



...le rapport d'information flash

## ATTRACTIVITÉ DU MÉTIER DE SECRÉTAIRE DE MAIRIE – FAIRE DE LA FONCTION DE SECRÉTAIRE DE MAIRIE UN VÉRITABLE MÉTIER !

De Mme Catherine Di Folco, Sénateur du Rhône (*App. Les Républicains*), de M. Cédric Vial, Sénateur de la Savoie (*Ratt. Les Républicains*) et de M. Jérôme Durain, Sénateur de la Saône-et-Loire (*Socialiste, Écologiste et Républicain*)

Considérés comme de véritables « **couteaux suisses** », les secrétaires de mairie (au nombre d'environ 23 000) incarnent le **cœur battant** des communes rurales. Cependant, malgré des missions toutes aussi multiples qu'essentiels, ceux-ci souffrent d'un **manque d'attractivité** et d'une **méconnaissance certaine de leurs fonctions**.

Pour y remédier et mettre en lumière un **métier fondamental pour le fonctionnement des services publics locaux**, la délégation du Sénat aux collectivités territoriales et à la décentralisation formule **17 recommandations**.

### 1. LES SECRÉTAIRES DE MAIRIE, ENTRE POLYVALENCE ET PERTE D'ATTRACTIVITÉ DU MÉTIER

#### A. Un métier indispensable au fonctionnement des communes rurales

- Exercé dans les communes de moins de 3 500 habitants, ce métier constitue une pièce maîtresse de l'administration communale. En effet, au-delà de l'appellation trompeuse qui lui est réservée, cette fonction s'inscrit comme la **pièce angulaire** propre à toutes les collectivités rurales. L'élément qui matérialise cet état de fait : la diversité des missions exercées.
- L'agent qui endosse la fonction de secrétaire de mairie est en **première ligne** pour accueillir et gérer les doléances du public en mairie. Il se voit également confier des tâches primordiales comme **l'état civil**, **l'instruction des autorisations d'urbanisme**, la **gestion des équipements municipaux** ainsi que la **gestion des opérations funéraires**. En outre, au-delà de la stricte organisation des services généraux de la commune, il **élabore le budget**, **passé les marchés publics** ou **gère les ressources humaines**. Enfin, le secrétaire de mairie représente souvent **l'un des principaux collaborateurs et conseillers du maire en charge de la mise en œuvre de sa politique**.

#### B. La pénurie sur ces emplois : des besoins forts, une attractivité faible

- Si cette **fonction est centrale**, elle est toutefois marquée par une **crise profonde de la vocation**. Les perspectives de recrutement ne sont pas bonnes. L'ampleur des difficultés est telle qu'en septembre 2022 le panorama de l'emploi territorial a rangé ce métier **au premier rang des professions les plus en tension** au niveau de la fonction publique territoriale. Les craintes trouvent leur justification dans la **pyramide des âges de cette profession**. **Très défavorable**, cette pyramide prévoit des départs massifs en retraite lors de la décennie à venir.
- À l'origine des problèmes d'attractivité, **plusieurs facteurs viennent se cumuler pour décourager ou freiner les candidatures**. Parmi les revendications formulées par les secrétaires de mairie figurent **l'absence de reconnaissance d'un statut particulier**, **l'isolement professionnel** ainsi que

la **faible rémunération**. S'y ajoutent également la **charge mentale élevée** ou encore le **cumul des postes à temps non complet** et les **contraintes de mobilité correspondantes**.

- Ces agents évoluent dans un environnement administratif et réglementaire de plus en plus complexe, encore renforcé par les changements importants apportés par la dématérialisation des procédures, l'évolution des liens communes / intercommunalités et le désengagement des services de l'État sur les territoires ruraux. **Ce contexte et son évolution attendue dans les prochaines années plaident pour un renforcement et une revalorisation du rôle de ces secrétaires de mairie, dont il convient de renforcer la formation et le niveau de compétences.** Il s'agit en effet de leur permettre de faire face, aux côtés des maires, à ces nouveaux défis, corollaires à des responsabilités toujours plus grandes et pour lesquelles ils sont souvent assez mal préparés et insuffisamment reconnus.

## 2. L'APPORT RÉCENT DU SÉNAT SUR LA REVALORISATION DU MÉTIER DE SECRÉTAIRE DE MAIRIE

Face à cette situation, **le Sénat a adopté, le 6 avril 2023, à l'unanimité, une proposition de loi visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie.** Initié par Mme Céline Brulin (*Communiste, Républicain, Citoyen et Écologiste*) et plusieurs de ses collègues, le texte, resserré et modifié par Mme Catherine Di Folco (*Les Républicains*) en sa qualité de rapporteur pour la commission des Lois, comprend trois articles aux apports notables.

### A. L'instauration d'une formation initiale obligatoire commune aux secrétaires de mairie : faciliter la prise de poste

- Le premier d'entre eux porte sur la thématique de **la formation**. Son but est d'**élever le niveau de formation des agents prenant leur fonction**. En effet, l'offre de formation dispensée à ce jour souffre d'un double handicap, en étant non seulement **trop courte** mais aussi **trop fragmentée**. Face à ce constat, un **socle de connaissances supplémentaires**, adaptées à la particularité et à la polyvalence des fonctions exercées, revêt un **caractère de nécessité** lors de la prise de poste.
- L'inscription de cette formation supplémentaire dans la loi vise également à **remédier aux difficultés pratiques** limitant l'exercice, par les agents occupants un emploi de secrétaire de mairie, de leur droit à la formation continue. Manque de temps, nombre de places limitées, éloignement géographique du lieu de formation ou encore difficulté à trouver un remplaçant pendant leur absence sont autant de motifs justifiant l'instauration de cette formation. L'objectif est de **lutter efficacement contre l'autocensure des intéressés** et de leur faire gagner du temps en leur fournissant, dès leur prise de poste, les **outils adéquats** à l'exercice de leur mission.

### B. La prise en compte de l'exercice des fonctions de secrétaire de mairie pour l'établissement des listes d'aptitude

- Le deuxième apport notable de la proposition de loi s'inscrit dans le champ de **la promotion interne**. Il est ainsi prévu que l'établissement des listes d'aptitude, par l'autorité territoriale ou, le cas échéant, le président du centre de gestion (CDG), puisse tenir compte de l'exercice des fonctions de secrétaire de mairie. La finalité est ici de **pallier le manque de perspectives d'évolution de carrière** desdits agents.
- Pour saisir la portée de cette disposition, il convient de rappeler que les **conditions d'accès**, pour un agent, aux cadres d'emplois relevant de catégories supérieures, sont déterminées par les statuts particuliers. Ceux-là déterminent notamment la **proportion de postes** pouvant être proposée au titre de la promotion interne. Au travers de la mesure introduite par la proposition de loi, les fonctions de secrétaire de mairie se voient donc accorder une **reconnaissance particulière de nature à faciliter le passage à un nouveau cadre d'emploi**.

### C. L'ouverture aux communes de 1 000 à 2 000 habitants de la possibilité de recruter des contractuels pour les emplois à temps plein de secrétaire de mairie

- Le troisième et dernier apport issu de la proposition de loi traite de la question du **recrutement** des secrétaires de mairie. Visant à **élargir le vivier de candidat**, cette modification permettrait aux 4 518 communes comptant entre 1 000 et 2 000 habitants d'embaucher des agents contractuels à temps plein sur un emploi de secrétaires de mairie. Le but recherché consiste à **atténuer les difficultés croissantes de recrutement** rencontrées au sein de la profession. Pour mémoire, au 10 mars 2023, pas moins de 1 919 postes de secrétaires de mairie étaient ainsi à pourvoir.

## 3. LES RECOMMANDATIONS

### A. Mieux connaître le métier

- 1) Créer le titre de « secrétaire général de mairie » quand le poste est tenu par un agent de catégorie B ou A. Prévoir que les agents de catégorie A puissent soit, devenir « secrétaire général de mairie », quelle que soit la strate (- 3 500 habitants) soit, demeurer « directeur général des services » (DGS) (+ 2 000 habitants) ;
- 2) Dans une logique de clarté et de simplification administrative : établir une circulaire cadre recensant les différents statuts, missions, sujétions et avantages des différents postes de direction occupés en collectivité territoriale, et présentant les concordances avec les postes occupés dans les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) ;
- 3) Créer une prime de responsabilité pour les emplois de secrétaire de mairie et de secrétaire général de mairie désignés par arrêté du maire, dont le montant sera fixé par le maire sur la base de critères objectifs clairement établis par voie réglementaire ;
- 4) Mettre en place une procédure de nomination du secrétaire ou secrétaire général de mairie par un arrêté du maire qui vaut attribution de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et mise en place de la prime de responsabilité pour les communes de moins de 3500 habitants. Il est rappelé qu'il ne peut y avoir qu'un seul secrétaire de mairie, secrétaire général de mairie ou DGC par collectivité. Cette préconisation implique l'extension du bénéfice de la NBI pour les secrétaires de mairie et secrétaires généraux de mairie pour les communes de 2 000 à 3 500 habitants ;
- 5) Adopter la délibération, lorsqu'elle n'a pas encore été prise par la commune, en vue de l'entrée en vigueur du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) ;
- 6) Réviser l'assiette de cotisation du régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) et son plafond (30 % au lieu de 20 %).

### B. Faire monter en compétence les agents

- 7) Demander au Gouvernement un rapport d'évaluation des voies et moyens pour créer, au niveau national, une filière universitaire préparant au métier de secrétaire général de mairie ;
- 8) Pour aider à la prise de poste, encourager le tutorat, développer le service d'accompagnement (grâce notamment aux services de secrétaire de mairie itinérant et à des formations spécifiques dispensées par le centre de gestion (CDG) en lien avec le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), instaurer un service « *Allô secrétaire de mairie* » ;
- 9) Renforcer la formation continue avec un accent porté sur la pratique professionnelle. Favoriser autant que possible le rapprochement entre le site de formation et le lieu de travail ;

### C. Offrir des perspectives de carrière

- 10) Ouvrir, par la loi, aux agents de catégorie B et C exerçant les fonctions de secrétaire de mairie et de secrétaire général de mairie une faculté de promotion interne, sans qu'une proportion de postes ouverts à la promotion soit préalablement déterminée ;
- 11) Permettre aux attachés territoriaux principaux d'exercer dans une commune de moins de 2 000 habitants, s'ils exercent les fonctions de secrétaire général de mairie ;
- 12) Inscrire dans le code général de la fonction publique (CGFP) une mission obligatoire, pour les CDG, d'animation du réseau des secrétaires de mairie et secrétaires généraux de mairie.

### D. Accompagner dans l'exercice du métier

- 13) Créer un site unique recensant les principales documentations des centres de gestion (CDG) ;
- 14) Généraliser la mission « facultative » pour les centres de gestion (CDG) de proposer un service de remplacement des secrétaires de mairie et secrétaires généraux de mairie, ainsi que la possibilité d'offrir un service commun de mutualisation de l'embauche de secrétaire de mairie entre plusieurs collectivités employeuses ;
- 15) Créer dans chaque préfecture un poste de référent, rattaché au Cabinet ou au bureau du Cabinet du Préfet, pour les secrétaires de mairie, les secrétaires généraux de mairie et les directeurs généraux de services (DGS) ;
- 16) Mettre en place des opérations de communication en direction des jeunes et des actifs pour lancer une campagne de recrutement au niveau national.

### E. Soutenir les communes dans leur effort

- 17) Créer un fonds d'amorçage d'une durée de 3 ans, dédié aux communes, sous condition de ressources, ayant permis la promotion de leur secrétaire de mairie en catégorie C sur un poste de secrétaire général de mairie en catégorie B, ou ayant recruté un agent en catégorie B sur un poste de secrétaire général de mairie quand le dernier agent en poste sur les fonctions de secrétaire de mairie relevait de la catégorie C.

LES RAPPORTEURS		
 <i><u>Catherine Di Folco</u></i> Sénateur du Rhône (App. Les Républicains)	 <i><u>Cédric Vial</u></i> Sénateur de la Savoie (Ratt. Les Républicains)	 <i><u>Jérôme Durain</u></i> Sénateur de la Saône-et-Loire (Socialiste, Écologiste et Républicain)
<b>Délégation aux collectivités territoriales et à la décentralisation :</b> <a href="http://www.senat.fr/commission/decentralisation/index.html">http://www.senat.fr/commission/decentralisation/index.html</a> Lien vers le rapport :		