

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET ORGANISATION DU TRAVAIL

Secrétaires généraux
de mairie de l'Indre



**L'enquête
2024**



Xavier ELBAZ

Président du CDG 36

Maire de Villedieu sur Indre

Le CDG 36 a déployé, à l'automne 2024, une seconde édition de l'enquête. Vous avez été encore plus nombreux à y participer, nous vous remercions de votre confiance : vous le constaterez, cette année encore les résultats sont riches d'enseignements et invitent à la mise en place de nouvelles actions.

Fin 2025, 22 Centres de Gestion ont rejoint la démarche, portée par l'Association Nationale des Directeurs Généraux et Directeurs Généraux adjoints des CDG (ANDCDG) : nous vous proposons dans cette note une vision inédite des conditions de travail des secrétaires généraux de mairie de l'Indre.

Nous vous en souhaitons une bonne lecture ! Les équipes du Centre de Gestion de la Fonction publique territoriale de l'Indre se tiennent à votre disposition pour poursuivre les échanges et l'amélioration continue des conditions de travail.

En 2021, bien avant que la Loi du 30 décembre 2023 ne vienne concrétiser plusieurs mesures visant à revaloriser le métier de secrétaire général de mairie, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de l'Indre avait mené une enquête visant à apprécier leur qualité de vie au travail. Cette étude avait, à l'époque, mis en évidence un nombre important de points forts (sur la qualité des relations avec les élus, sur le sens du travail, sur l'autonomie) et de domaines d'amélioration (sur la charge de travail, notamment).

Des actions ont été depuis mises en œuvre : un guide « agir en faveur de la coordination entre Élu et Secrétaire de Mairie » a été rédigé par un groupe de travail réunissant des secrétaires généraux de mairie, avec le concours de plusieurs élus de l'Indre. Autre projet innovant, le réseau départemental des secrétaires généraux de mairie de l'Indre est déployé depuis bientôt deux ans et génère une belle effervescence sur le territoire.

Mais comment ont évolué les conditions de travail des secrétaires généraux de mairie, entre 2021 et 2024 ?

L'enquête du Centre de Gestion de l'Indre en chiffres clefs

Taux de participation 2024

72,3 %

- Une enquête en ligne réalisée entre le 29 août 2024 et le 4 octobre 2024 par le cabinet Caracal Stratégies (partenaire de Diot-Siaci, titulaire du contrat « Groupe » d'assurance statutaire » porté par le CDG 36),
- Près de quatre-vingts questions pour disposer d'un diagnostic partagé **des points forts**, des **domaines d'amélioration des pratiques**, identifier **les attentes** des secrétaires généraux de mairie de l'Indre, dans la continuité de l'étude déjà réalisée en 2021,
- 235 destinataires secrétaires généraux de mairie des collectivités territoriales de l'Indre. 173 répondants, garantissant la qualité de l'état des lieux, en progression depuis 2021 (67,2 %). Merci à tous de votre confiance !
- Une **mise en perspective inédite** des réponses des secrétaires généraux des mairies de l'Indre, avec les enseignements de l'étude ANDCDG réalisée en partenariat avec 22 Centres de Gestion, sur l'ensemble du territoire national,
- Les résultats complets de l'étude sont disponibles en ligne sur le site internet du Centre de Gestion de la Fonction publique territoriale de l'Indre.

EN SYNTHÈSE – LE MOT DE LA DIRECTION GÉNÉRALE DU CENTRE DE GESTION

La raison d'être des Centres de Gestion est de permettre à toutes les communes, quelle que soit leur taille, de disposer des compétences nécessaires à la mise en œuvre des moyens opérationnels pour accomplir leur mission de service public. Le CDG est votre structure de ressources, à la disposition des élus et des agents, particulièrement des secrétaires de mairie qui sont nos interlocuteurs du quotidien.

Le CDG est engagé de longue date auprès des secrétaires généraux de mairie, notamment à travers la formation initiée en 2014 avec le GRETA qui entame aujourd'hui sa dixième édition. **Ce partenariat avec le GRETA permet de répondre à la demande des maires recrutant leurs secrétaires de mairie, avec le besoin que ces agents disposent dès l'embauche de savoirs pluridisciplinaires et de compétences pratiques, sachant que les formations traditionnelles ne proposent pas de filières adaptées.** Avec 10 à 12 lauréats par session, nombre de secrétaires généraux de mairie dans l'Indre sont issues de cette formation partenariale CDG/GRETA.

Accompagner la prise de fonction du secrétaire de mairie passe par la connaissance de ses interlocuteurs et de leur rôle : ainsi, depuis 2022, les nouveaux arrivants sont conviés au CDG pour une présentation de nos services et de notre équipe dans l'année de leur prise de fonction. Le réseau des secrétaires généraux peut ensuite soutenir l'intégration, ainsi que la mission itinérante du CDG qui est de plus en plus solliciter pour accompagner la montée en compétences des nouveaux secrétaires.

La carrière des secrétaires généraux de mairie est également un enjeu pour le CDG qui recevait annuellement une cinquantaine de dossiers de promotion interne sans pouvoir y donner satisfaction. Le Président Elbaz s'est particulièrement impliqué en faveur de la **revalorisation du métier** qui a vu naître la dénomination de secrétaire général de mairie, reconnaît la technicité du métier à travers le cadre d'emplois de catégorie B minimum et a permis de revaloriser à ce jour 57 secrétaires qui ont accédé au grade de rédacteur.

Le CDG adapte ses moyens d'action au fur et à mesure des besoins de ses affiliés et les secrétaires généraux soulignent à chaque enquête leur charge de travail : ainsi, les Rdv RH permettent des focus juridiques ou d'actualité sur des sujets concrets, le site du CDG est régulièrement enrichi de modèles d'actes, informations et outils pratiques pour faciliter le quotidien en mairie. Des prestations sont spécifiquement conçues pour les communes comptant peu d'agents, pour des process plus simples et rapides : micro-diagnostic des risques psycho-sociaux, prise en charge de dossier de retraite, structuration des registres ou de la base cimetière, Le réseau des secrétaires généraux de mairie a vu le jour suite au besoin exprimé par les secrétaires lors de l'enquête 2021 sur leurs conditions de travail.

Nos enquêtes s'inscrivent dans une volonté de connaissance et de suivi du quotidien des secrétaires de mairie ; je souhaite que chacune et chacun se retrouve dans ces photographies, qui nous permettent la mise en œuvre d'un service en cohérence avec les besoins des secrétaires généraux de mairie.



Sylvie DELORT

Directrice Générale

Centre de Gestion de la Fonction
Publique Territoriale de l'Indre

Les secrétaires généraux de mairie de l'Indre : qui sont-ils ?

L'Indre compte aujourd'hui 241 communes et 15 EPCI. Qui sont les secrétaires généraux de mairie de l'Indre ?

Une population très majoritairement féminine.

En 2024, la communauté professionnelle des secrétaires généraux de mairie de l'Indre est essentiellement féminine, à plus de 97%.

Une population vieillissante, à l'image de la Fonction Publique Territoriale.

A l'image de la fonction Publique Territoriale dans son ensemble, dont l'âge moyen est aujourd'hui proche de 50 ans, la **pyramide des âges vieillit** : près d'un secrétaire général de mairie sur deux a plus de 50 ans, huit sur dix ont plus de 40 ans.

Plus de 40% d'entre eux ont un **diplôme universitaire « bac+2 » ou supérieur**.

Les anciennetés dans le poste sont en revanche très variables : près d'un secrétaire général de mairie sur trois exerce sur son poste actuel depuis moins de cinq ans, quasiment autant depuis plus de vingt ans.

Une activité partagée entre plusieurs collectivités, pour un tiers des répondants.

Un tiers d'entre eux exerce son **activité à temps non complet**, un tiers également exerce cette activité **dans plus d'une collectivité**. Dans l'Indre, ce sont les collectivités de deux à dix agents qui sont les plus nombreuses (84%).

Le « réseau des réseaux » des secrétaires généraux de mairie de l'Indre se développe !

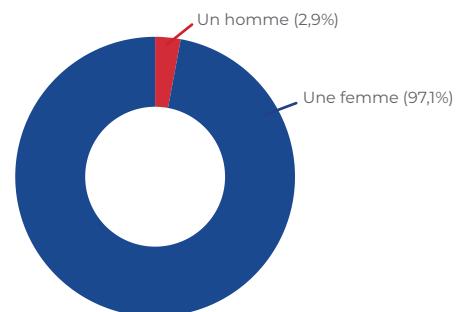
Ce sont aujourd'hui **treize réseaux de proximité** qui se sont mis en place et qui se réunissent régulièrement sur les différents territoires de l'Indre, à une échelle « infra-départementale ».

Les travaux sont nombreux (Etat civil, urbanisme, budget, etc.) et contribuent, de l'avis des participants, à renforcer les liens entre secrétaires généraux de mairie, qui se contactent ensuite davantage entre les réunions pour s'entraider.

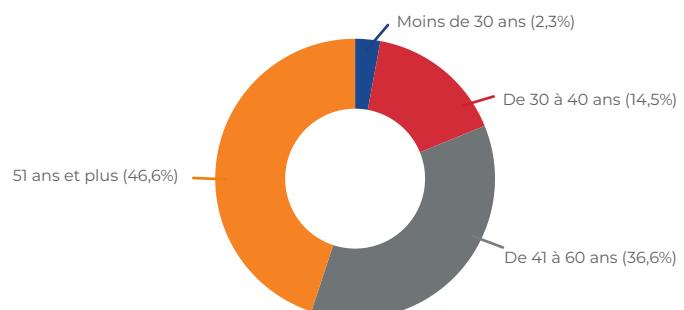
Le CDG 36 réunit deux fois par an les « référent(e)s de réseaux » pour faire le point sur les travaux, mutualiser les outils et répondre aux attentes. A venir, une infrastructure informatique pour partager l'ensemble des travaux réalisés plus facilement, et des formations.

Pour en savoir davantage, le CDG 36 se tient à votre disposition.

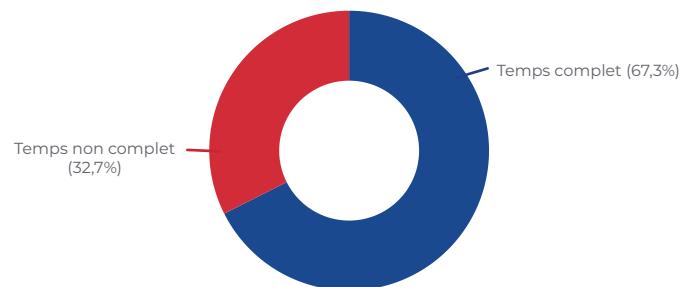
Vous êtes :



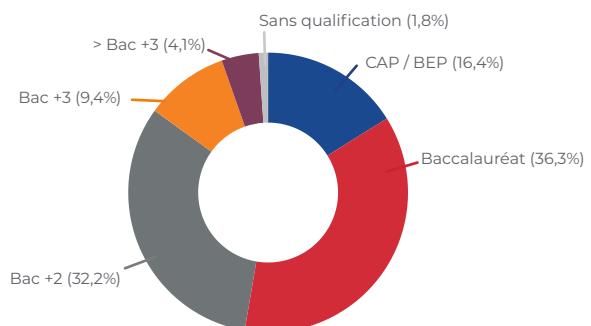
Votre âge :



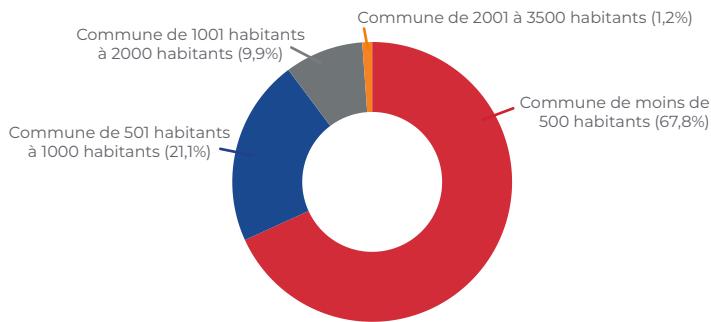
Votre taux d'emploi :



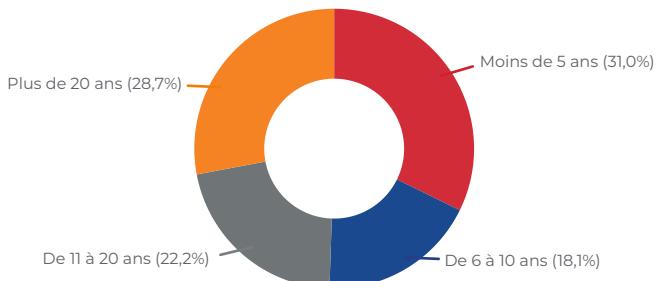
Votre niveau d'études :



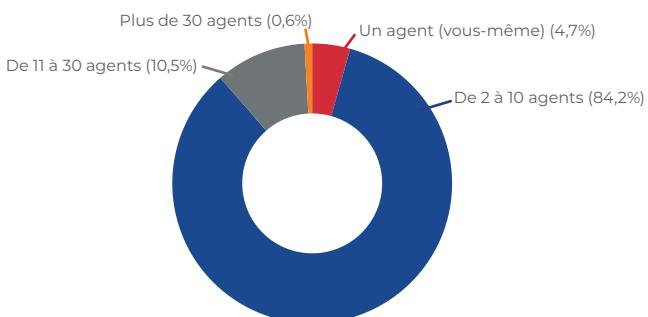
La nature de votre commune :



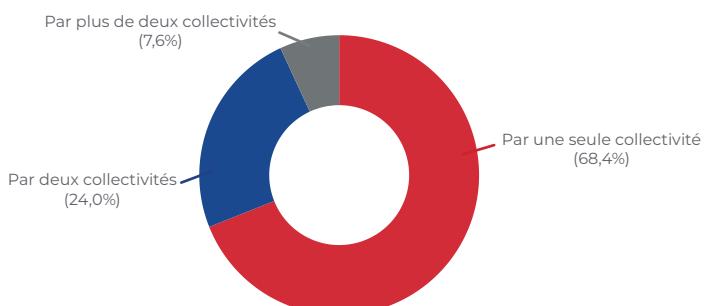
Votre ancienneté sur votre poste actuel :



La taille de votre commune (en nombre d'agents employés, tous statuts confondus) :



Vous êtes employé(s) :



Que disent les textes ? La Loi du 30 décembre 2023, pour revaloriser le métier de secrétaire général de mairie.

Avant le 31 décembre 2027, dans les communes de moins de 3 500 habitants, les maires doivent nommer un agent secrétaire général de mairie ou un directeur général des services. Grâce à un plan temporaire de requalification, jusque fin 2027, les secrétaires généraux de mairie de catégorie C pourront bénéficier d'une promotion interne en catégorie B.

À compter du 1er janvier 2028, dans les communes de moins de 2 000 habitants, les maires devront nommer un agent classé de catégorie B au minimum, pour assurer les fonctions de secrétaire général de mairie. Dans les communes de plus de 2 000 habitants, les maires devront nommer un agent de catégorie A en tant que secrétaire général de mairie ou Directeur Général des Services.

La Loi crée en outre **une voie de promotion interne pérenne pour les fonctions de secrétaire général de mairie**. Les fonctionnaires de catégorie C relevant des grades d'avancement seront éligibles à un dispositif de promotion dérogatoire, après examen professionnel sanctionnant une formation qualifiante. Par ailleurs, en plus de la formation initiale, les secrétaires généraux de mairie recevront, dans l'année suivant leur prise de poste, **une formation adaptée aux besoins de la collectivité concernée**. Ils bénéficieront d'un avantage spécifique d'ancienneté pour le calcul de l'ancienneté requise au titre de l'avancement d'échelon.

La loi confie également aux Centres de Gestion une nouvelle mission obligatoire **d'animation du réseau des secrétaires généraux de mairie**.



Le mot d'Elodie COMBLET, responsable du Pôle Santé-Prévention au CDG 36

L'enquête menée en 2021 auprès des secrétaires de mairie a été riche d'enseignements. Parmi les résultats marquants de l'étude, nous avons retenu le fait que trois quarts des secrétaires de mairie de l'Indre ne faisait partie d'aucun réseau professionnel, alors que pour 90% de la globalité de ces agents, cela représentait un vrai besoin.

Grâce au travail collaboratif mené avec des secrétaires volontaires à l'issue de cette première étude, nous avons eu l'ambition de réfléchir et de mettre en œuvre ce projet novateur, dans l'objectif de favoriser ces liens de proximité recherchés, sécuriser les secrétaires généraux de mairie dans leurs procédures et stabiliser leurs pratiques, faciliter l'intégration des nouveaux collègues, mais aussi créer un cadre permettant le soutien de cette communauté de professionnels.

L'engouement pour ce projet a été au rendez-vous dès son lancement et les retours sont encore à ce jour très positifs ; le résultat est donc très satisfaisant ! Il représente une vraie fierté, d'autant plus que ce projet a été mené bien avant que la mission d'animation d'un tel réseau de secrétaires généraux de mairie ne devienne une mission obligatoire pour les CDG. Une démarche pionnière !

Panorama des pratiques managériales de votre collectivité en 2024

En 2024, les secrétaires généraux de mairie de l'Indre considèrent, dans leur plus grande majorité (80,1%), que la **répartition des responsabilités avec leurs élus est claire**.

Les **modalités de leur coordination** sont très variables, selon les collectivités : si dans près de quatre sur dix, un point est organisé chaque semaine, dans la même proportion de collectivités, les temps d'échanges sont organisés selon les besoins.

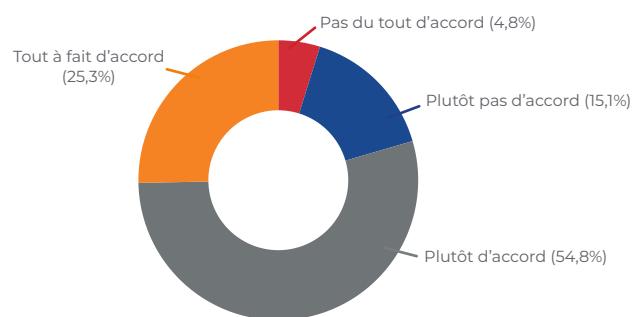
La réunion de service, un véritable outil de management encore peu mobilisé.

La pratique des « **réunions de service** », ritualisés dans la vie de la collectivité, ne figure pas encore parmi les habitudes managériales les plus partagées (moins d'une collectivité sur dix organise des réunions de service régulièrement ou ponctuellement, parmi celles-ci seule une sur cinq diffuse un compte-rendu). Le contenu de ces réunions, tout à tour animées par les élus ou le secrétaire général de mairie, se révèle pour autant très complet : dans l'immense majorité des cas on y traite de l'actualité de la commune, on y suit les décisions de la réunion précédente, on veille à faire remonter des informations aux élus, on suit les projets, on fait un « tour de table ».

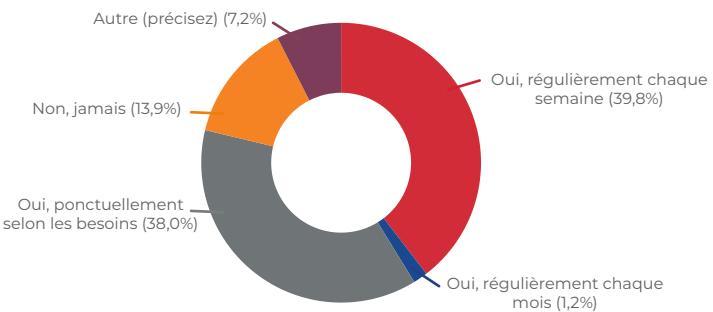
Des secrétaires généraux de mairie responsabilisés et écoutés.

Trois secrétaires généraux de mairie sur quatre participent au **Conseil Municipal**, 80% d'entre eux sont invités à y partager leur expertise. Les savoir-faire sont encore peu formalisés : dans près d'une collectivité sur deux, les **procédures et modes opératoires essentiels** au bon fonctionnement de la structure ne sont pas consignés par écrit, encore très peu nombreuses sont les collectivités qui ont élaboré leurs Plans de Continuité et de Reprise d'Activité.

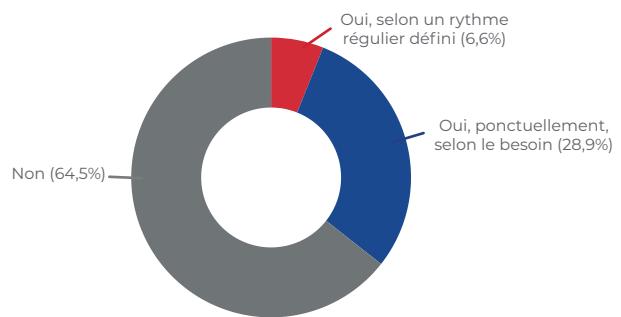
La répartition des responsabilités entre les élus et vous-même est clair :



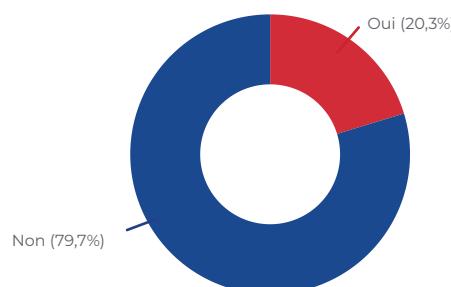
Des temps de coordination sont organisés entre le maire et vous :



Des réunions de service sont organisées dans votre commune :



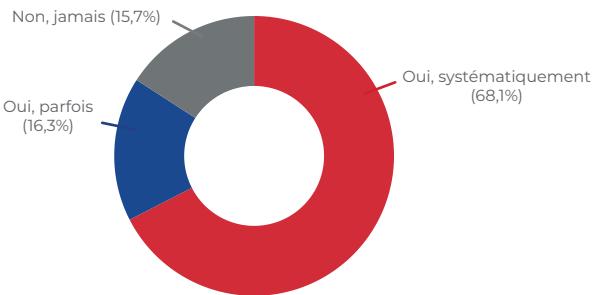
Ces réunions sont suivies d'un compte-rendu diffusé :



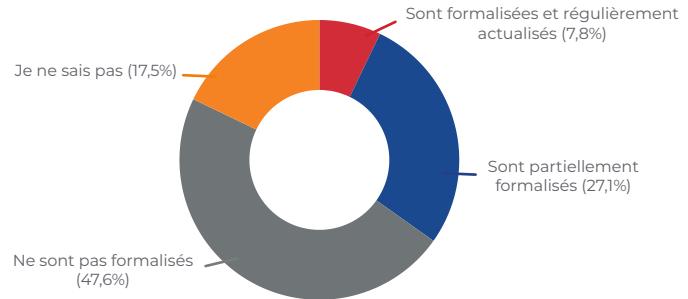
Une satisfaction globale élevée, quelle que soit la taille et la nature de la collectivité, accordée aux relations au travail dans les collectivités.

8 / 10

Vous assistez au Conseil Municipal :



Les procédures, modes opératoires essentiels à la vie de la commune :



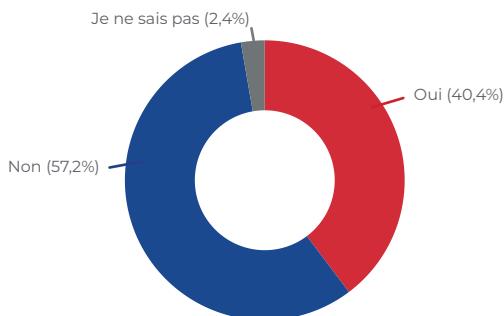
Les conditions de travail, un enjeu toujours en devenir.

Dans six collectivités sur dix, le Document Unique d'Evaluation des Risques a été réalisé. Dans une sur trois, il est régulièrement actualisé. Deux collectivités sur trois (65,8%) suivent les avis du service de Médecine Professionnelle et Préventive.

Fin 2024, deux collectivités sur trois proposent une participation à la couverture « Prévoyance » des agents, la moitié à la couverture « Santé », plus de neuf sur dix (90,4%) adhèrent à une structure d'action sociale.

En revanche, une collectivité sur deux n'organise encore jamais de **moment de convivialité** au bénéfice de ses agents, quatre sur dix en organisent parfois, tout comme quatre sur dix (37,1%) déclarent mettre en œuvre des actions en faveur de la qualité de vie au travail de leurs agents.

En cas d'absence au travail, les remplacements sont organisés pour garantir la continuité de l'activité :

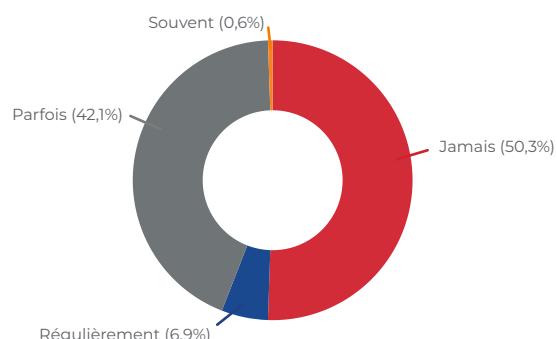


La Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) : de quoi parle-t-on ?

Dans son « guide de la qualité de vie au travail », la DGAFP indique que « dans le secteur public, l'amélioration de la qualité de vie au travail est une démarche qui regroupe toutes les actions qui permettent de combiner qualité des conditions de vie et de travail des agents et qualité du service public. Elle s'appuie fortement sur l'expression et la participation des agents. Il s'agit d'un processus social concerté, centré sur l'amélioration des conditions du travail (contenu, organisation,...) à des fins de développement des personnes et des services ».

Selon l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT), la Qualité de Vie et des Conditions de Travail comporte **six dimensions** : les relations au travail et le climat social, le contenu du travail, la santé au travail, les compétences et le parcours professionnel, l'égalité professionnelle pour tous, le management participatif et l'engagement.

Votre commune organise des moments de convivialité au bénéfice de ses agents :



Les pratiques managériales : Quelles évolutions entre 2021 et 2024 ?

Comment la perception des pratiques managériales a-t-elle évolué, entre 2021 et 2024 ? Comment les collectivités de l'Indre se situent-elles, à l'échelle nationale ?

Dans le domaine des pratiques managériales, les collectivités de l'Indre ont progressé entre 2021 et 2024.

Les collectivités sont tout à la fois plus nombreuses à avoir déployé des **fiches de postes actualisées** pour chacun de leurs agents, et encore plus nombreuses à mettre en œuvre **l'évaluation annuelle**. De manière complémentaire, la mise en œuvre du « **plan de formation** » progresse dans l'Indre : près d'une collectivité sur quatre en est aujourd'hui doté.

Pour sa part la légère diminution de la proportion de collectivités disposant d'un **organigramme** des services tenu à jour peut s'expliquer soit par l'accroissement du nombre de collectivités ayant répondu à l'enquête, soit par le fait que l'organigramme, mis à jour en début de mandat, ne l'a pas été depuis.

Pour la majeure partie de ces deux outils managériaux, les collectivités de l'Indre connaissent un niveau de déploiement supérieur à la moyenne des collectivités des 22 départements participant à l'étude ANDCDG, à l'automne 2024.

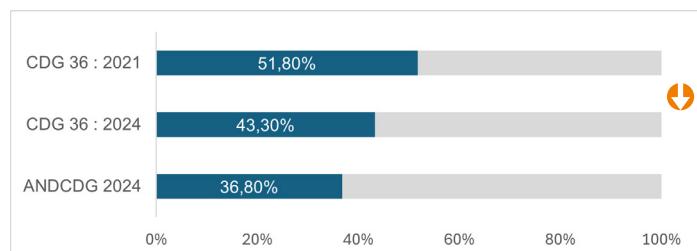
L'étude enseigne également qu'entre 2021 et 2024, les secrétaires généraux de mairie estiment mieux connaître leurs missions et leurs responsabilités hiérarchiques (80,3% et 76,2% en 2024). Elle met en lumière le fait que ces agents sont plus nombreux à s'estimer correctement formés aux outils informatiques sur lesquels ils travaillent, qu'ils sont plus nombreux à pouvoir développer leurs compétences professionnelles.

Les éclairages du réseau des secrétaires généraux de mairie de l'Indre

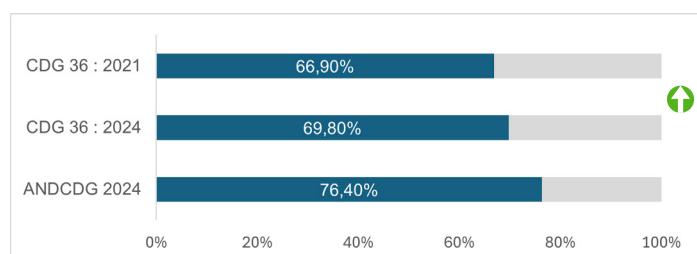
« Peut-être que les organigrammes ont permis de mieux identifier les élus référents et donc de mieux identifier de qui doivent venir les consignes »

« Les élus ont pris leurs marques depuis 2021, chacun n'avait peut-être pas encore pris sa place »

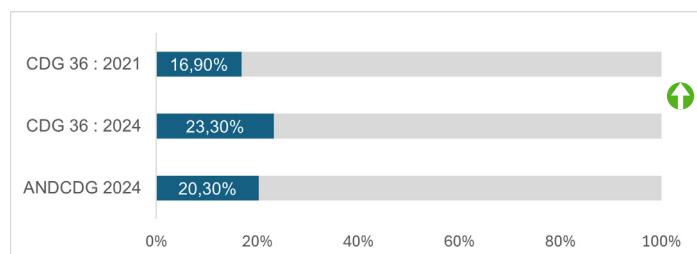
Votre commune dispose d'un organigramme des services tenu à jour.



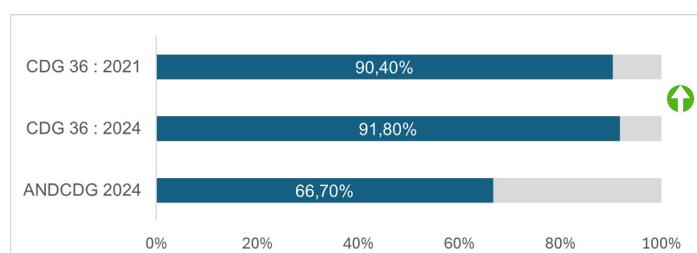
Chaque agent de la commune dispose d'une fiche de poste actualisée précisant ses missions, son rattachement hiérarchique.



La commune dispose d'un plan de formation des agents et en assure le suivi.

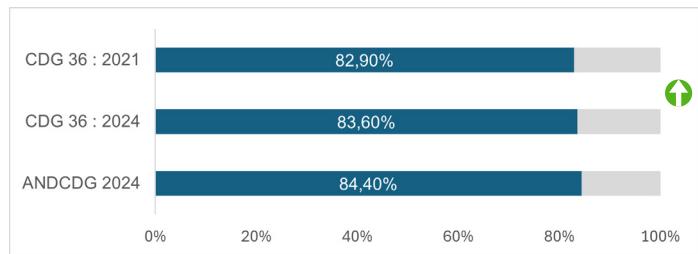


Chaque agent de la commune bénéficie d'une évaluation annuelle.

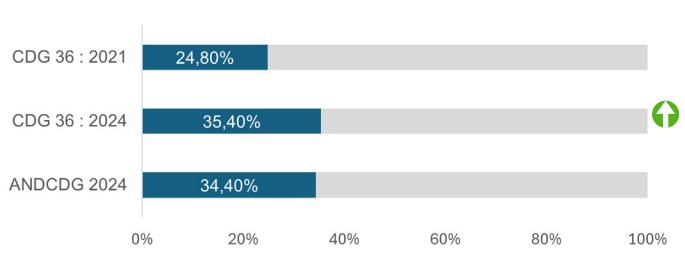


Oui Non

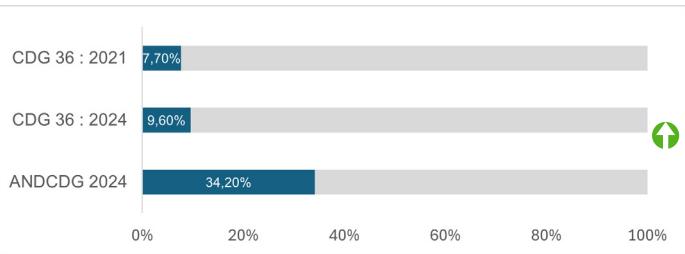
Votre expertise est sollicitée lors des séances du conseil municipal.



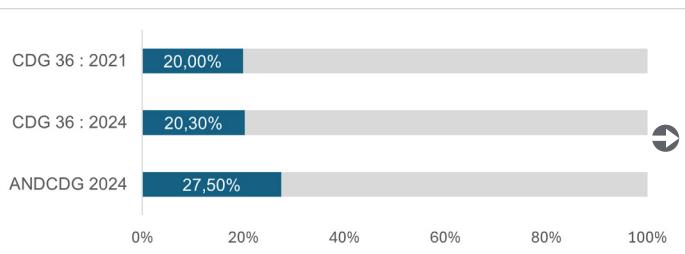
Des réunions de services sont organisées dans votre commune.



Ces réunions sont précédées d'un ordre du jour.



Ces réunions sont suivies d'un compte-rendu diffusé.



Oui Non

Des acteurs de confiance reconnus, toujours engagés au côté des élus.

Les secrétaires généraux de mairie demeurent, en 2024 comme en 2021, des acteurs dont **l'expertise** est sollicitée, reconnue et écoutée lors des conseils municipaux, dans l'Indre comme à l'échelle nationale.

La réunion de service, une pratique managériale qui se développe entre 2021 et 2024.

Entre 2021 et 2024, la pratique de « **réunions de service** » semble s'être développée parmi les collectivités de l'Indre. Plus d'une collectivité sur trois organise, régulièrement ou ponctuellement, des réunions de ses agents. Ces réunions, encore peu formalisées (sans ordre du jour ni compte-rendu, pour leur plus grande part), couvrent pour autant un grand nombre d'enjeux (suivi des projets, information descendantes et montantes avec le Conseil Municipal, tour de table...).

Le regard du CDG 36 : des pistes pour agir pour l'amélioration des pratiques managériales.

1. Installer une « **habitude** » de réunions de service régulières dans la collectivité (organisées et définies en amont pour garantir la participation de tous),
2. Identifier les procédures « **clefs** » à consigner par écrit pour permettre la continuité d'activité,
3. Tenir à jour l'organigramme nominatif de la collectivité et les fiches de postes associées, le présenter aux nouveaux arrivants.

Panorama des pratiques managériales de votre collectivité en 2024

Des relations de confiance entre Élus et secrétaires généraux de Mairie.

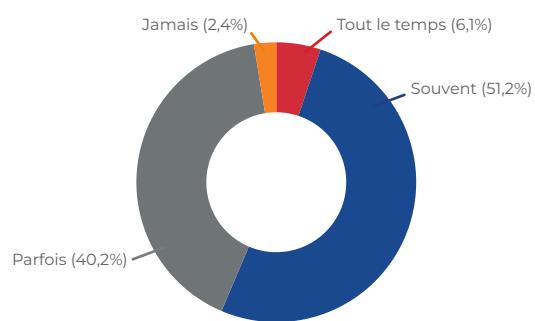
Dans leur plus grande majorité (95,1%), les secrétaires généraux de mairie estiment pouvoir échanger facilement ou très facilement avec le Maire, qui les informe de ses décisions tout le temps ou la plupart du temps (81,1%). Pour près de six d'entre eux sur dix (57,3 %), ce dernier tient compte de leurs avis souvent voire très souvent dans ses prises de décisions, reconnaît et valorise la qualité de leur travail tout le temps ou souvent dans deux situations sur trois.

Près de trois secrétaires généraux de mairie sur quatre estiment pouvoir compter sur le soutien décisionnel du Maire et des élus en cas de difficulté. Moins de 5% d'entre eux indique vivre des tensions récurrentes avec les élus.

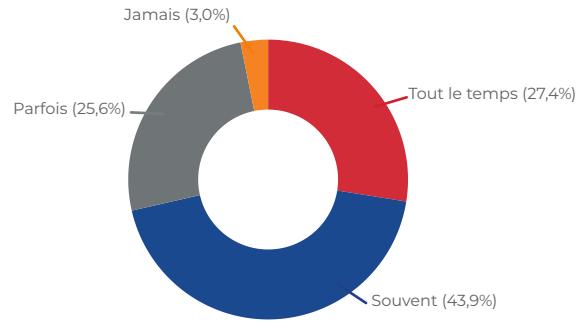
Des relations de qualité avec les collègues, les partenaires institutionnels.

Près de neuf secrétaires généraux de mairie sur dix (86,7%) travaillent en bonne interaction avec leurs collègues. Dans les mêmes proportions, ils considèrent que leurs relations de travail avec la Préfecture, le Centre de Gestion, leur intercommunalité, le Conseil Départemental, l'association des maires, sont efficaces.

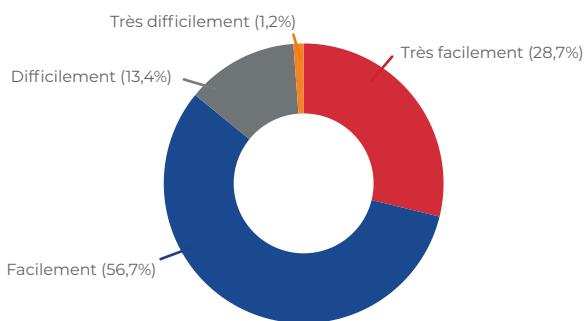
Le maire tient compte de vos avis dans ses prises de décisions :



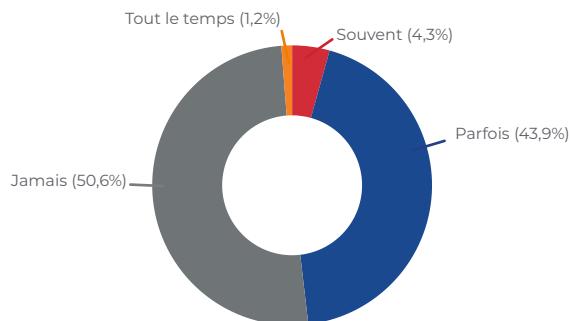
En cas de difficulté, vous pouvez compter sur le soutien décisionnel du maire et des élus :



Vous pouvez exprimer librement une opinion, une difficulté au sujet de votre travail avec le maire et le Conseil Municipal :



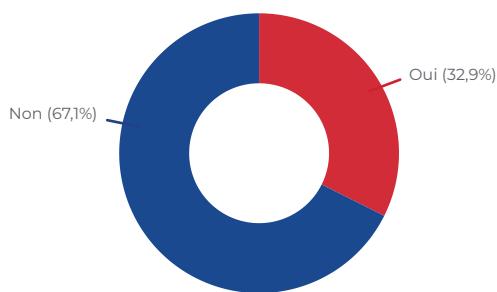
Vous vivez des tensions avec les élus et le Conseil Municipal :



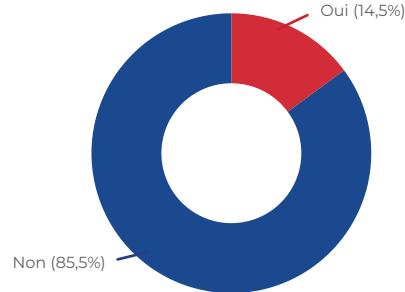
Une satisfaction globale élevée, quelle que soit la taille et la nature de la collectivité, accordée aux relations au travail dans les collectivités.

9 / 10

Vous faites partie d'un ou plusieurs réseaux professionnels (associations, fédérations, unions...) :



Vous en éprouvez le besoin :

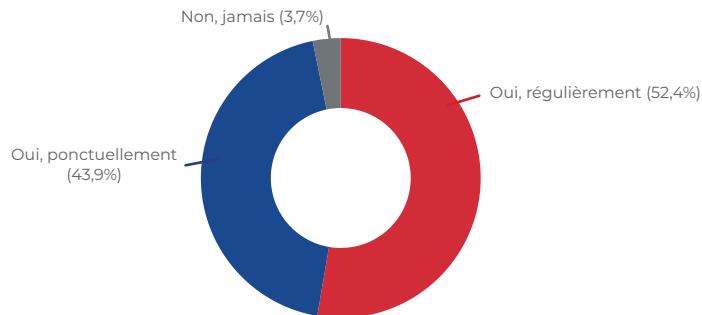


Un fonctionnement en réseau encore majoritairement informel.

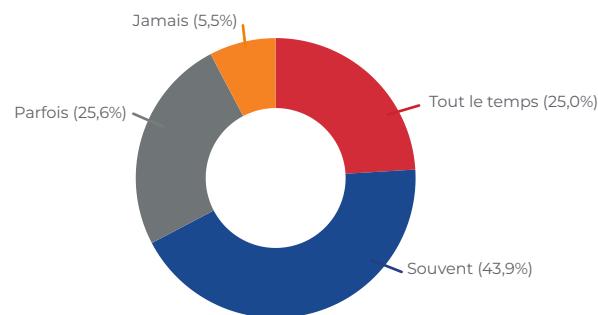
Plus de deux secrétaires généraux de mairie sur trois (67,1%) ne font pas partie d'un ou plusieurs réseaux professionnels (associations, fédérations, unions...). Pour autant, seuls 14,5% d'entre eux en éprouvent le besoin : dans les faits, ils ont l'occasion d'échanger sur leurs pratiques professionnelles de manière informelle avec d'autres collectivités, souvent ou ponctuellement dans 96,3% des cas.

Près de six répondants sur dix participent d'ores et déjà au réseau professionnel des secrétaires généraux de mairie animé par le CDG 36. Ils en attendent avant tout le partage de pratiques et d'expériences, la mutualisation d'outils et de documents.

Vous avez l'occasion d'échanger sur vos pratiques professionnelles avec d'autres collectivités :



Le maire reconnaît et valorise la qualité de votre travail :



Les relations au travail : Quelles évolutions entre 2021 et 2024 ?

Comment la perception des relations au travail a-t-elle évolué, entre 2021 et 2024 ? Comment les collectivités de l'Indre se situent-elles, à l'échelle nationale ?

Dans le domaine des relations de travail, la satisfaction des secrétaires généraux de mairie demeure stable à un niveau satisfaisant entre 2021 et 2024.

Des relations de qualité avec les élus.

Pour leur plus grande part, les secrétaires généraux de mairie, en 2024 comme en 2021, estiment pouvoir compter sur le soutien de leurs élus en cas de difficulté. Plus de la moitié d'entre eux indique ne jamais vivre de tensions avec les élus ni le conseil municipal. La plus grande majorité des secrétaires généraux de mairie indiquent pouvoir librement partager leurs difficultés, voire leurs erreurs, avec les élus.

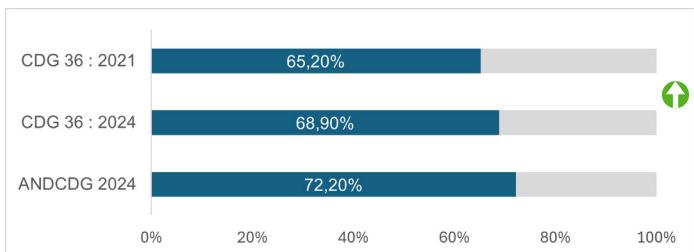
Des relations de qualité avec les élus.

Avec 57% de satisfaction, sans doute les secrétaires généraux de mairie sont-ils en attente de davantage d'écoute de la part des élus dans la prise de décision. De même, peut-être attendent-ils davantage de reconnaissance au quotidien, au fil de l'exécution de leurs missions ?

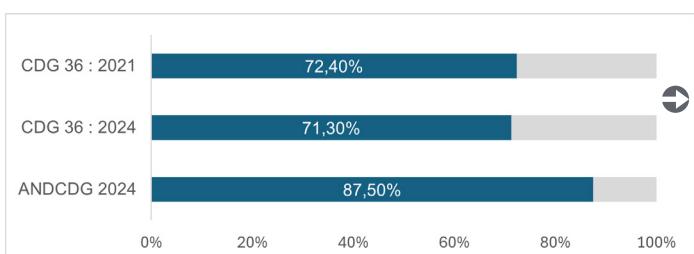
Les éclairages du réseau des secrétaires généraux de mairie de l'Indre

« Les élections c'est stressant, car même si cela fait de nombreuses années que je fais ce métier, si la mandature change, il faudra repartir à zéro et tout recommencer avec quelqu'un de nouveau »

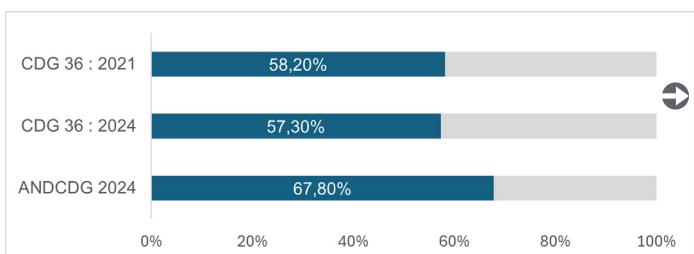
Le Maire reconnaît et valorise la qualité de votre travail.



En cas de difficulté, vous pouvez compter sur le soutien décisionnel du Maire et des élus.



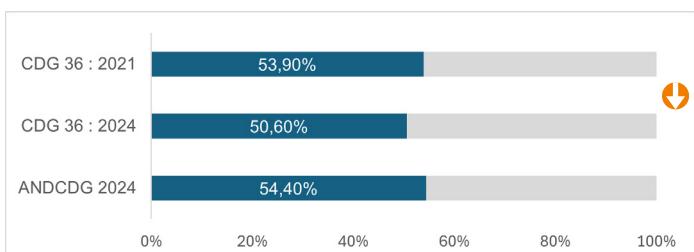
Le Maire tient compte de vos avis dans ses prises de décision.



Tout le temps, souvent

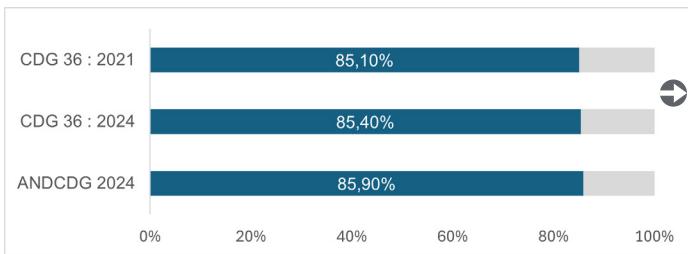
Parfois, jamais

Vous vivez des tensions avec les élus et le conseil municipal.

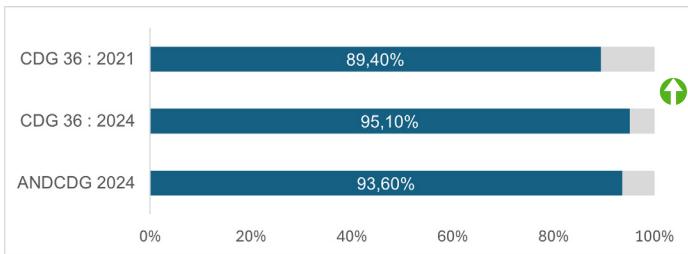


Jamais

Vous pouvez exprimer librement une opinion, une difficulté au sujet de votre travail avec le Maire et le Conseil Municipal.

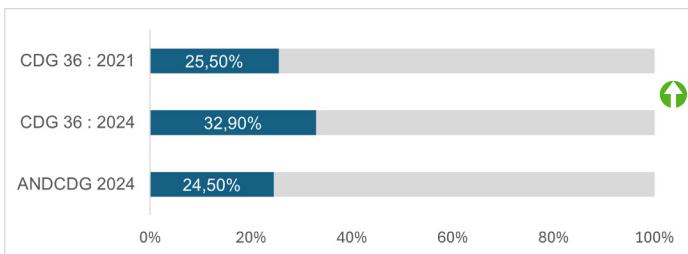


Vous pouvez échanger avec le Maire.

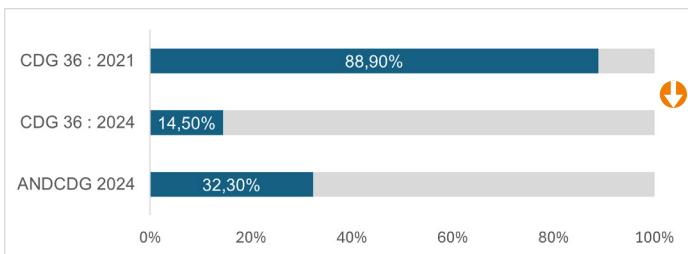


■ Très facilement, facilement
■ Difficilement, très difficilement

Vous faites partie d'un ou plusieurs réseaux professionnels.



Vous en éprouvez le besoin.



■ Oui ■ Non

Une participation aux réseaux professionnels en croissance.

En 2024, les secrétaires généraux de mairie sont plus nombreux à faire partie d'un ou plusieurs réseaux professionnels : sans doute faut-il voir l'impact de l'essor du réseau développé par le Centre de Gestion de l'Indre, au-delà de ses nouvelles missions obligatoires.

Pour autant, deux tiers des secrétaires généraux de mairie indiquent ne pas faire partie d'un réseau professionnel et dans le même temps, expriment le fait de ne pas éprouver le besoin de manière beaucoup plus importante qu'en 2021. L'étude enseigne la densité des relations informelles qui existent entre les secrétaires généraux de mairie, en dehors des réseaux constitués : par affinités, par proximité géographique, par des contacts établis à la faveur de formations ou de réunions communes, les secrétaires généraux de mairie entretiennent des contacts denses.

Tout l'enjeu, pour un réseau comme celui animé par le CDG 36, est de se développer en complémentarité : en proposant une information vérifiée, en permettant la rencontre d'experts d'ordinaires inaccessibles aux plus petites collectivités, notamment.

Le regard du CDG 36 : des pistes pour agir pour l'amélioration des pratiques managériales.

1. Installer la participation au réseau des secrétaires de mairie parmi les pratiques récurrentes, en tenant l'élu au courant des travaux réalisés,
2. A l'arrivée d'un nouvel élu en 2026, partager des modalités pratiques de coordination avec le secrétaire général, en se référant au guide développé par le CDG 36 « Agir en faveur de la coordination entre Elu et Secrétaire de Mairie ».

Panorama des conditions de travail au quotidien en 2024

Des conditions matérielles de travail jugées satisfaisantes.

Plus de huit secrétaires généraux de mairie sur dix (80,3%) estiment que leurs missions et leurs **tâches sont clairement définies**, quasiment autant (76,2%) estiment bien connaître leurs **responsabilités en matière de management hiérarchique**.

Les secrétaires généraux de mairie de l'Indre s'estiment majoritairement correctement formés aux outils informatiques (88,2%), disposer des compétences nécessaires pour accomplir leurs missions de manière satisfaisante (93,8%), avoir la possibilité de développer leurs compétences professionnelles (90,1%).

Sur le plan matériel, 95,7% estiment disposer d'un matériel adapté et en quantité suffisante pour exercer leur métier, 86,5% estiment que les locaux sont adaptés au bon fonctionnement de la commune, plus de neuf sur dix considèrent qu'ils travaillent dans de bonnes conditions d'hygiène et de sécurité.

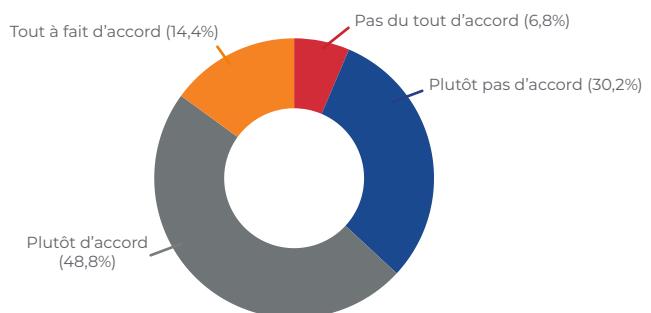
Le sens et l'autonomie au travail, deux point forts majeurs.

Près de huit secrétaires généraux de mairie sur dix se disent **confiants quant à leur avenir** au sein de la commune, près de neuf d'entre eux sur dix (89,1%) s'estiment bien informés des évolutions auxquelles doit faire face la commune.

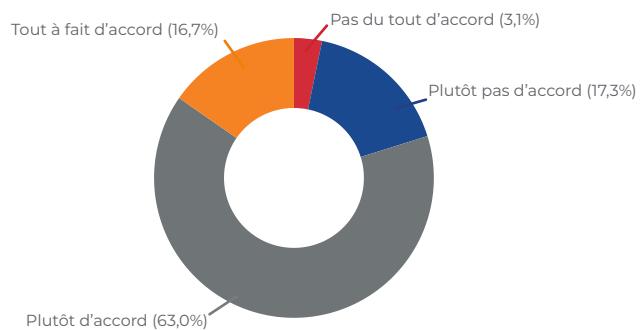
96,9% des secrétaires généraux de mairie estiment exercer un **métier porteur de sens**. 94,8% d'entre eux estiment disposer d'une **autonomie** suffisante dans leur travail.

Seuls 14,6% de secrétaires généraux de mairie disent souvent constater des décisions et pratiques allant à l'encontre de leurs valeurs.

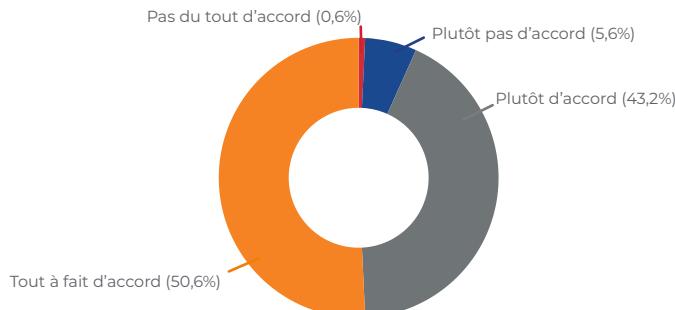
Vous disposez du temps nécessaire pour effectuer votre travail :



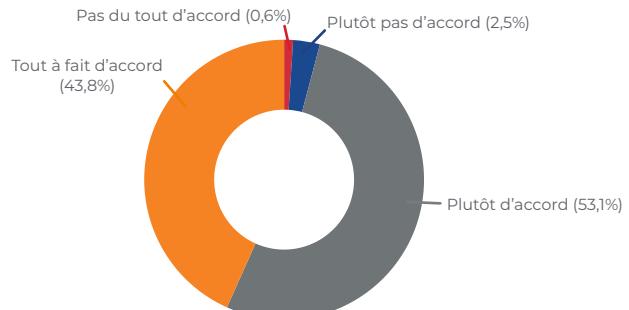
Vous êtes confiant(e) quant à votre avenir au sein de la commune :



Vous disposez d'une autonomie suffisante dans votre travail :



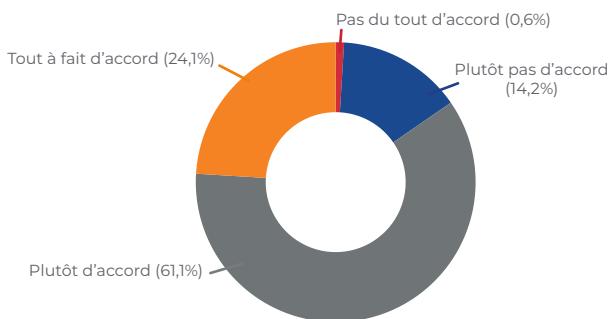
Vous exercez un travail qui a du sens pour vous :



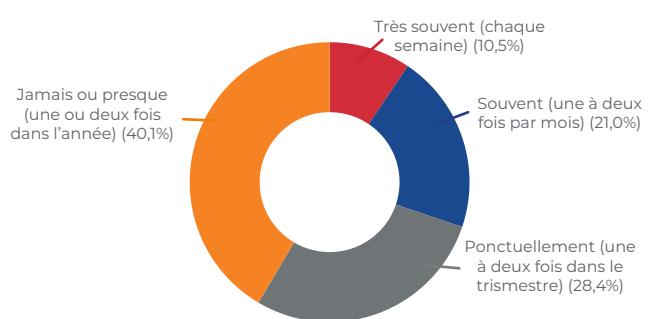
Une satisfaction globale élevée, quelle que soit la taille et la nature de la collectivité, accordée aux relations au travail dans les collectivités.

9 / 10

L'organisation du temps de travail vous permet de bien concilier votre vie personnelle et votre vie professionnelle :



Pour mieux absorber votre charge de travail, en dehors de vos horaires de travail vous vous sentez contraint(e) de travailler sur des dossiers :



La charge de travail, enjeu premier des conditions de travail.

Les secrétaires généraux de l'Indre estiment majoritairement que l'organisation du travail leur permet de **bien concilier vie personnelle et vie professionnelle** (85,2%), et qu'ils peuvent poser leurs jours de repos aux moments qui leur conviennent (95%).

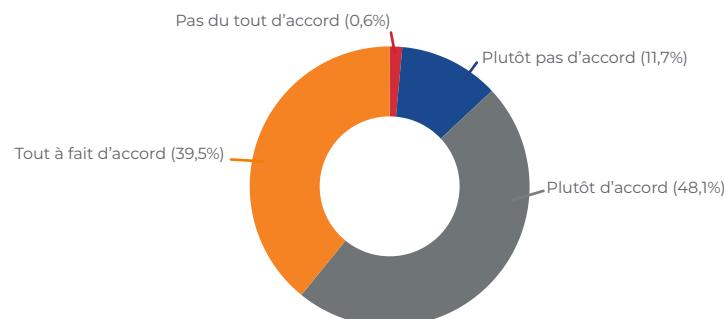
Près de quatre secrétaires généraux de mairie sur dix (37%) estiment pourtant **ne pas disposer du temps nécessaire pour effectuer leur travail**. Un sur trois doit travailler sur des dossiers en dehors des horaires de journée chaque semaine ou plusieurs fois par mois, plus d'un sur quatre consulte de manière récurrente sa messagerie en dehors des horaires de journée. Près de neuf sur dix (87,6%) subissent de nombreuses interruptions dans la réalisation de leurs tâches de travail. Près d'un sur trois est dérangé pour des motifs professionnels en dehors des horaires de bureau, très souvent ou souvent.

Plus d'un secrétaire général de mairie sur deux continue à penser tout le temps ou souvent au travail, une fois chez soi.

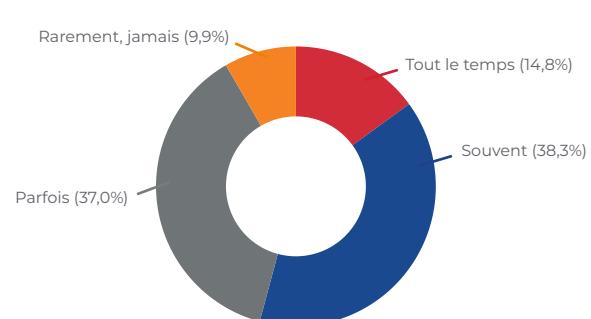
Plus d'un sur trois s'estime stressé à cause du travail, essentiellement pour des **enjeux de charge de travail**. S'ils sont 40,1% à estimer, que depuis quelques années les conditions de travail sont restées inchangées, 31,5% estiment que sur cette période les conditions de travail se sont dégradées.

Si l'autonomie, la nature des tâches exercées, l'environnement de travail constituent les premiers facteurs de motivation des secrétaires généraux de mairie au quotidien, la rémunération, la charge de travail constituent les deux premiers facteurs de démotivation.

Vous subissez de nombreuses interruptions dans la réalisation de vos tâches de travail :



Lorsque vous êtes chez vous, il vous arrive de penser au travail de manière soutenue :



Vos conditions de travail au quotidien : Quelles évolutions entre 2021 et 2024 ?

Comment la perception des conditions de travail a-t-elle évolué, entre 2021 et 2024 ? Comment les collectivités de l'Indre se situent-elles, à l'échelle nationale ?

De nombreux points forts présents en 2021, toujours présents en 2024.

En 2024 comme en 2021, l'autonomie des secrétaires généraux de mairie de l'Indre figure parmi les principaux domaines de satisfaction, dans des niveaux comparables à ceux exprimés par leurs homologues à l'échelle nationale.

Le sens du travail et des missions exercées demeure également parmi les points forts, qui rassemble la quasi-totalité des répondants (96,9%). Près de neuf secrétaires généraux de mairie sur dix (86,5%) ne constatent jamais de décisions ou de pratiques qui iraient à l'encontre de leurs valeurs.

Le sentiment d'être bien informé des évolutions auxquelles doit faire face la commune connaît une progression importante entre 2021 et 2024, pour atteindre un niveau largement supérieur à celui constaté dans les autres départements français.

En 2024, les secrétaires généraux de mairie sont plus nombreux qu'en 2021 (79,7% contre 74,3%) à être confiants quant à leur avenir au sein de leur commune.

Les éclairages du réseau des secrétaires généraux de mairie de l'Indre

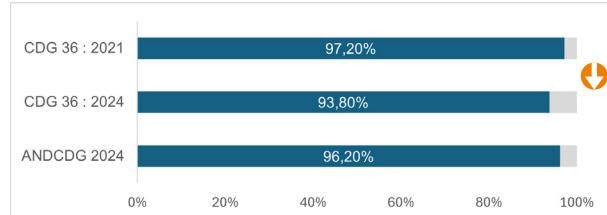
« Sentiment d'être parfois seule aux commandes »

« L'autonomie ne doit pas être assimilée au désintérêt ou à une absence de management »

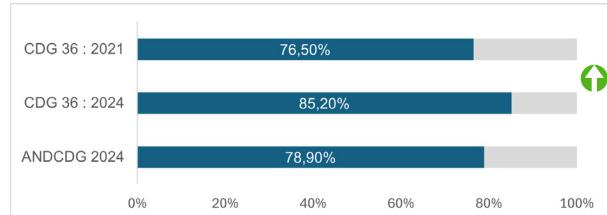
 Plutôt, tout à fait d'accord

 Plutôt pas, pas du tout d'accord

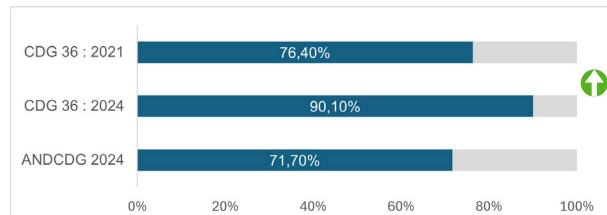
Vous disposez d'une autonomie suffisante pour votre travail.



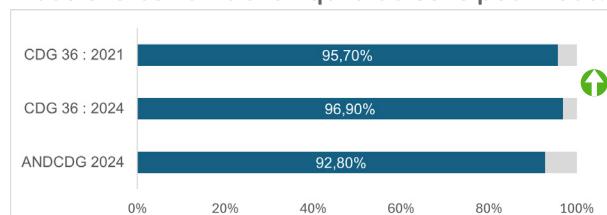
L'organisation du temps de travail vous permet de bien concilier vie personnelle et vie professionnelle.



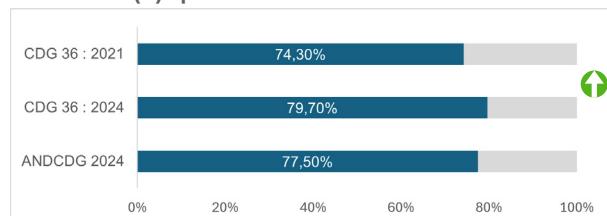
Vous êtes bien informé(e) des évolutions auxquelles doit faire face la commune.



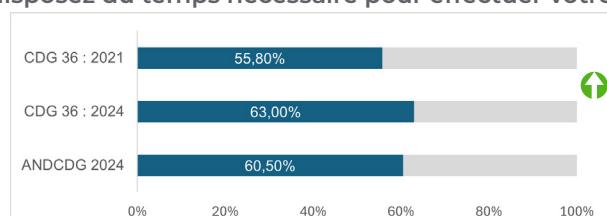
Vous exercez un travail qui a du sens pour vous.



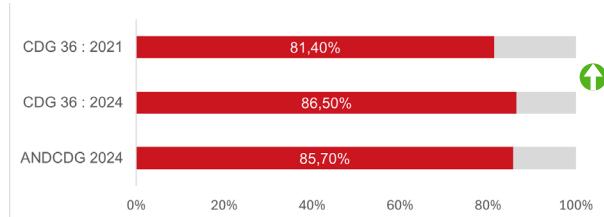
Vous êtes confiant(e) quant à votre avenir au sein de la commune.



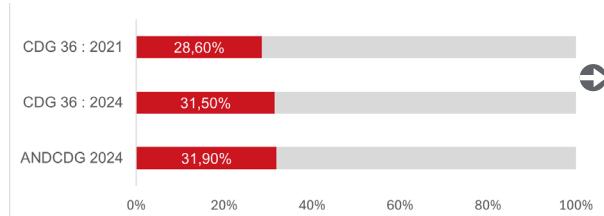
Vous disposez du temps nécessaire pour effectuer votre travail.



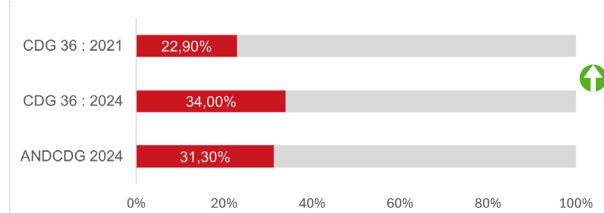
Dans votre travail, vous constatez des décisions et des pratiques qui vont à l'encontre de vos valeurs.



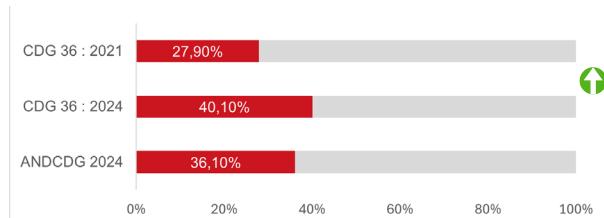
Il vous arrive d'être dérangé(e) pour des motifs professionnels en dehors des heures de bureau.



Pour mieux absorber votre charge de travail, en dehors de vos horaires de travail vous vous sentez contraint(e) de consulter votre messagerie électronique professionnelle.

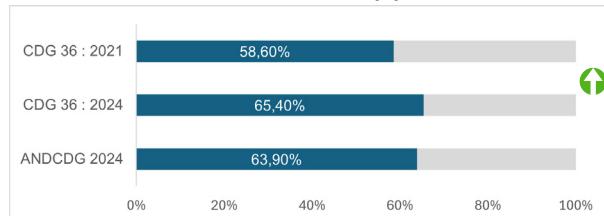


En dehors de vos horaires de travail, vous vous sentez contraint(e) de travailler sur des dossiers.

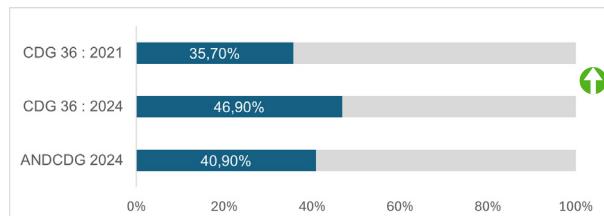


Jamais ou presque

Vous avez le sentiment d'être stressé(e) à cause de votre travail.



Lorsque vous êtes chez vous, il vous arrive de penser au travail de manière soutenue.



Oui Non

La charge de travail, un enjeu majeur en 2021, toujours présent en 2024.

Par des chiffres en progression entre 2021 et 2024, les secrétaires généraux de mairie de l'Indre indiquent parvenir à bien concilier vie personnelle et vie professionnelle (85,2%).

Pour autant, l'étude indique également que cette conciliation s'effectue parfois au prix d'une immixtion de la vie professionnelle dans la vie privée: en 2024, les secrétaires généraux de mairie sont plus nombreux qu'en 2021 à être souvent dérangés pour des motifs professionnels en dehors des horaires de bureau (31,5%), à devoir consulter leur messagerie professionnelle (34%) ou à travailler sur des dossiers hors des temps de bureau (40,1%). De fait, près d'un secrétaire général de mairie sur deux (46,9%) pense souvent au travail de manière soutenue lorsqu'il est chez lui.

En 2024, près de deux secrétaires généraux de mairie sur trois s'estiment stressés à cause de leur travail, avec la charge excessive de travail comme premier motif. Moins de deux secrétaires généraux de mairie sur trois (63%) estiment disposer du temps nécessaire pour bien effectuer leur travail.

Le regard du CDG 36 : des pistes pour agir pour l'amélioration des pratiques managériales.

1. Définir avec le Maire des « règles de fonctionnement » respectant le « droit à la déconnexion » du secrétaire général de mairie,
2. Dresser un état des lieux, le cas échéant avec l'appui du CDG 36, de ce qui compose la charge de travail, pour établir un plan d'actions d'amélioration (des solutions existent ; le diagnostic des risques psychosociaux peut être un outil éclairant !).

Retrouvez l'intégralité
des résultats de l'enquête
2024 sur le site internet
du Centre de Gestion
de la Fonction Publique
Territoriale de l'Indre.

