

# **BILAN 2024 DU PLAN DE REQUALIFICATION DES SECRÉTAIRES GÉNÉRAUX DE MAIRIE**

---

# RAPPEL DU DISPOSITIF

---

❖ L'article 2 de la **LOI n° 2023-1380 du 30 décembre 2023** a entendu **favoriser la promotion interne des agents de catégorie C** exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie.

➔ Cette mesure se concrétise par un « **plan de requalification** » valable jusqu'au **31 décembre 2027**. Il doit permettre de promouvoir des secrétaires de mairie en catégorie B sans contingentement.

❖ Article 3 du décret n° 2024-826 d'application de ce plan de requalification :

« Un bilan de ce dispositif est présenté annuellement devant le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale. »

## Promotion interne classique vs promotion interne plan de requalification 1/2 : les différences

	Promotion interne classique « au choix » lié à la valeur pro selon les LDG	Promotion interne temporaire du plan de requalification
<b>Condition d'ancienneté</b>	AAP1 (C3) + 10 ans de services publics effectifs dont 5 ans dans le cadre d'emplois d'adjoints administratifs territorial <b>OU</b> AAP2 (C2)/AAP1(C3) + 8 ans de services publics effectifs dont 4 ans de SM/SGM dans une commune de moins de 2 000 hab (art. 8 du décret n° 2012-924 du 30 juillet 2012)	AAP2 (C2)/AAP1(C3) + 4 ans de services publics effectif de SM/SGM dans une commune de moins de 2 000 hab (art. 1 du décret n°2024-826 créant l'art. 8-1 du décret n° 2012-924 du 30 juillet 2012)
<b>Traitement des agents à temps non complets</b>	TNC <50%, ancienneté au prorata, sinon équivalent temps plein (art. 13 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991)	Ancienneté TNC équivalent temps plein quelque soit la durée du TNC (art. 2 du décret n°2024-826)
<b>Condition de contingentement</b>	Quota de 1 pour 2	Pas de contingentement

## Promotion interne classique vs promotion interne plan de requalification 2/2 : les points communs

	Promotion interne classique « au choix » lié à la valeur pro selon les LDG	Promotion interne temporaire du plan de requalification
Condition de formation	<p><b>Obligations de formation statutaire (professionnalisation)</b> pour les périodes révolues (<i>III de l'art. 8 du décret du 30 juillet 2012</i>)</p> <p><b>Nouveauté pour l'ensemble de la FPT</b> (décret n° 2024-907 du 8 octobre 2024) : l'agent qui n'aura pu satisfaire à ses obligations de formation pour une ou plusieurs périodes révolues peut désormais suivre lesdites formations a posteriori et être éligible à une promotion interne (régularisation sans suppression de l'obligation légale de formation statutaire dans la FPT).</p>	
Modalité de proposition	<p><b>Proposition par l'employeur et inscription sur liste d'aptitude.</b></p> <p><b>Pour TNC Multi-employeurs sur même emplois</b> (même grade et cadre d'emplois), proposition par l'employeur avec la plus grande quotité du TNC (après avis ou sur propositions des autres autorités territoriales concernées). En cas de durée égale, la décision est prise par la collectivité qui l'a recruté en premier.</p> <p><b>En cas de désaccord</b>, la décision proposant une inscription sur la liste d'aptitude ne peut être prise qu'avec l'accord des 2/3 au moins des autorités concernées, représentant plus de la moitié de la durée hebdomadaire de travail effectuée par l'agent ou de la moitié au moins des collectivités concernées représentant plus des 2/3 de cette durée (<i>cf. art. 14 du décret du 20 mars 1991</i>).</p>	

# Lancement du bilan

---

- ❖ Début 2025, première analyse exploratoire par la DGCL à partir des données mises en ligne sur les sites des CDG.
- ❖ Pour la réalisation du bilan « plan de requalification SGM » :
  - Association de la DGCL et de la FNCDG pour lancer une évaluation nationale de la mise en œuvre de ce dispositif auprès des CDG.
  - Elaboration d'une maquette questionnaire pour identifier les données utiles à recueillir.
  - 95 CDG concernés (disposant de communes de moins de 2 000 habitants).

Pour les 92 CDG la concernant, la FNCDG leur a adressé directement le **questionnaire**.

Pour les 3 CDG (Ardennes, Doubs et Territoire de Belfort) non membres de la FNCDG, la DGCL s'est chargé de l'envoi du questionnaire.

Sur l'ensemble 71 ont répondu.

# Données de l'enquête

❖ Nombre de communes de moins de 2 000 habitants

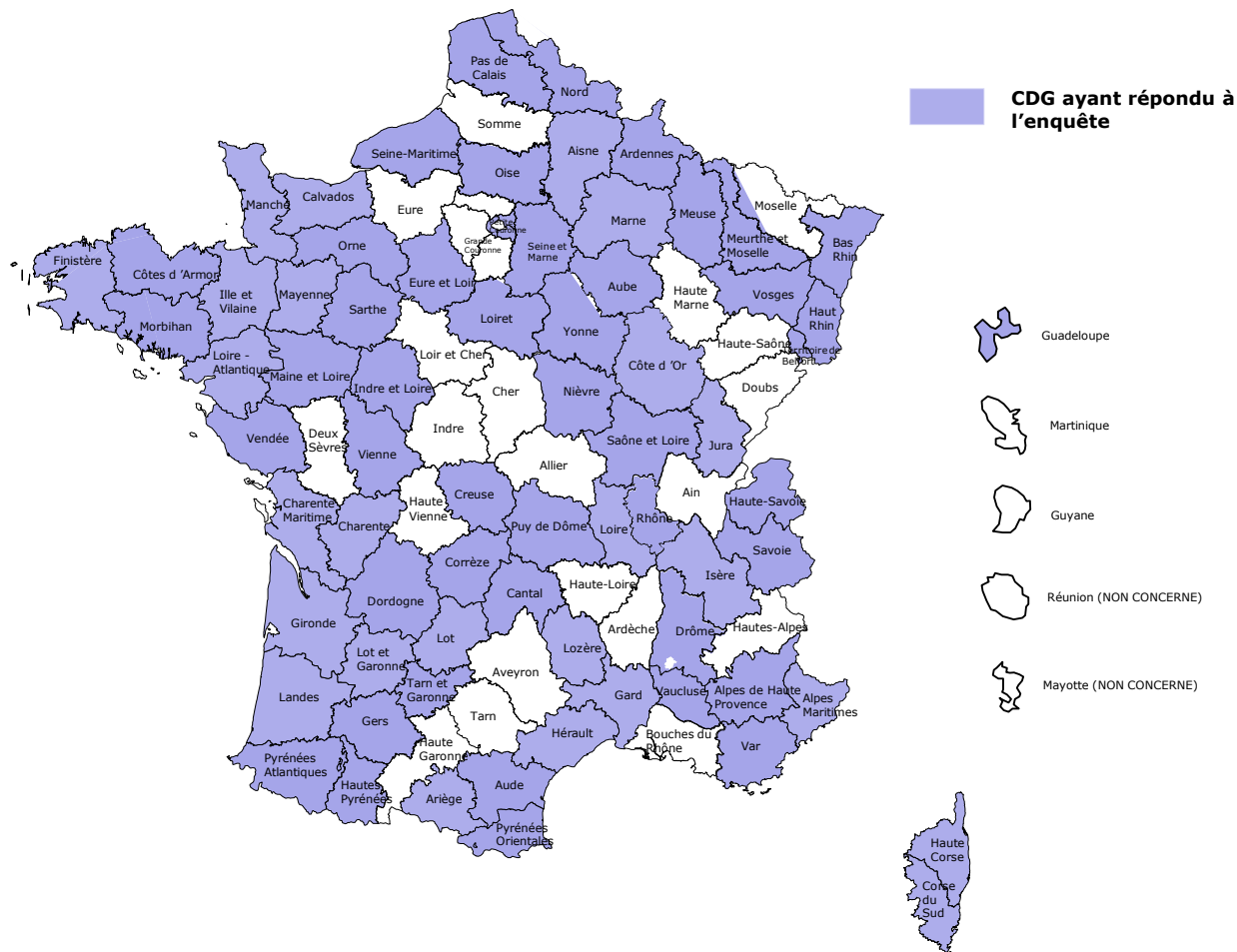
---

❖ Dans ces communes :

- Nombre de SGM par catégorie A,B et C
- Parmi les SGM C : nombre de titulaires, dont précisions sur :
  - C1
  - C1 ne remplissant pas les conditions pour un avancement C2 par examen professionnel d'ici le 31/12/27
  - C1 ne remplissant pas les conditions pour un avancement C2 « au choix » d'ici le 31/12/27
- Parmi les SGM C :
  - Nombre de contractuel avec précisions sur nombre de C1
  - Nombre de TNC avec précisions du nombre de SGM dite intercommunales
- Parmi les catégories C titulaires susceptibles de bénéficier du plan de requalification (C2 et C3) :
  - nombre d'agents ayant bénéficié dans l'année de la promotion interne de droit commun
  - nombre d'agents ayant bénéficié dans l'année de la promotion interne (plan de requalification) au titre de la loi de 2023
  - nombre d'agents non promus durant l'année au titre du plan de requalification justifiant de 4 ans de service de SGM
  - Raison principale justifiant la non promotion

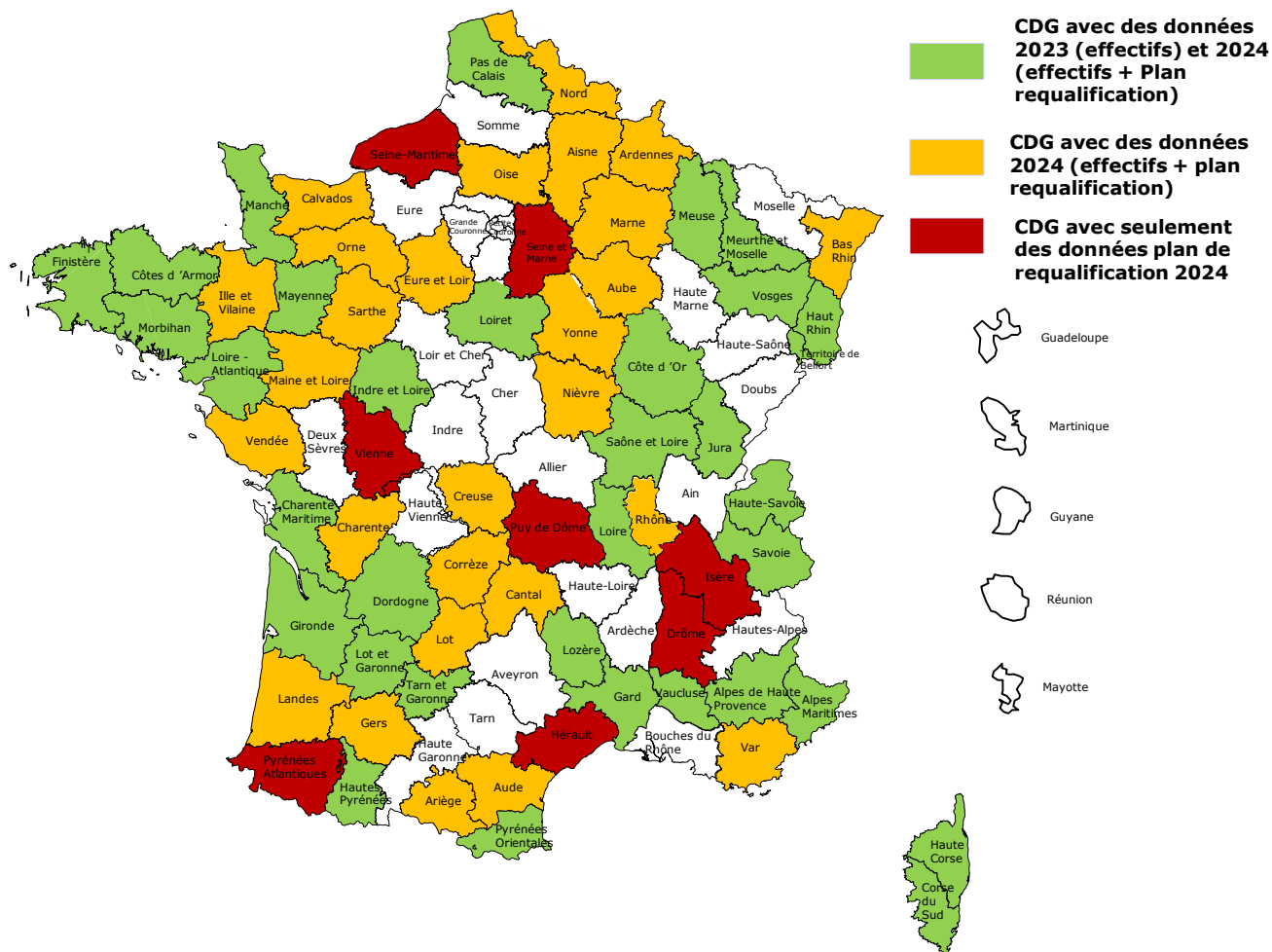
## Réponses globales CDG

- 95 CDG concernés correspondant à 29 276 communes de moins de 2 000 habitants ont été interrogés
- 71 CDG interrogés ont répondu (75% des CDG) représentant 22 194 communes (76% des communes)
- 34 CDG interrogés ont fourni des données 2023
- 69 CDG ont fourni des données relatives à 2024 mais dans certains cas minoritaires avec les seules données du plan de requalification (sans données sur les effectifs SGM au 31/12/2024).
- Compte tenu de la date de l'enquête, 19 CDG interrogés ont pu fournir des premières données sur des plans de requalification de 2025.



## Des limites

- 2 retours sans éléments ou avec 0 SGM (à relativiser : concerne des territoires avec nombre de communes de moins de 2 000 habitants très résiduel)
- Retours systématiques sur le plan de requalification 2024 pour les 69 autres mais parfois sans les données des effectifs.
- Certaines données sont manquantes (notamment les données ventilées des C sur les contractuels, C1 et TNC)

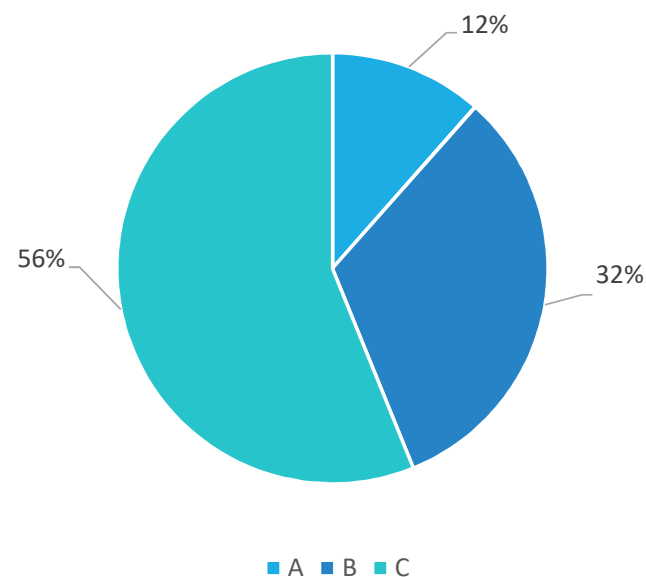




## Répartition des SGM dans les communes de moins de 2000 habitants

- Parmi les effectifs de SGM recensés (61 CDG répondants), il y aurait au 31/12/2024, **13 808 SGM** employés pour 19 193 communes.
- Parmi ce nombre global de SGM, est constatée une forte **prédominance des SGM de catégorie C** (56 %). Ventilation numéraire :
  - Catégorie A : 1 592
  - Catégorie B : 4 466
  - Catégorie C : 7 750

Répartition des SGM par catégorie

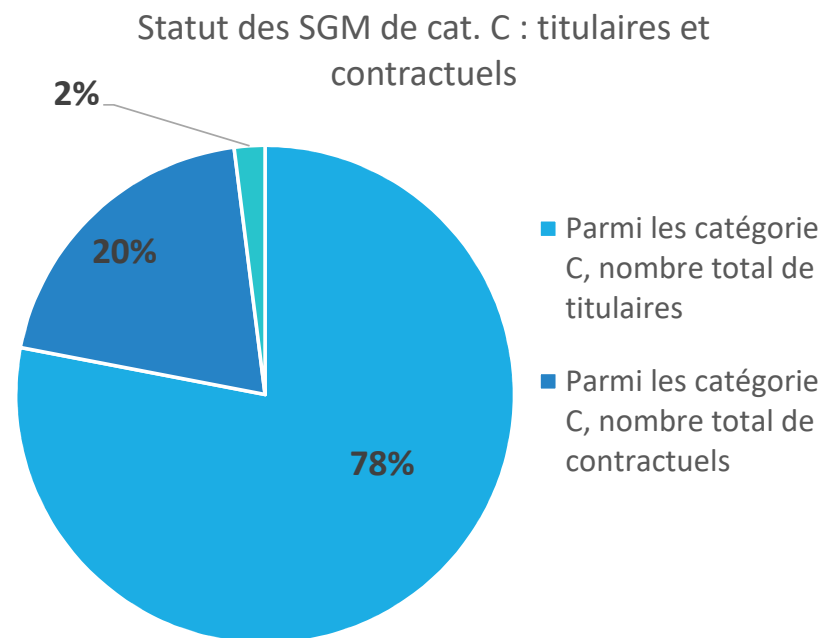


# Statut des secrétaires généraux de mairie de catégorie C

➤ Parmi les 48 CDG ayant fourni le détail exhaustif du statut des effectifs, représentant 12 147 SGM, il y a 6 807 agents de cat. C dont une **très grande majorité d'agents titulaires (78 %)** :

- 5 315 SGM titulaires en cat. C
- 1 361 SGM contractuels en cat. C
- 131 SGM non titulaires autre (stagiaires)

Bien que les titulaires soient majoritaires, il est à noter que le plan de requalification prend en compte les services accomplis en tant qu'agent contractuel ou adjoint administratif de catégorie C1 pour le calcul de la durée de **quatre ans de services publics effectifs** dans ces fonctions de SGM.



# Secrétaires généraux de mairie de catégorie C à temps non complet

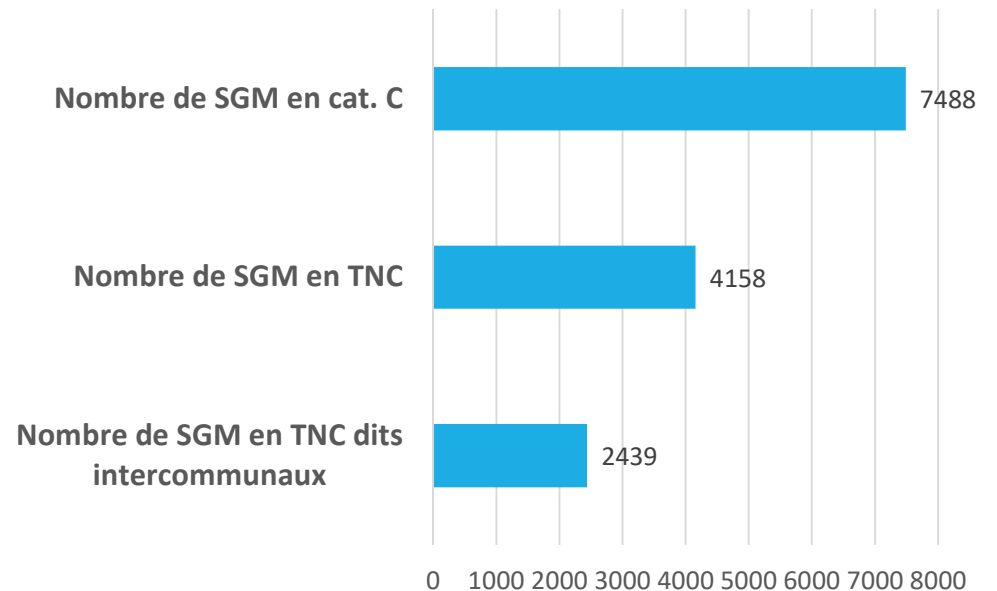
➤ Parmi les 58 CDG ayant fourni le détail exhaustif des effectifs à TNC, représentant 13 289 SGM, il y a 7 488 agents de cat. C dont :

➤ **56 % d'agents à temps non complet**  
**dont 33% d'agents à TNC dits intercommunaux**

Les SGM dits intercommunaux exercent leurs fonctions dans plusieurs communes.

Le plan de requalification a été conçu pour être inclusif à cet égard, en reconnaissant l'ancienneté des agents à temps non complet sur une base égale à celle des agents à temps complet en prévoyant une reprise d'ancienneté à 100% pour tous les agents, quelle que soit leur quotité de temps de travail. C'est une mesure clé pour élargir l'éligibilité et maximiser l'impact de la promotion.

Secrétaires généraux de mairie de catégorie C à temps non complet



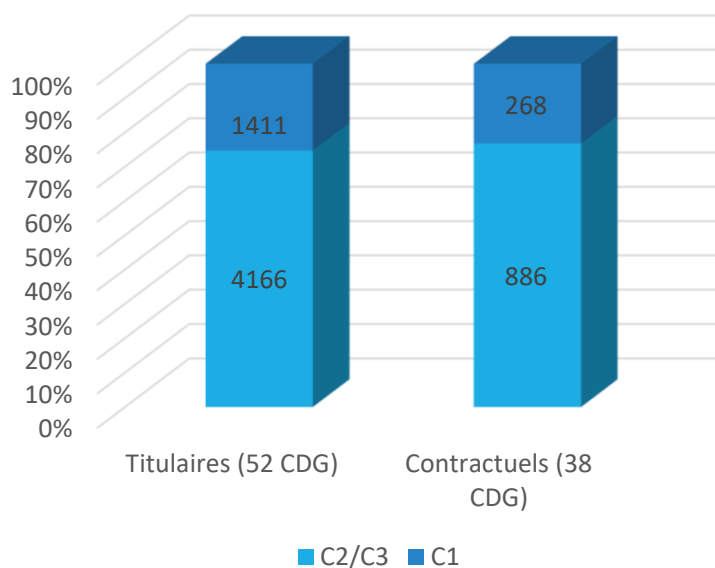
# Secrétaires généraux de mairie de catégorie C en C1

➤ Au sein de l'échantillon de 5 577 SGM titulaires de catégorie C, les C1 représentent 25% des agents (soit 11 % des 12 445 SGM recensés par 52 CDG).

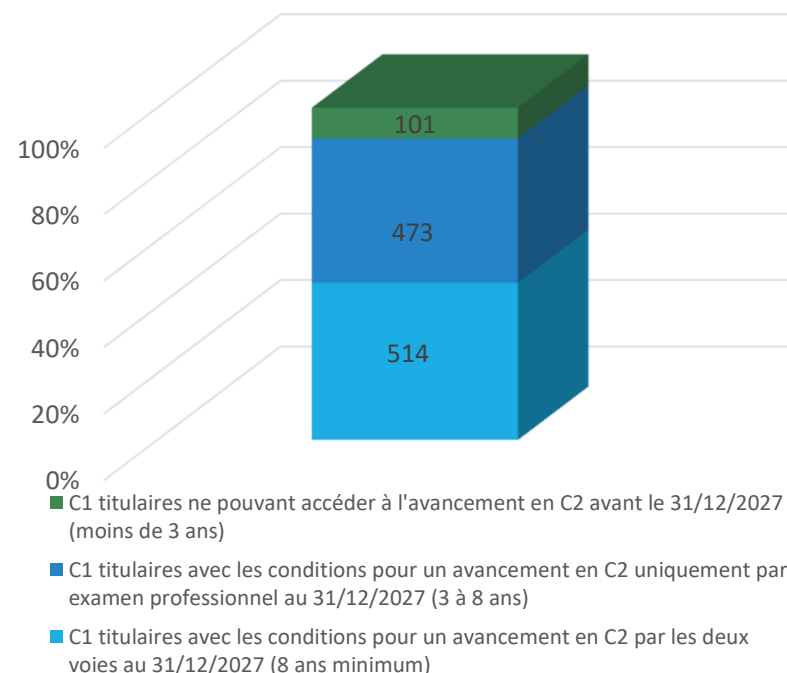
➤ Au sein de l'échantillon de 1 154 SGM contractuels de catégorie C, les C1 représentent 23% des agents.

➤ Au sein de l'échantillon de 1 088 SGM titulaires C1 : 91% peuvent potentiellement bénéficier d'une des deux voies d'avancement en C2 dont 47% uniquement par examen professionnel. 101 titulaires C1 ne remplissent pas les conditions soit 1 % des 10 856 SGM recensés par 45 CDG).

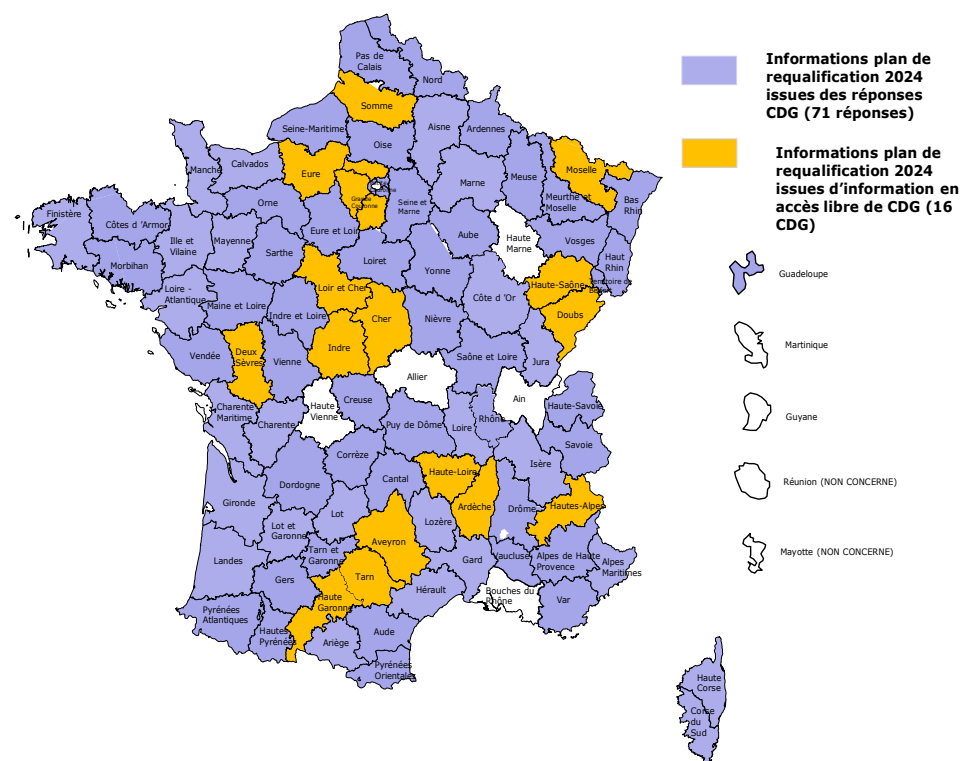
Part des C1 dans les SGM de catégorie C par statut



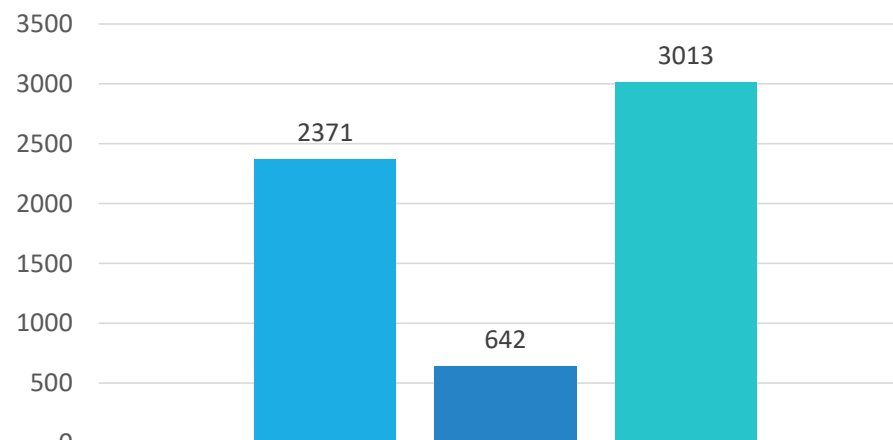
Ancienneté pour l'avancement en C2 (45 CDG)



# PLAN DE REQUALIFICATION 2024 : Nombre de promotions



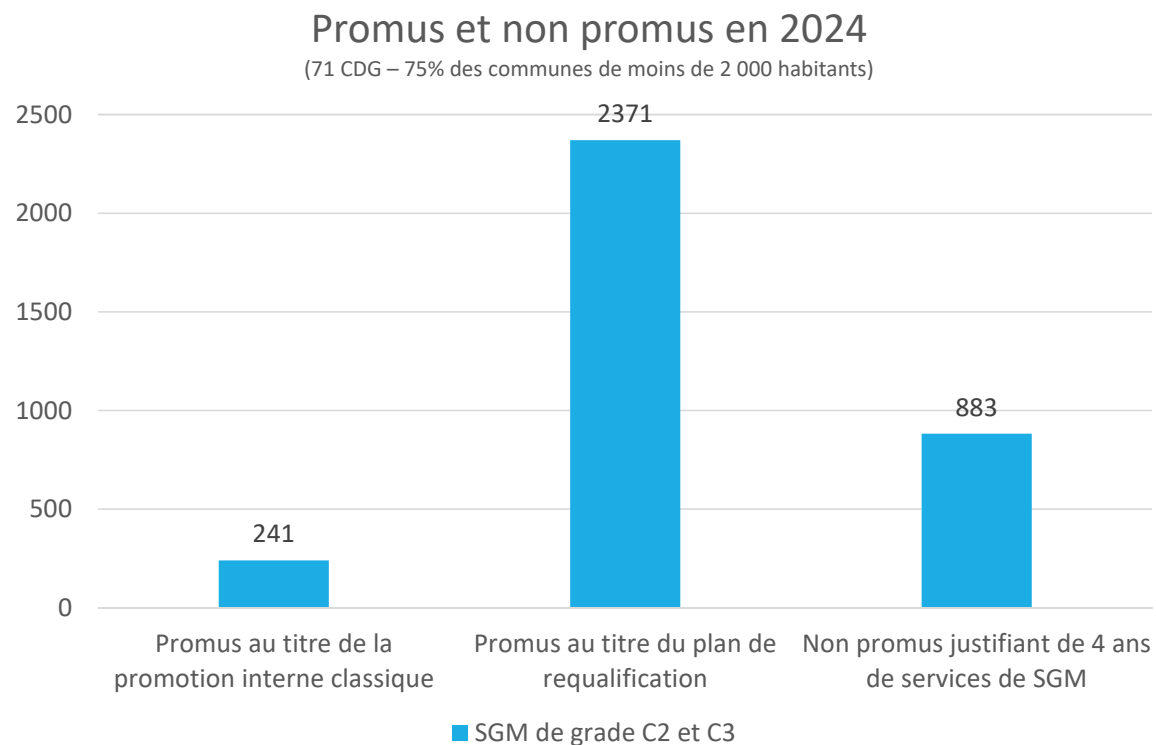
Nombre d'inscriptions sur liste d'aptitude au titre du plan de requalification au 31/12/2024



Echantillon représentant 28 064 communes de moins de 2 000 habitants (96% du national)

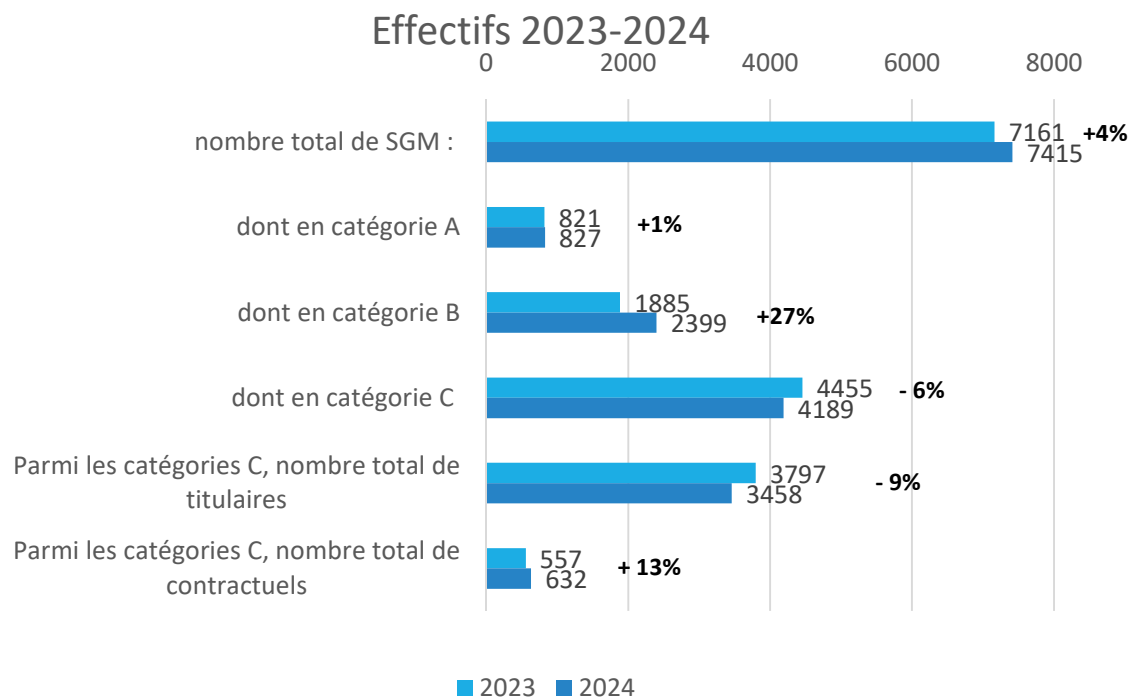
- Source : Réponses des 71 CDG
- Source : Listes d'aptitude en accès libres de 16 CDG non répondants
- Total

# PLAN DE REQUALIFICATION 2024 : Focus voies de promotion et agents non promus



# PLAN DE REQUALIFICATION 2024 : Effectifs SGM 2023-2024

- ❖ Un échantillon de 34 CDG ayant répondu à l'ensemble des données 2023-2024 avec 1 113 promus au titre du plan de requalification.
- ❖ Augmentation des B et diminution des C par un effet immédiat du plan de requalification dans la plupart des départements.
- ❖ Augmentation globale des SGM à nuancer (une partie provient sans doute de nouveaux recrutements mais l'examen de certaines données implique plutôt une meilleure identification des SGM contractuels en 2024 et possiblement une « régularisation » de faisant fonctions pour les titulaires).



## Conclusions

---

- ❖ Les collectivités et les CDG se sont en globalité rapidement emparés du dispositif dit « plan de requalification ».
- ❖ Dès 2024 des cohortes importantes de SGM de catégorie C en ont bénéficié et une partie nommée rapidement.
- ❖ S'agissant des C1, ils représentent un peu moins du quart des SGM de catégorie C en 2024. Une très grande majorité pourrait bénéficier d'un avancement de grade en C2 avant fin 2027 et ainsi bénéficier potentiellement du plan de requalification.
- ❖ Pour l'exercice 2025, les premières données partielles doivent se confirmer dans les futurs bilans mais on peut s'attendre à :
  - Des promotions du plan de requalification moindres sur les départements ayant eu des plans de requalification très importants en 2024 (stock à promouvoir réduit) et bien plus importants pour ceux avec des plans lancés en 2024 mais dont les listes sont publiées en 2025.
  - Une vision plus complète sur les effectifs notamment des titulaires pour étudier les effets d'une année sur l'autre.
- ❖ Une nouvelle enquête sera initiée en 2026 sur la base des critères de cette enquête permettant ainsi de fiabiliser les données collectées.



# MERCI POUR VOTRE ATTENTION !

---