



PANORAMA DE L'EMPLOI

**Métier de Secrétaire Général de Mairie
Communes de moins de 3 500 habitants**

04 avril 2025

Panorama de l'emploi

Sommaire

1. Situation au 1^{er} février 2025
2. Vue d'ensemble
3. Répartition des cadres d'emploi
4. Qualité
5. Temps de travail
6. Agents pluricommunaux
7. Ancienneté
8. Impact de la réforme
9. Départs en retraite
10. Dispositif AAPCT – Y SCHOOLS
11. Licence MACT
12. Retour sur la réforme
13. Questions en suspens pour la promotion interne dérogatoire

Rappel du texte

Article 1 de la loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie

I. Après l'article L. 2122-19 du code général des collectivités territoriales, il est inséré un article L. 2122-19-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 2122-19-1. Pour assurer les fonctions liées au secrétariat de mairie dans les communes de moins de 3 500 habitants, le maire nomme un agent aux fonctions de secrétaire général de mairie, sauf s'il nomme un agent pour occuper les fonctions de directeur général des services. Le secrétaire général de mairie peut exercer ses fonctions à temps partiel ou à temps non complet. »

Rappel du texte

II. L'article L. 2122-19-1 du code général des collectivités territoriales, dans sa rédaction résultant du I du présent article, est ainsi rédigé :

« Art. L. 2122-19-1.-Pour assurer les fonctions liées au secrétariat de mairie dans les communes de moins de 2 000 habitants, le maire nomme aux fonctions de secrétaire général de mairie un agent relevant d'un corps ou d'un cadre d'emplois classé au moins dans la catégorie B. »

« Pour assurer les fonctions liées au secrétariat de mairie dans les communes de 2 000 habitants et plus, le maire nomme aux fonctions de secrétaire général de mairie un agent relevant d'un corps ou d'un cadre d'emplois classé dans la catégorie A, sauf s'il nomme un agent pour occuper les fonctions de directeur général des services. »

« Quel que soit le nombre d'habitants de la commune, le secrétaire général de mairie peut exercer ses fonctions à temps partiel ou à temps non complet. »

III. Le II du présent article entre en vigueur le 1^{er} janvier 2028.

Évolution des règles de nomination

À compter du 1^{er} janvier 2028, pour assurer les fonctions liées au secrétariat de mairie :

→ **Dans les communes de moins de 2 000 habitants :**

le Maire pourra nommer un agent relevant d'un cadre d'emplois classé au moins dans la catégorie B ;

→ **Dans les communes de plus de 2 000 habitants :**

le Maire pourra nommer un agent relevant d'un cadre d'emplois classé dans la catégorie A, sauf s'il nomme un agent pour occuper les fonctions de DGS.

La promotion interne dérogatoire

Pour exercer les fonctions de secrétaire de mairie, l'agent :

- Perçoit la NBI ?
- A une délégation de signature ?
- Est présent lors des conseils municipaux ?
- Engage sa responsabilité financière ?
- Procède aux entretiens professionnels ?
- Conseille et assiste les élus ?
- Élabore le budget ?

La promotion interne dérogatoire

Une ou plusieurs de ces conditions sont remplies au **1^{er} janvier de l'année de la promotion interne** :

L'agent détient un grade d'adjoint administratif principal de 1^{ère} ou 2^{ème} classe ;

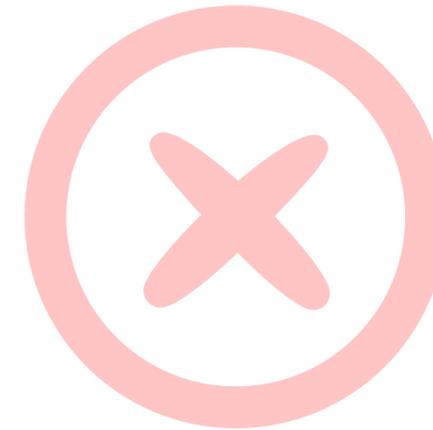
L'agent exerce les fonctions de secrétaire général de mairie depuis au moins 4 ans ;

L'agent est employé directement dans une commune **de moins de 2 000 hab.** ;

L'agent a réalisé une formation de professionnalisation (2 jours sur les 5 dernières années) ;



L'agent peut prétendre à la promotion interne dérogatoire au grade de rédacteur !



L'agent détient le **grade d'adjoint administratif (C1)** ou est **recruté sur un contrat de droit privé**

1. Situation au 1^{er} février 2025



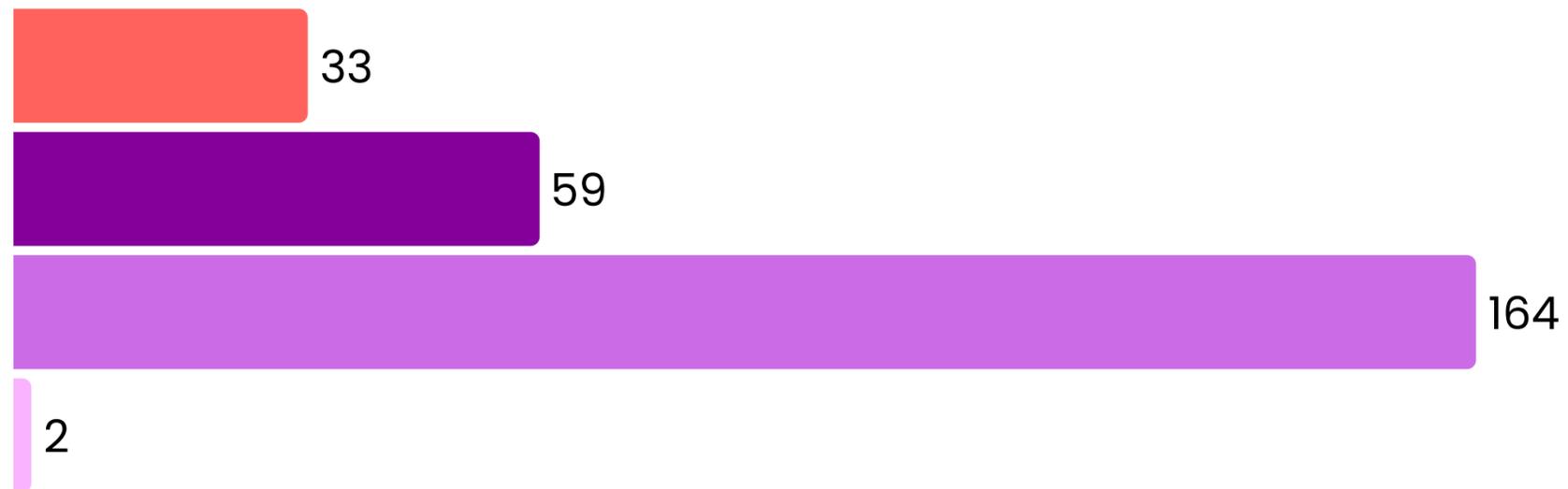
- **418 communes** de moins de 3 500 habitants
(18 postes vacants)



- **246 agents recensés** au 1^{er} février 2025
(258 situations administratives)

2. Vue d'ensemble

Catégorie hiérarchique

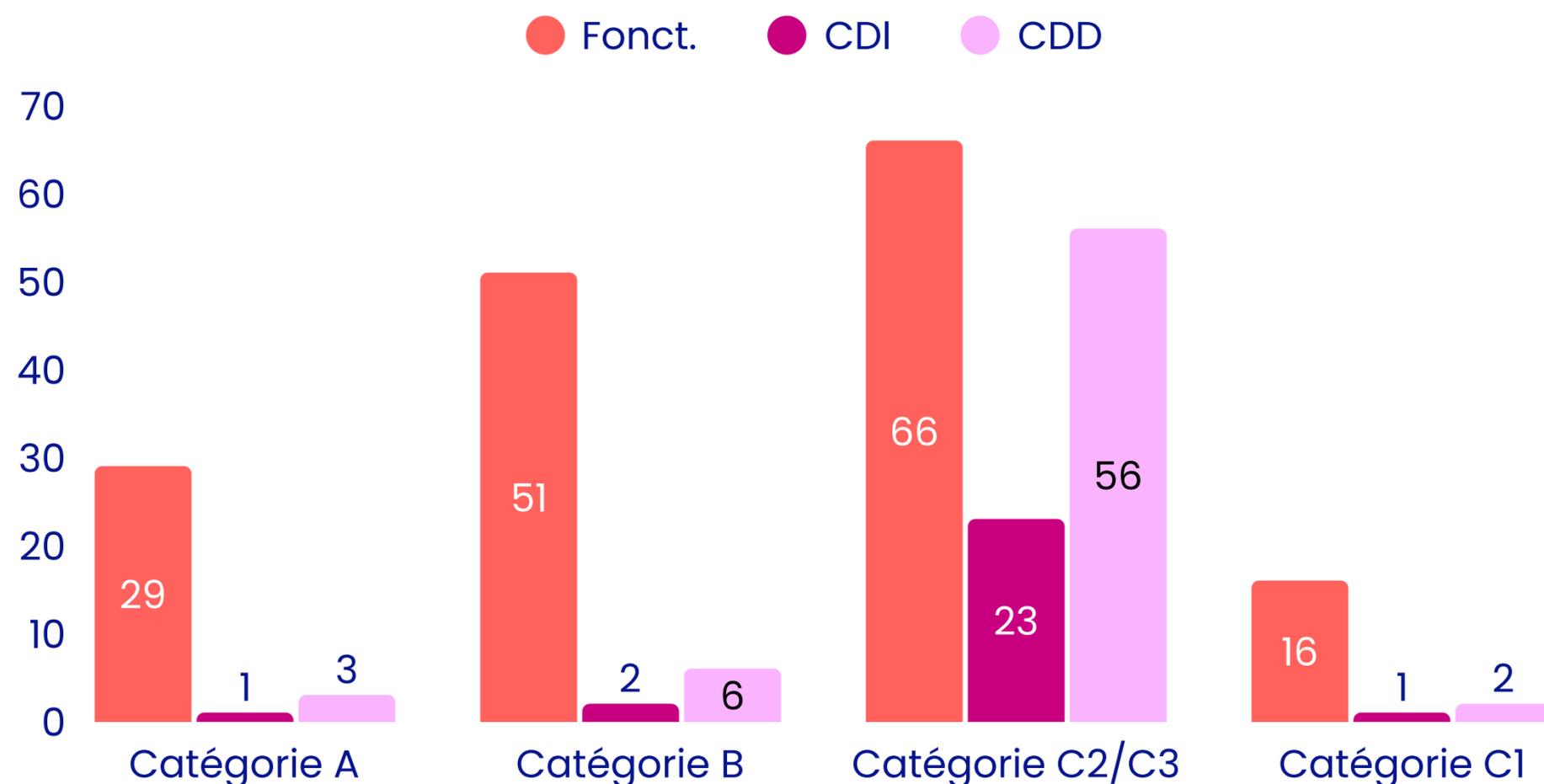


- **Catégorie A : 13%**
- **Catégorie B : 23%**
- **Catégorie C : 63%**
- **Autres : 1%**

Total général : 258 situations administratives

2. Vue d'ensemble

Catégorie hiérarchique



Catégorie A : 13%

Catégorie B : 23%

Catégorie C2/C3 : 56%

Catégorie C1 : 7%

Contrats de droit privé (2) : 1%

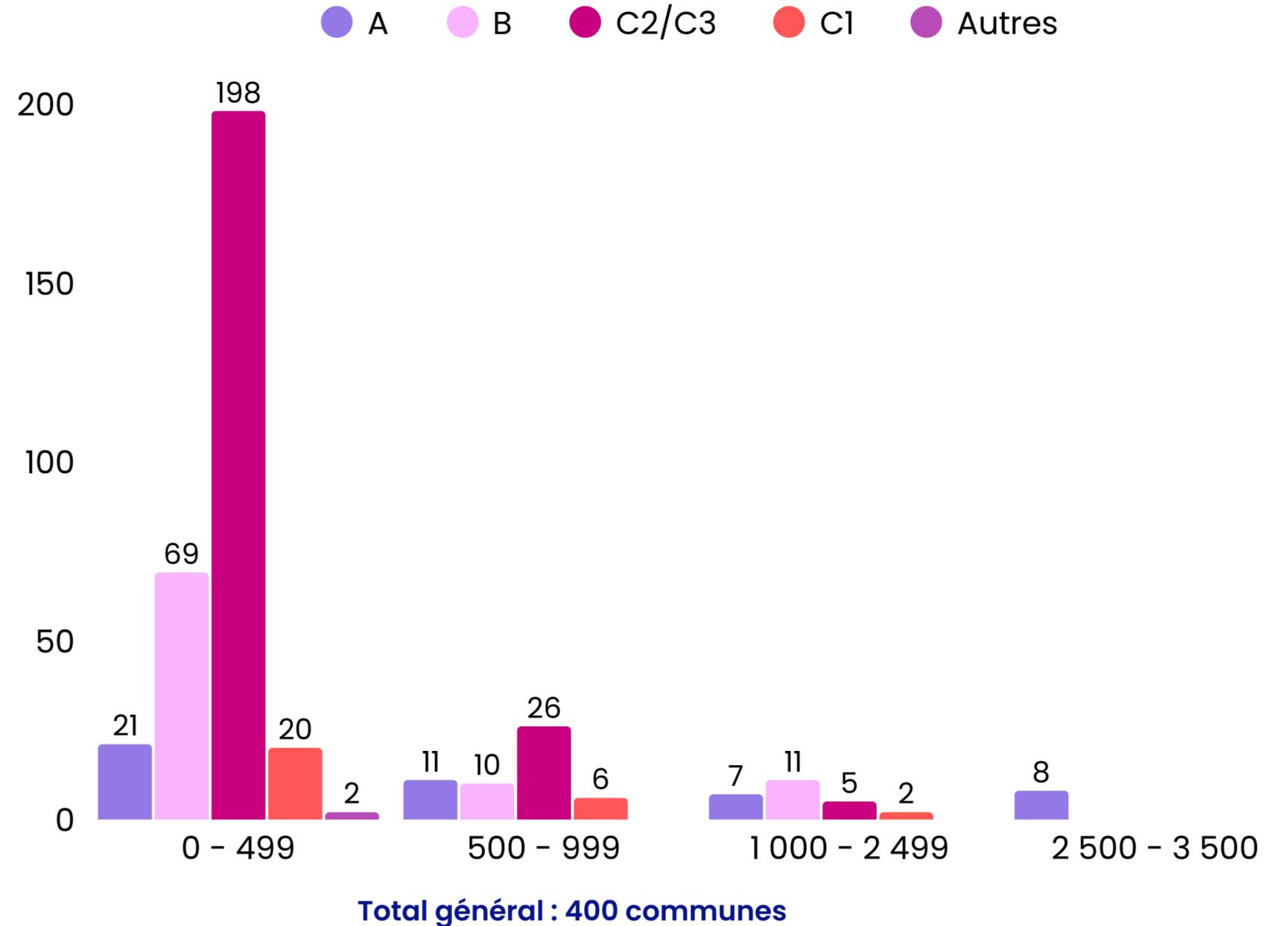
Sur 51 agents de catégorie B, 18 sont issus de la PI dérogatoire 2024 (sur 34 inscrits sur liste d'aptitude)

Total général : 258 situations administratives

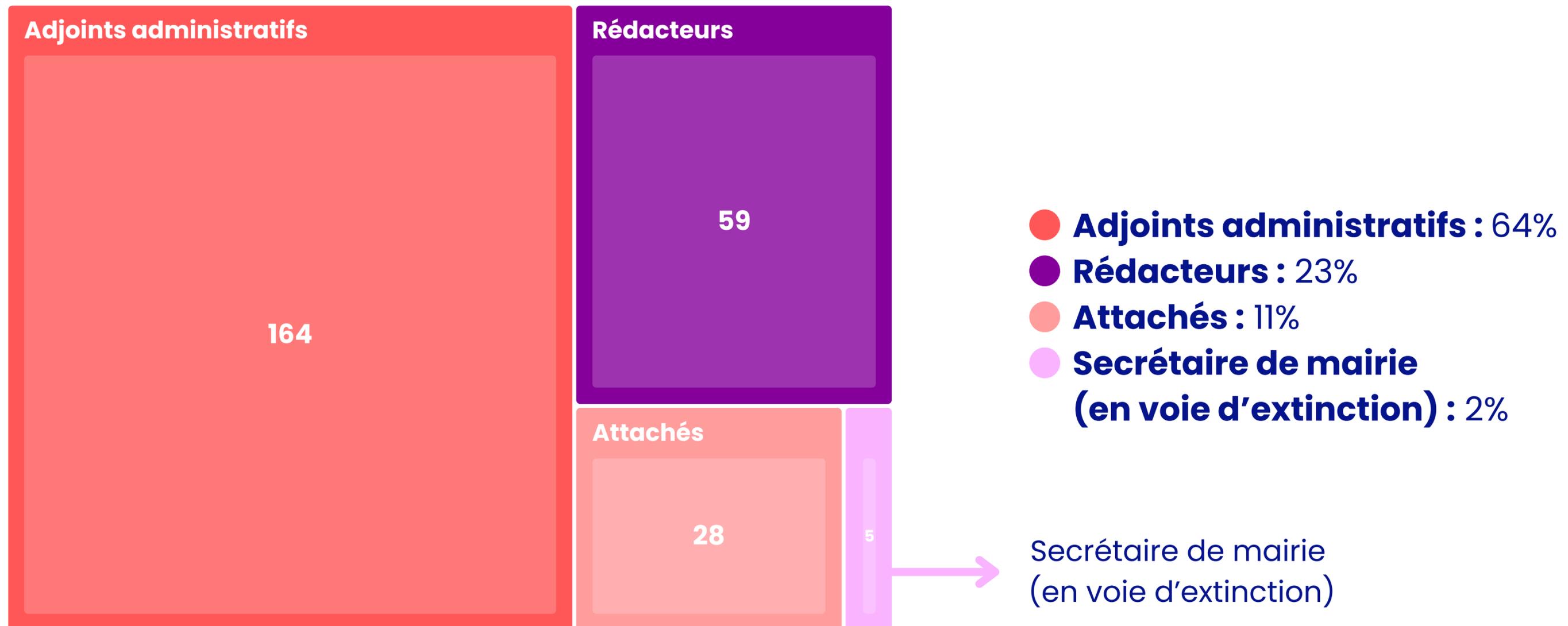
2. Vue d'ensemble

Catégorie hiérarchique

State pop.	A	B	C2/C3	C1	Autres
0 - 499 :	5%	17%	50%	5%	1%
500 - 999	3%	3%	6%	2%	-
1 000 - 2 499 :	2%	3%	1%	1%	-
2 500 - 3 500 :	2%	-	-	-	-
Total :	12%	23%	57%	8%	1%

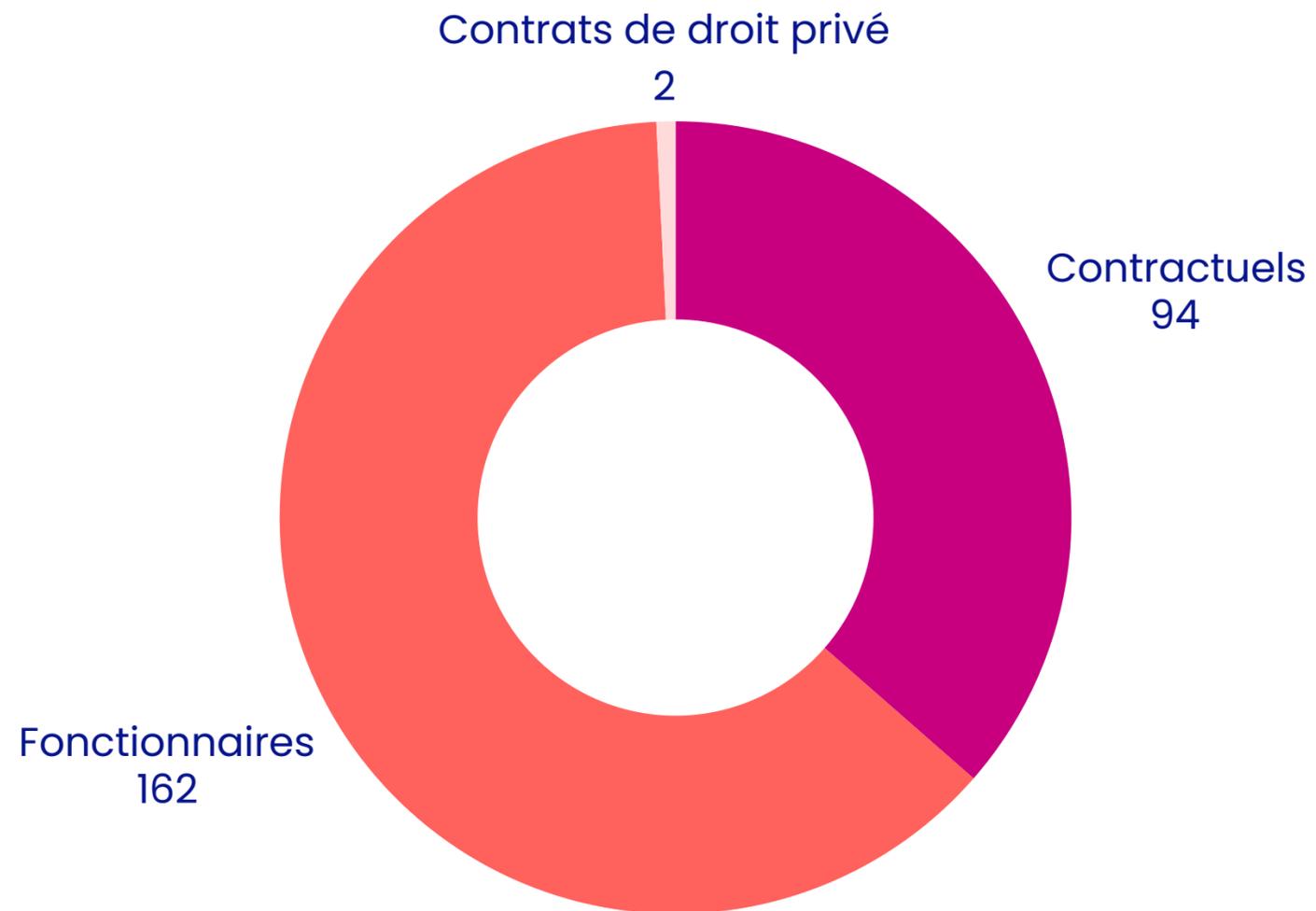


3. Répartition des cadres d'emploi



Total général : 258 situations administratives

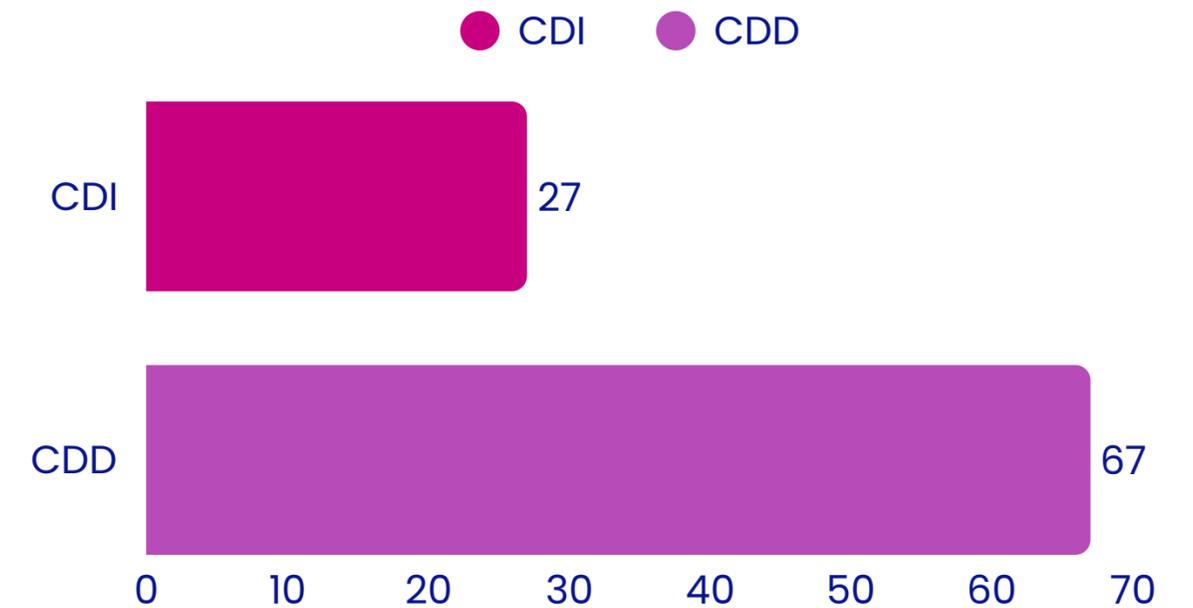
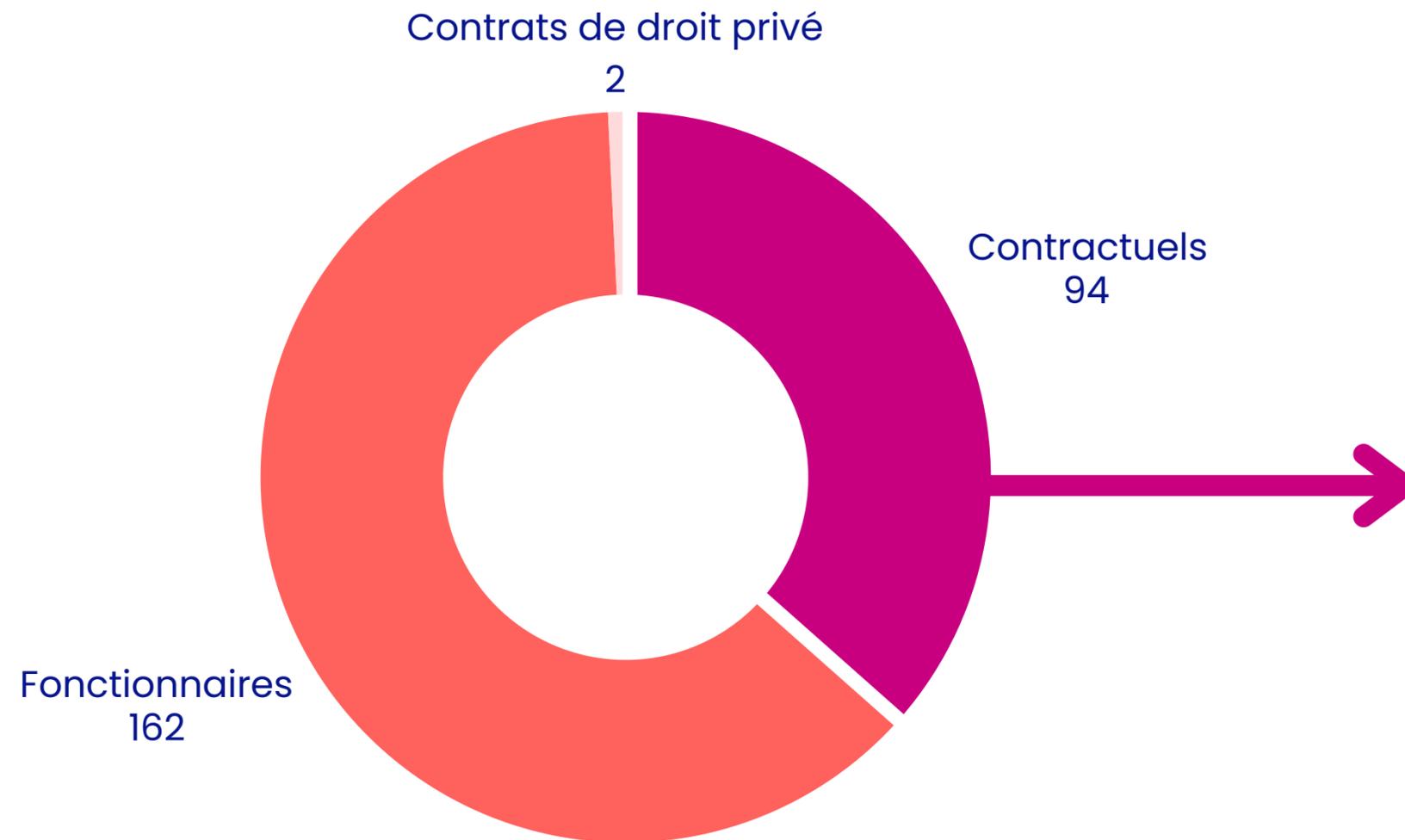
4. Qualité



Fonctionnaires : 63%
CDI : 9%
CDD : 25%
Contrats de droit privé : 2%

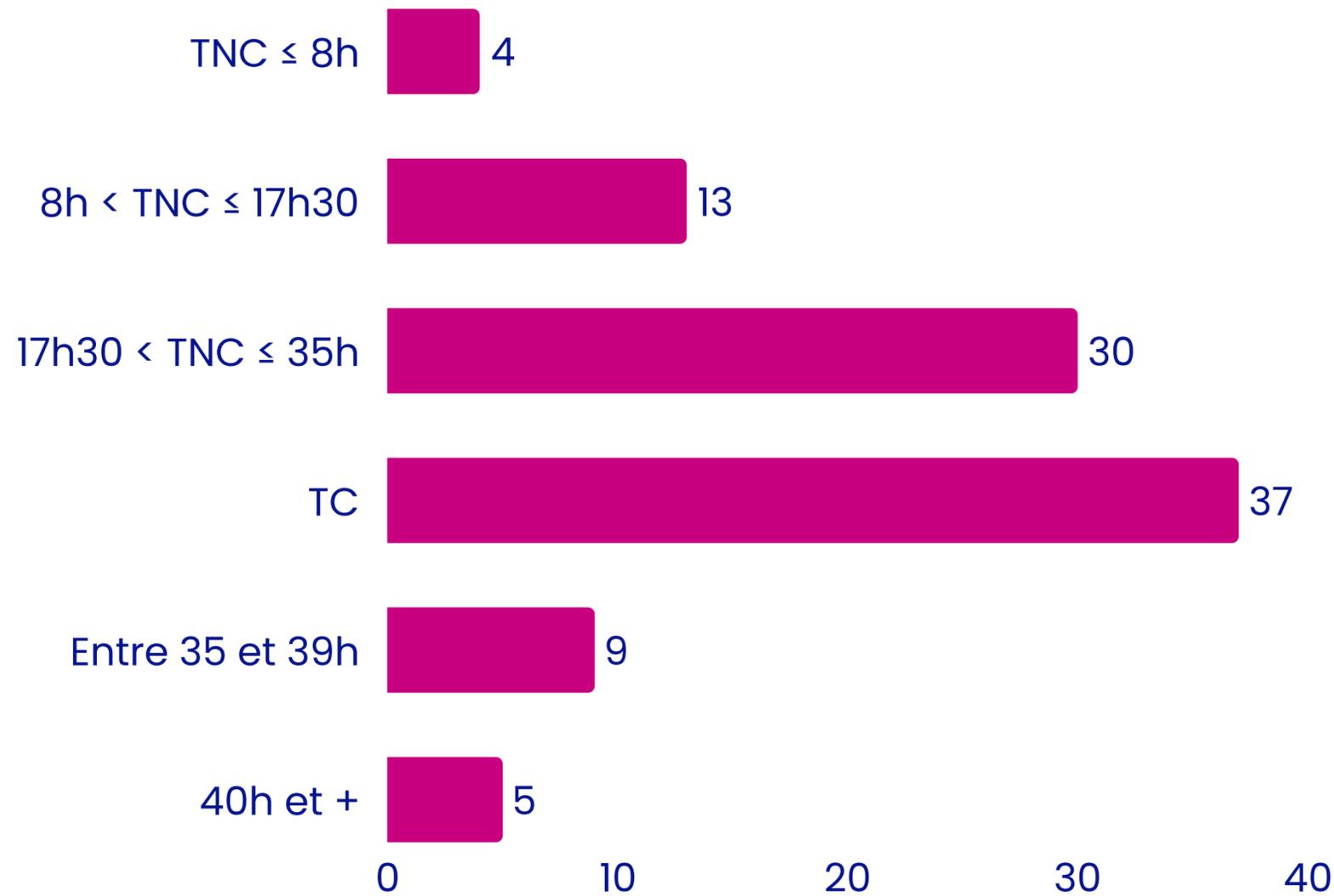
Total général : 258 situations administratives

4. Qualité



Total général : 258 situations administratives

5. Temps de travail



Données en pourcentage %

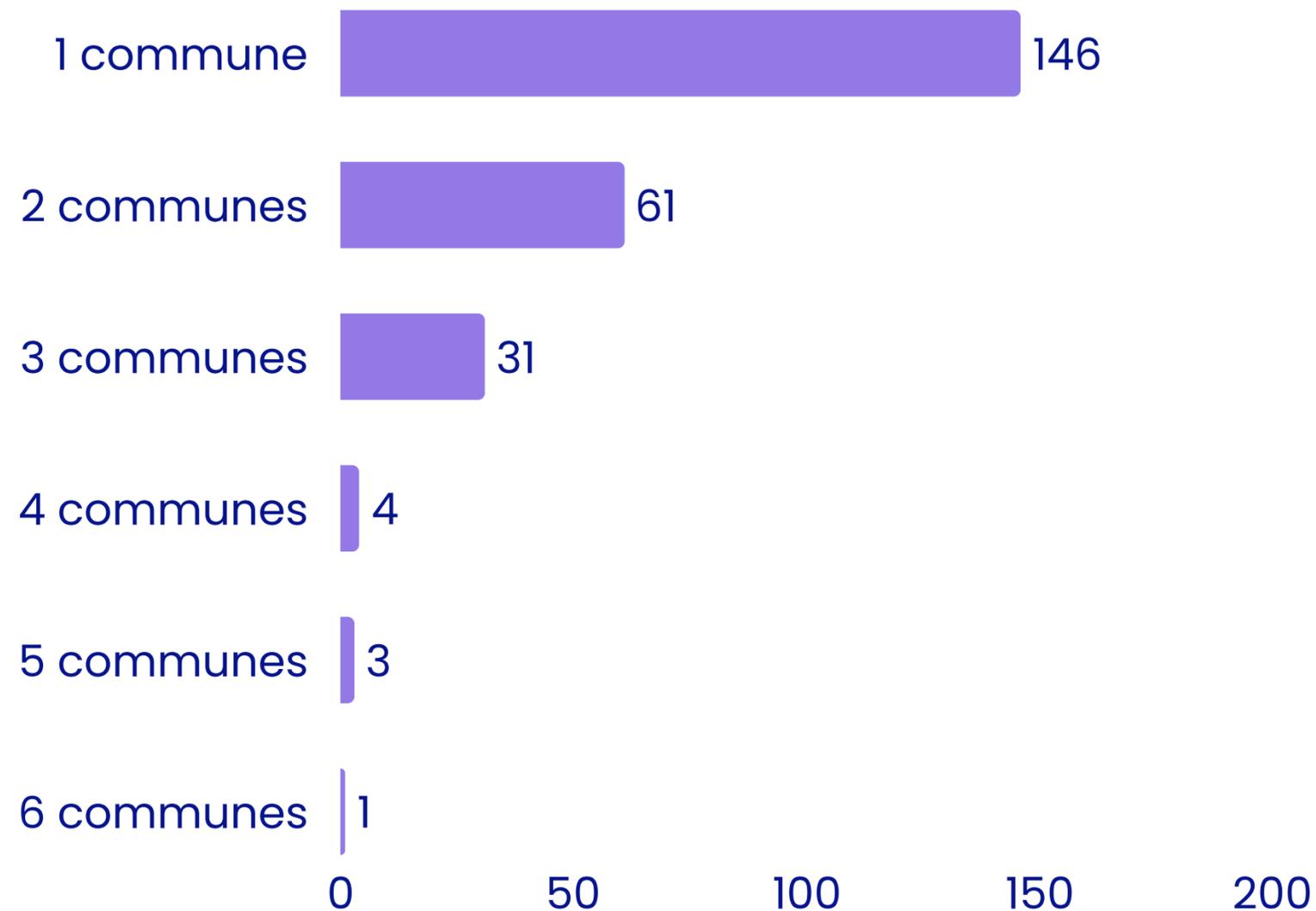
Minimum : 3h hebdo pour une commune de 50 habitants
Maximum : 44h hebdo, pour 3 communes de 43, 386 et 915 habitants

+ 40 h : 12 agents
Entre 35 et 40 h : 23 agents
35 h : 90 agents
17h30 <TNC>35 : 75 agents
8h < TNC >17h30 : 33 agents
TNC ≤ 8h : 10 agents
Non renseigné : 3 agents

Total général :
246 agents



6. Agents pluricommunaux



Total général : 246 agents

1 commune : 59%
2 communes : 25%
3 communes : 13%
4 communes : 2%
5 communes : 1%
6 communes : 0.4%

7. Ancienneté

Par commune

Moins d'1 an : 11%

1 à 4 ans : 28%

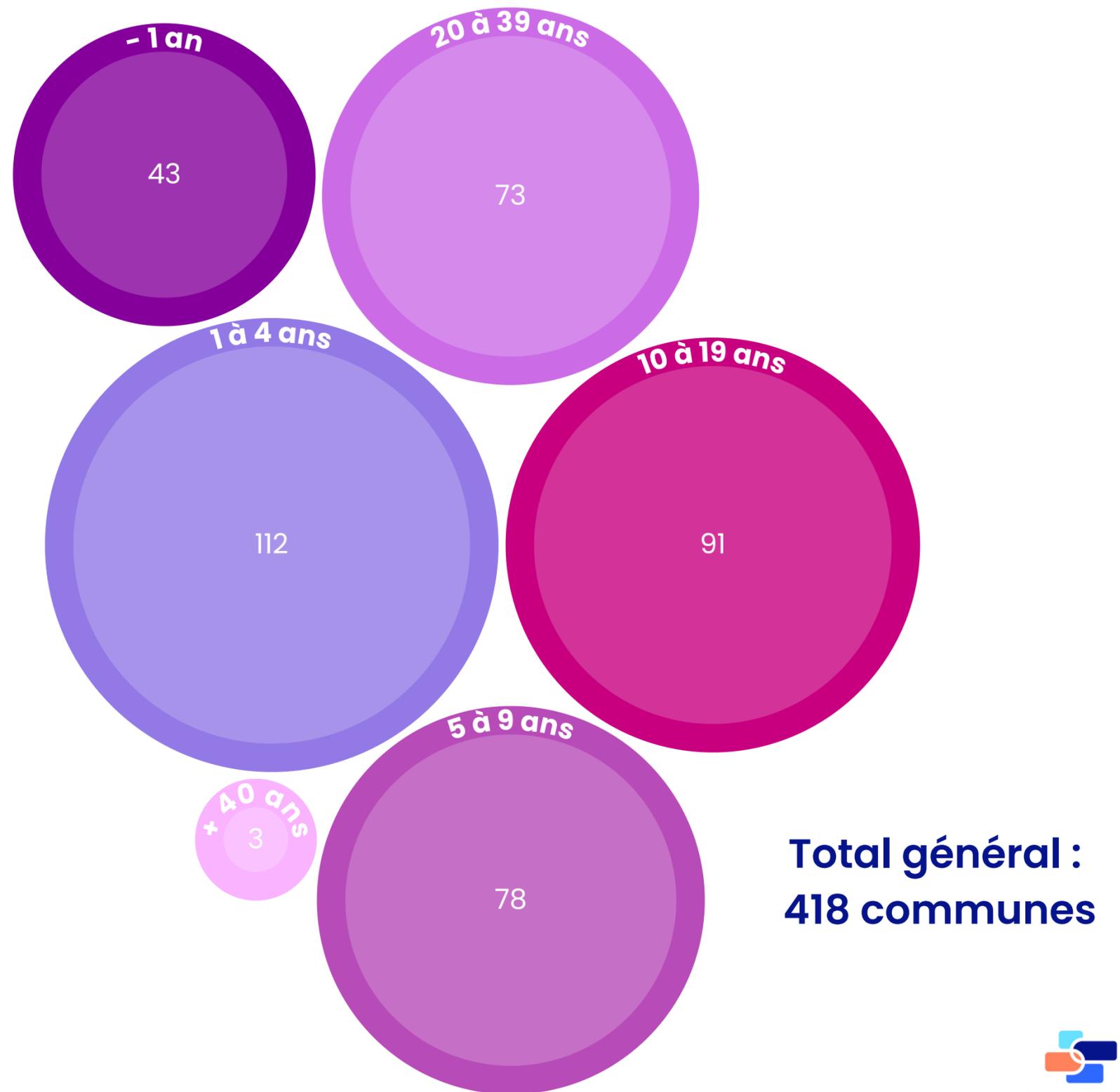
5 à 9 ans : 20%

10 à 19 ans : 23%

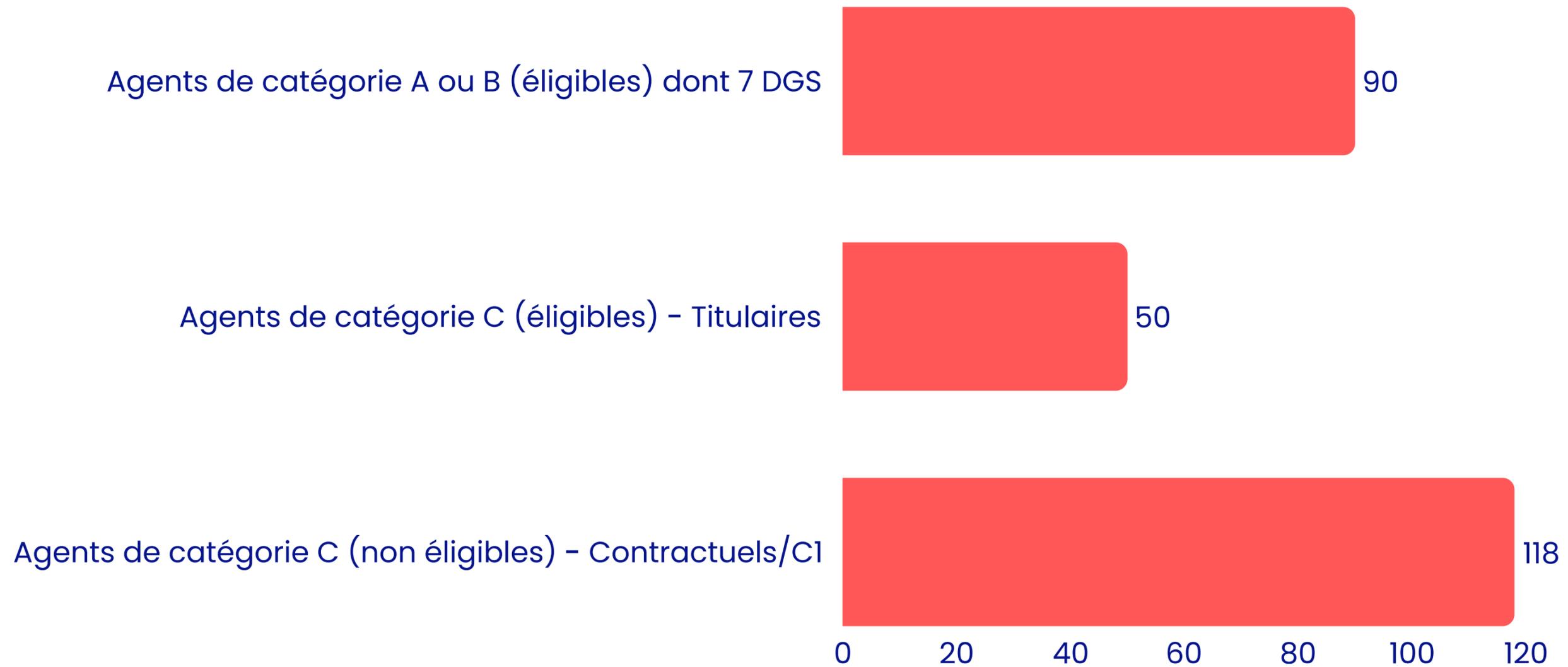
20 à 39 ans : 18%

Plus de 40 ans : 1%

Non renseigné : 18 postes



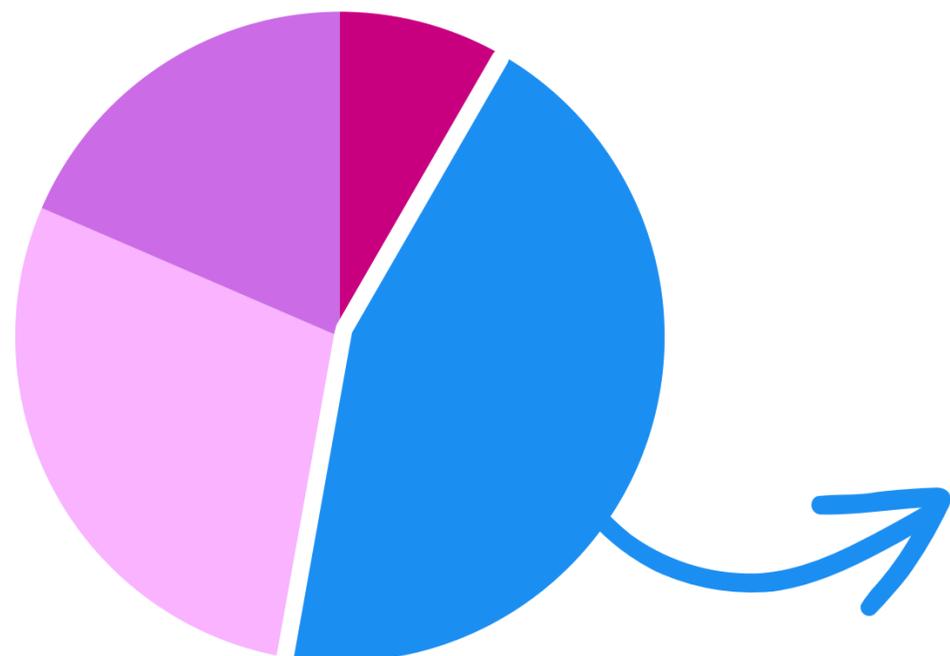
8. Impact de la réforme



Total général : 258 agents

8.

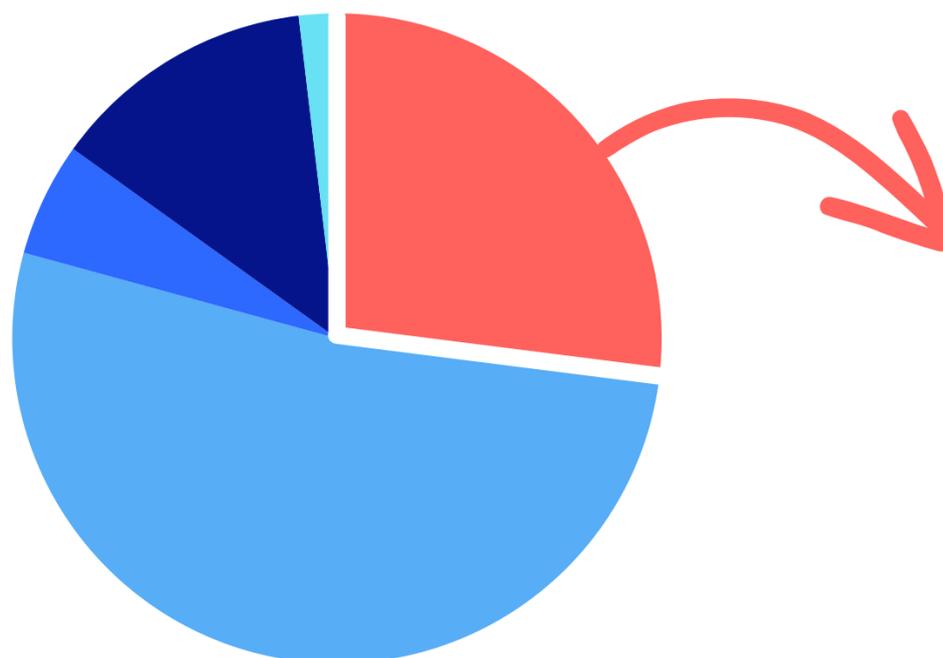
Part des situations administratives n'ouvrant pas droit à la revalorisation



- **Cat. A : 31**
- **Cat. B : 59**
- **C2/C3 fonctionnaire : 50**
- **Non éligible à la réforme : 118**

Total : 258 situations

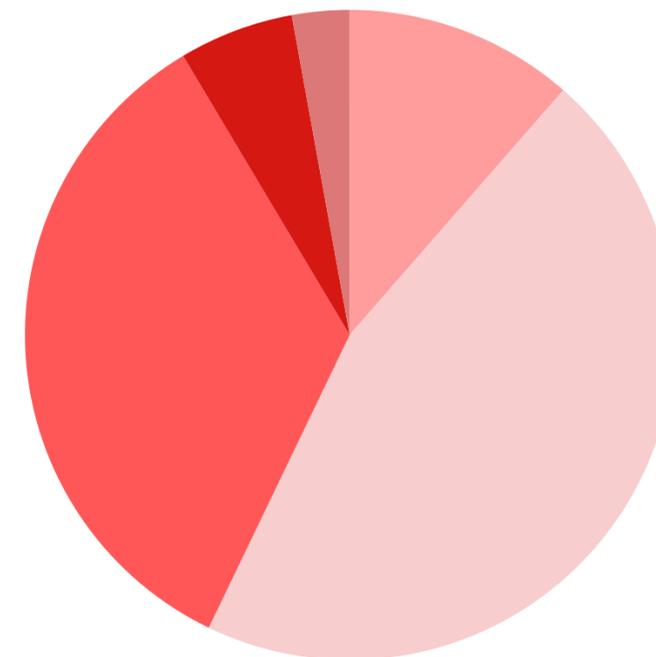
Détails des situations non prévues par la revalorisation



- **Contractuels C2/C3 : 75**
- **Titulaires/Contractuels C1 : 7**
- **CDP : 1**
- **CC : 35**
- **CDP : 1**

Total : 118 situations

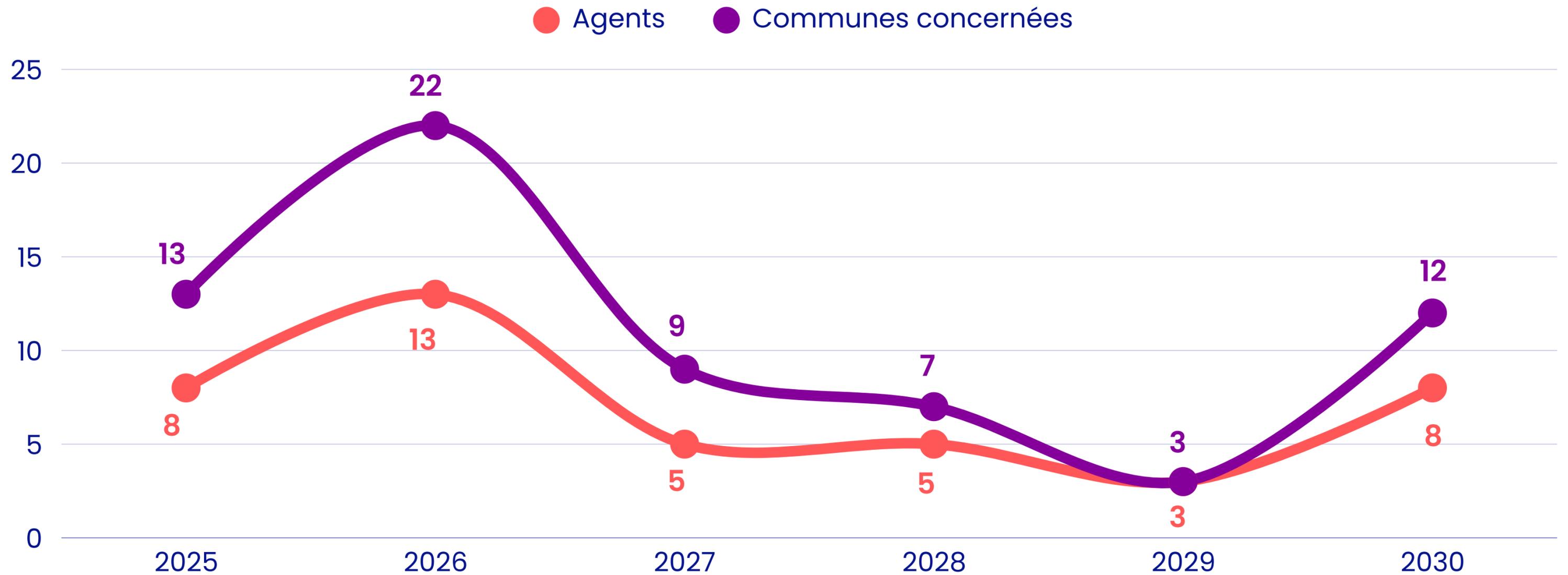
Détails des situations au sein des intercommunalités



- **Contractuels C2/C3 : 4**
- **Titulaires C2/C3 : 16**
- **Titulaires/Contractuels C1 : 12**
- **Titulaires Cat. A : 2**
- **CDP : 1**

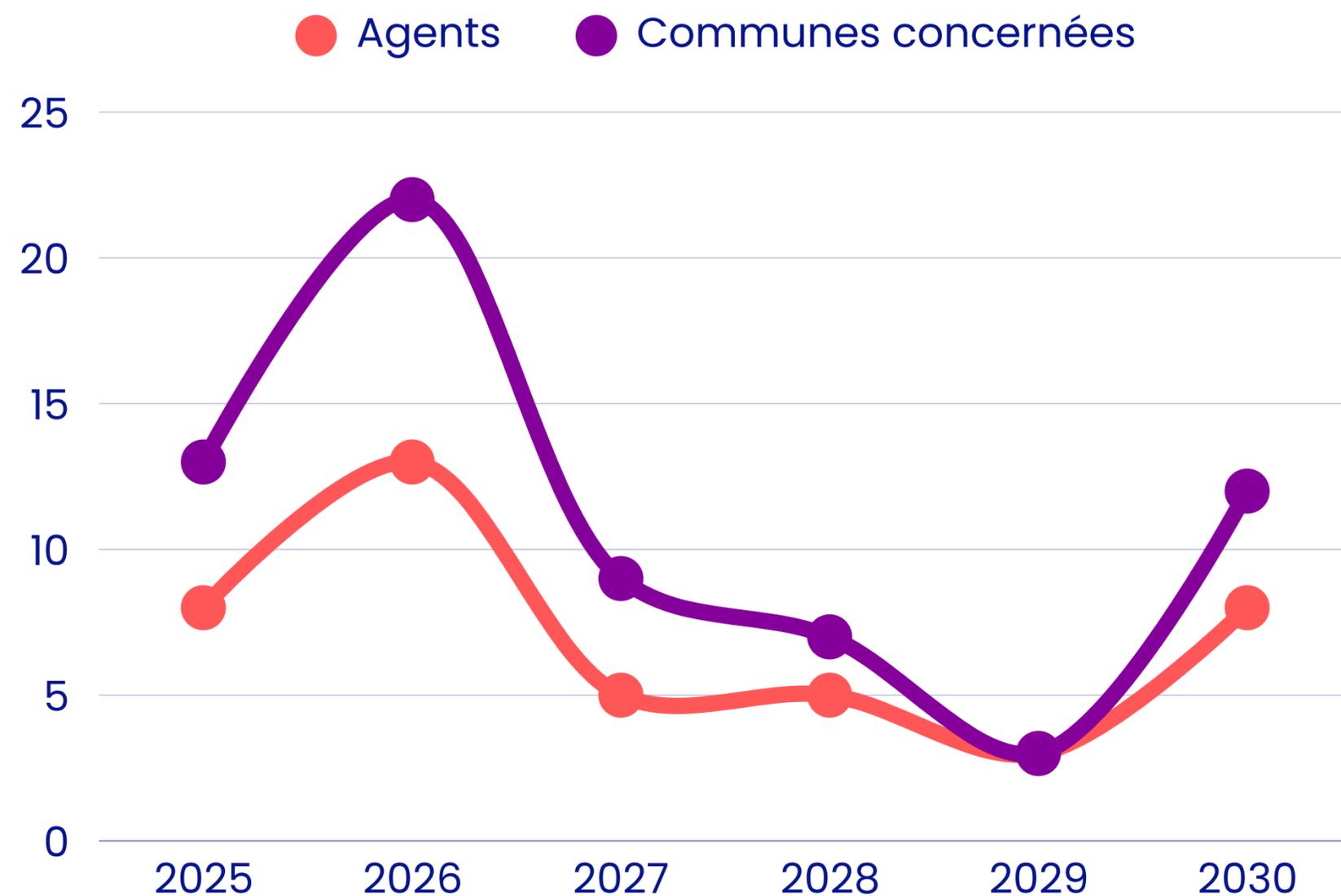
Total : 35 situations

9. Départs en retraite



D'ici 2030 : 42 départs en retraite et 66 communes impactées

9. Départs en retraite



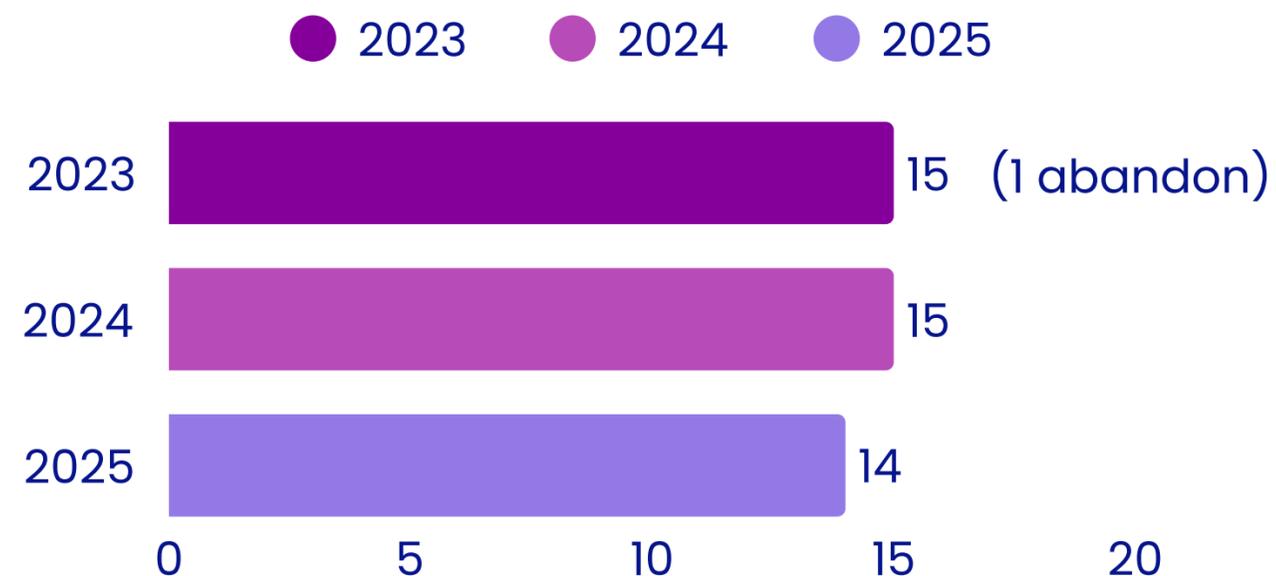
D'ici 2030 : 42 départs en retraite et 66 communes impactées

10. Dispositif AAPCT – Y SCHOOLS

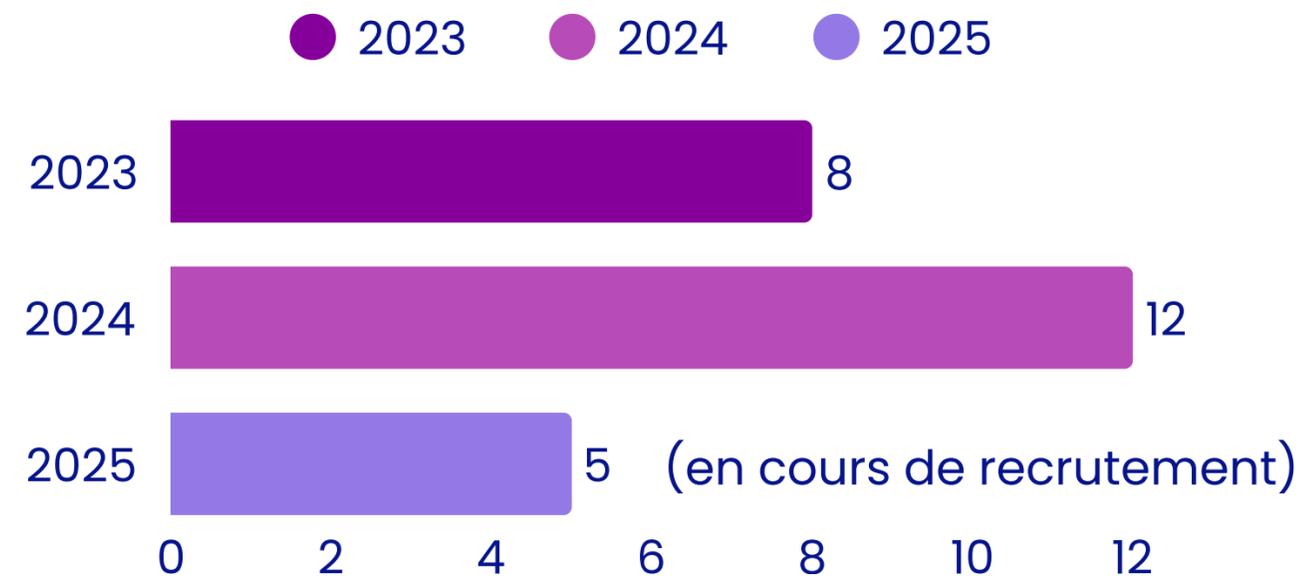
Dispositif piloté par le Centre de Gestion et financé par la Région Grand Est à travers un marché conclut avec Y SCHOOLS sur 3 ans (2023–2025).

→ 280 h de théorie / 240 h en commune soit 520 h d'apprentissage de janvier à mai.

Nombre de stagiaires



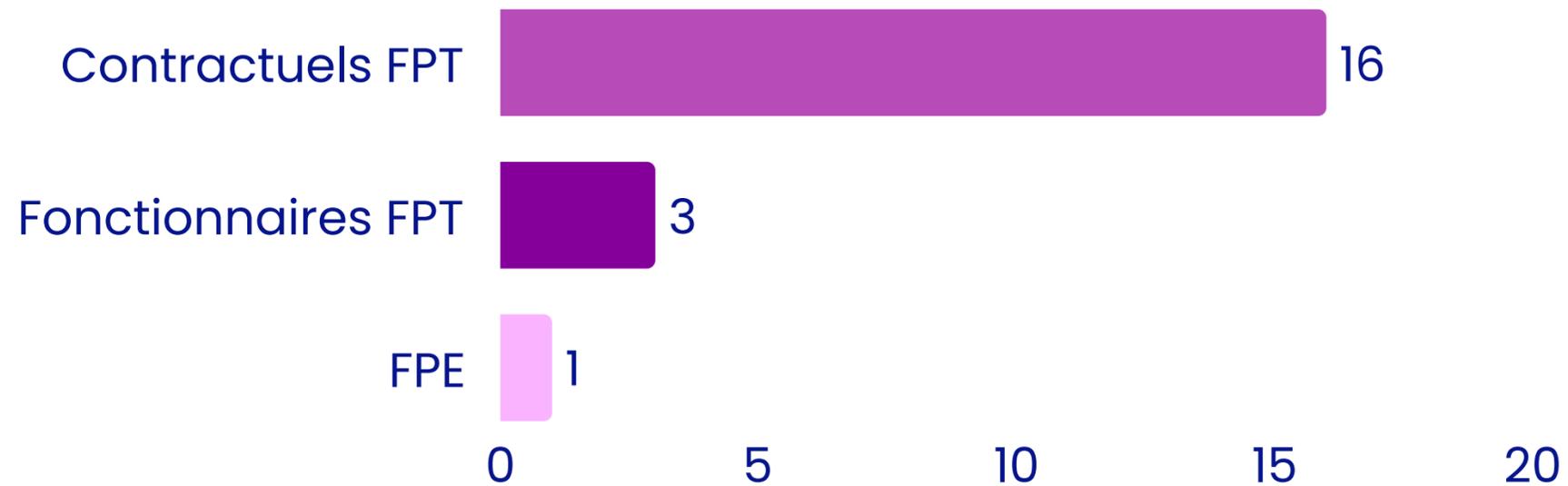
Retour à l'emploi



Nombre d'agents total : 25

10. Dispositif AAPCT – Y SCHOOLS

Retour à l'emploi



Nombre d'agents total : 20

dont 6 agents au sein de collectivités de + de 3 500 hab.

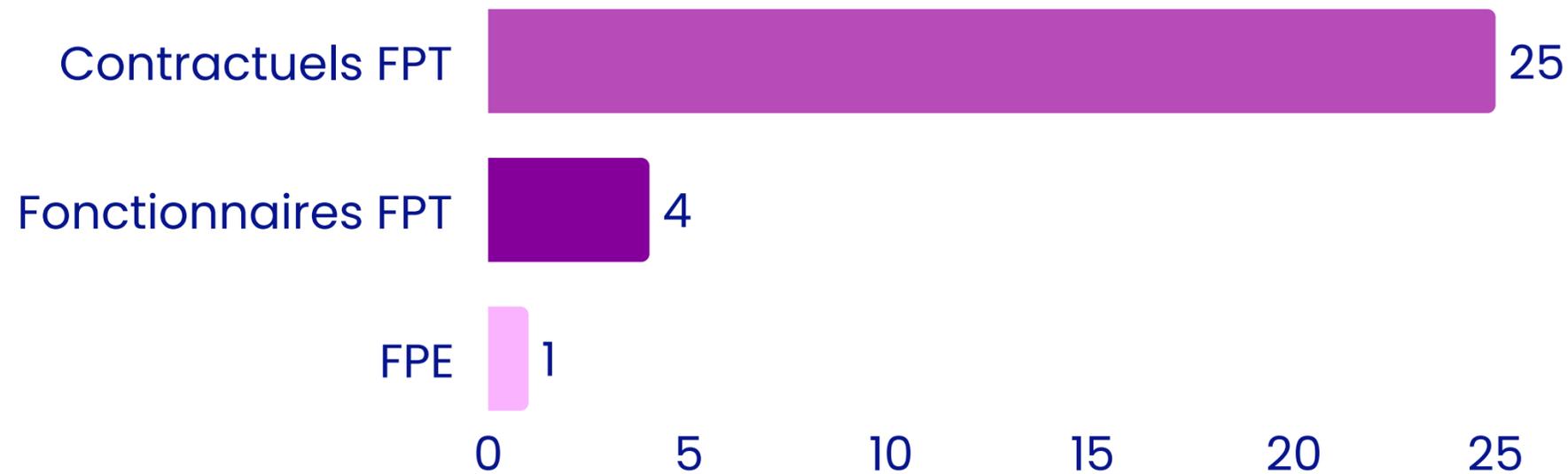
Temps de travail :

- -30h : 7 soit 35%
- +30h : 13 soit 65%

4 lauréats du concours d'Adjoint administratif principal de 2^{ème} classe sur l'ensemble des sessions du dispositif.

10. Dispositif AAPCT – Y SCHOOLS

Retour à l'emploi



Nombre d'agents total : 20

dont 6 agents au sein de collectivités de + de 3 500 hab.

Temps de travail :

- -30h : 7 soit 35%
- +30h : 13 soit 65%

4 lauréats du concours d'Adjoint administratif principal de 2^{ème} classe sur l'ensemble des sessions du dispositif.

11. Licence MACT

La formation, sur 1 an, s'adresse à un public étudiant titulaire d'un bac+2 mais aussi à des salariés du secteur privé, des agents publics ou des demandeurs d'emploi dans le cadre de la formation continue.

- Formation Initiale
- Formation Initiale en apprentissage
- Formation Continue
- Formation Continue Contrat Professionnalisation

• **Niveau à l'entrée de la formation :**

Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST et VAE possible)

• **Niveau à la sortie de la formation :**

Niveau 6 (licence, licence prof, BUT)

• **Enseignement dispensés par des agents de la fonction publique (Préfecture, CDG 10, communes) :**

→ Institutions territoriales

→ Finances locales

→ Pratique budgétaire

→ Commande publique

→ Pratique des marchés publics

→ Droit de la fonction publique territoriale

→ Gestion des ressources humaines

→ Urbanisme

→ Pratique du droit des sols

→ Élections locales

→ Conférences thématiques et de professionnalisation (présentation service état civil, action sociale, impacts transition écologique, contrôle légalité, déontologie, dialogue social...).



11. 2024–2025, première année de fonctionnement :

→ 51 candidatures, 15 dossiers ont reçu un avis favorable et 10 candidats ont été placés en liste complémentaire.

Suite à des désistements tardifs, la formation s'est ouverte avec 5 étudiants définitivement inscrits.

La présidence de l'Université a accepté de soutenir ce cursus dès lors que la formation est nouvelle au titre d'une accréditation par le ministère.

- 2 étudiants ont été admis en contrat d'apprentissage (Préfecture de l'Aube et DDFIP de l'Aube).
- 3 étudiants suivent la formation avec une obligation de stage d'une durée minimale obligatoire de douze semaines (Communauté de communes de la région de Bar-sur-Aube, Troyes Champagne Métropole, commune de Dourdon en région parisienne).

L'objectif est de leur permettre de s'insérer sur des emplois de catégorie B à l'issue de la formation.

Pour 2025–2026, une première phase de sélection des candidats vient de s'achever avec :

→ 27 candidatures avec dossiers complets, 14 ont reçu un avis favorable, 10 candidats ont confirmé leur choix de s'inscrire à ce jour.

Deux candidats souhaitent conclure un contrat d'apprentissage. Les sept autres relèveraient de la formation initiale. Il y aura une deuxième phase de sélection entre le 24 avril et le 5 juin. Les désistements peuvent s'expliquer par une orientation vers d'autres choix formulés ou par le manque de solution de stage ou de contrat d'apprentissage.

12. Retour sur la réforme

→ 31 DÉCEMBRE 2023 :

promulgation de la LOI n° 2023-1380 du 30/12/23 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie

→ 03 JANVIER 2024 :

le CDG 10 met en ligne un modèle d'arrêté de nomination de secrétaire général de mairie applicable au 01/01/2024

→ 09 JANVIER 2024 :

note d'analyse de la loi mise en ligne sur le site Internet

→ 20 MARS 2024 :

6 points de difficulté matérialisées par un projet de question parlementaire

→ 28 MAI 2024 :

réunion d'information dans le cadre du réseau des secrétaires de mairie

→ 17 JUILLET 2024 :

parution de 4 décrets d'application, dont celui de la promotion interne

→ 18-19 JUILLET 2024 :

organisation en urgence d'une promotion interne dérogatoire *formulaire, rétro-planning, cadre juridique, plan de communication...*

→ 23 JUILLET 2024 :

lancement de la communication auprès des communes concernées

→ 06 SEPTEMBRE 2024 :

visio sur les règles d'éligibilité de la première promotion interne dérogatoire

→ 08 OCTOBRE 2024 :

publication de la première liste d'aptitude dérogatoire 2024 pour les cas ne soulevant pas d'interrogation

→ 24 OCTOBRE 2024 :

circulaire de la DGCL apportant des précisions sur les modalités d'application de la revalorisation de la fonction de secrétaire général de mairie

→ 12 NOVEMBRE 2024 :

réunion avec les Maires sous l'égide de l'AMF 10

12.

Annexe de la circulaire de la DGCL du 18 octobre 2024

Catégories et grades	Avant le 1 ^{er} Janvier 2028		Après le 1 ^{er} Janvier 2028	
	Communes de - de 2 000 habitants	Communes de 2 000 à 3 500 habitants	Communes de - de 2 000 habitants	Communes de 2 000 à 3 500 habitants
C1	NON	NON	NON	NON
C2	OUI	NON	NON	NON
C3	OUI	NON	NON	NON
B	OUI	NON	OUI	NON
Attaché	OUI	OUI	OUI	OUI
Attaché principal	NON	OUI	NON	OUI
Attaché hors classe	NON	NON	NON	NON

12.

Résumé des points essentiels porté vers les Maires de l'Aube le 12/11/2024

- Le Maire **n'est pas tenu** de promouvoir son secrétaire de Mairie en catégorie B ;
- La mise en œuvre de la réforme s'étend jusqu'au 1^{er} janvier 2028 et des précisions sont encore attendues ;
- Un Maire ne sera tenu de disposer d'un agent en catégorie B que lors de **la première nomination** suivant le 1^{er} janvier 2028 ;
- Les agents de catégorie C relevant d'un grade d'avancement (C2/C3) **pourront continuer à exercer leurs missions de secrétaire de mairie après le 1^{er} janvier 2028** dès lors qu'ils ont été nommés avant cette date ;
- Il suffit d'un seul dossier émanant d'une commune pour prétendre être inscrit sur la liste d'aptitude ;
- Il reviendra à chaque agent d'obtenir sa promotion par arrêté auprès **de ses différents** employeurs ;
- L'absence de LDG entachera l'arrêté de nomination d'illégalité, mais n'aura aucune incidence sur la liste d'aptitude ;
- Les agents employés par les EPCI ne peuvent pas être considérés comme des secrétaires de mairie dès lors qu'ils n'ont pas droit à la NBI de 30 points dévolus aux secrétaires de mairie ;
- Pour les contractuels, il reviendra à chaque commune de créer, **si elle le souhaite**, un poste de catégorie B (avec DVE), chaque agent devant alors faire acte de candidature s'il en réunit les conditions et les titulaires restant prioritaires.

13. Question en suspens pour la promotion interne dérogatoire



13.



Catégories et grades	Avant le 1 ^{er} Janvier 2028		Après le 1 ^{er} Janvier 2028	
	Communes de - de 2 000 habitants	Communes de 2 000 à 3 500 habitants	Communes de - de 2 000 habitants	Communes de 2 000 à 3 500 habitants
C1	NON	NON	NON	NON
C2	OUI	NON	NON	NON
C3	OUI	NON	NON	NON
B	OUI	NON	OUI	NON

Sans concours, Il n'est pas possible de recruter en tant que titulaires de la fonction publique que des agents C1... Or, les C1 ne sont pas habilités à exercer des fonctions de secrétaire de mairie. Ainsi, pour recruter **de nouveaux** secrétaires de mairie, il convient de recruter des agents contractuels sur le bon grade initial, mais ils ne sont pas éligibles à la promotion interne dérogatoire.

Pour recruter de nouveaux secrétaires de mairie, les EPCI ont par ailleurs recruté des agents œuvrant dans les communes, mais dont l'employeur demeure un Président d'EPCI, et non un Maire. Ces agents sont donc, par principe, inéligibles à la promotion interne dérogatoire.

13.

Réponse du Ministère de l'aménagement du territoire et de la décentralisation publiée le 20/02/2025 :

Avec la loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie, le Parlement a souhaité conforter le rôle et les missions des secrétaires de mairie et renforcer l'attractivité de ce métier en tension, essentiel au bon fonctionnement des services publics locaux. Les diverses mesures de revalorisation portées par cette loi sont en effet majoritairement à destination des agents titulaires, à l'instar du « plan de requalification », du dispositif de « promotion-formation » et des accélérateurs de carrière.

Les agents contractuels n'appartenant à aucun cadre d'emplois, ils ne peuvent bénéficier des possibilités d'avancement et de promotion propres au schéma de carrière dans lequel s'inscrivent les fonctionnaires. Il n'est pas non plus prévu un plan de titularisation des agents territoriaux contractuels exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie, qui ont la possibilité, s'ils le souhaitent, de présenter les concours internes d'accès à la fonction publique.

Toutefois, il est toujours loisible aux employeurs territoriaux de revaloriser leurs agents contractuels en usant des voies de droit commun. Il ressort en particulier de l'article L. 713-1 du code général de la fonction publique et de l'article 1-2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, que **la rémunération des agents contractuels peut tenir compte de leurs résultats professionnels et des résultats collectifs du service et être réévaluée au vu des résultats des entretiens professionnels ou à la suite d'une évolution des fonctions.**

13.

Que deviennent les **agents titulaires C1** après le 31 décembre 2027 lorsqu'ils n'auront pas pu bénéficier d'un avancement de grade à l'ancienneté ?

Les agents sous contrat C2/C3 peuvent-ils bénéficier d'un nouveau contrat en catégorie B sans autre formalisme ?

Les agents en CDI de catégorie C peuvent-ils bénéficier d'un CDI en catégorie B ou doivent-ils refaire 6 années de contrat chez le même employeur ?

Outre les conditions de statut et de grade, **les agents intercommunaux**, employés par des Présidents d'EPCI à fiscalité propre peuvent-ils bénéficier d'une promotion interne dérogatoire selon le montage juridique identifié ?

Est-ce qu'un agent peut être **nommé uniquement auprès** d'une partie de ses employeurs ?

Que deviennent les **contrats de droit privé** ?



13.

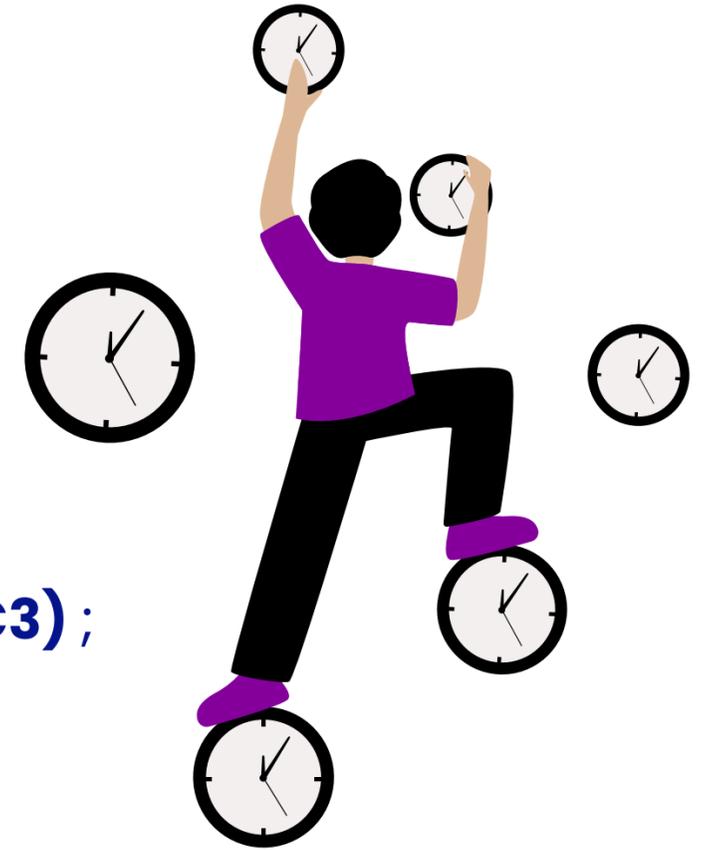
Risque est d'avoir des secrétaires de Maire à plusieurs vitesses :

→ Les secrétaires de mairie **titulaires éligibles sous condition d'ancienneté (C2/C3)** ;

→ Les secrétaires de mairie **titulaires inéligibles (C1 et intercommunaux)** ;

→ Les agents **contractuels inéligibles**, mais pouvant évoluer par négociation, parfois plus favorable que les agents titulaires ;

Et dès lors que la réforme revalorise la carrière des agents qui sont déjà en fonction, dans un contexte de tension sur ce métier de secrétaire de mairie, **les employeurs vont se faire concurrence pour être attractifs, avec des marges de manoeuvres différentes selon le statut de l'agent.**





**Merci pour
votre attention**