



L'ACTU RH

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

AGENDA

MARS

12

Salon de l'emploi Public à Paris

13

PEP'S : Forum Dign'emploi

15

PEP'S : Forum de l'apprentissage à Marseille

AVRIL

4

PEP'S : Stade vers l'emploi public à Marseille

11

PEP'S : Forum de l'emploi public à Avignon

19

PEP'S : Forum de l'emploi public à Nice

1 MOIS, 1 QUESTION



Que veut dire ITM ?

- Innovation, transformation et mobilisation
- Indemnité temporaire de mobilité
- Initiative technologique mutualisable

Découvrez la réponse dans la newsletter

L'édito de Hélène CARON

Directrice régionale aux droits des femmes et à l'égalité

L'égalité entre les femmes et les hommes a été renouvelée « grande cause » du second quinquennat du président de la République. Le plan interministériel 2023-2027 « toutes et tous égaux », en constitue la feuille de route. Représentant 20 % de l'emploi en France, la fonction publique avec 62 % de femmes parmi ses agents se doit d'être exemplaire. Mais des inégalités persistent. L'axe égalité professionnelle et économique du plan prévoit la création d'un index égalité professionnelle applicable aux 3 versants de la fonction publique et le renforcement du dispositif de nominations équilibrées. La loi du 19 juillet 2023 et le décret 2023-1136 du 3 décembre 2023 ont d'ores et déjà acté ces mesures.

Le 8 mars, journée internationale pour les droits des femmes, constitue un rendez-vous incontournable pour pointer les inégalités persistantes et mobiliser sur les actions pour les réduire. Les ressources humaines constituent un levier essentiel pour progresser (recrutement, évolution professionnelle, formation, équilibre des temps de vie, prévention et lutte contre les violences sexuelles et sexistes...) et c'est au quotidien, tout au long de l'année, en poursuivant par des actions concrètes l'objectif d'égalité dans toutes nos missions que nous serons, chacune et chacun, acteurs de l'avancée vers une égalité réelle.

LES LAURÉATS 2024 DU FONDS ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE (FEP)

QU'EST CE QUE LE FEP ? [En savoir plus](#)

Le FEP récompense chaque année des projets de services pour promouvoir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Il a été mis en place en 2019 pour l'Etat et étendu aux autres versants en 2022.

LES 5 LAURÉATS EN PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR :

- Le secrétariat général commun départemental des Hautes-Alpes
Égalité professionnelle : ensemble, à nous de jouer !
- La direction départementale des finances publiques du Var
Lutter contre le sexisme en théâtre forum
- Le centre hospitalier intercommunal de Toulon/ La Seyne-sur-Mer
Journée territoriale de sensibilisation à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Le centre Hospitalier de Cannes Simone Veil
Création d'une salle d'allaitement pour le personnel
- Le service départemental incendie et secours des Bouches-du-Rhône
Formation sur l'éthique et la déontologie dans le cadre de la lutte contre les discriminations

2 documents essentiels :

Rapport annuel sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique - édition 2023

[cliquez-ici](#)
Décret du 5 décembre 2023 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'État

C'EST LE MOIS DE L'APPRENTISSAGE EN RÉGION PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR

L'apprentissage : un dispositif clé à utiliser dans un contexte de déficit d'attractivité de la Fonction publique

25 518 c'est le nombre de contrats d'apprentissage signés dans la fonction publique en 2022

Le Président de la République a fixé l'objectif de recrutement d'un million d'apprentis d'ici la fin du quinquennat. Dans un objectif d'exemplarité des employeurs publics et pour poursuivre cette dynamique de nouveaux objectifs et mesures ont été fixés pour la période 2023-2026.

Rappelons que pour les employeurs de la fonction publique d'Etat et hospitalière, une aide minimale de 3 000€ par an et par apprenti est octroyée pour assurer la prise en charge partielle des coûts de formation.

Concernant la fonction publique territoriale, l'État contribue à hauteur de 15 millions d'euros entre 2023 et 2025 pour le financement de la formation.

LES AVANTAGES POUR LE RECRUTEUR :

- Créer un nouveau vivier de candidats
- Bénéficier d'un regard neuf
- Booster la marque employeur
- Transmettre les savoir-faire
- Bénéficier d'un coût salarial allégué

Et si vous recrutiez un apprenti ?

La boîte à documents utiles :

L'apprentissage dans la fonction publique de l'Etat
Guide pratique à l'usage des services de ressources humaines

[cliquez-ici](#)
Accédez à la plateforme PASS gouvernement pour déposer vos offres d'apprentissage

Apprentissage dans la fonction publique : quelles sont les règles ?

Circulaire du 10 mars 2023 relative au renforcement du recrutement d'apprentis dans la fonction publique pour les années 2023-2026

De nombreux employeurs publics seront présents lors du salon régional des métiers et de l'alternance

Parc Chanut à Marseille 15 mars

LE PRINTEMPS DE L'EMPLOI PUBLIC EN PACA : C'EST PARTI !

À compter le **13 mars**, les recruteurs publics se mobilisent pour faire découvrir la fonction publique, la variété des missions et des métiers sur l'ensemble des départements de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur.

À Marseille le **4 avril**, un **stade vers l'emploi public** aura lieu au **stade Delort**.

Cet événement inédit dans la fonction publique, piloté par France Travail en collaboration avec la PFRH va permettre de tester un mode de recrutement innovant.

Le stade vers l'emploi 100% fonction publique c'est :

- 7 administrations mobilisées
- Plus d'une vingtaine d'offres d'emploi
- Un mode de recrutement axé sur les soft skills
- Des activités sportives le matin et des jobs dating l'après midi

Organisez votre événement et **communiquez** autour de vous !

Retrouvez l'ensemble du programme en **cliquant ici**



CRÉATION D'UNE COMMUNAUTÉ INTERMINISTÉRIELLE DE CO-DÉVELOPPEURS

Pour accompagner la transformation publique sur l'ensemble du territoire national, la DITP* souhaite former des co-développeurs afin d'internaliser des compétences précieuses pour l'administration

LE CO-DÉVELOPPEMENT EN 3 MOTS

- intelligence collective
- partage
- coopération

L'OBJECTIF :

Clarifier des situations professionnelles et faire émerger des solutions dans un cadre de confidentialité, d'écoute et de parité

LES AVANTAGES

- Réalisé à partir de situations réelles et vécues
- Groupe de pairs
- Environnement de confiance, neutre, et ouvert

LE PRINCIPE :

Un groupe d'une dizaine de pairs parmi lesquelles 1 facilitateur, 1 demandeur et des consultants échangent pour trouver des éléments de réponse

Si vous souhaitez vous former co-développement, envoyez un mail à plate-forme-rh@paca.gouv.fr avec votre CV et vos motivations

*Direction interministérielle de la Transformation publique

LA PROFESSIONNALISATION DE LA FILIÈRE RH

L'OBJECTIF :

Offrir un cadre commun de formation pour permettre aux gestionnaires RH de tous les ministères de se professionnaliser face à un champ statutaire complexe, pas toujours maîtrisé et une très grande hétérogénéité dans l'offre de formation, dans un contexte de tensions au recrutement et à la fidélisation.

LE PARCOURS :

12 thématiques couvrant les étapes de la carrière d'un agent pour maîtriser le champ statutaire et les règles de gestion. Chaque thématique s'appuie sur un livret de formation conçu par la DGAFP.

**DÉJÀ 5 LIVRETS SONT EN LIGNE
CLIQUEZ-ICI POUR LES CONSULTER**

Ces livrets à dimension pédagogique, contribueront à la montée en compétences des gestionnaires RH. Ils seront complétés par des modules d'auto-formation en ligne sur MENTOR

Le **1er module d'auto-formation portera sur le code général de la fonction publique et les droits et obligations des agents publics.**

LE SOUTIEN À L'ATTRACTIVITÉ : CONNAISSEZ VOUS L'ITM ?

L'indemnité temporaire de mobilité : un outil d'accompagnement à la mobilité



POUR QUI ?

Agents titulaires et non titulaires de l'Etat, des collectivités territoriales, et des établissements hospitaliers



QUAND ?

Lors d'une mobilité fonctionnelle ou géographique



2 CONDITIONS CUMULATIVES

- Exercice réel d'une mobilité
- Existence d'une difficulté particulière de recrutement



MODALITES D'ATTRIBUTION

Le montant de l'ITM est modulé en fonction de l'emploi et dans la limite du montant maximal de 10 000€

Indemnité versée en 3 parts :

- 40% lors de l'installation du fonctionnaire dans son nouvel emploi
- 20% au terme d'une durée égale à la moitié de la période de référence
- 40% au terme de la période référence



A PRENDRE EN COMPTE

Ne peut pas être attribuée aux agents dont l'emploi constitue une 1ère affectation
+
Exclusive de toute autre indemnité de même nature

Plus d'informations sur le décret portant création d'une indemnité temporaire de mobilité du 17 avril 2008 en **cliquant ici**

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