



## Profil et entrée sur le poste : quelques chiffres

### PROFIL

Un métier essentiellement féminin : **95,1 %**

**55,1 %** des secrétaires de mairie ont plus de 45 ans et **27,6%** ont plus de 55 ans,

**84,4 %** ont la qualité de fonctionnaire et nommés à **66,5 %** aux grades du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux et seulement **2,4%** au grade de SDM,

**29,5 %** ont une ancienneté de moins de 5 ans sur le métier

### Entrée sur le poste

**43,9 %** ont intégré la FPT après une expérience dans le privé

**79,8 %** ont choisi ce métier pour la polyvalence des fonctions

**64,5 %** ont un niveau de diplôme bac (**31,8 %**) à bac +2 (**32,7 %**)

**52,6 %** n'ont pas suivi de formation spécifique pour exercer ce métier

# PROFIL SECRÉTAIRE DE MAIRIE À L'ENTRÉE EN FONCTION

## CE QUI ME PLAÎT

Polyvalence  
Autonomie  
Un métier qui a du sens,  
valeur du service public

EXPERIENCE  
PROFESSIONNELLES  
Secteur privé

DIPLOMES  
Bac, Bac + 2

LES DIFFICULTES  
RENCONTREES  
Obtention du concours

## MON PROFIL

Je suis une femme entre 50 et 59 ans  
Fonctionnaire titulaire  
Adjoint administratif principal de 2<sup>ème</sup> ou de 1<sup>ère</sup> classe  
Avec une ancienneté de plus de 5 ans (70,5%)



## FORMATIONS

Formation spécifique « secrétaire de mairie » soit avec le  
CNFPT ou un CDG (20%)

## CONNAISSANCE DU METIER

La Mairie de ma commune  
Famille/amis

## Plan d'action

- **Communication** auprès des partenaires de l'emploi et de la formation sur le métier
- **Communication** sur les formations de secrétaires de mairie à l'échelon départemental et pilotées par les CDG
- **Communiquer** sur le concours de rédacteur et rédacteur principal de 2<sup>ème</sup> classe plus en adéquation avec l'emploi de secrétaire de mairie : rappel des périodes d'inscription aux préparations (CNFPT) et aux concours, comment se préparer...

## LES CONDITIONS D'EMPLOI

**81%** travaillent dans des communes de moins de 1000 habitants (dont **49%** dans des communes de moins de 500 habitants,

**65%** ont un seul employeur (**82%** des SDM multi-employeurs ne souhaitent pas être employés par une seule commune et mise à disposition des autres),

**63%** sont à temps complet (**88%** sont satisfaits de leur temps de travail),

La diversité des missions, la relation avec les élus, l'équilibre vie professionnelle/personnelle, la rémunération, la relation avec les usagers sont les 5 critères auxquels les SDM attachent le plus d'importance,

En premier choix, la polyvalence et l'organisation sont les compétences les plus attendues (**60%**),

En premier choix, les compétences budgétaires et comptables, l'assistance et conseil aux élus sont les attendues (**60%**),

**60%** ne sont pas satisfaits des possibilités de déroulement de carrière, de la rémunération et de l'action sociale,

**75%** sont satisfaits de l'équilibre vie professionnelle/personnelle et des possibilités de formation,

**57%** ont des difficultés à se faire remplacer pendant les congés,

## LES CONDITIONS D'EMPLOI

### Plan d'action

**Informier, inciter** les collectivités sur les règles de prise des congés sur l'année afin de faciliter les remplacements (proposer un règlement type, un planning prévisionnel des congés type).

**Le CDG** peut **rechercher** des SDM à temps non complet souhaitant compléter leur temps de travail pour des remplacements ponctuels en publiant une offre sur emploi territorial, sur le site du CDG, sur le mag RH.

**Le CDG** peut **sensibiliser** les collectivités sur le statut (recrutement, avancement de grade/promotion interne, concours et examens), le régime indemnitaire (mise en place du RIFSEEP/NBI) l'action sociale (participation à la prévoyance et à la santé, tickets restaurant, actions du CNAS) sous différents formats (ateliers, webinaires, fiches reflexes).

**Harmonisation** des outils à l'échelle de la Région (modèle de délibérations, d'arrêtés, modalités et supports de communication)

## LES ACTIVITES ET LA REMUNERATION

1. La Charge de travail: **92 %** des SDM s'estiment en surcharge de travail alors même que les CT ont mis en place des moyens (outils techniques) pour atténuer cette surcharge.
2. Plus de la moitié des SDM (**60%**) font régulièrement des heures complémentaires et **52,2%** d'entre eux, les récupèrent et **14,5 %** n'ont pas les HS payées et non récupérées.
3. Les SDM sont majoritairement en catégorie C et ont une rémunération équivalente entre une commune de moins de 500 habitants à une commune de 2000 habitants (égalité salariale homme-femme)

### Plan d'action

1. **Comprendre** et **atténuer** cette surcharge : Fiches techniques CDG ou accompagnement ponctuel des SDM (dispositifs), **Faire appel** à des moyens humains, Descriptif des différents types de contrat à destination des élus et pour lesquels ils peuvent obtenir le soutien de l'Etat (apprentissage, service civique, cae)
2. **Sensibiliser** les élus - Rappeler les obligations légales : Sensibilisation RH à destination des élus, Contact avec les AMF/Outils des CDG à destination des élus, Fiches techniques CDG à destination des SDM sur les heures complémentaires et supplémentaires
3. **Redéfinir** le Métier de SDM : Valorisation du métier et des responsabilités associées: fiche métier / plaquette

## LES ACTIVITES ET LA REMUNERATION

4. Le déroulé de carrière est très linéaire. Après 35 à 40 ans de carrière, les SDM gagnent moins de 1000 € brut par mois en plus
5. RIFSEEP: **85 %** des SDM bénéficient de primes représentant **13%** des primes annuelles. (**62 %** CIA et **76 %** NBI). Néanmoins, il y a une homogénéité d'une CT à une autre (moins de 500 hab à 2000 hab). Lissage mais sans prise en compte également de l'ancienneté de l'agent
6. Avantages sociaux: **50 %** des CT des plus de 500 hab, ont au moins une adhésion à un COS,
7. **50 %** des SDM ne sont pas satisfaits de leur rémunération. Parmi eux, **90%** pensent que ceux sont des leviers d'attractivité. Plus de la ½ des SDM sont prêts à partir dans le privé (pour un meilleur salaire)

### Plan d'action

4. **Revaloriser** le Métier SDM et les grilles indiciaires : Association des élus / ANCDG
5. **Définir** le RIFSEEP - Sensibiliser les élus : Fiche technique CDG et redéfinition des critères du RIFSEEP: comprendre les enjeux, Vérification si entre 2008 et aujourd'hui (en tenant compte de l'inflation), si une SDM ne gagnerait pas le même salaire finalement=> très factuel pour les élus
6. **Sensibiliser** les élus pour les CT de moins de 500 hab. : Réinformer sur les textes législatifs, et sur les possibilités existantes
7. **Alerter** les élus (R)Assurer les SDM dans leurs missions : Message aux élus (CDG/AMF) -Mise en réseaux des SDM, accompagnement

## LA SANTE AU TRAVAIL

Faible accidentologie sur le poste de travail,

Aménagement des postes de travail : Les postes de travail semblent bien agencés Emploi RQTH peu présent mais nécessitant des aménagements de poste,

**92 %** des répondants sont satisfaits de leurs conditions de travail,

**80 %** exprime ressentir du stress 1 répondant sur 2 indique avoir le sentiment d’être dépassé ou d’être épuisé ou d’être sous pression, Plus de **93%** indiquent avoir déjà ressenti stress, épuisement, sentiment d’être dépassé ou de la pression, Seuls 145 n’ont jamais rencontré de difficultés,

Concernant la PSC : **29 %** des employeurs participent à la mutuelle santé et moins de **20 %** des secrétaires en bénéficient, Près de 59 % des employeurs participent à la protection maintien de salaire et plus de **49 %** des secrétaires en bénéficient.

### Plan d’action

**Concernant la PSC : Etudier** les freins à l’utilisation de la participation financière des communes : contrat trop cher ? Adhésion au contrat collectif et obligatoire du conjoint ? **Rechercher** des critères de contrats PSC attractifs (bon niveau et peu cher)

**Pour agir sur les ressentis : Création** d’outils permettant la mise en place de process de travail ? => requestionner les points d’inconfort professionnel, **Travailler** en lien avec les élus sur l’organisation du travail et notamment la création de temps dédié de phase de travail sans « dérangement » de rédaction de guide de positionnement des besoins, **Travailler** en collaboration avec les associations des maires ?

## L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE – LA FORMATION

1. Travailler en collaboration avec les associations des maires ?
2. **69 %** ont déjà renoncé à se former par crainte de la surcharge de travail
3. Les 3 priorités sur les formations: gestion financière, gestion RH, marchés publics

### Plan d'action

1. Continuer sur l'information des formations : Rappel du dispositif des plans de formation
2. Sensibiliser les élus et les SDM : Informer sur la création de charte de formation possible, Fiche action sur les différents contrats /Mutualisation des contrats sur plusieurs CT
3. Informer et former : Rencontre avec le CNFPT Régional : informant des besoins de formation, Webinaires CDG partagé-mutualisé sur les thématiques RH-Formation sur les bases,

## L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE – LA FORMATION

4. Pour **43 %** des SDM, la distance du lieu de formation est un frein
5. **1/3** des répondants ont indiqué que la crise sanitaire les a fait réfléchir sur leur avenir professionnel et pour **37 %** d'entre eux, ils pensent quitter la fonction publique
6. Les SDM quitteraient leur poste pour **65 %** en cas de désaccord avec les élus, et à **50 %** pour une meilleure rémunération

### Plan d'action

4. Développer les réseaux : Développer autant le présentiel que le distanciel : Favoriser des rencontres territorialisées et les réseaux existants,
5. Soutenir les SDM : Sensibilisation des élus, Développer les réseaux et des outils simples à destination des SDM (extranet/bibliothèque d'information), Rencontre des Associations des Maires pour soutenir la formation auprès des élus, Les élus des CDG porteurs de messages,
6. Redéfinir le RIFSEEP : Outils à destination des élus et SDM, Accompagnement des élus sur les enjeux

## LES RELATIONS CDG ET AUTRES

- 83 %** des répondants ont indiqué que leurs contacts avec le CDG sont indispensables et **55,4%** ont des contacts avec le CDG au moins une fois/semaine,
- 68,4%** des répondants n'ont aucune attente sur leur métier vis-à-vis du CDG
- 42,2%** des répondants ont des contacts fréquents avec les autres SDM de leur intercommunalité
- 52,2%** estiment que le métier de SDM n'est pas attractif
- 55,2%** recommanderaient ce métier à leurs proches et **76,2%** recommenceraient ce métier,
- 58,4%** seraient prêts à tutorer,

### Plan d'action

- 1. Identifier** les actions actuelles du Centre de Gestion en direction des Secrétaires de Mairie :
  - ✓ Réaliser un fléchage spécifique Secrétaire de Mairie sur les plaquettes d'information
  - ✓ Lister les actions suivant les domaines de compétences d'un secrétariat de mairie
- 2. Animer** des séances d'information en direction des Secrétaires de Mairie nouvellement recrutés
- 3. Élaborer** un livret/guide, des séances d'information sur le binôme Secrétaire de Mairie/Maire, Élus
- 4. Favoriser** la cohésion entre les Secrétaires de Mairie sur le ressort de l'intercommunalité
- 5. Promouvoir** le métier de Secrétaire de Mairie :
  - ✓ Support de communication commun pour les forums emploi/formation