

# NOTE DE POSITION

## Statut des collaborateurs de cabinet au niveau local

### Analyse

Le rôle des collaborateurs d'élus dans les collectivités est décisif et nécessaire. Ayant la confiance du politique, ils ont une fonction d'impulsion politique de l'action publique auprès de l'administration. Pour autant, la nature de leurs fonctions n'est pas directement définie par la loi, mais par la jurisprudence.<sup>1</sup> De fait, l'emploi des collaborateurs est opaque : pas de grille salariale unifiée, fiche de poste souvent lacunaire, suivi superficiel des reconversions professionnelles... S'il convient de conserver la nécessaire relation de confiance entre le collaborateur et l'élu, et donc la discrétionnarité du recrutement, développer un plaidoyer sur la thématique, à destination du législateur ou des collectivités, est porteur.

Il s'agit d'accompagner le mouvement de professionnalisation de ces métiers dont les titulaires sont de plus en plus diplômés alors que les recrutements par les filières partisans et militantes ont tendance à se réduire. Ce mouvement s'opère en parallèle d'un changement de culture au sein des collectivités sur le sujet : les contrôles de l'Agence française anticorruption portent depuis quelques années de plus en plus fréquemment l'emploi des collaborateurs, amenant les chambres régionales des comptes à faire de même.

### Propositions de recommandations

#### A) Viser une meilleure accessibilité des offres d'emploi de collaborateurs

Aucune obligation de publicité particulière n'affecte aujourd'hui les emplois de collaborateurs de cabinet au niveau local. Des offres d'embauches, autant que possible, plus accessibles permettraient d'élargir le nombre de candidats et d'avoir une meilleure circulation des possibilités d'embauche, y compris pour les collaborateurs d'élus désirant changer de cabinet.

---

<sup>1</sup> Notamment par la décision du CE, 26 janv. 2011, *Assemblée de Polynésie française*

B) Publicité des organigrammes des cabinets

La publication obligatoire des organigrammes des différents cabinets dans les collectivités est indiquée pour renforcer la transparence de leur composition. Une bonne pratique supplémentaire serait de joindre aux organigrammes les différentes fiches de poste individuelles.

C) Création d'une fiche de poste obligatoire

Nous proposons qu'une fiche de poste soit établie pour chaque collaborateur de cabinet. Des fiches métiers types pourront être élaborées, par exemple par le centre national de la fonction publique (CNFPT) et les différentes associations d'élus locaux.

Cette fiche de poste pourra, classiquement, inclure :

- les missions du poste
- les qualifications requises pour l'exercice des fonctions,
- les compétences attendues
- les conditions d'exercice

D) Inscrire dans le code général des collectivités territoriales une délibération obligatoire en début de mandat fixant le régime indemnitaire des collaborateurs de cabinet de la collectivité

Une délibération accessible et retranscrite en début de mandat sur le régime indemnitaire des collaborateurs de cabinet permettra de poser un cadre clair en la matière<sup>2</sup>.

Une bonne pratique supplémentaire serait de publier l'ensemble des rémunérations du cabinet dans un fichier distinct dans lequel les rémunérations sont facilement lisibles et compréhensibles (en mentionnant directement les montants plutôt que des références à des grilles indemnitaires.)

E) Encadrer ou supprimer les dons, cadeaux ou avantages dont bénéficient les collaborateurs de cabinet

---

<sup>2</sup> Dans la limite du décret du 30 mai 2005 qui prévoit que la rémunération des collaborateurs de cabinet ne puisse être supérieure à 90% de la rémunération de l'emploi administratif le plus gradé de la collectivité.

Pour un collaborateur politique, accepter des cadeaux et des invitations l'expose à un risque pénal. Il est important que chaque collectivité détermine des règles encadrant leur acceptation, par les élus comme pour les collaborateurs. Pour rappel, l'AFA préconise un refus de principe dans son guide pratique sur le sujet à destination des agents publics. À défaut, la finalité, la valeur, la fréquence et la publicité doivent être particulièrement encadrées.

F) Constitution d'une charte de déontologie à destination des collaborateurs

Cette charte de déontologie pourrait spécifier la nature des fonctions du collaborateur, de son encadrement hiérarchique et de ses activités lucratives d'une part, ou personnelles et associatives, qui sont effectués en parallèle de son activité professionnelle. Cette charte peut également viser à encadrer les possibles conflits d'intérêts et les règles afférentes à avoir pour y remédier.

G) Saisine obligatoire du référent déontologue des élus en fin de contrat en cas de projet dans le privé ou le public concurrentiel

La mobilité des directeurs, directeurs adjoints et chefs de cabinet des grandes collectivités est déjà soumise au contrôle déontologique de la HATVP. Pour les autres membres du cabinet, ce contrôle est actuellement exercé par le directeur de cabinet. Une saisine d'une instance tierce préalable à l'occupation de nouvelles fonctions ou emplois, sur le modèle de la Mairie de Paris, est plus décisive que l'encadrement actuel. Le directeur de cabinet a souvent une proximité forte avec son ancien collègue, le contrôle de l'HATVP souffre d'un manque de moyens.