



## Être Élu ...

*Un certain nombre de garanties sont accordées aux membres du conseil municipal dans leur activité professionnelle. Ces garanties, qui visent à permettre à l'élu de pouvoir consacrer un minimum de temps au service de sa collectivité, prennent en pratique la forme d'autorisations d'absence et de crédits d'heures.*

**1 - AUTORISATIONS D'ABSENCE**

Elles concernent :

- les séances plénières du conseil municipal,
- les réunions de commissions instituées par délibération du conseil municipal,
- les réunions des assemblées délibératives et bureaux des organismes où l'élu représente la commune (EPCI, SEM ...).

**Elles s'appliquent aux maires, aux adjoints, aux conseillers municipaux ainsi qu'aux élus intercommunaux** (des communautés et des syndicats à condition, pour ces derniers, qu'ils aient un mandat de conseiller municipal).

L'employeur (public ou privé) est obligé de laisser à l'élu le temps nécessaire pour se rendre à la réunion et y participer, mais n'est pas tenu de payer ces périodes d'absence.

Celles-ci sont toutefois assimilées à une durée de travail effective pour la détermination de la durée des congés payés ainsi qu'au regard des droits découlant de l'ancienneté.

Les élus salariés, fonctionnaires ou contractuels doivent informer par écrit leur employeur de la date et de la durée des absences envisagées dès qu'ils en ont connaissance.

**La circulaire FP/3 n°2446 du 13 janvier 2005 précise que dorénavant les fonctionnaires se verront appliquer exclusivement les dispositions du droit commun ( art. L.2123-1 du CGCT).**

**2 - CREDIT D'HEURES**

Ce crédit d'heures doit permettre à l'élu de « disposer du temps nécessaire à l'administration de la commune ou de l'organisme auprès duquel il la représente et à la préparation des réunions des instances où il siège ».

Indépendant des autorisations d'absence, **le crédit d'heures est un droit réservé à tous les maires et à tous les adjoints, quelle que soit la taille de la commune.** Dans les villes de plus de 3 500 habitants, ce droit s'applique également aux conseillers municipaux.

**L'employeur** (public ou privé) **est tenu d'accorder ce crédit d'heures aux élus qui en font la demande** mais ce temps d'absence, d'ailleurs réduit proportionnellement en cas de travail à temps partiel, n'est pas rémunéré ( il est toutefois assimilé à une durée de travail effective pour les droits à congés payés et pour ceux découlant de l'ancienneté).

Ce crédit d'heures, forfaitaire, trimestriel et non reportable d'un trimestre sur l'autre est déterminé en fonction de la durée légale du travail.

**Certains conseils municipaux (communes chefs-lieux, touristiques, sinistrées, stations classées, stations de sports d'hiver ou d'alpinisme, attributaires de la dotation de solidarité urbaine au cours de l'un des trois exercices précédents ...)** peuvent voter une majoration de ces crédits d'heures sans dépasser 30 % par élu.

Lorsqu'un adjoint ou un conseiller supplée le maire empêché, il bénéficie, pendant la durée de cette suppléance, du crédit d'heures de celui-ci.

**L'élu** salarié, fonctionnaire ou contractuel **doit informer son employeur par écrit, trois jours au moins avant son absence**, de la date et de la durée de l'absence envisagée ainsi que de la durée du crédit d'heures qui lui reste à prendre au titre du trimestre en cours.

**Le montant maximum du temps d'absence (autorisations d'absence + crédits d'heures) ne peut dépasser la moitié de la durée légale du travail pour une année, ce qui pourrait être le cas lorsqu'il y a cumul de mandats.**

Les élus qui ne perçoivent pas d'indemnités de fonction et qui peuvent justifier d'une diminution de rémunération du fait de l'exercice de leur droit à des autorisations d'absence ou de leur droit à crédit d'heures, peuvent bénéficier d'une compensation financière de la part de la commune ou de l'organisme auprès duquel ils la représentent.

Cette compensation est limitée à 72 heures (à une fois et demie la valeur horaire du SMIC) par élu et par an. Elle est de même nature que l'indemnité de fonction et est donc soumise à CSG et à CRDS.

**Cas particuliers des élus enseignants**

Ceux-ci peuvent bénéficier, à leur demande, d'un aménagement de leur emploi du temps **en début d'année scolaire** et leur crédit d'heures est réparti entre le temps de cours proprement dit et le temps complémentaire de service. Cette demande s'effectue auprès du rectorat en suivant la voie hiérarchique.

**3 - GARANTIES ACCORDEES A L'ELU SALARIE DANS LE CADRE DE L'EXERCICE DE SON MANDAT**

Des contestations peuvent naître avec l'employeur (privé ou public) au regard des absences intervenues au titre du mandat d'élu local (autorisations d'absence et crédit d'heures).

La fonction d'élu a donc été protégée, à l'instar de ce qui se pratique, par exemple, pour les délégués syndicaux.

L'employeur (privé ou public) ne peut donc en aucun cas :

- modifier la durée ou les horaires de travail prévus par le contrat de travail initial, sans l'accord de l'élu concerné,
- le licencier,
- le déclasser professionnellement,
- le sanctionner disciplinairement,

et ce, sous peine de nullité et de dommages et intérêts au profit de l'élu, avec réintégration ou reclassement dans l'emploi de droit.

De la même façon, il est interdit à l'employeur de tenir compte des absences de l'élu pour arrêter ses décisions en matière d'embauche, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération ou d'octroi d'avantages sociaux.

**4 - CESSATION DE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE**

**Certains élus peuvent choisir de suspendre leur contrat de travail ou d'interrompre leur activité professionnelle** pour se consacrer exclusivement à l'exercice d'un (ou plusieurs) mandat(s).

Ce droit de cessation de l'activité professionnelle pour l'exercice du mandat est actuellement reconnu au profit :

- des maires,
- des adjoints au maire des communes de plus de 20.000 habitants,
- des présidents des communautés,
- des vice-présidents des communautés de communes de plus de 20 000 habitants
- des vice-présidents des communautés d'agglomération et des communautés urbaines
- des présidents des « syndicats mixtes ouverts » associant exclusivement des collectivités territoriales et des groupements de collectivités
- des vice-présidents des « syndicats mixtes ouverts » associant exclusivement des collectivités territoriales et des groupements de collectivités, de plus de 20 000 habitants
- des vice-présidents des présidents et vice-présidents des conseils généraux et régionaux.

**A. La situation des élus salariés**

Le droit à suspension du contrat de travail est réservé aux salariés justifiant d'une **ancienneté supérieure à un an**.

L'élu désireux de suspendre son contrat de travail pour se consacrer à l'exercice de son mandat doit en informer l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception. La suspension du contrat de travail prend effet quinze jours après cette notification.

Remarque : Cette possibilité assure à l'élu qui le demande une simple suspension de son contrat de travail jusqu'à l'expiration de son mandat et non une résiliation. Serait par conséquent illégale une disposition ne prévoyant ce réemploi que « dans la mesure où les nécessités de service le permettent ».

A l'expiration du mandat, il peut demander à reprendre son activité professionnelle et retrouver, dans les deux mois, un emploi analogue assorti d'une rémunération équivalente. Il bénéficie alors de tous les avantages acquis par les salariés de sa catégorie pendant la durée de son mandat.

**La loi reconnaît également aux élus le droit de demander à leur employeur 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. Ces derniers peuvent également solliciter une formation professionnelle et un bilan de compétences dans les conditions fixées par le Code du travail.

En cas de renouvellement de mandat après un mandat d'une durée au moins égale à cinq ans, l'élu bénéficie pendant un an d'une priorité de réembauchage dans un emploi correspondant à sa qualification. Il bénéficie alors de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

Lorsqu'un adjoint au maire d'une commune de plus de 20 000 habitants a interrompu toute activité professionnelle pour exercer son (ou ses) mandat(s) et qu'il se voit retirer par le maire sa délégation de fonction, la commune continue de lui verser son indemnité de fonction, pendant une durée maximale de trois mois, dans le cas où il ne retrouverait pas immédiatement une activité professionnelle.

### **B. La situation des élus fonctionnaires**

Tous les élus fonctionnaires de l'Etat ou des collectivités peuvent bénéficier, pour l'exercice de leur mandat, et à leur demande :

- d'une mise en disponibilité de plein droit
- d'un détachement (soumis à autorisation hiérarchique)

Ce **détachement sera par contre de plein droit** pour tous les maires, les adjoints au maire des communes de plus de 20.000 habitants, tous les présidents de communautés, de syndicats de communes et de syndicats mixtes fermés, les vice-présidents de communautés, de syndicats de communes et de syndicats mixtes fermés comptant plus de 20 000 habitants, les présidents et vice-présidents des conseils généraux ainsi que les présidents et vice-présidents des conseils régionaux.

### **C. La protection sociale**

**Les élus salariés ayant fait le choix de suspendre leur activité professionnelle pour se consacrer à leur mandat sont affiliés au régime général de Sécurité sociale** (pour les prestations en nature et en espèces des assurances maladie, maternité et invalidité) lorsqu'ils ne relèvent plus, à titre obligatoire, d'un régime de sécurité sociale.

**Ces mêmes élus sont également affiliés à l'assurance vieillesse du régime général de la Sécurité sociale** lorsqu'ils n'acquièrent aucun droit à pension au titre d'un régime obligatoire d'assurance vieillesse.

L'IRCANTEC jouant alors le rôle de caisse de retraite complémentaire, il est interdit à ces élus de cotiser à un des régimes de retraite par rente prévus par la loi du 3 février 1992.

Sont affiliés de droit au régime général les élus qui cessent leur activité professionnelle salariée ou non salariée pour l'exercice de leur mandat électif (Circulaire DDRI n° 30/2000 du 25 février 2000).

**Sont en revanche exclus de ce dispositif :**

- les élus percevant une indemnité et qui n'ont pas cessé leur activité professionnelle salariée,
- les élus percevant une indemnité et qui bénéficient par ailleurs d'un régime de sécurité sociale à titre obligatoire,
- les présidents et vice-présidents des EPCI qui ne sont pas élus municipaux par ailleurs (il s'agit de quelques syndicats intercommunaux notamment).

### **Cotisations des élus et des collectivités locales et EPCI**

Les cotisations des élus, des communes, des autres collectivités locales ainsi que des EPCI sont calculées sur le montant des indemnités effectivement perçues.

• Montant des cotisations :

- maladie, maternité, invalidité et décès : *"le taux de la cotisation des assurances sociales affectée aux risques maladie, maternité, invalidité et décès, assise sur les montants des indemnités effectivement perçues par les élus locaux affiliés au régime général en application de l'article L.381-32, est fixé à 13,55 %, soit 12,8 % à la charge de la collectivité territoriale et 0,75 % à la charge de l'élu local"* (article D. 381-24 du Code de la Sécurité sociale),
- solidarité autonomie (CSA) : 0,30% à la charge de la collectivité,
- vieillesse : les taux de cotisation sont ceux du droit commun soit :
  - la collectivité : 1,60 % sur la totalité des indemnités perçues par l'élu et 8,30 % sur la fraction d'indemnité n'excédant pas le plafond de Sécurité sociale,
  - pour l'élu : 0,10 % sur la totalité des indemnités perçues et 6,65 % sur les indemnités perçues,

sur les indemnités perçues, dans la limite du plafond de la Sécurité sociale.

Ces cotisations sont obligatoires, tant pour les collectivités que pour les élus.

Enfin, pour les élus fonctionnaires, les règles à suivre en matière de protection sociale, de retraite ou de réintégration dans l'emploi sont celles applicables aux positions de détachement et de mise en disponibilité.

• En cas de cumul de mandats :

D'après une réponse de la direction de la Sécurité sociale de mai 2005, les indemnités de fonction perçues par l'élu local au titre de ses mandats lui ouvrant droit à cessation d'activité professionnelle, sont soumises à cotisations sociales, les autres étant seulement soumises à contributions sociales (CSG et CRDS).

*Exemples :*

lorsqu'un élu cumule un mandat de maire et de conseiller général, seules les indemnités de maire sont soumises aux cotisations et contributions de sécurité sociale, de même qu'elles sont prises en compte pour le calcul des indemnités journalières. Les indemnités de conseiller général ne sont, quant à elles, soumises qu'aux contributions sociales (CSG et CRDS).

Par contre, lorsqu'un maire est également vice-président d'une communauté de communes de plus de 20 000 habitants, ses indemnités perçues au titre des deux mandats seront soumises et aux cotisations et aux contributions sociales (CSG et CRDS).

## ETRE ELU DE L'OPPOSITION

### 1. Les moyens accordés aux élus minoritaires

Ils varient selon les collectivités locales...

**Dans les communes de plus de 3 500 habitants et de moins de 10 000 habitants**, les élus minoritaires qui en font la demande peuvent disposer sans frais d'un local commun. C'est un véritable droit et non une simple faculté laissée à l'appréciation du maire. La répartition du temps d'occupation du local mis à disposition des conseillers minoritaires entre leurs différents groupes est fixée d'un commun accord. En l'absence d'accord, le maire procède à cette répartition en fonction de l'importance des groupes.

**Dans les communes de plus de 10 000 habitants et de moins de 100 000 habitants**, les élus minoritaires peuvent à leur demande disposer d'un local administratif permanent.

**Dans les communes de plus de 100 000 habitants, les conseils généraux, régionaux et les communautés urbaines**, les élus minoritaires peuvent disposer de locaux, de personnels et de frais divers de fonctionnement. Il leur faut pour cela constituer un groupe politique qui remet à l'exécutif une déclaration signée de l'ensemble des membres du groupe et désignant son représentant. Les groupes politiques n'ont toutefois pas la personnalité juridique et ne peuvent donc agir en justice. L'exécutif de la collectivité peut affecter à ces groupes d'élus du personnel dans la limite de 30% du montant total des indemnités versées chaque année aux membres de l'assemblée concernée. La collectivité doit en outre prendre en charge les besoins des groupes politiques propres au fonctionnement interne de l'assemblée : local administratif, matériel de bureau, frais de documentation, de courrier et de télécommunications.

### 2. L'information des élus minoritaires

Le droit à l'information des élus locaux a été consacré par la loi du 6 février 1992 relative à l'administration territoriale de la République.

#### Le règlement intérieur des assemblées délibérantes

Les conseils municipaux des communes de 3 500 habitants et plus, les conseils généraux et régionaux doivent établir un règlement intérieur dans les six mois suivant leur installation. Quant aux communes de moins de 3 500 habitants, elles peuvent en adopter un mais ce n'est pas obligatoire. Son contenu est fixé librement par l'assemblée locale qui peut se donner des règles propres de fonctionnement interne. Toutefois, un règlement intérieur doit obligatoirement prévoir les conditions d'organisation du débat d'orientation budgétaire (DOB), les règles de présentation, d'examen et de fréquence des questions orales et enfin les conditions de consultation des projets de contrats ou de marchés prévus à l'article L. 2121-12 du Code général des collectivités territoriales.