

# Demi-journée de travail à destination des secrétaires de mairie



16 novembre 2023

Centre de gestion | 1, rue Pierre et Marie Curie | Eleusis 2 | BP 417 | 22194 Plérin Cedex | 02 96 58 64 00 | [www.cdg22.fr](http://www.cdg22.fr)

# Programme de la matinée

9h00 - Café et mots d'accueil

9h 10 - Point sur les actualités

9h50- Les actualités de l'ADSM

10h00 - Travail en atelier

- Le réseau professionnel : Bilan 2023 et projection 2024
- Vos pratiques en matière de veille juridique, fond documentaire

11h15 - Pause

11h30- Restitution de l'étude sur le régime indemnitaire portée par l'Observatoire régional des CDG bretons

12h30 - Déjeuner



# Point sur les actualités

# Point sur les actualités

- Les évolutions législatives du métier de secrétaire de mairie
- La prime inflation
- Synthèse des principaux enseignements de la consultation FP+
- Le travail sur « la donnée »
- Les Territoriales de Bretagne : Inscrivez vous !



# Actualités législatives sur les secrétaires de mairie



# Revaloriser le métier de secrétaire de mairie

Texte adopté par  
l'Assemblée nationale le  
14 novembre 2023 (TA  
n°183)



## Quelques rappels

# Un processus consensuel

Les propositions de l'AMF

Le rapport sur l'attractivité de la fonction publique

Les propositions de lois du Sénat

Une procédure accélérée demandée par le gouvernement démontrant une volonté d'aboutir

Un texte adopté à l'Assemblée nationale à l'unanimité des 150 députés présents

Une commission mixte paritaire nécessaire (Sénateurs+députés se mettent d'accord sur les points de divergence restants) pour aboutir à un texte unique entre les 2 chambres

# Les chiffres soulignés par les parlementaires

- 23000 secrétaires de Mairie pour les communes de moins de 3500 habitants
- 60,4% des effectifs en catégorie C, 23,1% à la catégorie B et 16,5% à la catégorie A
- Il manque déjà environ 2000 secrétaires de mairie
- 20% des postes occupés par des contractuels
- 94% de femmes
- En 2022, 60% des agents avaient plus de 50 ans



# Les dispositions adoptées

# Nouvel article 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 relevant d'un corps ou d'un cadre d'emplois classé au moins dans la catégorie B 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 »*

# Conséquences

Base légale donnée à la fonction même de secrétariat de mairie

Uniformisation du terme « secrétaire général de mairie » jusqu'à 3500 habitants mais liberté de pouvoir nommer un DGS à partir du seuil de 2000 habitants

Catégorie B pour toutes les nominations au 1<sup>er</sup> janvier 2028

# Promotion interne dérogatoire – jusqu'au 31/12/2027

*«les fonctionnaires de catégorie C relevant des grades d'avancement de leurs cadres d'emplois respectifs et exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie peuvent bénéficier d'une promotion interne dans un cadre d'emplois de la catégorie B »*

Pas de quota

*« Un décret en Conseil d'État précise les modalités d'application du présent article, notamment les conditions d'ancienneté requises dans l'exercice des fonctions de secrétaire de mairie »* ( a priori 8 ans de service dont 4 en tant que secrétaire de mairie).

Cela pourrait représenter entre 6500 à 8500 personnes (1/4 à 1/3 des SDM actuellement en poste)

Possible uniquement pour les fonctionnaires pas pour les contractuels

Maintien de l'exigence d'être sur un grade d'avancement (adjoint administratif ppal 1<sup>ère</sup> ou 2<sup>e</sup> – ne pas légitimer les situations existantes mais non réglementaires de la nomination d'un SDM sur le 1<sup>er</sup> grade)

# Une 3<sup>e</sup> voie de promotion interne du C vers le B par la formation

Volonté d'épuiser progressivement le volume constitué par les secrétaires de mairie de catégorie C (idem pour les agents entrés entre la loi adoptée et 2028)

Elargissement du dispositif à tous les agents de la catégorie C et pas uniquement aux seuls agents exerçant déjà les missions de SDM.

*« Outre les modalités de promotion interne mentionnées à l'article L. 523-1 du code général de la fonction publique, les statuts particuliers des cadres d'emplois de la catégorie B peuvent prévoir l'établissement d'une liste d'aptitude ouverte aux fonctionnaires de catégorie C ayant validé une formation qualifiante aux fins d'exercer les fonctions de secrétaire général de mairie, sans qu'une proportion de postes ouverts à la promotion soit préalablement déterminée. La nature de cette formation ainsi que les modalités de sa validation sont précisées par décret ».*

# Une compétence confortée pour les CDG

*« L'article L. 452-38 du code général de la fonction publique est complété par un 13° ainsi rédigé : « 13° L'animation du réseau des secrétaires généraux de mairie dans leur ressort territorial, sans préjudice des autres dispositifs en ce sens animés par d'autres acteurs locaux »*

Retour du caractère obligatoire après retrait par la commission des lois

Volonté de ne pas nuire aux réseaux pré-existants mais volonté de limiter l'isolement et de dynamiser les réseaux.

Outils variés : mise à disposition d'un répertoire des secrétaires de mairie du département, création d'un dispositif d'accueil des nouveaux entrants, plateforme d'échanges, boîte à outils, congrès départementaux ou encore formation à distance (cf. rapport Sénat sur attractivité du métier de secrétaire de mairie).

# Une formation adaptée dans l'année

*« Art. L. 422-34-1. – Outre la formation initiale dont ils bénéficient en application des statuts particuliers dont ils relèvent, les agents qui occupent un emploi de secrétaire général de mairie reçoivent, dans un délai d'un an à compter de leur prise de poste, une formation adaptée aux besoins des collectivités concernées. »*

Le CNFPT définit et assure la formation des agents publics occupant un emploi de secrétaire général de mairie

Délai d'un an raisonnable pour organiser cette formation de prise de poste.

# L'exigence d'un rapport sur la formation des secrétaires de mairie existantes et sur la perspective d'une formation nationale

*« Dans un délai d'un an à compter de la promulgation de la présente loi, le Gouvernement remet au Parlement un rapport évaluant les formations actuelles préparant au métier de secrétaire de mairie. Ce rapport évalue également la pertinence de la création, au niveau national, d'une formation au métier de secrétaire général de mairie ».*

Les sénateurs avaient envisagé une formation universitaire les députés ont souhaité élargir

Les bretons ont des choses à valoriser (MAT, PREMICOL, Licences pros, DU.....)

Quid de la certification ?

# Une bonification d'ancienneté liée à l'exercice des missions de SDM

*« Art. L. 522-13-1. – Les agents exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie bénéficient d'un avantage spécifique d'ancienneté pour le calcul de l'ancienneté requise au titre de l'avancement d'échelon. »*

Effet « booster » repris par les députés, les sénateurs avaient supprimé le dispositif

Constat d'un ruseep parfois inexistant et rappel que la retraite ne prend pas suffisamment en compte ces primes

Pas d'indication à ce stade de la formule mais système existant dans d'autres fonctions publiques

# Recrutement des contractuels

*« L'article L. 332-8 du code général de la fonction publique est complété par un 7° ainsi rédigé : « 7° Pour les emplois de secrétaire général de mairie des communes de moins de 2 000 habitants. »*

Hausse du seuil de population en-deça duquel les communes peuvent recruter des contractuels à temps complets pour les emplois de SDM

Disposition pouvant permettre de palier aux difficultés rencontrées sur le recrutement 1<sup>er</sup> grade d'adjoint administratif sur les missions de SDM

Pas de seuil de 3500 hab car à 2000 possibilité d'avoir un DGS ou recrutement contractuel sur emploi permanent au titre de l'article L 322-8

# Rejet d'un dispositif prenant en compte les fonctions de SDM pour la promotion interne toutes catégories (A, B et C)

L'article 2 ter imposait aux présidents des centres de gestion de la fonction publique territoriale de veiller à ce que les listes d'aptitude comprennent une part, fixée par décret, de fonctionnaires exerçant les fonctions de secrétaire de mairie.

Cette disposition est jugée contraire au principe constitutionnel d'égalité par le gouvernement

Au soutien d'une discrimination positive, il accorde un traitement différent à des agents pourtant placés dans une situation comparable à celle d'autres agents publics dont les emplois souffrent eux aussi de pénurie de recrutement. Les difficultés de recrutement sont en effet communes à plusieurs métiers et touchent plusieurs filières.

De plus, la promotion interne, qui permet d'accéder à un cadre d'emplois supérieur, s'apprécie en principe au regard des qualités et des aptitudes d'un agent, non en fonction des caractéristiques de la filière à laquelle il appartient. L'article 2 ter de la proposition de loi s'écarterait ainsi si ce n'est de la lettre du moins de l'esprit de la loi, qui veut que la promotion interne soit fondée sur la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle des candidats (article L. 523-1 du code général de la fonction publique).

Il y a d'abord lieu de rappeler qu'aux termes de l'article L. 523-5 du code général de la fonction publique, l'établissement de la liste d'aptitude par le président du centre de gestion ne peut l'être que sur proposition de l'autorité territoriale. Encore faudra-t-il donc, pour donner une portée utile à l'article 2 ter de la proposition de loi, que l'autorité territoriale veuille ou puisse proposer des secrétaires de mairie à la promotion interne.

Ensuite, les effectifs concernés (issus de la filière administrative) peuvent être particulièrement faibles, notamment dans les centres de gestion gérant peu d'agents. La mesure serait alors inopérante, faute de pouvoir veiller à ce que des secrétaires de mairie y figurent.

Au demeurant, dans le cadre de la présente proposition de loi, il y a déjà plusieurs nouveaux dispositifs créant des voies ad hoc de promotion interne pour les secrétaires de mairie

**Enfin, dans le cadre de la réforme de l'accès, des parcours et des rémunérations dans la fonction publique, le Gouvernement s'est donné pour ambition, dès 2023, de rénover et de simplifier les règles de la promotion interne, de manière à donner davantage de souplesse aux employeurs territoriaux et de meilleures perspectives de carrière aux agents.**

**C'est dans ce cadre, plus global, qu'il est proposé d'avancer, les évolutions qui seront proposées et débattues avec les partenaires sociaux ayant vocation à bénéficier à l'ensemble des agents territoriaux, dont ceux exerçant les fonctions de secrétaire de mairie.**

# Rejet d'une proposition de rapport sur la requalification des SDM en A et B

L'article 5 de la proposition de loi proposait d'imposer au Gouvernement de remettre un rapport au Parlement, dans un délai de six mois, portant sur la requalification en catégories A et B des emplois de secrétaire de mairie.

Le Gouvernement a proposé de supprimer cette disposition:

En effet, le plan de requalification issu de l'article 1er de la proposition de loi ne concerne que les agents de catégorie C ayant vocation à bénéficier d'une promotion en catégorie B, d'ici le 31 décembre 2028.

Il n'y a pas de requalification prévue en catégorie A. L'idée est de tarir à l'avenir les recrutements de secrétaire de mairie en catégorie C, et non d'intégrer tous les agents exerçant cette fonction en catégorie A.



# La prime inflation

# La prime inflation?

## Définition

L'organe délibérant d'une collectivité ou d'un établissement public peut instituer une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle forfaitaire au bénéfice des agents publics de la fonction publique territoriale. Elle vise à soutenir le pouvoir d'achat des agents publics percevant une rémunération annuelle brute inférieure ou égale à 39 000€.

**Une délibération, soumise à l'avis préalable du CST, est obligatoire pour le versement de la prime**

**pouvoir d'achat exceptionnelle.**

# POUR QUI?

Les agents publics de la fonction publique territoriale sont éligibles à la prime :

- Fonctionnaires
- Contractuels de droit public quel que soit le motif et la durée du contrat
- Assistants maternels et assistants familiaux relevant de l'article L. 422-6 du CASF

Sont exclus du bénéfice de la prime :

- Agents publics éligibles à la prime de partage de la valeur
- Contractuels de droit privé (apprentis, CAE)
- Vacataires
- Elèves et étudiants en formation en milieu professionnel ou en stage dont la convention de stage relève de l'article L. 124-1 du code de l'éducation.
- L'agent public qui exerce une activité accessoire n'est pas éligible à la prime auprès de la personne publique qui l'emploie exclusivement pour cette activité accessoire.

# Comment?

**Le versement est soumis à une délibération instaurant la prime pouvoir d'achat exceptionnelle.**

**L'agent doit remplir 3 conditions cumulatives :**

- 1. Avoir été nommé ou recruté par une collectivité territoriale ou un établissement public à une date d'effet antérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2023.**
- 2. Être employé et rémunéré par une collectivité territoriale ou un établissement public au 30 juin 2023.**
- 3. Avoir perçu une rémunération brute inférieure ou égale à 39 000 euros au titre de la période courant du 1<sup>er</sup> juillet 2022 au 30 juin 2023.**

# BAREME REGLEMENTAIRE

Rémunération brute perçue au titre de la période courant du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023	Montant maximum de la prime de pouvoir d'achat
Inférieure ou égale à 23 700 €	800 €
Supérieure à 23 700 € et inférieure ou égale à 27 300 €	700 €
Supérieure à 27 300 € et inférieure ou égale à 29 160 €	600 €
Supérieure à 29 160 € et inférieure ou égale à 30 840 €	500 €
Supérieure à 30 840 € et inférieure ou égale à 32 280 €	400 €
Supérieure à 32 280 € et inférieure ou égale à 33 600 €	350 €
Supérieure à 33 600 € et inférieure ou égale à 39 000 €	300 €

# Modalités de versement

La prime est versée par :

- La collectivité qui emploie et rémunère l'agent au 30 juin 2023.
- Chaque collectivité lorsque plusieurs collectivités emploient et rémunèrent l'agent au 30 juin 2023.

*Art 4 décret n°2023-1006 du 31 octobre 2023*

La prime peut être versée en une ou plusieurs fractions avant le 30 juin 2024.

*Art 7 décret n°2023-1006 du 31 octobre 2023*

## ◆ **Cumul**

La prime est cumulable avec toutes les primes et indemnités perçues par l'agent.

*Art 8 décret n°2023-1006 du 31 octobre 2023*

## ◆ **Cotisation et imposition**

La prime est soumise aux cotisations et contributions de sécurité sociale ainsi qu'à l'impôt sur le revenu.

# Pour aller plus loin

[https://www.cdg22.fr/jcms/prod\\_206807/fr/prime-de-pouvoir-d-achat-exceptionnelle](https://www.cdg22.fr/jcms/prod_206807/fr/prime-de-pouvoir-d-achat-exceptionnelle)

Une fiche technique avec des cas particuliers

Un dossier de saisine type du CST

Un modèle d'arrêté



# Synthèse des principaux enseignements de la consultation FP+

Le programme porte sur 6 axes :

- l'évolution des pratiques managériales
- la garantie d'un cadre de travail respectueux de la santé
- doter les agents d'outils et d'espaces de travail adaptés à leurs besoins
- la simplification des démarches en matière de ressources humaines
- la poursuite de l'égalité professionnelle
- l'accompagnement des agents sur la question du logement.

À la question : « Considérez-vous que chacun des six engagements est effectif dans votre quotidien de travail ? », les agents ont répondu majoritairement par la négative et ont envoyé un signal fort en donnant une note moyenne de 4,02/10.

Dans le détail, l'engagement sur le logement obtient la note la plus basse (2,2/10) tandis que la note la moins sévère concerne les relations managériales (4,9/10). L'amélioration de l'accompagnement RH ne recueille que 3,7/10 en termes d'effectivité.

## Note moyenne par engagement

Nombre de répondants : 110 043



# Pour aller plus loin

<https://www.lagazettedescommunes.com/telechargements/2023/11/point-4-synthese-des-resultats-quantitatifs-de-la-consultation-fp.pdf>



# La « donnée » et vous?



Les Territoriales, le 8 décembre  
c'est pour vous!

# Un nouveau rapport au travail, VRAIMENT ?

Rencontres Territoriales de Bretagne



08.12  
2023

Ploufragan  
Saint-Brieuc

Palais des Congrès et des Expositions



# PROGRAMME

9h - Accueil

9h30 - **Mots d'accueil** par **M. Vincent LE MEAUX**, Président du Centre de Gestion des Côtes d'Armor

9h40 - **Propos introductifs** par **M. Hugues PERINEL**

9h45 - **Conférence** de **M. Jean-Yves OTTMANN**, Sociologue du travail et docteur en gestion des ressources humaines, chercheur associé à l'université Paris-Dauphine.

10h50 - **Echanges en format table-ronde** : «Une nouvelle lecture du travail ? Quel rapport au temps , à l'espace , aux autres et à soi-même ?» : avec **Mme Véronique ROBI-TAILLIE**, DGS de Dinan Agglomération, **Mme Lucila MODEBELU**, Directrice d'hôpital et Présidente de FP21, **M. Laurent MATEU**, Secrétaire Fédéral Fédération FORCE OUVRIERE des Services publics et de Santé, **Mme Hélène MUSCAT**, Maîtresse de conférences en droit public et Directrice de l'IPAG de Rennes, **M. Hervé GUIHARD**, maire de Saint-Brieuc.

12h25 - **Conclusion de la matinée**

*Animation : Hugues Périnel et Impro Infini*

12h45 : **Déjeuner**

14h : **Lancement des ateliers** *(choix lors de l'inscription)*

- **Ateliers élus** : partenaires AMF et ARIC

14h-16h : **Gouvernance des collectivités : quand plusieurs générations cohabitent !**

- **Ateliers étudiants** :

14h-15h30 - Atelier 1 : **Et si vous deviez choisir vos conditions de travail ?**

15h30-16h - Atelier 2 : **Devenez DEN !**

- **Ateliers management** : partenaires ADGCF et AATF

14h-15h et 15h15-16h15 - Atelier 1 : **Management : oser l'intelligence collective** (20 participants par session)

14h-15h et 15h15-16h15 - Atelier 2 : **Nouveaux rapports managers-agents : réinventer sa posture et ses pratiques managériales** (20 participants par session)

- **Atelier sur l'organisation du travail** : partenaire CNFPT

14h-15h et 15h15-16h15 - **Rêvez un rapport au travail innovant** (20 participants par session)

- **Ateliers recrutement** : partenaire Pôle Emploi

14h-15h et 15h15-16h15 - Atelier 1 : **Recruter autrement**

14h-15h et 15h15-16h15 - Atelier 2 : **Recruter, fidéliser : Media sociaux, un atout pour les structures publiques** (20 participants par session)

16h30 : Conclusion et café de clôture

16h45 : Fin de la journée





# Les actualités de l'association des directeurs et secrétaires de mairie des Côtes d'armor

Présidente : Nadine Hubert

# Travail en atelier



**Atelier 1** – Bilan et perspectives pour le réseau professionnel des secrétaires de mairie

**Atelier 2** – Vos pratiques en matière de veille juridique, fond documentaire

# Atelier 1 – Bilan et perspectives pour le réseau professionnel des secrétaires de mairie

## Objectifs

### En groupe :

- Dresser un bilan de cette année
- Partager vos suggestions pour l'année 2024

# Atelier 2 – Vos pratiques en matière de veille juridique, fond documentaire


## Objectifs

### En groupe :

- Echanger sur les situations dans lesquelles vous pouvez vous sentir en difficulté
- Identifier vos besoins (les thématiques, les modalités d'accès à l'information etc.)



# Pause



# Etude sur les leviers financiers d'attractivité de la fonction publique territoriale en Bretagne

Les Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Bretagne

# Les chiffres clés

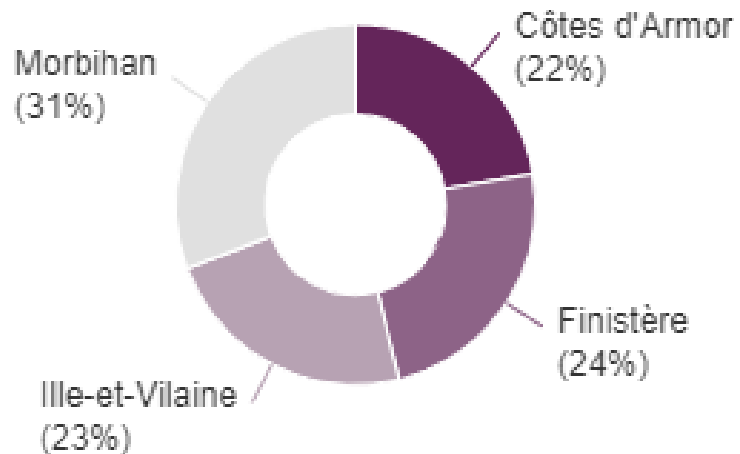


Nombre de répondants



449 soumissions

Répartition des répondants par département



**69%** situés en zone rurale



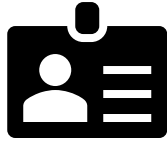
**22%** situés en zone littorale



**9%** situés en zone urbaine



# Les chiffres clés



## Profils des collectivités et établissements répondants

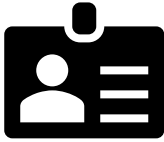
Répartition des soumissions par département et par type de collectivité

DÉPARTEMENT	TYPE DE COLLECTIVITÉ				TOTAL
	COMMUNE	EPCI	ETABLISS... MÉDICO- SOCIAL (CCAS, CIAS, EHPAD...)	AUTRE (CDG, SDIS, SIVU, SIVOM...)	
Côtes d'Armor	81%	6%	3%	10%	100%
Finistère	78%	7%	7%	7%	100%
Ille-et-Vilaine	84%	10%	3%	4%	100%
Morbihan	74%	7%	<u>10%</u>	9%	100%
<b>TOTAL</b>	<b>79%</b>	<b>7%</b>	<b>6%</b>	<b>8%</b>	

■ *Eléments sous-représentés*    ■ *Eléments sur-représentés*

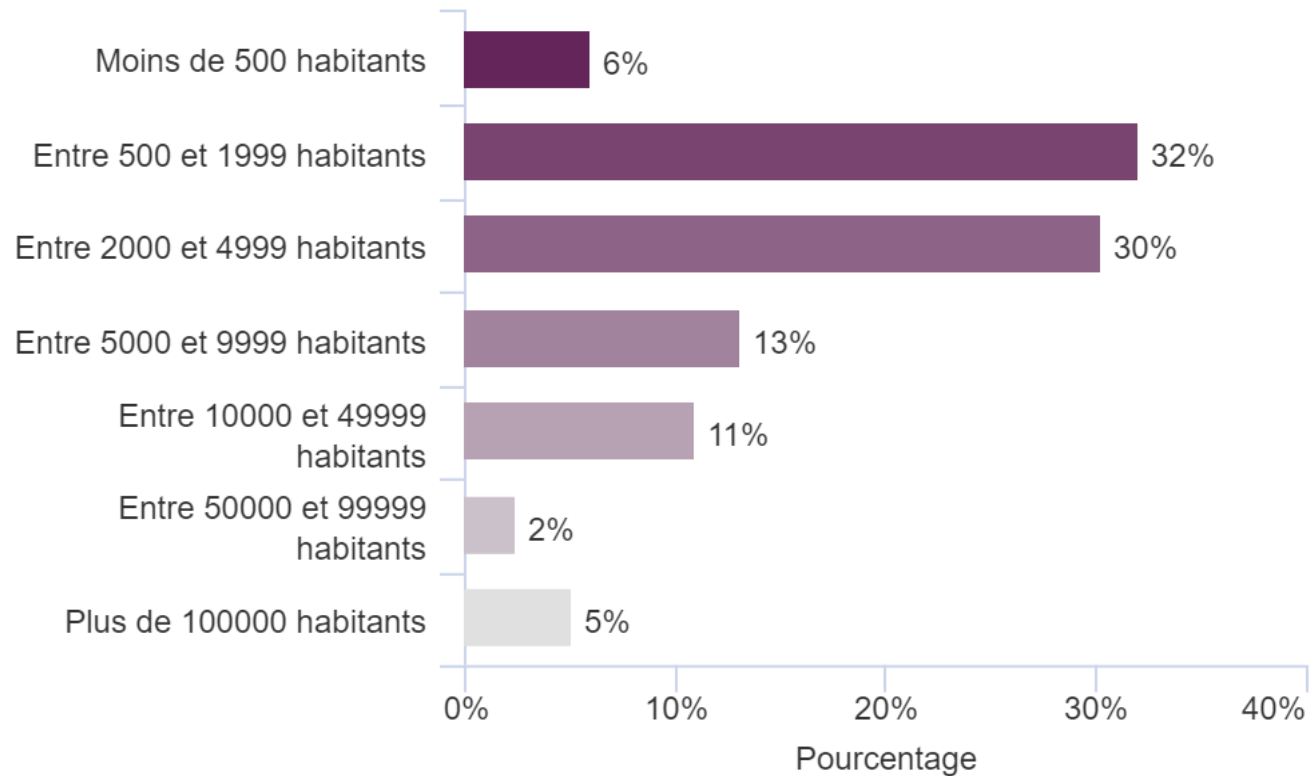


# Les chiffres clés

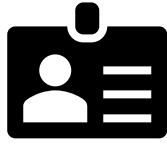


## Profils des collectivités et établissements répondants

Répartition des soumissions par strate de population

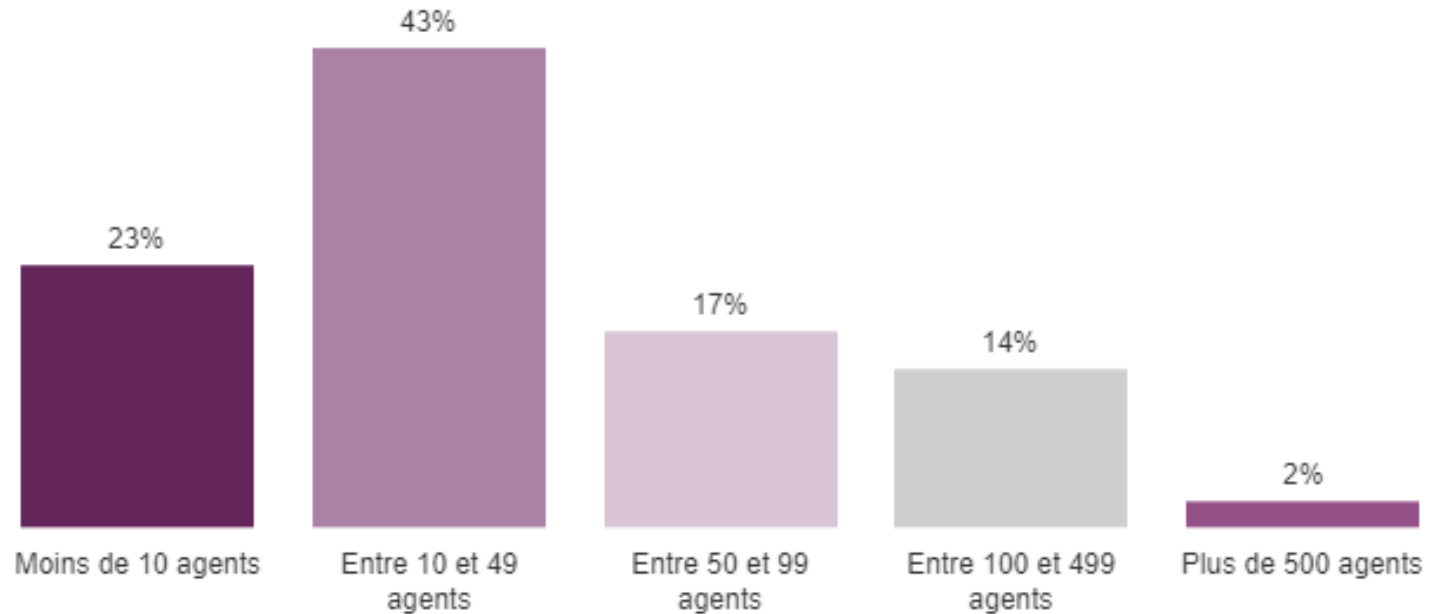


# Les chiffres clés



## Profils des collectivités et établissements répondants

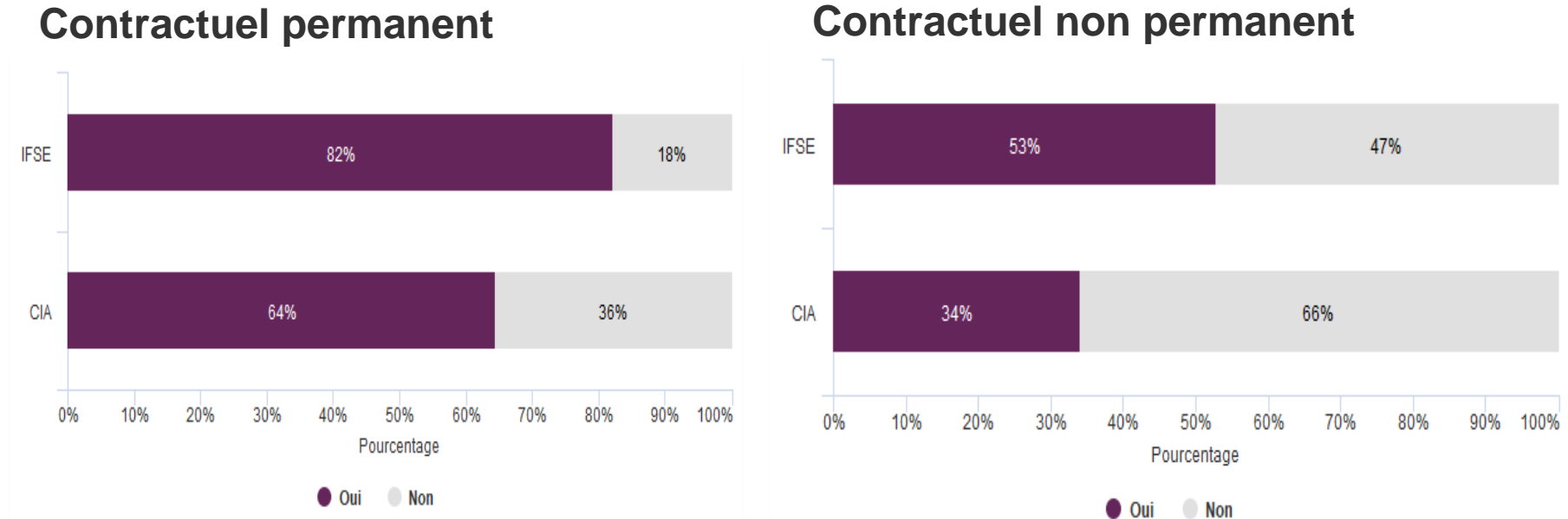
Répartition des répondants par strates d'agents



# LE REGIME INDEMNITAIRE

# Le régime indemnitaire et le statut

## Attribution du régime indemnitaire aux agents contractuels



» Dans 65% des cas, le montant est identique entre les agents contractuels et titulaires

» Dans 57% des cas, il n'y a pas de délai de carence instauré pour permettre aux agents contractuels de percevoir le régime indemnitaire

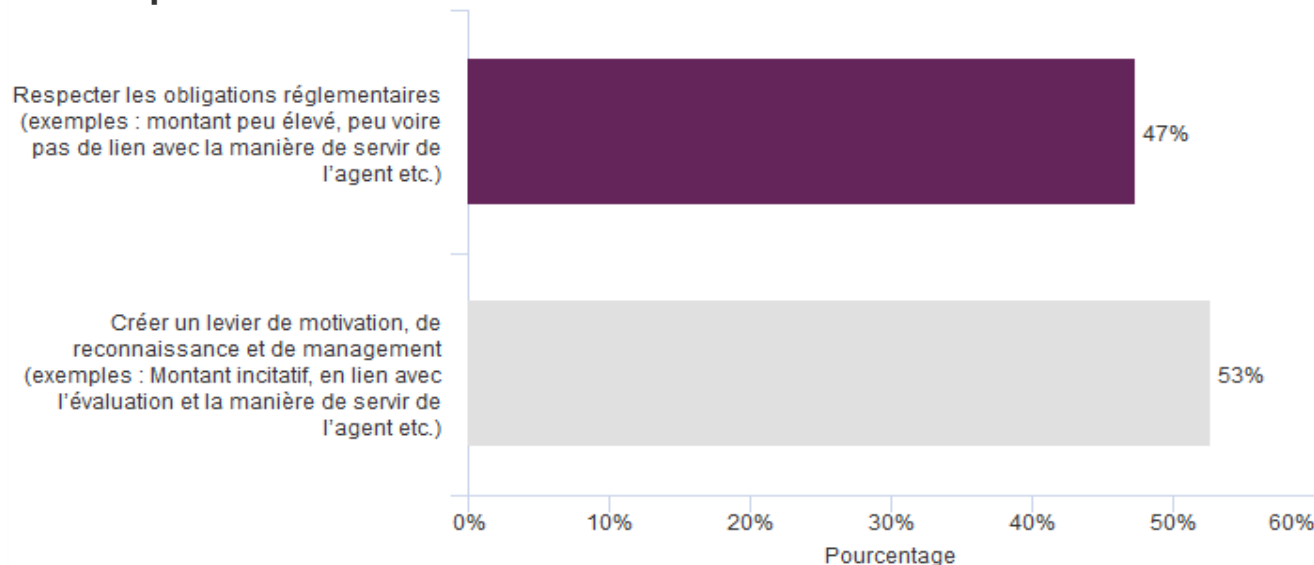
→ Lorsqu'il existe il est majoritairement fixé à **6 mois** (52% des répondants)



# Le complément indemnitaire annuel (CIA)

»» 84% des répondants ont mis en place le CIA dans leur collectivité

Il a été mis en place dans le but de :



»» 94% des collectivités le versent uniquement au titre de résultats individuels

»» 6% le versent en tenant compte des résultats collectifs

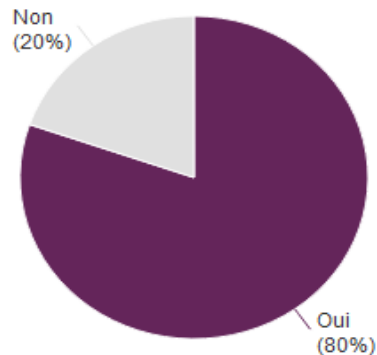


# LES AUTRES LEVIERS FINANCIERS

# La protection sociale complémentaire

## La prévoyance

Proposez-vous une participation employeur pour les contrats Prévoyance des agents ?



## »» Les montants de participation employeurs

< ou = à 5€	entre 6 et 9 €	entre 10 et 15€	entre 16 et 20€	entre 21 et 30€	entre 31 et 40 €	entre 41 et 50€	entre 51 et 60€	60 € et +
18%			75%			6%		1%

➔ **Montant moyen régional : 17€**

# La protection sociale complémentaire

## La mutuelle santé

Proposez-vous une participation employeur pour les contrats Mutuelle Santé des agents ?

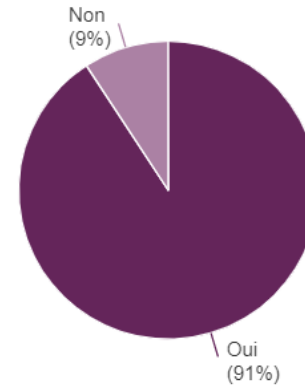


→ Montant moyen régional : 19€

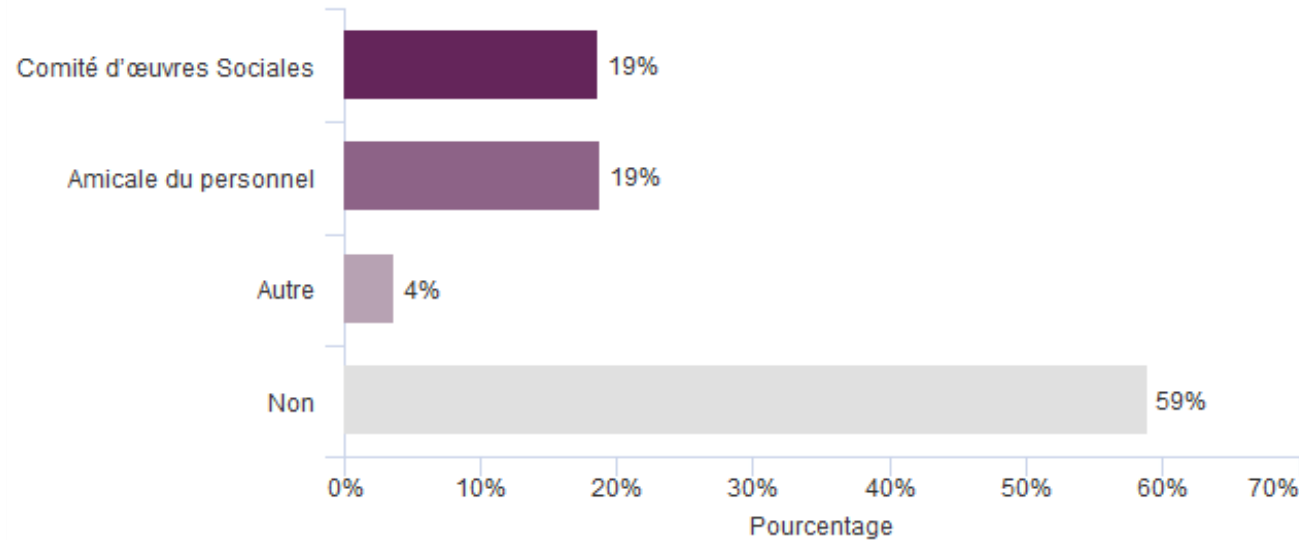
# L'action sociale

## Le CNAS et les autres gestionnaires de l'action sociale

Proposez-vous à vos agents de bénéficier du CNAS ou des actions d'un autre gestionnaire de l'action sociale ?



Votre collectivité dispose-t-elle d'autres organismes permettant aux agents de bénéficier d'avantages financiers ?

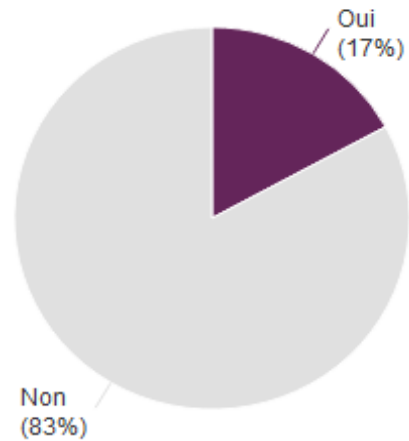


Je la Fonction Publique Territoriale de Bretagne

# La participation aux frais de repas

## »» Les titres restaurant

Proposez-vous des titres restaurants à vos agents ?

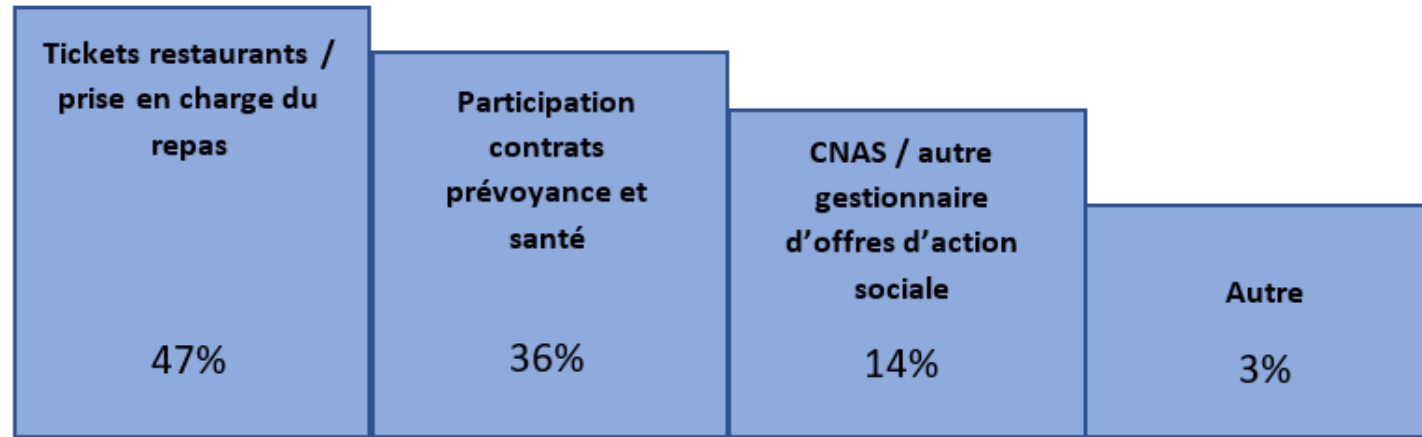


Participation employeur (% de la valeur du ticket)	
50%	46 %
Entre 50% et 60%	8 %
60%	43 %
Variable selon l'indice majoré de l'agent	3 %

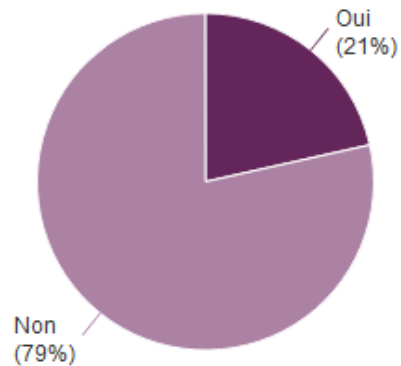
# Conclusion

Parmi les dispositifs ci-dessous, lesquels participent le plus à l'attractivité de votre collectivité selon vous (classez du plus important au moins important) ?

Réponses classées en 1<sup>ère</sup> position :




Pensez-vous mettre en œuvre d'autres leviers financiers qui n'auraient pas été évoqués ?



»» Parmi les principaux dispositifs évoqués :

 **60%** le forfait mobilité durable

 **37%** la prime télétravail



**COMING SOON**

**Plus de détails dans l'étude régionale  
qui sera bientôt publiée**

**Pour nous contacter :**

Christelle ROUXEL & Camille GUICHON

[observatoire.emploi.bretagne@cdg22.fr](mailto:observatoire.emploi.bretagne@cdg22.fr)

02 96 58 63 76

Les Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Bretagne