



Par le biais d'un stage, les jeunes sont à même d'identifier le métier qui pourrait leur plaire.

BURGER/PHANIE

Accueil des stagiaires Un échange bénéfique et valorisant

Vrai service à la population, l'accueil des stagiaires est une tâche chronophage, souvent dévolue aux services RH, et très peu mise en lumière. On en parle ?

« **L**e stage est devenu incontournable dans tous les domaines et à tous les niveaux », admet Jean-Marc Kueny, responsable de l'unité « recrutement et parcours professionnels » pour la ville et l'agglomération de Mulhouse (1600 agents, 273900 hab.). Depuis quelques années, le nombre de demandes ne fait qu'augmenter auprès de la collectivité alsacienne. « Il y a dix ans, nous comptions 300 candidatures. Depuis cinq ans, le chiffre est monté à 500 et, en 2016,

nous avons enregistré pas moins de 1200 requêtes », constate-t-il. Avec une proportion importante de jeunes, Mulhouse affiche en effet sa volonté d'ouvrir la collectivité au public.

UN OUTIL SOCIAL

La ville a passé une convention avec trois collèges situés en zone d'éducation prioritaire. « Nous sommes engagés, notamment sur les stages d'observation en classe de troisième, à considérer les demandes avec une particulière bienveillance », confie Jean-Marc Kueny. Car le stage est aussi un outil social.

« C'est notre rôle de maintenir un fort taux d'acceptation », confirme Marie Okiere. La responsable du service « insertion » des communes de Lille (233900 hab.)

et de Hellemmes (18500 hab., Nord), qui regroupent 4500 agents, travaille avec cinq collèges lillois. «Nous acceptons entre 15 et 20 stagiaires par établissement. Pour certains jeunes, ce sont des expériences professionnelles antidécrochage. Nous les accompagnons sur l'identification du service ou du métier qui pourrait leur plaire. C'est un partenariat avec l'institution scolaire.» Une exigence sociale également maintenue par les petites collectivités. La mairie de Saint-Doulchard (130 agents, 9400 hab., Cher) reçoit plus de 100 demandes de stage par an. «Nous en acceptons environ 40 %. C'est important pour nous d'accueillir des enfants de la commune et de leur donner une première image du service public», affirme Audrey Petiot, la directrice des ressources humaines (DRH).

DÉMYSTIFIER LE TRAVAIL

«Le stage doit être une immersion, c'est un moment de découverte et de valorisation pour le jeune comme pour nous», admet Bertrand Méoni, DRH de Toulon (300 agents, 165600 hab.). Pour Jean-Marc Kueny, la relation qui se crée pendant cette période est importante, «elle démystifie le travail des agents auprès du public».

Un bénéfice d'image pour les villes, doublé d'un réel échange. Car si les stages d'observation effectués par les collégiens forment le gros des effectifs, certaines collectivités, comme Aix-en-Provence (2 250 agents, 142 200 hab.), accueillent aussi des étudiants. «Sur 600 demandeurs, 100 sont collégiens, le reste concerne des CAP, des bacs pros, des bac +2 à bac +4 ainsi qu'une trentaine de stagiaires gratifiés», assure Sonia Pavic, directrice générale adjointe RH. «Les étudiants nous confrontent à un savoir théorique. Nous nous appuyons beaucoup sur eux pour faire du benchmarking et de l'analyse juridique sur l'application des textes», conclut-elle. ●

Julie Krassovsky

40 à 50 % des demandes de stages validées

Mulhouse : 700 demandes
acceptées sur 1 200 ;
Aix-en-Provence :
400 demandes sur 600 ;
Lille-Hellemmes :
700 demandes sur 3 500 ;
Nice : 600 demandes
sur 800 ; Calais :
400 demandes sur 800.

Ville et agglomération de Calais (Pas-de-Calais)
1 700 agents • 76 400 hab.

Mise en place d'une bourse des stages



LIGHT MOTIV

HÉLÈNE PEZANOWSKI, directrice des ressources humaines

Il y a trois ans, la ville de Calais a formalisé une bourse des stages afin d'organiser au mieux l'accueil des candidats. «A la mi-décembre, les services nous font connaître les périodes pendant lesquelles ils peuvent accueillir des stagiaires et leur nombre», explique Hélène Pezanowski, la DRH. Une fiche est remplie, décrivant la mission, le niveau de qualification recherché, notamment pour les stages de longue durée. Puis, ce document est diffusé auprès des universités et des écoles d'enseignement supérieur. «Nous évaluons bien sûr le projet en fonction du budget. L'an dernier, nous avons accueilli huit stagiaires longue durée sur un total de trente-trois mois.» Pour les stages de moins de deux mois, plus nombreux – près de 400 par an – la direction des RH a mis en place une évaluation systématique.

«A l'issue du stage, nous envoyons une fiche d'évaluation à chaque service sur laquelle sont consignées des notions telles que le respect des horaires, l'appréciation du comportement, la bonne mise en œuvre des consignes données.» Une gestion chronophage assurée par un agent de la DRH qui y consacre presque un temps plein.

Contact

Hélène Pezanowski, helene.pezanowski@mairie-calais.fr

Evaluation des stagiaires et recrutement

Aucun texte ne définit la forme que doit prendre l'évaluation. Une partie des collectivités ne formalise ainsi pas l'accueil des stagiaires. Celles qui le font construisent généralement des outils pour apprécier le comportement, les compétences

et l'état d'esprit du candidat. C'est la manière de servir en général qui est mesurée. Ces critères reprennent ceux prévus par chaque statut particulier pour l'entretien professionnel. «Pouvoir s'appuyer sur un support d'évaluation objec-

tif est un vrai plus, notamment en cas de stage de longue durée», reconnaît Marie Okiere, de la ville de Lille. En effet, les communes se réfèrent à cet outil lorsque le stagiaire postule par exemple pour un emploi saisonnier ou un CDD.

Régime indemnitaire Le RIFSEEP prend son envol

Orly (Val-de-Marne) 770 agents • 22 600 hab.

La ville a remplacé son ancien régime indemnitaire par un système plus lisible, valorisant l'engagement professionnel des agents.

C'est fait ! Depuis le 1^{er} janvier 2017, les agents d'Orly bénéficient du nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). Un choix qui traduit la volonté des élus de valoriser l'investissement professionnel et de remettre à plat l'ancien régime indemnitaire qui manquait de cohérence et de transparence. « Nous en étions arrivés à une cinquantaine de délibérations ! » rapporte Zouhir Aghachoui, directeur des ressources humaines (RH).

La réflexion autour de la refonte du régime indemnitaire a été engagée avec plusieurs objectifs. D'abord, la transparence dans l'attribution, « afin que les fonctionnaires dans des situations statutaires et hiérar-

« Tout a été anonymisé pour travailler uniquement sur les fonctions. »

Aurélié Paoli, responsable du service « carrière paie »

chiques analogues, justifiant globalement d'une manière de servir similaire, soient traités équitablement dans le cadre des attributions individuelles », explique Zouhir Aghachoui. Ensuite, une volonté d'homogénéisation des postes à responsabilités comparables – indépendamment du grade –, et de reconnaissance de l'efficacité

des agents dont le souci est d'accomplir leurs missions « avec dynamisme, compétence et professionnalisme », précise le directeur des RH. Le tout étant soumis à deux préalables : le maintien à minima de l'ancien niveau indemnitaire mensuel pour les mêmes fonctions et de la prime annuelle de fin d'année.

AU PLUS PRÈS DES MISSIONS

Ceci étant posé, la collectivité a dû recenser tous les agents et leurs postes. « Tout a été anonymisé pour travailler uniquement sur les fonctions », rapporte Aurélié Paoli, responsable du service « carrière paie ».

Les différentes catégories de fonctions ont été identifiées indépendamment du grade détenu par les territoriaux et de leur statut. La classification a ensuite été faite à partir du répertoire des métiers du Centre national de la fonction publique territoriale « pour être au plus près des missions », souligne Aurélié Paoli. Les intitulés de fonction ont été revus en totalité et les fiches de poste retravaillées. « Nous avons abouti à cinq groupes de fonctions et épuré les niveaux de responsabilités donnés par ancienneté ou expérience. Ce qui a permis une simplification et une clarification de l'organigramme », indique Zouhir Aghachoui.

Les fonctionnaires ont ensuite été répartis sur ces cinq groupes, chacun comprenant trois niveaux de responsabilités. Désormais, à chaque niveau correspond une prime.

TÉMOIGNAGE

« Transparence sur les montants indemnitaires et visibilité »



AURÉLIE PAOLI, responsable du service « carrière paie »

« Avant le nouveau régime, des agents exerçaient le même niveau de responsabilité et de fonction, mais, si l'un était de catégorie A et l'autre de catégorie B, leur régime indemnitaire pouvait être différent. Désormais, qu'ils soient de catégorie A ou de catégorie B, dans le respect des plafonds des cadres d'emplois, ils auront à fonction égale, le même niveau de prime. C'est plus équitable et objectif.

Le RIFSEEP montre plus de transparence sur les montants indemnitaires

que les agents ont vocation à percevoir. Il ouvre aussi des perspectives professionnelles liées aux fonctions sans tenir compte des catégories. La nouvelle architecture nous donne une meilleure visibilité sur les possibilités d'évolution de carrière. Les syndicats ont accueilli favorablement le dispositif car personne n'y perd. Ce n'est qu'un plus. Sur la part IFSE, 12 % des agents conservent leur niveau de primes antérieur et 88 % bénéficient d'une augmentation de 10 % au minimum. »

Voilà pour la part d'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) du RIFSEEP.

DES CRITÈRES À ATTEINDRE

Mais la ville d'Orly a également choisi de mettre en place le complément indemnitaire annuel (CIA), qui sera versé à partir de mai 2018 sur la base des entretiens annuels de 2017.

Un pourcentage de CIA sera attribué à chacun, à la suite de l'entretien individuel. Il sera fonction de points tels que la réalisation des objectifs, l'esprit d'équipe, la capacité à entretenir des relations de travail harmonieuses, le respect des consignes et la manière de servir, l'investissement personnel

et, enfin, la prise d'initiative. Selon le nombre de critères atteint, l'agent se verra attribuer de 0 à 200 % du CIA attaché à son poste (100 % pour trois critères remplis sur cinq). Cette part « engagement individuel » a été assortie d'un écrêtement par palier en fonction des absences constatées sur l'année N-1 (*). Pour la collectivité, le coût annuel supplémentaire de la part « fonction » s'élève à 192 000 euros et celui de la part « engagement individuel » à 440 000 euros (à partir de 2018). ● Maud Parnaudeau

(*) - 10% entre le dixième et le dix-neuvième jour d'arrêt, - 20% entre le vingtième et le vingt-neuvième jour, - 30% au-delà du trentième jour.