Deux secrétaires généraux à temps non complet, l'une à 30 heures et l'autre à 11heures (soit une occupation du poste à 41 heures) peuvent-ils tous les deux être nommés secrétaires généraux de mairie ?	déjà dans instruction
La vérification des obligations de formation de professionnalisation prévue à l'article 8 du décret 2012-924 du 30 juillet 2012 s'applique-t-elle dans le cadre du plan de requalification?	déjà dans décret et instruction
Dans le cadre de la Formation-promotion, quelle collectivité doit proposer le dossier de promotion interne de l'agent : la collectivité d'origine (qui n'est pas une mairie) ou la future commune d'accueil ?	à inscrire dans la FAQ au sens des CDG par la collectivité employeur
L'application de la bonification d'ancienneté facultative a-t-elle un effet rétroactif : la bonification d'ancienneté facultative au titre des services accomplis antérieurement au 01/08/2024 entre en vigueur à compter de la modification des LDG et de la prise de l'arrêté individuel ? ou la bonification d'ancienneté facultative au titre des services accomplis antérieurement au 01/08/2024 s'appliquera de manière rétroactive au 01/08/2024, sous réserve que les LDG aient été modifiées ?	A inscrire dans la FAQ en précisant distinction bonification obligatoire et facultative
La bonification d'ancienneté facultative doit-elle s'appliquer de manière uniforme dans chaque collectivité ? deux cas : un agent exerce les fonctions de SGM dans la collectivité A et la collectivité B ; et un agent exerce les fonctions de SGM dans la collectivité A et d'autres fonctions dans la collectivité B.	A inscrire dans la FAQ : application du décret 91-298 quand pas missions SGM dans autres collectivités et si moins d'heures comme SGM
Lorsqu'un agent contractuel de catégorie C bascule en catégorie B mais exerce les mêmes fonctions, les années de services en catégorie C sont-elles prises en compte pour bénéficier d'un CDI ?	A inscrire dans la FAQ : voir jp en cas de contrats successifs mentionnant des appellations d'emplois et références catégorielles différentes, l'agent peut bénéficier d'un contrat à durée indéterminée s'il est établi qu'il a en réalité exercé, en dépit des indications figurant sur les contrats, des fonctions identiques pendant la durée de services requise (Conseil d'État, 7ème - 2ème chambres réunies, 28 juin 2019, 421458)
Quel impact pour un SGM de catégorie B en cas de changement de seuil à plus de 2 000 habitants ? (création d'une commune nouvelle ou augmentation du nombre d'habitants)	A inscrire dans la FAQ
Pour proposer un secrétaire de mairie catégorie C employé à temps non complet au plan de requalification prévu par la loi (promotion dérogatoire), quelle autorité territoriale est compétente ?	déjà dans instruction
Qui dépose le dossier d'un fonctionnaire qui n'exerce pas comme secrétaire général de mairie mais qui fait la formation ?	idem autre question à inscrire dans la FAQ au sens des CDG par la collectivité employeur
Pour un secrétaire de mairie à mi-temps en mairie qui exerce un autre mi-temps, par exemple au conseil départemental, qui va autoriser le temps de formation ?	A inscrire dans la FAQ
Recrutement de 2 temps non complet sur les fonctions de SGM est possible s'ils n'exercent pas cette mission en même temps ?	déjà dans instruction
Page 6 de la circulaire : le cas présenté est celui d'un agent intercommunal recruté sur le même grade au sein de plusieurs communes et sur le même métier : celui de secrétaire général de mairie.Mais qu'en est-il si l'agent n'exerce pas le métier de SGM dans les 2 communes. Peut-il également bénéficier d'un détachement sur le grade de rédacteur alors que l'agent n'exerce pas les fonctions de SGM dans la seconde commune ? devons-nous attendre la titularisation pour une nomination en qualité de rédacteur dans la seconde commune	A inscrire dans la FAQ : détachement dans une des carrières
Un éclaircissement est nécessaire page 9 de la circulaire: on parle de liste d'admission pour un examen professionnel. L'étape suivante est l'établissement d'une liste d'aptitude de promotion interne, établie par le Président du Centre de gestion pour les lauréats de cet examen en sous des conditions classiques de promotion interne (2 jours de formation de professionnalisation sur les 5 dernières années).	A inscrire dans la FAQ : confirmation nécessaire droit commun examen professionnel
Page 9 circulaire: En cas de recrutement par une collectivité au cours des 3 années qui suivent la titularisation : le cas présenté concerne un agent qui mute sur le métier de SGM ou bien un agent qui changerait de métier ? Il garderait le bénéfice de sa promotion interne au grade de rédacteur sur un autre métier ?	A inscrire dans la FAQ : droit commun
Quid de l'obligation de la bonification d'ancienneté si agent à TNC exerce des fonctions de SGM dans une collectivité mais pas dans l'autre ? si agent est adjoint administratif principal de 2ème classe dans les 2 communes par exemple	A inscrire dans la FAQ

Dans l'hypothèse où un CDG, un EPCI avec ou sans fiscalité propre nommerait (par la voix de son Président) des agents SGM : 1)Comment éviter les doublons si les communes membres ultérieurement délibèrent pour créer un emploi permanent faisant doublon avec celui de l'EPCI mutualisant, ceci serait contraire à l'esprit des textes (contournement). Exemple : un EPCI met à disposition de 3 communes une SGM et l'une d'entre elles dispose malgré tout d'une SGM ou en nomme une ultérieurement en tant qu'agent permanente et non mise à disposition ; 2)Est-ce possible que ces agents perçoivent la NBI secrétaire de mairie puisqu'ils sont mis à disposition des communes et que la notion de NBI semble être liée à la permanence de l'emploi puisque liée à un seuil démographique. En effet, les agents administratifs mis à disposition dans le cadre du CGCT ne le sont pas nécessairement pour être exclusivement secrétaire de mairie et encore moins sur les seuils démographiques visés. Exemple : un EPCI de 20 communes met à disposition un attaché territorial qui tantôt exerce en tant que secrétaire de Mairie dans une commune de moins de 2000 habitant puis directeur financier dans une commune de 5000 habitants. 3) Même question pour les bonifications obligatoires ou facultatives après révision des LDG. Est-ce le Président de l'EPCI qui modifie les LDG de l'EPCI ? Les maires des communes membres et bénéficiant de la mutualisation ? Les agents peuvent-ils bénéficier de ces bonifications alors qu'ils peuvent faire autre chose que ces fonctions ? Que se passe-t-il lorsqu'ils quittent le service commun (mutation ou autres fonctions au sein de l'EPCI ou d'une de ses communes). 4)Les dispositifs de PI et de formation leurs sont-ils applicables s'ils sont de catégorie C, cela rentrant momentanément en contradiction avec l'efficacité recherché par la mutualisation car ils seront absent pour l'ensemble des commune où ils sont censés être en MAD. En fait, le problème de cette lecture du texte et que l'article du CGCT à vocation généraliste (agents de toute filière et ici administrative L. 5211-4-2) ne vise pas expressément les fonctions de SGM et qu'en l'absence de précisions dans les délibérations, on ne sait pas si ces agents peuvent bénéficier de tous les effets de la réforme et surtout comment. D'autre part, cette lecture n'interdit pas des doublons. Exemple : un EPCI met un agent à disposition de 3 communes puis chacune d'entre elles, n'étant pas satisfaites par les modalités de la MAD, ou si l'agent tombe malade, se met à redésigner une SGM en son sein (recrutement d'un contractuel, d'un agent en TNC …).	il convient de prévoir dans la FAQ deux questions globales et précises sur les agents mutualisés via l'EPCI ou via le CDG
La commune A a déposé un dossier de promotion interne pour la secrétaire Mme X, fonctionnaire intercommunal (l'agent a le même grade dans la commune B) dans le cadre du « plan de requalification ». Comme précisé à la page 7 de l'instruction interministérielle, le dispositif permet la promotion sans quota des fonctionnaires qui remplissent les conditions statutaires. En outre, lorsque le fonctionnaire est intercommunal, la règle de majorité précisée à l'article 14 du décret n°91-298 du 20 mars 1991 s'applique toujours (page 8 de l'instruction). En l'espèce Mme X est employée à raison de 20/35ème à coll A et de 15/35ème à coll B. Selon le décret n°91-298 du 20 mars 1991, pour promouvoir l'agent, le Maire de A doit recueillir l'avis du Maire de B. En effet, le premier alinéa de l'article 14 du décret n°91-298 précise que :« Les décisions relatives à l'appréciation de la valeur professionnelle, l'inscription sur un tableau d'avancement, l'avancement de grade, l'admission éventuelle au bénéfice d'un classement au groupe supérieur de rémunération et la nomination au titre de la promotion interne mentionnés à l'article 39 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée précitée d'un fonctionnaire territorial qui occupe le même emploi à temps non complet dans plusieurs collectivités ou établissements, sont prises, après avis ou sur propositions des autres autorités territoriales concernées, par l'autorité de la collectivité ou de l'établissement auquel le fonctionnaire consacre la plus grande partie de son activité et, en cas de durée égale de son travail dans plusieurs collectivités ou établissements, par l'autorité territoriale qui l'a recruté en premier. » Le dossier déposé par la mairie de A ne fait pas mention de l'avis du maire de B. Ce qui ne répond pas aux exigences de l'article 14 précité. Toutefois, Monsieur le maire de B a indiqué aux services du CDG 03, qu'il ne s'opposait pas à la nomination de Mme X à la condition de ne pas avoir à nommer l'agent à B. En effet, le Maire de B a déjà recruté un agent contractuel de catégorie B pour faire les fonctions de secrétaire général de mairie. Aussi ma question est la suivante : dans le cas où le maire de B donnerait un avis favorable à la promotion interne demandée par la commune principale, aura-t-il l'obligation de promouvoir Mme X comme cela se produira à la commune de A ? L'instruction interministérielle précise qu'il n'est pas dérogé aux règles fixées par le décret n°91-298 du 20 mars 1991. Aussi, si le maire de la commune de B donne un avis favorable aura-t-il l'obligation de promouvoir Mme X qui sera nommée à la commune A (principe d'unicité de carrière) ? Quel principe prévaut : le principe d'unicité de carrière de l'agent ou bien le principe de libre administration de la collectivité (la création d'un emploi de rédacteur relève de la compétence de l'organe délibérant) ? On peut imaginer que Mme X demande à être recrutée en catégorie B (recrutement fonctionnaire) en lieu et place de l'agent contractuel pour faire les fonctions de secrétaire général de mairie. Un seul agent est désigné pour occuper ces fonctions. Aussi, un risque contentieux entre Mme X et Monsieur le Maire de B existe. C'est pourquoi je souhaiterais connaitre quel principe l'emporterait afin d'éclairer Monsieur le Maire de B et éviter si cela est possible un contentieux sur cette question de nomination d'agent intercommunal,	A inscrire dans la FAQ
Nécéssité de création d'un emploi de sgm par délibération	déjà dans instruction
contrôle de légalité nomination SGM	A inscrire dans la FAQ : droit commun
NBI 2 TNC SGM même commune	déjà dans instruction
situation C1 en 2028	déjà dans instruction
L'instruction ministérielle du 18 octobre 2024 précise les modalités de mise en oeuvre de la loi du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie. De nombreuses secrétaires de mairie sont employées à temps non complet au sein de plusieurs communes et d'autres sont employées à la fois par une mairie et par un syndicat pour assurer le secrétariat du syndicat. Dans cette situation, l'agent a vocation à devenir rédacteur au sein de la commune qui l'emploie. Qu'en est il du syndicat ? Doit il engager sa propre procédure de promotion interne ou bien les effets de la requalification de la secrétaire de mairie de C en B s'appliquent ils aussi au syndicat ?	idem autre question à inscrire dans la FAQ

Nous sommes saisis par un agent de catégorie B en poste en qualité de secrétaire de mairie dans une commune de plus de 2 000 habitants. Au vu des textes, cet agent ne peut pas être nommé secrétaire général de mairie puisque pour cette strate de population, cet emploi aurait dû être pourvu par un agent de catégorie A. Sa nomination en qualité de secrétaire général de mairie peut- elle tout de même intervenir par arrêté nonobstant cette anomalie initiale afin de ne pas pénaliser l'intéressé ? Dans la négative , hormis une inscription sur une liste d'aptitude d'attaché, existe t-il d'autres solutions pour les agents qui se trouvent dans une telle situation qui ne doit pas être propre au seul département du Puy-de-Dôme? De plus, quelles sont les règles applicables à un agent initialement nommé secrétaire de mairie catégorie B sur une commune de moins de 2 000 habitants si ladite commune est passée, depuis sa nomination, sur la strate de population supérieure à 2 000 habitants ? Enfin, une FAQ sur les secrétaires généraux de mairie est -elle prévue ?	question strate idem autre question à inscrire dans FAQ
Il apparaitrait pertinent en préambule d'ajouter certains éléments comme les missions exercées par les SGM, leur responsabilité hiérarchique, l'absence d'obligation de nommer sur un emploi fonctionnel et les strates d'emploi de ces agents en distinguant l'avant 2024, la période 2024-2027, l'après 31 décembre 2027 Le tableau en annexe de la circulaire ne mentionne pas le cadre d'emplois de SM et ne prévoit pas la situation avant réforme.	A inscrire dans FAQ
Au regard de la possibilité pour les maires de nommer secrétaire général de mairie 2 agents à TNC qui n'exercent pas leurs fonctions en même temps, peut-on considérer que ces 2 agents à TNC peuvent être tous les 2 bénéficier de la PI dérogatoire ?	déjà dans instruction
Concernant les mis à disposition, la circulaire peut-elle repréciser la question du versement de la NBI ?	idem question sur les agents mis à disposition par CDG et EPCI
La circulaire peut-elle évoquer la situation des agents les titulaires du grade d'adjoint administratif (échelle C1) au 1er janvier 2028 et qui auront bénéficié d'un avancement de grade en catégorie C mais qui n'auront pas bénéficié de la PI dérogatoire exceptionnelle ou qui n'auront pas pu en bénéficier ?	déjà dans instruction
Les agents contractuels assimilés à un emploi de catégorie C recrutés avant le 1er janvier 2028 pourront, de la même manière, poursuivre leur mission au-delà de cette date. Pour les agents en contrat à durée indéterminée (CDI), liberté sera donnée à l'employeur de proposer un nouveau contrat à l'agent à compter du 1er janvier 2028, pour assimiler et rémunérer l'emploi occupé à un emploi de catégorie supérieure. Le passage d'un CDI à un autre dans une catégorie n'est pas prévue par les textes. Doit-on considérer qu'il s'agit d'un CDD (nouveau contrat car modifications substantielles) ?	idem autre question à inscrire dans la FAQ
Les arrêtés de nomination ne définissent pas nécessairement les fonctions exercées par l'agent. Sur quels actes un CDG peut-il apprécier que les conditions des 4 ans de services effectifs sont réunies (fonctions exercées et date de nomination dans les fonctions) ?	A inscrire dans la FAQ
Pour la formation qualifiante, les conditions devront être appréciées à la fois par le Président du CNFPT et par le Président du CDG ? La circulaire peut-elle préciser que le dossier d'inscription à l'examen professionnel est distinct du dossier de bénéfice de la promotion interne ?	A inscrire dans la FAQ : droit commun
Est-il possible de rappeler dans la circulaire le fait que l'agent doive effectivement toujours exercer les fonctions mais aussi les notions de services publics effectifs, de services effectifs, d'en rappeler les définitions, d'ajouter des éléments sur la position d'activité et les conséquences des congés liés à la parentalité (aussi la disponibilité pour élever un enfant) et les dates d'appréciation des conditions (1er janvier de l'année) ?	A inscrire dans la FAQ
Pour apprécier la condition des 4 ans de services publics effectifs dans les fonctions de SGM dans une collectivité de moins de 2000 habitants, ces services doivent-ils être effectués de façon continue ou discontinue ?	A inscrire dans la FAQ
Un fonctionnaire en C1 peut-il avoir accès à la formation qualifiante s'il remplit avant la durée des deux ans de formation les conditions pour bénéficier d'un avancement de grade ?	A inscrire dans la FAQ
Est-il possible de préciser les notions de liste d'admission, de liste d'aptitude et de modifier les termes « l'autorité territoriale dresse la liste d'aptitude » dès lors que cette promotion dérogatoire ne concerne que des collectivités de moins de 2 000 habitants ?	A inscrire dans la FAQ
La question des agents mutualisés ou pluri-communaux et de l'application de l'article 14 du décret n°91-298 Des exemples précis peuvent-ils être ajoutés dans la circulaire (par exemple, 18h B-SGM après PI dérogatoire / 17h secrétaire d'un syndicat adjoint administratif principal de 2ème classe) ? Dans le cas des agents occupant un emploi de SGM dans une commune et simultanément un poste de secrétaire au sein d'un syndicat intercommunal ou au sein d'un EPCI, faut-il appliquer la règle du décret n°91-298 sur les TNC, alors que les autres structures ne sont pas des communes ou des communes de + de 2000 habitants ? L'agent, qui serait inscrit sur la liste d'aptitude dérogatoire de rédacteur uniquement au titre de sa commune, pourrait-il être nommé au sein de son autre employeur à compter de sa titularisation ? Pourrait-il rester en catégorie C au syndicat ? En cas de double carrière sur 2 emplois à TNC (passage en rédacteur à la PI dérogatoire uniquement sur le poste de SGM et maintien sur le cadre d'emplois d'adjoint administratif pour tout autre poste), Qu'en est-il de l'intégration dans le cadre d'emplois si l'une des quotités d'emploi venait à être inférieure à 17h30 ? Qu'en est-il de l'intégration dans le cadre d'emplois si l'une des quotités d'emploi venait à être inférieure à 17h30 ?	déjà indiqué précédemment mais il convient de prévoir dans la FAQ deux questions globales et précises sur les agents mutualisés via l'EPCI ou via le CDG
Il est prévu une application possible de l'avancement spécifique d'ancienneté obligatoire au 1er août 2024. Pour l'avancement facultatif, les LDG doivent-elles être modifiées pour permettre cet avancement et dans quelles conditions (passage devant le CST, arrêté de l'autorité territoriale) ? Comment la rétroactivité pourrait être possible dans ces conditions ?	déjà indiqué précédemment mais à inscrire dans la FAQ

Pour un fonctionnaire intercommunal, comment gérer la problématique du désaccord entre deux employeurs en cas d'ASA facultatif ? Comment gérer le principe de l'unicité de carrière (2 grades B ou même grade mais échelons différents du fait des ASA) ? Si l'agent mute vers un temps complet, ce sera à partir depuis quelle situation de carrière ? Si le classement venait à diverger, aligne-t-on les 2 situations ou doit-on privilégier la plus favorable ?	déjà indiqué précédemment mais à inscrire dans la FAQ
Un employeur peut-il accorder une bonification d'ASA exprimée en jours ?	A inscrire dans la FAQ
Un fonctionnaire qui bénéficierait d'une bonification inférieure à trois mois peut-il faire un recours devant la CAP ?	A inscrire dans la FAQ : bonication facultative
Dans le cadre de la réforme du cadre statutaire applicable aux secrétaires généraux de mairie et de la récente instruction ministérielle datée du 18 octobre 2024, nous souhaitons vous faire remonter nos difficultés dans l'application de certaines mesures concernant principalement le plan de requalification et la nomination des secrétaires généraux de mairie en catégorie B. L'article 2 de la loi du 30 décembre 2023 prévoit en effet un plan de requalification des agents de catégorie C ouvrant la possibilité à ceux qui exercent des fonctions de secrétaires généraux de mairie dans une commune de moins de 2000 habitants de bénéficier d'une promotion en catégorie B d'ici le 31/12/2027 et ce sans aucun contingentement. En page 8 de l'instruction ministérielle, il est précisé que si l'agent exerce les fonctions de secrétaire général de mairie (à temps non complet) auprès de plusieurs communes, il sera alors fait application des dispositions statutaires de l'article 14 du décret n°91-298 du 20 mars 1991, soit que la proposition d'inscription sur liste d'aptitude soit formulée par la collectivité ou l'établissement public auquel le fonctionnaire consacre la plus grande partie de son activité. Or, dans notre département, comme très certainement dans d'autres, de nombreux agents à temps non complet exercent autant des fonctions de secrétaires généraux de mairie dans une ou plusieurs communes et d'autres fonctions de catégorie C dans des syndicats, CCAS, SDIS, etc. L'instruction comme les textes en vigueur ne prévoient pas ce cas de figure supposant que l'agent bénéficiant d'une promotion en catégorie B dans une ou plusieurs communes pour exercer les missions de secrétaire général de mairie restera, dans le même temps, recruté sur un emploi de catégorie C dans un autre établissement public. L'agent aura donc deux carrières simultanées. C'est principalement ce point de blocage qui nous amène à vous écrire afin de vous le signaler : obliger les établissements publics a nommer un agent en tant que rédacteur territorial parce qu'il bénéficie dans sa commune du plan de requalification nous semble en effet contrevenir à la libre administration des collectivités territoriales et pourrait, par ailleurs, avoir un effet sur les effectifs des établissements publics concernés, voire des communes, avec des agents préférant alors poursuivre une carrière sur leur grade de rédacteur. Aussi, nous n'avons a priori pas de solutions pour régler la situation des mises à disposition d'agents territoriaux par des EPCI, le Conseil départemental ou le Centre de Gestion dans les communes. Dans ce cas, qu'en est-il du secrétaire général de mairie qui a obtenu un grade de catégorie B quand il retourne dans sa collectivité d'origine ? Est-il alors automatiquement promu rédacteur territorial ? Ces interrogations sont également partagées par le Centre de Gestion avec qui nous avons la semaine dernière une réunion de pilotage sur le sujet.	Comme indiqué précédemment, il convient dans la FAQ d'aborder très spécifiquement le cas des agents pluri-employés mais aussi ceux mis à disposition
Je me permets de vous transférer un courriel d'interrogation d'un maire d'une commune de 3273 habitants, dont l'agent occupant les fonctions de secrétaire général de mairie (SGM) est AAP de 1ère classe, mais serait actuellement mis à disposition via une convention de mutualisation par la CA du Grand Verdun. Une première question se pose : qui prend l'arrêté de nomination en qualité de SGM en application de l'article L2122-19-1 du CGCT, le maire de la commune, ou le Pdt de la CAGV qui a l'autorité d'employeur ? Le maire nous demande si cet agent en C3 peut bénéficier du plan de requalification et être promu en catégorie B, sa commune appartenant à la strate des communes de 2000 à 3500 habitants. Le CDG lui a répondu de manière négative en raison du dépassement du seuil de 2000 habitants (cf page 7 de la note du 18 octobre dernier). Il nous semble que cela ne serait possible que dans l'hypothèse où 4 ans (sur les 12 ans) d'ancienneté que l'intéressée détient d'avant 2021 (nomination à Thierville-sur-Meuse) auraient été accomplis dans des communes de moins de 2000 habitants. A la lecture de la note de la DGCL, et s'agissant d'une commune de plus de 2000 habitants, nous craignons également qu'à compter du 1er janvier 2028 elle ne puisse plus exercer ses fonctions en C3 à Thierville, sauf à être proposée au grade de rédacteur par la CA (selon le dispositif normal), et à condition de pouvoir être maintenue dans ce grade (à l'instar des C2 et C3 dans les - de 2000 hab), les recrutements devant alors se faire en catégorie A.	Comme indiqué précédemment, il convient dans la FAQ d'aborder très spécifiquement le cas des agents pluri-employés mais aussi ceux mis à disposition et la question des strates
Agent catégorie C en détachement pour stage en catégorie B sur les fonctions de SGM. Ou agent de catégorie B en détachement pour stage en catégorie A sur les fonctions de SGM. Comment s'applique la bonification automatique ? Sur les deux cadres d'emploi ? Sur un seul ? Lequel ? Quid en cas d'échec du stage et de non titularisation si la bonification n'a été appliquée que sur le cadre d'emploi de détachement ?	A inscrire dans la FAQ
Les agents sur emploi fonctionnel sont-ils exclus de la bonification d'ancienneté ? Il s'agit bien des agents qui exercent les fonctions de SGM et non ceux qui ont exercé les fonctions de SGM. La préfecture a répondu à une collectivité qu'au titre de la rétroactivité, l'agent qui se trouve aujourd'hui sur un emploi fonctionnel de DGS (depuis avril 2024) mais précédemment sur un emploi de SGM, pouvait y prétendre,	A inscrire dans la FAQ
En page 6 et 7 de l'instruction il est indiqué que "*Pour les agents en contrat à durée indéterminée (CDI),l'employeur est libre de proposer un nouveau contrat à l'agent à compter du 1er janvier2028, pour assimiler et rémunérer l'emploi occupé à un emploi de catégorie supérieure.* " Dans ce cas, l'employeur propose un CDD sur la catégorie B et l'agent perd la qualité de contractuel à durée indéterminée en catégorie C?	Comme indiqué précédemment, à inscrire dans la FAQ

La circulaire semble dire que cette voie est réservée aux SGM exerçant dans les communes de moins de 2000 habitants. Cette écriture de la circulaire est logique car elle se fonde sur le CE des adjoints qui ne permettait le recrutement en cat C que dans les communes de moins de 2000 habitants (au dessus => A). Or, une lecture stricte du décret ne permet pas d'exclure les SGM de + 2000 habitants de cette PI Quelle position adopter? Nous les prenons sur les LA et informons les maires des + 2000 du risque en cas de nomination de ces agents en B? Ou nous les excluons d'emblée?	A inscrire dans la FAQ
La possibilité de nommer 2 SGM alternativement entrainent des difficultés pratiques. Cette situation interroge sur le rôle de chaque SGM : Qui exerce l'autorité sur les services? Qui évalue les agents?	A inscrire dans la FAQ
La formation qualifiante n'a pas de durée de validité, la formation peut donc être validée plusieurs années avant inscription sur LA ce qui pose la question de la mise à jour des connaissances de l'agent formé.	A inscrire dans la FAQ
L'inscription sur la liste des admis à la formation qualifiante ne permet pas de nommer l'agent. Il s'agit ensuite d'entrer dans un dispositif de PI, il faut donc que l'agent soit ensuite inscrit sur une liste d'aptitude établie par le cdg qui vérifiera les conditions classiques (exigence de formation notamment).	Comme indiqué précédemment, à inscrire dans la FAQ
si la bonificiation ne s'applique pas uniformément dans les 2 emplois à TNC (SGM + autre fonction), comment gérer la carrière avec ce décrochage d'ancienneté qui entraintera à terme un décrochage d'échelon de grade ... : comment gérer les mutations, la promotion interne etc	Comme indiqué précédemment, à inscrire dans la FAQ
Suite au dispositif de formation-promotion, l'agent a obligation d'exercer les fonctions durant 3 ans. Est-il possible de préciser quelles périodes sont valables pour le décompte de ces 3 années (maladie, positions...). De plus, en cas de non respect de cette obligation, une indemnisation de la collectivité est possible pour la formation de professionnalisation (règle de droit commun lié à la mutation). Qu'en est-il du coût de formation qualifiante (56 jours) qui ne semble pas pouvoir être remboursée?	A inscrire dans la FAQ
Si, à compter du 1er janvier 2028, le recrutement d'un agent de cat C aux fonctions de SGM ne sera plus possible, cela induit que les titulaires ne pourront plus muter sur ce type de poste. Comment faire dans le cas où l'agent se fait nommer par voie de mutation en cat C pour être détaché pour stage cat B ou A à la même date (suite concours ou PI ou encore dispositif de formation/promotion) ? Selon moi cela de devrait pas être possible et implique que l'agent reste dans les effectifs de son ancienne collectivité en cat C, est recruté par voie de détachement pour effectuer un stage et donc prend le risque en cas de refus de titularisation de devoir retourner dans son ancienne collectivité. Ce seront des cas à la marge mais qui pourront arriver surtout dans le cadre des PI formation/promotion.	déjà dans instruction
Pour les agents qui occupent les fonctions de secrétaire général de mairie + d'autres fonctions dans d'autres collectivités, comment appliquons-nous les dispositions de l'article 14 du décretn°91-298 du 20.03.1991 sur les demandes de promotion interne sans contingentement et les bonifications d'ancienneté facultatives et obligatoires : * Si les fonctions de SGM relèvent de l'employeur principal. Peut-il au final, imposer la promotion interne et les bonifications d'ancienneté (obligatoire et facultative) aux autres employeurs ? * Si les fonctions de SGM ne relèvent pas de l'employeur principal, Quid si l'employeur principal refuse d'accorder une promotion interne ou une bonification d'ancienneté en raison du fait qu'il est l'employeur majoritaire. les agents auraient donc une évolution de carrière différente ce qui est contraire au principe d'unicité des carrières pour les agents intercommunaux ?	
Dans les collectivités où un agent est encore titulaire du grade de Secrétaire de Mairie, l'autorité territoriale est-elle obligée de nommer cette personne aux fonctions de SGM ?	A inscrire dans la FAQ
L'article 2 de la loi 2023-1380 indique que les agents "exerçants les fonctions de SGM peuvent bénéficier d'une promotion interne dans un cadre d'emplois de la catégorie B". Il est également indiqué dans le décret 2024-826 art 1 que "les agent relevant d'un grade d'avancement et comptant au moins 4 ans de services publics effectifs dans les fonctions de SGM d'une commune de moins de 2 000 habitants, peuvent être inscrits sur la LA". N'ayant aucune mention contraire dans les textes, est il possible de confirmer si un agent occupant actuellement SGM dans une commune de plus de 2 000 habitants mais justifiant des 4 ans de SP effectifs dans une commune de moins de 2 000 habitants peut être inscrit sur la liste d'aptitude de la promotion interne dérogatoir sans quota prévue par les textes mentionnés ci-dessus ?	
Situation des agents occupant simultanément un emploi de Secrétaire Général de Mairie dans une commune et un emploi différent au sein d'une commune de plus de 2 000 habitants ou d'un établissement public de coopération intercommunale (EPCI). l'article 14 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991 expose que les décisions relatives à la nomination au titre de la promotion interne concernent les fonctionnaires territoriaux qui occupent **le même emploi** à temps non complet dans plusieurs communes. Faut-il considérer que l'article 14 précité est applicable aux agents intercommunaux dont le second emploi n'est pas celui d'un Secrétaire Général de Mairie ? Faut-il considérer que la règle des 2/3 du même article 14 est applicable alors que les autres employeurs ne sont pas des communes ou des communes de plus de 2 000 habitants ? quelle est la situation d'un agent dont la collectivité principale ne souhaite pas le nommer, et que la durée cumulées des 2 autres employeurs ne dépasse pas les 2/3	déjà indiqué précédemment mais il convient de prévoir dans la FAQ deux questions globales et précises sur les agents mutualisés via l'EPCI ou via le CDG

les bonifications d'ancienneté obligatoires et facultatives sont elles applicables aux fonctionnaires intercommunaux exerçant dans des EPCI ?	déjà indiqué précédemment mais il convient de prévoir dans la FAQ deux questions globales et précises sur les agents mutualisés via l'EPCI ou via le CDG
Quid des agents de catégorie B exerçant leurs fonctions de SGM dans les collectivités de plus de 2000 habitants ? Peuvent-ils continuer à exercer ces fonctions sachant que ces agents ne peuvent pas être nommés DGS en catégorie B ? De fait, qu'en est-il du versement de la NBI si l'agent ne peut être nommé SGM ou DGS dans sa commune de plus de 2000 habitants ?	déjà indiqué précédemment mais à inscrire dans la FAQ