

# L'ACTURH

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

## L'édito de Magali PALOT

Cheffe du Service des Ressources Humaines - Secrétariat général commun des Bouches-du-Rhône (MIOM)

Le 16 février 2024, la préfecture des Bouches-du-Rhône a installé son **premier comité de l'emploi public départemental (CLEP)**, sous la présidence de monsieur Cyrille LE VELY, secrétaire général de la préfecture. Plus de 30 personnes, représentant des employeurs des trois versants de la fonction publique, étaient présentes, démontrant un intérêt partagé sur les sujets d'attractivité et de carrière des agents publics. **Notre souhait était d'inscrire résolument les travaux du CLEP 13 dans le partage, l'innovation et la co-construction de réponses opérationnelles.** Cette réunion a permis de soulever les enjeux majeurs que sont les besoins et les perspectives en matière de ressources humaines, l'attractivité de notre département et de mettre en exergue des actions innovantes déjà portées. Cette première séance de travail augure de nouveaux axes collaboratifs à venir et la mise en marche d'une véritable dynamique partenariale.

Ce mois de février était décidément très riche en actualité puisque le **parcours d'accompagnement managérial** porté par le service des ressources humaines du secrétariat général commun des Bouches-du-Rhône (SGC 13) a obtenu le financement demandé par le fonds pour la transformation de l'action publique (FTAP). Ce parcours est à la fois un espace de rencontres, de partage d'expériences et de mise à disposition d'outils que les cadres pourront tester et s'approprier : séances d'ateliers d'information, de coaching (individuels ou collectifs) et de co-développement, de formations, de conférences. S'il est prévu que le parcours prenne fin en 2024, son esprit a vocation à perdurer. Il évoluera sous la forme d'un **"campus du manager"**. Ainsi, le SGC 13 poursuivra son action d'appui à la fonction managériale en élargissant son périmètre vers les directions départementales interministérielles qu'il soutient. **Je suis ravie de partager ces beaux projets fédérateurs portés par les équipes du service RH du SGC 13 dans ce nouveau numéro de l'Actu'rh !**

## AGENDA

### FÉVRIER

06

Webinaire "les mardis du Réseau" de France Travail

15

Comité régional des responsables RH

21

Webinaire Fonds

### MARS

12

Salon de l'emploi Public à Paris

13

Pep's : Dign'emploi

19

Rencontre inter Fonction Publique

### AVRIL

Pep's : stade vers l'emploi

## 1 MOIS, 1 QUESTION

### Pourquoi instaurer des indicateurs de performance ?

- Pour rajouter une mission supplémentaire aux PFRH
- Parce que c'est dans l'air du temps
- Pour mieux évaluer les actions mises en place dans le cadre de la feuille de route régionale RH

*Découvrez la réponse dans la newsletter*

## PEP'S : UN ÉVÉNEMENT RÉGIONAL

PRINTEMPS  
DE  
L'EMPLOI  
PUBLIC

EN RÉGION PROVENCE ALPES CÔTES D'AZUR À PARTIR D'AVRIL 2024

choisir  
le service  
public.com

Grâce à la mobilisation des employeurs publics, dès la mi-mars, de nombreux événements (forums, témoignages, portes ouvertes...) seront conduits pour promouvoir l'attractivité de la fonction publique.

**Les objectifs** : faire connaître nos métiers, faire découvrir nos administrations et la variété de nos missions.

L'ensemble des événements déployés sur toute la région Provence-Alpes-Côte d'Azur sera organisé sous une bannière commune **"le Printemps de l'emploi public"**

Le programme est à retrouver bientôt sur le site de la préfecture de région

## ON SE MOBILISE POUR L'ATTRACTIVITÉ DE LA FONCTION PUBLIQUE

### Participation aux mardis du Réseau de France Travail

Orchestrés par la Direction des Opérations de France Travail, les "Mardis du Réseau" sont destinés aux collaborateurs de France Travail.

L'objectif du webinaire du 6 février : mettre en lumière les opportunités professionnelles au sein de la fonction publique.

La plate-forme régionale d'appui interministériel à la GRH (PFRH), la direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement (Delphine DUPUIS, responsable RH) et le secrétariat général commun de la préfecture des Alpes-Maritimes (Christian JEHL- directeur adjoint) se sont mobilisés pour témoigner et mettre en avant la richesse des métiers de la fonction publique et la possibilité d'y accéder pour les contractuels.

Ce webinaire a illustré la collaboration étroite nouée entre les équipes de France Travail et les employeurs publics pour améliorer l'attractivité des offres d'emploi et identifier les futurs talents.



Depuis 2021 d'importantes évolutions réglementaires et organisationnelles dans un contexte de crise sanitaire, l'augmentation des situations de risques psychosociaux, ont mis en évidence la nécessité d'accompagner les managers dans leur montée en compétence, leur capacité à accompagner les transformations, leur compréhension des enjeux de leur environnement professionnel. Fruit d'une large concertation interne, le parcours d'accompagnement élaboré par le SGC 13 vise à **développer une culture managériale commune, promouvoir des pratiques de management stimulantes et bienveillantes.**

Il permet notamment aux cadres d'échanger et de travailler sur les valeurs qui les guident dans leurs fonctions managériales par la mise en place d'ateliers de **coaching**, de **codéveloppement** et de **formation**. Il se veut complémentaire des actions de formation mises en œuvre dans le cadre de la stratégie territoriale RH de l'État et du plan local de formation.

L'objectif général est d'**atteindre une fluidité de l'organisation du travail, une diminution de l'absentéisme, une diminution des situations de risques psychosociaux.**

Ce projet a reçu le soutien du Fonds de transformation de l'action publique.

## Retour sur le comité des responsables RH de l'État (C3RH)



Le premier C3RH de cette année 2024 s'est réuni le 15 février, dans les locaux de la direction régionale de France Travail, à Marseille. Il a rassemblé une trentaine de personnes, représentant les principaux départements ministériels présents sur le territoire régional, mais également des représentants de la fonction publique territoriale et hospitalière.

La matinée, consacrée au partage d'informations et d'expériences, fut notamment l'occasion de mettre en lumière un dispositif encore souvent méconnu : l'immersion professionnelle. France Travail a ainsi présenté son offre d'immersion facilitée, dont les employeurs publics peuvent bénéficier, pour accompagner les recrutements externes. La DGAFP a quant à elle rappelé le dispositif d'immersion ouvert au sein de la fonction publique pour faciliter et accompagner la mobilité des agents publics.



L'après-midi était placé sous le signe de la réflexion sur le pilotage de la feuille de route RH régionale 2023-2025. Quatre axes prioritaires de travail ont été identifiés pour 2024 : la poursuite de la professionnalisation RH, le développement du co-développement/coaching, l'appui aux démarches QVCT (qualité de vie et conditions de travail), le développement des partenariats avec les écoles ou les universités. Un travail en ateliers a également été conduit pour définir les indicateurs à déployer afin d'assurer le suivi de la feuille de route régionale et évaluer les actions conduites.

Une journée riche en discussions, en témoignages et en travail collaboratif permettant de commencer l'année dans une belle dynamique ! Merci à la direction régionale de France Travail pour avoir accueilli et participé activement à l'organisation de cette journée, aux intervenants et à l'ensemble des participants pour leurs contributions.

## RAPPORT ANNUEL SUR L'ÉTAT DE LA FONCTION PUBLIQUE EN 2023

Pour cette nouvelle édition, outre les traditionnelles données sur l'emploi public, ce rapport contient 2 dossiers.



### DOSSIER 1 : Les mobilités entre 2018 et 2021

Durant l'année 2021, **390 200 agents** de la fonction publique ont changé d'établissement. Ce chiffre varie significativement selon les versants :

- Fonction publique d'État : 11.8%
- Fonction publique territoriale : 3.9%
- Fonction publique hospitalière : 4.9%

- Le **taux de mobilité baisse avec l'âge.**
- Le taux est plus faible pour les catégories C mais plus élevé pour les femmes.

Dans 1/3 des cas, le **changement d'administration va de pair avec un changement de département d'affectation**

- Le mouvement interdépartemental est plus fréquent dans la fonction publique d'État.
- Il concerne plus les hommes, les jeunes et les catégories A.

En 2021, **8% des contractuels en poste ont été titularisés.**

### DOSSIER 2 : Les évolutions de salaires des agents en place

Les deux tiers des salariés de la fonction publique ont été présents toute l'année, en 2020 et en 2021, chez le même employeur et avec la même quotité de travail, soit 3,2 millions d'agents en équivalent temps plein définis comme restant « en place ».

La rémunération moyenne nette des personnes restant en place augmente de 3.5% entre 2020 et 2021

- **Évolution plus dynamique pour les femmes** en particulier dans la fonction publique d'État
- **80% des agents voient leur salaire net augmenter**
  - 59€ pour 40% d'entre eux
  - 116€ pour plus de la moitié dans la fonction publique hospitalière
- 20% des agents en place ont connu une baisse de salaire (prime, rémunérations annexes, notamment du fait de la fin des mesures décidées lors de la crise sanitaires)

**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)**

