

L'ACTU RH

La newsletter RH interministérielle Provence-Alpes-Côte d'Azur

Toute l'équipe de la PFRH* vous souhaite une très belle année 2024

UNE NOUVELLE ANNEE SOUS LE SIGNE DE LA COLLABORATION, DE LA MOBILISATION ET DU PARTAGE DE BONNES PRATIQUES POUR CONTINUER À FAIRE VIVRE LA FEUILLE DE ROUTE RH

* plate-forme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (préfecture de région)

16/01 AGENDA

Journée inter-fonction publique

Visio préparation printemps de l'emploi public

25/01

Réunion du réseau formation

26/01

Forum des stages à l'IMPGT (Aix-Marseille Université)

6/02

Webinaire acteurs publics-Attractivité avec France Travail

9/02

Visite du pôle modernisation et moyens dans le 06

15/02

Comité régional des DRH de l'État

16/02

Comité local de l'emploi public départemental (13)

L'édito de Didier MAMIS

Secrétaire général pour les affaires régionales (Préfecture de région Provence-Alpes-Côte d'Azur)

Très heureux d'ouvrir ce premier numéro d'ACTU'RH 2024, une année, qui nous le savons, sera encore dense dans tous les domaines d'action de l'Etat, et bien évidemment sportive, avec l'accueil des olympiades d'été.

Les ressources humaines seront plus que jamais un facteur de réussite essentiel pour nos administrations. Nous devons conduire une véritable politique de l'emploi public. Dans ce cadre, notre mobilisation collective pour promouvoir l'attractivité des métiers de la fonction publique comme pour renouveler nos pratiques de recrutement et de fidélisation des talents, reste la priorité. Ce sera l'objectif des événements organisés dans le cadre du "Printemps de l'emploi public en Provence-Alpes-Côte d'Azur", pour lesquels nous comptons sur votre implication. Ce sera également la deuxième année de conduite de la feuille de route régionale Ressources Humaines 2023-2025. Enrichie des réflexions du comité des responsables RH, et portée par la PFRH, elle a vocation à fédérer nos actions autour d'objectifs communs et partagés. Les projets développés autour de cette stratégie RH régionale donneront sans nul doute matière à alimenter cette newsletter tout au long de l'année !

Bonne lecture et bonne année à toutes et tous.

1 MOIS, 1 QUESTION

Combien d'agents publics ont contribué à la grande consultation nationale de fonction publique + ?

- 95 000
- 240 000
- 110 000

Découvrez la réponse dans la newsletter

C'EST LE MOIS DU MENTORAT

Et si vous deveniez mentor ?

Intégré comme objectif prioritaire dans le programme "Fonction Publique +", le mentorat est un outil intéressant pour améliorer l'attractivité, fidéliser les agents mais aussi diversifier les profils.

Il permet de construire une relation d'aide, de soutien, d'échanges et d'apprentissage, dans laquelle un agent va faire partager son expérience et son expertise dans le but de favoriser l'intégration et le développement d'une autre personne.

3 guides sont mis à votre disposition et à diffuser pour déployer le mentorat auprès de votre organisation.

Dans notre région, le Secrétariat Général Commun du 06 s'est déjà lancé dans le démarche et souhaite la développer avec l'appui de la PFRH.

 **en savoir plus**
Guides pratiques pour accompagner le déploiement

 Guide d'engagement de la fonction publique en faveur du mentorat



FOCUS RECRUTEMENT

Pourquoi miser sur les challenges étudiants ?

Les challenges étudiants représentent un avantage concurrentiel pour trouver de nouveaux talents.

Les avantages :

- canal privilégié de sourcing
- développer les compétences pour les étudiants en quête d'expérience
- développer sa marque employeur
- faire découvrir des métiers et susciter des vocations
- recruter en alternance, stage ou CDD

Alors pourquoi ne pas se rapprocher d'une école et réaliser votre challenge étudiant ?



SE MOBILISER POUR LA QVCT

Formation sur la mise en place d'espaces de discussion sur le travail (EDT)

Suite à la publication du guide pratique de la DGAFP sur la mise en place et l'animation des EDT, la PFRH et l'ARACT Provence-Alpes-Côte d'Azur se sont mobilisées le 08 décembre dernier pour d'accompagner les services de l'Etat dans leur déploiement.

Les EDT favorisent les échanges entre les agents sur les conditions de travail et son organisation, permettant ainsi de proposer des pistes d'améliorations. Ils peuvent être utilisés pour accompagner les services publics pour traiter leurs nombreux enjeux (efficacité et qualité du service, sens du travail, meilleur prise en compte de la santé des agents...)

Les participants ont pu acquérir des repères et des outils pour engager une démarche et créer un espace de discussion dans leur structure.

 **RETOUR SUR LE 2ÈME COMITÉ LOCAL DE L'EMPLOI PUBLIC RÉGIONAL**

Le 5 décembre dernier, plus d'une quarantaine d'acteurs concourant à la politique de l'emploi public se sont réunis en préfecture à Marseille.

Lors de cet après-midi de nombreuses interventions ont permis d'apprécier la situation de l'emploi public en région et de partager des expériences et des méthodes pour développer l'attractivité mais aussi, inciter à élargir les viviers de recrutement.

Mme Mathilde Icard (DGAFP)¹ et Mme Axelle Barrau (DITP)² ont souligné l'importance d'anticiper les perspectives de départs massifs à la retraite par des actions concrètes territorialisées notamment lors du printemps de l'emploi public en 2024.

La mobilisation collective sera le maître mot pour l'année 2024 afin de relever les enjeux de l'attractivité des emplois publics.



¹ Direction générale de l'administration et de la fonction publique
² Direction Interministérielle de la Transformation Publique

GUIDE PRATIQUE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT

Vous retrouverez :

- Des éclairages et des solutions pratiques pour mieux se former et mieux organiser la formation et le développement de compétences
- Une présentation des dispositifs de formations
- Des outils et méthodologies pour construire un parcours de formation individualisé

L'objectif est de contribuer à rendre effectif le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie

 **PREMIERS RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE**

Vous avez été plus de 110 000 à contribuer à la grande consultation sur les modes et conditions de travail. Ainsi, plus de 273 000 améliorations et attentes ont été suggérées.

Objectif : améliorer la qualité de vie et les conditions de travail des agents publics

Pour en savoir plus :

-  Accès au site de la consultation
-  Replay du webinaire de Stanislas Guerini sur les premiers enseignements de la consultation

DÉVELOPPER L'ATTRACTIVITÉ DE LA FILIÈRE NUMÉRIQUE

Diffusion du référentiel de rémunération des 55 métiers du numérique

Pour réussir les grands chantiers de transformation et garantir la souveraineté, l'État doit disposer des meilleurs talents dans un secteur très concurrentiel.

Ce référentiel interministériel a été mis à jour par une circulaire du 3 janvier 2024, dans le but de fluidifier les recrutements et les renouvellements des contrats en simplifiant les procédures.

- S'applique aux agents contractuels
- Fixe des seuils de salaires pour 55 métiers identifiés, selon 4 niveaux d'expérience
- Valeurs de référence correspondant à des montants de salaires observés sur le marché de l'emploi
- Préconisation de primo-CDIisation pour les métiers les plus en tension
- Portabilité des CDI privilégiée et facilitée pour encourager les mobilités

De nombreux postes sont à pourvoir cliquez ici pour retrouver les offres.



N'HÉSITEZ PAS À NOUS FAIRE PART DE VOS IDÉES DE SUJETS RH QUE VOUS AIMERIEZ VOIR ABORDER DANS LES PROCHAINES LETTRES EN FLASHANT CE QR CODE OU PAR MAIL



**Vous souhaitez être au courant de l'actualité RH ?
 envoyez un mail à : sgar-acturh@paca.gouv.fr**

