

**Contexte :**

Sénat - Commission des lois - PPL Revaloriser le statut de secrétaire de mairie -  
Syndicat national des directeurs généraux des collectivités territoriales -



Une [proposition de loi tendant à revaloriser le statut de secrétaire de mairie](#) déposée par le groupe communiste républicain citoyen et écologiste (CRCE) devrait être inscrite prochainement à l'ordre du jour du Sénat.

Mme Catherine Di Folco, sénatrice du Rhône, rapporteure de ce texte au nom de la commission des lois a souhaité auditionner les employeurs et les organisations professionnelles sur ce sujet actuellement dans le débat public.

En effet, on évoque aujourd'hui plusieurs centaines de postes non pourvus, dans un contexte de recherche d'attractivité de la fonction publique.

C'est pourquoi le SNDGCT avait, dès 2021, fait des propositions à la ministre de la fonction publique d'alors Amélie de Montchalin, propres à remédier à la situation. Certaines avaient été reprises comme l'augmentation de la NBI. Mais cela est notoirement insuffisant.

C'est aussi pourquoi le SNDGCT a intensifié depuis 2 ans la réflexion et le soutien en réseau à l'ensemble des secrétaires de mairie ; audition à l'AMF, relance des propositions auprès du ministre Stanislas Guérini, colloque national avec l'ADGCF en sept 22, ateliers dédiés lors des congrès et des journées régionales qui ont connu un grand succès.

L'audition tenue au Sénat le 14 mars 2023 a rassemblé le SNDGCT, l'ADGCF et la FA-FPT autour de la sénatrice Catherine Di Folco, occasion de formuler les 10 propositions du syndicat tendant à revaloriser et à rendre plus attractif l'emploi des secrétaires de mairie.

**Proposition de loi visant à renforcer le statut de secrétaire de mairie**  
**Mme Catherine Di Folco, Rapporteur**  
**Table-ronde des associations professionnelles**  
*Le 14 mars 2023 à 15h30*

*Ce questionnaire vise à faciliter la préparation et l'organisation de l'audition.*

**La réponse écrite doit être envoyée avant le 17 mars 2023**

*(c.coppola@senat.fr ; secretaires.lois@senat.fr)*

COMMISSION  
DES  
LOIS

LE RAPPORTEUR



## CONTRIBUTION DU SNDGCT

### Contributeurs :

**Sébastien ANDRE**, Directeur Général des Services du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale d'Ille et Vilaine

**Emmanuel GROS**, Directeur Général des Services de la Ville de Vannes, Premier Vice-Président du SNDGCT

**Hélène GUILLET**, Directrice Générale des Services du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Loire-Atlantique, Présidente Nationale du SNDGCT

**Elodie KUHCINSKI**, Directrice Générale des Services de la Ville de Vendin le Vieil, Secrétaire Générale du SNDGCT

**Brigitte PAYEN**, Directrice Générale des Services de la Ville de Saint Denis de l'Hôtel, Présidente Départementale du SNDGCT Loiret

**Bertrand PLANTEVIN**, Directeur Général des Services de la Communauté de Communes du Pays de Lure, Conseiller Stratégique Territoires et collectivités au sein du SNDGCT

Le SNDGCT travaille depuis de nombreuses années sur la revalorisation des fonctions de Secrétaire de Mairie.

Des propositions ont été formulées à l'automne 2021. Des échanges ont notamment eu lieu avec l'AMF. Un colloque a été coorganisé avec l'ADGCF en septembre 2022 suivi d'une journée dédiée aux secrétaires de mairie lors des assises des dirigeants territoriaux Territorialis en octobre 2022.

Notre exposé s'appuie sur trois niveaux d'expression complémentaires :

- La présentation d'expériences locales diverses portées notamment par des CDG ou des EPCI,
- Les échanges nombreux avec des collègues secrétaires de mairie (actuels ou anciens) qui nous permettent de prétendre bien connaître la réalité vécue par les collègues,
- Des propositions précises vous permettant d'enrichir vos débats.



### Généralités

1. Dans le classement des métiers en tension, établi dans le panorama de l'emploi territorial dressé par la Fédération nationale des centres de gestion, le métier de secrétaire de mairie était classé 4<sup>e</sup> en 2018, 2<sup>e</sup> en 2019 et 1<sup>er</sup> en 2020 (devant le métier d'animateur enfance-jeunesse). **Comment expliquer cette évolution récente et la situation actuelle ? Comment remédier à la pénurie actuelle de secrétaires de mairie et comment renforcer l'attractivité de ce métier ?**

En préambule, il convient de souligner que les difficultés de recrutement de secrétaires de mairie s'inscrivent clairement dans une problématique plus large d'attractivité des métiers territoriaux. Mais, les tensions sont de plus en plus fortes sur ce métier pour différentes raisons (hausse des départs en retraite, diminution du nombre de candidats, salaires peu attractifs, complexité du métier, attentes nouvelles ...). Les conditions de travail et de rémunération sont au cœur des préoccupations, conjuguées à d'autres facteurs :

- Les profils "jeunes" issus d'études supérieures se détournent du milieu rural avec des représentations négatives du métier de Secrétaire de Mairie et des volontés de réduire leurs déplacements,
- Le vivier de candidatures locales manque souvent de prérequis et rencontre des difficultés à se former à distance,
- Les Secrétaire de Mairie recherchent aujourd'hui davantage le travail en équipe (les secrétaires de mairie fuient la solitude dans les communes),
- La pénurie inédite de secrétaires de mairie se traduit aujourd'hui par des postes non-occupés, certains secrétaires de mairie souhaitant se réorienter vers des métiers experts dans de plus grosses collectivités,
- L'appellation réductrice de "secrétaire" n'est pas porteuse et ne représente pas la réalité du travail accompli par les secrétaires de mairie,
- L'amplitude horaire est un critère de choix : comment limiter, valoriser, compenser le travail en soirée (conseils municipaux, commissions, ...) et horaires décalés,
- La multiplication des emplois pour les agents à temps non complet, dans plusieurs communes parfois éloignées, rend plus difficile l'organisation de leur emploi du temps et devient de moins en moins intéressant financièrement (augmentation des coûts et du temps de transport qui ne sont pris en charge par aucun des employeurs),
- La relation à l'exécutif peut parfois apparaître difficile,

**Commenté [HG1]:** Manque un élément autour de la relation aux exécutifs et de la valorisation de ces fonctions dont l'appellation même « secrétaire » est réductrice

**Commenté [SA2]:** 2 mentions ajoutées



- La réflexion sur la mise en place de "services communs territorialisés" doit se poursuivre, quelle que soit la nature de ces services communs : l'entrée par le bloc local nous apparaît importante, ainsi que la place des CDG dans le dispositif. Ces établissements occupent en effet une place « neutre » sur l'échiquier public et ont également une hauteur de vue départementale, qui nous semble incontournable pour traiter les difficultés à l'échelle des différents bassins de vie et d'emploi.

Enfin, un meilleur accès aux formations, jumelé au fait de rendre possible l'absence de la Mairie, doit également faire l'objet d'une attention particulière.

Les élus doivent être sensibilisés à ces évolutions.

2. **Le rapport de Philippe Laurent sur l'attractivité de la fonction publique**, publié en janvier 2022, recommandait de « *développer les initiatives en direction de l'emploi des secrétaires de mairie (parcours qualifiants pour les étudiants ; clarification nationale des modes de financement...)* ». **Que pensez-vous des pistes proposées et quelles applications concrètes pourraient-elles être envisagées ?**

Diverses formations sont déjà proposées. Elles sont mises en place à "géométrie variable", selon les écosystèmes locaux, en s'appuyant sur les universités, les centres de gestion, les organisations professionnelles (SNDGCT), les associations d'élus. Ainsi, des parcours de formation parfois diplômants sont proposés dans diverses régions, comme en Pays de la Loire, Occitanie, Rhône Alpes, Aquitaine, Grand Est ou encore en Bretagne. Ces initiatives locales sont utiles, mais non **coordonnées**.

En parallèle, le CNFPT déploie sa propre offre de formation, avec notamment une offre de formation à distance pour les secrétaires de mairie et de nombreux dispositifs sont déployés dans le cadre de coopérations intéressantes.

À titre d'illustration concrète, le CDG 35 a depuis 1995 engagé des réflexions sur le recrutement et l'accompagnement des secrétaires de mairie. Des formations dédiées ont été mises en place (secrétaires de mairie, Préparation aux Missions des Collectivités - Prémicol, Licence pro) et pourtant les candidatures à ces dispositifs s'amenuisent. Il y a 10 ans, le CDG accompagnait 25 nouveaux secrétaires de mairie par an dans leurs premiers postes. Désormais, 5 à 10 par an faute de candidats.

Dans le même temps, le CDG 31 en coopération avec la Région et Pole Emploi a récemment mis en place une formation sous la forme d'un cycle de modules avec immersions en collectivités permettant de former en 6 mois près d'une centaine de candidats.

En Loire Atlantique, les partenaires du territoire régional CNFPT et CDG en lien étroit avec les élus, souhaitent accroître les dispositifs existants en relation avec la Région, Pôle Emploi.

**Commenté [HG3]:** maque le CNFPT !

**Commenté [SA4]:** Corrigé



Le CDG 35 a initié une réflexion en ce début d'année sur une école des métiers territoriaux, dont le métier de Secrétaire de Mairie. Mais cela s'accompagne de l'écriture d'un modèle économique : financement des frais pédagogiques engagés par le CDG, rémunération pendant la formation des stagiaires, et niveau de rémunération en sortie pour les personnels formés.

**Proposition n°1 : Organiser à l'échelle nationale la filière de formation appuyée sur un référentiel unique intégrant expertise et posture.**

**Proposition n°2 : Ouvrir les filières de formation au métier de Secrétaire de Mairie à l'alternance.**

3. Quelles initiatives locales vous semblent-elles aujourd'hui particulièrement prometteuses et susceptibles d'une généralisation ?

Le CDG 35 propose un dispositif de tutorat à destination de ses secrétaires de mairie. Il s'agit de l'Aide Individualisée à la Prise de Poste (AI2P) qui permet d'accompagner une personne nouvellement recrutée sur un poste pour lequel elle ne dispose pas de toutes les compétences, ceci en mobilisant différents types de ressources telles que des fiches de procédures, des tutoriels ou des moocs.

Des actions personnalisées peuvent également être mises en œuvre dans le cadre de cet accompagnement et prennent la forme d'actions de formation en situation de travail, de groupes d'échanges, de rendez-vous experts... Au-delà d'un guide papier, le tuteur reste un contact humain avec qui échanger et permet parfois un soutien psychologique. De même, le contact quotidien avec le CDG permet un accompagnement des secrétaires de mairie dans leurs missions.

Plus globalement, l'accompagnement doit être multiple et coordonné à différents niveaux. Les besoins sont très différents selon les territoires. Aussi les expériences de services communs, plus ou moins aboutis, se construisent en fonction de la ruralité du territoire.

Se pose sur le fond la question de ce qu'est une formation de "secrétaire de mairie" avec des éléments de posture et de relations aux exécutifs souvent peu voire pas pris en compte alors qu'il s'agit de l'une des clés de succès à ces postes.

**Proposition n°3 : Organiser, soutenir et développer le mentorat entre pairs via les organisations de professionnels.**

4. Sur les 26 propositions formulées par l'AMF en octobre 2021, lesquelles seraient de niveau législatif ?

Il ne nous revient pas de procéder à une telle analyse.



5. Pouvez-vous présenter succinctement les conclusions de votre **colloque** organisé le 16 septembre 2022 à Paris intitulé « *Les secrétaires de mairie : espèce menacée de la territoriale ou clef de voûte du bloc local au 21<sup>e</sup> siècle ?* »

Les conclusions suivantes sont issues du colloque et de la table ronde organisée dans le cadre de Territorialis.

1<sup>er</sup> enseignement : la situation des secrétaires de mairie et l'attractivité de ce métier doit nous inquiéter. Élus et associations d'élus du bloc local, centres de gestion et CNFPT, directeurs généraux des communes et intercommunalités doivent se mobiliser pour imaginer et mettre en œuvre des solutions.

2<sup>ème</sup> enseignement : l'extrême variété que recouvre le métier de secrétaire de mairie. Le métier varie ainsi suivant les territoires d'exercice, suivant la personnalité et le profil du Maire mais aussi suivant la taille des communes. Des secrétaires de mairie vont ainsi exercer à temps plein dans une commune de 2000 habitants et être à la tête d'une organisation de plus de 15 personnes tandis que des secrétaires de mairie à temps non complet de 2 heures hebdomadaires vont exercer dans des communes de 50 habitants, en étant parfois amenés à travailler pour 5 ou 6 communes différentes.

3<sup>ème</sup> enseignement : l'extrême inventivité des acteurs locaux pour trouver des solutions adaptées : ententes entre communes, services communs portés par des CDG ou par des EPCI.

Les nombreux échanges avec les secrétaires de Mairie nous amènent à partager les éléments suivants d'analyse :

- Les secrétaires de mairie témoignent majoritairement d'une véritable passion pour leur métier, c'est un atout dans le cadre d'une recherche de sens dans le rapport au travail. Sont notamment mis en avant la polyvalence des missions -le terme de "couteau suisse" revient souvent, la proximité avec l' élu pour rendre un service public aux usagers.
- Les secrétaires mairie expriment toutefois de nombreuses difficultés :
  - Le manque de reconnaissance, la confusion entre secrétaire de mairie et secrétaire du Maire revient souvent dans l'image du métier auprès des habitants,
  - La difficulté de pouvoir s'absenter et donc se former, difficulté accentuée lorsqu'ils exercent leur mission dans plusieurs collectivités,



- L'extrême solitude dans l'exercice de ce métier qui est parfois fortement atténué par la mise en réseau (formel ou informel) ou lorsque l'environnement institutionnel est organisé pour les soutenir (CDG, EPCI),
- La peur du déclassement qui semble se développer. Le transfert de compétences aux intercommunalités, le manque de moyens financiers, la perte des services de l'État de proximité (Trésorerie) n'allège pas la quantité de travail mais les éloignent des lieux de décision,
- Le développement des Maisons France Service est apprécié de façon très disparate suivant les communes.

**6. Combien d'agents** exerçant les fonctions de secrétaires de mairie dénombre-t-on aujourd'hui (tous cadres confondus, et fonctionnaires et contractuels confondus) ?

Nous ne disposons pas d'éléments précis à ce sujet.

**7. Disposez-vous d'éléments relatifs au profil des agents exerçant les fonctions de secrétaire de mairie** (répartition entre fonctionnaires et contractuels ; âge moyen et la pyramide des âges de la profession ; proportion d'hommes et de femmes ; répartition entre les quatre cadres d'emplois concernés (*secrétaires de mairie ; attachés territoriaux ; rédacteurs territoriaux ; adjoints administratifs*) et selon la taille des communes ; principales formations suivies avant l'accès aux cadres d'emplois concernés ; nombre d'heures travaillées en moyenne ; nombre d'employeurs en moyenne).

Nous n'avons pas d'éléments statistiques vérifiés à l'échelle nationale.

A titre d'illustration, nous pouvons vous partager deux études :

Résultat d'une enquête réalisée par l'Association des secrétaires de mairie en Ille et Vilaine en juin 2022 : 142 réponses sur 333 communes :

- Forte représentation féminine (82 % de femmes),
- 20% de départ en retraite à l'horizon des 5 prochaines (35 % ont moins de 40 ans, 45 % ont entre 30 et 45 ans, 20 % ont plus de 55 ans),
- Catégorie d'emploi (A = 36%, B = 41 %, C = 23 %).

Résultats d'une étude menée dans la Somme, travaux universitaires en cours de Sébastien Vignon, présentation partielle lors du colloque du 16 septembre 2022 :

- 64 % agents de catégorie C, 21 % catégorie B (rédacteur), 15 % catégorie A (attaché ou secrétaires de mairie),
- 70 % exercent plus de 35 heures par semaine,



- 50 % exercent dans une seule commune, 27 % cumulent 2 communes et 23 % cumulent 3 communes ou plus,
- 1/3 exercent dans la commune de résidence,
- 88 % de femmes dans les communes de – de 1000 habitants,
- 46 % sans activité professionnelle avant de devenir secrétaires de mairie (reclassement professionnel ou reprise après une période chômage),
- 16 % seulement débutent après une réussite au concours.

**8. Quels sont les enjeux et défis auxquels les secrétaires de mairie sont aujourd'hui confrontés ? De quelles compétences ont-ils le plus besoin ?**

Voici les enjeux et défis qui pèsent sur les secrétaires de mairie :

- La complexification de la gestion locale rend aujourd'hui la polyvalence trop importante,
- Les procédures dématérialisées sont de plus en plus lourdes,
- La disponibilité trop élevée, surtout en monoposte (ex : conseil municipal le lundi soir tard + accueil le samedi matin),
- La relation aux élus est parfois difficile (manque de connaissance du métier et du rôle du secrétaire de mairie, confusion avec l'agent d'accueil ou le secrétariat, manque de formation, de connaissances du fonctionnement, du statut...),
- Les relations à l'intercommunalité sont parfois inexistantes ou pesantes (ex : urbanisme),
- Les relations à la population se compliquent (judiciarisation des relations),
- Manque de moyens (crise du recrutement).

Parallèlement, des compétences importantes et qui se densifient avec le temps leur sont demandées : compétences juridiques, financières et relationnelles.

Le secrétaire de mairie est le maillon incontournable de la vie communale et de nombreuses qualités personnelles et professionnelles sont indispensables à l'exercice de ses missions : organisation, rigueur, autonomie, polyvalence, disponibilité, diplomatie et discrétion.

Le secrétaire de mairie doit avoir le sens du service public, posséder des capacités rédactionnelles, d'écoute et de pédagogie pour accueillir et renseigner les usagers.





9. Y a-t-il des secrétaires de mairie dans les communes de plus de 2 000 habitants, ou bien s'agit-il de directeurs généraux des services ?

Statutairement, les deux sont possibles car le cadre d'emploi des secrétaires de mairie est possible dans les communes jusqu'à 3.500 habitants.

Art 2 al.1<sup>er</sup> du décret n° 87-1103 : "Les fonctionnaires appartenant à ce cadre d'emplois ont vocation à occuper les fonctions de secrétaire de mairie des communes de moins de 3 500 habitants."

10. A l'inverse, une commune de moins de 2 000 habitants peut-elle avoir un directeur général des services ?

Il n'existe pas d'emploi fonctionnel de DGS de commune de moins de 2.000 habitants.

11. Étiez-vous favorables à la **mise en extinction du cadre d'emplois des secrétaires de mairie, décidée par le décret n° 2001-1197 du 13 décembre 2001** ?

Oui pour favoriser la mobilité et l'évolution professionnelle en permettant aux agents de ne pas être enfermés dans un cadre d'emploi de secrétaires de mairie.

12. Combien d'agents ce cadre comportait-il lors de sa mise en extinction ? **Dans quelles conditions les intéressés et à quel rythme ont-ils été intégrés dans le cadre des attachés territoriaux ?** Selon quelles modalités un droit d'option a-t-il été offert ? Combien d'agents reste-t-il aujourd'hui dans le cadre des secrétaires de mairie ?

Nous n'avons pas les informations de réponse à cette question.

13. Quelles ont été les traductions concrètes, dans le traitement des intéressés, de la revalorisation de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) attribuée aux agents exerçant les fonctions de secrétaire de mairie dans les collectivités de moins de 2 000 habitants, effectuée par le décret n° 2022-281 du 28 février 2022 ? Quel en a été le surcoût pour les communes ?

Le coût total employeur annuel pour un secrétaire de mairie est d'environ 1222 € (15 points mensuels x 4,85 € = 72,75 € + 40% de charges patronales sur 12 mois).

Si la mesure semble globalement appliquée, il est aussi vrai que les contractuels ne peuvent pas bénéficier de ces 30 points de NBI.



La compensation s'effectue bien souvent au moment de la négociation d'entrée dans le contrat (par un classement meilleur au niveau de la référence de l'indice de départ) mais pas de bénéfice automatique au cours de contrat (nouvelle négociation nécessaire).

Le nombre de contractuels secrétaires de mairie étant important, cette réforme n'a pas modifié en profondeur le niveau de rémunération de l'ensemble des secrétaires de Mairie.

Cette évolution était nécessaire mais une nouvelle évolution pourrait déstabiliser l'ensemble de l'architecture des NBI de direction (à réétudier dans le cadre d'une revalorisation globale des NBI de direction).

- 14. En théorie, l'autorité territoriale peut faire le choix de recruter un agent de l'un des cadres précités (et donc, des catégories A, B ou C) en fonction des missions et responsabilités qui lui seront confiées. Dans les faits, l'autorité territoriale parvient-elle à qualifier la catégorie du poste sur lequel elle souhaite recruter ? Quels conseils peut-elle recueillir à cette fin ?**

Il convient de ne pas sous-estimer le rôle des centres de gestion, partenaires privilégiés des collectivités et experts en gestion RH, qui assistent bien souvent les collectivités dans le travail de cotation des postes.

Généralement, les CDG conseillent aux collectivités d'ouvrir systématiquement aux catégories A et B les postes des secrétaires de mairie. Le choix sera fait en fonction de la situation statutaire du candidat ou de la négociation avec lui s'il est contractuel. Subsistent parfois des réticences de la part des employeurs qui peuvent aborder ce sujet par le seul prisme du coût pour la collectivité alors que l'enjeu est bien plus général.

- 15. Quelle application les communes font-elles de l'article L. 452-44 du code général de la fonction publique, qui leur permet de solliciter le centre de gestion dont elles relèvent afin de bénéficier de la mise à disposition d'un agent pour assurer les missions concernées ? Combien d'agents sont-ils aujourd'hui mis à disposition pour exercer les fonctions de secrétaire de mairie ?**

De nombreux centres de gestion proposent cette organisation. Son efficacité repose en grande partie sur la capacité d'attirer des candidats et de les préparer à l'exercice de ces missions.

La dynamique est aujourd'hui fortement ralentie avec un effet croisé et ciseaux entre pénurie de candidatures, démissions de ces postes par les agents territoriaux pour les raisons de complexité, difficultés du métier et de tensions dans l'exercice des fonctions, avec parfois de la part des employeurs une contradiction entre besoin avéré et conditions de travail et/ou rémunérations proposées.



**16. Certaines communes procèdent-elles aujourd'hui à la mutualisation de leurs secrétaires de mairie ? Si oui, sur quelle base juridique ? Le cas échéant, ce cadre pourrait-il être renforcé ?**

De façon très ancienne (ancien SIVU) ou plus récente, de nombreuses intercommunalités ont développé la mutualisation des secrétaires de mairie sous diverses formes :

- Nous pouvons citer l'exemple de la communauté de communes Mad & Moselle (48 communes, 20 660 hab., Meurthe-et-Moselle) qui a mis en place un service commun de 30 secrétaires de mairie,
- Pour le département d'Ille-et-Vilaine, il existe quelques regroupements de communes (association de deux temps non complets sur des communes proches géographiquement) mais très peu, car le département affiche une croissance démographique des communes (+ 10 000 habitants par an dans le 35 depuis des années),
- Le CDG 35 dispose également d'un agent en temps partagé sur la base d'une MAD de l'art L.512-6 CGCT,
- Les CDG sont aussi amenés à faire de la mutualisation - naturelle ou forcée pour partager les ressources - via l'article L 452-44 CGFP.

La mutualisation est une orientation forte qui peut répondre à une partie importante des fragilités actuelles (difficultés de recrutement et gestion de la vacance, enjeux de formation, mise en réseau et partage d'expérience entre secrétaires de mairie). Le choix final revient toutefois aux maires des communes et la forme la plus adaptée doit se définir à l'échelle de chaque bassin d'emploi.

**Proposition n°4 : faire des CDG la porte d'entrée de la mutualisation des secrétaires de mairie dans les départements, en complémentarité des autres organisations ayant pu être mises en œuvre avec succès sur chaque territoire.**

**17. En application de l'article 3 du décret n°2006-1690 du 22 décembre 2006, le grade minimal pour exercer la fonction de secrétaire de mairie dans une commune de moins de 2 000 habitants, en catégorie C, est **adjoint administratif principal**. Estimeriez-vous pertinent de supprimer cette condition, afin d'ouvrir l'exercice de cette fonction aux **adjoints administratifs territoriaux du premier grade, recrutés sans concours** ? Serait-ce un moyen de pallier les difficultés de recrutement ?**

Les fonctions de secrétaires de mairie requièrent une technicité et/ou de l'encadrement qui correspondent davantage à un cadre d'emploi de catégorie B : Rédacteur. Les compétences managériales ainsi que la capacité à s'intégrer dans des environnements complexes et stratégiques sont également des tendances du marché de l'emploi qui justifient dans certaines situations le recours à des postes de catégorie A.



Dans tous les cas, il convient de ne pas sous-estimer les capacités relationnelles avec les élus et usagers. L'ouverture au premier grade dévaloriserait la fonction, ce qui ne serait pas cohérent avec l'objectif poursuivi de valoriser ce métier.

**Proposition n°5 : Cibler les fonctions de secrétaires de mairie sur la catégorie B, mais rendre possible l'accès aux C et aux A.**

- 18.** Sur le recours aux contractuels : en application de l'article L. 332-8 du code général de la fonction publique, les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants peuvent recruter des agents contractuels pour leurs emplois permanents, et donc pour ceux de secrétaires de mairie. Serait-il opportun de relever ce plafond (par exemple à 2 000 habitants), afin de **faciliter le recrutement de contractuels par les communes ?**

Le recours à des contractuels sans formation préalable et sans accompagnement pendant la phase d'immersion serait source de difficultés au niveau opérationnel et dans la compréhension des enjeux territoriaux. Sous ces réserves, le recrutement de contractuels n'est pas un problème en soi.

Par exemple, les secrétaires de mairie issus du dispositif PREMICOI mentionné supra (CDG35) exercent sous le statut de contractuel et cela ne pose pas de difficulté.

Cf proposition n°2 : ouvrir à l'alternance les formations de secrétaire de mairie.

- 19.** Comment l'exercice de leurs missions par les secrétaires de mairie s'articule-t-il avec le rôle et le fonctionnement des **maisons France Service ?**

Très souvent les secrétaires de mairie portent ce projet pour leurs collectivités. Les maisons France Service n'interfèrent pas directement dans les missions des secrétaires de mairie.

- 20.** En pratique, les fonctions de secrétaire de mairie sont-elles « télétravaillables » ? Les secrétaires de mairie y recourent-ils ?

L'accès au télétravail est un des enjeux de l'attractivité des emplois mais à ajouter à la contrainte décrite par les secrétaires de mairie : difficulté de s'absenter pour la formation. Il faut ainsi accepter des fermetures de l'accueil sur des plages définies et recueillir la confiance des élus dans le télétravail.

Le télétravail peut être une vraie nécessité pour aborder des dossiers dans le calme.



**Article 1<sup>er</sup>**

21. Le **changement d'appellation** de la profession vous semble-t-il opportun ? Dans son rapport précité, l'AMF proposait également le nouveau nom de « responsable de l'administration communale », aux côtés de ceux de « directeur des services » et « secrétaire général ».

Oui, cette appellation identifie les fonctions de secrétaires de mairie dans le paysage local. Les missions des secrétaires de mairie ne se limitent pas à des fonctions de secrétariat, de saisie bureautique contrairement aux idées reçues.

**Proposition n°6 : Le SNDGCT propose la dénomination de Secrétaire Général.e (déjà proposé en 2021) pour mieux reconnaître le métier de secrétaire de mairie.**

22. En quoi la **création d'un statut d'emplois spécifique** pourra-t-elle répondre au manque d'attractivité du métier de secrétaire de mairie ? En tout état de cause, une telle mesure ne relève-t-elle pas du domaine réglementaire ?

Le changement de statut n'est pas suffisant en tant que tel mais il est indispensable afin de renforcer l'attractivité de ces missions. Il y a aussi un enjeu de communication sur les métiers de la FPT et une lutte permanente contre le fonctionnaire bashing, alimenté par certains médias ou élus locaux.

La formation de l'élu employeur est également indispensable de façon à bien positionner les secrétaires de mairie dans le paysage communal, améliorer la compréhension des rôles et fonctions des secrétaires de mairie et des responsabilités mutuelles. Ce point est régulièrement mis en avant par les secrétaires de mairie eux-mêmes à l'occasion de colloques et ateliers ces derniers temps.

**Proposition n°7 : Mieux sensibiliser et former les élus à la compréhension des rôles et fonctions des secrétaires de mairie.**

Sur le statut, la création d'un statut particulier relève du domaine réglementaire en application de l'art L411-4 CGFP (ancien art.13 de la loi du 13 juillet 1983).

Le syndicat propose la création d'un emploi fonctionnel, sur le même format que les emplois fonctionnels institués par l'Etat lors de la réforme de la haute fonction publique. Ainsi, cet emploi ne disposerait pas de grille d'emploi spécifique, mais bénéficierait de la mise en place d'un accélérateur d'ancienneté et d'une bonification d'ancienneté, le tout restant acquis à la fin de l'occupation de l'emploi.

**Proposition n°8 : Créer un statut d'emploi particulier de secrétaire général.e, sous la forme d'un emploi fonctionnel.**



23. Rappeler les avantages et les inconvénients, pour les agents et les employeurs, des emplois fonctionnels.

Les emplois fonctionnels apportent une protection réciproque pour l'agent et pour la collectivité. L'exécutif peut se séparer de ces agents pour perte de confiance. Ce sont donc des emplois liés à l'autorité territoriale en place. Par leurs grilles de rémunération plus favorables que celles des grades (de manière générale et sauf exceptions), ils contribuent à l'attractivité des emplois. Il est ainsi nécessaire d'en rappeler l'existence et l'intérêt.

24. A quels cadres d'emplois la notion de « **responsables de services communaux** », auxquels le maire peut donner délégation de signature (conformément à l'article L. 2122-19 du code général des collectivités territoriales) correspond-elle ? Peut-il s'agir d'agents exerçant les fonctions de secrétaire de mairie, lorsqu'ils relèvent des cadres d'attaché territorial ou de rédacteur territorial ? Serait-il opportun, le cas échéant, d'ouvrir la possibilité pour le maire de **déléguer sa signature** à ces agents-là ? Serait-ce un moyen de valoriser fonction de secrétaire de mairie ?

L'alinéa 3 de l'art susmentionné prévoit que le Maire peut donner délégation "aux responsables de services communaux".

Cette formulation permet une délégation aux agents exerçant cette fonction, il n'est pas question de grade (séparation du grade et de la fonction). Pour être plus précis, il pourrait cependant être précisé « aux responsables des services communaux ».

**Proposition n°9 : Ouvrir la possibilité de délégation de signature formalisée aux secrétaires de mairie (ou selon la dénomination qui sera choisie).**

25. Cet article appelle-t-il d'autres observations de votre part ?

Non.

## **Article 2**

26. Les secrétaires de mairie peuvent-ils aujourd'hui être employés par des groupements de commune, ou bien uniquement par des communes ?

Les secrétaires de mairie peuvent être nommés dans un établissement public, pour y exercer soit les fonctions de secrétaire général de cet établissement lorsque l'établissement peut être assimilé à une commune de moins de 3 500 habitants, soit les fonctions de secrétaire de mairie dans l'une ou plusieurs des communes regroupées (art 2 du décret n°87-1103 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des secrétaires de mairie).



Les CDG comme les EPCI ont la capacité juridique d'organiser la mise en place d'un service commun sur leur territoire.

A titre d'illustration, en Ille et Vilaine, aucun EPCI ne s'est lancé dans le portage de secrétaires de mairie mutualisés car le CDG joue ce rôle et se confronte déjà à des difficultés de recrutement des candidats, malgré sa mobilisation en la matière.

Il nous semble que c'est une multiplicité d'interventions et de coordinations qui produiront des effets bénéfiques.

Ainsi que précisé en préambule, il nous apparait également qu'il ne peut exister de réponse unique, au regard de la diversité de nos territoires et des situations multiples. L'entrée bloc local nous semble incontournable, avec une place spécifique pour les CDG, au regard de leur position neutre sur l'échiquier public et de leur légitimité départementale, qui va bien au-delà de leur seul rayonnement auprès des affiliés. Mais là encore, tout est affaire de contrastes et de particularités locales.

- 27. Quelle forme l'information** relative au métier de secrétaire de mairie à destination des élus, d'une part, et des agents, d'autre part, revêt-elle aujourd'hui ? En particulier, quelle visibilité est-elle donnée au **guide des métiers territoriaux** publié par le CNFPT ?

La formation et l'information généralisée sont un véritable enjeu. Pour autant, celles-ci reposent bien souvent sur les écosystèmes locaux.

Ainsi, par exemple, en Ille-et-Vilaine, il y a des contacts réguliers entre les Maires employeurs et le CDG et l'AMF 35 et l'antenne départementale du CNFPT, car les structures sont regroupées dans "le village des collectivités", un même endroit géographique.

Le guide peut éclairer mais l'accompagnement au quotidien est plus efficace. Par ailleurs, la réflexion sur des outils de communication plus adaptés est nécessaire : vidéos, portes ouvertes, etc...

Enfin, la mise en mouvement conjointe des différents acteurs, associations d'élus, associations professionnelles, CNFPT, CDG, académie, bloc local nous parait la principale source de réussite des opérations de communication.

- 28. La disposition** prévue au 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 2 – relevant du reste du domaine réglementaire – n'est-elle pas déjà satisfaite en pratique ?

Les fiches de postes types sont publiées et mises à jour par le CNFPT sur le répertoire des métiers.

- 29. Cet article** appelle-t-il d'autres observations de votre part ?

Non.

**Article 3**



**30. Offre de formation :**

30.1. Présenter les formations organisées aujourd'hui à destination des secrétaires de mairie (contenu, format, fréquence, etc.), en distinguant celles organisées par le CNFPT de celles organisées par les centres de gestion et les universités.

Il existe une réelle diversité des offres de formation selon les partenaires et les territoires.

Dans de nombreux départements, des dispositifs de formation et de préparation à l'emploi des secrétaires de mairie sont organisés par les CDG en relation avec le CNFPT et/ou les universités :

- En Ille et Vilaine (35), Haute Garonne (31) en Pays de la Loire pour ne citer qu'eux sont mises en place des formations sous différents formats : par exemple pour le CDG 35, cela consiste en une alternance sur 3 mois (1/3 des cours théoriques dispensés par des professionnels de collectivités et 2/3 de stages pratiques en collectivités) suivie d'une mise en application via le service d'intérim territorial comme par exemple dans le 35.
- Sont également traitées des licences professionnelles des métiers administratifs, en partenariat avec les universités : Formation abordant tous les domaines de la gestion communale débouchant sur les métiers de secrétaire de mairie, gestionnaires finances-marchés publics, ressources humaines, urbanisme, social.

Certaines expériences locales (CDG 70) visent également à recruter et former de futures secrétaires de Mairies en sollicitant certains fonctionnaires territoriaux en cours de reclassement. Le marché de l'emploi étant de plus en plus tendu, il apparaît souhaitable de ne pas restreindre le champ de recrutement aux jeunes diplômés et aux demandeurs d'emplois.

Le CNPT propose un parcours de formation secrétaire de mairie en distanciel (ressources en auto-formation, classes virtuelles et/ou webinaire, tutorat personnalisé)

Cf proposition n°1 visant à mieux organiser à l'échelle nationale la filière de formation appuyée sur un référentiel unique au travers d'une licence et d'un diplôme universitaire.

30.2. Combien de stagiaires suivent-ils ces formations sur une année civile ?

Nous ne disposons pas de ces chiffres sur le plan national.





### 30.3. Comment les besoins des communes et des agents sont-ils identifiés ?

Les CDG cernent les besoins des collectivités à l'aide de statistiques issues d'emploi territorial (déclarations de vacances d'emploi, publicité des offres), des résultats du RSU et des demandes de remplacements formulées, via le service d'intérim.

### 30.4. L'offre de formation actuelle vous paraît-elle suffisante et adaptée aux besoins des mairies et des agents ? Si non, comment l'améliorer ?

Les dispositifs actuels ne permettent pas de répondre à l'ensemble des sollicitations des collectivités. Plusieurs pistes sont en cours de réflexion ou en expérimentation :

- Associer de nouveaux partenaires de la formation de manière à multiplier l'offre et proposer des entrées en formation à des publics de niveaux différents. (ex : Greta, Afp, organisme de formation privé ...),
- Coloriser les formations déjà existantes (ex : apporter des contenus / des spécificités territoriales à des BTS en domaines administratif, management ou comptabilité),
- Adapter certaines offres de formation aux agents en reconversion qui souhaitent se diriger vers les fonctions de secrétaires de mairie,
- Poursuivre le développement des modes de formation "plus souple" adaptés à certains enseignements (MOOC, AFEST, AI2P...),
- Étudier la faisabilité d'une école interne des métiers territoriaux comme peuvent le faire certaines entreprises.

### 31. Quel rôle joue actuellement **Pôle emploi** dans la formation et le recrutement des secrétaires de mairie ? Au début de l'année 2022, la ministre Amélie de Montchalin avait indiqué avoir mobilisé Pôle emploi pour accompagner les communes dans le recrutement des secrétaires de mairie, et pris l'initiative de coordonner un échange entre les différents acteurs concernés (Pôle emploi, AMF, FNCDG) afin de soutenir la montée en compétences des secrétaires de mairie. Comment cette initiative s'est-elle concrétisée ?

Actuellement, Pôle Emploi assure essentiellement la couverture sociale des stagiaires en formation ou verse des allocations de retour à l'emploi (si le stagiaire bénéficie de droits). En fonction de la situation du demandeur d'emploi, des indemnités de déplacement peuvent aussi être versées.



Localement, en Ile-et-Vilaine, depuis 2020, le CDG ne perçoit plus de participation aux frais pédagogiques de la part de pôle emploi. La direction régionale de pôle emploi a été relancée à plusieurs reprises sans résultat à ce jour.

Dans le 31, une convention a pu être signée avec pôle emploi grâce à la participation de la Région et un financement croisé.

**32. Quel bilan pouvez-vous dresser des dispositifs de formation construits entre le CNFPT et les partenaires institutionnels locaux (centre de gestion, Pôle emploi) ?**

Les CDG mènent des actions de formation au plus près des besoins des collectivités en arrivant à la fois à mobiliser les demandeurs d'emplois (appui Pôle emploi), éventuellement des organismes de formation professionnelle (de type GRETA) et des collectivités partenaires (accueil de stagiaires). Ces politiques sont parfois menées avec le soutien du CNFPT mais pas toujours.

Dans différents départements, des réflexions et échanges sont en cours pour aboutir à un conventionnement entre CDG et CNFPT.

**33. Selon vous, comment envisager la généralisation de ces dispositifs ?**

Il faudrait dans un premier temps recenser les expériences locales et les faire connaître.

**34. Comment améliorer, selon vous, les campagnes d'information afin de toucher plus efficacement les candidats potentiels ?**

Pour toucher efficacement les candidats potentiels, il est important de présenter des parcours, des expériences "candidats". De même, il convient de gommer les clichés sur la fonction publique. Les initiatives locales sont multiples. Citons deux exemples, parmi d'autres.

Les CDG bretons se sont unis pour lancer début 2023 la première "marque employeur" des employeurs territoriaux, qui se décline par diverses actions autour notamment des métiers en tension :

- Création d'une marque employeur régionale DEN.bzh
- Ouverture d'un portail de l'emploi régional pour promouvoir les débouchés des collectivités et favoriser les recrutements
- Présence accrue sur les réseaux sociaux
- Participation à une 60aine d'événements emploi par an (forum, salon, job dating, conférence dans les écoles...)
- Mise en place de RDV de l'emploi (2 réunions par mois au CDG)
- Faire connaître ces métiers dès l'Université : intervenants...



Les 5 CDG des Pays de la Loire mettent en place des actions dans le même esprit autour de la promotion et la valorisation de la fonction publique territoriale et de ses métiers : signatures de conventions avec l'université et l'IPAG pour sensibiliser et développer l'appétence des étudiants pour la fonction publique territoriale, présences dans les différents événements forum métiers et emplois à l'échelle régionale, développement d'une image de marque régionale...

35. Quelles remarques l'article 3 appelle-t-il de votre part ?

Pas d'autre remarque.

#### Article 4

36. Les dispositions de l'article 4 ne sont-elles pas déjà satisfaites par le droit existant ?

Tout agent territorial bénéficie d'un droit à la formation (Art. L115-4 du CGFP).

**Proposition n°10 : Mettre en place une formation obligatoire spécifique des secrétaires de mairie, dès la prise de poste, et pendant les trois premières années d'exercice.**

37. Quelles remarques l'article 4 appelle-t-il de votre part ?

Pas d'autre remarque.

#### Article 5

38. Les dispositions de l'article 5 ne sont-elles pas déjà satisfaites par le droit existant ?

La formulation "justifiant d'une ancienneté" semble très large et vient confirmer le droit au déroulement de carrière dont bénéficie chaque agent public.

39. Un rédacteur territorial qui exercerait les fonctions de secrétaire de mairie et accéderait au cadre d'attaché territorial (soit par la voie du concours, soit par la voie de la promotion interne), pourrait-il continuer à travailler comme secrétaire de mairie dans la même commune ? S'il l'estime opportun pour des raisons pratiques ou financières, le maire serait-il autorisé à recruter, à la place, un nouveau rédacteur territorial ?

Les attachés peuvent exercer leurs fonctions dans toutes les collectivités, sans notion de seuil. Seuls les attachés principaux ne peuvent exercer leurs fonctions que dans des communes de +2.000 agents.



Donc un rédacteur pourrait être nommé attaché sur son poste, à condition que ce grade soit créé au tableau des emplois.

Ainsi, un Maire pourrait être fondé à ne pas créer ce poste et à recruter un nouveau rédacteur en lieu et place du partant voulant valoriser son concours.

- 40.** Comment garantir des **perspectives d'évolution** professionnelle aux secrétaires de mairie ? Quelles dispositions appelleriez-vous de vos vœux ?

La grille indiciaire doit être attractive. La mobilité doit être possible.

- 41.** Quelles remarques l'article 5 appelle-t-il de votre part ?

Pas d'autre remarque.

#### **Article 6**

- 42.** Estimez-vous que l'**octroi d'aides financières de la part de l'État** permettra de résoudre les difficultés rencontrées par les communes dans le recrutement de secrétaires de mairie ? Le dispositif proposé – un fonds de soutien local – vous semble-t-il pertinent ?

Les contours de ce fonds semblent très flous : comment sera-t-il mobilisé ? Pour régler quelles dépenses ? comment seront choisies les communes bénéficiaires ?

Si ce fond est destiné à couvrir une partie des frais liés aux recrutements, il ne règlera pas le problème des viviers de candidats, ni les difficultés pouvant être liées au niveau de rémunération à assumer dans le temps ou des conditions d'exercice. Le fonds d'aide ne règlera pas non plus le sujet du rôle et des responsabilités au centre des motivations pour ces fonctions.

Pour autant, il n'appartient pas au SNDGCT de se prononcer sur la capacité financière des communes à assumer la rémunération de secrétaires de mairie.

- 43.** Avez-vous des remarques ou observations complémentaires ?

Pas d'autre remarque.



**Syndicat National des Directeurs Généraux  
des Collectivités Territoriales  
158 avenue de Strasbourg**



## SÉNAT

**Proposition de loi visant à renforcer le statut de secrétaire de mairie**  
**Mme Catherine Di Folco, Rapporteur**  
**Table-ronde des associations professionnelles le 14 mars 2023**

### Les 10 propositions du SNDGCT en synthèse

**Proposition n°1** : Organiser à l'échelle nationale la filière de formation appuyée sur un référentiel unique intégrant expertise et posture.

**Proposition n°2** : Ouvrir les filières de formation au métier de Secrétaire de Mairie à l'alternance.

**Proposition n°3** : Organiser, soutenir et développer le mentorat entre pairs via les organisations de professionnels.

**Proposition n°4** : Faire des CDG la porte d'entrée de la mutualisation des secrétaires de mairie dans les départements, en complémentarité des autres organisations ayant pu être mises en œuvre avec succès sur chaque territoire.

**Proposition n°5** : Cibler les fonctions de secrétaires de mairie sur la catégorie B, mais rendre possible l'accès aux C et aux A.

**Proposition n°6** : Le SNDGCT propose la dénomination de Secrétaire Général (déjà proposé en 2021) pour mieux reconnaître le métier de secrétaire de mairie.

**Proposition n°7** : Mieux sensibiliser et former les élus à la compréhension des rôles et fonctions des secrétaires de mairie.

**Proposition n°8** : Créer un statut d'emploi particulier de secrétaire général.e, sous la forme d'un emploi fonctionnel.

**Proposition n°9** : Ouvrir la possibilité de délégation de signature formalisée aux secrétaires de mairie (ou selon la dénomination qui sera choisie).

**Proposition n°10** : Mettre en place une formation obligatoire spécifique des secrétaires de mairie, dès la prise de poste, et pendant les trois premières années d'exercice.