

# L'ACTURH

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

## AGENDA

### AVRIL

- 4 PEP'S : Stade vers l'emploi public à Marseille
  - 5 Séminaire du projet de service du SGCD 84
  - 5 PEP'S : journée nationale des métiers de l'administration pénitentiaire à Marseille
  - 11 PEP'S : Forum de l'emploi public en Avignon
  - 16 Séminaire du projet de service du SGCD 13
  - 18 Comité local FIPHFP
  - 19 PEP'S : Forum de l'emploi public à Nice
- ### MAI
- 15 Séminaire du réseau GPRH
  - 23 Alternance dating à l'IMPGT à Aix-en-Provence
  - 30 Rencontres de l'attractivité

## 1 MOIS, 1 QUESTION ?

### Qu'est ce que Mentor ?

- Une plateforme de formation en ligne
- Une formation pour faire du mentorat
- Une personne qui souhaite partager son expérience

**Découvrez la réponse dans la newsletter**

## L'édito de Walter DEPETRIS

Directeur du Secrétariat général commun départemental (SGCD) des Alpes-Maritimes (MIOM)

Le **comité local de l'emploi public départemental (CLEP-D) des Alpes-Maritimes** s'est réuni pour la première fois le 30 novembre 2023, sous la présidence de monsieur Philippe LOOS, secrétaire général de la préfecture. Il rassemble, avec France Travail, les responsables "ressources humaines" des trois fonctions publiques. Les participants ont pu partager des préoccupations communes portant essentiellement sur le déficit d'attractivité des emplois publics, dans un contexte de besoin de renouvellement massif des emplois et compétences. Cette baisse d'attractivité est lourdement ressentie au sein du département, où elle est alimentée et aggravée par le coût particulièrement élevé du logement. Il est ainsi difficile pour les employeurs publics locaux d'attirer et même de fidéliser les talents.

Face à ce constat, le CLEP-D 06 s'est fixé comme objectif principal de faciliter le pourvoi des emplois de nos services, en mobilisant pleinement l'**offre de service de France Travail**, ainsi qu'en **valorisant la qualité de vie au travail** et le **sens des missions au sein des services publics**.

La première action retenue est l'organisation, pilotée par France Travail et le SGCD 06, d'un **forum le 19 avril à Nice (salle Laure Eycard)**. Dans le cadre du printemps de l'emploi public, il rassemblera les principales structures représentatives des trois fonctions publiques dans le département, qui tiendront chacune un stand. Les candidats aux offres d'emplois, préalablement diffusées à travers les réseaux de France Travail et de ses partenaires, y seront accueillis. Plus largement, ce forum vise tout public intéressé par l'idée de rejoindre la sphère publique ou souhaitant des informations sur la nature des postes offerts, les offres d'apprentissage, ou encore les différents concours et voie d'accès.

## L'ACTION SOCIALE

### Vous recherchez un mode de garde pour votre enfant ?

Dans le cadre de l'action sociale interministérielle, des berceaux sont réservés pour les agents de l'État dans les six départements de la région.

Sur le site internet de la SRIAS (section régionale interministérielle d'action sociale), vous retrouverez la liste des crèches, la grille d'attribution des points qui permettent le classement des dossiers mais aussi, l'ensemble des prestations accessibles aux agents rémunérés sur le budget de l'État

**N'ATTENDEZ PAS CLIQUEZ ICI POUR VOUS INSCRIRE : PREMIERE COMMISSION D'ATTRIBUTION EN AVRIL**

### Nouveau simulateur d'aide



[cliquez-ici pour accéder au simulateur](#)

La DGAFP a mis en place un nouveau simulateur dont l'objectif est de connaître rapidement les aides auxquelles vous pouvez prétendre

**Pour tous renseignements supplémentaires vous pouvez adresser un mail à : [sgar-asi-pfrh@paca.gouv.fr](mailto:sgar-asi-pfrh@paca.gouv.fr)**

## FEUILLE DE ROUTE RÉGIONALE RESSOURCES HUMAINES

### La mise en place d'indicateurs de performance

Le 28 mars 2023, le préfet de région a signé la première feuille de route régionale « ressources humaines » 2023-2025.

Dans le cadre général d'évaluation des politiques publiques, il était essentiel de la doter d'indicateurs de pilotage afin de mesurer l'effectivité de son déploiement, de mieux objectiver la portée des actions et pouvoir les adapter, le cas échéant.

Les travaux conduits lors du dernier comité de pilotage des responsables RH de l'État (C3RH) du 15 février ont permis d'identifier collectivement plus d'une vingtaine d'indicateurs qui seront proposés à la validation du préfet de région.

### Quelques exemples :

- Nombre de réunions des instances de gouvernance (C3RH/CLEP), pour mesurer la vitalité de ces instances et la mobilisation autour de la politique de l'emploi public.
- Nombre d'évènements organisés en matière d'emploi et de mobilité, pour évaluer le déploiement des actions de promotion des emplois publics sur l'ensemble du territoire.
- Volume d'agents ayant bénéficié d'une formation interministérielle, pour apprécier la diffusion d'une culture commune interministérielle.

Mais ne l'oublions pas, au-delà des chiffres, le pilotage implique aussi une véritable analyse des données pour guider les décisions. Un beau challenge à venir pour le C3RH !

**LA SEMAINE DE 4 JOURS : L'EXPÉRIMENTATION COMMENCE DÈS AVRIL**

Principes directeurs . objectifs . méthodologie : découvrez la note de cadrage du 22 mars  [cliquez-ici](#)

Pour répondre aux attentes exprimées par les agents lors de la consultation "Fonction publique +" mais aussi, pour améliorer l'attractivité, les conditions de travail et moderniser le fonctionnement des services publics, le premier ministre a demandé que l'expérimentation de la semaine de 4 jours soit lancée dans l'ensemble des ministères au niveau central et déconcentré.

**Principes :**

- Respect des volumes horaires annuels obligatoires (1607h)
- Sur volontariat
- Mise en œuvre à effectifs constants
- liberté de tester d'autres formes de modulation  
*(semaine de 4,5 jours, alternance de semaines en 4 et en 5 jours)*

**Calendrier :**

- Durée : 1 an d'expérimentation
- Début : entre avril et septembre 2024

**Suivi :**

- Une grille de critères sera élaborée pour évaluer les impacts sur :
- les individus,
  - le collectif de travail,
  - la performance du service,
  - l'égalité professionnelle
  - le plan environnemental

**LE PLAN RÉGIONAL INTERMINISTÉRIEL DE FORMATION (PRIF) 2024 POUR ACCOMPAGNER LA POLITIQUE DE TRANSFORMATION PUBLIQUE**

Outre les réponses aux besoins des services sur l'intelligence artificielle, l'innovation dans les débats publics et la communication non violente, le PRIF met l'accent sur le renforcement des compétences des managers et des acteurs de la filière RH et vise à :

① Donner une **culture managériale commune aux encadrants de Provence-Alpes-Côte d'Azur**

**LES 3 OBJECTIFS DE L'OFFRE DE FORMATION DES MANAGERS**

- acquérir des compétences managériales fondamentales
- découvrir ou conforter de nouvelles pratiques et postures managériales
- accompagner les projets de transformation, en conjuguant performance et bien-être au travail dans leur quotidien de managers confrontés à de fortes sollicitations

**QUELQUES EXEMPLES :**

Règles et connaissances RH de base ; travailler dans l'urgence sans s'épuiser ; développer son intelligence émotionnelle ; argumenter pour convaincre ; conjuguer performance et sérénité

② Faciliter **l'appropriation du champ statutaire et des règles de gestion par les gestionnaires "ressources humaines"**

2 nouvelles formations enrichissent l'offre des fondamentaux en complément des livrets pédagogiques et des modules d'auto-formation en ligne sur la plate-forme MENTOR déployé progressivement pour professionnaliser les gestionnaires RH

- la maîtrise du régime des absences pour maladie, accidents, invalidité
- la maîtrise du régime des retraites dans la fonction publique.

③ **Professionaliser les managers et les responsables ressources humaines au recrutement**

**LES 4 OBJECTIFS PRINCIPAUX**

- anticiper et identifier les compétences nécessaires aux postes à pourvoir
- rédiger des offres d'emplois attractives
- rechercher des profils par du sourcing actif multisupports
- communiquer sur les offres disponibles avec des techniques de recrutement variées et innovantes.

**CONNAISSEZ-VOUS MENTOR ?**

**C'EST QUOI ?**

C'est la plateforme de formation en ligne pour tous les ministères

**OBJECTIFS :**

- Mettre à disposition une offre en libre-service accessible à tout moment pour les agents
- Permettre aux services de formation de mettre en œuvre leur plan de formation à destination de leurs agents

**POUR QUI ?**

Tous les agents dont le ministère est partenaire du programme Mentor

**L'OFFRE DE FORMATION :**

Mentor propose une offre de formation interministérielle en évolution permanente, sur des domaines transversaux organisés en 13 collections thématiques

Une des formations à retrouver est celle sur les fondamentaux de la laïcité obligatoire pour les agents publics.

**CRÉEZ-ICI VOTRE COMPTE ET RETROUVEZ + DE 1 000 FORMATIONS**



[Plus d'informations ici](#)



[Inscription à la newsletter](#)

**COMpte ÉPARGNE-TEMPS (CET) : DES MESURES TEMPORAIRES EN RAISON DE L'ORGANISATION DES JEUX OLYMPIQUES ET PARALYMPIQUES**

Ce qui change en 2024

Pour les **3 versants** :

- le plafond global du CET, est exceptionnellement augmenté de 10 jours, fixé ainsi à 70 jours

**À NOTER** : pour les années suivantes, les jours épargnés excédant le plafond global de 60 jours pourront être maintenus sur le CET ou être consommés

Pour la fonction publique **territoriale et d'État** :

- la progression annuelle maximale du nombre de jours pouvant être inscrits sur un CET est doublée pour l'année 2024 et passe de 10 à 20 jours

Pour la fonction publique **hospitalière**

- la progression maximale du nombre de jours pouvant être inscrits, au titre de l'année 2024 est fixé à 25 jours

[cliquez-ici](#)  Arrêté créant des dispositions temporaires dans la fonction publique d'Etat

 Arrêté créant des dispositions temporaires dans la fonction publique hospitalière

 Arrêté créant des dispositions temporaires dans la fonction publique territoriale



**N'HÉSITEZ PAS À NOUS FAIRE PART DES 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](mailto:sgar-acturh@paca.gouv.fr)**