

# Revalorisation du métier de secrétaire de mairie et obligations des exécutifs locaux



# Enquête conduite auprès des secrétaires généraux de mairie



# Enquête conduite auprès des secrétaires généraux de mairie

68,9% des SGM ont répondu au questionnaire

Une enquête en ligne réalisée entre le 2 juillet et le 6 septembre 2024.

242 destinataires secrétaires de Mairie des collectivités territoriales de la Haute-Savoie,

166 répondants comptabilisés : une participation importante, des résultats significatifs

4 Thèmes explorés

## **Les pratiques managériales**

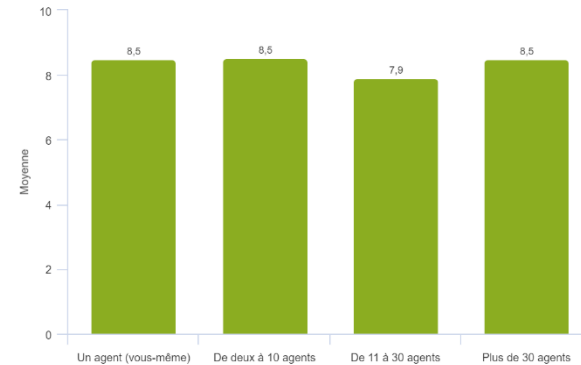
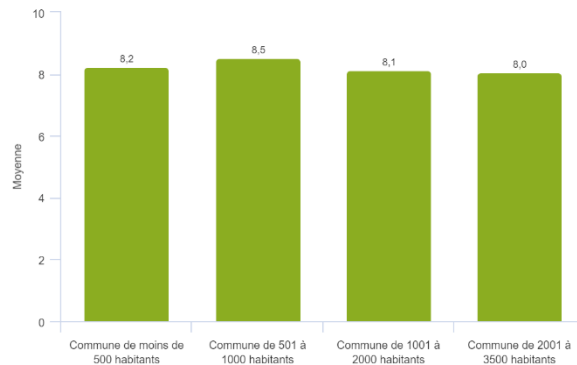
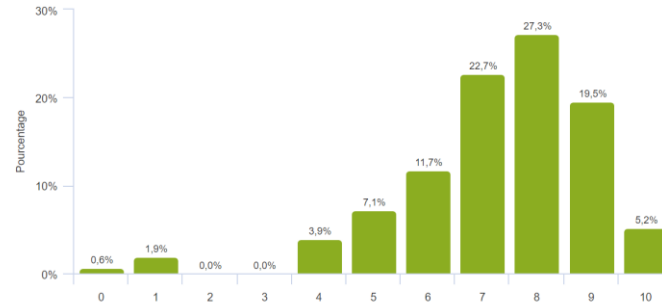
# 1. Les pratiques managériales de votre collectivité

Qualité de vie du travail et organisation du travail

CDG 74  
Juillet-Aout 2024

101. Quelle note de satisfaction globale attribuez-vous au fonctionnement global de votre collectivité ? (De 0 "Fonctionnement pas du tout satisfaisant" à 10 "Fonctionnement extrêmement satisfaisant")

Moyenne : 8,3



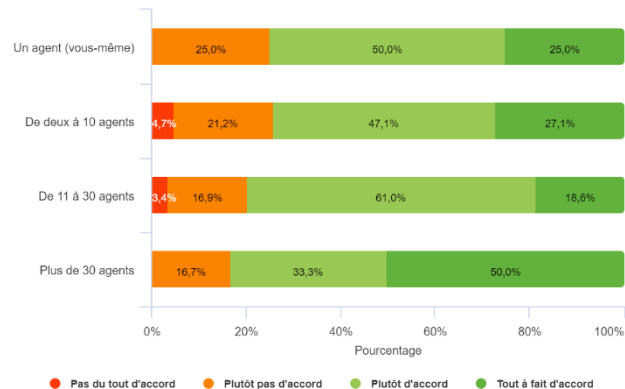
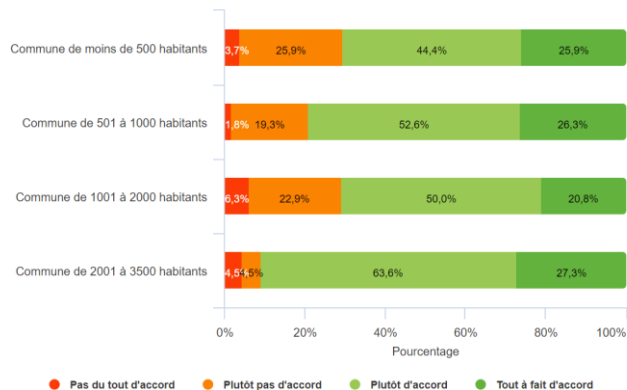
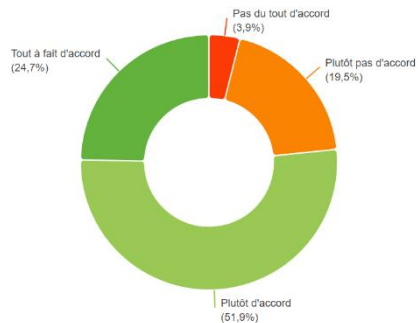
# 1. Les pratiques managériales de votre collectivité

Qualité de vie du travail et organisation du travail

CDG 74  
Juillet-Aout 2024



102. La répartition des responsabilités entre les élus et vous-même est claire.

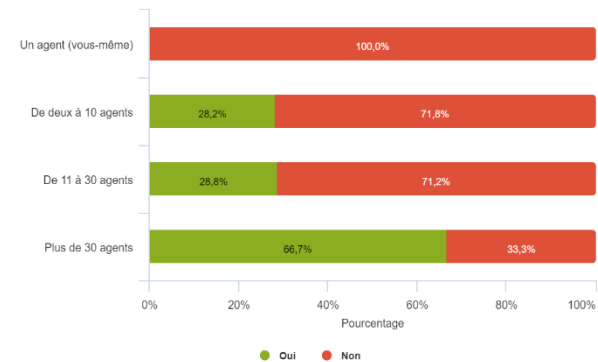
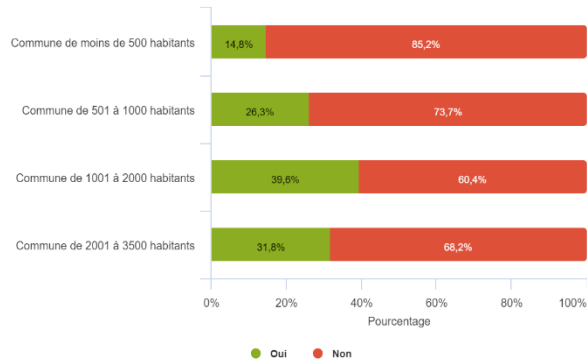
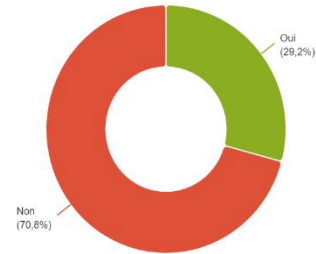


# 1. Les pratiques managériales de votre collectivité

Qualité de vie du travail et organisation du travail

CDG 74  
Juillet-Aout 2024

108. Votre collectivité dispose d'un plan de formation des agents et en assure le suivi :

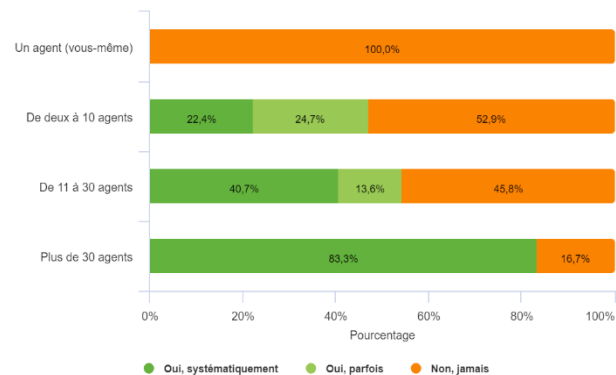
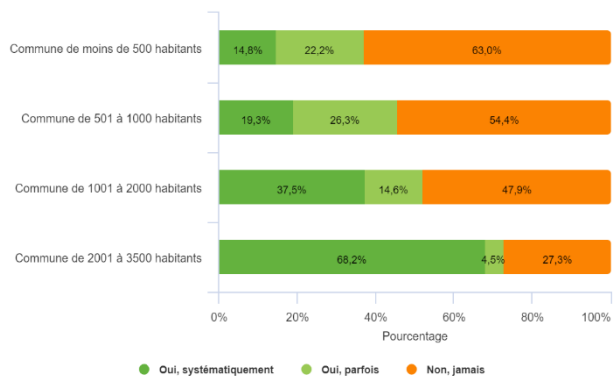
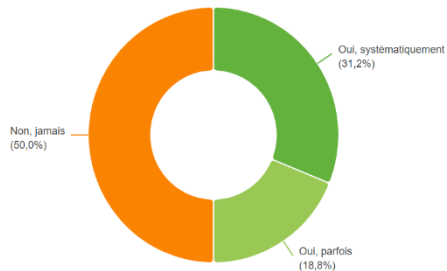


# 1. Les pratiques managériales de votre collectivité

Qualité de vie du travail et organisation du travail

CDG 74  
Juillet-Aout 2024

122. Vous assistez à la réunion des adjoints, préparatoire au Conseil Municipal :



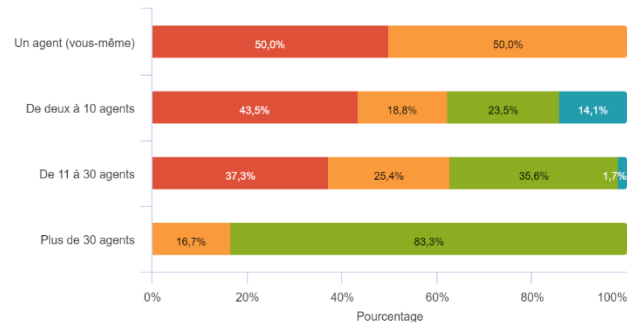
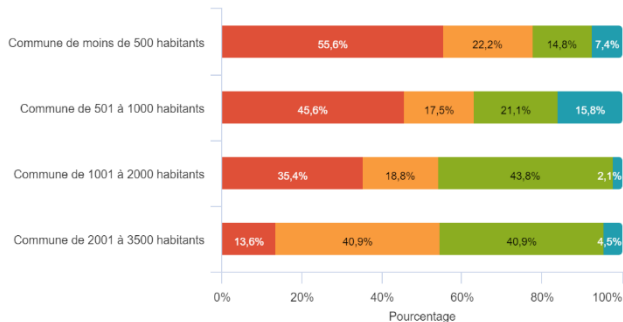
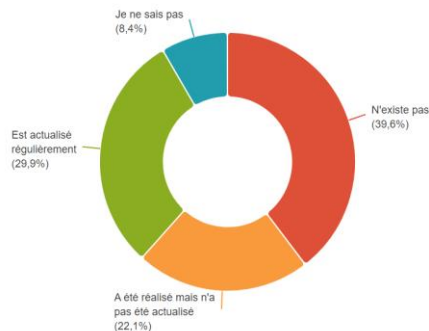


# 1. Les pratiques managériales de votre collectivité

Qualité de vie du travail et organisation du travail

CDG 74  
Juillet-Aout 2024

124. Le Document Unique d'évaluation des Risques Professionnels dans votre collectivité :



● N'existe pas   
 ● A été réalisé mais n'a pas été actualisé   
 ● Est actualisé régulièrement   
 ● Je ne sais pas

● N'existe pas   
 ● A été réalisé mais n'a pas été actualisé   
 ● Est actualisé régulièrement   
 ● Je ne sais pas

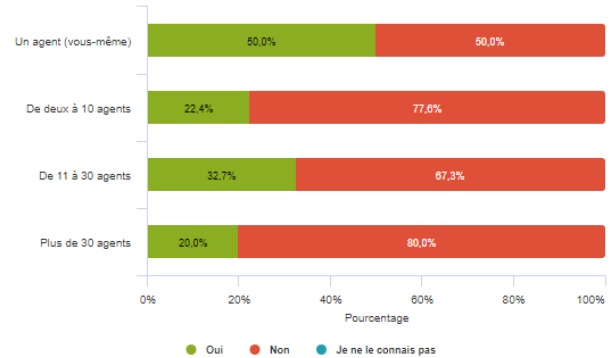
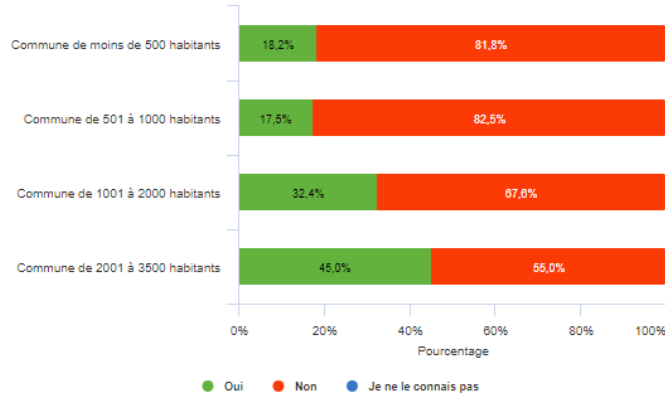
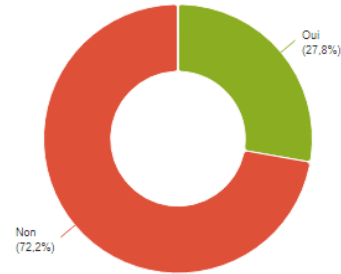


# 1. Les pratiques managériales de votre collectivité

Qualité de vie du travail et organisation du travail

CDG 74  
Juillet-Aout 2024

129b. Vous faites appel au service "remplacement" du CDG 74 :



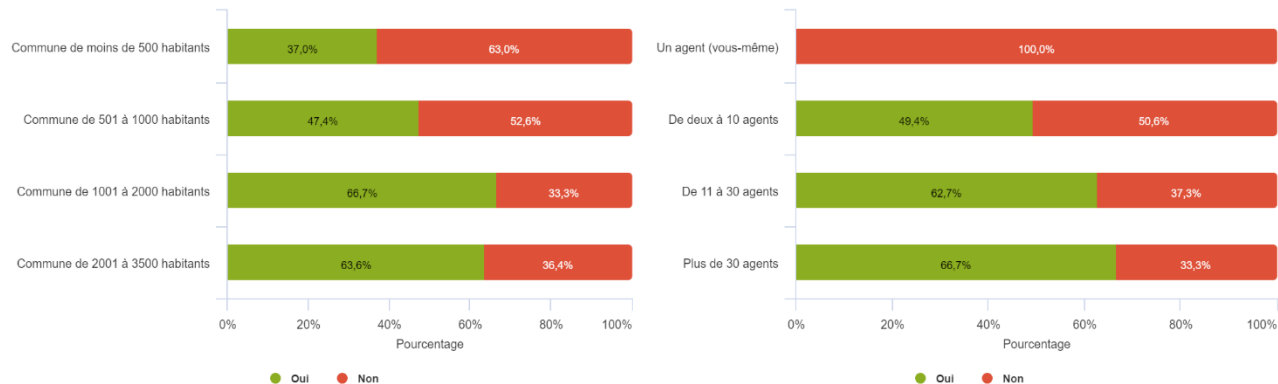
# 1. Les pratiques managériales de votre collectivité

Qualité de vie du travail et organisation du travail

CDG 74  
Juillet-Aout 2024

**Votre collectivité propose-t-elle des services d'action sociale à ses agents :**

Adhésion à une structure d'action sociale (CNAS, COS...)



## **LES RELATIONS AU TRAVAIL**

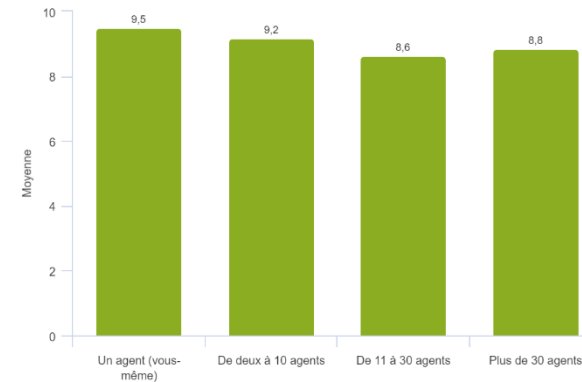
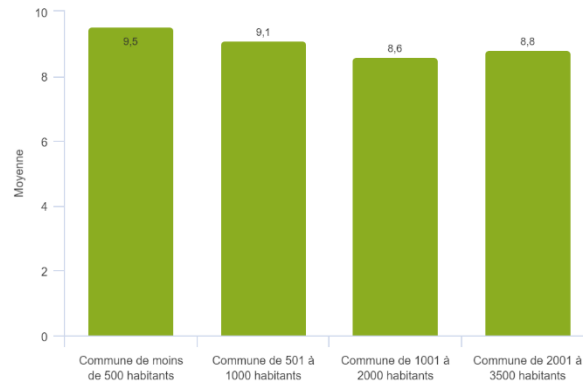
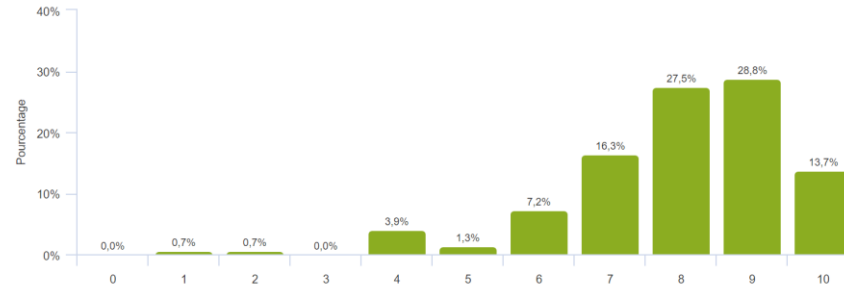
## 2. Vos relations au travail

Qualité de vie du travail et organisation du travail

CDG 74  
Juillet-Aout 2024

201. Quelle note de satisfaction attribuez-vous à vos relations de travail au sein de votre collectivité ? (de 0 "pas du tout satisfaisantes" à 10 "Très satisfaisantes")

Moyenne : 9,0

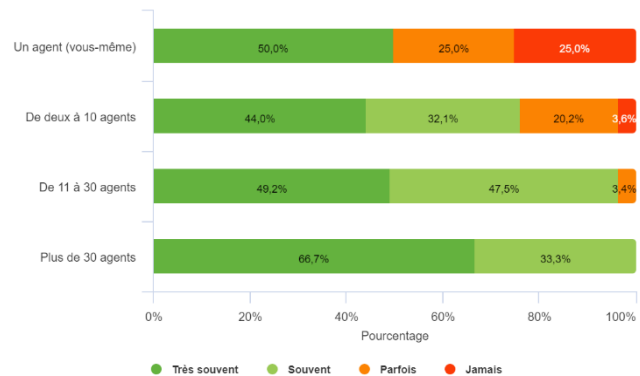
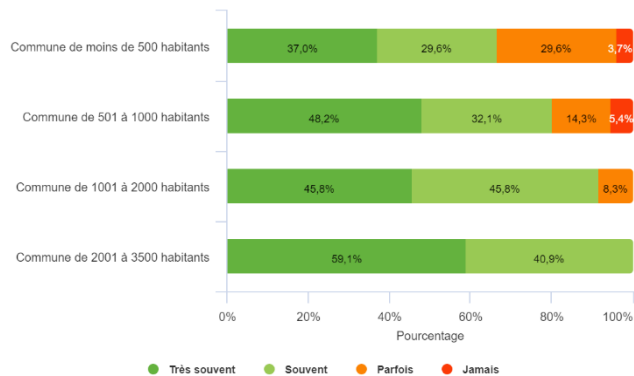
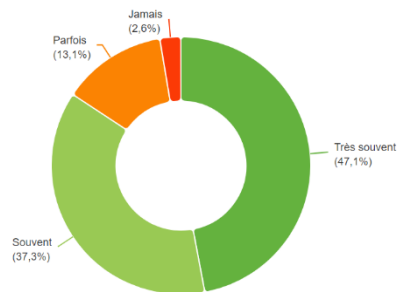


## 2. Vos relations au travail

Qualité de vie du travail et organisation du travail

CDG 74  
Juillet-Aout 2024

212. Au quotidien, vous travaillez en interaction avec vos collègues :

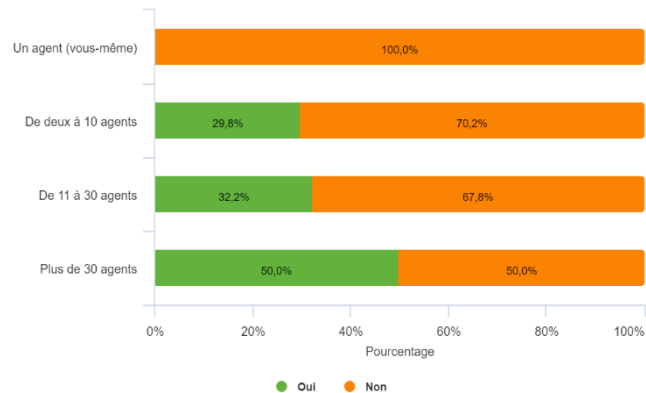
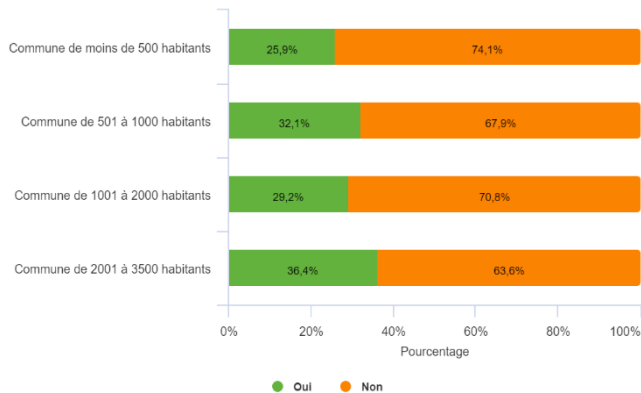
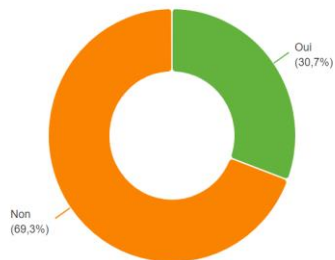


## 2. Vos relations au travail

Qualité de vie du travail et organisation du travail

CDG 74  
Juillet-Aout 2024

213. Vous faites partie d'un ou plusieurs réseaux professionnels (associations, fédérations, unions...) :



## **LES CONDITIONS DE TRAVAIL**



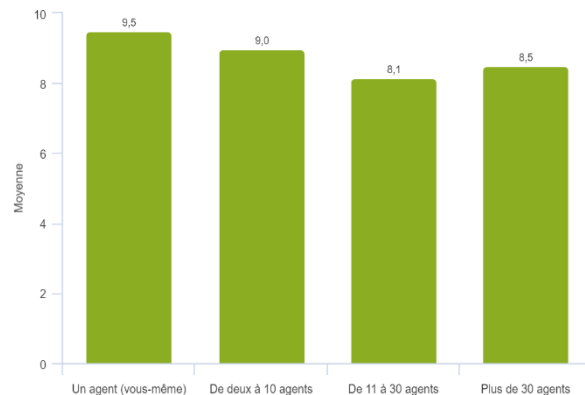
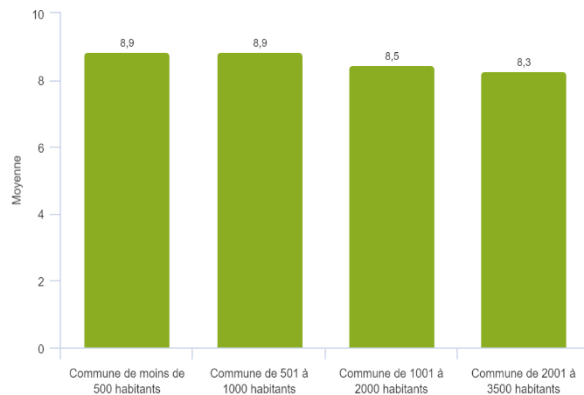
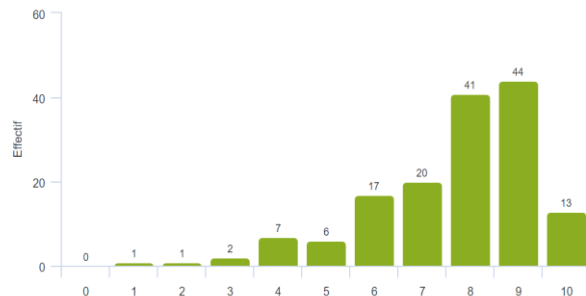
### 3. Vos conditions de travail au quotidien

Qualité de vie du travail et organisation du travail

CDG 74  
Juillet-Aout 2024

301. Quelle note de satisfaction globale attribuez-vous à vos conditions de travail au quotidien au sein de votre collectivité ? (de 0 "pas du tout satisfaisantes" à 10 "très satisfaisantes")

Moyenne : 8,7

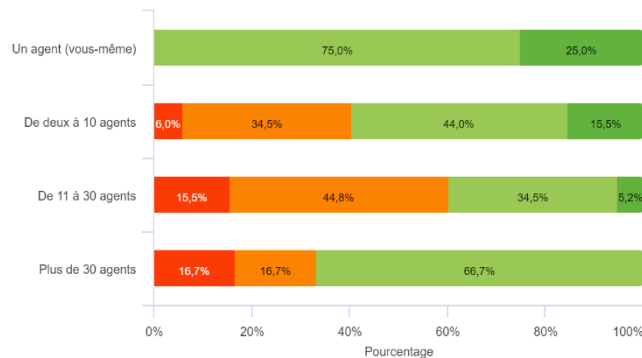
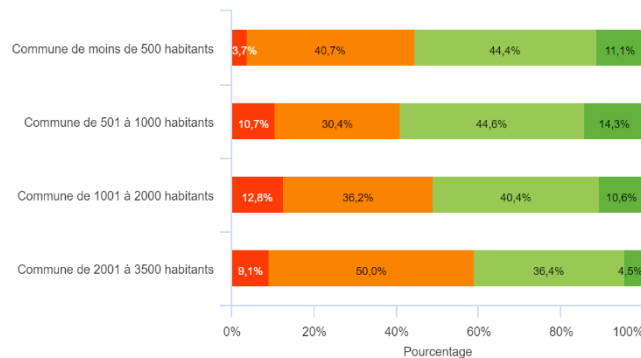
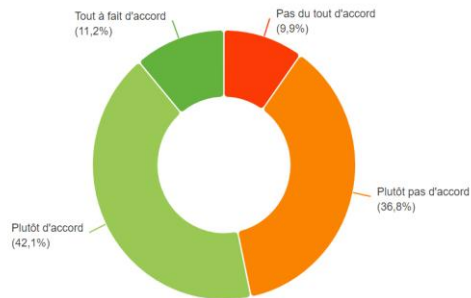


### 3. Vos conditions de travail au quotidien

Qualité de vie du travail et organisation du travail

CDG 74  
Juillet-Aout 2024

302. Vous disposez du temps nécessaire pour effectuer votre travail.



● Pas du tout d'accord ● Plutôt pas d'accord ● Plutôt d'accord ● Tout à fait d'accord

● Pas du tout d'accord ● Plutôt pas d'accord ● Plutôt d'accord ● Tout à fait d'accord

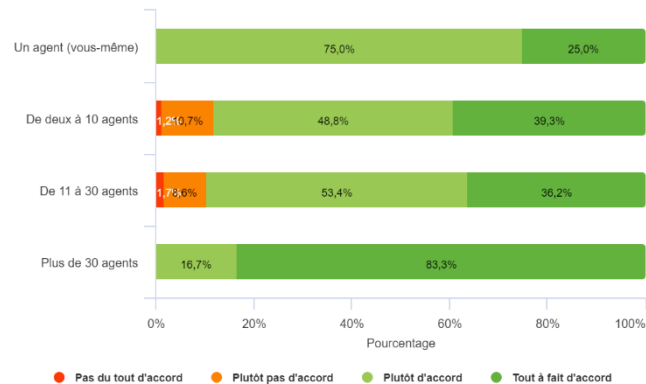
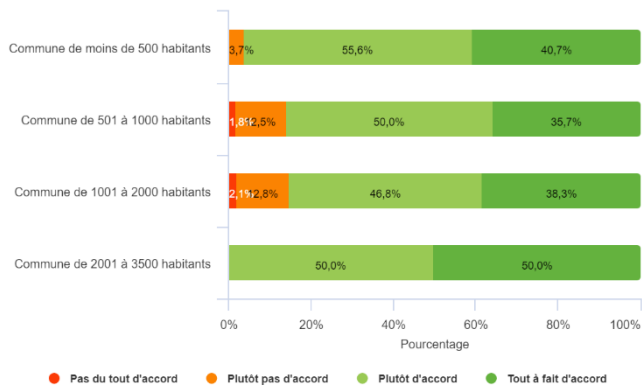
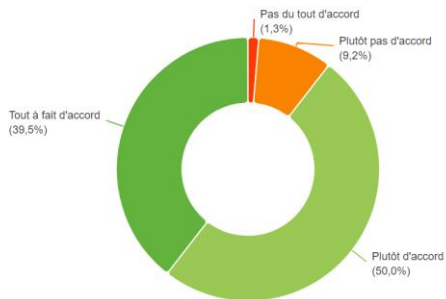


### 3. Vos conditions de travail au quotidien

Qualité de vie du travail et organisation du travail

CDG 74  
Juillet-Aout 2024

307. Vous avez la possibilité de développer vos compétences professionnelles.

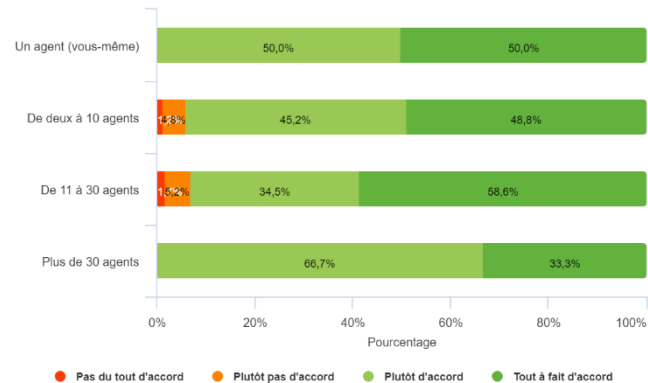
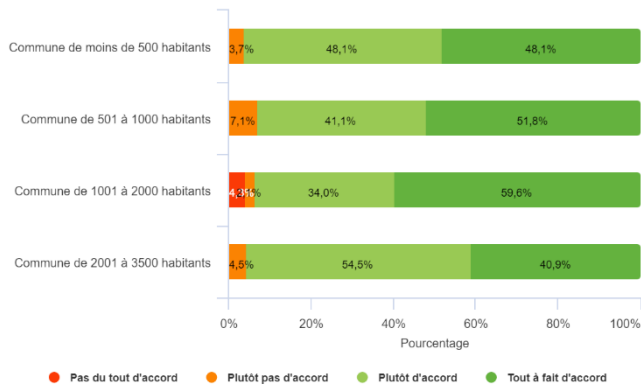
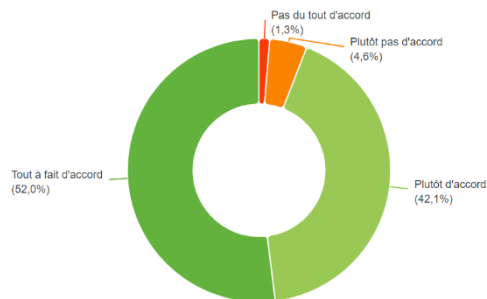


### 3. Vos conditions de travail au quotidien

Qualité de vie du travail et organisation du travail

CDG 74  
Juillet-Aout 2024

310. Vous exercez un travail qui a du sens pour vous.

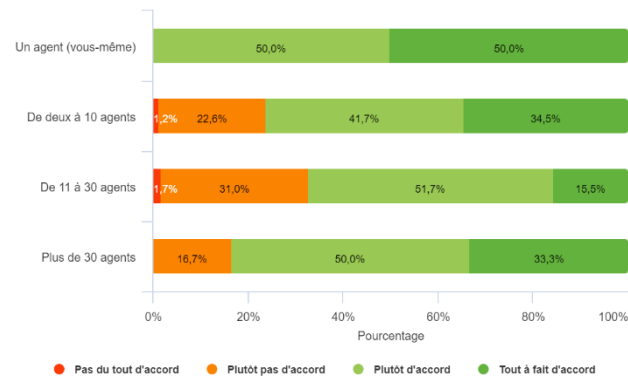
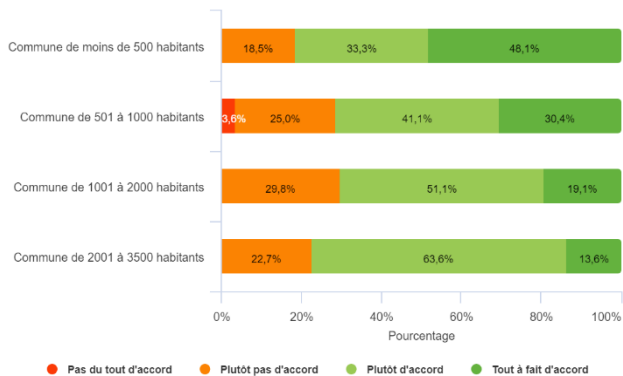
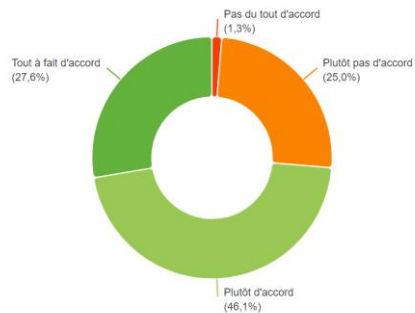


### 3. Vos conditions de travail au quotidien

Qualité de vie du travail et organisation du travail

CDG 74  
Juillet-Aout 2024

312. L'organisation du temps de travail vous permet de bien concilier votre vie personnelle et votre vie professionnelle.

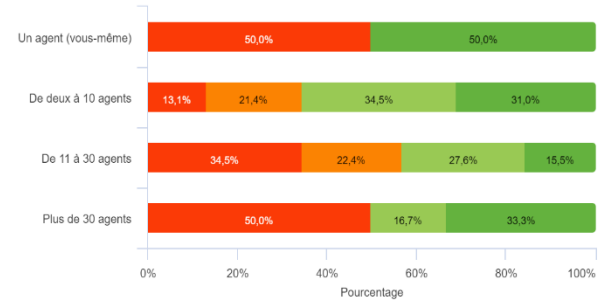
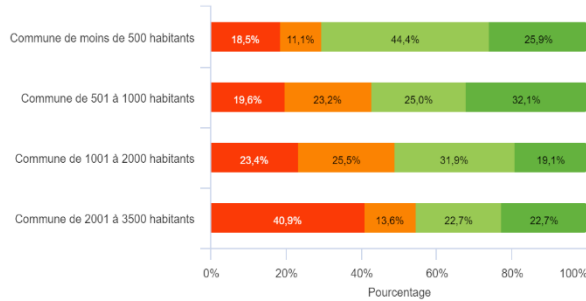
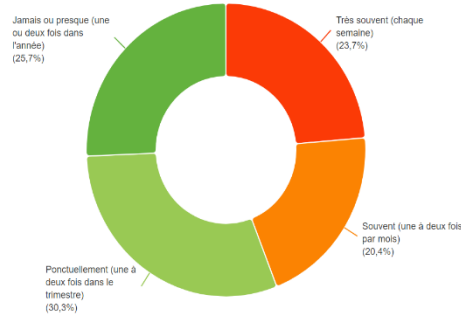


### 3. Vos conditions de travail au quotidien

Qualité de vie du travail et organisation du travail

CDG 74  
Juillet-Aout 2024

319. Pour mieux absorber votre charge de travail, en dehors de vos horaires de travail vous vous sentez contraint(e) de travailler sur des dossiers.



- Très souvent (chaque semaine)
- Souvent (une à deux fois par mois)
- Ponctuellement (une à deux fois dans le trimestre)
- Jamais ou presque (une ou deux fois dans l'année)

- Très souvent (chaque semaine)
- Souvent (une à deux fois par mois)
- Ponctuellement (une à deux fois dans le trimestre)
- Jamais ou presque (une ou deux fois dans l'année)

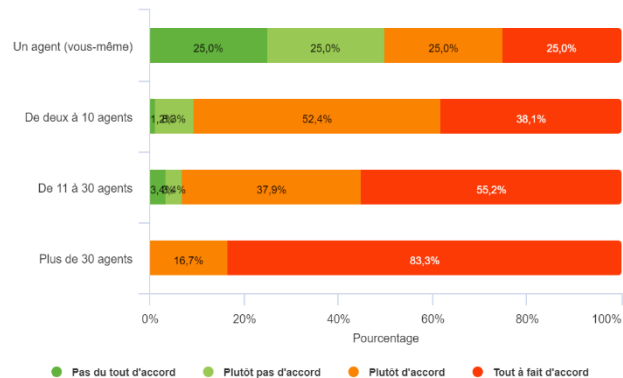
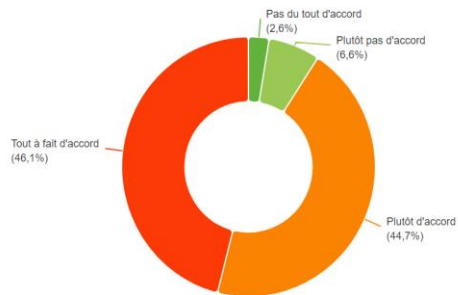


### 3. Vos conditions de travail au quotidien

Qualité de vie du travail et organisation du travail

CDG 74  
Juillet-Aout 2024

328. Vous subissez de nombreuses interruptions dans la réalisation de vos tâches de travail.



## **LE RESEAU**



## 4. Vers un réseau de secrétaires généraux de Mairie en Haute-Savoie

Qualité de vie du travail et organisation du travail

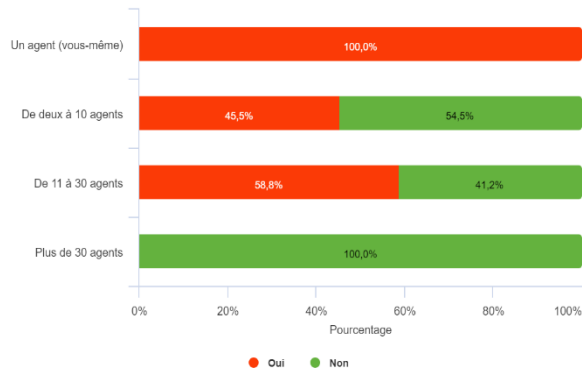
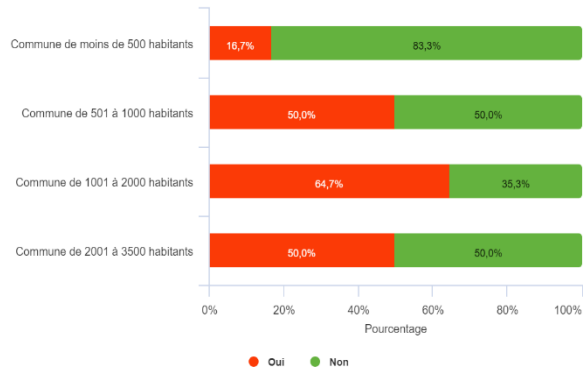
CDG 74  
Juillet-Aout 2024



DiotSiaci



401c. Vous en éprouvez le besoin :

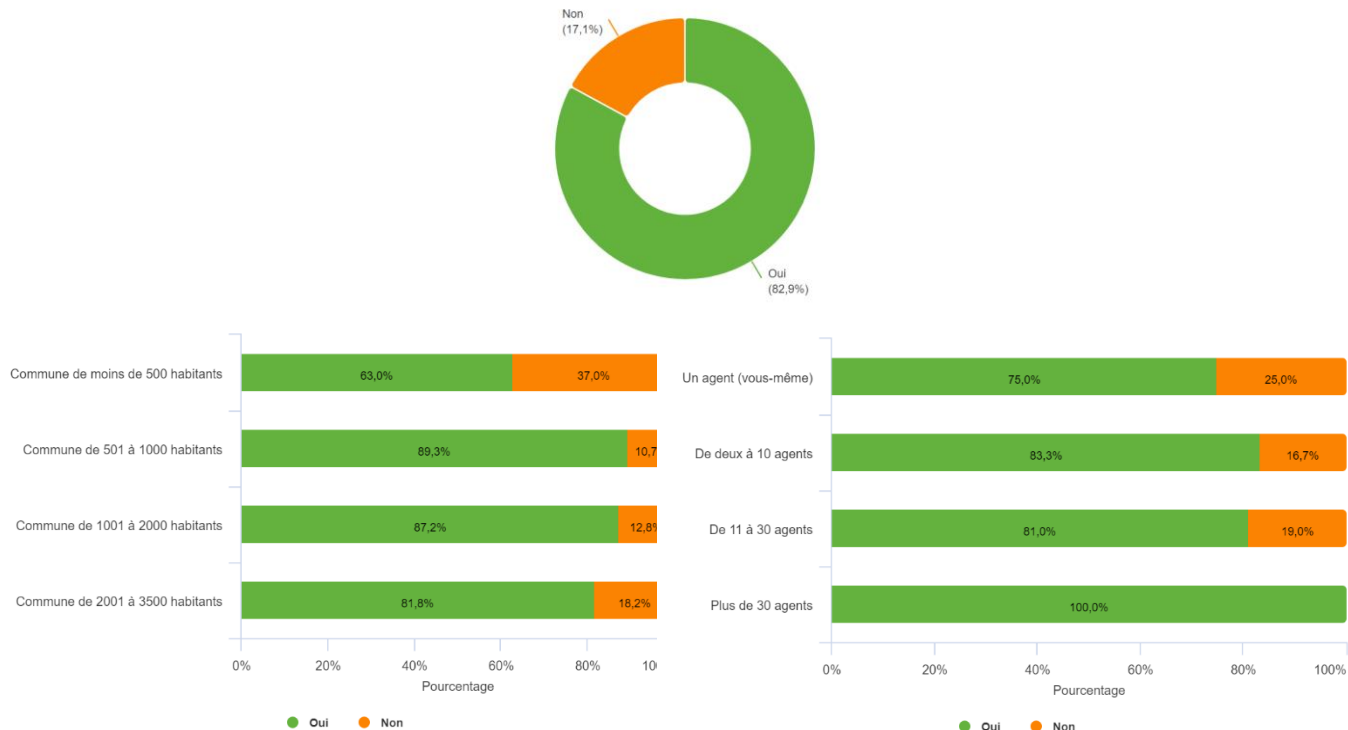


## 4. Vers un réseau de secrétaires généraux de Mairie en Haute-Savoie

Qualité de vie du travail et organisation du travail

CDG 74  
Juillet-Aout 2024

403. Vous seriez intéressé(e) par la mise en place d'un réseau professionnel "animé" par le CDG 74 :



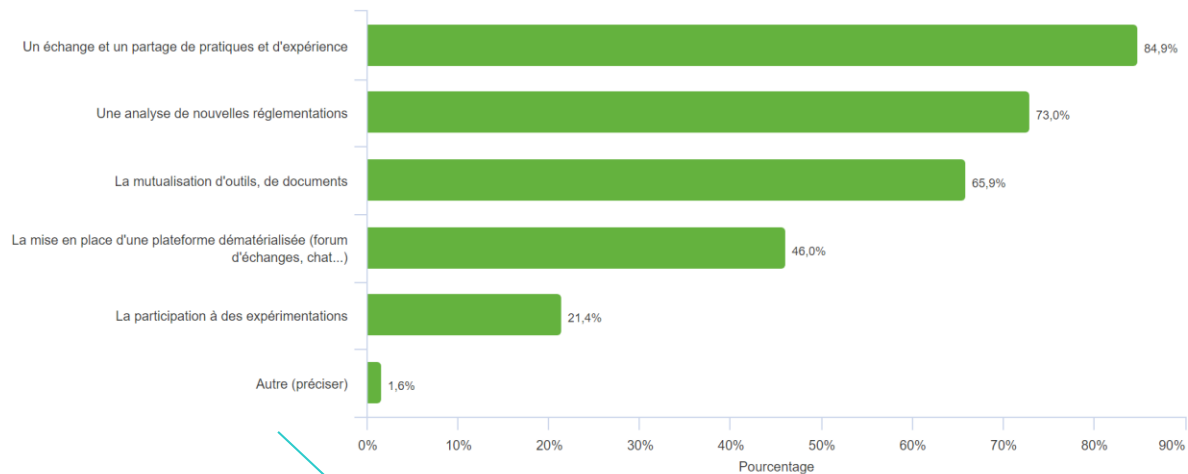
## 4. Vers un réseau de secrétaires généraux de Mairie en Haute-Savoie

Qualité de vie du travail et organisation du travail

CDG 74  
Juillet-Aout 2024



403c. Qu'en attendriez-vous (plusieurs réponses possibles) :



- Formation mutualisée dans différents domaines (urbanisme, paie, comptabilité ...)
- Mettre en application la loi de reconnaissance du poste et mettre en place une promotion interne en catégorie A à des secrétaires de mairie de cat.B qui ont une ancienneté de plus de 20 ans !

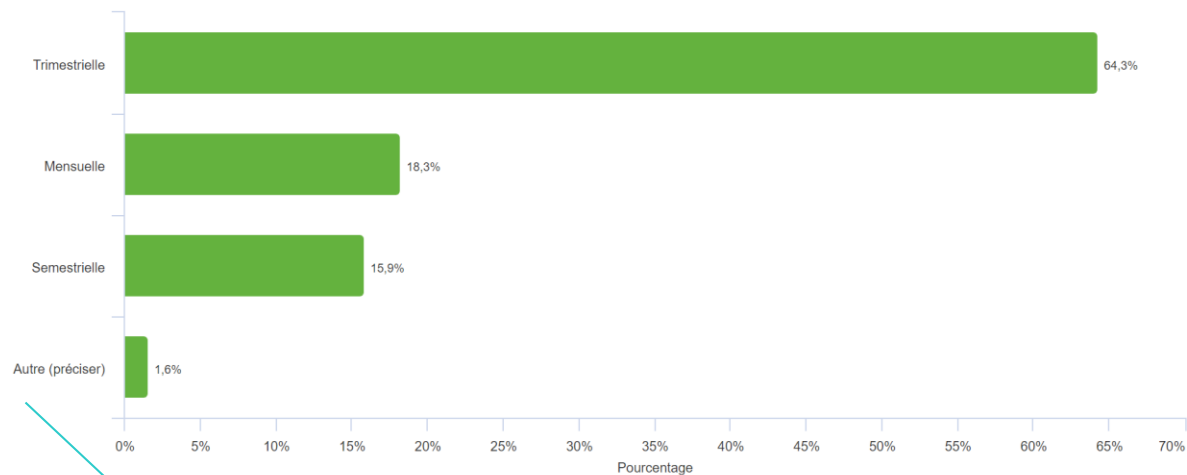
## 4. Vers un réseau de secrétaires généraux de Mairie en Haute-Savoie

Qualité de vie du  
travail et  
organisation du  
travail

CDG 74  
Juillet-Aout 2024



403e. A quelle périodicité ?



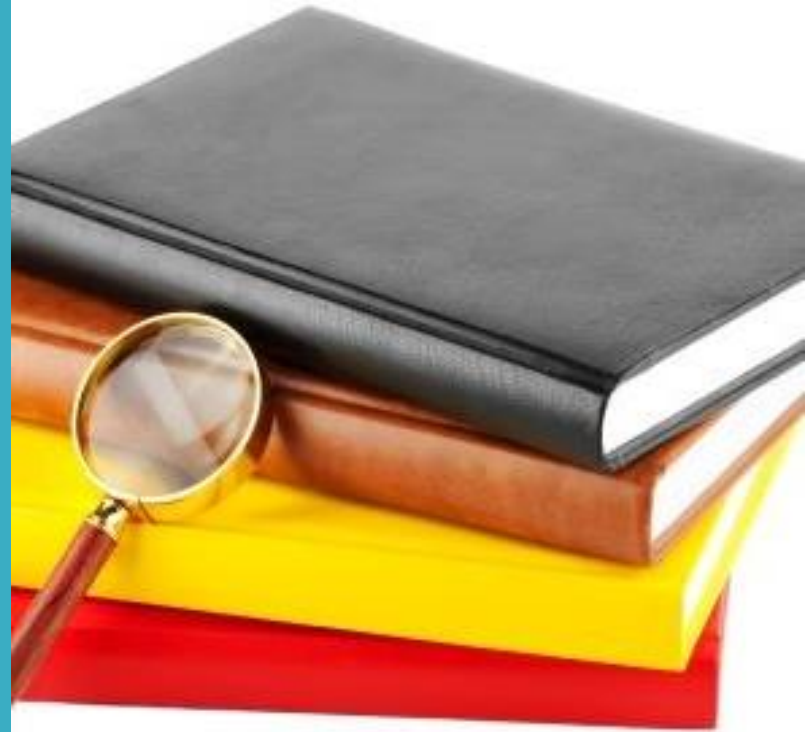
- En fonction de l'actualité
- Tous les 2 mois

**1<sup>ère</sup> réunion le 10 décembre 2024**

**105 participants**

**Prochaine réunion du réseau en avril 2025**

# Dispositif de revalorisation du métier de secrétaire de mairie



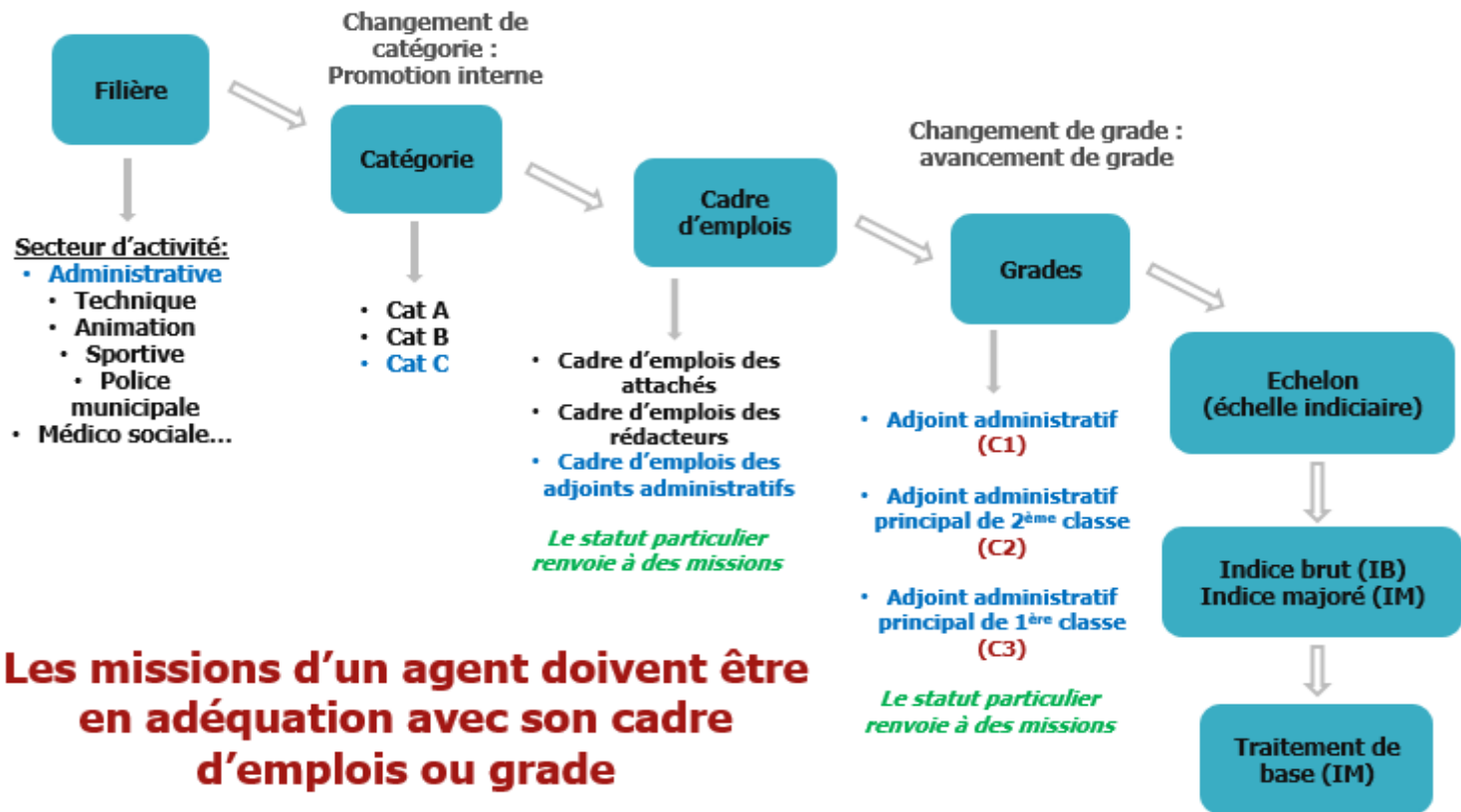
# Obligation de nommer un secrétaire général de mairie

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024

Article L2122-19-1 CGCT

*« 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. »*

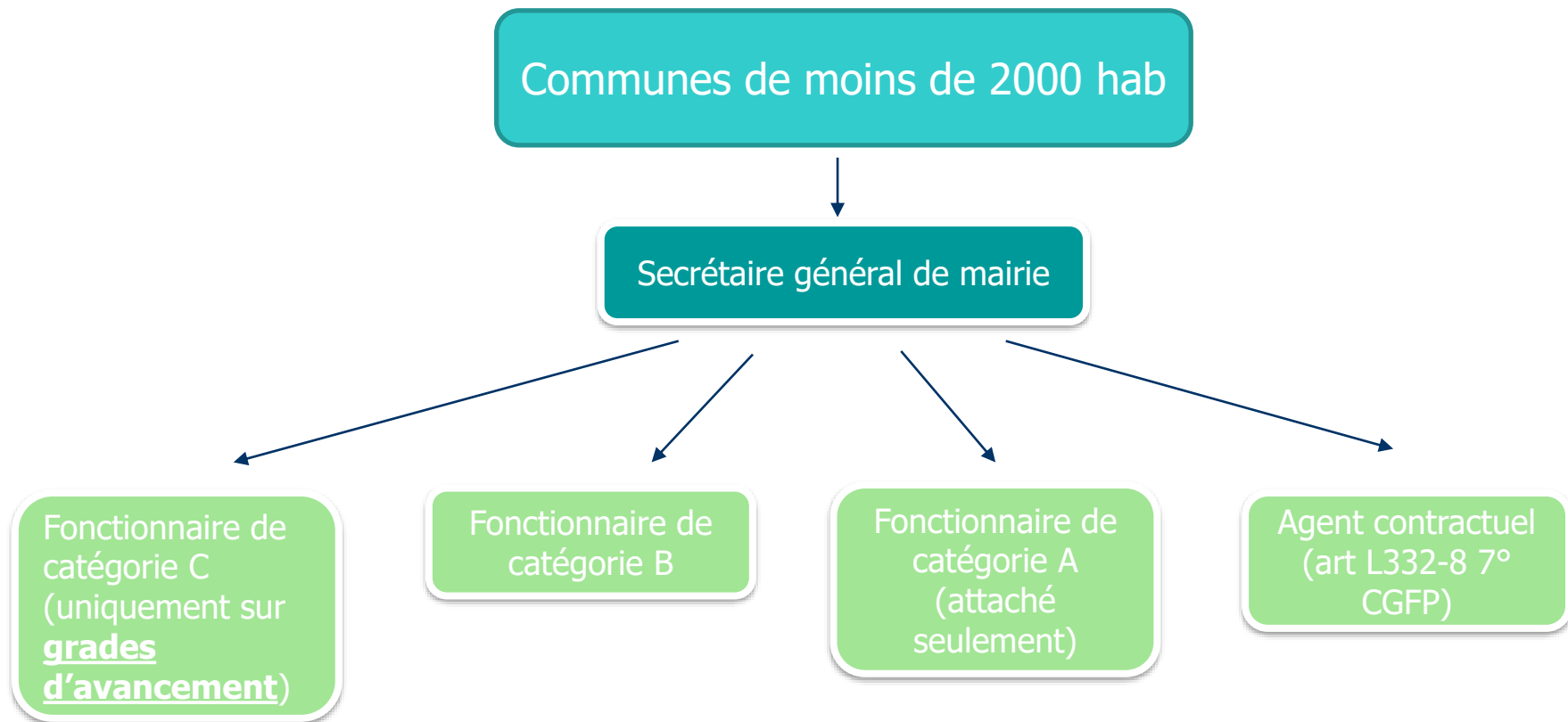
# Zoom sur la fonction publique territoriale





# Obligation de nommer un secrétaire général de mairie

*Du 1<sup>er</sup> janvier 2024 au 31 décembre 2027*



# Zoom sur le cadre d'emplois des adjoints administratifs

## Adjoint administratif (échelle C1)

Échelons	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Indices bruts	367	368	370	371	374	378	381	387	401	419	432
Indices majorés	366	367	368	369	370	371	372	373	376	377	387
<i>Durées (1)</i>	1 a.	1 a.	1 a.	1 a.	1 a.	1 a.	1 a.	3 a.	3 a.	3 a.	4 a.

## Adjoint administratif principal de 2<sup>ème</sup> classe (échelle C2)

Échelons	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Indices bruts	368	371	376	387	396	404	416	430	446	461	473	486
Indices majorés	367	369	370	373	374	376	377	385	397	409	417	425
<i>Durées (1)</i>	1 a.	1 a.	1 a.	1 a.	1 a.	1 a.	1 a.	2 a.	2 a.	3 a.	3 a.	4 a.

## Adjoint administratif principal de 1<sup>ère</sup> classe (échelle C3)

Échelons	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Indices bruts	388	397	412	430	448	460	478	499	525	558
Indices majorés	373	375	376	385	398	408	420	435	455	478
<i>Durées (1)</i>	1 a.	1 a.	2 a.	2 a.	2 a.	2 a.	2 a.	3 a.	3 a.	3 a.

*À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2028*

Communes de moins de 2000 hab

- ⇒ Obligation de nommer un agent relevant d'un cadre d'emplois classé au moins en catégorie B
- ⇒ Les fonctionnaires de catégorie C ne pourront plus être nommés pour occuper les fonctions de secrétaire général de mairie
- ⇒ Les fonctionnaires de catégorie C titulaires d'un grade d'avancement peuvent valablement rester en poste

# Obligation de nommer un secrétaire général de mairie

*À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024*

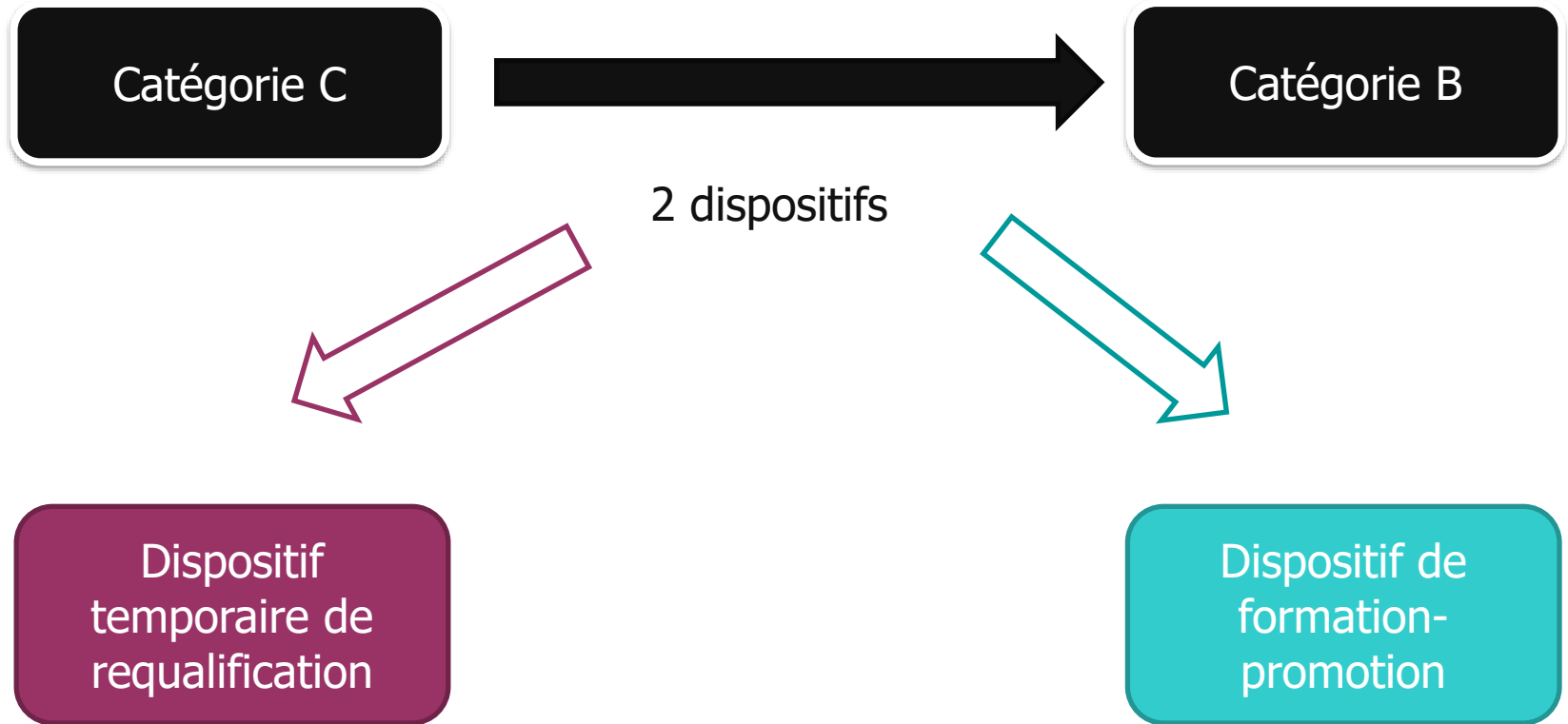
Communes de 2000 à 3500 hab

```
graph TD; A[Communes de 2000 à 3500 hab] --> B[Secrétaire général de mairie (fonctionnaire de catégorie A ou agent contractuel)]; A --> C[Directeur général des services (fonctionnaire de catégorie A détaché sur emploi fonctionnel)];
```

Secrétaire général de mairie  
(fonctionnaire de catégorie A  
ou agent contractuel)

Directeur général des  
services (fonctionnaire  
de catégorie A détaché  
sur emploi fonctionnel)

# Promotion interne



# Promotion interne

Dispositif  
temporaire de  
requalification

(jusqu'au 31  
décembre  
2027)

Fonctionnaires titulaires des grades d'adjoint  
administratif territorial principal  
de 2<sup>e</sup> et 1<sup>e</sup> classe



4 ans au moins de services publics effectifs  
sur les fonctions de secrétaire général de  
mairie



Exercer au sein d'une commune de moins de  
2000 habitants



Avoir satisfait aux obligations de formation

Inscription sur  
la liste  
d'aptitude de  
catégorie B  
(sans quotas)

# Promotion interne

Dispositif de  
formation-  
promotion  
  
(dispositif  
pérenne)

Fonctionnaires titulaires des grades d'adjoint  
administratif territorial principal  
de 2<sup>e</sup> et 1<sup>e</sup> classe



8 ans au moins de services publics effectifs  
dans un emploi de catégorie C



Formation qualifiante [[présentation CNFPT](#)]



Sanctionnée par un examen professionnel

Inscription sur  
la liste  
d'aptitude de  
catégorie B  
(sans quotas)

# Formation de professionnalisation

➡ Pour tout fonctionnaire affecté à un **premier** emploi de secrétaire général de mairie [[présentation CNFPT](#)]

➡ Durée de la formation : 15 jours

➡ Doit être réalisée dans les 12 mois suivant la prise de poste





# Cas de l'adjoint administratif (C1) faisant office de SGM

Mise en stage possible à ce grade sans concours

Fonctions de secrétariat de mairie impossible dès le 1<sup>er</sup> janvier 2027

Le Maire ne respecte pas l'obligation posée par l'art. L2122-19-1 CGCT

- L'arrêté de désignation d'un(e) SGM ne peut pas être pris
- Pas de sanction à ce jour

Situation défavorable pour l'agent concerné

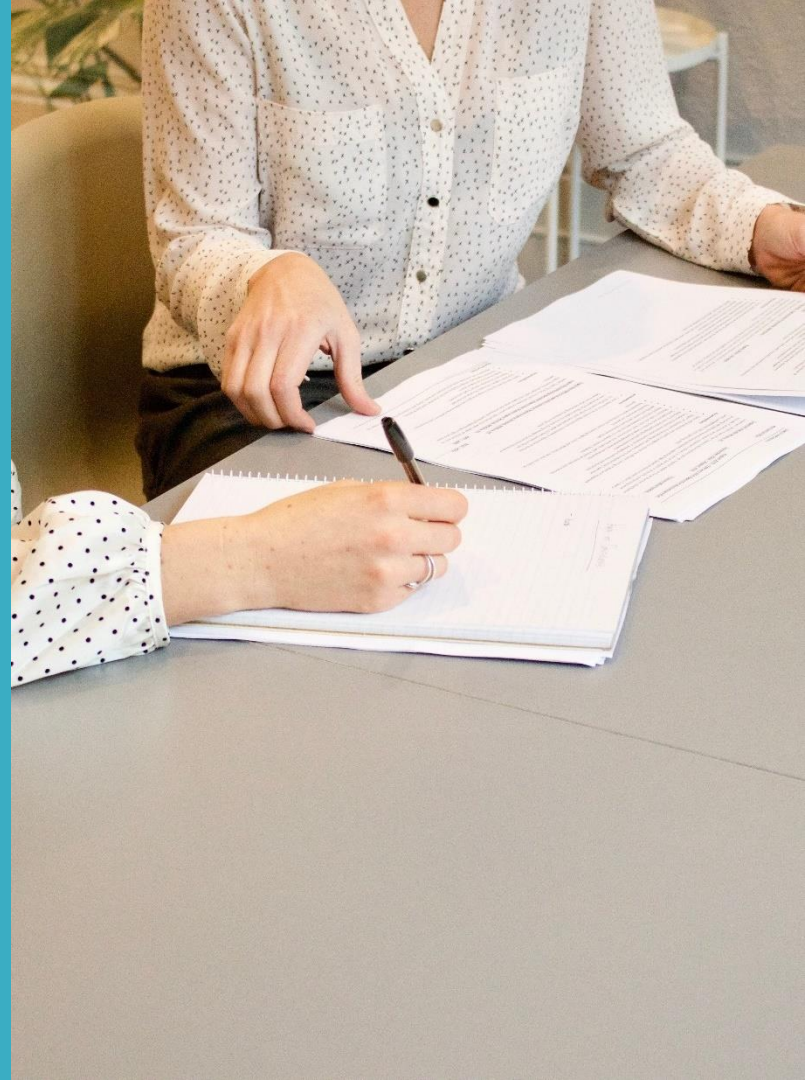
- Ne peut pas percevoir la NBI
- Ne peut pas bénéficier de la bonification d'ancienneté
- Ne peut pas bénéficier de la PI dérogatoire
- Ne peut pas s'inscrire dans le dispositif de PI pérenne

Avancement de grade à prévoir le plus rapidement possible (si – 2000 habitants)

- Avec l'examen professionnel, après 3 ans de services effectifs dans le grade (mini échelon 04)
- À l'ancienneté, après 8 ans de services effectifs dans le grade (mini échelon 06 depuis 1 an)

Procédure de recrutement en catégorie A à organiser (si + 2000 habitants)

Pourquoi contribuer  
au Rapport social  
unique (RSU) ?



# Pourquoi contribuer au Rapport social unique (RSU) ?

Le RSU est une source importante de données pour le CDG qui s'en sert au quotidien

Cette année 68% des collectivités ont contribué pour un effectif couvert de 90%.

# Pourquoi contribuer au Rapport social unique (RSU) ?

Avec vos chiffres nous faisons une fiche repère pour chacune des collectivités qui ont rempli le RSU:

- Envoyé systématiquement aux collectivités de plus de 50 agents
- Envoyé sur demande pour les autres

Avec vos chiffres nous faisons une consolidation :

- Au niveau départemental ce qui donne une image de l'emploi public
- Au niveau régional, présentation lors de la CRE (Conférence régionale de l'emploi)
- Au niveau national lors des notes ou rapports pour la FNCDG ou le ministère

## Exemples d'études

Etude sur les stations de montagne

Etude sur le niveau de vie

Etude sur le RI dans le 74

## Population

2010

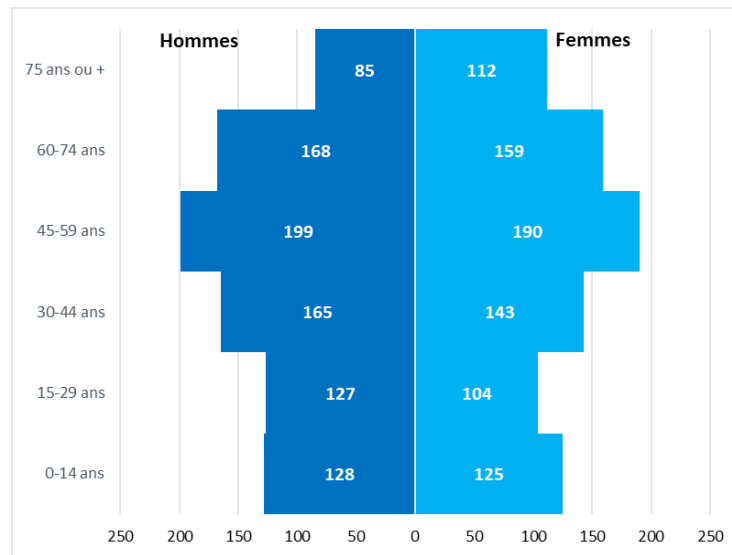
1874

2020

1706

**-0,93%** en moyenne par an entre 2010 et 2020 contre **+1,24%** au niveau départemental\*.

## Pyramide des âges



### 65 ans et +

2010

271

2020

405

La population âgée de 65 ans ou plus est passée de 14,6% à 23,5% de la population. Dans le département, leur part est passée de 14,2% à 17,1%.



### 0-19 ans

2010

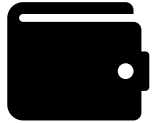
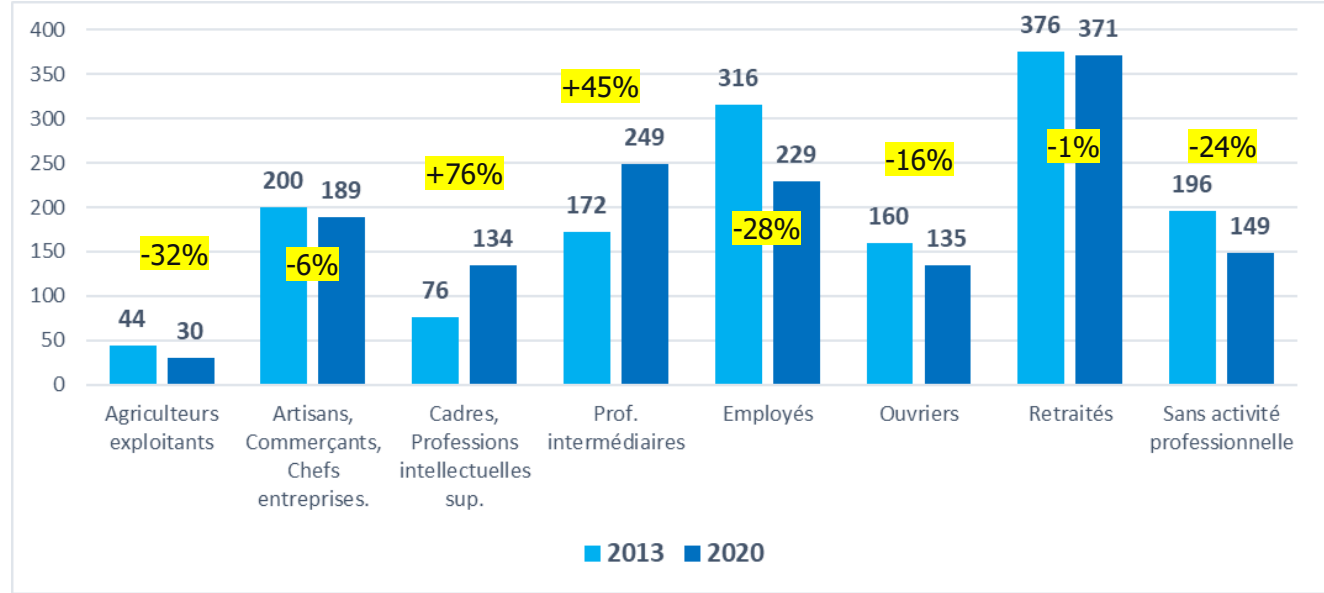
441

2020

305

La population âgée de 0 à 19 ans est passée de 23,7% à 17,7% de la population contre 25,6% à 24,7% dans le département.

## Répartition de la population selon les CSP



Médiane du niveau de vie

2013

2020

22 343€

26 280€

24 022 €

27 030 €

**+17,6%** au niveau de la commune. En 2020, 50% des revenus nets individuels sur le territoire de la commune se situaient au-dessus de 26 280€.

Au niveau départemental, les employés ont augmenté de 26% et les retraités de 10%.



Recrutement : il faut  
le repenser



Réfléchir aux accessoires à l'emploi pour définir une stratégie RH dans son ensemble et les valoriser

# Pourquoi recruter autrement?

- Faire des offres d'emploi allégées
- La sélection des CV: une nouvelle compétence
- Répondre vite au candidat qui a plusieurs opportunités en même temps et le tenir durant le temps légal
- Faire évoluer l'entretien d'embauche

Les entrants sur le marché sont moins nombreux que les sortants.

Le travail évolue vite notamment dans ses modalités:

- Chercher de l'expertise mais pas que
- Chercher aussi la potentialité
- Former et accompagner des potentialités ou des agilités

# MERCI POUR

# VOTRE ATTENTION !

Rejoignez-nous !

