



Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale

Séance plénière du 12 novembre 2025

Déclaration de la FDSP sur le bilan annuel

du plan de revalorisation des SGM

Derrière la « requalification », l'échec de la reconnaissance réelle

La délégation CGT prend acte du bilan annuel présenté par la DGCL sur le plan de revalorisation du métier de secrétaire général de mairie (SGM), mené en application de la loi du 30 décembre 2023.

Cependant, nous devons le dire clairement : la réforme mise en place, loin d'être une reconnaissance pleine et entière, s'apparente à une « **pseudo-reconnaissance** » qui se traduit par une « **déconstruction du statut et des cadres d'emplois** ».

Pour la CGT, il n'y a qu'une seule issue cohérente : l'emploi de secrétaire de mairie relève de la **catégorie A de la filière administrative**.

Ces agentes et agents auraient dû intégrer le grade d'**attaché territorial par extinction du cadre d'emploi**. Tout processus qui ne vise pas l'harmonisation par le haut pour sortir de la pénurie est, par essence, une occasion manquée.

I. Tout d'abord, nous ne pouvons que constater les limites criantes d'un bilan incomplet et le fait que les pratiques illégales sont persistantes

Le bilan présenté aujourd'hui ne peut cacher la réalité amère du terrain, aggravée par des **problèmes méthodologiques structurels** :

- **Premièrement, la fiabilité des données est questionnée :**

En effet, la fiabilité du recensement est mise en doute.

La collecte fut difficile, marquée par des données partielles, des méthodes d'identification des secrétaires généraux de mairie hétérogènes, et la difficulté à recenser les contractuel·les.

Nous soulignons que seuls les agentes et agents nommés par arrêté sont comptabilisés, excluant de fait les « **faisant fonction** ». De plus, les analyses s'appuient sur des échantillons variables (48 puis 58 CDG), rendant l'analyse globale complexe.

- **Deuxièmement, la précarité apparaît comme la norme du métier** : malgré les objectifs affichés, l'état des lieux confirme une forte précarisation : **56 % des SGM sont à temps non complet (TNC)**.

Un tiers d'entre eux sont « **intercommunaux** » (travaillant pour au moins deux communes).

- **Troisièmement, les recrutements illégaux sont maintenus** : une préoccupation majeure concerne la **poursuite des recrutements de SGM en catégorie C1, ce qui est pourtant interdit par la loi**.

Nous critiquons vivement la lenteur de la DGCL à publier une instruction ferme sur ce point et remettons en question l'efficacité du contrôle de légalité des préfectures face à cette **irrégularité statutaire flagrante**.

II. Un plan de requalification à vitesse réduite : l'iniquité se prolonge

Le plan de requalification, loin de corriger l'injustice historique qui voit la plupart des SGM exercer en **catégorie C (56 % en 2024)** alors que leurs missions exigent la catégorie A, s'avère inefficace et trop lent :

1. Des promotions au compte-gouttes : Sur 7 500 agent-es de catégorie C, **seulement 514 ont été promus en catégorie B** au titre du plan, ce qui est « **très peu** » !

S'il y a une progression (+ 27 % en catégorie B entre 2023 et 2024), parler de « cohorte » est exagéré.

À ce rythme, **il faudra des années pour que l'ensemble des SGM atteigne le bon niveau de grade.**

2. L'exclusion programmée des agent-es C1 : l'analyse montre que **9 % des agent-es** (souvent récemment recrutés) n'auront pas l'ancienneté requise d'ici fin 2027 et sont **de fait exclus du dispositif**. Une inquiétude est soulevée quant au sort de ces agent-es de catégorie C1 qui **risquent de se retrouver en situation d'irrégularité**.

3. Freins et opacité : parmi les motifs de non-promotion figurent la **non-proposition par l'employeur** et l'absence de formation de professionnalisation.

Quant aux agent-es contractuels (20 % des de celles et ceux en catégorie C), des difficultés d'interprétation persistent concernant le passage en CDI ou la conservation de l'ancienneté, sans qu'aucune donnée statistique fiable n'existe sur le sujet.

III. Face à ces éléments, la CGT refuse que l'on se satisfasse de ces transferts limités de catégorie C vers B !

Cette situation confirme notre opposition à ce processus qui « **maintient une iniquité de traitement** ».

Nous continuons à exiger :

1. Reconnaissance immédiate par le haut : il aurait été plus simple et plus juste de procéder à une **reconnaissance du métier de SGM par une promotion directe en catégorie A**, comme cela a été fait dans d'autres filières. Nous réitérons cette exigence d'harmonisation par le haut.

2. Sécurisation des parcours : des mesures urgentes doivent être prises pour les agent-es de catégorie C1 qui seront exclus du dispositif d'ici 2027. La DGCL doit rapidement publier une instruction ferme pour mettre fin aux recrutements illégaux en C1.

3. Priorité salariale (proposition CGT) : face à la perte d'attractivité liée aux faibles rémunérations, la CGT propose que le futur groupe de travail du CSFPT s'auto-saisisse du thème 1 : **La rémunération (grilles indiciaires et RIFSEEP)**.

Il est urgent de faire de la fonction publique territoriale une « **force de proposition** » pour stopper le décrochage du pouvoir d'achat.

4. Droit à la formation : malgré un décret de régularisation, l'absence de formation de professionnalisation reste un frein majeur.

Ce point, laissé de côté dans le bilan, doit être traité urgemment.

Pour conclure, nous réaffirmons que le statut est seul garant du service public !

Derrière les chiffres partiels et la timidité des promotions, c'est l'avenir du service public de proximité dans les communes de moins de 2 000 habitant-es qui est en jeu. Les employeurs publics ont continué à recruter en catégories C et B, créant une **inégalité de traitement**.

La CGT continuera de dénoncer cette situation. Nous demandons des actes forts, à la hauteur des responsabilités de ces agent-es, majoritairement des femmes.

La **revalorisation réelle** passe par l'intégration en catégorie A et par une politique salariale ambitieuse.

Nous appelons à la fin de l'iniquité et à la reconnaissance pleine et entière du métier de secrétaire général de mairie !