

Comment améliorer le statut de l'élu·e ?

Parti socialiste – Section de Palaiseau - Essonne

Nos député·es sont-elles ou ils représentatif·ves de la population française ? Nos conseils municipaux reflètent-ils nos concitoyen·nes dans les communes ?

Sommes-nous tous égaux·les pour briguer un mandat électif et s'y tenir durant cinq à six ans ? Les femmes prennent-elles une place égale à celle des hommes ?

Le bagage législatif cadre le statut de l'élu·e mais est-il suffisant ? Ne peut-il être amélioré ?

A maintes reprises, ce sujet a fait l'objet de débat : au Sénat en 2013, toujours au Sénat en 2018 (groupe de travail) ainsi que dans l'Association des Maires de France (AMF).

Selon l'*Observatoire des inégalités*, si 4,6 % des député·es sont employé·es, aucun·e n'est ouvrie·re, alors que la catégorie des employé·es et ouvrie·res représente la moitié de la population active. À l'inverse, les cadres et professions intellectuelles supérieures représentent 76 % des élu·es, soit 4,4 fois plus que leur part dans la population active.

De plus, il est bien difficile, quand on vient d'un milieu populaire, d'accéder à l'Assemblée nationale. Pour être candidat·e, il faut appartenir aux réseaux du pouvoir et tisser des liens qui dépassent la sphère politique (ami·es, relations de travail, etc.), savoir et oser s'exprimer en public.

La place des femmes avec 39,5 %, quoiqu'en hausse, reste encore inférieure à ce qu'elle devrait être.

Au niveau des mandats locaux, la situation est différente mais reste insatisfaisante.

Les cadres supérieur·es représentent 31,6 % des conseiller·es régionaux·les, 22,6 % des conseiller·es départementaux·les, 14,7 % des conseiller·es communautaires et 11,8 % des maires, alors qu'elles et ils représentent 9,3 % de la population.

Les agriculteurs·rices exploitant·es forment à peine 1 % de la population mais 13,7 % des maires, en raison du nombre très important de communes rurales. À l'opposé, les employé·es et les ouvrier·es, respectivement de 15,8 et 12,1 % de la population, sont très peu présents dans les instances locales. Quant aux femmes, la parité imposée par la loi permet de les retrouver à parts égales dans les instances locales mais pas dans les postes à responsabilité. Ainsi seulement 10% des femmes sont maires.

Pour les salarié·es du privé, l'engagement en politique comporte un risque professionnel élevé. Se rendre disponible en parallèle de la vie professionnelle n'est pas toujours simple et lors d'un arrêt complet de l'activité professionnelle au profit du mandat, la reprise de la vie active peut s'avérer très difficile. Ce n'est pas le cas pour les fonctionnaires qui peuvent se placer en disponibilité, ni de certaines professions libérales qui ont la possibilité de sous-traiter une partie de leurs activités durant leur mandat.

Par ailleurs, la « professionnalisation des politiques », conséquence d'un manque de renouvellement des acteurs et actrices, conduit à des situations complexes et discutables, en particulier lors d'échec et de non réélection pour « recycler » ces professionnel·les qui ont perdu pied dans la vie active.

Enfin, se pose la question des indemnités, lorsqu'il y en a. Un·e député·e, qu'elle ou il soit dans l'opposition ou la majorité, est correctement indemnisé·e, ce qui lui permet ainsi d'abandonner son activité professionnelle afin d'assurer à temps plein son mandat. Il n'en est pas de même pour les mandats locaux. Conseils régionaux et conseils départementaux indemnisent à des hauteurs variables (fonction du nombre d'habitant·es) tou·tes leurs élu·es, avec des majorations en fonction

des délégations. Ces niveaux d'indemnisation sont parfois acceptables « pour en vivre » mais pas toujours. Quant aux conseillers municipaux, les indemnisations sont très variables mais presque toujours d'un niveau tel qu'elles ne puissent compenser qu'un éventuel temps partiel.

Intuitivement, on sent bien que le problème est complexe et qu'une amélioration du statut de l'élue ne peut se faire d'un coup de baguette magique. De plus, toute évolution devra être financée. Il apparaît donc indispensable de réunir les différents acteurs et actrices dans un même groupe et laisser à ce groupe le temps nécessaire à un travail de fond et minutieux. Spécialistes du droit du travail, représentant·es des différentes catégories socio-professionnelles, représentant·es des entreprises, représentant·es des différents types d'élus devront travailler ensemble avec obligation de résultats, ce sujet ne pouvant s'arrêter au débat.

L'Association des Maires de France a travaillé sur le sujet et émis 12 propositions visant à améliorer et renforcer le statut de l'élue local·e :

1. L'instauration d'un budget formation minimum obligatoire fixé à 20 % du montant plafond des indemnités maximales prévues par les textes.
2. L'extension des bénéficiaires de la dotation « élu·e local·e » à toutes les communes de moins de 3500 habitants, en maintenant toutefois le critère d'un potentiel fiscal inférieur à celui moyen de la strate.
3. La reconnaissance du droit à l'indemnité maximum prévue par la loi pour garantir aux exécutifs locaux une juste compensation des charges et des pertes de revenus liées à l'exercice effectif de leurs fonctions.
4. La clarification de la nature juridique de l'indemnité de fonction par la création d'un texte de loi venant préciser clairement que l'indemnité de fonction perçue par l'élue locale ne saurait en aucun cas constituer ni un salaire, ni un traitement, ni une rémunération quelconque.
5. L'encadrement par une circulaire interministérielle de l'application effective des temps d'absence reconnus aux élu·es dans le cadre de la loi.
6. L'extension du droit à suspension du contrat de travail à toutes les adjoint·es.
7. L'instauration d'un droit à prestations en espèces pour les élu·es contraint·es de cesser leurs fonctions pour raisons de santé.
8. L'adaptation du droit à pension invalidité pour les élu·es contraint·es de diminuer leur activité professionnelle.
9. La prise en charge par la collectivité de l'assurance responsabilité personnelle du ou de la maire.
10. La stricte application de la loi en matière d'outrage à magistrat à l'encontre des personnes reconnues coupables d'outrage à magistrat envers un·e maire ou ses adjoint·es dans l'exercice de leurs fonctions.
11. L'amélioration du régime de retraite des élu·es, soit par la reconnaissance de la déductibilité fiscale des cotisations de retraite complémentaire, soit par la revalorisation du taux de cotisation à l'IRCANTEC.
12. La mise en place d'un système « d'allocation spéciale de fin de mandat » pour apporter une aide financière aux élu·es cherchant à réintégrer la vie professionnelle.

Ces propositions constituent un point de départ.

La formation est bien évoquée dès la première proposition mais il conviendrait d'aller plus loin avec une formation préalable au mandat ; elle permettrait, à celles ou ceux qui « ne sentent pas d'y aller » de les aider à se projeter vers un mandat électif. Le Parti socialiste propose déjà des formations en ce sens ; on pourrait donc imaginer une généralisation de ces formations, en plus de celles proposées par les partis.

Sur les aspects indemnisations, il faut être plus volontariste en particulier pour les élu·es ayant une délégation lourde dans les grandes villes. Cette situation nécessite d'abandonner une partie de son

temps de travail au profit de son mandat. On ne peut imaginer alors une perte de revenus. Par ailleurs, la sécurisation des revenus des élu-es éviterait un regrettable cumul des mandats locaux (conseils municipaux, conseils communautaires, syndicats intercommunaux...) qui ne favorise ni la représentativité dans ces assemblées ni l'efficacité des élu-es.

En cette période tourmentée tant sur le plan sanitaire qu'au niveau du fonctionnement de notre démocratie, il semble opportun de retravailler sur le statut de l'élu-e en vue de son amélioration et notre Parti socialiste n'est-il pas le meilleur endroit pour ce débat ?