



Réunion exceptionnelle – La revalorisation du métier de secrétaire de mairie

12 décembre 2024



**Pour approfondir,
reportez-vous à
notre note pratique
[en cliquant ici.](#)**

Propos introductifs

- 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, et par une circulaire de la Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL).
- Cette [circulaire du 18 octobre 2024](#) apporte des éléments de réponse importants et permet d'achever l'analyse de cette réforme du métier de secrétaire général de mairie.



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 importe cependant de prendre **un arrêté ou un avenant à un contrat** pour modifier l'appellation de la fonction et surtout **pour procéder formellement à la désignation de l'agent exerçant effectivement cette mission.**

Retrouvez un modèle d'arrêté [en cliquant ici.](#)



Obligation de désigner un secrétaire général de mairie

- Un secrétaire général de mairie doit exercer dans une commune. Il s'agit même **d'une obligation de disposer d'un tel emploi**, à défaut de directeur général des services.
- Il est toutefois permis qu'un agent public soit recruté par un établissement public pour être mis à disposition, dans le cadre d'une logique de mutualisation, auprès de communes membres pour exercer le métier de secrétaire général de mairie.

Le cas de la désignation d'un SGM dans une commune



Des agents qui se partageraient les missions de secrétaire général de mairie ne peuvent pas être considérés comme étant des secrétaires généraux de mairie. Par exemple, un agent se charge de l'état civil, de l'urbanisme, du cimetière et des élections, tandis qu'un autre s'occupe du budget, de la comptabilité et des conseils municipaux. **Ils n'exercent pas alternativement la fonction. Ils ne sont donc pas secrétaires généraux de mairie.**

- **Principe** : un maire ne peut avoir **qu'un seul secrétaire général de mairie** et qu'il lui appartient obligatoirement d'en désigner un à défaut, dans une commune entre 2 000 et moins de 3 500 habitants, de directeur général des services (art. L. 2122-19-1 du CGCT).
- **Exception** : il ne peut y avoir dans une commune plusieurs secrétaires généraux de mairie **que si et seulement si** les agents **sont à temps non complet et exercent alternativement la fonction de secrétaire général de mairie**. Dans ce cas, ils se partageront la nouvelle bonification indiciaire (NBI) de 30 points au prorata de leur temps de travail.



- Par conséquent, si plusieurs agents font fonction de secrétaire général de mairie à temps complet ou à temps non complet sans exercer alternativement toutes les missions, **il appartient au maire de désigner l'agent qui sera effectivement le seul 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 ».



Le cas de la désignation d'un SGM en-dehors d'une commune

Deux cas de figure doivent être distingués.

- **D'une part**, il est certain qu'un agent public ne peut pas être considéré comme étant secrétaire général de mairie s'il est recruté par un établissement public sans être mis à disposition de communes membres en cette qualité. De la sorte, un syndicat intercommunal qui recrute un agent pour simplement gérer ses affaires n'est pas un secrétaire général de mairie.
- **D'autre part**, il est admis qu'un agent public soit considéré comme étant secrétaire général de mairie s'il est recruté par un établissement public de coopération intercommunale avec ou sans fiscalité propre **si et seulement s'il est mis à disposition, dans le cadre d'une logique de mutualisation, auprès de communes membres pour exercer les fonctions de secrétaire général de mairie.**

Un métier valorisé *au minimum* en catégorie B



- **À compter du 1^{er} janvier 2028**, il ne sera plus possible de recruter un agent de catégorie C comme secrétaire général de mairie.
- Il résulte de ce principe une conséquence différente selon que les agents exercent déjà ou non la fonction de secrétaire général de mairie au 1^{er} janvier 2028.

Le cas des agents recrutés pour la première fois à compter du 1^{er} janvier 2028 en qualité de secrétaire général de mairie



- Les nouveaux recrutements à compter du 1^{er} janvier 2028 devront être faits **obligatoirement** :
 - **En catégorie B** dans les communes de moins de 2 000 habitants ;
 - **En catégorie A** dans les communes de 2 000 à moins de 3 500 habitants, à défaut de DGS.
- De la sorte, un fonctionnaire ne pourra être recruté en catégorie B que s'il est déjà titulaire du grade de rédacteur, tandis qu'un contractuel de droit public pourra et même sera directement être recruté en catégorie B sur le grade de rédacteur.



Le cas des agents exerçant préalablement au 1^{er} janvier 2028 la fonction de secrétaire général de mairie

La situation est différente selon que l'agent est fonctionnaire ou contractuel de droit public.

Pour un fonctionnaire catégorie C

- Il continuera à exercer ses missions de secrétaire général de mairie en catégorie C, sauf s'il est nommé après réussite au concours de rédacteur ou à la suite d'une promotion interne.
- Si après réussite à un concours ou inscription sur la liste d'aptitude de promotion interne, le fonctionnaire n'a pas été nommé avant le 1^{er} janvier 2028, l'autorité territoriale sera toutefois tenue de le nommer en catégorie B à compter du 1^{er} janvier 2028, **s'il exerce toujours le métier de secrétaire général de mairie après cette date.**

Pour un contractuel de droit public catégorie C

- Il continuera à exercer ses missions de secrétaire général de mairie en catégorie C.
- Toutefois, il existe deux dérogations :
 - **D'une part**, l'autorité territoriale dispose de la **faculté** de proposer, **en cours de contrat à durée déterminée ou indéterminée**, un nouveau contrat en catégorie B, au minimum, sur le grade de rédacteur soit avant le 1^{er} janvier 2028, soit à compter du 1^{er} janvier 2028.
 - **D'autre part**, l'autorité territoriale aura **l'obligation**, **en cas de renouvellement au terme du contrat à durée déterminée**, de proposer un nouveau contrat en catégorie B, au minimum, sur le grade de rédacteur.



Le cas des agents exerçant en CDI préalablement au 1^{er} janvier 2028 la fonction de secrétaire général de mairie

- En cas de modification d'un contrat en CDI en passant de la catégorie C à la catégorie B, la législation et la réglementation ainsi que la circulaire de la DGCL ne précisent pas si l'agent pourra continuer à bénéficier d'un CDI en catégorie B.
- En effet, en vertu des articles L. 332-10 et L. 332612 du CGFP, un CDI est subordonné à l'exercice d'un emploi qui relève de la même catégorie hiérarchique.
- Il est toutefois logique, compte tenu de la revalorisation imposée, que le CDI en catégorie C se transforme en CDI catégorie B dès lors que l'agent exerce bien les fonctions de secrétaire général de mairie.

UNE VOIE DEROGATOIRE TEMPORAIRE DE PROMOTION INTERNE POUR LES FONCTIONNAIRES QUI EXERCENT LE METIER DE SECRETAIRE GENERAL DE MAIRIE



- Afin de permettre aux maires de faire évoluer leur secrétaire général de mairie, **déjà en poste avant le 1^{er} janvier 2028**, vers la catégorie B et le grade de rédacteur, la loi a consacré un dispositif dérogatoire de promotion interne, appelé « plan de requalification », **applicable chaque année jusqu'au 31 décembre 2027**.
- **Aussi, les fonctionnaires en catégorie C qui exercent le métier de secrétaire général de mairie antérieurement au 1^{er} janvier 2028 ne pourront accéder au grade de rédacteur que s'ils sont présentés par leur employeur à la promotion interne dérogatoire et s'ils remplissent les conditions imposées.**



Les conditions d'éligibilité

- **Deux conditions cumulatives** sont exigées pour pouvoir prétendre à cette promotion interne dérogatoire « plan de requalification ».
 - Les conditions statutaires
 - Les conditions de formation
- Ces deux conditions sont appréciées au 1^{er} janvier de l'année de promotion interne. Ainsi, pour la campagne de promotion interne 2025, les conditions sont appréciées au 31 décembre 2024.



Les conditions statutaires sont consacrées par l'article 2 de la loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 et par l'article 1^{er} du décret n° 2024-826 du 16 juillet 2024.

Les conditions statutaires

- **Trois conditions cumulatives** doivent être réunies au 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle la liste d'aptitude de promotion interne dérogatoire est établie :
 - Être fonctionnaire titulaire du grade d'adjoint administratif principal de 2nd classe (C2) ou de 1^{re} classe (C3).
 - Exercer effectivement les fonctions de secrétaire général de mairie au 1^{er} janvier de l'année.
 - Depuis au moins 4 ans en qualité d'adjoint administratif titulaire ou stagiaire (C1, C2, C3) et comme agent public contractuel.
- Les années de services effectifs sur le métier de secrétaire général de mairie à temps non complet ou à temps partiel **sont considérées comme du temps complet, même si la durée hebdomadaire de service est inférieure à 17,5/35ème ou à 50 %.**



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.**



Les conditions de formation

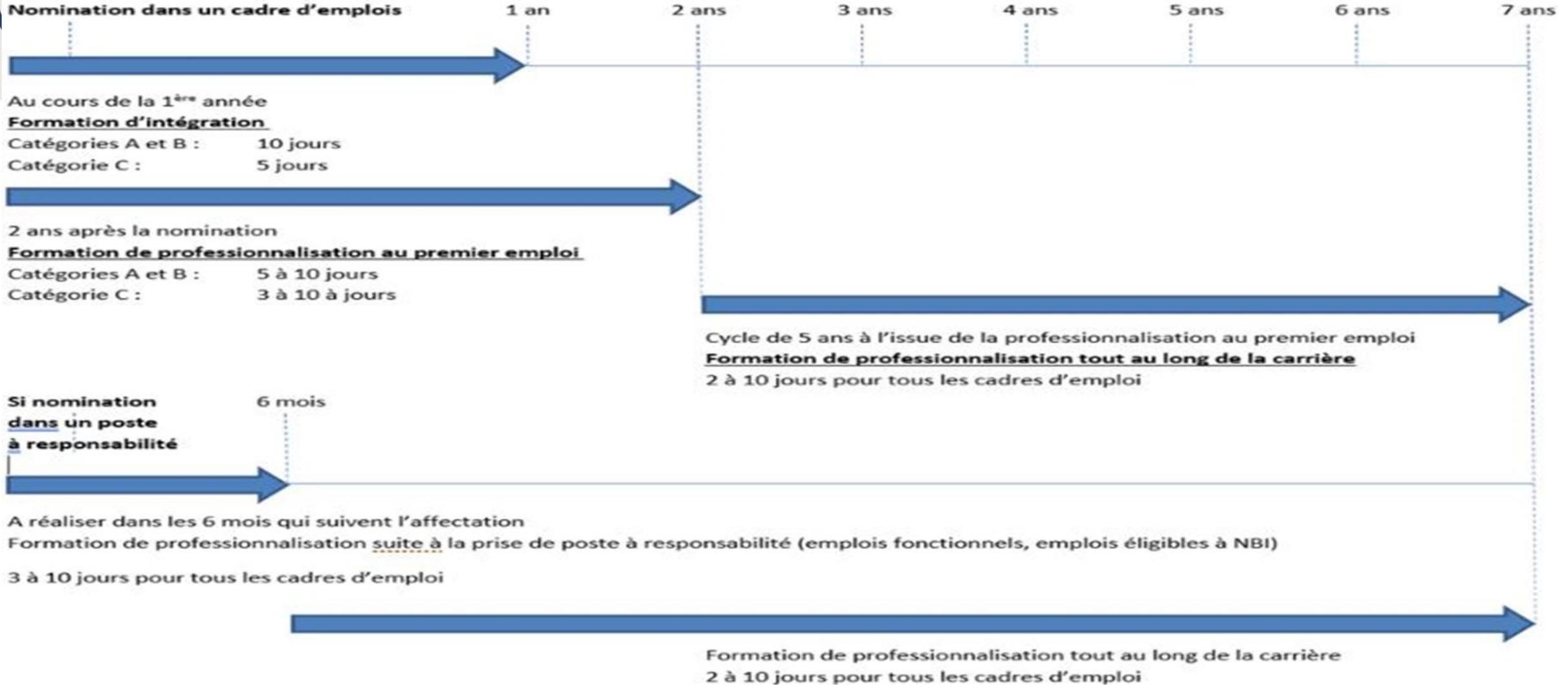
- Les fonctionnaires concernés ne peuvent bénéficier de la promotion interne dérogatoire que s'ils sont à jour de leurs **obligations de formations statutaires** conformément au décret n° 2008-512 du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux.
- Il importe donc, selon la situation de chaque fonctionnaire, de vérifier s'il a suivi le nombre de jours obligatoires de formation statutaire.



Rappel – Tableau récapitulatif des formations statutaires obligatoires

Catégorie de formations	Nombre de jours	Temporalité	Incidence
Formation d'intégration	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 10 jours pour les catégories A et B ➤ 5 jours pour la catégorie C 	Pendant la première année suivant la nomination	Conditionne la titularisation
Formation de professionnalisation au 1 ^{er} emploi	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 5 à 10 jours pour les catégories A et B ➤ 3 à 10 jours pour la catégorie C 	Dans les deux ans suivants la nomination	Conditionne la recevabilité des dossiers au titre de la promotion interne et l'inscription sur la liste d'aptitude
Formation de professionnalisation tout au long de la carrière	2 à 10 jours par période de 5 ans pour toutes les catégories (A, B et C)	Après la formation de professionnalisation au 1 ^{er} emploi	
Formation de professionnalisation à la suite de l'affectation sur un poste à responsabilité	3 à 10 jours pour toutes les catégories (A, B et C)	Dans les 6 mois suivant l'affectation	

Rappel - Schéma récapitulatif des formations statutaires obligatoires





Appréciation des conditions de formation

- Jusqu'à présent, le CDG60 appréciait les conditions de formation en se fondant sur le cycle révolu, c'est-à-dire que le fonctionnaire devait être à jour de ses obligations dans le cadre du dernier cycle révolu peu importe s'il était à jour dans le cadre des cycles précédents. Chaque période révolue, c'est-à-dire terminée, s'appréciait donc indépendamment des autres.
- Cette pratique doit être revue à la suite du [décret n° 2024-907 du 8 octobre 2024](#) qui assouplit l'appréciation de cette condition en introduisant un mécanisme de validation a posteriori des obligations de formation non satisfaites par un fonctionnaire territorial, pour les périodes révolues, et de lever ainsi un frein à la promotion interne des fonctionnaires territoriaux tout en maintenant le caractère obligatoire de la formation.



Retrouvez des exemples d'appréciation des conditions de formation dans notre document [en cliquant ici](#).

- Dans ce cadre, il est permis d'assouplir l'appréciation des conditions de formation en procédant à une analyse en deux temps :
 - **Premièrement**, vérifier si le fonctionnaire remplit les conditions **sur le dernier cycle révolu** après détermination des différentes périodes révolues depuis sa nomination sur le dernier cadre d'emplois.
 - **Deuxièmement, à défaut**, vérifier si le fonctionnaire remplit au moins 2 jours de formation obligatoire sur les 5 dernières années au 1^{er} janvier de l'année de promotion interne.



Les pièces justificatives

- Pour que les formations suivies soient réellement prises en compte, il importe **impérativement** de se prévaloir d'une **attestation du CNFPT** précisant **l'intitulé et la durée de la formation et les dates ainsi que le type de formation au titre duquel elle a été suivie.**
- Il faut ainsi veiller :
 - À ce que le bon type de formation soit indiqué dans l'attestation, ainsi que la durée et les dates.
 - À transmettre les attestations à son autorité territoriale pour que celle-ci les communique dans le dossier de promotion interne.
 - **Aucun dossier ne sera accepté si les attestations établies par le CNFPT ne sont pas jointes et/ou ne sont pas conformes.**

Le cas des dispenses



- Si un fonctionnaire ne remplit pas tout ou partie des conditions de formation sur les périodes révolues, il peut, **par l'intermédiaire de son employeur, demander une dispense totale ou partielle auprès du CNFPT.**
- Ce dispositif des dispenses permet de faire reconnaître par le CNFPT des formations professionnelles suivies par les agents territoriaux en-dehors du CNFPT au titre de la formation de professionnalisation ou qui n'ont pas pu être effectuées dans les délais prévus par les statuts.
- **Ce qui importe est que les formations suivies en-dehors du CNFPT soient en adéquation avec les responsabilités qui incombent aux fonctionnaires.**



- La demande doit être adressée au CNFPT **par l'employeur après concertation de l'agent** (article 17 du décret n° 2008-512 précité) en remplissant le formulaire dédié disponible [en cliquant ici](#).
- En cas de reconnaissance, l'autorité territoriale devra transmettre dans le dossier de promotion interne la **notification d'accord total ou partiel de la dispense**.
- **Pour être prise en compte**, la notification devra être **signée du CNFPT et indiquer le type de formation reconnue ainsi que le nombre de jours retenus et la période**.
- Il importe également **d'anticiper** les demandes de dispense pour que l'accord du CNFPT puisse être transmis au CDG60 **avant la clôture de campagne de promotion interne**.



La campagne de promotion interne dérogatoire sera ouverte à compter du 6 janvier 2025.

Les dossiers de promotion interne dérogatoire devront être communiqués par courrier au CDG60 entre le 6 janvier 2025 et le 31 janvier 2025 cachet de La Poste faisant foi.

Il importe ainsi d'attendre la publication de l'arrêté du Président du Centre de Gestion de l'Oise portant ouverture de la campagne de promotion interne dérogatoire avant de transmettre des dossiers.

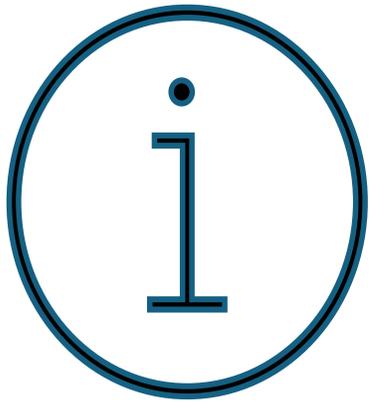
La procédure de promotion interne

- Pour bénéficier de cette promotion interne, il appartient que les fonctionnaires soient présentés par leur employeur à la campagne de promotion interne gérée par le CDG60.
- **Pour un fonctionnaire intercommunal**, c'est-à-dire qui exerce plusieurs emplois du même grade auprès de collectivités ou d'établissements différents :
- 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.



Le formulaire de saisine et l'ensemble des documents seront publiés sur notre site Internet lors de l'ouverture de la campagne de promotion interne le 6 janvier 2025.

Aucun document ne sera communiqué avant cette date.





Les conséquences de la promotion interne

- Lorsqu'il est inscrit sur la liste d'aptitude de promotion interne dérogatoire établie par le Président du CDG60 après instruction des dossiers, **l'agent doit être nommé par une autorité territoriale.**
- **L'inscription sur la liste d'aptitude ne vaut pas nomination.**
- Il faut distinguer les conséquences **selon que le fonctionnaire est intercommunal ou non.**



Le cas d'un fonctionnaire qui n'exerce qu'un seul emploi

- Un fonctionnaire inscrit sur la liste d'aptitude sera **nommé stagiaire par détachement pour une durée de 6 mois** sur le grade de rédacteur, **si et seulement si** l'autorité territoriale décide de le nommer en prenant un arrêté et s'il existe un emploi vacant ou créé de catégorie B ouvert sur le grade de rédacteur, avant d'être titularisé.



Le cas d'un fonctionnaire qui exerce plusieurs emplois de même grade – Fonctionnaire intercommunal

Plusieurs situations peuvent intervenir selon les décisions prises par les différents employeurs.

Tous les employeurs souhaitent promouvoir le fonctionnaire

Le fonctionnaire sera ainsi nommé stagiaire par détachement pour une durée de 6 mois sur le grade de rédacteur **auprès de chacun des employeurs si et seulement si** chaque employeur prend un arrêté de nomination et s'il existe un emploi vacant ou créé de catégorie B ouvert sur le grade de rédacteur auprès de chacun des employeurs.

Tous les employeurs ne souhaitent pas promouvoir le fonctionnaire

Le fonctionnaire n'est nommé rédacteur stagiaire qu'auprès de l'employeur ou des employeurs qui le souhaite(nt) et reste fonctionnaire en catégorie C pour les autres emplois.



- Dans les deux cas de figure, **au terme du stage** :
 - Soit l'agent est titularisé en catégorie B auprès de tous les employeurs.
 - Soit l'agent n'est titularisé en catégorie B qu'auprès de l'employeur ou des employeurs qui le souhaite(nt) et reste en catégorie C auprès des autres. Le fonctionnaire deviendra ainsi **fonctionnaire pluricommunal**, c'est-à-dire qu'il aura **deux carrières différentes**.

UNE VOIE DEROGATOIRE PERENNE DE PROMOTION INTERNE POUR LES FONCTIONNAIRES QUI SOUHAITERAIENT DEVENIR SECRETAIRES GENERAUX DE MAIRIE



Pour des informations sur ce dispositif, reportez-vous à notre note pratique [en cliquant ici](#).

- 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 CNFPT et le CDG chaque année avec des quotas.
- Cette voie dérogatoire implique :
 - De respecter des conditions statutaires
 - De suivre une formation de 56 jours auprès du CNFPT
 - De passer et de réussir un examen professionnel organisé par le CDG60

Un assouplissement de la promotion interne de droit commun



- Au-delà des voies dérogatoires de promotion interne, il est prévu 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 »**.
- **Le décret d'application n'est pas encore paru.**
- Une part des fonctionnaires inscrits sur la liste d'aptitude d'accès aux grades de **rédacteur ou d'attaché territorial devra exercer le métier de secrétaire général de mairie de sorte que des quotas d'accès à ces grades seront fléchés pour les fonctionnaires de catégorie B 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 concerné.



L'instauration d'un double avantage spécifique d'ancienneté

- 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 (C2 ou C3) ou du cadre d'emplois en voie d'extinction des secrétaires de mairie **et**
 - Exercent effectivement les missions de secrétaire général de mairie.



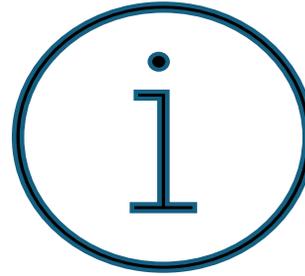
L'instauration d'un avantage spécifique d'ancienneté obligatoire

- Sont attribués automatiquement **6 mois d'ancienneté tous les 8 ans** de services publics effectifs sur les missions de secrétaire général de mairie comme adjoint administratif titulaire ou stagiaire (grade C1 compris) et comme agent public contractuel.

Exemples

Exemple 1 : le 01/08/2024, un SGM exerce les fonctions depuis 12 ans (01/08/2012) dans une commune de 1 800 habitants. Au 01/08/2024, il bénéficie d'une bonification d'ancienneté de 6 mois. Il pourra à nouveau en bénéficier 8 ans plus tard, le 01/08/2032.

Exemple 2 : Le 01/08/2024, un SGM exerce les fonctions depuis 6 ans (01/08/2018). Le 01/08/2026, il bénéficiera de la bonification d'ancienneté obligatoire de 6 mois. Il pourra à nouveau en bénéficier 8 ans plus tard, le 01/08/2034.



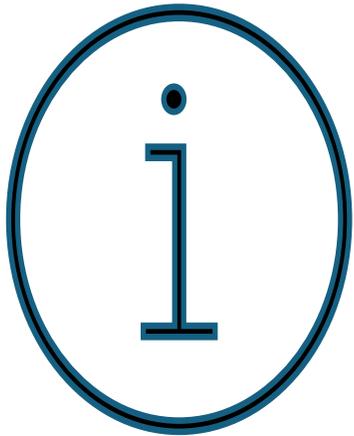
- Le Pôle Juridique et Carrières du CDG60 a mis en place une démarche pour permettre un accompagnement, dans le respect de la réforme, dans l'attribution de la bonification d'ancienneté obligatoire.
- Il vous appartient de renvoyer à votre conseillère statutaire l'état des services de secrétaire général de mairie [en cliquant ici](#) et l'arrêté de désignation en qualité de secrétaire général de mairie [en cliquant ici](#).
- Dès réception, un arrêté de bonification d'ancienneté vous sera adressé et, si nécessaire selon les cas, l'arrêté d'avancement d'échelon.

L'instauration d'un avantage spécifique d'ancienneté facultatif

- Sont attribués en complément, **à la discrétion de l'autorité territoriale, 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 comme adjoint administratif titulaire ou stagiaire (grade C1 compris) et comme agent contractuel, **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).**

Pour un fonctionnaire intercommunal, 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.





- Le Pôle GPET du CDG60 a préparé :
 - Un modèle de LDG complet incluant les critères d'appréciation pour l'attribution de cette bonification d'ancienneté (**à utiliser par les collectivités et établissements n'ayant pas instauré leur LDG ou qui souhaiteraient modifier leur LDG**) disponible [en cliquant ici](#).
 - Un modèle d'arrêté qui modifie les LDG déjà mises en œuvre (à utiliser pour les collectivités et établissements qui ont déjà instauré leur LDG et qui ne veulent pas les modifier) disponible [en cliquant ici](#).
- Vous pouvez le contacter via l'adresse gp@cdg60.com.



Retrouvez un modèle de contrat [en cliquant ici](#).

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**.
- 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.



Une formation obligatoire propre à l'emploi de secrétaire général de mairie

- Les agents publics (**fonctionnaires et contractuels de droit public**) recrutés, **à compter du 1^{er} août 2024, pour la première fois** pour exercer 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).
- Cette formation sera assurée par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT).
- Cette formation obligatoire pour les primo recrutements se cumulera avec les autres formations statutaires obligatoires.
- Selon le projet de décret, il semblerait que la durée de la formation soit fixée à **15 jours**.

Merci pour votre participation en nombre !

