

## CONTRIBUTION DE LA FNCDG CONCERNANT LES DEUX PPL RELATIVES AUX SECRETAIRES DE MAIRIE EXAMINEES AU SENAT EN AVRIL ET JUIN 2023

Le groupe de travail a été constitué au sein de la commission carrière. Il regroupe les CDG 02, 51, 52, 35, 45, 29, 28, 15, 85, 03, 71, 67 et s'est réuni une première fois en septembre 2021 et dernièrement le 4 septembre 2023.

### La dénomination du métier et la reconnaissance des fonctions réellement exercées

L'article 1<sup>er</sup> de la proposition de loi adoptée par le Sénat le 14 juin 2023 distingue les fonctions selon la catégorie hiérarchique de l'agent nommé : une commune de 3 500 habitants ou moins peut nommer un agent de catégorie C sur les fonctions de secrétaire de mairie ou un agent de catégorie B ou A mais sur un poste de secrétaire général de mairie.

Si la FNCDG souligne depuis longtemps la nécessité d'harmoniser les statuts particuliers pour clarifier la strate d'exercice des fonctions de secrétaire de mairie, elle fera déposer un amendement de suppression de cette disposition dans le cadre de l'examen de la proposition de loi à l'Assemblée nationale, et ce, pour plusieurs raisons :

- Les catégories hiérarchiques ne relèvent pas du législatif mais du réglementaire
- Les travaux menés par le groupe de travail constitué au sein du cabinet du Ministre de la transformation et de la fonction publiques (associant l'AMF, l'AMRF, le CNFPT et la FNCDG) n'ont jamais abordé cette proposition
- Près de 40% des secrétaires de mairie actuellement en poste relèvent de la catégorie A ou B
- cette proposition amoindrit les garanties actuellement accordées aux agents en poste sur les communes de 2 000 à 3 500 habitants, en réduisant l'emploi fonctionnel de direction générale des services par la possibilité de recruter des agents de catégorie B ou C jusqu'à 3 500 habitants pour occuper ces fonctions.
- L'exercice des fonctions de secrétaire de mairie par un agent de catégorie C dans les communes jusqu'à 3 500 habitants ne répond pas à l'objectif mis en évidence par le groupe de travail constitué auprès du cabinet du Ministre : reconnaître l'expertise des agents. A contrario, une telle proposition risque de potentiellement mettre en difficulté des agents non formés au management et devant encadrer un nombre plus important d'agents et notamment des agents de catégorie B ou A.

Il est nécessaire de prendre en compte l'évolution des métiers de secrétaires de mairie dont les facettes et missions dépendent des transferts de compétences au intercommunalités rendus obligatoires par la réglementation, les transferts de compétences volontaires et la création de services communs de secrétaires de mairie qui pour certaines n'exercent plus ni les paies, ni l'urbanisme... mais sont affectées à des missions d'accueil du public notamment pour des actions du ressort de l'Etat (état civil, élections...).

La dénomination de secrétaire de mairie pose question, certains élus méconnaissant les fonctions et missions assumées par ces agents, les enfermant dans un poste de secrétariat ou d'assistantat. Plusieurs propositions avaient été formulées par les membres du groupe (directeur de commune, directeur général, agent chargé de l'administration communale, générale ou locale, secrétaire général, responsable de l'administration communale, générale ou locale) mais aucune dénomination n'a fait consensus.

Au-delà de la dénomination se pose surtout la question de la reconnaissance par les élus et les autres agents de la position du secrétaire de mairie : position dans l'organigramme, rôle dans la tenue des entretiens professionnels pour les secrétaires de mairie qui assurent du management. Si cette reconnaissance ne peut pas relever de la loi, les fonctions confiées aux secrétaires de mairie et leur positionnement pourraient être précisées dans les statuts particuliers et dans la charte prévue par le ministère.

Il conviendrait également de préciser par voie réglementaire qu'une collectivité ne peut nommer qu'un seul agent secrétaire de mairie pour éviter les difficultés de positionnement actuellement rencontrées par les communes ayant nommé plusieurs secrétaires de mairie, l'un par exemple sur les finances, l'autre sur l'état civil...

### **L'animation du réseau de secrétaires de mairie**

Concernant l'animation d'un réseau de secrétaires de mairie par les CDG, il apparaît que si la coordination de ce réseau est déjà effective dans plusieurs départements, elle pourrait être généralisée. Les intercommunalités et le CNFPT pourront y être associés.

### **L'instauration d'une part de secrétaires de mairie dans les listes d'aptitude de promotion interne**

Les propositions de loi adoptées en avril et juin au Sénat prévoient l'inscription de la prise en compte de l'exercice des fonctions de secrétaire de mairie pour l'établissement des listes d'aptitude de promotion interne. La part des fonctionnaires exerçant les fonctions de secrétaires de mairie sur les listes d'aptitude établies par les Présidents de CDG serait fixée par décret.

Cette différenciation transparaît déjà dans les faits, sans qu'il soit nécessaire de prévoir un nouveau dispositif. En effet, les listes d'aptitude en matière de promotion interne sont établies sur la base des critères définis dans les lignes directrices de gestion. Au sein des LDG figure un critère de polyvalence pour lequel les secrétaires de mairie obtiennent généralement un nombre de points maximum.

### **La mise en œuvre du plan de requalification jusqu'au 31 décembre 2028**

Sur la mise en œuvre du plan de requalification jusqu'au 31 décembre 2028, la proposition de loi adoptée le 14 juin 2023 prévoit une voie de promotion interne hors quotas dans un cadre d'emplois de catégorie B, un décret devant préciser les conditions d'ancienneté requises dans l'exercice des fonctions de secrétaire de mairie pour pouvoir en bénéficier.

Le cabinet du Ministre a précisé que cette voie de promotion ne concernerait que le cadre d'emplois de rédacteur. Il convient d'envisager :

- La durée d'ancienneté dans les fonctions
- Les modalités de reprise des services antérieurs notamment de contractuels
- Les modalités de sélection pour cette promotion : examen professionnel, au choix, reconnaissance des acquis de l'expérience ?

Il apparaît que les conditions d'accès à ce plan de requalification ne doivent pas être trop restrictives pour limiter le « stock » d'agents ne pouvant évoluer vers la catégorie B.

En vertu des dispositions de l'article 8 II du décret n°2012-924 du 30 juillet 2012, peuvent être inscrits sur la liste d'aptitude de rédacteurs, au titre de la promotion interne, les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux :

- Comptant au moins huit ans de services publics effectifs, dont quatre années en qualité de secrétaire de mairie d'une commune de moins de 2 000 habitants
- Et titulaires de l'un des deux grades d'avancement (adjoint administratif principal de 2<sup>ème</sup> classe, adjoint administratif principal de 1<sup>ère</sup> classe).

La durée de services effectifs requise pour bénéficier de la voie de promotion hors quotas prévue dans le cadre du plan de requalification jusqu'au 31 décembre 2028 serait la même que celle définie au II de l'article 8 du décret n°2012-924 du 30 juillet 2012, soit huit années dont quatre en qualité de secrétaire de mairie.

Comme pour l'avancement de grade ou une promotion interne « classique », pour les agents à temps non complet, leur ancienneté de service serait prise en compte :

- pour sa durée totale lorsque la durée de service dans l'emploi concerné est au moins égale au mi-temps

- si ce n'est pas le cas, elle est retenue au prorata, en fonction du temps de service effectivement accompli, compte tenu du nombre d'heures de service hebdomadaire affecté à l'emploi.

Pour la sélection des candidats, l'organisation d'un examen professionnel ou d'un écrit pourrait apparaître comme dissuasif.

Un entretien oral basé sur la présentation du parcours de l'agent, de sa motivation et permettant d'évaluer son aptitude, à l'instar de ce qui avait été prévu pour les sélections professionnelles dans le cadre du dernier plan de déprécarisation (loi Sauvadet de mars 2012) semble le format le plus adapté. La candidature de l'agent prendrait la forme d'un dossier dont le format pourrait être défini au niveau national.

Pour mémoire, dans le cadre du dispositif Sauvadet, les entretiens étaient confiés à une commission d'évaluation professionnelle dans laquelle siégeait l'autorité territoriale ou la personne qu'elle désignait, une personnalité qualifiée –qui présidait la commission- désignée par le président du CDG et un fonctionnaire de la collectivité ou de l'établissement appartenant au moins à la catégorie hiérarchique dont relevait le cadre d'emplois auquel le recrutement donnait accès.

Souvent, les secrétaires de mairie sont seules dans leur commune ; le dispositif prévu par la loi Sauvadet ne pourrait pas être totalement dupliqué, un agent technique de la commune ne pouvant participer à un tel jury. Peut-être pourrions-nous proposer à un agent d'une collectivité de strate au moins identique d'y participer.

Les personnalités qualifiées ne pouvaient être agents de la collectivité ou de l'établissement qui procédait aux recrutements.

La commission d'évaluation professionnelle auditionnait les candidats dont le dossier avait été déclaré recevable.

L'audition, d'une durée totale de vingt minutes, consistait en un entretien basé sur un dossier remis par le candidat lors de son inscription. Ce dossier comportait une lettre de candidature et un curriculum vitae ainsi que, le cas échéant, tout élément permettant à la commission d'apprécier le parcours professionnel du candidat (titres, attestations de stage, formations, travaux ou œuvres).

L'audition débutait par un exposé de l'intéressé, de cinq minutes au plus, sur les acquis de son expérience professionnelle.

Les sélections pourraient être organisées à un rythme annuel de 2024 à 2028 par les Centres de gestion.

S'agissant d'un dispositif de promotion interne, il n'y aurait pas d'obligation de nomination de l'agent. Une fois nommé, l'agent suivrait une période probatoire sans possibilité de dispense totale. Aujourd'hui, un agent de catégorie C peut être dispensé de stage s'il était déjà fonctionnaire avant la nomination comme stagiaire et s'il a déjà effectué deux ans au moins de services publics effectifs dans un emploi de même nature. Une dispense partielle de stage pourrait toutefois être envisagée selon le profil de l'agent (obtention d'un diplôme universitaire, agent ayant déjà suivi une formation organisée par le CNFPT ou le CDG). La période de stage devrait comporter un socle commun de formations. A minima, pour les agents partiellement dispensés, le stage pourrait être consacré à des formations au management et à la prise de responsabilités.

Il conviendrait pour l'organisation de ces formations de tenir compte de la réalité des plus petites collectivités et de desserrer la période d'organisation des formations.

Pour éviter la concurrence entre les collectivités, pourrait être prévu un engagement de servir de trois ans dans la collectivité ayant nommé l'agent (avec une indemnisation par l'agent en cas de départ, dont le montant serait défini par un texte réglementaire).

La prise en compte d'éventuelles années réalisées comme secrétaire de mairie contractuel dans la sélection de l'agent dans le cadre du plan de requalification n'apparaît pas opportune, ces années étant comptabilisées au moment du classement et la promotion impliquant l'exercice de services effectifs accomplis en qualité de fonctionnaire.

Toutefois, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2029, pour les contractuels il faudrait prévoir que les renouvellements de contrat s'opèrent en catégorie B avec la reprise des services effectués antérieurement en catégorie C. La procédure de renouvellement pourrait utilement être précisée par voie réglementaire.

### **La nouvelle voie de promotion après formation qualifiante**

En vertu des dispositions de l'article 2 de la PPL adoptée le 14 juin par le Sénat, 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 catégorie B peuvent prévoir l'établissement d'une liste d'aptitude ouverte aux fonctionnaires de catégorie C exerçant les fonctions de secrétaire de mairie à la date de la promulgation de la loi ou ayant été recrutés comme secrétaire de mairie entre la promulgation de la loi et le 31 décembre 2028, justifiant d'une durée minimale d'ancienneté dans l'exercice de ces fonctions et ayant validé une formation qualifiante sans qu'une proportion de postes ouverts à la promotion soit préalablement déterminée.

Il convient de préciser la nature de cette formation ainsi que les modalités de sa validation.

Pour pouvoir bénéficier de cette nouvelle voie de promotion, l'ancienneté requise pourrait être de quatre ans de services effectifs dont deux ans sur des fonctions de secrétaire de mairie, ce qui correspond à la moitié de la durée d'ancienneté requise pour une promotion « classique » sur un poste de rédacteur et à la moitié de la durée d'ancienneté envisagée pour la voie de promotion via un plan de requalification prévue à l'article 1<sup>er</sup> de la PPL adoptée par le Sénat le 14 juin.

Le référentiel de la formation qualifiante pourrait être élaboré par le CNFPT en lien avec les Centres de gestion.

Il conviendrait pour l'organisation de ces formations de tenir compte de la réalité des plus petites collectivités et de desserrer la période d'organisation des formations. Une formation de moins de 56 jours (durée aujourd'hui du cycle de formation prévu par le CNFPT) organisée sur 2 années pourrait permettre de répondre à l'objectif de continuité du service public.

Là encore, la formation qualifiante devrait être adaptée selon le profil de l'agent (obtention d'un diplôme universitaire, agent ayant déjà suivi une formation organisée par le CNFPT ou le CDG), avec la possibilité d'une dispense partielle. Toutefois, la formation devrait comporter un socle minimum de modules.

La formation serait financée par la cotisation obligatoire versée par les collectivités au CNFPT.

Pour évaluer l'agent à l'issue de la formation, le décret pourrait prévoir l'élaboration d'un dossier (cadre commun défini au niveau national) et l'organisation d'un oral permettant d'apprécier l'aptitude de l'agent à bénéficier d'une promotion. La commission d'évaluation professionnelle aurait la même composition que celle prévue pour le premier dispositif de promotion « dérogatoire » prévu par la proposition de loi.

S'agissant d'un dispositif de promotion interne, il n'y aurait pas d'obligation de nomination de l'agent.

Pour éviter la concurrence entre les collectivités, pourrait être prévu un engagement de servir de trois ans dans la collectivité ayant nommé l'agent (avec une indemnisation par l'agent en cas de départ, dont le montant serait défini par un texte réglementaire).

**Autre proposition : Etendre au secteur public l'autorisation de recruter dans le cadre des contrats de professionnalisation notamment sur des postes de secrétaire de mairie**

**L'élaboration d'une charte d'engagement en faveur des secrétaires de mairie**

La FNCDG est favorable à l'élaboration d'un document de sensibilisation et de pédagogie. Ce document ne doit pas avoir de valeur juridique mais être un document de communication.