

Le métier de secrétaire de mairie, exercé par 23 000 agents publics, est essentiel à la bonne administration des communes et des services publics locaux. Le secrétaire de mairie apporte au maire un appui administratif, technique et juridique dans des domaines aussi spécialisés que variés, comme les ressources humaines, le budget, l'urbanisme, les marchés publics ou encore l'état civil. Cette fonction est occupée en majorité par des femmes (94 %), relevant principalement de la catégorie C (60 %) et souvent à temps non complet (62 %)¹.

La fonction de secrétaire de mairie, qui s'exerce principalement dans les communes de moins de 3 500 habitants², est ouverte aux fonctionnaires comme aux contractuels. Elle peut être exercée par des agents relevant de quatre cadres d'emplois³, dans les trois catégories hiérarchiques (A, B et C). Elle souffre malgré tout d'un défaut d'attractivité et sera confrontée, à l'horizon 2030, à des départs massifs en retraite.

C'est la raison pour laquelle le Parlement a souhaité, avec le soutien du Gouvernement, conforter et valoriser l'emploi de secrétaire de mairie. La [loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023](#) visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie est ainsi venue réformer le cadre statutaire applicable aux agents exerçant cette profession, afin d'améliorer leur carrière et leur rémunération et de simplifier leur recrutement. Elle facilite en particulier leur promotion interne, renforce leur formation et leur permet de bénéficier d'accélérateurs de carrière. Symboliquement, le législateur, soucieux d'asseoir les responsabilités exercées par les secrétaires de mairie, leur a en outre donné une nouvelle appellation : « secrétaire général de mairie ».

La loi du 30 décembre 2023 a fait l'objet de quatre décrets d'application publiés au *Journal officiel* du 17 juillet 2024⁴ dont vous trouverez ci-après une présentation détaillée.

¹ Sources : commission des lois du Sénat, mars 2023.

² Le métier de secrétaire de mairie s'exerce essentiellement dans les communes rurales. Les maires des communes de moins de 3 500 habitants sont tenus de nommer un agent chargé de cette fonction (cf. point III.A).

³ Adjoint administratif, rédacteur, attaché et secrétaire de mairie (cadre d'emplois placé en voie d'extinction).

⁴ [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 de 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 de rédacteurs territoriaux et précisant la durée minimale d'exercice des fonctions de secrétaire général de mairie.

Vous veillerez à transmettre les informations contenues dans la présente instruction à tous les maires des communes de moins de 3 500 habitants ainsi qu'au président du centre de gestion de la fonction publique territoriale de votre ressort.

Vous les inviterez à cette occasion à s'emparer sans délai de toutes les dispositions de la loi de nature à favoriser la carrière des secrétaires généraux de mairie et l'attractivité de cette profession. Il serait en particulier appréciable que les employeurs territoriaux se saisissent pleinement des dispositions du « plan de requalification » - dont il faut rappeler qu'il est limité dans le temps - de sorte à ce que les secrétaires généraux de mairie de catégorie C en bénéficient le plus largement et le plus rapidement possible.

Catherine VAUTRIN



Guillaume KASBARIAN



[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 de 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 de rédacteurs territoriaux et précisant la durée minimale d'exercice des fonctions de secrétaire général de mairie.

La présente instruction a pour objet de préciser les modalités de mise en œuvre de cette réforme et de rappeler le respect de certaines règles statutaires.

I/ Le champ d'application de la réforme

La réforme s'applique à l'ensemble des fonctionnaires territoriaux exerçant ou susceptibles d'exercer la fonction de secrétaire général de mairie.

- A. Elle a vocation à bénéficier à tous les secrétaires généraux de mairie quelle que soit leur autorité d'emploi.

D'autres structures que les communes peuvent en effet être amenées à employer des secrétaires généraux de mairie, dans un objectif de mutualisation destiné à pallier les difficultés de recrutement.

Il peut s'agir en premier lieu d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre. Il est en effet loisible à un EPCI à fiscalité propre de constituer un service commun, sur le fondement de l'article L. 5211-4-2 du code général des collectivités territoriales, chargé de l'exercice de missions fonctionnelles ou opérationnelles au bénéfice d'une ou plusieurs communes membres. Parmi ces missions peut figurer la mise en commun d'agents destinés à être mis à disposition, y compris de manière pérenne, de communes membres afin d'y exercer les fonctions de secrétaire général de mairie.

Il peut s'agir en deuxième lieu d'EPCI sans fiscalité propre, à l'image d'un syndicat mixte⁵. La possibilité est en effet ouverte aux communes de constituer un syndicat dont l'objet social est le recrutement et la mutualisation d'agents publics destinés là encore à être mis à disposition des communes adhérentes pour exercer ces mêmes missions de secrétaire général de mairie.

Il peut s'agir, enfin, des centres de gestion (CDG) de la fonction publique territoriale. Aux termes de [l'article L. 452-44 du code général de la fonction publique](#), les CDG peuvent mettre des agents territoriaux à disposition des communes pour remplacer des agents momentanément indisponibles, effectuer des missions temporaires ou permanentes (à temps complet ou non complet), ou pourvoir un emploi vacant qui ne peut être immédiatement pourvu. Les agents concernés peuvent être des secrétaires généraux de mairie. Au surplus, il est à noter que la loi du 30 décembre 2023 a confié une nouvelle mission obligatoire aux CDG, « *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* »⁶.

Ainsi, les agents affectés sur un emploi de secrétaire général de mairie au titre de l'une ou l'autre de ces modalités ont vocation à bénéficier des dispositions issues de la loi du 30 décembre 2023, comme ceux directement recrutés et employés par une commune.

⁵ Cf. [titres Ier et II du livre VII de la cinquième partie de la partie législative du code général des collectivités territoriales](#).

⁶ Cette nouvelle mission, qui figure au 13° de l'article L. 452-38 du code général de la fonction publique, est d'application immédiate et ne nécessite pas de mesure d'application.

- B. Les dispositions de la loi ne sont pas applicables aux agents de catégorie C relevant du premier grade (dit C1), mais il sera possible de faire bénéficier du plan de requalification aux agents des deuxièmes et troisièmes grades, ayant préalablement exercé en C1

Les agents de la catégorie C1 ne peuvent exercer une fonction de secrétaire général de mairie, réservée aux titulaires des grades d'avancement C2 et C3. Cette interdiction n'est pas nouvelle. De nature réglementaire⁷, elle a été confortée par le législateur, qui, pour ce qui concerne les agents de catégorie C, a expressément réservé les bénéfices de la loi « *aux agents titulaires de grade d'avancement* ». Il sera toutefois possible, sous couvert des précisions apportées ci-après, d'ouvrir le bénéfice du « plan de requalification » aux agents de catégorie C2 ou C3 qui auraient préalablement exercé la fonction de secrétaire général de mairie en catégorie C1.

En tout état de cause, vous veillerez à rappeler aux employeurs territoriaux qu'il ne leur est pas permis de recruter des secrétaires généraux de mairie en catégorie C1. Dans l'esprit de la loi, vous les inviterez, le cas échéant, à procéder aux avancements de grade des agents occupant aujourd'hui les fonctions de secrétaire général de mairie en catégorie C1 dès lors que ces derniers remplissent les conditions pour en bénéficier (cf article 12-1 du décret n° 2016-596 du 12 mai 2016).

- C. Les dispositions de la loi afférentes à la revalorisation de la fonction de secrétaire général de mairie ne sont pas davantage applicables aux agents contractuels l'exerçant, mais leurs années de service pourront être prises en compte.

En effet, la loi ne concerne que les fonctionnaires, et non les agents contractuels exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie, qui représentent 20% des effectifs, dans la mesure où ils ne sont pas régis par un principe de carrière, comme les agents titulaires, seuls à pouvoir bénéficier d'une promotion interne au sens de [l'article L. 523-1 du code général de la fonction publique](#).

Toutefois, si les intéressés sont amenés à être titularisés, leurs années de service effectuées en qualité d'agent contractuel 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.

Par ailleurs, les contractuels exerçant la fonction de secrétaire général de mairie bénéficieront de la formation à la prise de poste prévue par les dispositions de l'article 5 de la loi du 30 décembre 2023.

II/ Les mesures de la réforme

- A. L'obligation de nommer un secrétaire général de mairie

La loi du 30 décembre 2023 pose le principe selon lequel un maire ne peut avoir qu'un seul secrétaire général de mairie. Telle est la conséquence à déduire de l'article 1^{er} de

⁷ Elle découle du II de l'article 3 du décret n° 2006-1690 du 22 décembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux.

la loi, qui oblige les maires des communes de moins de 3 500 habitants à nommer un agent chargé des fonctions de secrétaire général de mairie⁸.

Cette obligation, codifiée à [l'article L. 2122-19-1 du code général des collectivités territoriales](#) et applicable depuis le 1^{er} janvier 2024, n'appelle pas de mesure réglementaire d'application. Les employeurs territoriaux sont donc tenus, tant pour les agents déjà en poste que pour les recrutements à venir, de formaliser la nomination de l'agent chargé des fonctions de secrétaire général de mairie. A cette fin, ils sont appelés à prendre un arrêté ou une décision procédant formellement à la désignation de l'agent communal chargé de cette mission, que celui-ci soit fonctionnaire ou contractuel.

Cette disposition n'interdit pas cependant que deux secrétaires généraux de mairie recrutés à temps non complet exercent alternativement la fonction. L'article L. 2122-19-1 précité rappelle en effet expressément que « *le secrétaire général de mairie peut exercer ses fonctions à temps partiel ou à temps non complet* ». En revanche, une commune ne saurait confier cette mission à deux agents en même temps (cf. point C du III ci-dessous sur les règles d'attribution de la NBI).

B. L'interdiction de recruter un agent de catégorie C à compter du 1^{er} janvier 2028

A compter du 1^{er} janvier 2028, il ne sera plus possible de recruter des agents de catégorie C comme secrétaires généraux de mairie.

Le législateur a en effet estimé que l'importance et la diversité des responsabilités exercées par un secrétaire général de mairie justifiaient de réserver cette fonction à des agents de catégorie B ou A (cf. II et III de l'article 1^{er} de la loi du 30 décembre 2023). L'annexe à la présente instruction détaille, en application de la loi et des statuts particuliers, les catégories hiérarchiques et grades éligibles à la fonction de secrétaire général de mairie, en fonction de la taille de la commune, avant et après le 1^{er} janvier 2028.

Toutefois, l'interdiction de recruter des agents de catégorie C ne concerne que les nouveaux recrutements, avec les conséquences suivantes, selon que l'agent est fonctionnaire ou contractuel.

Si l'agent est fonctionnaire : les agents de catégorie C nommés sur un emploi de secrétaire général de mairie avant le 1^{er} janvier 2028 pourront continuer à exercer leur fonction au-delà de cette date, dans cette même catégorie. L'article 3 du décret n° 2006-1690 du 22 décembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux a été modifié en ce sens par l'article 9 du décret n° 2024-826 du 16 juillet 2024.

Si l'agent est contractuel : les agents contractuels assimilés à un emploi de catégorie C recrutés avant le 1^{er} janvier 2028 pourront, de la même manière, poursuivre leur mission au-delà de cette date. Pour les agents en contrat à durée indéterminée (CDI), l'employeur est libre de proposer un nouveau contrat à l'agent à compter du 1^{er} janvier

⁸ Sauf si, dans les communes de plus de 2 000 habitants, le maire préfère nommer un agent sur un emploi fonctionnel de directeur général des services.

2028⁹, pour assimiler et rémunérer l'emploi occupé à un emploi de catégorie supérieure. Pour les agents en contrat à durée déterminée (CDD), l'employeur sera à l'inverse tenu, en cas de renouvellement postérieur au 1^{er} janvier 2028, d'aligner le contrat sur un emploi de catégorie B, *a minima*.

C. Une promotion interne facilitée avec un « plan de requalification », temporaire, et un dispositif de « formation-promotion », pérenne

Le Parlement a souhaité favoriser la promotion interne des agents de catégorie C exerçant ou souhaitant exercer les fonctions de secrétaire général de mairie. Il a adopté deux dispositions à cette fin.

1/ Un dispositif exceptionnel et temporaire de promotion interne : le « plan de requalification »

L'article 2 de la loi du 30 décembre 2023, dont les modalités d'application sont précisées par le chapitre Ier du décret n° 2024-826 du 16 juillet 2024, prévoit un « plan de requalification » des agents de catégorie C. Il ouvre la possibilité aux agents exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie dans une commune de moins de 2 000 habitants¹⁰ de bénéficier, d'ici le 31 décembre 2027, d'une promotion au choix en catégorie B, sans qu'une proportion de postes ouverts à la promotion soit préalablement déterminée, ce qui permet 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](#).

Le plan de requalification doit ainsi permettre aux employeurs territoriaux de promouvoir des agents de catégorie C titulaires d'un grade d'avancement (C2 ou C3) exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie, et ce sans aucun contingentement.

Ce dispositif, temporaire vient donc déroger aux conditions statutaires de droit commun de la promotion interne, qui prévoient un mécanisme de contingentement. Un fonctionnaire territorial ne peut en effet être promu dans un cadre d'emplois supérieur que si son employeur a procédé, au cours de l'année, à deux recrutements extérieurs (par voie de concours, de détachement, d'intégration directe ou de mutation), étant précisé que, dans le cadre de la promotion interne gérée par un centre de gestion, la computation de ces recrutements générant de la promotion interne s'apprécie globalement au niveau du centre de gestion. Cette règle dite du « 1 pour 2 » ressort notamment de [l'article 9 du décret n° 2010-329 du 22 mars 2010](#) portant dispositions statutaires communes à divers cadres d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale.

Le plan de requalification des secrétaires de mairie n'étant pas, aux termes de la loi, soumis à cette règle, l'inscription sur la liste d'aptitude à la promotion interne est exonérée du respect des conditions posées par le décret du 22 mars 2010 précité. Autrement dit, le centre de gestion pourra inscrire les secrétaires généraux de mairie sur la liste d'aptitude *ad hoc* de rédacteur territorial sans tenir compte des autres recrutements opérés en qualité de rédacteur par l'ensemble des collectivités affiliées.

⁹ Le changement de référence de catégorie hiérarchique, ainsi que la nouvelle rémunération qui en découle, relevant de clauses substantielles, ne peuvent s'opérer par simple avenant.

¹⁰ [Article 3 du décret n°2006-1690 du 22 décembre 2006](#)

Aux termes de l'article 1^{er} du décret n° 2024-826 du 16 juillet 2024, le plan de requalification est ouvert aux agents comptant au moins quatre ans de services publics effectifs dans les fonctions de secrétaire général de mairie. Le changement de dénomination des « secrétaires généraux de mairie », applicable à compter de l'entrée en vigueur de la loi (le 1^{er} janvier 2024), est sans incidence sur le calcul de cette durée d'ancienneté. Les services accomplis antérieurement en qualité de « secrétaires de mairie » sont naturellement également pris en compte. De même, le calcul de cette durée d'ancienneté prend en compte, le cas échéant, l'exercice des fonctions de secrétaire général de mairie accompli en tant qu'agent contractuel ou comme adjoint administratif relevant de la catégorie C1. Le plan de requalification peut donc bénéficier aux agents actuellement sur un grade d'avancement, comme l'exige la loi, mais qui ont pu, par le passé, exercer des fonctions de secrétaire de mairie en cette double qualité.

Au-delà, les règles de droit commun de la promotion interne s'appliquent : conformément au 2^o de [l'article L. 523-5 du code général de la fonction publique](#), il revient au président du centre de gestion d'inscrire l'agent sur la liste d'aptitude, sur proposition de l'autorité territoriale. Si l'agent exerce les fonctions de secrétaire général de mairie (à temps non complet) auprès de plusieurs communes, il sera alors fait application des dispositions de 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. La proposition d'inscription sur la liste d'aptitude sera formulée par la collectivité ou l'établissement auquel le fonctionnaire consacre la plus grande partie de son activité et, en cas de durée égale de travail dans plusieurs collectivités ou établissements, par l'autorité territoriale qui l'a recruté en premier. En cas de désaccord entre les autorités territoriales, la proposition d'inscription devra recueillir 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.

De la même manière, ce sont les règles habituelles¹¹ de la titularisation qui s'appliqueront aux agents inscrits sur la liste d'aptitude résultant du plan de requalification et exerçant leur activité à temps non complet auprès de plusieurs employeurs. Ils seront détachés, de plein droit, pour suivre leur stage de titularisation auprès de la collectivité qui les a promus, et poursuivront leur activité, le cas échéant, auprès d'une ou plusieurs autres collectivités.

Cependant, afin que le plan de requalification soit le plus largement ouvert, le pouvoir réglementaire a souhaité déroger aux règles issues du décret du 20 mars 1991 fixant le décompte des années d'ancienneté pour les agents exerçant à temps non complet (62 % des secrétaires de mairie sont dans ce cas). L'article 13 de ce décret prévoit en effet une prise en compte à 100 % de l'ancienneté de service lorsque le fonctionnaire qui exerce à temps non complet a une quotité de travail d'au moins 50 % ; en revanche, en dessous du mi-temps, l'ancienneté requise pour la promotion interne est calculée au prorata du temps de service effectivement accompli. Maintenir cette règle aurait donc privé un grand nombre de secrétaires de mairie des bénéfices du plan de requalification. C'est la raison pour laquelle l'article 2 du décret n° 2024-826 du 16

¹¹ Cf. dispositions combinées de l'article 10 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991 et des articles 2 (12°) et 4 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986.

juillet 2024 déroge à cette règle, en prévoyant une reprise d'ancienneté à 100 % pour tous les agents, quelle que soit leur quotité de travail.

Le plan de requalification devrait ainsi permettre, selon la volonté du Parlement, de revaloriser la carrière de nombreux agents territoriaux exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie en facilitant leur promotion en catégorie B. Afin de lui donner toute sa portée, vous en diffuserez les modalités auprès de tous les maires concernés, en les invitant à s'en saisir le plus largement possible.

Il y a lieu de relever que les nouveaux secrétaires généraux de mairie ne pourront justifier des quatre ans de services publics effectifs dans ces fonctions pour bénéficier du plan de requalification en cas de recrutement d'un agent en catégorie C, intervenu depuis la loi. Par ailleurs, sans attendre le 1^{er} janvier 2028, date de l'interdiction de recrutement d'un secrétaire de mairie en catégorie C, les maires peuvent d'ores et déjà les recruter en catégorie B et A en fonction de la strate de la commune (cf. annexe).

Un bilan sera tiré de la mise en œuvre du plan de requalification, tous les ans, et présenté au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale¹².

2/ Un dispositif pérenne de promotion interne dit « formation-promotion »

Avec le plan de requalification, le législateur a souhaité favoriser la promotion des agents exerçant d'ores-et-déjà la fonction de secrétaire général de mairie. Il a également entendu favoriser la promotion des agents souhaitant exercer cet emploi : c'est l'objet du dispositif dit de « formation-promotion », prévu à l'[article 3 de la loi du 30 décembre 2023](#). Il s'agit d'une nouvelle voie de promotion interne, qui vient ainsi compléter les deux voies traditionnelles de promotion interne que sont l'examen professionnel et la promotion au choix.

Elle est ouverte aux agents de catégorie C relevant de grades d'avancement (C2 ou C3), à la seule fin d'exercer les fonctions de secrétaire général de mairie. Non limitée dans le temps, contrairement au plan de requalification, elle a vocation à faciliter le recrutement de secrétaires généraux de mairie grâce à un élargissement du vivier de candidats, en permettant à des fonctionnaires territoriaux de catégorie C qui n'occupent pas à ce jour la fonction de secrétaire général de mairie, mais qui souhaitent l'exercer, de pouvoir être promus à cette fin en catégorie B, après avoir suivi une formation qualifiante sanctionnée par un examen professionnel.

Le plan de requalification et le dispositif de « formation-promotion » s'adressent donc à un public différent, avec tous deux l'ambition de renforcer l'attractivité du métier de secrétaire général de mairie.

a) Les conditions statutaires d'éligibilité

L'article 3 de la loi du 30 décembre 2023, précisé par l'[article 8-1 du décret n° 2012-924 du 30 juillet 2012](#) portant statut particulier du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux¹³, permet à tout fonctionnaire de catégorie C relevant d'un grade d'avancement, et justifiant d'au moins huit ans de service public effectif dans un

¹² Cf. article 3 du décret n° 2024-826 du 16 juillet 2024.

¹³ Dans sa rédaction issue de l'article 4 du décret n° 2024-826 du 16 juillet 2024.

emploi de catégorie C, de suivre une formation qualifiante validée par un examen professionnel spécifique, lui permettant d'être promu en catégorie B dans le cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux, au grade de rédacteur.

Les années de service accomplies comme agent contractuel sont comptabilisées, le cas échéant, au titre de l'ancienneté requise. Ainsi, le cas échéant, un fonctionnaire territorial de catégorie C2 ou C3 qui aurait préalablement exercé comme agent contractuel pourra voir ses années de service accomplies en cette qualité prises en compte, au titre des conditions statutaires d'ancienneté.

Les fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique d'Etat et de la fonction publique hospitalière ne sont pas éligibles à cette nouvelle voie de promotion interne¹⁴. L'article 3 de la loi du 30 décembre 2023 limite en effet son accès aux fonctionnaires de catégorie C relevant d'un cadre d'emplois, et non d'un corps.

Comme le plan de requalification, ce dispositif n'est soumis à aucune condition de contingentement.

A la différence toutefois du plan de requalification, le [décret n° 91-298 du 20 mars 1991](#) précité s'applique ici sans dérogation. Il en résulte, pour les agents à temps non complet, que la durée d'ancienneté requise pour bénéficier du dispositif sera prise en compte dans sa totalité, lorsque la durée de service est au moins égale à un mi-temps, ou au prorata du temps de service effectivement accompli, dans le cas contraire.

b) Le suivi de la formation qualifiante auprès du CNFPT

b.1 Le contenu et la durée de la formation qualifiante

Il ressort de l'article 1^{er} du [décret n° 2024-830 du 16 juillet 2024](#) que « la formation qualifiante (...) 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). Il s'agit d'un parcours de formation, en plusieurs modules, couvrant les activités courantes d'un secrétaire général de mairie, notamment : assister et conseiller les élus, assurer les services à la population, gérer les services et organiser son travail dans la commune.

La durée de la formation est fixée à 56 jours et est à suivre sur une période d'au plus deux ans à compter de l'entrée en formation.

Le CNFPT adapte le contenu de cette 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. Il peut dans ce cadre accorder une dispense, totale ou partielle, des modules composant la formation qualifiante¹⁵.

¹⁴ Il en va de même, par définition, des agents contractuels, qui n'appartiennent à aucun cadre d'emplois et ne peuvent donc bénéficier d'une promotion interne.

¹⁵ [Article 3 du décret n° 2024-830](#) du 16 juillet 2024 relatif à la formation qualifiante

Par exemple, un fonctionnaire qui aura antérieurement validé une formation diplômante ou qualifiante préparant au métier de secrétaire général de mairie pourra solliciter auprès du CNFPT le bénéfice d'une dispense de tout ou partie de la durée de la formation qualifiante. Le CNFPT appréciera alors si le contenu de la précédente formation est conforme à tout ou partie de celui de la formation qualifiante.

b.2 L'évaluation du suivi de la formation

Une commission de qualification, organisée par le CNFPT, est chargée d'évaluer le suivi de la formation. Le président du CNFPT en fixe la composition et le fonctionnement.

L'avis de la commission est transmis au CNFPT qui atteste de la validation de chacun des modules.

c) L'examen professionnel

Le législateur a prévu que la formation qualifiante soit sanctionnée par un examen professionnel.

Le [décret n° 2024-831 du 16 juillet 2024](#) fixe les modalités d'organisation de cet examen professionnel lequel permet l'inscription sur une liste d'aptitude pour être nommé sur un emploi de secrétaire général de mairie dans le grade d'entrée du cadre d'emplois de rédacteur territorial.

Cet examen est organisé par les CDG selon les modalités classiquement retenues pour ce type de voie d'accès à un cadre d'emplois. La seule différence tient à ce que la liste d'aptitude des lauréats n'est pas soumise au contingentement.

L'examen professionnel comporte une épreuve orale unique.

L'épreuve orale consiste en un entretien d'une durée totale de 20 minutes ayant pour point de départ un exposé du candidat (de 5 minutes au plus) 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.

A l'issue de cette épreuve, le jury attribue une note de 0 à 20, dans les conditions de 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. Une note inférieure à 10 sur 20 ne permet pas d'être admis. Il appartient au jury de fixer le seuil d'admission (avec une note minimale d'admission qui ne peut être inférieure à 10 sur 20).

A l'issue des épreuves, le jury arrête, par ordre alphabétique, la liste des candidats admis à l'examen. L'inscription sur cette liste permet d'être nommé dans le cadre d'emplois de rédacteur territorial pour exercer les fonctions de secrétaire général de mairie.

d) La nomination comme secrétaire général de mairie, dans le cadre d'emplois de rédacteur territorial (au grade de rédacteur territorial), et la durée minimale d'exercice des fonctions

Le fonctionnaire qui est inscrit sur cette liste d'aptitude ne peut être recruté par une commune que sur un emploi de secrétaire général de mairie.

Le fonctionnaire recruté sur un emploi de secrétaire général de mairie est nommé rédacteur stagiaire pour une durée de six mois¹⁶. Pendant la durée de son stage, il est placé en position de détachement auprès de la commune qui l'a recruté.

La titularisation intervient, par décision de l'autorité territoriale, à l'issue du stage. Lorsqu'elle n'est pas prononcée, le stagiaire est réintégré dans son cadre d'emplois d'origine. Par application des règles de droit commun¹⁷, l'autorité territoriale peut, à titre exceptionnel, décider que la période de stage est prolongée d'une durée maximale de quatre mois.

Aux termes de l'article 3 de la loi du 30 décembre 2023 et de [l'article 7 du décret n° 2024-831 du 16 juillet 2024](#), une fois nommé, le fonctionnaire doit exercer les fonctions de secrétaire général de mairie pour une durée minimale de trois ans à compter de sa titularisation.

Cette obligation appelle des précisions quant à sa mise en œuvre. D'une part, la durée minimale d'exercice des fonctions n'est pas proratisée au temps de travail effectif : un fonctionnaire promu au grade de rédacteur territorial qui exercerait l'emploi de secrétaire général de mairie à temps non complet ne voit pas la durée d'exercice des fonctions proratisée à due concurrence. D'autre part, si une autre collectivité venait à recruter le fonctionnaire ayant bénéficié de la « formation-promotion » avant le délai de trois ans après sa titularisation, s'appliquera alors le dispositif de droit commun prévu à l'article [L. 512-25 du code général de la fonction publique](#). La collectivité de départ pourra demander à la collectivité recrutant l'agent de lui verser une indemnité. En revanche, l'agent ne perdra pas le bénéfice de la promotion dans le cadre d'emplois de rédacteur territorial obtenue à la suite du dispositif de « formation-promotion ».

D. Une part de promotion interne réservée aux secrétaires généraux de mairie

Le 2° de l'article L. 523-5 du code général de la fonction publique, dans sa rédaction issue de l'article 7 de la loi du 30 décembre 2023, prévoit que le président du centre de gestion « *veille à ce que les listes d'aptitude comprennent une part, fixée par décret, de fonctionnaires exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie* ».

Le législateur a ainsi entendu faire en sorte que les listes d'aptitude à la promotion interne comprennent nécessairement une part de fonctionnaires exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie (quel que soit leur cadre d'emplois d'appartenance et quelle que soit leur catégorie hiérarchique). Cette part doit être fixée par décret.

¹⁶ Cf. article 11 du [décret n° 2010-329 du 22 mars 2010](#) portant dispositions statutaires communes à divers cadres d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale.

¹⁷ Cf. III de l'article 12 du décret du 22 mars 2010 précité.

Le projet de décret est en cours de préparation et doit encore faire l'objet de concertation préalable. Il interviendra d'ici la fin de l'année 2024 afin d'être applicable aux promotions de l'année 2025.

E. Une formation statutaire obligatoire au premier emploi de secrétaire général de mairie

L'article 5 de la loi du 30 décembre 2023 instaure une nouvelle formation statutaire obligatoire pour tous les membres des cadres d'emplois de la filière administrative affectés sur un premier emploi de secrétaire général de mairie, ainsi que pour les agents contractuels, à l'exception cependant des agents contractuels recrutés en application de [l'article L. 332-8 du code général de la fonction publique](#) pour une durée inférieure à un an.

1/ Une obligation pour tout agent public affecté pour la première fois sur un emploi de secrétaire général de mairie

Cette obligation s'applique à tout membre d'un des cadres d'emplois affecté sur un premier emploi de secrétaire général de mairie : adjoints administratifs (grades d'avancement)¹⁸, rédacteurs et attachés.

Cette obligation concerne également les agents contractuels recrutés en application de l'article L. 332-8 du code général de la fonction publique pour une durée d'au moins un an¹⁹.

2/ Le descriptif de la formation

La formation, d'une durée de 15 jours, est dispensée par le CNFPT. Elle doit être suivie dans un délai d'un an à compter de l'affectation de l'agent sur l'emploi de secrétaire général de mairie.

L'article 2 du [décret n° 2008-512](#) du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux donne compétence au CNFPT pour établir le programme des formations de professionnalisation, notamment la déclinaison en modules. Le programme pourra ainsi comprendre un socle commun de formation, complété de modules adaptés aux besoins de la collectivité. Ces derniers seront choisis en fonction des missions effectivement exercées par le secrétaire général de mairie au sein de la commune qui l'emploie et des acquis de l'agent.

La durée de la formation dépendra donc du parcours antérieur de l'agent, notamment en termes de formation. Les mécanismes de dispense de tout ou partie de la formation, déjà applicables aux autres formations statutaires obligatoires s'appliquent conformément au décret n° 2008-512 du 29 mai 2008.

Exemple 1 : un rédacteur territorial promu par la voie de la « formation-promotion » pourrait bénéficier d'une dispense totale de la durée de la formation.

¹⁸ Du moins jusqu'au 31 décembre 2027, puisqu'à compter du 1^{er} janvier 2028, il ne sera plus possible de recruter un secrétaire général de mairie en catégorie C.

¹⁹ En application de l'article L. 422-8 du code général de la fonction publique.

Exemple 2 : un agent contractuel qui aura été recruté sur les fonctions de secrétaire général de mairie après avoir suivi le dispositif « formation des demandeurs d'emploi à l'emploi de secrétaire (général) de mairie » mis en place par le CNFPT, les CDG et France travail pourra demander au CNFPT une dispense de tout ou partie de son obligation de formation.

3/ L'articulation de la formation au premier emploi de secrétaire général de mairie avec les autres formations statutaires obligatoires

Les fonctionnaires territoriaux sont soumis, outre la formation d'intégration, aux formations de professionnalisation prévues par l'article 11 du décret du 29 mai 2008 précité : la formation de professionnalisation au premier emploi, la formation de professionnalisation tout au long de la carrière et la formation de professionnalisation suivie à la suite de l'affectation sur un poste à responsabilité.

Néanmoins, et conformément à [l'article 15-1 du même décret](#)²⁰, le fonctionnaire qui aura suivi la formation de professionnalisation à l'emploi de secrétaire général de mairie sera exonéré de la formation de professionnalisation au premier emploi mentionnée au 1° de l'article 11 du même décret.

S'il a déjà satisfait à cette obligation, il sera exonéré, pour la période de cinq ans en cours, du suivi de la formation de professionnalisation tout au long de la carrière mentionnée au 2° du même article.

Pour mémoire, le respect des obligations statutaires de formation est une condition pour pouvoir bénéficier par la suite d'une promotion interne (cf. article L. 422-31 du code général de la fonction publique). Il est, en revanche, sans conséquence sur la régularité de l'exercice des fonctions.

F. La création d'un accélérateur de carrière

Le législateur a souhaité accorder aux secrétaires généraux de mairie un accélérateur de carrière. L'article 8 de la loi du 30 décembre 2023 créé à cette fin un avantage spécifique d'ancienneté au titre de l'avancement d'échelon. Le bénéfice de cet avantage est ouvert à tous les agents territoriaux pouvant statutairement occuper les fonctions de secrétaire général de mairie : attachés, rédacteurs, adjoints administratifs relevant des grades d'avancement (C2 et C3), et secrétaires de mairie (ce dernier relevant d'un cadre d'emplois mis en extinction).

L'accélérateur de carrière est lié à l'ancienneté dans l'emploi de secrétaire général de mairie.

Le calcul de la durée d'ancienneté prend en compte, le cas échéant, l'exercice des fonctions de secrétaire général de mairie accompli en tant qu'agent contractuel ou comme adjoint administratif relevant de la catégorie C1. Cet avantage peut donc également bénéficier aux fonctionnaires qui ont pu, par le passé, exercer les fonctions de secrétaire général de mairie en cette double qualité²¹.

²⁰ Dans sa rédaction issue de l'article 5 du décret n° 2024-826 du 16 juillet 2024.

²¹ Cf. 2nd alinéa de l'article 5 du décret n° 2024-827 du 16 juillet 2024.

Le décret n° 2024-827 du 16 juillet 2024 relatif à l'avantage spécifique d'ancienneté des secrétaires généraux de mairie, entré en vigueur le 1^{er} août 2024, prévoit un double mécanisme de bonification d'ancienneté, l'un obligatoire et automatique, l'autre facultatif, fondé sur la valeur professionnelle de l'agent.

1/ Un premier dispositif automatique tout au long de la carrière, lié au seul exercice des fonctions de secrétaire général de mairie

Ce dispositif répond à la volonté du législateur de faire bénéficier les secrétaires généraux de mairie d'un avantage spécifique d'ancienneté de manière obligatoire. L'objectif est de permettre à un fonctionnaire longuement investi dans les fonctions de secrétaire général de mairie de bénéficier plusieurs fois dans sa carrière d'une bonification d'ancienneté relativement significative.

Ainsi, aux termes de l'article 2 du décret n° 2024-827 du 16 juillet 2024, les fonctionnaires exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie bénéficient, tous les huit ans de service dans ces fonctions, d'une bonification d'ancienneté de six mois. Cette bonification est de droit.

Cette durée a été retenue pour permettre des bonifications d'ancienneté régulières sur une carrière complète dans un emploi de secrétaire général de mairie.

2/ Un dispositif supplémentaire conditionné à la manière de servir

Aux termes de l'article 3 du décret n° 2024-827 du 16 juillet 2024, les fonctionnaires exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie peuvent bénéficier, par période d'au moins trois années de service dans ces fonctions, d'une bonification d'ancienneté d'une durée comprise entre un et trois mois.

Cette bonification est fixée par l'autorité territoriale selon la valeur professionnelle de l'agent, qu'elle apprécie en tenant compte des critères définis dans les lignes directrices de gestion. Leur rédaction et leur définition doivent être soumises à l'avis du comité social territorial.

Ce dispositif est un outil complémentaire, permettant à l'employeur de reconnaître les secrétaires généraux de mairie faisant preuve d'une valeur professionnelle particulière. Il est facultatif. Autrement dit, l'employeur n'est pas tenu d'octroyer cet avantage, même si l'agent est de nature à réunir les critères fixés par les lignes directrices de gestion.

Comme le rappelle l'article 4 du décret n° 2024-827 du 16 juillet 2024, si l'agent exerce son activité (à temps non complet) auprès de plusieurs employeurs, la décision d'attribution de l'avantage spécifique d'ancienneté supposera un accord entre eux, conformément aux règles de droit commun issues 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.

3/ Les deux dispositifs se cumulent et sont applicables depuis le 1^{er} août 2024²²

Les deux dispositifs ne sont pas exclusifs l'un de l'autre et peuvent donc, le cas échéant, se cumuler.

Les années d'activité antérieures à la création de ces dispositifs sont prises en compte, de manière à les rendre effectifs immédiatement. Il résulte en effet de l'article 5 du décret n° 2024-827 du 16 juillet 2024 que les années de service dans les fonctions de secrétaire général de mairie effectuées avant le 1^{er} août 2024 ouvrent droit à la bonification d'ancienneté, dans les limites, respectivement, de huit et trois années.

Par exemple, au titre du dispositif automatique, un agent réunissant 24 ans d'ancienneté dans les fonctions de secrétaire général de mairie à la date du 1^{er} août 2024, est en droit de bénéficier, à cette date, d'une réduction d'ancienneté de 6 mois (et non 18 mois). De la même manière, au titre du dispositif complémentaire, le même agent est susceptible de bénéficier, à l'appréciation de son employeur, d'une réduction d'ancienneté pouvant aller jusqu'à 3 mois. Les deux dispositifs étant cumulables, il pourrait, le cas échéant, bénéficier d'une réduction totale d'ancienneté de 9 mois.

Ces bonifications peuvent prendre effet de manière rétroactive, dès le 1^{er} août 2024, en application de [l'article L. 522-13 du code général de la fonction publique](#), qui prévoit que les décisions individuelles relatives à l'avancement d'échelon des fonctionnaires territoriaux peuvent prévoir une date d'effet antérieure à leur caractère exécutoire.

Le même agent ne pourra bénéficier d'une nouvelle bonification qu'après avoir accompli à nouveau huit ou trois ans de service dans les fonctions de secrétaire général de mairie, soit à compter du 1^{er} août 2032 au titre du dispositif obligatoire ou du 1^{er} août 2027 au titre du dispositif facultatif.

III/ Autres dispositions résultant de la réforme

A. L'incompatibilité des fonctions de secrétaire général de mairie et de directeur général des services

L'article 1^{er} de la loi du 30 décembre 2023 pose de manière expresse le principe de l'incompatibilité des fonctions de secrétaire général de mairie et de directeur général des services. Il impose au maire de nommer un agent dans les fonctions de secrétaire général de mairie, « *sauf s'il nomme un agent pour occuper les fonctions de directeur général des services* ».

Cette règle, codifiée à l'article L. 2122-19-1 du code général des collectivités territoriales, réaffirme l'unicité de la fonction d'administration générale de la commune, qui ne saurait être exercée que par un seul et même agent. Aux termes du I de l'article 1^{er} de la loi du 30 décembre 2023, elle s'applique dès maintenant dans les communes de 2 000 à 3 500 habitants²³. Aux termes des II et III du même article, elle s'appliquera à compter du 1^{er} janvier 2028 dans toutes les communes de 2 000 habitants et plus.

²² En application de l'article 6 du décret n° 2024-827 du 16 juillet 2024.

²³ 2 000 habitants étant le seuil à partir duquel une collectivité territoriale peut créer un emploi de directeur général des services (article L. 412-6 du code général de la fonction publique).

B. Le recrutement de secrétaires généraux de mairie comme agent contractuel

L'article 9 de la loi du 30 décembre 2023, codifié au 7° de l'article L. 332-8 du code général des collectivités territoriales, a étendu les possibilités de recours aux agents contractuels sur les emplois de secrétaire général de mairie.

Auparavant, les emplois de secrétaires de mairie pouvaient être occupés par des agents contractuels uniquement dans les communes de moins de 1 000 habitants, ainsi que dans toutes les autres communes pour les secrétaires généraux de mairie exerçant à temps non complet et sur la base d'une quotité de travail inférieure à 50%. Ces possibilités sont aujourd'hui élargies aux communes de moins de 2 000 habitants, quelle que soit par ailleurs la quotité de travail de l'agent et qu'il exerce ou non à temps complet.

Les agents contractuels ne peuvent en revanche bénéficier de l'ensemble des dispositifs statutaires prévus par la loi dont les accélérateurs de carrière, réservés aux fonctionnaires (cf. point F du II ci-dessus).

C. La nouvelle bonification indiciaire (NBI) des secrétaires généraux de mairie

Les secrétaires généraux de mairie exerçant dans les communes de moins de 3 500 habitants ont droit à une NBI de 30 points²⁴.

La jurisprudence est venue préciser que la NBI ne peut être attribuée qu'à un fonctionnaire affecté de manière permanente. Ainsi, un agent qui effectue un remplacement temporaire ou chargé de l'intérim de fonction éligible à la NBI n'y a pas droit ([Conseil d'Etat, 13 juillet 2012, n° 350182](#) ; [Conseil d'Etat, 14 juin 2000, n° 203680](#)). Le bénéfice de la NBI est lié à l'emploi occupé et aux missions exercées. Toutefois, un fonctionnaire qui occupe un poste que son grade ne lui permet pas en principe d'occuper ne saurait bénéficier de la NBI attachée à ce poste ([Conseil d'Etat, 26 mai 2008, n° 281913](#)).

Pour rappel, l'article 1^{er} de la loi du 30 décembre 2023 consacre l'unicité de la fonction de secrétaire général de mairie. Plusieurs fonctionnaires ne sauraient donc occuper conjointement et à plein temps un emploi de secrétaire général de mairie. Il en résulte que seul l'agent nommé par l'autorité territoriale dans les fonctions de secrétaire général de mairie en application de l'article L. 2122-19-1 du code général des collectivités territoriales a vocation à percevoir la NBI.

Toutefois, il n'est pas interdit que plusieurs secrétaires généraux de mairie recrutés à temps non complet exercent alternativement la fonction. Dans ce cas, ils perçoivent chacun la NBI attachée à cet emploi, à due concurrence de leur quotité de travail²⁵.

²⁴ Décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale (points 35 et 36 de l'annexe).

²⁵ Pour illustration : réponse à la question écrite n° 27297 publiée au *Journal officiel* du Sénat le 5 mai 2022.

ANNEXE

Recrutement sur des fonctions de secrétaire général de mairie

(en application de la loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 et des statuts particuliers des cadres d'emplois d'adjoint administratif, de rédacteur et d'attaché)

	Avant le 1 ^{er} janvier 2028		Après le 1 ^{er} janvier 2028	
Catégories et grades	Communes de moins de 2 000 habitants	Communes de 2 000 à 3 500 habitants	Communes de moins de 2 000 habitants	Communes de 2 000 à 3 500 habitants
C1	NON	NON	NON	NON
C2	OUI	NON	NON	NON
C3	OUI	NON	NON	NON
B	OUI	NON	OUI	NON
Attaché	OUI	OUI	OUI	OUI
Attaché principal	NON	OUI	NON	OUI
Attaché hors classe	NON	NON	NON	NON