



MISSION D'INFORMATION RELATIVE AU STATUT DES ÉLUS LOCAUX

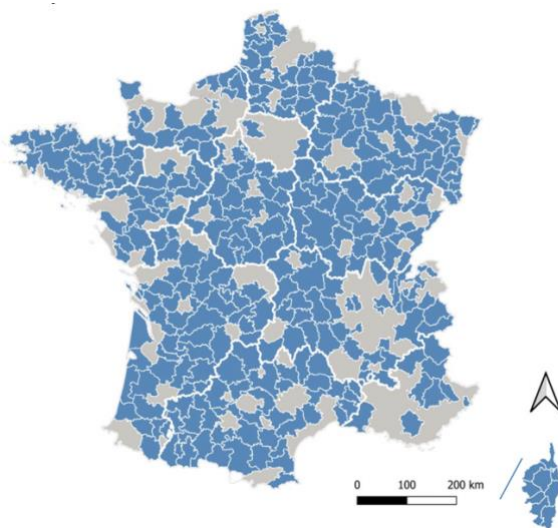
CONTRIBUTION ANPP - Territoires de projet



La délégation sénatoriale aux collectivités territoriales et à la décentralisation, présidée par Françoise GATEL, Sénatrice d'Ille-et-Vilaine, lance une mission d'information flash relative au statut des élus locaux.

Par sollicitation du 27 novembre, la Délégation a souhaité entendre ANPP - Territoires de projet sur le sujet, en lui soumettant un questionnaire, dont les réponses sont attendues pour le 13 novembre.

Pour rappel, ANPP – Territoires de projet est créée en 1997 par quelques Pays et grandes entreprises de services. Elle est une association loi 1901 à but non lucratif. Son conseil se compose de 36 administrateurs, dont un bureau de 6 membres. La présidence de l'association est assurée par un binôme : Josiane CORNELOUP, Présidente, par ailleurs Députée de Saône-et-Loire, et Nicolas SORET, Président délégué, élu local, Président du PETR Nord de l'Yonne.



I. FACILITER L'ENGAGEMENT DANS LE MANDAT LOCAL ET AMÉLIORER LES CONDITIONS DE SON EXERCICE

1. Quelles sont, selon vous, les difficultés rencontrées par les élus lors de **l'entrée dans le mandat** ? Quelles seraient vos propositions de nature à améliorer cette entrée ?

La technicité du mandat local est largement relevée comme la première et principale difficulté à l'exercice du mandat. Normes, commande publique, urbanisme, multiplication des guichets de financement, ressources humaines, etc., exigent **une "mise à niveau" rapide et conséquente**, *a fortiori* dans les petites communes disposant de peu d'ingénierie. À cet égard, l'ingénierie locale (dans les EPCI, les PETR et autres structures territoriales) est salutaire.

Un **second axe de difficulté** relève de la connaissance de la structure (communale, intercommunale, etc.) et du territoire. Lors de son arrivée, il est **nécessaire à l'élu de faire un diagnostic de la structure** (projets en cours, inscription des siens dans cette programmation, budget, etc.).

PROPOSITIONS

Une **incitation forte** à la formation des élus **dès l'entrée dans le mandat** est recommandée. Elle pourrait s'appuyer sur les PETR et les EPCI, être **systématisée par un budget fléché**, et leur dispense **pensée selon un maillage territorial en accord avec les contraintes des élus locaux**, souvent salariés par ailleurs.

Cette formation porterait sur **les compétences des collectivités et la gestion d'équipe**. Les élus en seraient informés **au plus tôt après l'élection**, par la préfecture par exemple.

Un élu remarque l'éventuelle difficulté des élus à appréhender la formation autrement que sous le jour de la formation professionnelle, et la sous-estimation par certains des compétences requises pour l'exercice d'un mandat. Une information sur l'opportunité de la formation doit ainsi être pensée de sorte à **en faire reconnaître l'intérêt et son caractère complémentaire à l'engagement politique**.

Il serait utile de proposer un outil simplifié pour accompagner les nouveaux élus dans cette démarche, en lien avec les différents interlocuteurs des collectivités (Trésor public p.ex.). Un **état des lieux** de type "**Livret d'accueil**", proposant une image à l'instant T de la collectivité, accessible à tous en termes de complexité. **Il réunirait les données financières, programmes d'investissement, projets, les données INSEE (Dossier complet), concernant la collectivité.**

2. Les élus disposent **d'autorisations d'absence et de crédits d'heure** pour réaliser leur mandat. Quel bilan dressez-vous de ces dispositifs et quelles seraient vos propositions pour permettre aux élus (notamment salariés) d'exercer leur mandat dans de meilleures conditions ?

Le **bilan** concernant ces dispositifs est **mitigé** et **dépend fortement de la situation des élus au regard de la catégorie d'emploi qu'ils occupent**, particulièrement entre salariés du privé et agents publics/fonctionnaires. Il apparaît également que certains élus adaptent plus facilement leur activité professionnelle et ne recourent pas à ces dispositifs.

Pour les salariés du privé, **l'effectivité de l'autorisation d'absence et l'usage des crédits d'heure apparaît très relative**. Malgré le droit, ils s'inscrivent dans

une **négociation entre l'employeur et le salarié**, l'exercice du mandat se trouvant dans les faits tributaire du lien de subordination employeur-salarié. D'autre part, il peut être malaisé pour un salarié de faire connaître son engagement politique auprès de son employeur, limitant dès lors le recours à ces dispositifs.

Concernant les agents publics, si les **absences sont considérées comme plus faciles à faire accepter, le volume de travail, lui, n'est pas modulé**. Dès lors, une difficulté peut apparaître dans l'exercice du mandat.

PROPOSITIONS

Un courrier adressé par le préfet, dès la prise de fonction, pour informer les élus sur ces dispositifs et leurs droits, **mettant en avant leur contribution indispensable au service de la collectivité** et la chance pour une entreprise/une administration de compter des élus dans leurs équipes, qu'il leur serait **possible de présenter à l'employeur/chef de service** pour soutenir leur recours à ces dispositifs.

La modulation du nombre d'heures mobilisables en fonction du mandat (adjoint, vice-présidence), en raison des besoins différents que ceux-ci impliquent.

La modularité des temps institutionnels (heures de réunion des assemblées, des groupes, etc.) est également avancée par plusieurs élus comme une **solution alternative** à ces dispositifs et adaptable aux situations locales. Elle constitue une réponse à plusieurs problématiques – contraintes professionnelles, vie familiale, géographiques.

3. Quelles propositions pour faciliter l'exercice des mandats pour des personnes **travaillant dans les entreprises** ?

PROPOSITIONS

Cf. supra (courrier du préfet, modularité)

Pour le chef de l'exécutif local, ses adjoints/vice-présents, une **indemnité compensatrice de la perte réelle de salaire**, lorsque le mandat requiert une réduction du temps de travail.

4. Quelles seraient les propositions qui pourraient concilier **engagement politique et parentalité** ?

PROPOSITIONS

Renforcement de l'accueil des enfants des élus dans les établissements. S'agissant d'une compétence des EPCI, cela pourrait constituer l'une de leurs priorités en la matière.

Reconnaissance du congé parental de l'élu ou facilitation pour son conjoint ou sa conjointe.

Possibilité de se rendre sur le lieu d'exercice de son mandat avec son enfant.

Possibilité d'une **suppléance** le temps du congé.

5. Quelles seraient les propositions qui pourraient favoriser **l'engagement politique des femmes** ?

À l'unanimité, les élus interrogés relèvent la **persistance du sexisme en politique et d'une représentation masculine de l'engagement public**, limitant dans les faits les candidatures des femmes aux fonctions électives.

Les élus interrogés font état d'**une culture ancrée qui questionne directement les femmes dans leur projection dans un rôle public** et la possibilité de "s'autoriser à penser que l'on a des choses à dire".

Est également relevée une discrimination toujours à l'œuvre dans l'action des élues ; **les femmes sont orientées vers certaines fonctions** – politique sociale, culture, jeunesse – tandis qu'aux hommes reviennent davantage l'urbanisme, l'énergie, le développement économique, etc.

De manière générale, la **nécessité d'une évolution des mentalités** sur l'engagement politique des femmes et leur place dans la société, dépassant le cadre du statut des élues, est reconnue.

PROPOSITIONS

Imposer la parité effective dans les exécutifs locaux (mandat à responsabilité).

6. La formation des élus a été réformée récemment. Quels sont les constats que vous faites sur la **formation des élus** ? Quelles sont vos propositions pour améliorer ce point ?

PROPOSITIONS

Le manque d'obligation est le premier problème à ce sujet. **Certaines formations devraient être rendues obligatoires** et leur accès facilité, surtout en début de mandat, facilité (cf. Qs. 1).

7. En dehors de la reconnaissance financière (traitée dans un autre rapport du Sénat), quelles sont vos propositions pour **améliorer la reconnaissance** du travail et de l'engagement des élus locaux ?

PROPOSITIONS

À l'unanimité, les élus avancent la **reconnaissance des compétences**, sous forme de **VAE** par exemple, comme axe privilégié de reconnaissance du travail et de l'engagement des élus.

La prise en charge rapide et réelle des difficultés des élus face aux **agressions**, dont ils font l'objet est également avancée. Une élue interrogée fait état d'une agression avec dépôt de plainte en juillet 2023 restée sans réponse.

Un plus grand travail d'information, de la population en générale et des jeunes en particulier, sur le mandat politique, le service à la collectivité, le travail réalisé par les élus et leur engagement s'inscrirait dans cet objectif de reconnaissance.

8. Quelles propositions pour que les entreprises **encouragent** l'engagement politique, **valorisent** leurs membres exerçant par ailleurs un mandat, et **soient elles même encouragées** ou **récompensées** pour cela ?

PROSOSITIONS

Sur le modèle des **sapeurs-pompiers**, organiser des remises de diplôme aux entreprises, dont les équipes comptent des salariés exerçant un mandat.

9. Quelles sont les principales difficultés rencontrées par les élus de la **prévention des conflits d'intérêts et les règles de déport** ?

RÉPONSE

Le **manque d'information** et de **formation** sur le sujet reste la principale difficulté. **Une information par les services** à l'entrée dans le mandat peut constituer une partie de la réponse.

10. Quelles sont vos propositions pour **mieux concilier** l'évitement des conflits d'intérêt avec un fonctionnement fluidifié dans les collectivités ?

RÉPONSE

Question généralement mal comprise, qui suggérerait un phénomène de grande ampleur, ce que ne reconnaissent pas les élus interrogés. Selon eux, l'évitement des conflits d'intérêts ne porte pas préjudice à la fluidité du fonctionnement des collectivités, le phénomène restant d'après eux mineur et facilement géré par le déport.

11. Avez-vous **d'autres suggestions, des recommandations** à formuler à la mission pour faciliter l'engagement dans le mandat local et améliorer les conditions de son exercice ?

PROPOSITIONS

Une campagne de communication, publique et de grande ampleur, pour **donner une image positive des élus locaux**, de leur travail au service de l'intérêt général, qui dévoilerait/rendrait plus clair la réalité du mandat et de leur travail.

La méconnaissance des missions de l'élu et du fonctionnement des collectivités entraîne de **l'incompréhension sur l'usage de l'argent public**, les projets des collectivités. L'accent sur l'engagement et les exigences très grandes du mandat d'élu local est mis par l'ensemble des élus interrogés.

II. RÉUSSIR LA SORTIE DE MANDAT

I. La compensation de la perte de ressources financières

12. Le mode de calcul, la dégressivité et la durée de l'allocation de fin de mandat sont-ils satisfaisants ? Si non, expliquer pourquoi, et comment le système pourrait être amélioré.

RÉPONSE

La réponse **dépend du statut de l' élu par rapport à l' emploi et du mandat**. Les maires des petites communes conservent généralement leur activité professionnelle, tandis que dans les plus grandes collectivités, le mandat peut exiger son arrêt. **Cela pourrait motiver une telle indemnité** sur le format des parlementaires.

II. La reconnaissance de l'engagement au travers du régime de retraite

13. Rappeler les règles de liquidation et de versement de la retraite d' élu. Cette retraite peut-elle se cumuler à un revenu d'activité ?

14. La récente réforme s' est accompagnée d' avancées relatives aux droits à retraite des élus (faculté de cotiser sur les indemnités de fonction, rachat de trimestres). En quoi le régime de retraite des élus comporte-t-il encore des failles ou des points d' amélioration ?

RÉPONSE

La retraite des élus apparaît **relativement faible**, d' autant plus dans les petites communes où **l' exercice du mandat requiert la mobilisation de compétences nombreuses** et exige une **grande disponibilité**.

PROPOSITION

Cotisation de l' ensemble des élus à la CNRACL, plus avantageuse.

15. En particulier, en quoi certaines professions (avocats, par exemple) représentent-elles des cas restant problématiques au regard du régime de retraite des élus ?

16. Quelle appréciation portez-vous sur le régime de retraite par rente (type Fonds de pension des élus locaux / Caisse de retraite des élus locaux) ?

RÉPONSE

Les élus interrogés font état de la **retenue des élus**, notamment des petites collectivités, à l' égard de ces régimes par rente, qui représente une charge pour la collectivité, et ne s' y affilient pas.

17. Signaler tout autre problème spécifique relatif à ce régime de retraite.

III. LE RETOUR A L'EMPLOI APRES LE MANDAT

Il est tout d'abord à remarquer que **la question du retour à l'emploi diffère grandement si l'élu est fonctionnaire, salarié du privé ou exerce une profession libérale**. Pour **les fonctionnaires**, le retour à l'emploi est assuré. Cependant, une problématique spécifique se dessine, celle du **retour au poste**.

Une forme de "**d'ostracisme**" à l'égard du monde politique et de ceux qui le représentent serait décelable dans la FPT. Il devient **difficile pour le fonctionnaire anciennement élu de faire valoir son retour à une contribution non politique** au fonctionnement de la collectivité et au service de l'intérêt général. Une forme de "confiance est rompue", singulièrement lorsque le mandat a pu faire l'objet d'une certaine visibilité médiatique. Une **suspicion entre la loyauté du fonctionnaire et la loyauté politique** est susceptible de s'installer dans les relations avec l'administration de l'agent. Sans que des propositions concrètes soient avancées, il est **nécessaire de prendre en considération cet aspect de la fin du mandat et un éventuel accompagnement** spécifique à ce sujet.

Concernant la **dimension pratique du retour à l'emploi et la valorisation du mandat** à cet effet, les retours font généralement état de la **grande technicité du mandat local** et de **l'intérêt de valoriser les compétences acquises**. L'exercice du mandat, *a fortiori* lorsque celui-ci s'accompagne d'une vice-présidence/d'un poste d'adjoint, amène les élus à **développer une expertise** dans des domaines variés, de la petite enfance à la gestion de l'eau, sur le plan juridique et technique, et des **compétences de gestion d'équipe**. Il semble donc opportun de **généraliser les bilans de compétences et la VAE**, afin de valoriser le mandat en dehors de la reconnaissance financière tout en préservant le désintéressement essentiel à la base de tout engagement politique. La VAE représente une forme de **retour des compétences acquises sur d'autres terrains** et, possiblement, une opportunité de **poursuite de l'engagement** sous d'autres formes (ONG, associations diverses).