



LA REFORME DU METIER DE SECRETAIRE DE MAIRIE

LES RÉFÉRENCES JURIDIQUES

- Code général des collectivités territoriales ;
- Code général de la fonction publique ;
- Loi n°2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie ;
- Décret n°2024-826 du 16 juillet 2024 relatif au recrutement, à la formation et à la promotion interne des secrétaires généraux de mairie ;
- Décret n°2024-827 du 16 juillet 2024 relatif à l'avantage spécifique d'ancienneté des secrétaires généraux de mairie ;
- Décret n°2024-830 du 16 juillet 2024 relatif à la formation qualifiante prévue à l'article 8-1 du décret du 30 juillet 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux ;
- Décret n°2024-831 du 16 juillet 2024 fixant les modalités d'organisation de l'examen professionnel prévu à l'article 8-1 du décret du 30 juillet 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux et précisant la durée minimale d'exercice des fonctions de secrétaire général de mairie
- Instruction interministérielle relative à la réforme du cadre statutaire applicable aux secrétaires généraux de mairie du 18 octobre 2024
- FAQ DGCL du 4 avril 2025 sur les secrétaires généraux de mairie

FOCUS

Dans la continuité de la loi n°2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie, quatre décrets d'application sont parus au Journal officiel du 17 juillet 2024 précisant les nouvelles garanties et perspectives d'évolution du métier.

LA NOMINATION SUR LES FONCTIONS DE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE MAIRIE

La première revalorisation du métier passe par sa nouvelle appellation : secrétaire **général** de mairie.

Symboliquement, le législateur assoie les responsabilités des secrétaires de mairie. En effet, depuis le 1er janvier 2024, 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 (art. L2122-19-1 du Code général de la fonction publique).

L'unicité de la fonction de secrétaire général de mairie est formalisée par **le maire** en nommant par **arrêté** un agent aux fonctions de secrétaire général(e) de mairie. Cette modification a également été reprise dans les statuts particuliers des cadres d'emplois permettant l'accès à ces fonctions.

En résumé :

A compter du
1^{er} janvier 2024

Arrêté du maire

1 seul agent est nommé aux fonctions
de secrétaire général de mairie

Toutefois, aucune disposition n'interdit que deux secrétaires généraux de mairie soient recrutés à temps non complet par exemple et exercent alternativement la fonction. En revanche, une commune ne saurait confier cette mission, conjointement, à deux agents. A ce titre, chaque agent perçoit donc la NBI attachée à cet emploi, à due concurrence de leur quotité de travail.



LES CADRES D'EMPLOIS D'ACCÈS A CES FONCTIONS

Les fonctions de secrétaire général de mairie sont accessibles sur les cadres d'emplois suivants : adjoints administratifs territoriaux (uniquement sur les grades d'avancement), rédacteurs territoriaux, attachés territoriaux, et secrétaires de mairie (en voie d'extinction).

Aussi, l'article 9 de loi du 30 décembre 2023 prévoit le recrutement par **contrat** pour les emplois de secrétaire général de mairie des communes de moins de 2 000 habitants pour une durée de trois ans maximum renouvelable dans la limite de six ans (art. L332-8 7° du Code général de la fonction publique).

Les nouvelles limites de recrutement se résument dans une temporalité en deux temps :

Nombre d'habitants	Jusqu'au 31 décembre 2027	A compter du 1er janvier 2028
Commune ≤ 2 000 habitants	Adjoints administratifs territoriaux (uniquement les grades d'avancement) Rédacteurs territoriaux Attachés territoriaux (attaché et attaché principal) Secrétaire de mairie (en voie d'extinction)	Rédacteurs territoriaux Attachés territoriaux (attaché et attaché principal) Secrétaire de mairie (en voie d'extinction)
Commune > 2 000 et ≤ à 10 000 habitants*	Attachés territoriaux (attaché et attaché principal) Secrétaire de mairie (en voie d'extinction)	Attachés territoriaux (attaché et attaché principal) Secrétaire de mairie (en voie d'extinction)
Commune > 10 000 habitants *	Attachés territoriaux (tout grade) Secrétaire de mairie (en voie d'extinction)	Attachés territoriaux (tout grade) Secrétaire de mairie (en voie d'extinction)

* Sauf en cas de nomination d'un agent en tant que directeur général des services

« Pour assurer les fonctions liées au secrétariat de mairie dans les communes de moins de 2 000 habitants, le maire nomme aux fonctions de secrétaire général de mairie un agent relevant d'un corps ou d'un cadre d'emplois classé au moins dans la catégorie B » (article L2122-19-1 du CGCT).

Pour les communes de moins de 2000 habitants, à compter du 1er janvier 2028, le recrutement d'un secrétaire général de mairie devra intervenir dans un cadre d'emplois classé au moins dans la catégorie B. Par définition, au sens de la loi susvisée, le recrutement dans le cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux ne sera plus légal.

Cependant, une dérogation est toujours prévue et consacrée dans le statut particulier du cadre d'emplois des adjoints administratifs, permettant, lorsqu'ils sont nommés (*ou recrutés*) sur l'un des grades d'avancement, avant le 1er janvier 2028, d'être chargés du secrétariat de mairie dans une commune de moins de 2 000 habitants (art. 3 du décret n°2006-1690 du 22 décembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux).

Au sens de la loi, le métier de secrétaire général de mairie est bien requalifié en catégorie B. Chaque autorité territoriale doit donc s'interroger sur l'évolution de carrière de l'agent en fonction sur ledit emploi ou sur toute nouvelle nomination sur ce poste d'ici le 1^{er} janvier 2028.

LES DISPOSITIFS D'ÉVOLUTION DE CARRIÈRE PAR LE CHANGEMENT DE CADRE D'EMPLOIS

Les articles 2 et 3 de la loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie actent de la possibilité, dans certaines conditions qui seront indiquées ci-après, de bénéficier d'une promotion interne dans un cadre d'emplois de la catégorie B.

Le décret n° 2024-826 du 16 juillet 2024 relatif au recrutement, à la formation et à la promotion interne des secrétaires généraux de mairie vient en préciser les modalités en précisant à cette fin deux dispositifs :



- La promotion interne **dérogatoire et temporaire** pour les secrétaires généraux de mairie ;
- La promotion interne **pérénne** pour les agents territoriaux relevant de cadres d'emplois de catégorie C.

I- Le « plan de requalification » valable jusqu'au 31 décembre 2027 pour les agents secrétaires généraux de mairie :

Il permet aux agents **exerçant d'ores-et-déjà** les fonctions de secrétaire général de mairie d'être promus en catégorie B, sans qu'une proportion de poste ouvert à la promotion soit préalablement déterminée, permettant ainsi de déroger au principe de contingentement de la promotion interne fixé par l'article L. 523-1 du Code général de la fonction publique.

II- Un dispositif permanent de « formation-promotion » aux agents territoriaux de catégorie C :

Cette mesure permet aux agents territoriaux relevant **des grades d'avancement** de cadre d'emplois de catégorie C souhaitant exercer les fonctions de secrétaire général de mairie d'être promus en catégorie B après avoir suivi une formation qualifiante sanctionnée par un examen professionnel. De plus, elle permet à ces agents que cette promotion se fasse sans qu'une proportion de postes ouverts à la promotion soit préalablement déterminée.

En ce sens, le statut particulier du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux prévoit que peuvent être inscrits sur la liste d'aptitude mentionnée à l'article 3 de la loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie, les fonctionnaires remplissant les conditions suivantes :

- Être **fonctionnaire** de catégorie C et relever d'un grade d'avancement du cadre d'emplois ;
- Avoir **validé un examen professionnel** sanctionnant une **formation qualifiante** aux fins d'exercer les fonctions de secrétaire général de mairie ;
- Justifier d'**au moins huit ans** de services publics effectifs dans un emploi de catégorie C.

1- La formation qualifiante aux fins d'exercer les fonctions de secrétaire général de mairie :

La formation qualifiante susmentionnée doit permettre au fonctionnaire d'acquérir les compétences et les qualifications attendues aux fins d'exercer les fonctions de secrétaire général de mairie.

Le contenu de la formation qualifiante est arrêté par le président du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT).

La formation qualifiante est d'une durée de 56 jours, répartie en plusieurs modules, sur une période d'au plus deux ans à compter de l'entrée en formation.

Elle s'articule autour d'un parcours couvrant les activités courantes d'un secrétaire général de mairie :

- Assister et conseiller les élus de la commune ;
- Assurer les services à la population de la commune ;
- Gérer les services de la commune ;
- Organiser son travail dans la commune.

Le CNFPT adapte le contenu de la formation aux besoins de l'agent, après évaluation préalable de ses titres et diplômes, des formations professionnelles qu'il a antérieurement suivies et de son expérience professionnelle.

Au titre de cette adaptation, une dispense, totale ou partielle, de la durée de la formation qualifiante peut être accordée par le CNFPT.

Une commission de qualification, organisée par le CNFPT, évalue le suivi de la formation. Le président du CNFPT arrête la composition et le fonctionnement de la commission. L'avis de la commission est transmis au CNFPT qui atteste de la validation de chacun des modules.



2- L'examen professionnel

L'examen professionnel d'accès au grade de rédacteur territorial comporte une épreuve orale qui consiste en un entretien ayant pour point de départ un exposé du candidat sur les acquis de son expérience professionnelle.

Elle se poursuit par des questions permettant d'apprécier les facultés d'analyse et de réflexion du candidat ainsi que son aptitude et sa motivation à exercer les missions de secrétaire général de mairie et, le cas échéant, à encadrer une équipe (durée : vingt minutes, dont cinq minutes au plus d'exposé).

Chaque session d'examen professionnel fait l'objet d'un arrêté d'ouverture par le président du Centre de gestion qui précise la date limite de dépôt des inscriptions, la date et le lieu des épreuves et l'adresse à laquelle les candidatures doivent être déposées.

L'arrêté d'ouverture est affiché, jusqu'à la date limite de clôture des inscriptions, dans les locaux du Centre de gestion qui organise l'examen.

Un délai d'un mois au moins doit séparer la date limite de dépôt des candidatures de celle à laquelle débute l'examen.

Il est attribué une note de 0 à 20, dans les conditions d'admission fixées par l'article 18 du décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013 relatif aux conditions générales de recrutement et d'avancement de grade et portant dispositions statutaires diverses applicables aux fonctionnaires de la fonction publique territoriale.

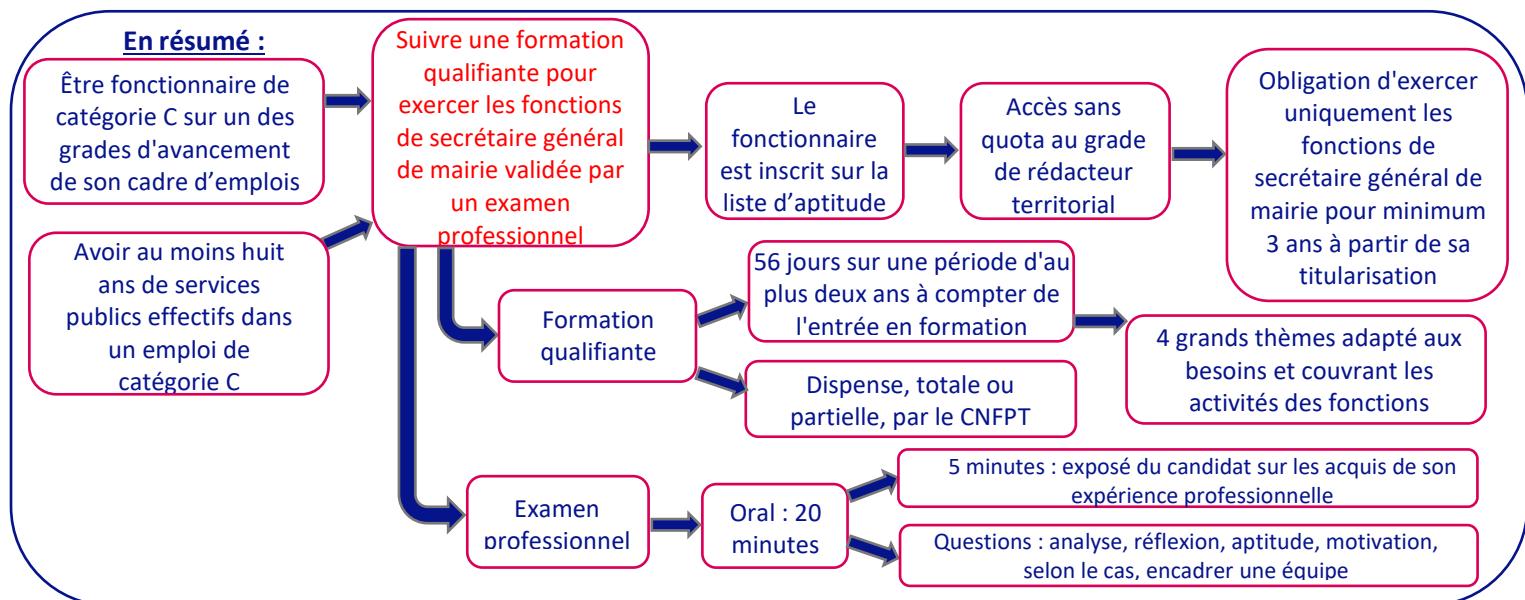
A l'issue des épreuves, le jury arrête, par ordre alphabétique, la liste des candidats admis à l'examen.

En cas de partage égal des voix, la voix du président est prépondérante.

Le président du jury transmet la liste mentionnée ci-dessus à l'autorité organisatrice de l'examen avec un compte rendu de l'ensemble des opérations.

Le fonctionnaire inscrit sur ladite liste ne peut être recruté que pour exercer **uniquement** les fonctions de secrétaire général de mairie.

Il a l'obligation d'exercer ces fonctions pour une durée minimale de trois ans à compter de la date de sa titularisation.



LA FORMATION DE PROFESSIONNALISATION AU PREMIER EMPLOI DE SECRETAIRE GÉNÉRAL DE MAIRIE

Lorsque les agents publics, **fonctionnaire comme contractuel ayant un contrat d'une durée égale ou supérieure à un an**, accèdent à un premier emploi de secrétaire général de mairie au sens de l'article L. 2122-19-1 du Code général des collectivités territoriales, outre la formation initiale dont ils bénéficient en application du statut particulier dont ils relèvent, les agents sont astreints à suivre, dans un délai d'un an à compter de leur affectation sur l'emploi considéré, une formation à ces fonctions, adaptée aux besoins de la collectivité concernée, d'une durée de quinze jours, dans les conditions prévues par le décret n° 2008-512 du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux.

L'agent qui suit une telle formation est exonéré de la formation de professionnalisation au premier emploi.

Lorsqu'il a déjà suivi la formation de professionnalisation au premier emploi, l'agent qui suit la formation de professionnalisation au premier emploi de secrétaire général de mairie est exonéré, pour la période en cours, de la formation de professionnalisation tout au long de la carrière. Dans ce cas, une nouvelle période de formation de professionnalisation tout au long de la carrière débute à l'issue de la formation de professionnalisation au premier emploi de secrétaire général de mairie.

Dès l'affectation d'un agent sur un premier emploi de secrétaire général de mairie, l'autorité territoriale en informe le CNFPT en vue de l'organisation de la formation de professionnalisation de l'intéressé.

Cette formation est assurée par le CNFPT.

Une dispense, totale ou partielle, de la durée de la formation d'intégration, de la formation de professionnalisation au premier emploi, de la formation de professionnalisation au premier emploi de secrétaire général de mairie et toutes les catégories de formation de professionnalisation peut être accordée, par le CNFPT, sur leur demande.



En résumé :



Affectation d'un fonctionnaire sur un premier emploi de secrétaire général de mairie

L'autorité territoriale informe le CNFPT pour l'organisation de la formation

Formation de professionnalisation au premier emploi de secrétaire général de mairie

Suit la formation dans les 12 mois suite à son affectation, d'une durée de 15 jours par le CNFPT

Dispense de la formation, accordée par le CNFPT

Lorsqu'il a déjà suivi la formation de professionnalisation au premier emploi, il est exonéré, pour la période en cours, de la formation de professionnalisation tout au long de la carrière

S'il ne l'a pas déjà suivi, exonération de la formation de professionnalisation au premier emploi

Reprise de la formation de professionnalisation tout au long de la carrière



L'AVANCEMENT LIÉ A L'AVANTAGE SPÉCIFIQUE D'ANCIENNETÉ (ASA) DES SECRÉTAIRES GÉNÉRAUX DE MAIRIE

Le décret, dont les dispositions sont en vigueur depuis le 1er août 2024, prévoit trois conditions cumulatives pour bénéficier de cet avantage spécifique d'ancienneté au titre de l'avancement d'échelon :

- Être fonctionnaire ;
- Relever des cadres d'emplois des attachés territoriaux, des rédacteurs territoriaux, des adjoints administratifs territoriaux (au titre des grades d'avancement) ainsi que des secrétaires de mairie (en voie d'extinction),
- Exercer les fonctions de secrétaire général de mairie.

Deux avantages spécifiques sont créés :

- **Un dispositif obligatoire** : Les fonctionnaires, sous réserve des conditions cumulatives susmentionnées, bénéficient **toutes les huit années** de services dans les fonctions de secrétaire général de mairie, d'une bonification d'ancienneté **de six mois**.
- **Un dispositif facultatif** : L'autorité territoriale peut octroyer aux fonctionnaires susmentionnés une bonification d'ancienneté d'une durée comprise entre **un et trois mois** par période **d'au moins trois années de services** dans les fonctions de secrétaire général de mairie. Cette bonification est fixée par l'autorité territoriale selon la valeur professionnelle des agents, qu'elle apprécie en tenant compte des critères définis **dans les lignes directrices de gestion (LDG)**, adoptées **après consultation du comité social territorial (CST)**.



CDG51 : Chaque collectivité territoriale et établissement public arrête ses LDG en matière RH et de valorisation des parcours. A ce titre, le CDG 51 met à disposition, sur demande, un outil excel pré-complété des données issues du RSU. Ce dernier intègre au titre du volet 2 les « orientations générales en matière de valorisation des parcours » et notamment un item relatif aux indicateurs de prise en compte de la valeur et de l'engagement professionnels. Dès lors que cette rubrique est bien prévue dans l'outil LDG, annexée à l'arrêté fixant les LDG, il semblerait que l'autorité territoriale puisse valablement s'y référer au titre de l'ASA facultatif qui tient compte justement de la valeur professionnelle, permettant ainsi de ne pas saisir le CST qui a, pour rappel, rendu un avis favorable de principe sur cet outil LDG lors de sa séance du 16 février 2021.

S'agissant du dispositif facultatif, concernant les fonctionnaires intercommunaux qui occupent le même emploi à temps non complet auprès de plusieurs collectivités territoriales, la décision d'octroi de la bonification d'ancienneté susmentionnée est prise en considération de la carrière unique et selon les modalités définies par l'article 14 du décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet.

Par conséquent, la décision, relative à l'octroi de la bonification d'ancienneté facultative, est prise, après avis ou sur propositions des autres autorités territoriales concernées, par l'autorité de la collectivité ou de l'établissement auquel le fonctionnaire consacre la plus grande partie de son activité et, en cas de durée égale de son travail dans plusieurs collectivités ou établissements, par l'autorité territoriale qui l'a recruté en premier.



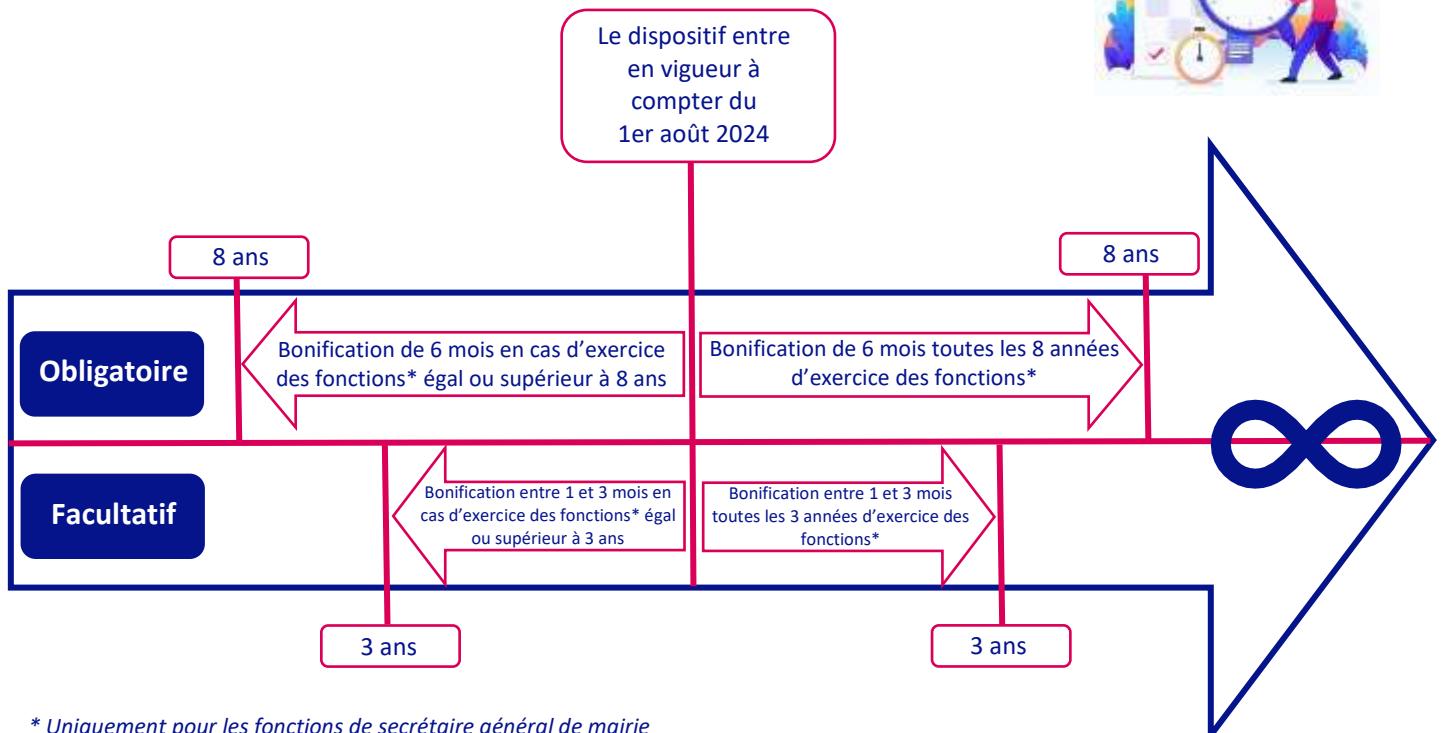
En cas de désaccord entre les autorités territoriales, les décisions autres que celles relatives à l'appréciation de la valeur professionnelle ne peuvent être prises que si la proposition de décision recueille l'accord des deux tiers au moins des autorités concernées, représentant plus de la moitié de la durée hebdomadaire de service effectuée par l'agent ou de la moitié au moins des autorités concernées représentant plus des deux tiers de cette durée.



Au titre des deux dispositifs, sont pris en compte :

- Les années de services dans les fonctions de secrétaire général de mairie, effectuées **avant le 1er août 2024**, dans les limites, respectivement, de huit et trois années.
- L'exercice des fonctions de secrétaire général de mairie comme **adjoint administratif territorial en qualité de fonctionnaire et de contractuel**, dans les limites, respectivement, de huit et trois années.

En résumé :



LES DISPOSITIONS D'ÉVALUATION ET D'ACCOMPAGNEMENT DU MÉTIER DE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE MAIRIE

I- L'établissement d'un rapport évaluant les formations supérieures préparant au métier de secrétaire de mairie

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 supérieures préparant au métier de secrétaire de mairie. Ce rapport évalue également la pertinence de la création, au niveau national, d'une filière permettant l'obtention d'un diplôme national d'enseignement supérieur préparant au métier de secrétaire général de mairie.

II- L'animation par le Centre de gestion d'un réseau départemental des secrétaires généraux de mairie

Les centres de gestion assurent 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.





LA FOIRE AUX QUESTIONS

Cette foire aux questions a vocation à être complétée et à évoluer en considération. **Elle est mise à jour en considération de la FAQ de la DGCL en date du 4 avril 2025.**



Un agent contractuel, à durée déterminée ou indéterminée, peut-il bénéficier des dispositifs d'accélérateur de carrière issus de la loi du 30 décembre 2023 ?

Non. En application des dispositions de l'article 2 de la loi du 30 décembre 2023 susvisée, jusqu'au 31 décembre 2027 et par dérogation aux dispositions de l'article 7 et du II de l'article 8 du décret du 30 juillet 2012 susvisé, les **fonctionnaires titulaires** d'un grade d'avancement du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux dont le statut particulier est régi par le décret du 22 décembre 2006, comptant au moins quatre ans de services publics effectifs dans les fonctions de secrétaire général de mairie d'une commune de moins de 2 000 habitants, peuvent être inscrits sur la liste d'aptitude prévue au 2° de l'article L. 523-1 du code général de la fonction publique (art. 1 du décret n° 2024-826 du 16 juillet 2024 relatif au recrutement, à la formation et à la promotion interne des secrétaires généraux de mairie).

Par conséquent, **les agents contractuels recrutés à durée déterminée ou à durée indéterminée, ne peuvent pas bénéficier de la promotion interne, dispositif lié au déroulement de carrière propre aux fonctionnaires, ni même des dispositifs liés à l'avantage spécifique d'ancienneté.**

Toutefois, si les agents contractuels sont amenés à être titularisés (suite à réussite au concours par exemple), leurs années de services effectués en cette qualité contractuelle pourront être prises en compte au titre de la durée de service exigée pour bénéficier d'une promotion interne et pour l'attribution d'un avantage spécifique d'ancienneté.

Un agent qui n'aurait pas suivi la formation de professionnalisation pourrait-il bénéficier de la promotion interne dérogatoire ?

Oui sous conditions. L'agent public peut être tenu de suivre des actions de formation professionnelle dans les conditions fixées par son statut particulier ou par les règles qui lui sont applicables (art. L421-6 du Code général de la fonction publique).

Les membres du présent cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux sont astreints à suivre une formation de professionnalisation tout au long de la carrière, dans les conditions prévues par le décret n° 2008-513 du 29 mai 2008, à raison de deux jours par période de cinq ans (art. 9-2 du décret n°2006-1690 du 22 décembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux).

Par conséquent, les attestations de suivi de formation de professionnalisation (ou de dispense) délivrées par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) sont obligatoirement transmises dans les dossiers de candidature.

Toutefois, le décret n°2024-907 du 8 octobre 2024 est venue assouplir cette condition permettant aux fonctionnaires n'ayant pas satisfait leurs obligations de formation de professionnalisation durant les périodes considérées, de rattraper ces formations afin de pouvoir tout de même bénéficier d'une promotion interne, sous réserve de justifier préalablement à l'inscription sur liste d'aptitude, du suivi des formations en cause.



Si l'agent est recruté auprès de plusieurs communes et/ou établissements publics, mais exerce partiellement les fonctions de secrétaire général de mairie, comment appliquer ces dispositifs d'accélérateur de carrière (PI et ASA) ?

Il convient de distinguer le dispositif de promotion interne (PI) de l'avantage spécifique d'ancienneté (ASA).

S'agissant de la promotion interne : détachement de plein droit pour suivre le stage auprès de la collectivité qui a promu l'agent, et poursuite de son activité auprès d'une ou plusieurs autres collectivités ou établissements publics sur le même (ou autre) emploi occupé, relevant ou non de la même catégorie hiérarchique.

S'agissant de l'ASA : comme confirmé par la FAQ de la DGCL, que les fonctions soient identiques ou non, un fonctionnaire occupant plusieurs emplois relevant du même grade, dispose d'une **carrière unique**. Dès lors, l'attribution de la bonification d'ancienneté s'applique de la même manière auprès de l'ensemble des employeurs, deux anciennetés différentes n'étant légalement pas envisageable sur un même grade.

En cas de désaccord s'agissant de la bonification d'ancienneté facultative, il sera alors fait **application des dispositions du décret n°91-298 du 20 mars 1991** propres aux fonctionnaires nommés dans des emplois permanents à temps non complet (notamment ses articles 10 et 14) à savoir : **sur proposition de la collectivité ou de l'établissement où l'agent exerce le plus grand nombre d'heures ou, en cas de durée égale de travail, par l'autorité territoriale qui l'a recruté en premier.** En cas de désaccord, l'accord des deux tiers au moins des autorités concernées devra être recueilli, représentant plus de la moitié de la durée hebdomadaire de service ou la moitié au moins des autorités concernées représentant plus des deux tiers de cette durée.

A ce titre, il convient de préciser que la réforme visant à revaloriser le métier de secrétaire général de mairie s'applique à **différentes autorités d'emploi**. En effet, l'instruction interministérielle est venue préciser, dans un objectif de mutualisation, que les secrétaires généraux de mairie ont vocation à bénéficier des dispositions issues de la loi du 30 décembre 2023 lorsqu'ils exercent évidemment en commune mais aussi **dans un service commun porté par un établissement public de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre et sont mis à disposition de communes membres (communauté de communes, communauté d'agglomération par exemple)**, mais aussi **au sein d'EPCI sans fiscalité propre, tel qu'un syndicat mixte** dont l'objet social est le recrutement et la mutualisation d'agents publics destinés à être mis à disposition des communes adhérentes pour exercer les fonctions de secrétaire général de mairie. Enfin, il peut s'agir des **centres de gestion qui sont amenés à mettre à disposition des communes des agents** pour remplacement, pour effectuer des missions temporaires ou permanentes ou pour pourvoir un emploi vacant qui ne peut l'être immédiatement.

Un agent occupant les fonctions de secrétaire général de mairie peut-il demeurer agent de catégorie C à compter du 1^{er} janvier 2028 ?

Oui. A compter du 1^{er} janvier 2028, **tout nouveau recrutement** comme secrétaire général de mairie devra intervenir a minima sur un grade de catégorie B. Le législateur a rappelé que cette interdiction de recruter en catégorie C ne concerne bien que les nouveaux recrutements.

En conséquence :

- **Si l'agent secrétaire général de mairie est fonctionnaire avant le 1^{er} janvier 2028 : il peut continuer à exercer ses fonctions au-delà de cette date**, dans cette même catégorie hiérarchique. Le décret portant statut particulier du cadre d'emplois des adjoints administratifs a d'ailleurs été modifié en ce sens (article 3 du décret n°2006-1690 du 22 décembre 2006)
- **Si l'agent secrétaire général de mairie est contractuel avant le 1^{er} janvier 2028 :**



- à durée déterminée : il peut poursuivre ses fonctions au-delà de cette date, en revanche l'employeur sera tenu, en cas de renouvellement postérieur au 1^{er} janvier 2028 de proposer un nouveau contrat sur un grade relevant de la catégorie B, a minima
- à durée indéterminée : de la même manière, l'agent peut poursuivre ses fonctions, l'employeur est toutefois libre de proposer un nouveau contrat en catégorie B, dans le respect des dispositions applicables en la matière

Il convient toutefois de rappeler l'objet de la réforme vise à revaloriser le métier de secrétaire général de mairie, et ainsi à reconnaître l'importance et la diversité des responsabilités exercées justifiant l'évolution en catégorie A ou B.

Est-il possible de nommer deux agents sur les fonctions de secrétaire général de mairie ?

Oui sous conditions. La loi du 30 décembre 2023 pose bien le principe selon lequel un maire ne peut avoir qu'un seul secrétaire général de mairie, une obligation codifiée à l'article L2122-19-1 du Code général de la fonction publique et applicable depuis le 1^{er} janvier 2024.

Il convient d'en tirer la conséquence suivante, chaque autorité territoriale est tenue de formaliser la nomination de l'agent en charge du secrétariat général de mairie par la prise d'un arrêté ou d'une décision, qu'il s'agisse d'un fonctionnaire ou contractuel.

Cependant, l'application de ces dispositions n'interdit pas que deux secrétaires généraux de mairie, par exemple recrutés à temps non complet ou avec autorisation d'exercice à temps partiel, exercent alternativement la fonction. En revanche, une commune ne peut confier cette même mission à deux agents de manière conjointe.

En ce sens, la jurisprudence est venue préciser, s'agissant de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) de 30 points attribuée obligatoirement au fonctionnaire exerçant la fonction de secrétaire général de mairie dans une commune de moins de 3 500 habitants, que son bénéfice était réservé au seul fonctionnaire affecté de manière permanente.

Le bénéfice de la NBI étant conditionné à l'occupation effective de l'emploi et aux missions exercées, si deux fonctionnaires n'occupent pas l'emploi de secrétaire général de mairie en même temps, au sein d'une même commune, mais qu'ils sont bien tous les deux nommés par arrêté à ce titre, rien n'interdit alors de verser la NBI attachée à cet emploi, à hauteur de la quotité de temps de travail de chacun.

S'agissant du bénéfice de la NBI pour les agents exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie au sein d'un service commun porté par une EPCI à fiscalité propre, ou par mise à disposition au sein d'une commune adhérente à un EPCI sans fiscalité propre, des précisions sont nécessairement attendues.

Est-il possible de proposer un CDI au secrétaire général de mairie en catégorie B recruté jusqu'alors en CDI sur ce même emploi mais en catégorie C (sur un grade d'avancement) ?

Oui à compter du 1^{er} janvier 2028. Bien que l'évolution d'une catégorie à l'autre ne soit pas prévue par les textes en vigueur, la FAQ de la DGCL confirme qu'il peut découler des dispositions de l'article L332-12 du CGFP qu'une autorité territoriale peut proposer un nouveau contrat en CDI à un agent contractuel déjà en CDI pour exercer les mêmes fonctions quand bien même il relève d'une autre catégorie hiérarchique.

En considérant que les fonctions de secrétaire général de mairie peuvent être exercées sur plusieurs catégories hiérarchiques, l'autorité territoriale demeure libre de proposer au secrétaire général de mairie contractuel en CDI assimilé à un emploi de catégorie C, un nouveau CDI sur ce même emploi de secrétaire général de mairie assimilé et rémunéré à/sur un emploi de catégorie B **mais uniquement à compter du 1^{er} janvier 2028.**



Ce changement intervient par la portabilité du CDI et donc par la conclusion d'un nouveau contrat et non par la prise d'un avenant et dans le respect de la procédure visant à la création du nouvel emploi permanent de secrétaire général de mairie, sur le grade de rédacteur, par délibération et qu'il devra faire l'objet d'une déclaration de vacance d'emploi et d'une offre sur le site emploi-territorial.fr

Est-il possible de valoriser les années contractuelles en CDD en catégorie C sur l'emploi de secrétaire général de mairie (sur un grade d'avancement) pour le bénéfice d'un CDI en catégorie B pour occuper le même emploi de secrétaire général de mairie ?

Oui. A titre dérogatoire, la FAQ de DGCL rappelle que si les contrats assimilés à la catégorie C ne sont a priori pas pris en compte pour le bénéfice d'un CDI en catégorie B, l'objet des dispositions des articles L332-9 et L332-10 du CGFP est bien de prendre en considération l'ensemble des contrats concourant à l'occupation de fonctions similaires. Rappelant que les fonctions de secrétaire général de mairie peuvent être occupées sur plusieurs catégories hiérarchiques, la durée de l'ensemble des contrats pour exercer lesdites fonctions doivent donc être prises en compte quand bien même ceux-ci sont assimilés à des catégories hiérarchiques différentes.

Dès lors un agent contractuel en contrat à durée déterminée depuis trois ans, sur les fonctions de secrétaire général de mairie au grade d'adjoint administratif principal de 2^{ème} classe ou de 1^{ère} classe, qui se voit proposer un nouveau contrat sur les mêmes fonctions au grade de rédacteur pour une durée de trois ans, ne pourra être renouvelé au terme de ces six années (trois ans en catégorie C et trois ans en catégorie B) que sur un CDI sur l'emploi de secrétaire général de mairie.

Il convient nécessairement de rappeler toutefois que le renouvellement du CDD sur le grade de rédacteur implique bien d'avoir créé le nouvel emploi permanent de secrétaire général de mairie, par délibération et qu'il devra faire l'objet d'une déclaration de vacance d'emploi et d'une offre sur le site emploi-territorial.fr et conduira potentiellement à des candidatures de fonctionnaires.