



# DERRIÈRE LA RECONNAISSANCE DES SECRÉTAIRES DE MAIRIE :

## LA DÉCONSTRUCTION DU STATUT ET DES CADRES D'EMPLOIS

**En juin 2023, le Sénat a voté à l'unanimité une proposition de loi visant à revaloriser les fonctions de secrétaire de mairie. Si de prime abord, la CGT pourrait se réjouir que la situation des secrétaires de mairie soit enfin étudiée et prise en compte, l'approche « métier » retenue illustre la volonté gouvernementale d'étendre ce principe à l'ensemble de la fonction publique.**

### **Secrétaire de mairie, le couteau suisse des communes rurales**

Les secrétaires de mairie exercent leurs fonctions dans les communes de moins de 3 500 habitants (plus de 29 000 qui représentent 90 % du total des communes). Cheville ouvrière de la vie communale, elles-ils (ce métier est exercé à 94% par des femmes) occupent une place centrale dans la vie locale, alors que leur engagement est bien mal reconnu. La proximité avec les usagers et le nécessaire rapport de confiance avec les élus et le maire en particulier sont indéniablement les atouts majeurs du métier de secrétaire de mairie, dont la richesse repose sur des missions très variées. Un éventail d'expertises qui demande une polyvalence particulière, une adaptabilité, une disponibilité qui sont des qualités indispensables pour exercer ce métier où il ne faut pas compter ses heures. Il nécessite d'être toujours au fait des réformes juridiques et de l'actualité réglementaire et les secrétaires sont souvent confronté-es à la technicité et la complexité de certaines questions.

**62% des secrétaires exercent à temps partiel et 24% partagent leur temps de travail sur 3 communes ou plus pour atteindre un salaire complet. Si les temps partiels ne sont pas nécessairement contraints, les communes n'ont pas toujours les moyens de proposer des temps complets. Dans les communes de moins de 1000 habitants, la fonction peut même être exercée par un contractuel (CDD) qui n'ont que peu de temps pour préparer les concours qui leur permettraient d'être titularisés.**

Un décret de 2001 a organisé l'intégration progressive dans le cadre d'emploi des attachés territoriaux des secrétaires de mairie qui jusque-là relevaient du cadre d'emploi des secrétaires de mairie, classés en catégorie A avec une grille unique comptant 11 échelons, ce qui entraîna son extinction.

Le décret de 2001 constitue donc une reconnaissance statutaire des secrétaires de mairie.

20 ans après, seuls 16,5% des secrétaires de mairie relèvent de la catégorie A, 23,1% d'entre elles-eux sont rédacteur-trice-s et 60,4% adjoint-es administratif-ves, soit un salaire à peine plus élevé que le Smic et des évolutions de carrière quasi-impossibles.

Les recrutements sont très hétérogènes et ne rendent pas lisible la multiplicité des fonctions, qui de fait sont en complète contradiction avec l'esprit du décret de 2001.

Aussi, les secrétaires sont la plupart du temps seul-es sur leur poste et ont des difficultés à se rendre disponibles pour suivre des formations (elles-ils partent deux fois moins en formation que les autres agents territoriaux). Ce qui complexifie d'autant l'exercice de mandats politiques, syndicaux ou associatifs.

Ce métier verra un tiers de ses effectifs partir en retraite en 2030. Près de 2 000 postes sont à pourvoir et le manque de reconnaissance fait craindre une pénurie de secrétaires.

Aujourd'hui, les 15 points supplémentaires NBI attribués en 2022, dans les seules collectivités de moins de 2 000 habitants, ne compensent pas l'absence de promotion, de valorisation et les faibles rémunérations. Pas plus qu'ils ne séduiront de nouveaux candidats.

De même, l'attractivité ne peut pas se mesurer à l'attribution du RIFSEEP ou d'une prime de responsabilité qui renforceraient les inégalités territoriales et ne seraient pas prises en compte pour le calcul des retraites.

### **L'UFICT-CGT revendique l'harmonisation par le haut**

La dénomination du poste de secrétaire de mairie se doit d'évoluer en raison des missions polyvalentes qui lui sont dévolues autour de la mise en œuvre des politiques déclinées par l'équipe municipale.

Par exemple, la gestion des ressources humaines n'est-elle pas transférée à un-e directeur-riche ? La délégation de signatures n'est-elle pas octroyée à des directeurs, directeurs généraux ?

L'emploi de « secrétaire de mairie » est un emploi administratif qui doit être rattaché à la filière administrative en catégorie A.

Au regard des missions de conception, d'élaboration et de mise en œuvre des politiques publiques – élaboration du budget, gestion des ressources humaines, traduction administrative et sécurisation juridique des orientations politiques des autorités élues, disponibilité auprès des usagers et des citoyens des communes..., cet emploi relève par principe de la catégorie A au regard de l'expérience, des seuils démographiques des collectivités et des responsabilités simultanées exercées dans plusieurs collectivités.

20 ans après les lois sur l'intercommunalité, l'examen détaillé de l'emploi des « secrétaires de mairie », leurs contraintes et leurs responsabilités, quel que soit le seuil démographique de la commune, s'avère indispensable pour garantir le déroulement de carrière de tous les agent-es ou de tout-es les secrétaires de mairie. Cette même réflexion s'impose pour les agents des autres filières qui exercent dans les communes de même strate.

Afin de permettre aux collectivités concernées, une dotation particulière s'avère indispensable et nécessaire pour permettre ces recrutements.

## Nous revendiquons :

- **Un plan d'urgence de titularisation** des « secrétaires de mairie » au grade d'attaché territorial avec prise en compte dans leur déroulement de carrière de l'ancienneté acquise comme contractuelle,
- La mise en place au niveau national d'une **formation initiale** à l'accès au métier de secrétaire de mairie qui soit **qualifiante avec un cursus scolaire type bac professionnel ou licence professionnelle**, en parcours direct, en formation continue ou par validation des acquis de l'expérience,
- La mise en place d'une **formation dite de prise de poste** pour les secrétaires de mairie junior nouvellement nommés, dans les 6 premiers mois après leur nomination, afin de leur permettre d'appréhender l'environnement territorial, juridique et professionnel,
- **La valorisation du temps d'exercice de fonctions** de secrétaires de mairie pour **permettre un accès spécifique aux catégories supérieures par voie de concours** ou promotion interne mais aussi par l'avancement de grade,
- **La création de NBI supplémentaires**, au vu des responsabilités portées par les secrétaires de mairie « cadre » et « expert » et avec des possibilités d'attribution à des secrétaires de mairie adjoint.es, contrairement à la NBI actuelle,
- **L'actualisation de la fiche «secrétaire de mairie» dans le répertoire des métiers du CNFPT** afin que les missions attendues des « secrétaires de mairie » soient en adéquation avec la réalité des missions exercées.

Afin de permettre un réel binôme entre le-la secrétaire de mairie et l'élu local, il est difficilement acceptable de mutualiser ce poste entre différentes mairies.

Il est indispensable qu'une **étude approfondie soit menée sur la mutualisation des emplois de « secrétaire de mairie »** entre différentes collectivités car cette mutualisation entrave la bonne continuité de l'action publique dans les communes concernées. Elle est facteur de « stress » - donc de risques psycho-sociaux- pour les agents concernés.

## Le gouvernement propose un nivellement par le bas

Si le projet de loi d'origine sénatoriale porté par Stanislas Guérini, ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, reconnaît enfin les fonctions de secrétaires de mairie comme essentielles pour les communes rurales, il illustre les grands principes d'un nouveau projet de réforme de la fonction publique qui conduit à accentuer son démantèlement et l'accélération de recrutements anti-statutaires :

- Une approche « métier » : pas de cadre réel avec un déroulement de carrière
- Des NAO, comme dans le secteur privé
- Une délégation aux maires d'ajuster la rémunération via les primes (notamment IFSE) avec charte d'engagement afin de donner un référentiel à la définition de ces primes
- Un dispositif d'Accélération des carrières dérogeant au principe d'égalité de traitement des agents de la FPT
- Et l'ouverture aux collectivités de moins de 2000 habitants de recrutement de secrétaire de mairie contractuel.le

**En conclusion, ce projet, en l'état, est, à l'image du ver dans le fruit, le signe de l'accélération du déclin de l'attractivité de la fonction publique. A l'inverse, l'UFICT-CGT porte le développement du service public local avec des fonctionnaires au bon niveau de qualification et un vrai déroulement de carrière.**

Plus d'informations sur le site de l'UFICT CGT des services publics : <https://syndicoop.fr/ufictsp/>



"adhère!"

Nom : ..... Prénom : .....

Adresse : .....

Code postal : ..... Ville : .....

Tél. : ..... Courriel : .....@ .....

Collectivité employeur : .....



**UFICT CGT des Services publics**  
Tél : 01 55 82 88 29 / site : [ufictsp.reference-syndicale.fr](https://ufictsp.reference-syndicale.fr)  
contact : [ufict@fdsp.cgt.fr](mailto:ufict@fdsp.cgt.fr)

