



LE STATUT DE L'ÉLU-E LOCAL-E Etat des lieux 2011¹

Communes, EPCI, Départements, Régions

Le principe de gratuité des fonctions électives est affirmé par la loi. Dans les dernières décennies, deux grandes étapes ont eu lieu : la loi du 3 février 1992 relative aux conditions d'exercice des mandats locaux (notamment la formation) - la loi du 27 février 2002 relative à la démocratie de proximité.

Les droits de l'élu-e salarié-e (du secteur public ou privé)

Pour mener une campagne électorale

Bénéficiaire d'un congé de 10 jours ouvrables pour participer à la campagne électorale, les salariés candidats aux élections régionales, cantonales et municipales dans les communes d'au moins 3.500 habitants, seuil d'application du scrutin proportionnel de liste².

Pour dégager du temps en vue d'exercer ses fonctions

Les élu-e-s ont tous droit à des autorisations d'absences. Les maires et adjoint-e-s des communes de plus de 3500 habitants ont droit à des crédits d'heures trimestriels, calculés suivant la taille de la commune. Les présidents, vice-présidents et conseillers des EPCI sont considérés respectivement comme les maires, adjoints et conseillers d'une commune dont le nombre d'habitants serait égal à la somme de la population des communes constituant l'EPCI.

Une situation fragilisée dans l'entreprise et une perte de revenu

L'employeur est tenu de donner ces heures à tout élu qui en fait la demande, mais en pratique des contestations peuvent surgir.

Ces heures d'absences ne sont pas rémunérées, elles sont cependant comptabilisées comme temps de travail effectif dans le calcul des congés payés, de l'ancienneté et des prestations sociales.

Des garanties accordées à l'élu-e salarié-e dans le cadre de l'exercice de son mandat, du même type que dans le cas des délégués syndicaux.

L'employeur ne doit pas :

- modifier le contrat de travail initial (durée du temps de travail et horaires) sans l'accord de l'élu - le licencier
- le déclasser professionnellement - le sanctionner disciplinairement

Un droit de cessation d'activité professionnelle reconnu à une minorité d'élu-e-s dans les exécutifs locaux

- Les maires quelle que soit la taille de leur commune, les adjoints des communes de plus de 20 000 hab., les présidents de CC, les vice-présidents de CA ou CU, les vice-présidents de CC de plus de 20 000 hab.
- Les présidents et les vice-présidents des conseils régionaux et des conseils généraux.

ainsi qu'un droit à réinsertion à l'issue de leur mandat après la suspension de leur contrat de travail :

Ils peuvent demander à leur employeur, à la fin de leur mandat un stage de remise à niveau organisé dans l'entreprise, compte tenu notamment de l'évolution de leur poste de travail ou de celle des techniques utilisées.

¹ Sources sauf mention particulière : Code Général des Collectivités Locales et « le statut de l'élu local » - AMF - version 2011, accessibles sur le net.

² Noter que les communes de 3500 habitants et plus représentent 11% des communes.

Ils ont également droit à une formation professionnelle et à un bilan de compétences dans les conditions fixées par le Code du travail.

Une allocation de fin de mandat, proposée avec parcimonie, pendant 6 mois maximum, pour pallier les situations de chômage ou de déclassement de celles et ceux qui ont cessé toute activité professionnelle afin d'exercer leur mandat.

La liste des bénéficiaires potentiels est encore plus réduite que celle des ayant droit à une suspension du contrat de travail. Pour en bénéficier, ces élu-e-s doivent avoir cessé d'exercer leur activité professionnelle, être inscrit au chômage ou avoir repris une activité professionnelle procurant des revenus inférieurs aux indemnités de fonction antérieurement perçues. Cette allocation ne peut dépasser 80% de la différence entre le montant de l'indemnité brute mensuelle que percevait l'élu-e et l'ensemble des ressources qu'il ou elle perçoit à l'issue du mandat.

Le droit à la formation pour les élu-e-s

Un droit rarement mis en œuvre dans les petites communes faute de moyens suffisants.

- Tout élu-e a droit à un congé de formation, librement choisi, de 18 jours par élu-e et par mandat, quel que soit le nombre de mandats détenus.
- Le coût de la formation est assumé obligatoirement par la collectivité où siège l'élu-e, à condition que l'organisme de formation soit agréé par le Ministre de l'Intérieur.

Les conditions matérielles d'exercice des mandats locaux

Des indemnités de fonctions qui compensent mal la perte de revenu quand elle existe

- L'indemnité de fonction est due à une minorité d'élu-e-s : les membres des exécutifs des communes et EPCI, les conseillers régionaux ou généraux, les conseillers des communes et EPCI de plus de 200 000 habitants,
- elle est imputée au budget de la collectivité locale, qui dans le cadre réglementaire fixe suivant ses moyens les indemnités de chacun (une commune peut ainsi en gratifier de simples conseillers),
- son montant maximum est déterminé et calculé par référence à l'indice brut 1015 applicable aux agents de la fonction publique et varie en fonction de la taille de la collectivité.

Exemples : l'indemnité de fonction brute mensuelle, au taux maximal, s'établit pour un maire entre 650 et 5500 euros environ, suivant que la commune a moins de 500 habitants ou plus de 200000 habitants. Dans les mêmes conditions, pour un-e adjoint-e, elle varie entre 250 et 2700 euros.

De très modestes retraites correspondant au mandat

Exemples : Un calcul³ donne le montant d'une indemnité moyenne mensuelle et par mandat : pour un maire elle est comprise entre 80 et 454 euros ; pour les conseillers généraux ou régionaux, elle varie entre 187 et 328 euros.

Un statut d'élu-e à approfondir et à enrichir pour une meilleure reconnaissance de leur investissement dans leur fonction d'élu-e local-e, et encourager les candidatures d'hommes et surtout de femmes (à peine 14% de femmes maires).

Il paraît nécessaire de réfléchir à une nouvelle répartition des moyens existants.

³ Source : www.linternaute.com/actualite/politique/retraites-politiques