



Centre de Gestion
de la Fonction
Publique Territoriale
HÉRAULT



Organisation et conditions de travail
des Secrétaires Généraux de Mairie
(Collectivités de moins de 3500 habitants)

L'enquête 2024 du Centre de Gestion de la
Fonction Publique Territoriale de l'Hérault

Synthèse des principaux résultats

RENCONTRES TERRITORIALES JUIN 2024



Les objectifs de l'enquête déployée par le CDG 34

Qualité de vie
du travail et
organisation du
travail

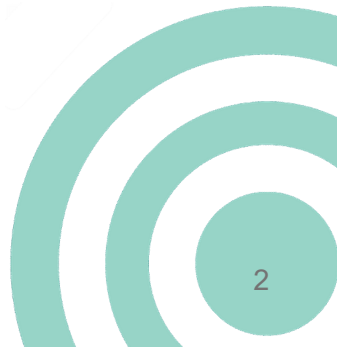
CDG 34
Février-Mars
2024

Une enquête anonyme en ligne adressée à chaque secrétaire général de Mairie (< 3500 habitants) par un prestataire indépendant, autour de trois objectifs :

- Dresser un état des lieux des pratiques managériales
- Apprécier les conditions de travail des secrétaires généraux de Mairie
- Recenser les attentes et besoins d'accompagnement sur ces différents sujets

Une cinquantaine de questions pour disposer d'un diagnostic partagé sur les points forts et les domaines d'amélioration des pratiques mais également pour identifier vos attentes.

Diot-Siaci, partenaire du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de l'Hérault par l'intermédiaire du contrat « Groupe » d'assurance statutaire, s'engage au côté des collectivités dans leurs démarches de santé au travail en accompagnant le Centre de Gestion dans la mise en œuvre de cette démarche, en partenariat avec le cabinet expert Caracal Stratégies.



L'enquête 2024 du Centre de Gestion de l'Hérault : Organisation & participation

Qualité de vie
du travail et
organisation du
travail

CDG 34
Février-Mars
2024

Une enquête organisée en **trois**
« volets » :

- ☉ Les pratiques managériales de votre collectivité
- ☉ Vos relations au travail
- ☉ Vos conditions de travail au quotidien

Enquête en ligne réalisée entre le 27 février et le 15 mars 2024.

285 destinataires secrétaires de Mairie des collectivités territoriales de l'Hérault, 202 répondants comptabilisés
➔ **une participation importante, des résultats robustes et significatifs.**

202
réponses
70,8 %

1.
Les pratiques
managériales
de votre
collectivité

3.
Vos
conditions de
travail au
quotidien

2.
Vos relations
au travail



QUI VOUS ÊTES...

Qualité de vie
du travail et
organisation du
travail

CDG 34
Février-Mars
2024

En majorités des **femmes**
: **86%**

Vous êtes âgé(e)s:

- Moins de 40 ans : **16%**
- De 41 à 60 ans : **75%**
- Plus de 60 ans : **9%**



Vous travaillez dans une **commune de moins de 1000 habitants** : **65%**

Vous êtes **employés par une seule collectivité** à **80%** - par plus de 2 **collectivités** **20%**

La **commune emploie de 2 à 10 agents** : **61%**

Votre **de niveau de formation est un niveau de Bac à Bac + 3 voire +** : **94%**

Votre **cadre d'emploi, en majorité adjoint administratif** : **52%**, **rédacteur** : **27%**, **attaché** **21%**

Vous êtes en majorité à **temps complet** : **78%**

1

De nombreux points forts parmi **les pratiques managériales** des collectivités de l'Hérault, des domaines de progrès sur lesquels agir

Qualité de vie
du travail et
organisation du
travail

CDG 34
Février-Mars
2024

Les points forts

94,3%	des secrétaires de Mairie ont accès à de la formation
82,1%	des collectivités organisent les entretiens professionnels des agents
86,5%	des secrétaires de mairie assistent au Conseil Municipal, leur expertise y est sollicitée dans 85% des cas
79,9%	des collectivités ont mis en œuvre une fiche de poste pour chaque agent
76,2%	des secrétaires de Mairie estiment que la répartition des responsabilités avec les élus est claire
72%	des collectivités assurent le suivi des avis du service de médecine Professionnelle et Préventive
67,9%	des collectivités proposent l'adhésion au COS LR
66,9%	des collectivités organisent des moments de convivialité à destination des agents
64,2%	des collectivités proposent une Participation Complémentaire Prévoyance
60,1%	des collectivités organisent chaque semaine un point de coordination entre le maire et le secrétaire de mairie

Les domaines de progrès

59,1%	des collectivités proposent une Participation Complémentaire Santé
58,7%	des collectivités disposent d'un organigramme tenu à jour
51,1%	des collectivités agissent pour la Qualité de Vie au Travail des agents
49,3%	des collectivités organisent des réunions de service
47,7%	des collectivités organisent les remplacements en cas d'absence
39,9%	des collectivités ont formalisé totalement ou partiellement les procédures essentielles
26,6%	des collectivités ont mis en œuvre un plan de formation des agents
22,3%	des collectivités actualisent régulièrement le Document Unique d'évaluation des risques
2,6%	des collectivités disposent d'un Plan de Continuité d'Activité
2,6%	des collectivités proposent des tickets restaurants à leurs agents
0,5%	des collectivités disposent d'un Plan de Reprise d'Activité



1

De nombreux points forts parmi les pratiques managériales des collectivités de l'Hérault, des domaines de progrès sur lesquels agir

Qualité de vie
du travail et
organisation du
travail

CDG 34
Février-Mars
2024

« pas de culture
de la formation »

Formation

« pas de plan de
formation »

« Manque de temps
pour les élaborer... »

« Concernant la formation des agents, les formations obligatoires sont réalisées et à jour mais, il est plus difficile de programmer des formations dites continues »

Temps

« trop de fiches, de plans... Pas le temps de tout bien gérer ».

« L'absence de ces dispositifs s'expliquent par le manque de temps »

« Il y a la théorie ou le DUERP est obligatoire à réaliser et la réalité avec une application en fonction du bon vouloir des élus ».

« l'organisation de la collectivité est à revoir, chose impossible à mettre en place dans l'état actuel des choses »

« Il est parfois difficile pour une petite commune de gérer la prévention des risques professionnel au regard de la polyvalence des agents, toutefois, nous sommes à jour du DUERP et veillons à adapter les postes et prévenir les risques professionnels »

« nous n'avons pas d'organigramme »

Organisation (fonctionnement de la commune, la mise en place de procédure, les leviers pour la qualité de vie au travail)

2

Des relations au travail très majoritairement bien perçues par les Secrétaires de Mairie de l'Hérault, des attentes fortes pour davantage de travail en réseau

Qualité de vie
du travail et
organisation du
travail

CDG 34
Février-Mars
2024

Les points forts

95,8%

des secrétaires de mairie connaissent le conseiller au décideur local de la DDFIP 34, et font appel à lui dans 84,8%

94,3%

des secrétaires de mairie peuvent échanger facilement ou très facilement avec les élus de la collectivité

94,2%

des secrétaires de mairie disent vivre des tensions avec les élus « parfois » ou « jamais »

93,2%

des secrétaires de mairie échangent sur leurs pratiques professionnelles avec d'autres collectivités

92,2%

des secrétaires de mairie peuvent exprimer librement une opinion, une difficulté au sujet de leur travail

89,5%

des secrétaires de mairie estiment que les relations de travail sont efficaces avec le Conseil Départemental

89%

des secrétaires de mairie travaillent en interaction avec leurs collègues

87,4%

des secrétaires de mairie estiment que le Maire reconnaît et valorise la qualité de leur travail « souvent » ou « tout le temps »

86,9%

des secrétaires de mairie estiment que le Maire les informe de ses décisions

85,7%

des secrétaires de mairie estiment que leurs collègues leur témoignent du soutien au quotidien

82,2%

des secrétaires de mairie estiment que les relations de travail sont efficaces avec l'AMF/AMR

82,2%

des secrétaires de mairie estiment que les relations de travail sont efficaces avec la Préfecture

80,6%

des secrétaires de mairie disent pouvoir compter sur le soutien du maire et des élus en cas de difficulté

77%

des secrétaires de mairie estiment que les relations de travail sont efficaces avec l'intercommunalité

77,5%

des secrétaires de mairie estiment que les relations de travail sont efficaces avec le Centre de Gestion

77,9%

des secrétaires de mairie estiment que la proximité du CDG sera renforcée avec la nouvelle antenne

74,9%

des secrétaires de mairie estiment que le Maire tient compte de leurs avis dans les prises de décision

70%

estiment que le nouveau site internet est plus intuitif, convivial et efficace

Les domaines de progrès

41,1%

des secrétaires de mairie estiment recevoir des ordres contradictoires des élus

97,8%

des secrétaires de mairie qui ne font partie d'aucun réseau professionnel en éprouvent le besoin



« Nous sommes devant une nouvelle génération d'élus qui pensent savoir beaucoup de chose et surtout qu'ils veulent le faire différemment de leur prédécesseur »

« Faire du coaching à destination des élus et des encadrants ».

La relation aux élus (celles à améliorer)

« Plus d'une fois j'ai entendu de la part des élus : oui mais j'ai lu cette information sur internet et combien de fois, il m'a fallu sortir le texte de loi indiquant le contraire »

« Avec les élus, les relations sont généralement apaisées avec l'ensemble du personnel, mais parfois les agents s'adressent directement aux élus sans passer par la hiérarchie ce qui crée de la confusion, de l'incompréhension, des maladroites »

Les liens avec le CDG34

« QUE LE CDG34 ADAPTE SON LANGAGE AVEC NOUS CAR QQFOIS BIEN TROP JURIDIQUE ET PAS TOUJOURS COMPREHENSIBLE AU PREMIER ABORD. »

« ON A BESOIN DU CDG34 CHAQUE JOUR, ON EST SEUL SANS EUX »

Qu'attendriez vous d'un réseau ?

- co-développement ?
- Formation en union ?
- Quelles fréquences ?

Le travail en réseau

Pas de verbatim



3

Des conditions de travail au quotidien contrastées, source de sens et de motivation, mais également génératrice de stress, de charge de travail et d'impacts sur la vie personnelle

Qualité de vie
du travail et
organisation du
travail

CDG 34
Février-Mars
2024

Les points forts des secrétaires de mairie

98,6%	disposent d'une autonomie suffisante dans le travail
94,1%	disposent d'un matériel adapté et en quantité suffisante
92%	estiment que le dialogue avec les élus est facile ou très facile en cas d'erreur
91,5%	travaillent dans de bonnes conditions d'hygiène et de sécurité
89,8%	estiment disposer des compétences nécessaires pour accomplir leurs tâches
89,8%	exercent un travail qui a du sens
88,8%	estiment être correctement formés aux outils informatiques sur lesquels ils doivent travailler
88,6%	estiment que leurs missions et tâches sont clairement définies
87,8%	peuvent prendre leurs jours de repos aux moments qui leur conviennent
87,7%	estiment que le Maire dispose de l'information adaptée pour administrer la collectivité
86,9%	ont la possibilité de développer leurs compétences professionnelles
86,6%	estiment que les locaux sont adaptés au bon fonctionnement de la collectivité
84,5%	ne sont jamais ou que ponctuellement confrontés à des décisions et pratiques contraire à leurs valeurs

82,7%	connaissent leurs responsabilités en matière de management hiérarchique des équipes
78,6%	sont confiants quant à leur avenir dans la collectivité
77%	estiment que l'organisation de de leur temps de travail permet de bien concilier vie personnelle et vie professionnelle
74,4%	s'estiment bien informés des évolutions auxquelles doit faire face la collectivité

Les domaines de progrès qu'ils expriment

89,9%	subissent de nombreuses interruptions dans la réalisation de leurs tâches de travail
67,4%	pensent souvent ou tout le temps au travail lorsqu'ils sont chez eux
48,2%	estiment ne pas disposer du temps nécessaire pour effectuer leur travail
45,5%	estiment devoir travailler souvent ou « très souvent » en dehors des heures pour absorber la charge de travail, 48,2% consultent leur messagerie en dehors des heures de travail
44,4%	sont dérangés souvent et très souvent pour des motifs professionnels en dehors des horaires de bureau
43,9%	sont « tout le temps » ou « souvent » stressés à cause du travail



3

Des conditions de travail au quotidien contrastées, source de sens et de motivation, mais également génératrice de stress, de charge de travail et d'impacts sur la vie personnelle

Qualité de vie
du travail et
organisation du
travail

CDG 34
Février-Mars
2024

« dossiers importants en cours (avec des enjeux financiers et juridiques importants) »

« Impossible de faire convenablement mon travail alors que quand j'ai été recruté (15 ans en arrière) j'y arrivais. Trop de pression de tous les partenaires. »

« GESTION DES EGOS »

Les conditions de travail

« Charge de travail accrue ; modifications régulières des méthodes de travail avec nécessité d'adaptation constante »

« Délais à respecter, multiplication des échéances à tenir. »

« Métier qui devient beaucoup trop exigeant au niveau des connaissances et surtout des responsabilités »



3

Et maintenant !

Qualité de vie
du travail et
organisation du
travail

CDG 34
Février-Mars
2024

1.
De nombreux points forts parmi
les pratiques managériales des
collectivités de l'Hérault, des
domaines de progrès sur
lesquels agir

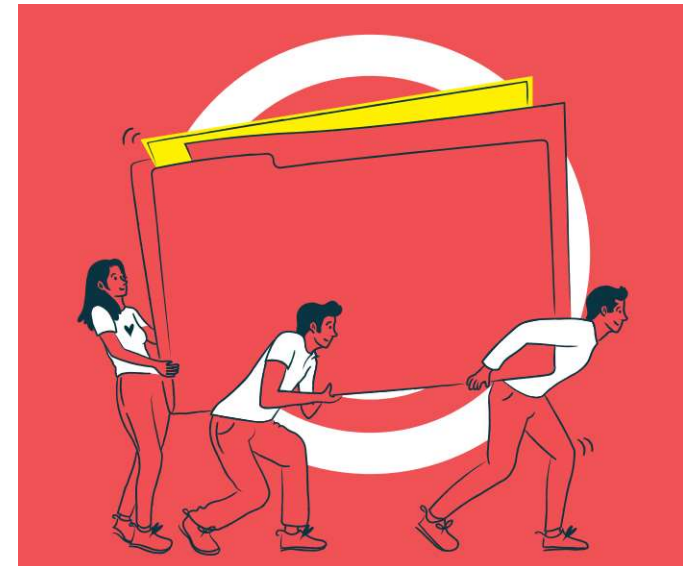
2.
Des relations au travail très
majoritairement bien perçues
par les Secrétaires de Mairie de
l'Hérault, des attentes fortes
pour davantage de travail en
réseau

3.
Des conditions de travail au
quotidien contrastées, source
de sens et de motivation, mais
également génératrice de
stress, de charge de travail et
d'impacts sur la vie personnelle

Et en suivant

Mettre en place un **réseau des secrétaires
généraux de mairie de l'Hérault** :

- De l'écoute
- De l'échange
- De la formation
- De l'information
- De la décompression
- ...



Merci pour votre attention



Centre de Gestion
de la Fonction
Publique Territoriale
HÉRAULT