

Communauté de communes du Chardon lorrain (Meurthe-et-Moselle)

« Anticiper les départs en retraite des secrétaires de mairie »

by La Gazette - lundi, mars 16, 2015

<http://correspondances.fr/communaute-de-communes-du-chardon-lorrain-meurthe-et-moselle-anticiper-les-departs-en-retraite-des-secretaires-de-mairie/>

L'intercommunalité du Chardon lorrain (39 communes – 57 agents – 10 500 habitants en Meurthe-et-Moselle) utilise les contrats d'avenir pour préparer le remplacement ses secrétaires de mairie de son territoire rural. Une gestion prévisionnelle des emplois et compétences complète la démarche.

Conscient de l'importance du binôme maire-secrétaire de mairie en milieu rural, l'encadrement de la Communauté de communes du Chardon lorrain (3CL) a saisi l'opportunité des contrats d'avenir pour recruter deux jeunes diplômées. Ces dernières bénéficieront de formation et de tutorat durant deux ans pour bien maîtriser leurs futures fonctions.

Très rurale, l'intercommunalité compte 25 femmes secrétaires de mairie travaillant souvent pour plusieurs communes, à temps partiel et pour certaines à domicile. En 2013, la tentative de remplacement de l'une d'elles s'est traduite par un échec. Recrutée à mi-temps pour une durée de six mois, la jeune diplômée en comptabilité n'a pas bénéficié de la formation qui lui aurait permis de maîtriser la complexité de sa tâche. Exigeant une collaboratrice immédiatement opérationnelle, les élus n'ont pas reconduit ce contrat.

L'intercommunalité s'est alors saisie de l'opportunité des emplois d'avenir pour sécuriser à long terme un recrutement assorti de recrutement et de tutorat. Dans cette Zone de revitalisation rurale (ZRR), le dispositif autorise l'embauche de titulaires de diplômes allant jusqu'à bac + 3 et permet à l'employeur public de bénéficier d'une subvention correspondant à 75 % du Smic durant trois ans. En 2013, la 3CL a recruté une jeune titulaire d'un bac professionnel comptabilité ayant effectué un Contrat unique d'insertion (CUI) auparavant. L'embauche s'est accompagnée de 63 heures de formation au cours de la première année et en prévoit 65 pour 2015, assorties de 182 heures de tutorat pour lesquelles une secrétaire de mairie expérimentée sera rémunérée à hauteur de son grade de rédacteur territorial et au titre d'une activité accessoire. En septembre 2014, les maires, dont certains venaient d'être élus, se sont montrés favorables à une deuxième embauche sur le même type de contrat. La jeune recrue, titulaire d'un BTS assistance de management, bénéficiera de 132 heures de formation sur deux ans et d'un quart temps en tutorat.

L'initiative s'accompagne de la mise en place d'une Gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC) pilotée par le centre de gestion de Meurthe-et-Moselle. Répartie en trois pôles – administration, technique et animation -, la démarche s'étend aux 57 agents (dont 13 CUI) de la 3CL et à ceux des

communes et syndicats mixtes du territoire, soit 80 personnes. Les entretiens individuels et confidentiels ont commencé en octobre 2014. Pour les secrétaires de mairie, les premières restitutions font apparaître une conscience bien ancrée de changements imminents ainsi que certaines craintes quant à une centralisation plus poussée et d'une perte d'autonomie.

Nous réalisons un inventaire des vœux, notamment de mobilité