

## LES RECOMMANDATIONS

### A. Mieux connaître le métier

- 1) Créer le titre de « secrétaire général de mairie » quand le poste est tenu par un agent de catégorie B. Prévoir que les agents de catégorie A puissent soit devenir « secrétaire général de mairie », quelle que soit la strate (- 3 500 habitants), soit demeurer « directeur général des services » (DGS) (+ 2 000 habitants) ;
- 2) Dans une logique de clarté et de simplification administrative : établir une circulaire cadre recensant les différents statuts, missions, sujétions et avantages des différents postes de direction occupés en collectivité territoriale, et présentant les concordances avec les postes occupés dans les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) ;
- 3) Créer une prime de responsabilité pour les emplois de secrétaire de mairie et de secrétaire général de mairie désignés par arrêté du maire, dont le montant sera fixé par le maire sur la base de critères objectifs clairement établis par voie réglementaire ;
- 4) Mettre en place une procédure de nomination du secrétaire ou secrétaire général de mairie par un arrêté du maire qui vaut attribution de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et mise en place de la prime de responsabilité pour les communes de moins de 3 500 habitants. Il est rappelé qu'il ne peut y avoir qu'un seul secrétaire de mairie, secrétaire général de mairie ou DGS par collectivité. Cette préconisation implique l'extension du bénéfice de la NBI pour les secrétaires de mairie et secrétaires généraux de mairie pour les communes de 2 000 à 3 500 habitants ;
- 5) Adopter la délibération, lorsqu'elle n'a pas encore été prise par la commune, en vue de l'entrée en vigueur du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) ;
- 6) Réviser l'assiette de cotisation du régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) et son plafond (30 % au lieu de 20 %) ;

### B. Faire monter en compétence les agents

- 7) Demander au Gouvernement un rapport d'évaluation des voies et moyens pour créer, au niveau national, une filière universitaire préparant au métier de secrétaire général de mairie ;
- 8) Pour aider à la prise de poste, encourager le tutorat, développer le service d'accompagnement (grâce notamment aux services de secrétaires de mairie itinérants et à des formations spécifiques dispensées par le centre de gestion en lien avec le centre national de la fonction publique territoriale - CNFPT -), instaurer un service « *Allô secrétaire de mairie* » ;
- 9) Renforcer la formation continue avec un accent porté sur la pratique professionnelle. Favoriser impérativement le rapprochement entre le site de formation et le lieu de travail ;

### **C. Offrir des perspectives de carrière**

- 10) Ouvrir, par la loi, aux agents de catégorie B et C exerçant les fonctions de secrétaire de mairie et de secrétaire général de mairie une faculté de promotion interne, sans qu'une proportion de postes ouverts à la promotion soit préalablement déterminée ;
- 11) Permettre aux attachés territoriaux principaux d'exercer dans une commune de moins de 2 000 habitants, s'ils exercent les fonctions de secrétaire général de mairie ;

### **D. Accompagner dans l'exercice du métier**

- 12) Inscrire dans le code général de la fonction publique (CGFP) une mission obligatoire, pour les centres de gestion, d'animation du réseau des secrétaires de mairie et secrétaires généraux de mairie ;
- 13) Créer un site unique recensant les principales documentations des centres de gestion ;
- 14) Généraliser la mission « facultative », pour les centres de gestion, de proposer un service de remplacement des secrétaires de mairie et secrétaires généraux de mairie, ainsi que la possibilité d'offrir un service commun de mutualisation de l'embauche de secrétaire de mairie entre plusieurs collectivités employeuses ;
- 15) Créer dans chaque préfecture un poste de référent, rattaché au Cabinet ou au bureau du Cabinet du Préfet, pour les secrétaires de mairie, les secrétaires généraux de mairie et les directeurs généraux de services ;
- 16) Mettre en place des opérations de communication en direction des jeunes et des actifs pour lancer une campagne de recrutement au niveau national ;

### **E. Soutenir les communes dans leur effort**

- 17) Créer un fonds d'amorçage - d'une durée de 3 ans, dédié aux communes, sous condition de ressources - ayant permis la promotion de leur secrétaire de mairie en catégorie C sur un poste de secrétaire général de mairie en catégorie B, ou ayant recruté un agent en catégorie B sur un poste de secrétaire général de mairie quand le dernier agent en poste sur les fonctions de secrétaire de mairie relevait de la catégorie C.