



NOTE COMMENTEE DE LA REFORME PORTANT REVALORISATION DU METIER DE SECRETAIRE DE MAIRIE

[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](#)

Après des débats parlementaires impliquant la saisine de la commission mixte paritaire, les députés et sénateurs ont trouvé un compromis sur leur proposition de loi visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie avec l'adoption de la loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie.

Au-delà du changement sémantique du métier, qui devient secrétaire général de mairie, la loi cherche à revaloriser le métier par différentes mesures qui sont pour la majorité précisées par décrets, lesquels sont parus, à l'exception d'un seul, le 17 juillet 2024.

Si certaines dispositions sont évidentes et ne soulèvent aucune difficulté, il y en a d'autres qui sont particulièrement imprécises et impliquent des questionnements complets.

Le service juridique du CDG60 a ainsi procédé à un travail d'analyse juridique approfondi qui présente et explique les problématiques juridiques et l'argumentation.

TABLE DES MATIERES

I. Un changement sémantique	3
II. L'obligation de désigner un unique agent faisant fonction de secrétaire général de mairie	3
III. Un métier valorisé en catégorie B <i>au minimum</i>	6
IV. Une voie dérogatoire temporaire de promotion interne pour les fonctionnaires qui exercent le métier de secrétaire général de mairie	7
V. Une voie dérogatoire pérenne de promotion interne pour les fonctionnaires qui souhaiteraient devenir secrétaires généraux de mairie	14
VI. L'assouplissement de la promotion interne « de droit commun »	20
VII. L'instauration d'un avantage spécifique d'ancienneté au titre des avancements d'échelon	21
VIII. Un nouveau motif de recrutement contractuel sur un emploi permanent de secrétaire général de mairie	23
IX. Le suivi d'une formation obligatoire de secrétaire général de mairie ...	23

I. Un changement sémantique

Le métier de secrétaire de mairie doit désormais s'intituler, depuis le 1^{er} janvier 2024, « **secrétaire général de mairie** ».

Il ne s'agit que d'un changement sémantique qui n'a pas d'incidence sur l'exercice du métier.

Il n'y a donc pas lieu nécessairement de prendre un arrêté ou un avenant à un contrat pour modifier l'appellation de la fonction, sauf en guise d'élément permettant de démontrer que l'agent exerce effectivement le métier de secrétaire général de mairie.

Notre analyse juridique :

Bien que n'étant pas défini par la loi, et notamment à l'article L. 2122-19-1 du Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT), le métier de secrétaire général de mairie implique, pour reprendre l'exposé des motifs de la loi de revalorisation du métier, une « *poly-compétence, qui exige à la fois de la technicité sur des sujets juridiques et budgétaires notamment, mais également des qualités humaines pour garantir la bonne relation avec les élus et les administrés* » puisqu'il suppose de gérer « *des missions diverses et variées, qui relèvent de l'accueil du public, de l'aide aux démarches administratives, de la médiation entre les citoyens et l'administration, du conseil au maire et aux élus municipaux, de la gestion budgétaire, de la comptabilité publique, de la commande publique, du droit funéraire, de l'état civil, de l'organisation des élections, de l'urbanisme, du fonctionnement de la commune et de ses instances, des dossiers de subventions, du suivi des agents techniques et des travaux, etc* », si bien qu'en l'absence d'une ou plusieurs d'entre elles, le métier exercé ne correspond pas à celui de secrétaire général de mairie.

II. L'obligation de désigner un unique agent faisant fonction de secrétaire général de mairie

Selon l'[article L. 2122-19-1 du CGCT](#) issu de l'article 1^{er} de la loi de revalorisation du métier de secrétaire de mairie, la fonction de secrétaire général de mairie ne peut être exercée **que par un seul agent**, à temps complet ou non, dans la même commune de moins de 3 500 habitants (à défaut de Directeur Général des Services (DGS) pour les communes comprises entre 2 000 et 3 500 habitants).

Il résulte, **en premier lieu**, de cette disposition **qu'il ne peut y avoir plusieurs secrétaires généraux de mairie**, à temps complet ou non complet, dans une même commune.

Notre analyse juridique :

Deux motifs peuvent être invoqués pour justifier le caractère unique et exclusif du secrétaire général de mairie dans une commune.

D'une part, l'article L. 2122-19-1 du CGCT, qui fait pour la première fois référence à ce métier, énonce expressément que : « 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. Le secrétaire général de mairie peut exercer ses fonctions à temps partiel ou à temps non complet ».

Le singulier utilisé tend ainsi à démontrer le caractère unique du secrétaire général de mairie au même titre que celui du DGS. Sur ce point, il ne fait aucun doute qu'il ne peut y avoir qu'un seul DGS. Par analogie, il ne peut donc y avoir qu'un secrétaire général de mairie.

D'autre part, le métier de secrétaire général de mairie est, selon l'exposé des motifs de la loi, « poly-compétent, qui exige à la fois de la technicité sur des sujets juridiques et budgétaires notamment, mais également des qualités humaines pour garantir la bonne relation avec les élus et les administrés » puisqu'il suppose de gérer « des missions diverses et variées, qui relèvent de l'accueil du public, de l'aide aux démarches administratives, de la médiation entre les citoyens et l'administration, du conseil au maire et aux élus municipaux, de la gestion budgétaire, de la comptabilité publique, de la commande publique, du droit funéraire, de l'état civil, de l'organisation des élections, de l'urbanisme, du fonctionnement de la commune et de ses instances, des dossiers de subventions, du suivi des agents techniques et des travaux, etc ».

De la sorte, si des agents se partagent ces tâches, ils n'exercent pas effectivement le métier de secrétaire général de mairie.

Ces missions sont **inhérentes et indissociables** du métier.

Cette « poly-compétence » est du reste l'une des raisons qui justifie la revalorisation du métier en catégorie B. Madame le rapporteur de la loi indiquait à cet égard, dans le cadre des conclusions de la commission mixte paritaire, que « dès lors que nous mettons en avant le niveau élevé de responsabilité qui incombe aux secrétaires de mairie, ainsi que le large éventail des compétences attendues, nous devons reconnaître l'emploi de secrétaire de mairie comme un emploi de catégorie B au moins ».

Par conséquent, si plusieurs agents font fonction de secrétaire général de mairie, à temps complet ou non, dans la même commune, **il appartient au maire de désigner l'agent qui sera effectivement le secrétaire général de mairie** et qui devra percevoir, s'il est fonctionnaire, la nouvelle bonification indiciaire (NBI) de 30 points prévus pour cette

fonction, c'est-à-dire la NBI pt. 35 « Secrétariat général dans les communes de 2 000 à 3 500 habitants » ou pt. 36 « Secrétariat de mairie de communes de moins de 2 000 habitants ».

Notre conseil :

Plusieurs indices peuvent être invoqués pour permettre la désignation du secrétaire général de mairie **au-delà de la nature des missions exercées** :

- D'une part, le temps d'emploi de sorte que l'agent qui a le temps d'emploi le plus important est celui qui est censé exercer le plus de missions propres au secrétaire général de mairie.
- D'autre part, la date de recrutement de sorte que l'agent recruté en premier a davantage de légitimité à être le secrétaire général de mairie, sous réserve de son temps d'emploi.
- Enfin, la qualité de fonctionnaire de sorte que l'emploi public permanent de secrétaire général de mairie soit pourvu par un fonctionnaire conformément à l'article L. 311-1 du Code Général de la Fonction Publique.

Il résulte, **en second lieu**, de cet article L. 2122-19-1 du CGCT qu'il ne peut y avoir un secrétaire général de mairie auprès d'un établissement public de coopération intercommunale (à l'instar des syndicats intercommunaux et des communautés de communes).

Notre analyse juridique :

Deux motifs peuvent être invoqués pour justifier cette information.

D'une part, l'article L. 2122-19-1 du CGCT ne fait expressément mention que des communes et s'inscrit dans la partie relative à la commune, alors que les EPCI sont régis par une partie spécifique.

D'autre part, le métier de secrétaire général de mairie n'est pas adapté à un tel établissement. En effet, le métier de secrétaire général de mairie implique une pluralité de missions indissociables qui ne correspondent pas aux compétences et besoins des EPCI. Ces dernières ne gèrent en effet pas les questions d'état civil ou de cimetière ou d'organisation des élections, même dans le cadre de transfert de compétences. Par conséquent, un emploi de secrétaire général de mairie ne saurait être créé dans un EPCI.

Le fait qu'un fonctionnaire ne puisse pas être secrétaire général de mairie dans un EPCI pourrait avoir une incidence considérable sur sa carrière **dans l'hypothèse où il n'exercerait que cet emploi**. Il ne pourrait en effet pas bénéficier des dispositifs de promotion interne dérogatoires ni des bonifications d'ancienneté (**voir ci-après**).

III. Un métier valorisé en catégorie B au minimum

Mesure principale de la valorisation, le métier de secrétaire général de mairie ne pourra plus être exercé par des agents de catégorie C **à compter du 1^{er} janvier 2028**.

Aussi, à compter de cette date, un agent exerçant le métier de secrétaire général de mairie devra **obligatoirement** être **recruté** :

- **En catégorie B** dans les communes de moins de 2 000 habitants
- **En catégorie A** dans les communes de 2 000 à 3 500 habitants, à défaut de DGS.

Il faut indiquer que cette valorisation ne s'applique obligatoirement que pour les **nouveaux recrutements à partir du 1^{er} janvier 2028**.

Rien n'interdit toutefois de recruter un agent en catégorie B ou A d'ici le 1^{er} janvier 2028.

Notre analyse juridique :

Deux motifs peuvent être invoqués pour justifier l'application de la valorisation aux seuls nouveaux recrutements.

D'une part, l'article L. 2122-19-1 du CGTC énoncera, dans sa version applicable au 1^{er} janvier 2028 que, 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 ».*
- *« dans les communes de 2 000 habitants et plus, le maire nomme aux fonctions de secrétaire général de mairie un agent relevant d'un corps ou d'un cadre d'emplois classé dans la catégorie A, sauf s'il nomme un agent pour occuper les fonctions de directeur général des services ».*

Premièrement, l'utilisation du terme « *nomme* » renvoie au premier abord à l'acte de recrutement d'un fonctionnaire pour pourvoir un emploi public permanent de secrétaire général de mairie.

Deuxièmement, cette nomination ne s'applique qu'à compter du 1^{er} janvier 2028. Cette entrée en vigueur différée signifie qu'elle ne peut pas s'appliquer aux agents déjà recrutés car ils ont été au préalable désignés pour effectuer cette fonction.

D'autre part, la loi de revalorisation du métier de secrétaire de mairie a consacré un dispositif dérogatoire de promotion interne pour les fonctionnaires secrétaires généraux de mairie afin de leur permettre de bénéficier d'une promotion en catégorie B avant le 1^{er} janvier 2028.

Enfin, l'article 9 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 indique

que « lorsqu'ils relèvent des grades d'avancement, les adjoints administratifs territoriaux nommés avant le 1^{er} janvier 2028 peuvent être chargés du secrétariat de mairie dans une commune de moins de 2 000 habitants ».

Cette disposition démontre sans aucune ambiguïté qu'un fonctionnaire nommé secrétaire général de mairie en catégorie C avant le 1^{er} janvier 2028 continue à demeurer en catégorie C.

IV. Une voie dérogatoire temporaire de promotion interne pour les fonctionnaires qui exercent le métier de secrétaire général de mairie

Afin de permettre aux maires de faire évoluer leur secrétaire général de mairie, **déjà en poste**, vers la catégorie B et le grade de rédacteur, la loi a consacré un dispositif dérogatoire de promotion interne, appelé « *plan de requalification* », applicable **jusqu'au 31 décembre 2027**.

Ce dispositif de promotion interne « *plan de requalification* » est dérogatoire car il se distingue de la promotion interne « de droit commun » menée par le CDG chaque année avec des quotas.

En effet, ce dispositif est doublement dérogatoire au titre des conditions exigées pour accéder au grade de rédacteur catégorie B et de l'absence de quotas.

Aussi, seront inscrits sur la liste d'aptitude tous les fonctionnaires qui remplissent les conditions sans qu'un quota ne soit déterminé au préalable.

A) Les conditions d'éligibilité

Deux conditions cumulatives sont exigées pour pouvoir prétendre à cette promotion interne dérogatoire « *plan de requalification* ».

1. Les conditions statutaires dérogatoires

Peuvent prétendre à ce dispositif dérogatoire de promotion interne :

- Les fonctionnaires titulaires du grade d'adjoint administratif principal de 2nd classe ou de 1^{re} classe,
- Exerçant effectivement les fonctions de secrétaire général de mairie,
- Depuis au moins 4 ans en qualité d'adjoint administratif (premier grade compris) et comme agent public contractuel.

Bon à savoir :

La condition d'ancienneté est appréciée de manière dérogatoire par rapport à l'**article 13 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991** relatif aux fonctionnaires à temps non complet au motif où les années de services ne sont pas proratisées pour les agents à temps non complet et à temps partiel, même si la durée hebdomadaire de service est inférieure à 17,5/35ème ou à 50 %.

Ces conditions statutaires dérogatoires doivent être réunies au **1^{er} janvier de l'année** au cours de laquelle la liste d'aptitude de promotion interne dérogatoire est établie.

Notre analyse juridique :

Deux motifs peuvent être invoqués pour justifier que les conditions statutaires devront être remplies au 1^{er} janvier de l'année de promotion interne.

D'une part, conformément à l'article 2 de la loi de revalorisation du métier de secrétaire de mairie, le dispositif de promotion interne n'est dérogatoire à celui « de droit commun » consacré à l'article L. 523-1 du CGFP que sur les conditions statutaires exigées et l'absence de quotas.

D'autre part, les décrets d'application n'ont pas modifié le **décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013** relatif aux conditions générales de recrutement et d'avancement de grade sur ce point.

Par conséquent, les règles applicables à la promotion interne « de droit commun » se transposent au dispositif dérogatoire tant qu'aucun texte législatif ou réglementaire ne prévoient le contraire.

Par conséquent, **les fonctionnaires titulaires du grade d'adjoint administratif relevant de l'échelle C1** ne peuvent pas prétendre à ce dispositif ni les fonctionnaires stagiaires ni les agents publics contractuels.

Notre analyse juridique :

L'exclusion des fonctionnaires qui ne sont pas titulaires d'un grade d'avancement et celle des fonctionnaires stagiaires et des contractuels de droit public s'explique sans ambiguïté.

D'une part, en faisant mention des « *fonctionnaires de catégorie C relevant des grades d'avancement de leur cadre d'emplois respectif et exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie* », l'article 2 de la loi de revalorisation du métier réduit le bénéfice du dispositif aux fonctionnaires titulaires d'un grade d'avancement du cadre d'emplois des adjoints administratifs.

En effet, seuls les adjoints administratifs principaux peuvent juridiquement assurer la fonction de secrétaire général de mairie conformément à l'[article 3 du décret n° 2006-1690 du 22 décembre 2006](#) portant statut particulier du cadre d'emplois des adjoints administratifs. Celui-ci énonce, dans sa dernière version, que « [lorsqu'ils relèvent des grades d'avancement, les adjoints administratifs territoriaux nommés avant le 1^{er} janvier 2028 peuvent être chargés du secrétariat de mairie dans une commune de moins de 2 000 habitants](#) », sachant que la version antérieure disposait que « [lorsqu'ils relèvent des grades d'avancement, les adjoints administratifs territoriaux \[...\] peuvent être chargés du secrétariat de mairie dans une commune de moins de 2 000 habitants](#) ».

D'autre part, l'[article 1^{er} du décret n° 2024-826 du 16 juillet 2024](#) fait expressément mention des « [fonctionnaires titulaires des grades d'adjoint administratif territorial principal de 2^e classe et de 1^{re} classe du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux régi par le décret du 22 décembre 2006 susvisé](#) ».

Enfin, les fonctionnaires stagiaires et les contractuels de droit public sont d'autant plus exclus au motif que la promotion interne est nécessairement réservée aux fonctionnaires titulaires.

Pour bénéficier d'une promotion sans passer de concours :

- [Les adjoints administratifs titulaires \(C1\)](#) doivent bénéficier d'un avancement de grade avant d'entreprendre soit les démarches de la promotion interne dérogatoire, soit celles de la promotion interne « de droit commun ».
- [Les fonctionnaires stagiaires](#) doivent attendre d'être titularisés et, pour ceux qui seraient titularisés sur le grade d'adjoint administratif, attendre de bénéficier d'un avancement de grade pour entreprendre les démarches de promotion interne.
- [Les contractuels de droit public](#) peuvent chercher à renégocier leur contrat afin d'être recrutés en catégorie B sous réserve de l'accord du maire et du conseil municipal pour créer un emploi de catégorie B.

2. [Les conditions de formation](#)

Outre le respect des conditions statutaires dérogatoires, les fonctionnaires concernés ne peuvent bénéficier de la promotion interne dérogatoire que s'ils sont à jour de leurs obligations statutaires conformément au [décret n° 2008-512 du 29 mai 2008](#) relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux.

Il importe donc, selon la situation de chaque fonctionnaire, de vérifier s'ils ont suivi la formation statutaire obligatoire dans le cadre du dernier cycle révolu au 1^{er} janvier de l'année de promotion interne (sur les développements sur ces conditions de formation, se reporter au guide de la promotion interne [en cliquant ici](#)).

Notre analyse juridique :

Trois motifs peuvent être invoqués pour justifier que les conditions de formation doivent être remplies au 1^{er} janvier de l'année de promotion interne.

D'une part, conformément à l'article 2 de la loi de revalorisation du métier de secrétaire de mairie, le dispositif de promotion interne n'est dérogatoire à celui « de droit commun » consacré à l'article L. 523-1 du CGFP que sur les conditions statutaires exigées et l'absence de quotas.

D'autre part, les décrets d'application ne précisent pas que les conditions de formation ne doivent pas être respectées. Ils ne consacrent pas de dérogation à cet égard.

Premièrement, le décret n° 2024-826 du 16 juillet 2024 prévoit, en son article 1^{er}, une dérogation à l'article 7 et au II de l'article 8 du décret n° 2012-924 du 30 juillet 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des rédacteurs.

Or, l'article 7 précise que les recrutements au titre de la promotion interne « de droit commun » interviennent selon les modalités définies aux articles 8 et 8-1 du décret n° 2012-924 précité.

Or, la dérogation prévue à l'article 1^{er} du décret n° 2024-826 précité ne s'applique que pour le II de l'article 8, sachant que le III de cet article concerne les conditions de formation.

Deuxièmement, le décret n° 2024-826 précité prévoit une dérogation sur l'appréciation de l'ancienneté pour les fonctionnaires à temps non complet (article 2).

Il faut ainsi comprendre qu'une disposition n'est dérogatoire que si elle est expressément mentionnée.

Or, tel n'est pas le cas pour les conditions de formation, malgré la référence générale à l'article 7 du décret n° 2012-924 précité.

B) La procédure

Aucune procédure n'est formalisée pour permettre cette promotion interne dérogatoire. La seule exigence est que les fonctionnaires remplissant les conditions statutaires et de formation obligatoire doivent être inscrits sur une liste d'aptitude éditée par le Centre de Gestion.

Dans ce cadre, il appartient au Centre de Gestion de :

- Lancer une campagne de promotion interne dérogatoire chaque année ;
- Instruire les dossiers reçus en vérifiant les conditions statutaires et de formation.

- Inscrire sur la liste d'aptitude les fonctionnaires remplissant ces conditions.

Pour information : Le Centre de Gestion est en train de travailler sur les modalités de la procédure de promotion interne dérogatoire.

De plus, il est certain qu'un fonctionnaire doit être présenté à cette voie dérogatoire de promotion interne :

- Par l'autorité territoriale, un agent ne sachant pas s'inscrire sans l'autorisation préalable de son employeur.
- Par l'autorité territoriale dans les conditions de l'article 14 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991 pour un **fonctionnaire qui exerce plusieurs emplois auprès de collectivités ou d'établissements différents**. De la sorte, la candidature devra être faite, sur avis ou sur propositions des autres autorités territoriales concernées, par l'autorité territoriale à laquelle le fonctionnaire consacre la plus grande partie de son temps de travail ou, en cas de durée égale, par l'autorité territoriale qui l'a recruté en premier. En cas de désaccord entre tous les employeurs, la décision est prise à la majorité des 2/3 représentant plus de la moitié de la durée de travail ou à la majorité de la moitié représentant plus des 2/3 de cette durée.

C) Les conséquences de la promotion interne

L'inscription sur la liste d'aptitude établie par le Centre de Gestion aura xxx conséquences.

En premier lieu, elle permettra aux fonctionnaires d'accéder au **grade de rédacteur** après leur nomination expresse par l'autorité territoriale dès lors qu'un emploi de catégorie B ouvert sur le grade de rédacteur aura été créé au préalable par le conseil municipal.

Sur ce point, il existe une incertitude juridique considérable sur les conséquences de la promotion interne dérogatoire pour les fonctionnaires intercommunaux.

Il est certain qu'un fonctionnaire intercommunal dont les emplois sont tous celui de secrétaire général de mairie bénéficiera de la promotion interne sur l'ensemble de ses emplois et restera fonctionnaire intercommunal avec le principe de la carrière unique.

Il en diffère pour le fonctionnaire intercommunal dont les emplois ne sont pas tous celui de secrétaire général de mairie.

Notre analyse juridique :

D'un côté, il semblerait que la promotion interne dérogatoire s'applique à l'ensemble des emplois du fonctionnaire intercommunal peu importe qu'ils relèvent tous du métier de secrétaire général de mairie.

Il est vrai en effet que les dispositions du décret n° 91-298 du 20 mars 1991 semblent considérer que la promotion interne puisse s'appliquer auprès de tous les

employeurs peu importe la nature des emplois exercés tant que les emplois relèvent du même grade et du même cadre d'emplois.

- L'article 7 énonce précisément que « *lorsque le fonctionnaire déjà titulaire d'un grade dans un cadre d'emplois ou d'un emploi est recruté dans le même cadre d'emplois ou emploi, par une autre collectivité ou un autre établissement, il conserve l'échelon du grade ou de l'emploi avec l'ancienneté détenue au jour de sa nomination* ».

Cet article donne ainsi la définition d'un fonctionnaire intercommunal, laquelle n'implique pas obligatoirement le même emploi. La seule condition est l'équivalence de grade dans le même cadre d'emplois.

La notion d' « *emploi* » dans cet article renvoie au cas d'un fonctionnaire qui exercerait un emploi inférieur à 17h30 par semaine. En effet, un fonctionnaire qui exerce un ou plusieurs emplois dont le temps est supérieur ou égale à 17h30 par semaine est recruté dans un cadre d'emplois, tandis qu'un fonctionnaire qui exerce un ou plusieurs emplois pour une durée totale inférieure à 17h30 hebdomadaire est recruté dans un emploi.

- L'article 13 du même décret indique que l'ancienneté au titre d'un avancement ou d'une promotion interne est prise en compte au titre de tous les emplois cumulés.
- L'article 14 du même décret précise que la promotion interne 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.

De plus, ni la loi de revalorisation du métier de secrétaire de mairie ni les décrets d'application ne prévoient de dispositions dérogatoires.

De l'autre, deux éléments peuvent être avancés pour considérer que la promotion interne ne s'appliquerait pas auprès des différents employeurs si tous les emplois exercés ne sont pas celui de secrétaire général de mairie.

Le dispositif dérogatoire de promotion interne est réservé aux fonctionnaires qui exercent le métier de secrétaire général de mairie. Il serait problématique de permettre une promotion du fonctionnaire pour ses autres emplois qui ne relèvent pas du métier de secrétaire général de mairie. Il ne saurait donc plus y avoir d'unicité de la carrière.

Le principe de double bonification d'ancienneté, consacré par la loi de revalorisation du métier, est également consacré au profit des fonctionnaires qui exercent le métier de secrétaire général de mairie.

L'article 1^{er} du [décret n° 2024-827 du 16 juillet 2024](#) relatif à cette bonification indique expressément la nécessité d'exercer ce métier.

L'article 4 du même décret précise de son côté que les dispositions relatives à l'unicité de la carrière au titre de l'avancement et de la promotion interne ne s'appliquent que lorsque les fonctionnaires bénéficiant de la bonification « occupent le même emploi à temps non complet auprès de plusieurs collectivités territoriales ». Il ne pourrait donc s'agir que du métier de secrétaire général de mairie.

*

À notre sens, la promotion interne devrait s'appliquer à l'ensemble des emplois même si tous ne relèvent pas de celui de secrétaire général de mairie.

Les règles de classement sont identiques à celles prévues dans le cadre de la promotion interne « de droit commun », c'est-à-dire conformément aux [articles 13 à 20 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.

En second lieu, elle devrait supposer une nomination **stagiaire** pendant une **durée de 6 mois** par l'intermédiaire d'un **détachement**.

Notre analyse juridique :

La nomination stagiaire reste incertaine.

D'un côté, il semblerait qu'elle ne s'applique pas car l'[article 1^{er} du décret n° 2024-826 du 16 juillet 2024](#) indique précisément que cette voie de promotion interne est dérogatoire de l'article 7 du décret n° 2010-926 du 30 juillet 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des rédacteurs.

Sachant que cet article 7 détermine les modalités de recrutement sur le grade de rédacteur au titre de la promotion interne. Il précise ainsi que « *les recrutements opérés dans le grade de rédacteur au titre de l'article L. 523-1 du code général de la fonction publique interviennent selon les modalités prévues au 2° de l'article 4 et aux articles 9 et 11 du décret du 22 mars 2010 susvisé, et selon les modalités définies aux articles 8 et 8-1 du présent décret* ».

Or, l'article 11 du décret du 22 mars 2010 indique expressément que « *les fonctionnaires inscrits sur les listes d'aptitude prévues aux 2° des articles 4 et 6 et recrutés sur un emploi d'une des collectivités territoriales ou établissements publics mentionnés à l'article L. 4 du code général de la fonction publique sont nommés stagiaires pour une durée de six mois dans les conditions prévues par le décret du 4 novembre 1992 susvisé. Pendant la durée de leur stage, ils sont placés en position de détachement auprès de la collectivité ou de l'établissement qui a procédé au recrutement* ».

De l'autre, il paraîtrait logique qu'elle s'applique car les dérogations à la promotion interne « de droit commun » sont expressément mentionnées par la loi ou par les décrets et non pas une simple référence à une disposition.

Or, le décret du 22 mars 2010 n'a pas été modifié en ce sens.

De plus, un fonctionnaire de catégorie C doit suivre un stage lorsqu'il est nommé à la suite de la promotion interne « de droit commun » même sans changer de fonction. Il y aurait ainsi un traitement inégal qui n'est pas justifié par une situation différente. Il y aurait donc une atteinte au principe d'égalité.

V. Une voie dérogatoire pérenne de promotion interne pour les fonctionnaires qui souhaiteraient devenir secrétaires généraux de mairie

Afin de permettre à des fonctionnaires de devenir secrétaires généraux de mairie, la loi a consacré un dispositif dérogatoire pérenne de promotion interne appelé « *formation-promotion* », qui se distingue de la promotion interne « de droit commun » qui est menée par le CDG chaque année avec des quotas.

En effet, ce dispositif est doublement dérogatoire au titre des conditions exigées pour accéder au grade de rédacteur catégorie B et de l'absence de quotas.

Il est toutefois enserré par des conditions strictes.

A) Les conditions d'éligibilité

Peuvent prétendre à ce dispositif dérogatoire de promotion interne les fonctionnaires remplissant des conditions statutaires s'ils ont validé un examen professionnel sanctionnant une formation qualifiante.

1. Les conditions statutaires dérogatoires

Peuvent prétendre à ce dispositif dérogatoire de promotion interne :

- Les fonctionnaires titulaires d'un grade d'avancement du cadre d'emplois des adjoints administratifs (c'est-à-dire les adjoints administratifs principaux de 2nd et de 1^{re} classes).

Notre analyse juridique :

Ce second dispositif dérogatoire de promotion interne s'applique pour tous les fonctionnaires titulaires d'un grade d'avancement du cadre d'emplois des adjoints administratifs qui n'exercent pas les fonctions de secrétaire général de mairie.

Si la rédaction de l'article 3 de la loi de revalorisation du métier de secrétaire de mairie et de l'article 4 du décret n° 2024-826 du 16 juillet 2024 laissent supposer que cette voie dérogatoire est ouverte pour les fonctionnaires de catégorie C peu importe la filière, il résulte des débats parlementaires, et notamment devant la commission mixte paritaire, que cette voie dérogatoire n'est réservée qu'aux fonctionnaires titulaires d'un grade d'avancement du cadre d'emplois des adjoints administratifs.

Si elle s'inquiétait de l'effet d'aubaine de l'ouverture de ce dispositif aux fonctionnaires qui n'exercent pas le métier de secrétaire de mairie, Madame le rapporteur a indiqué qu'il fallait encadrer davantage le dispositif pour lutter contre cet effet d'aubaine en le réduisant aux fonctionnaires titulaires d'un grade d'avancement du cadre d'emplois des adjoints administratifs, en introduisant le passage d'un examen professionnel en complément de la formation qualifiante et l'obligation d'exercer les fonctions de secrétaire général de mairie pendant une durée déterminée.

De plus, le décret n° 2024-830 du 16 juillet 2024 relatif à la formation qualifiante et le décret n° 2024-831 du 16 juillet 2024 relatif à l'examen professionnel font mention, dans la rubrique « *Publics concernés* », des grades d'adjoints administratifs principaux de 2nd et de 1^{re} classe.

- Comptant au moins 8 ans de services publics effectifs dans un emploi de catégorie C en qualité de contractuel et de fonctionnaire.

Bon à savoir :

Sachant que l'ancienneté de service des fonctionnaires à temps non complet à moins de 17h30 est proratisée par rapport au temps complet. Le décret n° 2024-826 du 16 juillet 2024 ne prévoit pas de dérogation pour ce second dispositif de promotion interne dérogatoire.

Ces conditions statutaires dérogatoires doivent être réunies au **1^{er} janvier de l'année** au cours de laquelle la liste d'aptitude de promotion interne dérogatoire est établie.

Notre analyse juridique :

Deux motifs peuvent être invoqués pour justifier que les conditions statutaires devront être remplies au 1^{er} janvier de l'année de promotion interne.

D'une part, conformément à l'article 2 de la loi de revalorisation du métier de secrétaire de mairie, le dispositif de promotion interne n'est dérogatoire à celui « de droit commun » consacré à l'article L. 523-1 du CGFP que sur les conditions statutaires exigées et l'absence de quotas.

D'autre part, les décrets d'application n'ont pas modifié le [décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013](#) relatif aux conditions générales de recrutement et d'avancement de grade sur ce point.

Par conséquent, les règles applicables à la promotion interne « de droit commun » se transposent au dispositif dérogatoire tant qu'aucun texte législatif ou réglementaire ne prévoient le contraire.

En tout état de cause, les **fonctionnaires titulaires du grade relevant de l'échelle C1** ne peuvent pas prétendre à ce dispositif ni **les fonctionnaires stagiaires ni les agents publics contractuels**.

Notre analyse juridique :

L'exclusion des fonctionnaires qui ne sont pas titulaires d'un grade d'avancement et celle des fonctionnaires stagiaires et des contractuels de droit public s'explique sans ambiguïté.

En premier lieu, en faisant mention « *aux fonctionnaires de catégorie C relevant des grades d'avancement de leur cadre d'emplois respectif* », l'article 3 de la loi de revalorisation du métier réduit le bénéfice du dispositif aux fonctionnaires titulaires d'un grade d'avancement du cadre d'emplois des adjoints administratifs.

En second lieu, l'article 4 du décret n° 2024-826 du 16 juillet 2024 fait expressément mention des « *fonctionnaires de catégorie C relevant des grades d'avancement de leur cadre d'emplois respectif* ».

Enfin, les fonctionnaires stagiaires et les contractuels de droit public sont d'autant plus exclus au motif que la promotion interne est nécessairement réservée aux fonctionnaires titulaires.

Pour bénéficier d'une promotion sans passer de concours :

- Les adjoints administratifs titulaires (C1) doivent bénéficier d'un avancement de grade avant d'entreprendre soit les démarches de la promotion interne dérogatoire, soit celles de la promotion interne « de droit commun ».
- Les fonctionnaires stagiaires doivent attendre d'être titularisés et, pour ceux qui seraient titularisés sur le grade d'adjoint administratif, attendre de bénéficier d'un avancement de grade pour entreprendre les démarches de promotion interne.
- Les contractuels de droit public peuvent chercher à renégocier leur contrat afin d'être recrutés en catégorie B sous réserve de l'accord du maire et du conseil municipal pour créer un emploi de catégorie B.

2. Le suivi d'une formation qualifiante auprès du CNFPT

Il importe pour les fonctionnaires qui souhaiteraient devenir secrétaires généraux de mairie de suivre une formation qualifiante qui doit leur permettre 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).

D'une durée de 56 jours, cette formation est 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, c'est-à-dire :

- 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 sera organisée par le CNFPT, laquelle devra évaluer le suivi de la formation et attester de la validation de chacun des modules.

3. La réussite à un examen professionnel auprès d'un Centre de Gestion

Dès lors que le fonctionnaire aura suivi et validé cette formation, il devra s'inscrire à un examen professionnel comportant une seule épreuve orale, laquelle « *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)* » ([article 2 du décret n° 2024-831 du 16 juillet 2024](#)).

Cet examen professionnel sera organisé par les Centres de Gestion.

Notre analyse juridique :

Le bénéfice de ce dispositif dérogatoire de promotion interne n'entrera en application que lorsque le parcours de formation du CNFPT sera effectif. En effet, tant que le parcours n'est pas ouvert, les fonctionnaires ne peuvent pas y assister et ne peuvent pas davantage s'inscrire à l'examen professionnel auprès du Centre de Gestion compétent.

B) La procédure

Pour bénéficier de cette voie dérogatoire, les fonctionnaires concernés devront prendre l'initiative de s'inscrire, **sous réserve de l'autorisation de leur employeur**, à la formation qualifiante auprès du CNFPT, puis de s'inscrire à l'examen professionnel auprès du Centre de Gestion compétent.

C) Les conséquences de la promotion interne

L'inscription du fonctionnaire sur la liste d'aptitude établie par le Centre de Gestion aura deux conséquences.

En premier lieu, elle permettra au fonctionnaire d'accéder au grade de rédacteur après sa nomination expresse par l'autorité territoriale dès lors qu'un emploi de catégorie B ouvert sur le grade de rédacteur aura été créé au préalable par le conseil municipal.

Les règles de classement sont identiques à celles prévues dans le cadre de la promotion interne « de droit commun », c'est-à-dire conformément aux [articles 13 à 20 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.

L'incertitude juridique sur l'application de la promotion interne dérogatoire sur l'ensemble des emplois du fonctionnaire intercommunal se pose avec la même problématique que celle de la promotion interne dérogatoire « plan de requalification » (voir notre analyse précédemment).

En second lieu, elle imposera une **nomination stagiaire** pendant une **durée de 6 mois** par l'intermédiaire d'un **détachement**.

Notre analyse juridique :

L'article 4 du décret n° 2024-826 du 16 juillet 2024, qui crée un article 8-1 dans le décret n° 2012- 924 du 30 juillet 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des rédacteurs, ne fait pas référence à une dérogation de l'article 7 du décret n° 2012-924 du 30 juillet 2012.

Or, cet article 7 détermine les modalités de recrutement sur le grade de rédacteur au titre de la promotion interne. Il précise ainsi que « les recrutements opérés dans le grade de rédacteur au titre de l'article L. 523-1 du code général de la fonction publique interviennent selon les modalités prévues au 2° de l'article 4 et aux articles 9 et 11 du décret du 22 mars 2010 susvisé, et selon les modalités définies aux articles 8 et 8-1 du présent décret ».

Sachant que l'article 11 du décret du 22 mars 2010 indique expressément que « les fonctionnaires inscrits sur les listes d'aptitude prévues aux 2° des articles 4 et 6 et recrutés sur un emploi d'une des collectivités territoriales ou établissements publics mentionnés à l'article L. 4 du code général de la fonction publique sont nommés stagiaires pour une durée de six mois dans les conditions prévues par le décret du 4 novembre 1992 susvisé. Pendant la durée de leur stage, ils sont placés en position de détachement auprès de la collectivité ou de l'établissement qui a procédé au recrutement ».

En troisième lieu, elle **impose** au fonctionnaire d'exercer pendant **au moins 3 ans** à compter de la date de titularisation le métier de secrétaire général de mairie.

L'article 3 de la loi de revalorisation du métier énonce en effet qu' « un décret précise la durée minimale d'exercice de ces fonctions » et [l'article 7 du décret n° 2024-831 du 16 juillet 2024](#) dispose expressément que le fonctionnaire inscrit sur la liste d'aptitude « ne peut être recruté **que pour exercer **uniquement** les fonctions de secrétaire général de mairie** » et qu' « il a **l'obligation** d'exercer ces fonctions pour une durée minimale de trois ans à compter de la date de sa titularisation ».

Information :

L'état du droit ne précise pas à ce jour les conséquences si jamais le fonctionnaire n'exerce pas le métier de secrétaire général de mairie pendant la période de 3 ans.

Etant donné que le métier de secrétaire général de mairie permet l'attribution d'une double bonification d'ancienneté au titre de l'avancement d'échelon, il serait permis de ne plus lui appliquer cette double bonification.

Aucun fondement juridique ne permettrait en revanche à demander le remboursement à l'agent ou au nouvel employeur le remboursement de la rémunération du fonctionnaire pendant la formation qualifiante.

VI. L'assouplissement de la promotion interne « de droit commun »

Au-delà des voies dérogatoires de promotion interne, la loi de revalorisation du métier de secrétaire de mairie semble également prévoir la prise en compte de l'exercice des fonctions de secrétaire général de mairie dans l'établissement de la liste d'aptitude d'accès dans le cadre de la promotion interne « de droit commun ».

La loi indique en effet, en son article 7, que les Centres de Gestion doivent veiller à ce que les listes d'aptitude de promotion interne « de droit commun » prévoient une part, fixée par décret, de fonctionnaires exerçant le métier de secrétaire général de mairie.

Le décret d'application n'est pas encore paru.

Sous réserve de confirmation du décret, il est toutefois permis de considérer, compte tenu des travaux préparatoire, que la loi de revalorisation du métier de secrétaire de mairie consacre un assouplissement de la promotion interne « de droit commun » pour **l'accès au grade d'attaché territorial catégorie A**. Ainsi, une part des fonctionnaires inscrits sur la liste d'aptitude d'accès au grade d'attaché devra exercer le métier de secrétaire général de mairie de sorte que des quotas d'accès à ce grade seraient fléchés pour les fonctionnaires exerçant le métier de secrétaire général de mairie dès lors qu'ils remplissent les conditions statutaires de promotion interne « de droit commun » pour le grade d'attaché territorial.

Notre analyse juridique :

Trois motifs peuvent être avancés pour justifier cette promotion facilitée en catégorie A des fonctionnaires de catégorie B exerçant le métier de secrétaire général de mairie.

D'une part, le fait que la liste d'aptitude de promotion interne « de droit commun » de l'article L. 523-1 du CGFP prévoit une part de fonctionnaires exerçant le métier de secrétaire général de mairie ne peut que signifier le fléchage de quotas pour ces agents. Il n'y aurait en effet aucune utilité à seulement indiquer à titre purement statistique la représentativité des fonctionnaires exerçant le métier de secrétaire général de mairie parmi les lauréats inscrits sur la liste d'aptitude d'attaché territorial.

D'autre part, ce fléchage des quotas ne saurait s'appliquer sur la liste d'aptitude de promotion interne « de droit commun » pour l'accès au cadre d'emplois des rédacteurs car les conditions statutaires du dispositif dérogatoire de promotion interne sont plus favorables.

Enfin, le rapport sur la proposition de loi présenté devant la commission mixte paritaire et les débats lors de la commission mixte paritaire mettent parfaitement en évidence la nécessité de faciliter la promotion des fonctionnaires catégorie B qui exercent le métier de secrétaire général de mairie au titre de la catégorie A.

Madame le Rapporteur propose de rétablir l'article 2 ter qui avait été introduit par le Sénat et supprimé par l'Assemblée Nationale. Cet article reprenait les mêmes dispositions que celles consacrées dans la loi de revalorisation du métier de secrétaire général de mairie.

Dans les débats devant la commission mixte paritaire, Madame le Rapporteur indiquait la nécessité de prévoir un dispositif exceptionnel favorisant la promotion dans la catégorie A des fonctionnaires de catégorie B exerçant le métier de secrétaire général de mairie, qui représentent près d'un quart des effectifs.

À cette préconisation, le Ministre de la Fonction Publique avait expressément répondu que la proposition de loi permettait « *aux secrétaires généraux de mairie de catégorie B de bénéficier d'une priorité pour la promotion en catégorie A, via la réintégration de l'article 2 ter - il s'agit pour nombre d'entre vous d'un apport important de la commission mixte paritaire* ».

Compte tenu de la rédaction identique de l'article 7 de la loi de revalorisation du métier de secrétaire de mairie par rapport à celle de l'article 2 ter de la proposition de loi et de la volonté du législateur et du Gouvernement à cet égard, il faut considérer, sous réserve de confirmation du décret, que les fonctionnaires de catégorie B exerçant le métier de secrétaire général de mairie pourront prétendre à une promotion interne « de droit commun » facilitée pour accéder au grade d'attaché territorial.

VII. L'instauration d'un avantage spécifique d'ancienneté au titre des avancements d'échelon

La loi instaure un double avantage spécifique d'ancienneté au titre de l'avancement d'échelon à compter du 1^{er} août 2024 pour les **fonctionnaires titulaires ou stagiaires** qui :

- relèvent du cadre d'emplois des attachés territoriaux ou du cadre d'emplois des rédacteurs ou qui sont titulaires d'un grade d'avancement du cadre d'emplois des adjoints administratifs (c'est-à-dire les adjoints administratifs principaux de 2nd ou de 1^{re} classe) ou du cadre d'emplois en voie d'extinction des secrétaires de mairie **et**,
- exercent effectivement les missions de secrétaire général de mairie.

L'avantage obligatoire automatique attribue **6 mois** d'ancienneté tous les 8 ans de services publics effectifs sur les missions de secrétaire général de mairie.

L'avantage facultatif à la discrétion de l'autorité territoriale attribue **entre 1 et 3 mois** d'ancienneté par période d'au moins 3 ans de services publics effectifs sur les missions de secrétaire général de mairie à la suite de l'appréciation professionnelle du fonctionnaire en tenant compte de critères définis dans les lignes directrices de gestion de la commune qui doivent être adoptées après avis du Comité Social Territorial (CST).

Lorsqu'un fonctionnaire exerce le métier de secrétaire général de mairie dans plusieurs communes, il faut faire application de [l'article 14 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991](#) par renvoi de [l'article 4 du décret n° 2024-827 du 16 juillet 2024](#), c'est-à-dire que l'attribution de l'avantage facultatif d'ancienneté est subordonnée à la décision prise, sur avis ou sur propositions des autres autorités territoriales concernées, par l'autorité territoriale à laquelle le fonctionnaire consacre la plus grande partie de son temps de travail ou, en cas de durée égale, par l'autorité territoriale qui l'a recruté en premier. En cas de désaccord entre tous les employeurs, la décision est prise à la majorité des 2/3 représentant plus de la moitié de la durée de travail ou à la majorité de la moitié représentant plus des 2/3 de cette durée.

Les années de services dans les fonctions de secrétaire général de mairie effectuées avant le 1^{er} août 2024 ouvrent droit à la double bonification d'ancienneté dans les limites, respectivement, de huit et trois années.

L'exercice des fonctions de secrétaire général de mairie comme adjoint administratif territorial C1 et comme agent contractuel est pris en compte, le cas échéant, pour le calcul de la durée de services dans les limites de huit et 3 ans respectivement.

Notre analyse juridique :

La même ambiguïté se pose que celle-ci qui est soulevée pour la promotion interne dérogatoire. En effet, un fonctionnaire intercommunal qui exerce plusieurs emplois du même grade mais qui ne concernent pas tous le métier de secrétaire général de mairie pourrait-il bénéficier de la bonification d'ancienneté et, le cas échéant, de l'avancement d'échelon qui en résulterait, auprès de tous ses employeurs ?

D'un côté, étant titulaire du même grade, l'agent devrait bénéficier du dispositif auprès de tous ses emplois. Le principe de la carrière énuméré aux articles 7 et 13 du décret n° 91- devrait ainsi s'appliquer.

De l'autre, la bonification d'ancienneté a été consacrée pour valoriser le métier de secrétaire général de mairie de sorte que seuls les fonctionnaires exerçant effectivement ce métier sont censés en bénéficier.

*

À notre sens, malgré le lien entre cette bonification et l'exercice effectif du métier de secrétaire général de mairie, la bonification d'ancienneté devrait pouvoir s'appliquer auprès de l'ensemble des emplois même ceux qui ne sont pas celui de secrétaire général de mairie.

Pour information : Le Pôle Juridique et Carrières du CDG60 est en train de travailler sur les modalités de gestion de la carrière des fonctionnaires concernés au titre de ces bonifications d'ancienneté, et notamment du paramétrage de l'application AGIRHE.

VIII. Un nouveau motif de recrutement contractuel sur un emploi permanent de secrétaire général de mairie

À compter du 1^{er} janvier 2024, il est permis pour une autorité territoriale de recruter en qualité de contractuel de droit public un agent pour exercer en permanence les missions de secrétaire général de mairie sans rechercher au préalable un fonctionnaire.

Cette voie dérogatoire de recrutement sur un emploi permanent n'est permise que pour les communes **de moins de 2 000 habitants**.

Précision :

Ce nouveau motif de recrutement pour les communes de moins de 2 000 habitants ne vaut que pour pourvoir un emploi permanent de secrétaire général de mairie. Il ne doit ainsi pas être confondu avec le motif de recrutement contractuel prévu au 3^o de l'article L. 332-8 du CGFP qui concerne l'ensemble des emplois publics, hors celui de secrétaire général de mairie, pour les communes de moins de 1 000 habitants.

Pour les autres communes, le recrutement d'un contractuel n'est possible que lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et en cas de recherche infructueuse d'un fonctionnaire (2^o de l'article L. 332-8 du CGFP).

IX. Le suivi d'une formation obligatoire de secrétaire général de mairie

À compter du 1^{er} août 2024, les agents publics (fonctionnaires et contractuels de droit public) recrutés pour exercer effectivement un emploi de secrétaire général de mairie devront recevoir, **dans un délai d'un an à compter de leur prise de poste**, une formation adaptée aux besoins de la collectivité concernée ([article L. 422-34-1 du CGFP](#)) d'une durée de **15 jours auprès du CNFPT**.

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

Cette formation obligatoire pour les primo recrutements à compter du 1^{er} août 2024 se cumule avec les autres formations statutaires obligatoires que sont la formation d'intégration et la formation de professionnalisation tout au long de la carrière.

Bon à savoir :

Le suivi de la formation de professionnalisation à la suite de l'affectation sur un premier emploi de secrétaire général de mairie exonère l'agent public concerné de suivre la formation de professionnalisation au premier emploi prévue au 1° de l'[article 11 du décret n° 2008-512 du 29 mai 2008](#) relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux.

Toutefois, lorsqu'il a déjà suivi la formation de professionnalisation au premier emploi mentionnée au 1° de l'article 11 du décret n° 2008-512 précité, l'agent public qui suit la formation 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 suivie au titre de l'affectation sur un premier emploi de secrétaire général de mairie.