
1STRATRHR

Pour le FIRH

Dossier suivi par Leïla Daoudi
Téléphone : 01.55.07.41.22
innovationRH.dgafrp@finances.gouv.fr

Bureau de l'organisation, des conditions
et du temps de travail
5BOCTT

Pour le FIACT

Dossier suivi par Nadia Moussa
Téléphone : 01.44.87.11.19
fiact.dgafrp@finances.gouv.fr

Bureau du recrutement et des politiques
d'égalité et de diversité 2REDIV

Pour le FEP

Dossier suivi par Mathilde Rochefort
Téléphone : 01.44.87.11.32
fep.dgafrp@finances.gouv.fr

Le directeur général de l'administration et de la
fonction publique

A

Mesdames et Messieurs les secrétaires généraux
des ministères,
Mesdames et Messieurs les directeurs des
ressources humaines des ministères,
Mesdames et Messieurs les préfets de région

Objet : Appels à projets du fonds d'innovation RH (FIRH), du fonds
interministériel pour l'amélioration des conditions de travail
(FIACT) et du fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP) au
titre de l'année 2021.

P.J. : 6 annexes

En 2021, sous réserve naturellement des dispositions adoptées en loi de finances, le fonds d'innovation RH (FIRH) mis en place en 2017, ainsi que le fonds interministériel pour l'amélioration des conditions de travail (FIACT) créé en 2018, seront reconduits. De même, dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique¹, le fonds en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (FEP) mis en place en 2019 pour la fonction publique de l'Etat sera également activé. Ces trois fonds permettront d'accompagner les services de l'Etat dans la mise en place de projets.

Le FIRH, qui doit être doté d'un million d'euros, vise à développer la culture de l'innovation RH, en matière de management, de conduite du changement, d'accompagnement des agents, d'appui méthodologique à l'évolution des organisations et à la modernisation de la fonction RH. Il soutiendra financièrement les projets d'expérimentation jugés les plus innovants et les plus aisément capitalisables et reproductibles. Le comité chargé de sélectionner les projets à financer prendra également en compte le caractère partenarial, voire interministériel des expérimentations ainsi que l'association directe des agents. L'appel à projet sera également l'occasion, cette année, de valoriser les initiatives liées au management en temps de crise, au développement du télétravail et des nouvelles pratiques managériales.

¹ <https://www.fonction-publique.gouv.fr/pour-legalite-professionnelle-entre-femmes-et-hommes-la-fonction-publique-sengage-0>

Le FIACT, qui doit être doté d'un million cent mille euros, vise quant à lui à la mise en œuvre de meilleures conditions de travail pour les agents, à assurer des conditions de travail protectrices de leur santé et à veiller à l'accompagnement social des transformations. Il constitue un levier d'amélioration des conditions d'exercice des missions grâce à des projets identifiés comme apportant une amélioration concrète aux conditions de travail, associant les personnels concernés. Cette année, le comité chargé de sélectionner les projets à financer sera attentif aux projets qui ont pour objet de prendre en charge et/ou d'accompagner les impacts liés à la crise sanitaire de la COVID-19.

Le FEP, qui doit être doté d'un million d'euros, permettra d'accompagner les services de l'Etat dans le cofinancement de projets visant à la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Il soutiendra financièrement les projets ayant un caractère partenarial, voire interministériel, éventuellement un caractère participatif favorisant l'association directe des agents. Le comité chargé de sélectionner les projets à cofinancer sera attentif au caractère capitalisable et reproductible des projets proposés.

La direction générale de l'administration et de la fonction publique est chargée de mettre en œuvre ces trois fonds et de sélectionner des projets sur la base de trois appels à projets nationaux.

Les projets éligibles au financement de l'un des trois fonds peuvent être conduits soit au niveau central, soit aux niveaux déconcentrés. Les candidatures seront déposées uniquement en ligne *via* un formulaire disponible sur le site www.demarches-simplifiees.fr (*cf.* annexe 6). Il appartient à chaque porteur de projet de faire valider au préalable sa candidature par l'autorité compétente au sein de son administration.

L'ensemble des modalités de dépôts des candidatures et de fonctionnement des fonds, ainsi que leurs caractéristiques techniques, sont détaillées en annexe à la présente circulaire. Les dossiers doivent être déposés en ligne au plus tard le vendredi 11 décembre 2020 pour le FIRH et le FEP, et au plus tard le vendredi 18 décembre 2020 pour le FIACT.

Je souhaite que le renouvellement de ces fonds réponde aux attentes et aux besoins exprimés par les services et leurs agents et vienne pleinement en appui de la transformation de l'action publique.

Le directeur général



Thierry LE GOFF

ANNEXE 1

Missions des différents acteurs pour le FIRH, le FIACT et le FEP

1. La structure porteuse du projet

Il s'agit du service qui est à l'origine de la demande de financement par l'un des trois fonds.

Le service porteur désigne un chef de projet dont les coordonnées figurent dans le dossier de candidature.

Le chef de projet est responsable du projet. Il élabore le dossier de demande de fonds, met en œuvre les moyens nécessaires au développement du projet, a en charge la production des livrables attendus. Il rend compte de l'état d'avancement du projet au SGAR/PFRH si le projet est territorial ou provenant d'un établissement public, ou au SG ministériel pour les projets relevant de l'administration centrale, ainsi qu'au comité de pilotage, le cas échéant.

2. Le SGAR / plateforme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines - PFRH (pour les projets territoriaux et d'établissements publics) ou le secrétariat général - SG ministériel (pour les projets de l'administration centrale)

Il s'agit du service relais entre le service porteur de projet et la DGAFP.

Il coordonne l'ensemble des projets FIRH/FIACT/FEP de la région ou du ministère et est l'interlocuteur direct de la DGAFP. Pour ce faire, le SGAR/PFRH ou le SG ministériel identifie un correspondant dont les coordonnées figurent également dans le dossier de candidature (correspondant administratif). Ce correspondant pourra être sollicité pour avis par la DGAFP.

Les SGAR/PFRH et SG ministériel sont garants de la bonne application de la circulaire de la DGAFP et de la cohérence entre les différentes demandes de financement relevant de leur périmètre.

Ces services accompagnent les porteurs de projets dans le cadrage des projets et la constitution du dossier de demande. Ils participent aux COPIL et sont destinataires de toute information relative au projet.

Ils diffusent les fiches d'évaluation de chaque projet relevant de leur périmètre à la DGAFP et gèrent la procédure administrative et budgétaire des projets. Pour ce dernier point, il convient d'associer étroitement les services financiers (centres de service partagé CHORUS). Une attention particulière doit être portée à l'imputation budgétaire des dépenses liées aux projets financés, afin d'éviter d'éventuelles écritures correctives ultérieures.

Un suivi budgétaire précis devra être mis en place au niveau du porteur et/ou du correspondant administratif. Il permettra de justifier auprès de la DGAFP de la nature des dépenses réalisées

dans le cadre de la mise en œuvre du projet. En effet, le porteur est responsable de sa réalisation ainsi que de l'exécution des crédits y afférent.

3. La direction générale de l'administration de la fonction publique (DGAFP)

La DGAFP instruit les dossiers de demande de financement pour le FIRH, le FIACT ou le FEP. Elle organise les comités de sélection et attribue les budgets FIRH/FIACT/FEP aux projets lauréats.

Elle suit l'avancement des projets lauréats à partir des fiches projet transmises par le SGAR/PFRH ou le SG ministériel et participe, si besoin, aux comités de pilotage organisés par les porteurs de projet.

Elle apporte son expertise sur les domaines concernés et suit la consommation globale des crédits alloués.

Les correspondants privilégiés des porteurs sont :

- Pour le FIRH : le bureau de la stratégie, de la gouvernance interministérielle et territoriale des politiques de RH et de l'appui aux réformes (1-STRAT RH) innovationrh.dgafp@finances.gouv.fr
- Pour le FIACT : le bureau de l'organisation, des conditions et du temps de travail (5-BOCTT) fiact.dgafp@finances.gouv.fr
- Pour le FEP : le bureau du recrutement et des politiques d'égalité et de diversité (2-REDIV) fep.dgafp@finances.gouv.fr

ANNEXE 2

FIRH, FIACT et FEP, pour quel fonds candidater ?

Afin de vous aider à orienter votre projet vers le bon fonds, vous pouvez utiliser le tableau ci-dessous. Ce tableau est uniquement de nature indicative.

	FIRH	FIACT	FEP
Mon projet est innovant à l'échelle de la fonction publique	++	-	-
Mon projet est interministériel	++	+	+
Mon projet est inter-fonction publique	+	+	+
Une fois terminé, mon projet pourra être reproduit par une autre administration	+++	-	++
Mon projet est construit en association avec des agents publics	+	+++	+
Mon projet promeut l'égalité professionnelle et/ou des actions de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes	-	-	+++
Mon projet s'inscrit dans une politique globale de santé et sécurité au travail	-	+++	-
Mon projet impacte concrètement les conditions de travail des agents	+	+++	-
Mon projet a pour effet d'améliorer la qualité du service public	++	++	++
Mon projet touche une proportion importante d'agents dans ma structure	++	++	++
Mon projet est financé en partie par mon service	+	-	+++

Si vous avez des questions dans le cadre de votre candidature à l'un de ces trois fonds, vous pouvez contacter :

- Pour le FIRH : le bureau de la stratégie, de la gouvernance interministérielle et territoriale des politiques de RH et de l'appui aux réformes (1-STRAT RH) innovationrh.dgafr@finances.gouv.fr
- Pour le FIACT : le bureau de l'organisation, des conditions et du temps de travail (5-BOCTT) fiact.dgafr@finances.gouv.fr
- Pour le FEP : le bureau du recrutement et des politiques d'égalité et de diversité (2-REDIV) fep.dgafr@finances.gouv.fr

ANNEXE 3

Caractéristiques techniques du fonds d'innovation RH (FIRH)

1. Généralités

Le financement du FIRH est porté par le programme 148 « Fonction publique ».

Le fonds d'innovation en matière de ressources humaines dans la fonction publique (FIRH) vise à soutenir des initiatives innovantes en matière de ressources humaines développées en administration centrale, dans les territoires ou portées par des établissements publics.

Les projets peuvent être intégralement financés par le fonds ou cofinancés par les structures bénéficiaires.

Le financement du FIRH vise à avoir un effet levier ou constituer une dotation d'amorçage pour financer des expérimentations et ne saurait, en conséquence, induire une dépense pérenne.

La DGAFP, gestionnaire de ce fonds, est chargée de veiller à sa bonne articulation avec les fonds de modernisation et dispositifs d'appui existants (notamment fonds de modernisation des directions départementales interministérielles). Dans ce cadre, elle peut être amenée à conseiller les porteurs de projet dans leur démarche de candidature afin que ces derniers retravaillent le contenu de leur projet pour le rendre éligible au fonds ou sollicitent le bon vecteur de financement.

2. Thèmes de l'appel à projets pour l'année 2021

Les trois thématiques retenues pour l'appel à projet 2021 sont les suivantes.

- **Thématique 1. L'accompagnement RH des agents**

- a) L'administration et les employeurs publics doivent faire face à des projets de plus en plus complexes, dans un contexte d'évolution permanente. Si la loi assouplit les modalités de recrutement des agents publics, il convient de développer une culture de l'accueil, de l'intégration et de l'accompagnement des nouveaux arrivants (*onboarding*).

Les projets expérimentaux relevant de cette thématique viseront notamment à :

- répondre aux enjeux d'attractivité dans les territoires connaissant des difficultés de recrutement (découverte de la structure, valorisation de la marque employeur...) ;
- faciliter la recherche de compétences au travers d'outils de sourcing afin d'identifier les talents et de constituer des viviers de candidats ;

- faire émerger de nouveaux protocoles ou techniques d'entretien, de mise en situation destinés à optimiser l'adéquation profil/ poste ;
 - renforcer l'accueil et l'accompagnement des nouveaux arrivants au travers notamment de parcours adaptés en fonction des différents profils recrutés ou d'actions de mentorat/ tutorat.
- b) L'accompagnement des évolutions professionnelles des agents au sein ou en dehors des structures est essentiel pour favoriser la conduite du changement et permettre aux agents de construire et mettre en œuvre leur projet d'évolution professionnelle.

Les projets d'expérimentations relevant de cette thématique devront notamment s'attacher à répondre aux enjeux posés par les thèmes suivants :

- les outils et/ou dispositifs destinés à guider l'action des acteurs (services RH de proximité, managers, CMC, conseillers formation...) notamment dans le diagnostic, l'identification, l'analyse et la mesure des compétences ;
 - les initiatives destinées à favoriser les mobilités fonctionnelles sur un même bassin d'emploi ;
 - les outils permettant de faciliter les passerelles métiers, les transitions et les reconversions professionnelles.
- c) La formation au sein des administrations permet de renforcer les compétences et de développer les qualifications des agents garantissant ainsi leur employabilité dans un contexte incertain. Elle doit répondre aux besoins des agents et des encadrants qui recherchent des formations personnalisées et une organisation de l'apprentissage plus souple.

Les projets expérimentaux relevant de cette thématique viseront notamment à :

- proposer des offres de formations fondées sur des méthodes pédagogiques innovantes (serious game, offre sur smartphone, tutoriels...).
- favoriser l'introduction de nouvelles formes d'évaluation ou d'acquisition de compétences via le numérique.

- **Thématique 2. Méthodes innovantes en matière de management et de conduite du changement**

Les projets d'expérimentations relevant de cette thématique viseront notamment à :

- développer de nouvelles pratiques managériales pour organiser le travail en mixte distanciel/présentiel ;
- répondre aux enjeux du management en temps de crise ;
- développer des démarches innovantes dans le domaine du management participatif permettant de fédérer les services et d'associer les agents ;

- favoriser les nouveaux modes de management fondés sur l'assouplissement de la ligne hiérarchique et sur l'encouragement à la prise d'initiatives, mais aussi à la créativité et à l'innovation, afin de favoriser l'autonomie et la responsabilisation des agents et des équipes ;
- rechercher de nouveaux modes d'organisation et de méthodes de travail afin de favoriser la coopération, l'instauration de relations basées sur la confiance ou la reconnaissance collective.

Une attention particulière sera portée sur le caractère répliquable des actions menées en matière de management.

- **Thématique 3. L'appui méthodologique à l'évolution des organisations et à la modernisation de la fonction RH**

Les expérimentations présentées au titre de cette thématique pourront explorer l'un ou l'autre de ces items :

- l'appui à l'évolution des procédures RH à travers l'analyse de ces procédures à des fins de dématérialisation ou de simplification facilitant la vie des services au quotidien. Les mesures de simplification, identifiées par ce type de démarche s'appuieront notamment sur des retours d'expérience des agents et/ou des gestionnaires.
- L'appui à l'évolution des procédures de décisions RH et managériales dans le cadre d'une déconcentration accrue ;
- la mise en œuvre de solutions nouvelles pour une collecte, une analyse et /ou une visualisation des données RH plus fiables et plus régulières afin d'enrichir les SIRH et/ou d'alimenter des tableaux de bord intuitifs à des fins d'amélioration du pilotage.
- l'appui à l'évolution des modes d'organisation du travail notamment en termes de gouvernance (sociocratie, holacratie, administration libérée) ou de développement du mode projet.
- Prendre en compte et s'appuyer sur la culture organisationnelle (diagnostic, cartographie, méthodologie,...) pour accompagner l'évolution des services et des organisations.

ANNEXE 4

Caractéristiques techniques du fonds interministériel pour l'amélioration des conditions de travail (FIACT)

1. Généralités

Le financement du FIACT est porté par le programme 148 «Fonction publique».

L'amélioration des conditions de travail, de la santé et de la sécurité représente un enjeu majeur des politiques de ressources humaines. Le FIACT constitue à cet égard, un levier important pour contribuer à cette amélioration et par conséquent à l'amélioration du service public.

Ce fonds a pour objet le financement d'actions menées dans le cadre d'une politique globale de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Le FIACT interviendra conjointement avec la structure porteuse du projet, il a donc pour vocation de venir en appui des projets et non de se substituer à l'employeur qui reste responsable des conditions de travail des agents. Le financement du FIACT doit avoir un effet levier et ne pas induire une dépense pérenne, sauf à ce que celle-ci soit prise en charge par le porteur. Les projets peuvent néanmoins porter sur des actions pluriannuelles, à la condition que celles-ci soient fractionnable par tranches annuelles.

La DGAFP, gestionnaire de ce fonds, est chargée de veiller à sa bonne articulation avec d'autres financements et dispositifs d'appui existants (grand plan d'investissement, fonds de modernisation des directions départementales interministérielles, fonds du ministère chargé de l'agriculture, ...). Dans ce cadre, elle peut être amenée à conseiller les porteurs de projet dans leur démarche de candidature afin qu'ils présentent un projet au contenu éligible au fonds ou sollicitent le bon vecteur de financement.

2. Thèmes de l'appel à projets pour l'année 2021

1. Accompagnement des collectifs de travail /organisations :

- accompagner les changements organisationnels liés à la crise sanitaire de la COVID-19 : mise en place d'organisation du travail à distance, soutien à la fonction managériale dans les champs de la santé au travail et de la QVT en contexte de crise, dynamiques de coopération entre les agents en présentiel et à distance, accompagnement des impacts psychologiques...
- accompagner les changements organisationnels de niveau local (études d'impacts, accompagnement au changement...);
- accompagner la mise en place du télétravail (actions de formation, création ou aménagement de télécentres...);
- proposer un accompagnement collectif pour améliorer le fonctionnement d'un collectif de travail suite à un évènement grave;
- organiser un environnement de travail favorable à la santé (prévention des conduites addictives, des maladies cardio-vasculaire, ...);

- accompagner la fonction managériale.

2. Démarches de prévention des risques :

- améliorer le fonctionnement des services de médecine de prévention (projets de mutualisation, améliorer l'accès des agents au service de médecine de prévention...);
- favoriser la culture de la prévention des acteurs RH et des managers (action de sensibilisation sur les responsabilités des managers en matière de santé et sécurité au travail...);
- développer les réseaux de préventeurs (événements à caractère ministériel ou interministériel, mise en place d'outils collaboratifs...);
- prévenir les risques psycho-sociaux (burn-out, risque suicidaire, risques liés à l'utilisation des outils numériques, actions de sensibilisation, médiation, coaching, régulation d'équipe...);
- prévenir le risque lié aux déplacements routiers;
- prévenir les troubles musculo-squelettiques (études ergonomiques, actions de sensibilisation...).

3. Démarches de qualité de vie au travail :

- favoriser l'expression des agents (mise en place d'espaces de discussion, de réflexions sur le sens et l'organisation du travail...);
- développer l'autonomie des agents, la reconnaissance, la coopération...;
- favoriser le développement d'une culture commune, d'un sentiment d'appartenance au collectif de travail;
- prévenir l'absentéisme;
- permettre la conciliation des temps de la vie privée et de la vie professionnelle;
- aménager les espaces de travail.

Cette liste n'a pas vocation à être exhaustive mais permet de fixer les grands principes qui justifieraient la mobilisation du fonds interministériel pour l'amélioration des conditions de travail.

Il est précisé que le fonds n'a pas vocation à financer les expertises CHSCT, ni à financer des projets individuels pour aménager le poste de travail d'un agent. Il ne peut non plus être mobilisé pour le financement de frais de bouche et d'hébergement

ANNEXE 5

Caractéristiques techniques du fonds en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (FEP)

1. Généralités

Le financement du FEP est porté par le programme 148 « Fonction publique ».

Le fonds en faveur de l'égalité professionnelle dans la fonction publique de l'Etat est prévu par l'accord relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique qui précise que le fonds « par le biais d'appels à projets auprès des employeurs publics aux niveaux national et territorial, [...] cofinancera des actions de prévention et lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes, notamment une offre d'information, de communication ou de formation labellisée sur des sujets prioritaires (mixité des métiers, traitement des situations de harcèlement ou de violences sexuelles, etc.), des actions innovantes (*hackathon*, coaching, outils ludiques de communication et de sensibilisation auprès des agents publics), ou encore des travaux de recherche appliquée (études de cohortes, études sur les métiers à prédominance féminine ou masculine), ou d'autres actions en faveur de l'égalité professionnelle. Ce dispositif pourra également être mobilisé pour accompagner le déploiement d'une politique d'égalité professionnelle au sein des administrations ou établissements publics à faibles effectifs ».

Le FEP a pour vocation de venir en appui aux projets portés par les ministères et leurs établissements publics¹. Son objectif est de cofinancer ces projets et non de se substituer à l'employeur public. Ce cofinancement doit en conséquence avoir un effet levier et non pas induire une dépense pérenne. Les projets peuvent néanmoins porter sur des réalisations pluriannuelles d'au maximum trois ans, à la condition que celles-ci soient fractionnables par tranches annuelles, incluant un financement en 2021 d'une action identifiée, réalisable de façon autonome du reste du projet. Le fonds ne peut pas être mobilisé pour le financement de frais de bouche et d'hébergement.

La direction générale de l'administration et de la fonction publique, gestionnaire de ce fonds en lien avec le service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes, est chargée de veiller à sa bonne articulation avec d'autres financements et dispositifs d'appui existants (grand plan d'investissement, fonds du ministère chargé de l'agriculture, fonds innovation RH et fonds pour l'amélioration des conditions de travail (FIACT) de la DGAFP, etc.). Dans ce cadre, elle peut être amenée à conseiller les porteurs de projet dans leur démarche de candidature afin que ces derniers retravaillent le contenu de leur projet pour le rendre éligible au fonds ou sollicitent le bon vecteur de financement.

¹ Des employeurs publics des deux autres versants de la fonction publique peuvent être associés au projet, mais le porteur appartient obligatoirement à la fonction publique de l'Etat.

2. Thèmes de l'appel à projets pour l'année 2021

Cette liste n'a pas vocation à être exhaustive mais permet de fixer les grands principes qui justifieraient la mobilisation du fonds en faveur de l'égalité professionnelle. Elle comprend les dispositifs suivants :

- Appui à la mise en place d'une politique de promotion de l'égalité professionnelle au sein de la fonction publique de l'État ;
- Promotion de la mixité des métiers dans la fonction publique de l'État et constitution de viviers de femmes pour les corps fortement masculinisés et de viviers d'hommes pour les corps fortement féminisés ;
- Sensibilisation ou formation à l'égalité professionnelle et/ou d'outils favorisant l'accès aux formations, ayant un caractère innovant ;
- Amélioration de l'articulation entre les temps de vie professionnel et personnel, notamment en termes d'organisation du travail, dans le contexte sanitaire lié à la Covid-19 ;
- Prévention et lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes ;
- Etudes, travaux de recherche appliquée visant à améliorer l'information sur les inégalités de traitement entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, tels que des études de cohortes ou des études sur les métiers à prédominance féminine ou masculine, etc.

ANNEXE 6

Gestion des dossiers projets du FIRH, du FIACT et du FEP

1. Opérations financées

Les opérations financées par les trois fonds relèvent des crédits de fonctionnement (titre 3).

Les dépenses de rémunération (titre 2) ne peuvent pas donner lieu à une participation financière au titre des FIRH, FIACT et FEP. Un même projet ne peut pas solliciter des financements au titre des trois fonds en même temps.

Le financement alloué aux services ne saurait servir à financer des dépenses liées à des investissements (titre 5) comme l'achat d'équipements de sécurité, d'engins ou de véhicules ou liées à l'organisation logistique des actions prévues dans les projets (déplacements, location de salles, gardiennage, etc.).

2. Porteurs de projets et bénéficiaires

Un porteur de projet unique relevant de la fonction publique d'Etat sera l'interlocuteur privilégié de l'administration relais et de la DGAFP, dès l'instruction de la demande jusqu'à l'évaluation de la mise en œuvre du projet (cf. annexe 1).

Si le projet associe plusieurs administrations, un chef de file, dit porteur de projet, est désigné. Le cas échéant, des organismes relevant des fonctions publiques territoriale et hospitalière peuvent être associés par le porteur de projet à l'élaboration et à la mise en œuvre du projet.

3. Constitution des dossiers de candidature

Pour ce qui concerne les projets proposés au niveau local, les plateformes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH) sont chargées, sous la responsabilité des secrétaires généraux pour les affaires régionales, d'aider à la constitution des dossiers de candidature à la conduite d'une expérimentation, en lien avec le ou les services de l'Etat concernés.

Pour les autres projets et en complément, l'ensemble des bureaux de la DGAFP apporteront, si nécessaire, un appui pour aider à préciser le projet et en définir les modalités opérationnelles. Pour les dossiers présentés dans le cadre du FIACT, le bureau de l'organisation, des conditions et du temps de travail sera l'interlocuteur privilégié pour cet appui éventuel. Pour les dossiers présentés dans le cadre du FEP, le bureau du recrutement et des politiques d'égalité et de diversité sera l'interlocuteur privilégié pour cet appui éventuel.

4. Contenu du dossier de candidature

Le porteur est pleinement responsable de l'intégralité du dossier transmis à la DGAFP.

Il veillera au respect des règles de l'achat public et devra s'assurer que le(s) prestataire(s) présente(nt) des garanties suffisantes (agrément le cas échéant, crédibilité quant au choix des outils et/ou de la méthode d'intervention...)

Le porteur devra veiller à pouvoir disposer librement du produit final. Le contrat avec le prestataire doit clairement prévoir la cession des droits de propriété intellectuelle au porteur. En matière de développements informatiques, le cahier des charges de l'appel d'offre doit autant que possible prévoir l'utilisation de logiciels libres de droit, la cession du code source et des droits patrimoniaux sur le développement spécifique ainsi que le transfert de compétences au porteur.

Pour les projets relevant du FIRH, l'ensemble de ces éléments sera nécessaire pour permettre une diffusion voire un passage à l'échelle du projet.

5. Dépôt des dossiers de candidature

La procédure de dépôt de projet pour le FIRH, le FIACT et le FEP est entièrement dématérialisée pour les projets 2021. Les candidatures seront déposées uniquement en ligne via le site internet démarches simplifiées :

- pour le FIRH <https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/firh2021>
- pour le FIACT <https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/fiact2021>
- pour le FEP <https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/fep2021>

Aucun dossier transmis par une autre voie ne sera recevable.

Vous trouverez également toutes les informations utiles et ces liens sur le site de la fonction publique :

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/fonds-dinnovation-rh-et-fiact-appel-a-projets>

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/fonds-egalite-professionnelle>

Le dossier de candidature doit être suffisamment précis pour permettre de juger de la pertinence et de la faisabilité du projet. Il s'agit principalement de présenter le contexte, les objectifs, les acteurs ainsi que les modalités et le calendrier de réalisation du projet. Le dossier devra, par ailleurs, être accompagné de toute la documentation utile sur les plans techniques et financiers (descriptifs, devis) et suffisamment précise pour que l'objet du financement demandé soit identifiable.

Les dossiers doivent être déposés en ligne au plus tard le **vendredi 11 décembre 2020 pour le FIRH et le FEP** et au plus tard le **vendredi 18 décembre 2020 pour le FIACT**.

6. Instruction et sélection des dossiers

Trois comités de sélection distincts instruiront les demandes de financement sollicitées au titre du FIRH, du FIACT et du FEP.

La DGAFP assure le secrétariat et la présentation des dossiers devant ces trois instances.

➤ Pour le FIRH :

Le comité de sélection est composé, outre des représentants de la DGAFP elle-même, de représentants de la direction interministérielle de la transformation publique et la direction de la modernisation et de l'action territoriale du ministère de l'intérieur ainsi que de personnalités qualifiées.

Le comité examine les dossiers au regard des critères de sélection suivants :

- la qualité de l'analyse du besoin, la cohérence de la réponse proposée, l'appropriation locale de la démarche ;
- le caractère innovant du projet. A ce titre, il convient de préciser que cette notion recouvre la mise en place de démarches, de modes de travail, d'outils issus des plus récentes évolutions de l'état de l'art en matière de RH ;
- l'aspect expérimental du projet: projet court, simple (un ou deux livrables au maximum) répondant à un besoin local précis.
Après une période de test, le projet expérimental pourrait être déployé à une plus grande échelle (le plus souvent par une autre équipe projet) ou être abandonné si la période de test n'est pas concluante.
- son caractère interministériel ;
- la participation de plusieurs versants de la fonction publique ;
- le caractère reproductible de l'action ;
- l'association des agents et de leurs représentants (co-construction) ;
- le montant du projet et, le cas échéant, la part de cofinancement par la structure bénéficiaire ou par un autre programme budgétaire ;
- l'exhaustivité du dossier, notamment en matière de coût (présentation de devis fortement souhaitée) ;
- le calendrier prévisionnel de mise en œuvre à fournir avec le dossier.

➤ **Pour le FIACT :**

Le comité de sélection est composé, outre des représentants de la DGAFP elle-même, de représentants de la direction de la modernisation et de l'action territoriale du ministère de l'intérieur et de personnalités qualifiées.

Le comité examine les dossiers au regard des critères de sélection suivants :

- l'inscription du projet dans une politique globale d'amélioration des conditions de travail ;
- la cohérence du projet au regard du périmètre défini ;
- le caractère participatif du projet, suivant diverses formes possibles ;
- le nombre d'agents concernés ;
- l'existence d'une situation objectivement dégradée ;
- la qualité de l'analyse du besoin et la pertinence de la réponse apportée (impacts sur les conditions de travail) ;
- l'impact de la réalisation du projet sur les conditions de travail et la qualité du service public ;
- le montant du projet, la part de cofinancement de la structure voire d'autres sources ;
- l'exhaustivité du dossier, à cet égard, la présentation du devis est obligatoire ;
- le calendrier prévisionnel de mise en œuvre ;
- le cas échéant, la transmission du bilan d'un précédent projet financé par le FIACT et/ou la réponse au questionnaire en ligne adressé par la DGAFP.

➤ **Pour le FEP :**

Le comité de sélection est composé, outre des représentants de la DGAFP, du bureau égalité professionnelle du Service des droits des femmes et de l'égalité, de représentants de la direction de la modernisation et de l'action territoriale du ministère de l'Intérieur, et de personnalités qualifiées.

Le comité examine les dossiers au regard des critères de sélection suivants :

- **le cofinancement du projet est un critère obligatoire ;**
- la qualité de l'analyse du besoin et la pertinence de la réponse apportée (impacts sur l'égalité professionnelle) ;
- le caractère participatif du projet, suivant diverses formes possibles et éventuellement, le nombre d'agents concernés ;

- le caractère éventuellement reproductible de l'action ;
- le cas échéant, l'adéquation du projet avec le label Egalité professionnelle ;
- le montant du projet, la part de cofinancement ;
- l'exhaustivité du dossier, notamment en matière de coût (présentation de devis obligatoire) ;
- le calendrier prévisionnel de mise en œuvre.

➤ Pour le FIRH, le FIACT et le FEP :

Les comités de sélection feront part aux porteurs de projets de leur décision à la fin du mois de février 2020 pour le FIRH et à la mi-mars 2021 pour le FIACT et le FEP, de manière à ce que les crédits soient mis en place dès que possible et que les projets sélectionnés puissent être mis en œuvre sans délai.

7. Modalités de financement

S'agissant de projets portés aux niveaux déconcentrés et par des établissements publics, le financement est délégué au secrétariat général pour les affaires régionales via une mise à disposition de crédits du programme 148 vers les unités opérationnelles (UO) régionales du budget opérationnel de programme (BOP) « services locaux ». Les porteurs de projet sont invités à prendre contact en amont avec les responsables des plateformes Chorus en région avec l'aide des PFRH.

S'agissant de projets portés au niveau central, le financement sera assuré par la voie du rétablissement de crédits (facturation interne) conformément aux préconisations de la circulaire du 15 juin 2011 de la direction du budget relative aux nouvelles règles applicables aux décrets de virement et de transfert de crédits de faible montant. En effet, un décret de virement ou de transfert de crédits n'est possible que pour les mouvements dont le montant total est supérieur à 500 000 € (et supérieur à 100 000 € par programme). Ainsi, une convention passée entre la DGAFP et le ministère concerné fixera le montant des crédits à rembourser à ce dernier. Le ministère devra ensuite produire un état liquidatif afin de permettre l'octroi des crédits. Il est indispensable que le service porteur du projet travaille en collaboration étroite avec son service financier pour la mise en place efficace de la convention.

Une attention particulière doit être apportée à la consommation effective des crédits. En effet, ceux-ci doivent être consommés au cours de l'année budgétaire considérée, en AE et en CP.

8. Suivi et évaluation de la mise en œuvre des projets

Tout projet d'expérimentation accepté par le comité de sélection devra se doter de moyens pour suivre et évaluer sa mise en œuvre.

A cet effet, le chef du projet sélectionné mettra en place un comité de pilotage (COPIL)². La DGAFP, ou, par délégation, la PFRH pour un projet en région, pourra y participer en tant que membre permanent. Le COPIL examinera, sur la base des éléments transmis par le chef de projet, les conditions d'avancement de ce dernier, son adéquation avec les objectifs fixés et arbitrera le cas échéant en cas de difficultés rencontrées au cours de sa mise en œuvre.

Le dossier comprendra tous les éléments et indicateurs pertinents pour évaluer chacun de ces points, *a minima* il sera constitué des pièces suivantes :

- un planning précis des différentes phases du projet avec identification des jalons de réception de chaque livrable attendu ;
- un tableau de financement présentant le coût global du projet, ainsi que celui de chaque phase, ainsi que l'échéancier des paiements, qui en tout état de cause n'excéderont pas l'année civile en cours ;
- un état descriptif de chaque livrable et des indicateurs de qualité associés.

L'exécution budgétaire du projet fera l'objet d'un suivi précis par le porteur et d'une communication régulière à la DGAFP.

Enfin, l'attention des porteurs de projet est appelée sur le fait que, en cas d'absence de compte rendu d'exécution ou de démarrage des travaux de mise en œuvre du projet, la DGAFP se réserve le droit de mettre fin à son engagement financier envers le porteur ou d'examiner des réallocations du budget au sein du fonds concerné en fonction des résultats.

9. Communication, capitalisation, et bilan annuel

La DGAFP souhaite être en mesure de communiquer sur les projets réalisés et faciliter ainsi le partage d'information entre les différentes administrations.

Pour cette raison, les administrations qui bénéficient d'un financement au titre du FIRH, du FIACT ou du FEP s'engagent à mettre à disposition de la DGAFP les documents utilisés dans le cadre du projet, à apporter d'autres éléments permettant sa valorisation (photo, vidéo, plaquette, ...) et à accepter leur diffusion, éventuellement après anonymisation, ainsi que d'apposer le logo du fonds concerné sur les supports de communication.

La capitalisation pourra prendre plusieurs formes :

- communication DGAFP ;
- publication sur le site internet « fonction publique » ;
- participation à des réunions de retour d'expérience ou aux instances de dialogue social ;

² Pour les projets lauréats du FIACT, la mise en place d'un COPIL n'est pas obligatoire. Pour les projets lauréats du FEP, les projets comportant des actions multiples et échelonnées dans le temps devront donner lieu à la mise en place d'un COPIL.

- mise à disposition au sein de la Bibliothèque des initiatives RH constituée par la DGAFP d'une notice, de références et de points de contacts permettant à toute administration qui le souhaite de disposer des éléments nécessaires à la reproduction du projet.

La DGAFP établit un bilan annuel des projets financés au titre du FIRH. Ce document met en exergue l'utilisation du fonds, rend compte, de façon synthétique et imagée, de l'intérêt qu'il représente pour les services RH ainsi que du panel de projets développés. Pour cela, il est indispensable que les porteurs des projets lauréats transmettent régulièrement les éléments décrivant le développement de leur projet, ainsi qu'une fiche synthétique de bilan à l'issue de sa mise en œuvre.

Un bilan des actions FIACT 2020, réalisé par la DGAFP, sera présenté aux instances représentatives et diffusé aux administrations.

Un bilan des actions FEP 2020 sera disponible au printemps 2021. Il sera présenté au comité de suivi de l'accord relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique et diffusé aux administrations.

Les lauréats s'engagent à transmettre à la DGAFP tous les éléments utiles permettant la réalisation d'un bilan des projets financés au titre du FIRH, du FIACT et du FEP. En l'absence de communication de ces données, les dossiers présentés par ces lauréats, au titre des appels à projet suivants, pourraient ne pas être retenus par le comité de sélection concerné.