

Paris, le 8 mars 2023



**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*

COMMISSION  
DES  
LOIS

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

**Une réponse écrite est souhaitée avant le 17 mars 2023**

*(c.coppola@senat.fr ; [secrétaires.lois@senat.fr](mailto:secrétaires.lois@senat.fr))*

**Réponses de l'Association des directeurs généraux des communautés de France (ADGCF)**

LE RAPPORTEUR

**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 ?**

- ⇒ **Des exigences de plus en plus lourdes (évolutions normatives et techniques) pèsent sur les secrétaires de mairie conjuguées à des conditions de travail difficiles (explosion des temps partiels, itinérance professionnelle...). La pénurie et le manque d'attractivité s'avèrent d'autant plus intenses dans les communes les plus modestes.**
- ⇒ **La difficulté essentielle du métier exercé par les secrétaires de mairie réside dans un isolement certain et dans le peu de soutien technique et administratif qui leur est apporté, en interne, comme en externe.**
- ⇒ **Les services de l'État ne jouent en effet plus ce rôle d'« accompagnant », parce qu'ils se sont considérablement éloignés (trésor public), parce qu'ils se sont techniquement appauvris (sous-préfecture), voire parce qu'ils ont complètement disparu, à l'instar des anciens services techniques déconcentrés (DDA/DDE)... Il faut bien considérer que l'essor considérable et très récent de la e. administration, qui résulte de cet éloignement et de cette « déshumanisation » de la relation de travail dans les administrations publiques, rend cet isolement encore plus difficile.**
- ⇒ **En lieu place, ne subsistent que les centres de gestion qui peinent à répondre à tous les besoins et demandes des communes en matière RH et dont les services « intérim » continuent à vouloir proposer des**



remplacements sans pour autant parvenir à trouver suffisamment de candidats.

- ⇒ Dans les communes de moins de 3500 habitants (ce qui plaide concrètement pour le développement des communes nouvelles) leur statut actuel est peu enviable ; quelques emplois de catégorie A (minoritaires en dessous de 2000 habitants), mais surtout beaucoup d'emplois de catégorie B et encore très souvent de catégorie C et peu (ou pas) de perspectives de promotion en interne.
- ⇒ Il faut former et recruter en nombre des fonctionnaires qualifiés ou diplômés, leur offrir à tous une rémunération digne d'un emploi de catégorie A (au moins B pour un début de carrière) et leur offrir des perspectives d'avancement équivalentes à celles auxquels peuvent prétendre leurs collègues attachés de la fonction publique territoriale, employés dans une grande collectivité.
- ⇒ Pour l'ADGCF, il faut donc ouvrir au sein de chaque territoire un débat sur le devenir des secrétaires de mairie (défaut de reconnaissance, faible rémunération) et organiser, à l'échelle intercommunale, les mutualisations et les formations nécessaires (DU comme diplôme professionnel) pour revaloriser le métier.

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 ?

- ⇒ La création de parcours universitaires spécifiques (par exemple les Diplômes Universitaires ou les Licences Professionnelles portées par les IUT) apparaît comme une hypothèse stimulante.
- ⇒ Pour l'ADGCF, les intercommunalités pourraient également, en partenariat avec les Universités de leur région, déployer des DU susceptibles de mobiliser des agents territoriaux motivés (sur le modèle du DU « EPCI » de l'Université d'Amiens ou encore du DU secrétaire de mairie porté par l'IAE de Nancy, le Centre de Gestion 54 et l'Association des Maires 54 et qui bénéficie d'une inscription au RNCP).

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

- ⇒ Il y a des exemples probants d'intercommunalités qui assistent au quotidien leurs petites communes dans le recrutement ou le remplacement de secrétaires de mairie (l'intercommunalité comme employeur et qui met ensuite à disposition dans le cadre d'un service commun), qui déploient des réseaux techniques qui rompent l'isolement quotidien du secrétaire de mairie. Ce dispositif législatif existant contient de nombreuses réponses aux problématiques liées



au manque d'attractivité du métier tout en respectant l'indépendance des communes dans le cadre de la dissociation entre autorité fonctionnelle et autorité hiérarchique :

- Création de poste à temps complet
  - Bénéfice des avantages sociaux collectifs de l'intercommunalité
  - Accès facilité à la formation continue
  - Gestion des carrières assurée par le service RH de l'EPCI
  - Possibilité d'évolution de carrière par des mobilités internes accrues
  - Intégration dans une équipe
  - Remplacement en cas d'absence
  - Appui des services supports communautaires
- ⇒ Il faut aussi s'inspirer des communes nouvelles ou des mutualisations en administration locale unique entre les communes et l'intercommunalité. Les agents s'y « retrouvent » car ils font partie d'une équipe, sont mieux rémunérés (le RIFSEEP plus favorable) et ils ont plus facilement accès à la formation.

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

- ⇒ **Potentiellement, les propositions 1 (ouverture d'un « statut d'emploi » aux fonctions de secrétaire de mairie) et 2 (élargissement du recours aux contractuels).**

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 principaux enseignements du colloque du point de vue de l'ADGCF :**
- **Nécessité de produire davantage d'études sur la population des secrétaires de mairie dans la mesure où elle représente un grand nombre d'agents publics (principalement des femmes)**
  - **Historiquement, un rouage essentiellement de l'administration locale, le trait d'union privilégié entre l'élu et l'administré, tout à la fois « DGS » de la commune et agent d'accueil (véritables « couteaux suisses »).**



- Aujourd'hui, le sentiment d'un « déclassement » et l'appel à davantage de reconnaissance et à une revalorisation du métier (métier en tension et peu attractif relevant en grande partie des catégories C).
- La nécessité de revoir les missions de ce métier et ses conditions d'exercice en intégrant la montée en puissance du fait intercommunal qui est une réalité au vu, d'une part, des compétences transférées, et, d'autre part, de la nécessité impérieuse d'accroître les modalités de collaboration entre les services communautaires et les services communaux afin de donner corps à la notion de « bloc local ».
- Au regard d'une demande sociale toujours croissante, d'une exigence accrue vis-à-vis du service public et de la contrainte climatique, des intercommunalités qui ont donc plus que jamais besoin de « relais » administratifs auprès de la population (secrétaires de mairie comme « tiers de confiance » de proximité pour l'intercommunalité)
- Le déploiement de CODIR de territoire associant les DGS et DGA des intercommunalités et leurs collègues DG des communes et secrétaires de mairie peut contribuer au « vivre ensemble » au sein du bloc local

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

⇒ **14 000 selon la FNCDG. D'autres sources évoquent le chiffre de 23 000. La question posée et l'incertitude de la réponse soulignent l'invisibilisation de la profession.**

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 concernées ; nombre d'heures travaillées en moyenne ; nombre d'employeurs en moyenne).

⇒ **Nous ne disposons pas de ces données. A titre informatif, Sébastien Vignon, maître de conférences à l'Université d'Amiens, prépare son HDR sur la problématique des secrétaires de mairie. Dans ce cadre, il a mené une enquête quantitative à l'échelle de la Région Hauts-de-France recensant les profils et trajectoires des secrétaires de mairie. Il s'agit, à notre connaissance, de la seule enquête scientifique crédible menée sur les secrétaires de mairie au cours de ces dernières années.**

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



- ⇒ **Ceux de leur formation initiale et continue, du renforcement et de la professionnalisation de leurs équipes, en interne et en externe (appuis extérieurs de leurs intercos ou prestations de cabinets privés), celui de leur statut et de leur rémunération (qui doit être celui d'un responsable d'administration, et à partir d'un certain seuil, d'un directeur des services municipaux).**
  - ⇒ **Les secrétaires de mairie ont été intégrées dans la dynamique de constitution des intercommunalités XXL post loi NOTRe ; aujourd'hui, ils sont les collaborateurs privilégiés du maire, les premiers interlocuteurs de nos concitoyens pour tout ce qui relève de la vie municipale mais aussi, désormais, le premier relais administratif de l'intercommunalité et le premier « traducteur » des politiques que celle-ci déploie dans le champ de l'aménagement, de l'écologie ou de l'économie...**
  - ⇒ **Pour l'ADGCF, la consolidation de cette « polyvalence » est le principal défi que doivent relever les secrétaires de mairie, dans un contexte de mutualisation croissante au sein du bloc local et de sophistication extrême du cadre légal. Pour ce faire, il est indispensable de consolider leurs compétences dans le champ du droit et de la gestion bien sûr, mais aussi dans le domaine des grandes transitions (écologie, énergie, numérique...).**
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 ?
- ⇒ **C'est à l'appréciation des conseils municipaux. Tous les Maires des communes de plus de 2.000 hab. ne souhaitent pas créer l'emploi fonctionnel de DGS (de 2.000 à 10.000 habitants), par manque de volonté politique ou de moyens financiers, mais aussi parfois parce que le secrétaire de Mairie en poste ne le souhaite pas... Mais c'est de moins en moins le cas, car lors du renouvellement du poste, c'est souvent le seul moyen dont ils disposent pour le rendre plus attractif.**
10. A l'inverse, une commune de moins de 2 000 habitants peut-elle avoir un directeur général des services ?
- ⇒ **Légalement non mais le conseil municipal est libre de donner une appellation à cet emploi spécifique et rien ne lui interdit de créer un emploi qu'il aura désigné sous le libellé « directeur des services municipaux » tout simplement et par exemple et pour pas faire confusion avec « DGS ».**
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 ?
- ⇒ **Non, dans la mesure où cela permettait d'avoir un cadre et une grille spécifique et donc de valoriser le métier.**



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 ne disposons pas de ces informations.**

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 ?

⇒ **La revalorisation a été bénéfique (mais insuffisante) et un grand nombre de secrétaires de mairie en ont bénéficié. Le surcoût a été variable selon les cas, certains secrétaires de mairie n'ayant pas de NBI. Quoi qu'il en soit, au regard du niveau d'augmentation, il n'y a pas eu d'impact important sur les budgets municipaux.**

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 ?**

⇒ **Beaucoup de petites communes recrutent en C, éventuellement en B, car cela leur coûte moins cher. Dans ce contexte, les secrétaires de mairie en C qui n'arrivent pas à passer de concours (ou qui ne veulent pas) se posent la question de démissionner de leur statut de fonctionnaire et se faire recruter en contractuel afin d'être en A... car effectivement ce métier relève de ce niveau A ou B.**

⇒ **Dans la pratique, il y tellement peu de candidats aux postes proposés dans les communes de moins de 2.000 habitants, que l'autorité territoriale n'a d'autre choix que d'adapter la catégorie du poste au profil du candidat retenu (dans le meilleur des cas, dans les communes de plus de 1 .000 habitants, un rédacteur que l'on pourra promouvoir au grade d'attaché territorial).**

⇒ **En somme, la question de la catégorie se pose clairement pour les plus petites communes vis-à-vis notamment de la réalité de leur mission et de leur niveau de responsabilité ainsi que de leur coût. C'est pourquoi, le regroupement des plus petites communes au sein de communes nouvelles permettrait de généraliser l'accès au poste de secrétaire de mairie sur les catégories A ou B avec les moyens financiers suffisants.**

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 ?



- ⇒ Force est de constater que bon nombre de CdG n'arrivent pas à répondre aux demandes des communes en raison de leur manque chronique d'effectifs. Nombre d'intercommunalités ont donc fait le choix de recruter un secrétaire de mairie itinérant intercommunal, dans le cadre de service commun. Les coûts pour les communes étant moindres par rapport au CdG, les communes qui ne disposent pas de ressources importantes tendent à prioriser cette solution.

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 ?

- ⇒ Oui, sous l'égide de leur intercommunalité. C'est le principe du « service commun » qui est privilégié. Véritable collectif de travail, le service est géré par la communauté et les secrétaires de mairie sont placés sous l'autorité fonctionnelle de chaque « adhérents » au service. Pour les agents concernés, c'est la garantie d'une rupture dans l'isolement quotidien du métier, une possibilité d'évolution de carrière améliorée, mais aussi la possibilité de « regrouper » les heures de plusieurs secrétariats de mairie, afin de parvenir à des possibilités plus importantes de temps de travail.
- ⇒ Concrètement, les communes financent le dispositif, et c'est l'intercommunalité qui emploie les agents. C'est ainsi une politique RH plus ambitieuse qui se met en œuvre, avec des secrétariats de mairie déchargés de ces problématiques « gestionnaires ».
- ⇒ L'autre schéma, plus abouti, mais beaucoup moins fréquent est celui de la mise à disposition de personnel ou de service par une intercommunalité, en direction de ses communes, ce qui est en théorie possible dans le cadre des orientations du schéma de mutualisation ; mais, dans la pratique, les réticences des élus et des fonctionnaires concernés, sont généralement très nombreuses et font généralement obstacle à la mise en œuvre d'un tel dispositif.

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 ?

- ⇒ Cette condition est très peu respectée. Les communes recrutent déjà au 1<sup>er</sup> grade et la personne « fait office de » sans que cela soit officialisé. Il n'y a pas de contrôle. Il serait ainsi sans doute pertinent de permettre d'élargir l'intégration directe, sans concours, des adjoints administratifs principaux pour le cas particulier des secrétaires de mairie dans les plus petites communes.



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** ?

⇒ **Sans doute. C'est d'ailleurs une proposition du rapport Philippe Laurent sur l'attractivité de la FPT que soutient l'ADGCF. Et concrètement, c'est déjà le cas, il n'y a pas de contrôle.**

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** ?

⇒ **Les maisons France Service exercent des missions dont certaines sont susceptibles d'interférer avec le champ d'action des secrétaires de mairie qui peuvent avoir le sentiment d'être remis en cause. Il faut davantage communiquer sur les complémentarités et faire en sorte que les secrétaires de mairie identifient bien les missions des maisons France Service afin d'en être le relais auprès des habitants.**

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

⇒ **Les secrétaires de mairie qui disposent d'un agent d'accueil à leur côté (soit généralement dans les communes de plus de 500 habitants), ont effectivement la possibilité d'effectuer une partie de leur tâche en télétravail, pour peu que leur collectivité leur en donne les moyens, notamment sur le plan matériel (ordinateur et téléphone portable, connectivité à distance, logiciel et serveur adapté...).**

⇒ **Globalement, cela dépend des caractéristiques de la commune, de l'organisation de la mairie et de ses horaires d'ouverture aux publics, des modalités de travail avec le maire également. En bref, le télétravail reste marginal.**

⇒ **Au-delà, il est indispensable de mener une réflexion sur l'amélioration de l'accessibilité des services publics locaux par le développement de la digitalisation. Les plus petites communes sont souvent des "villages dortoirs" où les horaires d'ouverture des mairies ne correspondent pas toujours avec la disponibilité des usagers actifs.**

### **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 ».





⇒ Le terme « secrétaire » renvoie moins aujourd’hui à celui de « secret » qu’à ceux de « secrétariat de base » alors que ce métier est bien plus complexe et stimulant que cela. Certes, il peut être symboliquement opportun de le changer mais ces agents attendent plus en termes de reconnaissance qu’un simple changement de dénomination.

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 ?

⇒ On peut supposer que, dès qu’un statut devient particulier (et avec tout ce qui en découle comme une rémunération spécifique), il devient automatiquement plus attractif.

⇒ C’est pourquoi, au même titre que les communes de plus de 2000 habitants peuvent créer un emploi fonctionnel de DGS pour recruter un attaché et rendre le poste plus attractif, il est indispensable de faciliter le recrutement de cadres A (ou B) dans toutes les communes : un statut d’emploi de responsable d’administration communale semble une excellente idée, de nature à permettre à tous ces agents, qui devraient y être automatiquement intégrés, de prétendre à une évolution de carrière, sans les inconvénients d’un emploi fonctionnel.

⇒ Ce statut devra faciliter à terme l’accès de ces cadres à des emplois de direction d’une collectivités plus importante, mais devra surtout permettre d’offrir à tous les fonctionnaires concernés, en début de carrière,

- dans les communes de moins de 1000 habitants une rémunération au moins égale à celle d’un rédacteur à mi-carrière, avec une évolution rapide vers une rémunération équivalente à celle d’un attaché

- dans les collectivités de plus de 1000 habitants (ou plus de 10ETP), une rémunération en début de carrière, correspondant à un emploi de directeur des services municipaux, au moins équivalente à celle d’un attaché au 3<sup>e</sup> échelon, et en fin de carrière à celle d’un attaché principal au dernier échelon de son grade.

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

⇒ Les emplois fonctionnels (accessibles dans les communes de plus de 2.000hab) ont pour avantage d’offrir aux agents concernés une meilleure évolution de carrière, par voie de détachement, et d’offrir aux Maires, en début de mandat, la possibilité du choix (ou du renouvellement) de leur collaborateur, avec la possibilité de mettre fin au détachement du collaborateur sortant. Cette possibilité pour les élus de privilégier à ce poste un « collaborateur de confiance » a



du sens dans les collectivités importantes, à enjeu politique plus forte que dans les petites communes de moins de 2000 habitants, où il paraît préférable de privilégier, au contraire, la continuité de la gestion.

- ⇒ Les avantages : délégation de signature, reconnaissance, rémunération, parfois avantages complémentaires (logement, voiture...). Les inconvénients : une certaine précarité, mais qui relève du « deal » de départ.

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 ?

- ⇒ Au cadre d'emplois des attachés territoriaux.
- ⇒ La délégation de signature (avec potentiellement un cadre et des paliers en fonction des types de documents à signer) valoriserait la fonction et permettrait d'avancer plus rapidement sur certains dossiers qui ont souvent une incidence minime mais qui bloquent l'avancée du travail au quotidien.
- ⇒ En bref, cette notion devrait s'appliquer à tous les secrétaires de mairie dès lors qu'ils seront intégrés dans le nouveau statut spécifique de « responsable de l'administration communale », et donc relever du cadre A ou B de la FPT, en fonction de la taille de leur collectivité, de la leur qualification (diplôme) et de leur avancement de carrière. Cela devra effectivement inclure la possibilité d'une délégation de signature du Maire, sans que cela pour autant un élément déterminant de l'attractivité du poste.

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

- ⇒ Tout agent occupant la fonction de secrétaire de Mairie (qu'il soit Titulaire ou contractuel par assimilation), devra relever de statut spécifique.

## Article 2

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

- ⇒ Oui. L'ADGCF évoque, dans son étude sur « L'administration locale partagée », plusieurs configurations de services communs (avec d'autres formes de mutualisation ou de mise à disposition) déployées à l'échelle des intercommunalités avec le soutien des maires.



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 ?

- ⇒ **Force est de constater que les informations relatives à ce métier (ainsi que la visibilité du guide) demeurent extrêmement faibles.**
- ⇒ **Les élus, surtout dans les petites communes, disposent de très peu d'information à ce sujet, chacun a donc sa propre conception (qui tient en général à sa propre expérience professionnelle) du rôle et de la fonction de son secrétaire de mairie. Le guide des métiers territoriaux du CNFPT, largement ignoré par les élus, ne saurait tenir lieu de statut.**

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 ?

- ⇒ **Dans les faits, pas du tout, par manque d'information des Maires, dont les associations représentatives hésitent à diffuser ce guide, au nom de la « libre administration ».**

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

- ⇒ **La filiation entre le métier de « responsable de l'administration communale » dans les petites communes et l'emploi de DGS d'intercommunalité (ou de commune de plus de 2000 habitants) méritera d'être explicité dans les textes.**

### **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.

- ⇒ **Les cycles de formation dédiés aux secrétaires de mairie sont très « lourds » en terme de mobilisation. Cela pose des difficultés liées aux absences des secrétaires dans leur commune pendant les temps de formation et la nécessaire continuité du service public.**
- ⇒ **Dans ce contexte, le format dédié de 1h30 par mois en visio par le CNFPT pour donner les grandes évolutions dans chaque domaine est synthétique et plutôt instructif.**
- ⇒ **Les centres de gestion organisent des formations initiales pour secrétaires de Mairie de catégorie C ; elles ont le mérite d'exister, même si elles nécessiteraient d'être renforcées pour leur permettre d'occuper un emploi de catégorie B. Les centres de gestion, en fonction de leurs missions facultatives, se sont également investis**



dans la création et la cogestion de Diplôme Universitaires en lien avec l'Université qui est porteuse et seule habilitée à délivrer ce type de formation qualifiante.

- ⇒ Certaines universités accueillent des secrétaires de mairie dans le cadre de DU centrés sur les problématiques territoriales (cursus de 6 mois, 1 jour de cours / semaine => 100 h). Les secrétaires de mairie peuvent ainsi bénéficier de formations dispensées par des universitaires et des professionnels des collectivités. Les IUT dans le cadre de leurs licences pro dédiées à l'administration locale, peuvent aussi proposer aux étudiants (formation initiale et continue) des parcours « secrétaires de mairie » (cursus de 10 mois, 2 à 3 jours de cours / semaine + immersion en mairie).
- ⇒ A la différence des cycles de formation organisés par le CNFPT, les DU sont sanctionnés par un diplôme. Lorsque celui-ci est inscrit au RNCP, il permet d'avoir un niveau d'étude à BAC + 2 qui permet ensuite de passer les concours de la fonction publique territoriale adéquats.
- ⇒ Le format « apprentissage / alternance » doit être privilégié car il est le plus adapté à ce métier très polyvalent dont une grande partie, en plus des connaissances théoriques, s'apprend sur le terrain.

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

- ⇒ Nous n'avons pas les données.

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

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 ?

- ⇒ Le CNFPT déploie désormais une offre de formation adaptée aux secrétaires de mairie (en présentiel et distanciel). Pour autant, le métier se caractérisant par sa polyvalence, les évolutions institutionnelles et normatives étant constantes, il n'est pas toujours aisé de se « tenir à jour » et les secrétaires, mobilisés par l'exercice de leurs missions au quotidien, ne peuvent malheureusement pas toujours consacrer le temps nécessaire aux formations, ou, le cas échéant, se déplacer.
- ⇒ L'organisation d'« intra », à l'échelle d'une intercommunalité ou d'un « secteur intercommunal », assurée par l'administration intercommunale, sur des thèmes d'actualité ou pré-identifiés par les secrétaires de mairie du territoire, peut s'avérer efficace et serait susceptible d'être labellisée « formation » par le CNFPT.



- ⇒ Les CDG pourraient également conventionner avec le CNFPT, les IEP et les universités, pour organiser tous les ans des cursus de formation (1 an en initial + 1 an en continue) au niveau de chaque département.
- ⇒ Les difficultés actuelles renvoient aux offres concurrentes de formation entre les différents acteurs de la formation (CNFPT, CDG, Centres de Gestion, CCI, organismes privés...) sans véritable contrôle sur la réalité et l'efficacité des formations proposées. Leur évaluation paraît indispensable.

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 ?

- ⇒ De nombreuses offres transmises à Pôle Emploi restent sans retour ; lorsqu'il y a des postulants, ils n'ont souvent aucun lien avec le métier.
- ⇒ Pour autant, Pôle Emploi demeure un financeur important des formations assurées par le CNFPT ou dans le cadre de DU.

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

- ⇒ Ils sont insuffisants.

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

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

- ⇒ Il faut davantage investir les Universités et les IUT (interventions dans les formations en lien avec les métiers de la territoriale, présence lors des Journées Portes Ouvertes, communication sur les réseaux sociaux...) et favoriser les partenariats avec le CNFPT et les CdG.

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

#### **Article 4**

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



⇒ **Dans les faits, oui, mais dans la pratique l'accès à ces formations est très problématique du fait des contraintes du métier de secrétaire de Mairie.**

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

⇒ **Le problème est surtout celui de la disponibilité, davantage que celui du « droit à la formation ».**

⇒ **Les intercommunalités et les CdG devraient organiser des services de remplacement pour les responsables d'administration communale en formation.**

### **Article 5**

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

⇒ **Oui, mais la voie des concours est peu accessible (nécessité d'une préparation) et celle de la promotion interne largement insuffisante. Le droit à l'accès aux catégories supérieures méritera d'être inscrit dans les textes.**

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 ?

⇒ **Oui, il serait nécessaire de permettre l'ouverture d'un poste d'attaché territorial dans toutes les communes, et que ceux-ci puissent accéder au grade d'attaché principal dans les communes comprises entre 1000 à 2000 habitants ; pour autant, le maire n'est pas dans l'obligation de valider son concours en créant le poste correspondant.**

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

⇒ **Un statut et un cadre d'emploi redéfini. Le nouveau statut spécifique de « responsable de l'administration communale » devra précisément s'attacher à cette problématique en offrant aux agents concernés des dispositions d'avancement privilégiées et spécifiques.**

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

### **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 ?

- ⇒ Même s'il est peu probable que ces aides soient suffisantes, elles contribueront à soutenir les petites communes, celles où les secrétaires de mairie sont les moins bien rémunérées (si ce fonds est bien utilisé pour le recrutement). Il faut aussi faire en sorte que ce fonds bénéficie aux intercommunalités qui déploient des services communs.
- ⇒ La question de l'évaluation de ces dispositifs doit être aussi posée pour vérifier que les financements mobilisés atteignent bien leur objectif.

43. Avez-vous des remarques ou observations complémentaires ?

- ⇒ Si un cadre d'emploi de responsable de l'administration communale est créé, il faudra qu'il tienne compte de l'essor des postes de secrétaire de mairie itinérants ou volants ; cet exercice du métier demande davantage de polyvalence et de technicité.
- ⇒ Au-delà, l'ADGCF milite pour une intensification des processus de mutualisation des RH susceptibles d'aller jusqu'à la gestion unifiée du bloc local (à l'échelle des 1254 intercommunalités), afin de garantir une action publique et un management du personnel réellement optimisés.
- ⇒ Première étape de cette dynamique, le déploiement d'une « administration locale partagée », qui pourrait être portée par des territoires « test » et qui faciliterait l'exercice du métier de secrétaire de mairie en favorisant sur les dispositions suivantes :
  - Adopter un seuil minimum de gestion des ressources humaines à 50 agents, en référence aux seuils actuels de création des comités sociaux territoriaux
  - Concevoir, piloter et mettre en œuvre les lignes directrices de gestion au niveau communautaire, en concertation avec les autres employeurs du bloc local

\* \*

\*