

Paris, le

21 SEP. 2022

Pour le FIRH

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

Dossier suivi par Leïla DAOUDI

Téléphone : 01.55.07.41.22

innovationRH.dgafr@finances.gouv.fr

Pour le FIACT

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

Dossier suivi par

Coralie BOTTON – 01 55 07 42 34

Anna HULIN – 01 55 07 41 35

fiact.dgafr@finances.gouv.fr

Pour le FEP

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

Dossier suivi par Véronique VAUX

Téléphone : 01 55 07 41 96

fep.dgafr@finances.gouv.fr

La directrice générale 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 2023.

P.J. : 5 annexes

En 2023, sous réserve 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 et étendu à la fonction publique hospitalière et à la fonction publique territoriale en 2022 sera également activé.

Les trois fonds sont portés par le programme 148 « Fonction publique ».

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 pour les trois versants de la fonction publique. Il soutient 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,

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

cette année, de valoriser les initiatives liées à la déclinaison dans les services déconcentrés de l'Etat de la stratégie territoriale RH.

Le FIACT, qui finance des projets pour le seul versant de la fonction publique d'Etat, est doté de 0,96 M€. Il vise à la mise en œuvre de meilleures conditions de travail pour protéger la santé des agents et les accompagner dans le cadre d'évolutions de missions ou d'organisation. 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.

Le FEP, qui doit être doté d'un million d'euros, vise à accompagner les administrations des trois versants de la fonction publique, ainsi que les associations de femmes, en lien avec les administrations, dans l'élaboration et la mise en œuvre de projets visant à la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il permet de cofinancer les projets ayant un caractère partenarial, interministériel et/ou inter-versant, éventuellement un caractère participatif favorisant l'association directe des agents.

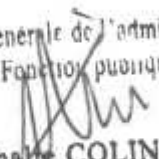
La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) est chargée de mettre en œuvre ces trois fonds et de sélectionner des projets sur la base de trois appels à projets nationaux. Les comités chargés de sélectionner les projets à cofinancer seront plus particulièrement attentifs au caractère capitalisable et reproductible des projets proposés. La DGAFP sera également particulièrement attentive aux projets s'inscrivant dans une démarche éco-responsable et respectant une sobriété énergétique dans leur mise en œuvre.

La finalité de ces trois fonds est d'avoir un effet levier ou de constituer une dotation d'amorçage pour financer des expérimentations. Leur mobilisation ne saurait, en conséquence, induire une dépense pérenne.

La DGAFP, gestionnaire de ces fonds, est chargée de veiller à leur 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.

Les candidatures seront déposées uniquement en ligne *via* un formulaire disponible sur le site www.demarches-simplifiees.fr (cf. annexe 2). Les dossiers doivent être déposés en ligne au plus tard le 18 novembre 2022 pour le FIRH, le FEP et le FIACT. L'ensemble des modalités de dépôt des candidatures et de fonctionnement des fonds, ainsi que leurs caractéristiques techniques, sont détaillées en annexe à la présente circulaire.

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 et de notre fonction publique.

La Directrice Générale de l'Administration
et de la Fonction publique

Nathalie COLIN

Annexe 1 : les acteurs

1. La structure du porteur de projet

Il s'agit du service qui est à l'origine de la demande de financement auprès de l'un des trois fonds. Le service porteur désigne un chef de projet unique, qui est responsable de sa mise en œuvre et dont les coordonnées figurent dans le dossier de candidature.

Le chef de projet est 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.

Si le projet associe plusieurs administrations, le chef de projet sera chef de file, en charge de coordonner les actions des différents services.

Le chef de projet dépose le dossier de demande de fonds. Il est garant de la réalisation du projet et de la production des livrables attendus et rend compte de l'état d'avancement de celui-ci selon les modalités qui lui seront communiquées par le bureau compétent de la DGAFP en fonction du fonds concerné.

2. L'administration relais

L'administration relais est l'interlocuteur direct de la DGAFP et du porteur de projet. Il s'agit :

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

L'administration relais désigne un correspondant en son sein qui :

- est garant de la bonne application de la circulaire de la DGAFP et de la cohérence entre les différentes demandes de financement relevant de sa région ; le cas échéant, il peut accompagner le chef de projet dans le cadrage des opérations et pour la constitution du dossier de candidature ;
- peut être sollicité pour avis par la DGAFP dans le cadre de l'instruction du dossier de candidature via démarches simplifiées ;
- gère 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 ;
- assure un suivi budgétaire précis en lien avec le porteur qui permet de justifier auprès de la DGAFP de la nature des dépenses réalisées dans le cadre de la mise en œuvre du projet.

S'agissant du FEP, les employeurs de la FPH peuvent également s'adresser à la coordinatrice ou au coordinateur Egalité de l'agence régionale de santé (ARS) du territoire concerné.

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

La DGAFP organise et préside le comité de sélection qui instruit les dossiers de candidature au FIRH, au FIACT et au FEP.

Elle attribue les budgets FIRH/FIACT/FEP aux projets lauréats et suit la consommation globale des crédits alloués de même que l'exécution des projets lauréats, en lien avec les services relais (PFRH ou SG ministériels). En outre, elle participe, le cas échéant, aux comités de pilotage organisés par les porteurs de projet.

Les correspondants des porteurs de projet sont :

- **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
- **FIACT** : le bureau de l'organisation, des conditions et du temps de travail (5-BOCTT) fiact.dgafp@finances.gouv.fr
- **FEP** :
 - à la DGOS le bureau RH3 pour les projets de la FPH : DGOS-RH3@sante.gouv.fr
 - à la DGCL, le bureau de l'emploi territorial et de la protection sociale (FP3) : dgcl-fep@dgcl.gouv.fr
 - à la DGAFP, le bureau du recrutement et des politiques d'égalité et de diversité (2REDIV) pour les projets des employeurs de la FPE : fep.dgafp@finances.gouv.fr

Annexe 2 : les étapes communes aux trois fonds : du dépôt de la candidature à la mise en œuvre du projet

1. Ouverture des campagnes d'appels à projets

Les projets peuvent être déposés auprès de l'un des trois fonds - le FEP, le FIRH ou le FIACT - pilotés par la DGAFP à compter de la date de parution de la présente circulaire qui fixe l'ouverture de la campagne d'appel à projets.

Un même projet ne peut pas solliciter des financements au titre plusieurs de ces trois fonds en même temps. La DGAFP veille à la bonne articulation de ces trois fonds. Dans ce cadre, elle pourra conseiller les porteurs de projet afin que ces derniers retravaillent le contenu de leur projet pour le rendre éligible au fonds ou sollicitent le bon vecteur de financement.

Critères d'inéligibilité des projets :

- Les projets consistant en la mise en œuvre d'une obligation légale ;
- Les projets bénéficiant à un nombre trop restreint d'agents publics (ex : séances de coaching individuel, projets individuels pour aménager le poste de travail d'un agent...) ;
- Les projets achevés ;
- Les projets se déroulant sur plusieurs années ;
- Les projets d'expertise CHSCT ;
- Les projets dont le coût total est inférieur à un certain seuil :

| Fonds | FEP | FIACT | FIRH |
|--------------|-------------|--------------|-------------|
| Seuil (TTC) | 2 500 euros | 6 500 euros | 2500 euros |

A ces critères d'inéligibilité communs aux trois fonds s'ajoutent des critères spécifiques à certains fonds :

POUR LE FIACT :

- ne sont pas éligibles les projets portés par une structure relevant de la FPT ou de la FPH ;
- ne sont pas éligibles les projets portés par des services ne remplissant pas leurs obligations légales en matière de document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

POUR LE FEP :

- ne sont pas éligibles les projets portés par une structure n'ayant pas élaboré un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle¹ ou à la mise en place de dispositifs de

¹ Prévus par l'article L 132-1 du CGFP et suivants mais également le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

signalement.

Critères d'inéligibilité des dépenses :

- dépenses de personnel (titre 2) de toute nature (notamment apprentis et stagiaires) ;
- dépenses d'investissement d'ordre général² (comme l'achat d'équipements de sécurité, d'engins ou de véhicules, par exemple) ;
- dépenses de transports, restauration, hébergement...
- dépenses pérennes (ex : achat ou renouvellement de licences) ;
- dépenses dont le montant n'est pas justifié par la production d'un devis ;
- dépenses réalisées en dehors du respect des règles relatives aux achats publics.

2. Elaboration et dépôt du dossier de candidature

Le dossier de candidature doit être suffisamment précis pour permettre de juger de la pertinence et de la faisabilité du projet. Il s'agit de présenter, de la façon la plus claire, précise et succincte possible, le contexte, les objectifs, les acteurs, les modalités et le calendrier de réalisation du projet.

Il comprend obligatoirement les éléments suivants :

- un planning précis des différentes phases du projet avec identification des jalons de réception de chaque livrable attendu ;
- les devis attestant du coût global TTC du projet (en euros) ;
- un état descriptif de chaque livrable et des indicateurs de qualité associés.

Le dossier doit par ailleurs obligatoirement être accompagné de toute la documentation utile à sa compréhension sur les plans techniques et financiers.

Le porteur de projet veille au respect des règles de l'achat public et s'assure 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, etc.).

Il s'assure en outre de pouvoir disposer librement du produit final. Le contrat avec le prestataire doit expressément prévoir la cession des droits de propriété intellectuelle au porteur de projet. 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 de projet.

L'ensemble de ces éléments sera en effet nécessaire pour permettre la duplication voire un passage à l'échelle du projet.

Les candidatures sont déposées uniquement via le site internet Démarches simplifiées en remplissant les informations directement en ligne et en joignant les pièces utiles.

² Dans le cadre du FIACT, certains achats spécifiques qui œuvrent directement à l'amélioration des conditions de travail pourront être financés (ex : cabine de téléconsultation afin de soutenir la médecine de prévention...).

- pour le FIRH : <https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/appel-a-projets-firh-2023>
- pour le FIACT : https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/candidature_fiact_2023
- pour le FEP : <https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/fep2023>

Le porteur de projet est pleinement responsable de l'intégralité du dossier déposé. Aucun document transmis par une autre voie que Démarches simplifiées n'est recevable. Les dossiers doivent être déposés en ligne au plus tard le 18 novembre 2022.

3. Instruction et sélection des dossiers – Communication des résultats

Des comités de sélection distincts, se réunissant une fois par an à l'issue des appels à projets, constitués de panels d'experts, instruisent les demandes de financement sollicitées au titre de chacun des trois fonds en vue de déterminer les bénéficiaires.

En amont des comités, l'avis des PFRH sur les dossiers présentés dans les régions pourra être sollicité (via démarches simplifiées).

Les listes de lauréats de chacun des trois fonds sont publiées sur le Portail de la fonction publique. A la suite de cette publication, les crédits sont mis à disposition afin que les projets sélectionnés puissent être mis en œuvre sans délai.

a. Critères de sélection communs

Les différents comités de sélection apprécient notamment :

- l'impact attendu du projet et la pertinence de la réponse apportée ;
- le nombre d'agents publics concernés par l'action ;
- le caractère participatif du projet (association des agents, managers, organisations syndicales, etc.)
- le montant du projet³ 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 ; à cet égard, la présentation du devis est obligatoire ;
- la soutenabilité du calendrier présenté.

b. Critères de sélection en sus, propres à chacun des fonds

FIRH :

- le caractère partenarial du projet et l'association d'autres services ;
- le caractère reproductible du projet ;
- le caractère innovant du projet.

FIACT :

³ Cf seuils minimaux supra (Annexe 2 – point 3)

- l'inscription du projet dans une politique publique, dans le domaine de l'amélioration des conditions de travail (ex : favoriser la culture de la prévention, accompagner la mise en place du télétravail, prévenir les risques psycho-sociaux) ;
- les porteurs de projets doivent obligatoirement cofinancer leur projet ;
- le caractère innovant du projet (démarches, modes de travail, outils...).
- le caractère reproductible du projet.

FEP :

- l'inscription du projet dans une politique publique dans le domaine de l'égalité professionnelle ;
- les porteurs de projets doivent obligatoirement cofinancer leur projet ;
- le cas échéant, la transmission du bilan d'un précédent projet financé par le fonds.

4. Modalités de financement

a- Financement des projets portés au niveau central

Le financement des projets portés au niveau central est assuré sur le fondement d'une convention passée entre la DGAFP et le ministère concerné. Cette convention fixe le montant des crédits à rembourser au porteur de projet qui devra renvoyer un état liquidatif signé. Il est indispensable que le service porteur du projet travaille en collaboration étroite avec son service financier pour la mise en place de la convention⁴.

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, les crédits sont versés par la voie du rétablissement de crédits (facturation interne)⁵.

b- Financement des projets portés au niveau déconcentré

Le financement des projets portés au niveau territorial 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 » et ce pour les trois versants de la fonction publique, le cas échéant.

Les lauréats seront invités à prendre contact avec leurs correspondants des PFRH.

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 autorisations d'engagement (AE) et en crédits de paiement (CP). Aucun report de crédits n'est possible sur l'exercice budgétaire suivant en AE ou en CP.

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

⁴ La convention est accompagnée d'un état liquidatif, produit par le ministère, qui conditionne l'octroi des crédits.

⁵ 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).

Tout projet lauréat devra se doter de moyens pour suivre et évaluer sa mise en œuvre.

A cet effet, le chef de projet peut mettre en place un comité de pilotage (COPIL). La DGAFP, ou, par délégation, la PFRH pour un projet en région, peut y participer en tant que membre permanent. Le COPIL examine, sur la base des éléments transmis par le chef de projet, les conditions d'avancement de ce dernier et son adéquation avec les objectifs fixés.

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

Les lauréats s'engagent à transmettre à la DGAFP des éléments de suivi et de bilan de la réalisation du projet financé au titre du FIRH, du FEP et ou FIACT. En l'absence de communication de ces données, la DGAFP se réserve le droit de mettre fin à son engagement financier à l'égard du porteur de projet. En outre, les porteurs de projets qui n'auraient pas transmis de bilan ne pourront pas candidater l'année suivante.

6. Communication, bilan annuel et capitalisation

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 (photos, vidéos, plaquettes, etc.) et à accepter leur diffusion, éventuellement après demande d'anonymisation.

Le porteur de projet lauréat s'engage à apposer le logo du fonds concerné et mentionner le financement reçu lors de ses communications.

La DGAFP souhaite être en mesure de communiquer sur les projets réalisés et faciliter ainsi le partage d'informations entre les différentes administrations (Portail de la fonction publique, événements divers, Bibliothèque des initiatives RH⁶, etc.).

En outre, la DGAFP établit un bilan quantitatif et qualitatif annuel des projets financés qui retrace l'utilisation des fonds et la réalisation des projets. A ce titre notamment le bilan des actions du FIACT sera présenté à la CCHSCT du CSFPE.

⁶ Animé par la DGAFP, cet outil comprend des références relatives aux projets ainsi que des contacts permettant aux administrations qui le souhaitent de disposer des éléments nécessaires à la reproduction du projet.

Annexe 3 : les spécificités du fonds d'innovation RH (FIRH)

1. Généralités

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.

2. Les quatre thématiques de l'appel à projets pour l'année 2023

1. Favoriser l'attractivité et faciliter les mobilités pour accueillir et fidéliser les agents au sein des territoires

Les enjeux d'attractivité de la fonction publique et de développement d'une plus grande mobilité des agents publics sont des défis auxquels les administrations et territoires doivent répondre.

Les projets expérimentaux relevant de cette thématique viseront ainsi 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 ;
- les initiatives destinées à favoriser les mobilités fonctionnelles sur un même bassin d'emploi ;
- 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.

Une attention particulière sera portée aux projets qui s'inscrivent dans le cadre de la déclinaison de la stratégie territoriale RH de l'Etat et qui appuient la mise en œuvre d'actions figurant dans les feuilles de route régionales RH.

2 : Accompagner les évolutions professionnelles

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 outils permettant de faciliter l'accompagnement des parcours, les passerelles métiers, les transitions et les reconversions professionnelles.

3. Professionnaliser la filière RH

La filière RH connaît des évolutions profondes au cœur des transformations de l'Etat à la fois dans son positionnement, ses processus et ses métiers.

Les projets expérimentaux viseront notamment à :

- favoriser l'attractivité de la filière en attirant et fidélisant les agents ;
- optimiser et simplifier les charges de gestion ;
- favoriser le développement des compétences, via notamment des actions de formation innovantes, et l'accompagnement des parcours professionnels des agents de la filière RH ;

4. Apporter un appui méthodologique à l'évolution des organisations, à la modernisation de la fonction RH et à l'évolution des pratiques managériales

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

- 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 ;
- prendre en compte et s'appuyer sur la culture des administrations (diagnostic, cartographie, méthodologie,...) pour accompagner l'évolution des services et des organisations ;
- 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 la créativité et 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 ;
- Développer des actions de formation innovantes pour favoriser les nouveaux modes de management.
- Actions ou mesures visant à encourager les comportements vertueux des agents publics en proposant un cadre de travail écoresponsable et/ou en favorisant l'engagement des

collaborateurs autour de cette thématique. (ex : campagnes de sensibilisation à destination des collaborateurs, bilan carbone individuel, création d'un réseau des ambassadeurs écologiques, plates-formes de partage d'informations en remplacement des mails...).

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

Annexe 4 : les spécificités du fonds égalité professionnelle (FEP)

Le FEP permet de cofinancer des projets visant à faire progresser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les trois versants de la fonction publique.

La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), la direction générale des collectivités locales (DGCL) et la direction générale de l'organisation des soins (DGOS), en lien avec le Service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes (SDFE) sont responsables de l'instruction des dossiers et participent au comité de sélection.

Le FEP intervient conjointement avec la structure du porteur de projet, en appui des projets et non en se substituant à l'employeur public qui reste responsable de sa politique en faveur de l'Egalité professionnelle. Le cofinancement apporté par le FEP 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 de projet.

Les projets doivent être élaborés par une ou plusieurs administrations et peuvent également être proposés par une association de défense des droits des femmes agents publics mais uniquement dans le cadre d'un partenariat avec une administration, qui sera chef de file du projet et délégataire des crédits.

1. Thèmes de l'appel à projets FEP pour l'année 2023

Sont éligibles les projets portant sur les thèmes suivants, par ordre de priorité :

- Dispositifs favorisant la constitution de viviers de femmes pour les corps fortement masculinisés et de viviers d'hommes pour les corps fortement féminisés ;
- Dispositifs favorisant la mixité des métiers dans la fonction publique ;
- Dispositifs favorisant une meilleure articulation entre la vie professionnelle et personnelle notamment en termes d'organisation du temps de travail ;
- Dispositifs favorisant la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes ;
- Dispositif de sensibilisation ou de formations à l'égalité professionnelle et/ou d'outils favorisant l'accès aux formations, ayant un caractère innovant ;
- Dispositifs favorisant la mise en réseau, le partage d'expériences et la mutualisation des bonnes pratiques en faveur de l'égalité professionnelle ;
- 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 par exemple des études de cohortes ou études sur les métiers à prédominance féminine ou masculine, etc.

- Dispositifs d'appui à la mise en place d'une politique de promotion de l'égalité professionnelle au sein de la fonction publique.

Les projets peuvent également donner lieu à différentes actions comme par exemple des colloques, l'élaboration d'outils ou la réalisation de campagnes de communication.

Cette liste n'a pas vocation à être exhaustive, mais permet de fixer les grands principes, ci-dessus priorités, qui justifient la mobilisation du fonds en faveur de l'égalité professionnelle.

2. Constitution et instruction des dossiers

Pour les aider à préciser le projet et en définir les modalités opérationnelles, les ministères reçoivent, l'appui de leur service en charge de la politique Egalité professionnelle au niveau ministériel ou, en cas de besoin celui du bureau 2REDIV (bureau du recrutement et des politiques d'égalité et de diversité) de la DGAFP ou du bureau Egalité des femmes et des hommes dans la vie professionnelle du SDFE.

Dans les territoires, **les employeurs** reçoivent l'appui de leur administration relais, c'est-à-dire des plateformes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH), ou celui des directions régionales aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE) qui sont chargées, sous la responsabilité des secrétaires généraux pour les affaires régionales, d'aider à la constitution des dossiers de candidature en lien avec le ou les services de l'Etat concernés.

Les employeurs de la fonction publique hospitalière peuvent également solliciter les coordinatrices et coordinateurs Egalité tels que prévus dans l'instruction DGOS/RH3/2021/180 relative à la mise en place d'un référent égalité au sein de la fonction publique hospitalière, afin d'aider à la constitution des dossiers de candidature en lien avec le ou les établissements concernés.

Pour la fonction publique territoriale, les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant sont invités à s'appuyer sur leur référent égalité lorsque celui-ci a été nommé. En effet, ce dernier a vocation à être associé à l'ensemble des actions menées au sein de la collectivité ou de l'établissement public en matière d'égalité professionnelle. Son rôle de conseil, de sensibilisation et d'information des agents territoriaux en fait l'interlocuteur privilégié.

Les demandes de financement sont instruites par la DGAFP, la DGCL et la DGOS ou la DGCS. En pratique, chacune des directions précitées vérifie, pour le versant dont elle a la charge, la complétude des dossiers transmis. L'instruction consiste ensuite en l'analyse de la pertinence du projet au regard des orientations de la présente circulaire qui donne lieu à l'émission d'un avis technique sur lequel le Comité de sélection s'appuiera pour fonder sa décision de cofinancer ou non le projet.

Le comité de sélection inter-versant est composé :

- de représentants de la DGAFP ;
- de représentants de la DGCL ;
- de représentants de la DGOS ;
- d'un représentant du service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes/DGCS ;

- d'un représentant de la direction de la modernisation et de l'action territoriale du ministère de l'Intérieur ;
- de deux représentants de PFRH ;
- d'un représentant des employeurs territoriaux désigné, sur proposition du Président du conseil supérieur de la fonction publique territoriale, au sein du collège représentant les employeurs territoriaux ;
- le cas échéant, d'une personnalité qualifiée.

Les projets portent sur l'année en cours. Ils n'ont pas vocation à être pérennisés dans le temps, ni de nouveau financés par le FEP les années suivantes.

Le nom donné au projet FEP doit être dans la mesure du possible original et distinctif.

Toutes les correspondances devront impérativement mentionner le numéro d'enregistrement donné par Démarches simplifiées lors du dépôt du dossier.

Annexe 5 : les spécificités du fonds interministériel pour l'amélioration des conditions de travail (FIACT)

1. Généralités

L'amélioration des conditions de travail, de la santé et de la sécurité au travail constitue un enjeu majeur des politiques de ressources humaines. Elle suppose de ne pas résumer les conditions de travail à l'espace de travail ou les moyens matériels qu'il requiert mais de les appréhender également comme la manière dont le travail est organisé.

Le FIACT finance ainsi exclusivement des actions menées dans le cadre d'une politique globale de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail destinée à permettre aux agents de mener à bien leurs missions tout en protégeant leur santé et garantissant leur sécurité.

Il faut souligner que les projets, généralement construits en concertation avec les représentants des personnels, ont vocation à intervenir à titre préventif. Le fonds n'a par conséquent pas vocation à financer des projets pour lesquels les crédits serviraient à compenser des conditions de travail dégradées sans agir sur les causes (ateliers de relaxation, coaching, espaces de convivialité, etc.)

Le dossier soumis au comité de sélection laissera ainsi clairement apparaître les enjeux du projet (diagnostic de la situation initiale et objectif poursuivi), les leviers activés (acteurs et gouvernance du projet, en précisant le rôle des éventuels consultants mobilisés), ainsi que les effets escomptés (calendrier, appréciation de l'amélioration des conditions de travail permise par le projet).

Le financement du FIACT doit avoir un effet levier en agissant durablement sur les conditions de travail

2. Types de démarches soutenues

Trois grands axes sont soutenus dans le cadre du FIACT :

- *L'accompagnement des collectifs de travail /organisations*
- *La prévention des risques professionnels*
- *La mise en œuvre de démarches en faveur de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)⁷*

Dans ce cadre, le comité FIACT 2023 portera une attention particulière aux projets visant à

⁷ Les porteurs de projet souhaitant agir sur la qualité de vie au travail pourront utilement consulter le guide DGAFP « *Outils et méthode pour conduire une démarche QVT* ».

améliorer le fonctionnement des services de médecine de prévention, à prévenir les risques psychosociaux, à développer les tiers-lieux ainsi qu'aux projets poursuivant les objectifs fixés dans le cadre du plan santé au travail dans la fonction publique 2022-2025. En outre, la prise en compte, dans la mesure du possible, de la dimension écoresponsable du projet constitue un élément apprécié par le comité.

La liste ci-après, qui ne se veut pas exhaustive, permet de donner des exemples d'objectifs qui justifieraient la mobilisation du fonds interministériel pour l'amélioration des conditions de travail. A noter qu'un même projet peut poursuivre plusieurs objectifs :

- 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...);
- accompagner la mise en place du télétravail (actions de formation, création ou aménagement de tiers-lieux...);
- favoriser l'expression des agents sur les conditions de travail (mise en place d'espaces de discussion, de réflexions sur le sens et l'organisation du travail...);
- accompagner l'exercice et le respect du droit à la déconnexion ;
- améliorer le fonctionnement des services de médecine de prévention (projets de mutualisation, améliorer l'accès des agents au service de médecine de prévention...);
- développer les réseaux de préventeurs (événements à caractère ministériel ou interministériel, mise en place d'outils collaboratifs...);
- prévenir les risques psycho-sociaux (burn-out, bore out, risque suicidaire, risques liés à l'utilisation des outils numériques, actions de sensibilisation, médiation, régulation d'équipe...);
- prévenir le risque lié aux déplacements routiers ;
- prévenir les troubles musculo-squelettiques (études ergonomiques, actions de sensibilisation...);
- prévenir les conduites addictives ;
- prévenir les risques liés à la sédentarité ;
- développer l'autonomie des agents, la reconnaissance, la coopération... ;
- prévenir l'absentéisme ;
- mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle ;
- accompagner les changements organisationnels (études d'impacts, accompagnement au changement, formalisation d'une démarche collective sur les missions et les axes d'amélioration des conditions de travail...);