



## 16ème législature

<b>Question N° :</b> <b>1036</b>	<b>De Mme Huguette Tiegna ( Renaissance - Lot )</b>	<b>Question écrite</b>
<b>Ministère interrogé</b> > Transformation et fonction publiques		<b>Ministère attributaire</b> > Transformation et fonction publiques
<b>Rubrique</b> > fonction publique territoriale	<b>Tête d'analyse</b> > Valorisation du métier de secrétaire de mairie	<b>Analyse</b> > Valorisation du métier de secrétaire de mairie.
Question publiée au JO le : <b>06/09/2022</b> Réponse publiée au JO le : <b>20/12/2022</b> page : <b>6531</b>		

### Texte de la question

Mme Huguette Tiegna appelle l'attention de M. le ministre de la transformation et de la fonction publiques sur les difficultés du métier de secrétaire de mairie et la nécessité de valorisation et de fidélisation de leur cadre d'emploi. Véritable clé de voûte du fonctionnement des mairies, qui plus est dans les zones rurales, où elles/ils participent, *de facto*, à la vie locale. Le poste de secrétaire de mairie est confronté à une crise de vocation. D'après les chiffres nationaux un large pourcentage des secrétaires de mairie pourra prétendre à leur retraite d'ici 2025, ce qui en fait des profils très recherchés. Ce poste demande de la polyvalence, à ce titre, les formations dispensées actuellement, notamment par le centre de gestion de la fonction publique territoriale, permettent aux postulantes d'acquérir des compétences variées (urbanisme, état civil, paie, comptabilité, marchés publics, gestion des équipements municipaux, préparation des conseils municipaux) et d'appréhender les services aux administrés (accueil et information des usagers, instruction et suivi de demandes d'urbanisme, recensement de la population). Une multitude de connaissances est donc nécessaire, de même que de la souplesse avec des mutualisations de postes entre services mais également entre petites communes, voire des contrats en mi-temps et en CDD, ainsi qu'une adaptabilité de travail amenée par la numérisation des tâches. Les secrétaires de mairie rendent de fiers services aux communes, aux citoyens, au territoire et sont dotées d'un sens du service rendu au public qu'il est précieux de préserver et de valoriser. Au cours des dernières années, il est à relever certaines avancées concernant la valorisation de leur poste, notamment la mise en place du RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) et du NBI (Nouvelle Bonification Indiciaire), qui ne concernent que les titulaires. Les secrétaires de mairie sont donc les chevilles ouvrières de la vie communale et la valorisation de leur cadre d'emploi revêt un enjeu majeur pour le bon fonctionnement des collectivités. À ce titre, Mme Tiegna souhaite connaître les ambitions du ministère de la Transformation et de la Fonction Publique, concernant la valorisation du métier des secrétaires de mairie et leur fidélisation.

### Texte de la réponse

Le rôle des secrétaires de mairie est fondamental pour le bon fonctionnement des communes, notamment rurales. Dans un souci de valorisation et de reconnaissance de ce métier, le Gouvernement a ainsi souhaité revaloriser la nouvelle bonification indiciaire (NBI) attribuée aux agents exerçant ces fonctions dans les collectivités de moins de 2 000 habitants. Le décret n° 2022-281 du 28 février 2022 relatif à la nouvelle bonification indiciaire des secrétaires de mairie des communes de moins de 2 000 habitants a porté à 30 points (contre 15 points précédemment) le nombre de points d'indice majorés de la NBI prévue pour ces agents. Les agents contractuels



sont effectivement exclus du bénéfice de la NBI. Pour autant, d'autres mesures, susceptibles d'être mises en œuvre pour valoriser la situation des secrétaires de mairie, relèvent des employeurs territoriaux et peuvent être mises en œuvre à droit constant. En effet, l'agent contractuel n'étant pas placé dans une situation analogue à celle du fonctionnaire - il n'est pas titulaire d'un grade - il appartient à l'autorité territoriale de fixer sa rémunération selon des critères adaptés. Les critères utilisés pour déterminer, au cas par cas, la rémunération des agents contractuels sont prévus à l'article 1-2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, lequel dispose que : « Le montant de la rémunération est fixé par l'autorité territoriale, en prenant en compte, notamment, les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience ». La rémunération peut prendre comme référence celle perçue par un fonctionnaire exerçant les mêmes fonctions. Ce même article prévoit également les conditions dans lesquelles la rémunération des agents contractuels peut, le cas échéant, faire l'objet d'une réévaluation. En ce qui concerne le cadre d'emploi des secrétaires de mairie, celui spécifique de "secrétaires de mairie", régi par le décret n° 87-1103 du 30 décembre 1987, a fait l'objet d'une mise en extinction et d'une intégration progressive des secrétaires de mairie dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux. Désormais, les fonctions de secrétaires de mairie sont exercées par des agents appartenant aux trois catégories de la fonction publique (A, B et C) et relevant de quatre cadres d'emplois distincts, soit ceux de secrétaires de mairie (en cours d'extinction donc), d'attachés, de rédacteurs et d'adjoints administratifs. Cela permet à l'autorité territoriale de recruter un agent de l'une de ces catégories en fonction des missions et responsabilités exercées, pour tenir compte de la très grande hétérogénéité des agents exerçant ces fonctions, liées à leur parcours mais également à la taille de la commune. Il revient à l'autorité territoriale de qualifier la catégorie du poste sur lequel elle souhaite recruter. A noter toutefois que le grade minimal pour exercer cette fonction dans une commune de moins de 2 000 habitants, en catégorie C, est adjoint administratif principal, qui correspond à un recrutement par concours. Un adjoint administratif du premier grade, recruté sans concours, ne peut donc pas statutairement exercer la fonction de secrétaire de mairie, quelle que soit la strate de la collectivité où il exerce. Par ailleurs, avec le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), les employeurs territoriaux disposent, dans la limite du plafond issu du principe de parité, défini à l'article L. 714-4 du code général de la fonction publique, de possibilités permettant de mieux valoriser les fonctions exercées par les secrétaires de mairie et ainsi de renforcer l'attractivité de ce métier. À titre d'exemple, le plafond global annuel du RIFSEEP pouvant être versé aux membres du cadre d'emplois des adjoints administratifs s'élève à 12 600 euros. De plus, des travaux sont en cours avec Pôle Emploi, le CNFPT et les centres de gestion, pour faciliter le recrutement et la formation de secrétaires de mairie dans les bassins d'emploi. Le Ministre de la Transformation et de la Fonction Publiques, aux côtés de la Ministre déléguée chargée des collectivités territoriales, entend poursuivre et amplifier les travaux relatifs aux métiers et aux carrières des secrétaires de mairie. Il contribuera ainsi à mobiliser toutes les parties prenantes pour faciliter notamment l'accès des secrétaires de mairie à la formation, compte tenu de la polyvalence croissante de leur mission. Enfin, le Ministre sera attentif à la situation des secrétaires de mairie dans le cadre du projet de refonte des rémunérations et de parcours de carrière de la fonction publique qu'il a annoncé le 28 juin 2022 et qui s'engagera en 2023. Les travaux menés dans le cadre de ce projet permettront d'envisager des évolutions qui s'appliqueront à l'ensemble de la fonction publique et pourront ainsi bénéficier aux secrétaires de mairie.