

LES TENDANCES DE L'EMPLOI EN 2012



Le logiciel Cap Territorial, dédié à la Bourse de l'Emploi, permet d'observer le marché de l'emploi territorial. Le suivi régulier des déclarations par les collectivités (nomination ou suppression) optimise la production de données relatives aux recrutements des collectivités.

Les 10 métiers les plus diffusés

- Agent d'entretien polyvalent
- Enseignant artistique (dont 80% à temps non complet)
- Agent de gestion administrative
- Secrétaire de mairie
- Assistant d'accueil petite enfance
- Animateur - éducateur sportif (emplois généralement saisonniers)
- Agent de gestion financière, budgétaire ou comptable
- Agent d'accompagnement de l'enfance
- Éducateur de jeunes enfants
- Coordonnateur d'entretien des locaux

Actualités

La CREF : un rendez-vous incontournable de l'emploi territorial

Les CdG 76 et 27 ainsi que le CNFPT ont organisé la 3^{ème} Conférence régionale pour l'emploi public territorial et la formation (CREF) le 29 novembre 2012, à l'INSA de Rouen. Les échanges et débats ont associé des personnalités politiques et des partenaires de l'emploi public territorial, autour de trois thématiques :

- ✓ La transformation des territoires et les enjeux pour les responsables locaux ;
- ✓ L'impact de la loi de résorption de la précarité sur les agents contractuels ;
- ✓ L'accompagnement des collectivités territoriales dans la modernisation de l'action publique.

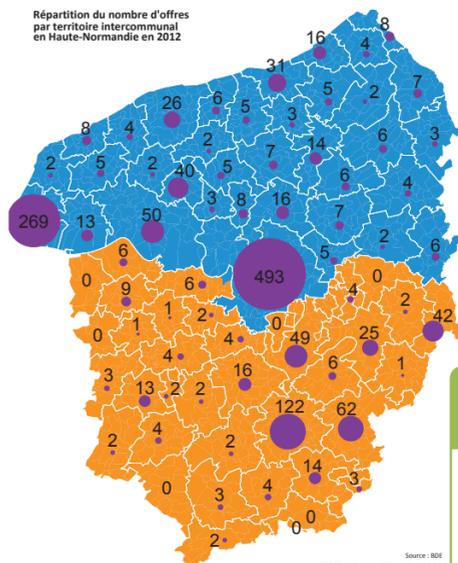
Cet évènement a rassemblé 300 élus, professionnels de la vie publique locale et étudiants. Une synthèse des débats est disponible sur le site internet des CdG 76 et 27.

1510 offres d'emploi ont été déclarées à la Bourse de l'Emploi en 2012 dans la région Haute-Normandie.

58% des offres d'emploi se situent sur les territoires de la CREA, de la CODAH et du Grand Evreux Agglomération. Le pays de Bray en Seine-Maritime, le sud et l'est de l'Eure, recensent moins d'offres. Les communes restent les 1ers recruteurs avec plus de la moitié des offres (51%), suivies par les Départements et la Région (13%), les communautés d'agglomération (11%) et les communautés de communes (8%).

8 offres sur 10 concernant des postes à temps complet.

Répartition du nombre d'offres par territoire intercommunal en Haute-Normandie en 2012



Zoom sur...

les offres d'emploi de secrétaire de mairie

- ✓ 50 offres d'emploi à la BDE en 2012, soit 12% des offres de la filière administrative
- ✓ 78% des offres à temps complet
- ✓ 58% sur des postes d'adjoints administratifs
- ✓ 34% sur des postes de rédacteurs

Les domaines d'activité les plus recruteurs

- L'éducation et l'animation**
87 offres
- Les affaires générales**
160 offres
- L'entretien et services généraux**
125 offres
- Le patrimoine bâti**
90 offres
- L'enseignement artistique**
88 offres
- Le social**
82 offres
- Les finances**
64 offres

... et celles à venir en 2013

- Une enquête nationale portant sur le handicap vient d'être lancée auprès de l'ensemble des collectivités.
- Une enquête de la DGCL est prévue en mai 2013. Complémentaire au Bilan social 2011, elle portera sur la GIPA, l'absentéisme, les jours de carence et les titularisations dans le cadre de la Loi 2012-347 du 12 mars 2012. Seul un échantillon de collectivités sera sollicité (environ une centaine en Haute-Normandie).
- Une nouvelle campagne de collecte du Rapport Annuel sur la santé, la Sécurité et les Conditions de Travail (RASSCT) est prévue également à partir de mai 2013 et concernera l'ensemble des collectivités.

Rédacteurs en chef :

Estelle GRELIER, Présidente du CdG 76

Michel LEROUX, Président du CdG 27 et Délégué Régional du CNFPT



Observatoire de l'emploi territorial

Lettre n°1
Secrétaires de mairie

Avril 2013



La lettre de l'Observatoire Haut-Normand des CdG et du Cnfpt

ÉDITO



Les enjeux auxquels sont actuellement confrontées les collectivités territoriales sont importants : la population augmente, vieillit et subit des difficultés sociales accrues impactant ainsi la nécessité de mettre en place une offre de services publics de plus en plus adaptée aux besoins de la population, malgré des moyens financiers de plus en plus réduits.

En parallèle, 47% des agents titulaires de la fonction publique territoriale devraient quitter leurs fonctions d'ici à 2020. Il est donc essentiel pour les collectivités territoriales de rechercher la meilleure adéquation possible entre réponse à apporter aux attentes croissantes des administrés et contraintes budgétaires.

C'est pourquoi, les Centres de gestion de la fonction publique territoriale de la Seine-Maritime et de l'Eure ont mis en place un Observatoire Régional de l'emploi territorial en partenariat avec le CNFPT, afin d'informer les responsables des collectivités territoriales sur la dynamique des territoires et des métiers (les secteurs professionnels qui recrutent, l'évolution des effectifs, la nature des recrutements, la pyramide des âges...), en vue de leur apporter les éléments nécessaires à une véritable réflexion de GPEEC.

Avec la lettre de l'Observatoire régional, l'action des CdG et du CNFPT s'inscrit ainsi à 2 niveaux : celui des collectivités de petite taille qui n'ont pas nécessairement les moyens d'observer les évolutions liées à l'emploi et celui des structures plus importantes qui peuvent s'appuyer sur ces études afin de répondre, sur le terrain, aux problématiques de l'emploi en interne, mais également sur le marché global de l'emploi sur un territoire donné.

Estelle Grelier
Présidente du CdG 76
Députée

Michel Leroux
Président du CdG 27
Délégué Régional du CNFPT

Estelle Grelier
Michel Leroux

Secrétaire de mairie

Un métier en pleine évolution

Les secrétaires de mairie exercent une fonction essentielle à la vie communale. Anticiper les nouveaux départs à la retraite ainsi que les importantes évolutions que connaît cette profession, constitue un enjeu d'actualité pour les communes de Haute-Normandie.

Une fonction indispensable

Le secrétaire de mairie exerce une fonction d'appui administratif, technique et juridique auprès du maire et des élus des communes de moins de 2 000 habitants. Il est leur bras droit et leur intermédiaire avec les administrés. C'est en grande partie sur lui que repose le bon fonctionnement des petites communes et de leurs syndicats intercommunaux.

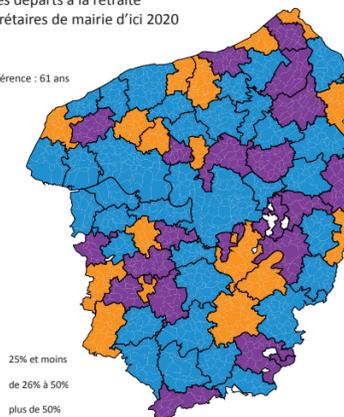
Des évolutions à anticiper

Le métier de secrétaire de mairie connaît actuellement d'importantes mutations en termes d'effectifs et de domaines d'intervention.

Durant les dix prochaines années, 40% des secrétaires de mairie de Haute-Normandie partiront à la retraite.

Les départs à la retraite des secrétaires de mairie d'ici 2020

Age de référence : 61 ans



- 25% et moins
- de 26% à 50%
- plus de 50%

Parallèlement, l'évolution des relations citoyens/institutions et l'accroissement des besoins en services publics de proximité, contribuent à faire évoluer notamment leurs missions.

Le renforcement de l'intercommunalité entraîne également une redéfinition des domaines de compétences qui restent parfois flous pour des administrés qui continuent à voir dans le secrétaire de mairie leur premier interlocuteur pour les besoins de service public.

Au sommaire

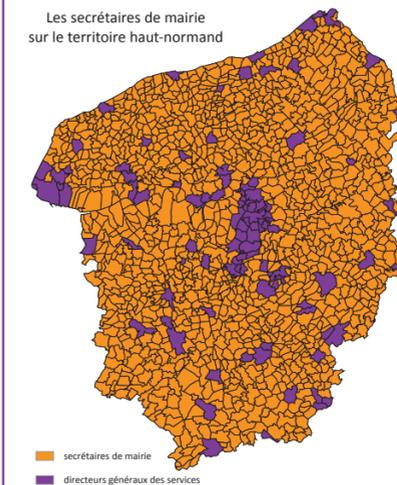
- ✓ Le profil des secrétaires de mairie p.2
- ✓ L'évolution du métier de secrétaire de mairie p.3
- ✓ Les tendances de l'emploi en 2012 p.4

Face à la nécessité d'anticiper ces évolutions, les Centres de gestion haut-normands ont engagé une réflexion s'appuyant sur des rencontres avec des secrétaires de mairie ainsi que sur une enquête permettant de mieux connaître cette profession, ses besoins et ses évolutions.

Les contours de l'enquête

- Une enquête lancée en juin 2012, auprès des communes de moins de 2000 habitants,
- Deux questionnaires anonymes et distincts :
 - ✓ un à l'attention des élus, portant sur le mode de recrutement du secrétaire de mairie et sa place au sein de l'intercommunalité ;
 - ✓ l'autre à l'attention des secrétaires de mairie, portant sur ses conditions d'exercice, son parcours professionnel et l'évolution du métier.
- Une forte participation :
 - ✓ 85 % pour les secrétaires de mairie,
 - ✓ 43 % pour les élus.
- Une restitution publique lors de la conférence régionale pour l'emploi territorial et la formation le 29 novembre 2012.

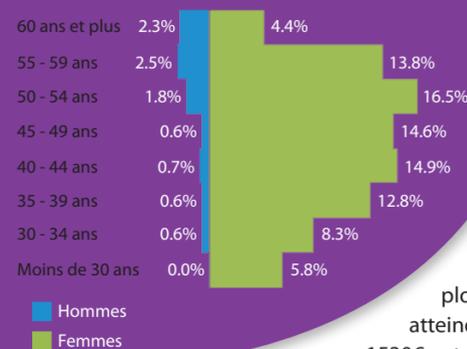
Les secrétaires de mairie sur le territoire haut-normand



- secrétaires de mairie
- directeurs généraux des services

Une féminisation et une moyenne d'âge plus élevées que la moyenne régionale.

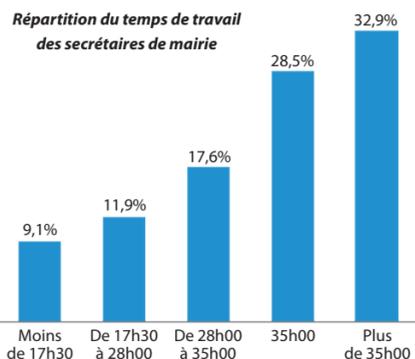
Répartition des secrétaires de mairie par tranche d'âge et par sexe



LE PROFIL DES SECRÉTAIRES DE MAIRIE

Cette enquête a permis, entre autres, de dresser un bilan des conditions d'exercice caractérisant le métier de secrétaire de mairie.

Il en ressort notamment que seulement 61% d'entre eux travaillent 35 heures ou plus par semaine, contre 90% pour les autres agents de la filière administrative. On note la nécessité ainsi, de cumuler plusieurs emplois au sein de collectivités employeurs, pour atteindre un temps complet et un salaire moyen 1530€ net (salaire atteint après 10 ans d'ancienneté).



Un accès à la formation limité

Alors que ce métier exige d'être toujours au fait des nouvelles réformes juridiques et actualités réglementaires, les secrétaires de mairie partent en moyenne 2 fois moins en formation que les autres agents territoriaux. Cette différence est d'autant plus importante pour ce qui concerne la préparation aux concours et examens professionnels (3 fois moins).

Evoqué lors des rencontres avec les secrétaires de mairie, ce sujet a fait débat.

Même si certains d'entre eux reconnaissent ne pas avoir envie de partir en formation, d'autres au contraire souhaiteraient partir davantage mais redoutent la surcharge de travail à leur retour.

« La difficulté de partir en formation est d'autant plus accentuée lorsque le secrétaire de mairie doit obtenir l'accord de plusieurs élus employeurs. »



Témoignage du public recueilli lors de la CREF du 29 novembre 2012

« Il est important pour les secrétaires de mairie, que les élus les laissent partir en formation car cela représente un investissement sur l'avenir. »



Gaëtane SCHLOSSER, Maire de Campigny (27), Témoignage recueilli lors de la CREF du 29 novembre 2012

La carte d'identité du secrétaire de mairie



Des recrutements par le « bouche à oreilles »

La proximité géographique est un élément important pour l'élus employeur, de même que l'expérience professionnelle et le sens du service public.

85% des secrétaires de mairie répondant ont ainsi été recrutés sans concours, principalement par le « bouche à oreilles » (46%) ou en réponse directe à une offre d'emploi (35%).

Ce mode de recrutement explique que 94% des secrétaires de mairie résident à moins de 30kms de son (ses) employeur(s), dont 57% à moins de 10kms.

Un poste à fortes responsabilités...

essentiellement exercé par des catégories C

Plus de la moitié des secrétaires de mairie occupe un poste de catégorie C (19% en catégorie B, et 27% en catégorie A). En outre, les postes à pourvoir sont majoritairement ouverts en catégorie C (61%), et les secrétaires de mairie rentrent le plus souvent dans la Fonction Publique Territoriale sans concours (85%).

On constate donc un véritable écart entre le niveau de responsabilité exercée par les secrétaires de mairie et leur catégorie hiérarchique.

On constate par ailleurs que plus la taille de la commune augmente plus la catégorie hiérarchique du secrétaire de mairie est élevée.

Les missions du secrétaire de mairie Une polyvalence qui s'accroît

L'étendue des missions exercées par le secrétaire de mairie est souvent mal connue alors qu'elles sont de plus en plus nombreuses et variées :

- ✓ assistance aux élus,
- ✓ suivi du budget, des marchés publics,
- ✓ préparation et rédaction des actes administratifs et civils, ainsi que des documents techniques, budgétaires et comptables,
- ✓ gestion des ressources humaines,
- ✓ gestion des dossiers d'urbanisme,
- ✓ accueil des habitants,
- ✓ mise à jour des listes électorales, ...

Une expertise pointue est indispensable pour appréhender l'ensemble de ces missions qui se complexifient continuellement dans leurs procédures, tant au niveau réglementaire que technique.

L'acquisition de nouvelles compétences passe non seulement par l'expérience de terrain, mais également par la formation et le travail en réseau qui ne sont pas toujours simple à mettre en place pour cette profession qui souffre souvent d'isolement.

L'ÉVOLUTION DU MÉTIER DE SECRÉTAIRE DE MAIRIE

Un métier extrêmement épanouissant ... malgré les contraintes

L'enquête a révélé que 97% des secrétaires de mairie sont satisfaits de leur métier (diversité des missions, autonomie, contact avec la population).

En effet, même si ce métier a subi de multiples évolutions (nouvelles technologies, par exemple), et que le traitement des dossiers se complexifie, 78% des secrétaires de mairie interrogés ne souhaitent pas changer de métier. Parmi les difficultés rencontrées au quotidien par les secrétaires de mairie, le travail isolé est également mis en avant. C'est dans les communes à partir de 600 habitants que le secrétaire de mairie commence réellement à être secondé avec la présence au moins d'un

autre agent administratif. 65% des secrétaires de mairie sollicitent l'aide d'un autre secrétaire de mairie ne trouvant pas toujours les réponses auprès des services de l'État.

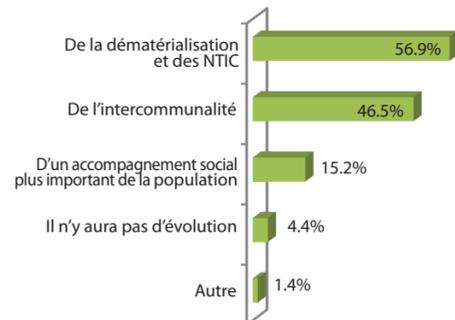
Alors que 67% des élus ayant participé à l'enquête estiment que leur secrétaire entretient des échanges réguliers (58%), voire très fréquents (9%), avec l'intercommunalité, les secrétaires de mairie, quant à eux, ont confié ne pas connaître suffisamment les équipes constituant leur intercommunalité.

Une demande de service public élargie

Les secrétaires de mairie ont également souligné le fait que les administrés sollicitent de plus en plus souvent pour des questions relatives au domaine social ou de l'urbanisme (élaboration d'un plan, demande de travaux...) même si cela ne relève parfois plus de leurs compétences.

L'usager a toujours le réflexe de venir frapper à la mairie pour obtenir une information ; le service de proximité reste très important.

Les élus considèrent que l'évolution du métier de secrétaire de mairie relèvera principalement :



« La relation commune-intercommunalité a profondément changé : l'intercommunalité a été initialement pensée pour servir la commune en tant qu'outil et aujourd'hui c'est la commune qui est devenu un outil pour l'intercommunalité. »



Moïse MOREIRA, Président de l'association départementale (76) des maires ruraux de France

En conclusion ...

Les « outils » à la disposition des secrétaires de mairie

Pour accompagner les secrétaires de mairie dans leurs démarches quotidiennes, les Centres de Gestion 76 et 27 se sont déjà engagés en créant, notamment, une plate-forme téléphonique d'assistance juridique, permettant aux collectivités d'obtenir rapidement toute réponse relative au statut de l'agent et de l'élus et à la gestion des ressources humaines.

Tél. : 02 27 76 27 76

Les secrétaires de mairie disposent également :

- de l'Extranet du CdG 76, qui les assiste dans la gestion de leurs ressources humaines www.cdg76-extranet.fr
- d'un espace e-ressources sur le site du CNFPT, où ils peuvent retrouver des informations sur leur métier www.e-ressources.cnfpt.fr/responsableformation/

Des pistes à envisager >>>

Perspectives

En terme de lisibilité sur l'avenir des missions et donc, de l'organisation des communes rurales, celui-ci sera également impacté très fortement par l'acte III de la décentralisation qui va redéfinir le champ d'intervention des collectivités locales et leurs rapports respectifs. Si les élus locaux identifient bien les facteurs d'évolution du service public local (dématérialisation et NTIC, développement et renforcement du fait intercommunal, accompagnement social plus fort de la population ...), ils rencontrent néanmoins des difficultés quant à l'établissement du lien avec la gestion de leur personnel (besoin de formation, nécessaire mobilité, redéfinition des fiches de poste ...).

La poursuite du développement de l'intercommunalité implique de nombreuses zones d'ombre sur le devenir du métier de secrétaire de mairie. Pour certaines secrétaires de mairie cela représente une réelle opportunité de s'orienter vers des métiers nouveaux et des évolutions de carrière, pour d'autres, c'est une véritable source de stress et d'anxiété déjà nourrie par le phénomène d'isolement qu'ils rencontrent, notamment liée et à la complexité des procédures.



Yann Richard, Co-Président du Syndicat National des secrétaires de mairie

Au vu de l'évolution des territoires, Yann Richard, Co-Président du Syndicat National des secrétaires de mairie s'interroge sur la place du maire en milieu rural demain et des délibérations qu'il sera amené à prendre : « le secrétaire de mairie restera-t-il l'interlocuteur privilégié du Maire ou sera-t-il un simple guichet d'accueil ? Auquel cas, les secrétaires de mairie doivent se préparer à ces évolutions ».

Pour répondre aux besoins exprimés dans l'enquête par les secrétaires de mairie, et faciliter le lien avec les services des intercommunalités, le CdG 76 travaille à l'élaboration d'un livret précisant le rôle de chaque acteur et regroupant :

- les informations relatives aux compétences des intercommunalités (contacts, modèles de documents, procédures...),

- un planning annuel des tâches à effectuer, facilitant la prise de poste des nouveaux secrétaires de mairie.