

LE COURRIER

des maires et des élus locaux



GUIDE PRATIQUE

Le statut des collaborateurs
des élus locaux

L'auteur :



François Meyer est directeur du développement du Pôle Collectivités locales du Groupe Moniteur depuis janvier 2007. Précédemment, il a exercé les fonctions de rédacteur en chef adjoint de la Gazette des communes et de la Gazette santé-Social (informations juridiques) après avoir été enseignant de droit public à la faculté de droit de l'Université de Metz et formateur auprès du CNFPT. Par ailleurs, il exerce les fonctions de chargé de mission auprès du secrétaire général de l'Institut Français des Sciences Administratives (IFSA).

electionslocales2008.fr

**Choisissez le site expert pour vous guider
tout au long de votre campagne**

- **La jurisprudence électorale**
- **L'actualité de la campagne**
- **Vos questions, nos réponses**
- **Toutes les fiches pratiques**



Le Courrier des maires et des élus locaux met à votre disposition l'ensemble de ses ressources juridiques et pratiques pendant la campagne pour les élections municipales et cantonales de 2008.

EN NOVEMBRE, CONNECTEZ VOUS SUR

www.electionslocales2008.fr

Un site réalisé par

LE COURRIER
des maires et des élus locaux

Avant-propos

Les collectivités locales ont un double visage. Elles sont à la fois des administrations et des organes politiques. Cette dualité de fonctions se retrouve donc logiquement au niveau de leur organisation. Ainsi, à côté des personnels des services administratifs qui ont en charge la conduite, au quotidien, des politiques publiques locales, sont recrutées des personnes ayant une vocation plus politique, chargées d'accompagner les élus locaux dans l'ensemble de leurs activités. Elles peuvent être classées en trois catégories : les collaborateurs de cabinet (I), les personnels affectés aux groupes politiques (II) et les agents recrutés sur emploi fonctionnel (III), même si ces derniers relèvent en théorie des seuls services administratifs.

Ces agents publics ont un rôle bien spécifique qui conditionne très largement les règles statutaires qui leur sont applicables.

Les élus sortants préparent les élections locales du printemps 2008 avec leurs collaborateurs. Surtout, au lendemain du scrutin, les nouveaux exécutifs territoriaux devront constituer leur cabinet et recruter des agents sur emploi fonctionnel. Conçu sous forme de « questions-réponses », ce guide pratique, édité par Le Courrier, rappelle à point nommé les règles encadrant la gestion de ces postes stratégiques pour les élus.

Bonne lecture.



Xavier Brivet,
Rédacteur en chef du Courrier des maires et des élus locaux.

I- Les collaborateurs de cabinet

En raison de leur lien fort avec l'exécutif territorial, les collaborateurs de cabinet ont l'un des statuts les plus précaires de la fonction publique territoriale, même si quelques avancées statutaires leur ont été accordées au cours des dernières années.

Juridique

Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant statut de la fonction publique territoriale.

Décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions administratives.

Décret n°87-1004 du 16 décembre 1987 relatif aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales.

Décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984.

Loi n°90-1067 du 28 novembre 1990 relative à la fonction publique territoriale et portant modification de certains articles du code des communes.

Décret n°95-168 du 17 février 1995 relatif à l'exercice d'activités privées par des fonctionnaires placés en disponibilité, ou ayant cessé définitivement leurs fonctions, et aux commissions instituées par l'article 4 de la loi n°94-530 du 28 juin 1994.

Décret n°2005-618 du 30 mai 2005 portant modification de certaines dispositions relatives aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales.

Décret n° 2007-1829 du 24 décembre 2007 modifiant le décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale.

1. Quel est le rôle du cabinet ?

Quatre missions principales sont confiées au cabinet :

- conseil de l'exécutif territorial.
- préparation des décisions à partir des analyses réalisées par les services de la collectivité.
- liaison au quotidien entre les organes politiques, les services de la collectivité et les interlocuteurs externes (médias, services déconcentrés de l'Etat, etc.).
- représentation de l'élu.

Le cabinet n'a donc pas vocation à gérer lui-même les services administratifs de la collectivité locale. Ce rôle est dévolu au directeur général des services.

ATTENTION

Aucune disposition ne prévoit la possibilité pour une autorité territoriale de déléguer sa signature à un collaborateur de cabinet.

2. Existe-t-il une organisation standard d'un cabinet ?

NON. Il n'existe pas d'organisation type de cabinet. Elle dépend en fait du nombre global de personnes que l'exécutif territorial peut légalement recruter (lire la question 7). En règle générale, on peut avoir, au sein du cabinet, un directeur, un directeur-adjoint, un chef de cabinet, un secrétariat particulier, des emplois de conseiller technique, de chargé de mission et d'attaché de presse.

3. Quel est le statut des collaborateurs de cabinet ?

Les emplois de cabinet sont des emplois que les autorités territoriales peuvent pourvoir pour les assister dans leur double responsabilité politique et administrative. Ils se situent à la frontière entre le domaine politique et le domaine administratif. Quelles que soient leurs situations professionnelles antérieures, tous les collaborateurs de cabinet sont nommés par décision de l'autorité territoriale. Cet arrêté détermine notamment les fonctions et la rémunération. En conséquence, les collaborateurs de cabinet ne rendent compte qu'à l'autorité territoriale qui décide des conditions et des modalités d'exécution du service qu'ils accomplissent auprès d'elle.

ATTENTION

En période électorale, le collaborateur de cabinet ne peut pas aider l'exécutif territorial candidat à sa propre succession sur son temps de travail. Il doit le faire en dehors du temps de travail, ou se mettre en congé. Il y a un risque à ne pas se conformer à cette règle puisque ce fait pourrait être considéré comme un don d'une personne morale à un candidat, ce qui est prohibé par la législation sur le financement des campagnes électorales.

4. Les collaborateurs de cabinet peuvent-ils se présenter librement aux élections locales ?

OUI. Mais avec les réserves suivantes : les collaborateurs de cabinet du maire en poste au moment des élections municipales ne peuvent pas se présenter à celles-ci puisqu'ils ont le statut d'agents salariés communaux. Par ailleurs, selon l'article L231 du code électoral, ne peuvent être élus conseillers municipaux dans les communes situées dans le ressort où ils exercent ou ont exercé leurs fonctions depuis moins de six mois les directeurs de cabinet du président du conseil général et du président du conseil régional, le directeur de cabinet du président de l'Assemblée et le directeur de cabinet du président du Conseil exécutif de Corse.

La loi n° 2000-295 du 5 avril 2000 a limité le champ de l'inéligibilité puisqu'elle s'appliquait antérieurement à l'ensemble « des membres du cabinet ». Un membre de cabinet doit être considéré comme inéligible aux fonctions de conseiller municipal s'il remplit effectivement, en l'absence de directeur de cabinet, les missions exercées à titre habituel par ce dernier (voir réponse ministérielle n° 55263, JO AN du 19 mars 2001, p. 1703).

ATTENTION

Selon les articles L195 et L340 du code électoral, ne peuvent être élus membres du conseil général ou du conseil régional les membres du cabinet du président du conseil général et du président du conseil régional, les membres du cabinet du président de l'Assemblée et les membres du cabinet du président du Conseil exécutif de Corse s'ils y exercent leurs fonctions ou les ont exercées depuis moins de six mois.

5. Qui autorise la création des postes de collaborateurs de cabinet ?

Selon l'article 34 de la loi du 26 janvier 1984, les emplois budgétaires, y compris les emplois de cabinet, sont créés par l'organe délibérant des collectivités et des établissements publics. Selon l'article 3 du décret du 16 décembre 1987, l'organe délibérant vote le nombre d'emplois créés et le montant des crédits affectés au cabinet de l'autorité territoriale. Le montant des crédits est global.

ATTENTION

La délibération portant création d'un emploi budgétaire reste en vigueur jusqu'à ce qu'elle soit rapportée. Par ailleurs, les emplois de cabinet ne sont pas soumis aux obligations de déclaration et de publicité des créations et vacances d'emplois.

6. Existe-t-il une imputation budgétaire spécifique pour les emplois de collaborateurs de cabinet ?

OUI. Le montant des crédits alloués au cabinet des exécutifs territoriaux doit figurer :

- pour les nomenclatures M14, M52 et M832 : au chapitre 012, compte 64, article 6413 ;
- pour la nomenclature M31 : au compte 64, article 641-11.

7. L'exécutif peut-il recruter un nombre limité de collaborateurs de cabinet ?

Les articles 10 à 13-1 du décret du 16 décembre 1987 fixent les règles applicables en matière d'effectif autorisé au sein des cabinets des exécutifs territoriaux. Toutes les collectivités peuvent créer au moins un emploi de cabinet, quelle que soit leur importance. En revanche, le nombre d'emplois de cabinet est limité en fonction de la taille démographique de la collectivité (voir tableaux p.8 et 9).

ATTENTION

Les effectifs de collaborateurs de cabinet des communes associées sont régis par les dispositions de l'article 36, alinéa 2, de la loi du 31 décembre

1982 relative à l'organisation de Paris, Lyon et Marseille. Le président du conseil régional peut mettre à la disposition du président du conseil économique et social régional des collaborateurs de son cabinet.

Nombre d'habitants de la commune	Total
Moins de 20 000	1
de 20 001 à 40 000	2
de 40 001 à 85 000	3
de 85 001 à 130 000	4
de 130 001 à 175 000	5
de 175 001 à 220 000	6
de 220 001 à 265 000	7
de 265 001 à 310 000	8
de 310 001 à 355 000	9
de 355 001 à 400 000	10
Plus de 400 000	+ 1 par tranche de 80 000 habitants

Nombre d'habitants du département	Total
Moins de 100 000	3
de 100 001 à 250 000	4
de 250 001 à 400 000	5
de 400 001 à 550 000	6
de 550 001 à 700 000	7
de 700 001 à 850 000	8
de 850 001 à 1 000 000	9
Plus de 1 000 000	+ 1 par tranche de 500 000 habitants

Nombre d'habitants de la région	Total
Moins de 500 000	5
de 500 001 à 1 000 000	6
de 1 000 001 à 1 500 000	7
de 1 500 001 à 2 000 000	8
de 2 000 001 à 2 160 000	9
Plus de 2 160 000	+ 1 par tranche de 500 000 habitants

8. Les exécutifs des établissements publics locaux peuvent-ils disposer de collaborateurs de cabinet ?

OUI. Tous les établissements publics locaux peuvent créer au moins un emploi de cabinet. De même, en raison du principe de l'assimilation des établissements publics locaux aux communes, pour ce qui concerne leur fonctionnement, les présidents d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) peuvent avoir un cabinet. Toutefois, le mode de détermination du nombre de collaborateurs pouvant être recruté est différent. Il est en effet lié au nombre d'agents employés dans la structure (voir tableau p. 10). Par ailleurs, ces règles sont les mêmes pour tous les établissements publics, sauf pour les communautés urbaines et d'agglomération où des règles spécifiques sont applicables (cf. articles 13 et 13-1 du décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987 modifié).

9. Le nombre de postes de collaborateurs de cabinet est-il assimilable à des équivalents temps plein ?

NON. Le nombre plafond de postes de collaborateurs de cabinet défini par la réglementation n'est pas assimilable à des équivalents temps plein. En conséquence, le recrutement de deux personnes à mi-temps en tant que collaborateurs de cabinet signifie qu'elles occupent deux postes pleins et non un seul (voir réponse ministérielle à la question parlementaire n° 10052, JO AN du 13 avril 1998, p. 2129). Par exemple, dans une commu-

Nombre d'agents dans l'établissement	Nombre de collaborateurs
Moins de 200 agents	1
200 agents et plus	2
Nombre d'agents dans la communauté urbaine ou d'agglomération	Nombre de collaborateurs
Moins de 200 agents	1
de 200 à 499 agents	3
de 500 à 3 000 agents	+ 2 par tranche supplém. de 1 à 500
Plus de 3 000 agents	+ 1 par tranche supplém. de 1 à 1 000

ne de 20 000 à 40 000 habitants, le maire peut recruter deux collaborateurs, quelle que soit la durée de leur temps de travail, et non quatre collaborateurs à mi-temps.

10. Quelles sont les conditions requises pour être recruté comme collaborateur de cabinet ?

Les conditions de nomination restent très souples puisqu'aucune condition de diplôme, de grade ou d'expérience n'est requise. Les conditions à remplir résultent seulement des dispositions générales concernant la nomination des agents non titulaires de la fonction publique territoriale : jouissance des droits civiques et position régulière au regard du code du service national pour les nationaux et ressortissants communautaires, situation régulière en France pour les étrangers, absence de mentions sur le bulletin n°2 du casier judiciaire incompatibles avec l'exercice des fonctions et aptitude physique.

ATTENTION

Un collaborateur de cabinet de plus de 65 ans ne peut être ni recruté, ni maintenu en fonction (voir Conseil d'Etat, 8 novembre 2000, req. n°209322).

11. Les fonctionnaires peuvent-ils remplir les fonctions de collaborateurs de cabinet ?

OUI. Des fonctionnaires peuvent remplir les fonctions de collaborateurs de cabinet dès lors que certaines règles statutaires sont respectées. Il n'est pas possible d'affecter un fonctionnaire en position statutaire d'activité à un emploi de cabinet. Le fonctionnaire doit :

- soit faire l'objet d'un détachement, ce dernier pouvant intervenir dans la même collectivité ;
- soit faire l'objet d'une mise en disponibilité de son administration d'origine, puis d'une nomination en tant que collaborateur de cabinet.

ATTENTION

Un fonctionnaire en disponibilité ne peut pas être recruté par sa propre collectivité locale en tant que collaborateur de cabinet (voir cour administrative d'appel, 20 décembre 1989, req. n° 89LY00486). Par ailleurs, un fonctionnaire en détachement conserve ses droits à avancement et à la retraite dans son cadre d'emploi, contrairement à un fonctionnaire en disponibilité.

12. Un agent non titulaire déjà en poste dans la collectivité locale peut-il être nommé collaborateur de cabinet ?

OUI. Un agent non titulaire déjà en poste dans la collectivité locale ou dans une autre collectivité locale peut être nommé à un poste de collaborateur de cabinet, dès lors qu'il est mis fin à son contrat initial d'agent non titulaire. Toutefois, cette obligation de rompre l'engagement initial n'est pas obligatoire si l'agent remplit les conditions lui permettant de bénéficier d'un congé pour convenance personnelle. Dans cette situation, l'agent non titulaire devra d'abord être placé en congé, puis nommé en tant que collaborateur de cabinet.

ATTENTION

Selon le jeu combiné des articles 17 et 27 à 31 du décret du 15 février 1988, la possibilité d'occuper un emploi de collaborateur de cabinet, tout en bénéficiant d'un congé pour convenance

personnelle, est limitée à 11 mois. Par ailleurs, la mise en disponibilité n'a aucune incidence sur la durée du contrat initial.

13. Quelle est la nature des services exercés en tant que collaborateur de cabinet ?

Les fonctions de collaborateur de cabinet sont des fonctions d'agent non titulaire de droit public. A ce titre, les services effectués sous ce statut sont considérés comme des services publics qui doivent être pris en compte dans tous les cas où une ancienneté de service public est requise. En revanche, ils ne peuvent pas être pris en compte au titre des services effectivement accomplis dans un grade de fonctionnaire.

14. Quels sont les droits et obligations applicables aux collaborateurs de cabinet ?

Les collaborateurs de cabinet sont soumis aux règles déontologiques que doit respecter tout agent public. Ils bénéficient donc de l'ensemble des droits et obligations visés par l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 : liberté d'opinion, droit syndical (dont le bénéfice d'une décharge d'activité syndicale), droit de grève, protection fonctionnelle, consultation du dossier individuel, médecine préventive, exercice exclusif des fonctions, secret et discrétion professionnels, etc. Ils peuvent également se prévaloir des droits prévus par le décret n°88-145 du 15 février 1988. Toutefois, ils ne sont pas concernés par la notation.

15. Quelles sont les règles disciplinaires applicables aux collaborateurs de cabinet ?

Les règles disciplinaires applicables aux collaborateurs de cabinet non fonctionnaires sont celles relatives aux agents non titulaires. Les sanctions disciplinaires susceptibles d'être prononcées à leur encontre sont donc : l'avertissement, le blâme, l'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale d'un mois et le licenciement sans préavis ni indemnité. Le pouvoir disciplinaire appartient à l'exécutif, qui n'a pas d'avis préalable à requérir, puisque le conseil de discipline est incompétent à l'égard des agents non titulaires. En revanche, les collaborateurs de cabinet bénéficient, dans le cadre de la procédure disciplinaire, des garanties découlant du principe du respect des droits de la défense : in-

formation préalable de l'agent, accès au dossier, assistance d'un conseil et motivation de la décision. Pour les collaborateurs de cabinet fonctionnaires en position de détachement, les règles applicables aux agents titulaires s'appliquent.

16. Quels sont les éléments constitutifs de la rémunération des collaborateurs de cabinet ?

La rémunération des collaborateurs de cabinet se décompose en deux parties :

- une rémunération de base constituée d'un traitement indiciaire plafonné (voir question 17) et, le cas échéant, depuis le 1^{er} juin 2005, de primes ;
- le supplément familial de traitement et l'indemnité de résidence déterminés en fonction de la part du traitement retenu pour la rémunération de base.

ATTENTION

Le collaborateur de cabinet ne peut bénéficier de la nouvelle bonification indiciaire.

La rémunération entraîne l'assujettissement du collaborateur au régime général de sécurité sociale, à l'IRCANTEC, à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS).

17. Existe-t-il un plafond de rémunération pour les collaborateurs de cabinet ?

OUI. Depuis le 1^{er} juin 2005, de nouvelles règles de plafonnement de la rémunération des collaborateurs de cabinet existent :

- le traitement indiciaire du collaborateur de cabinet ne peut dépasser « 90 % du traitement correspondant soit à l'indice terminal de l'emploi administratif fonctionnel de direction le plus élevé de la collectivité ou de l'établissement occupé par un fonctionnaire, soit à l'indice terminal du grade administratif le plus élevé détenu par un fonctionnaire en activité dans la collectivité ou l'établissement ». Le choix entre l'emploi ou le grade de référence appartient à l'autorité territoriale, alors qu'auparavant, l'indice terminal de l'emploi fonctionnel s'imposait, l'indice terminal du grade le plus élevé ne pouvant être retenu que si l'emploi fonctionnel n'était pas pourvu.

- le montant des primes allouées au collaborateur de cabinet ne peut excéder « 90 % du montant maximum du régime indemnitaire institué par l'assemblée délibérante de la collectivité ou de l'établissement et servi au titulaire de l'emploi fonctionnel ou du grade de référence ».

- l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement sont déterminés sur la base du traitement plafonné mais ne sont pas eux-mêmes soumis au « plafond des 90 % ». Auparavant, ces éléments entraient dans la rémunération globale du collaborateur de cabinet soumise au plafonnement ; leur versement obligatoire pouvait donc conduire à diminuer la part du traitement indiciaire pour respecter le plafond.

ATTENTION

Afin d'éviter la révision de la rémunération, dans le cas où l'emploi de référence viendrait à ne plus être pourvu, le collaborateur de cabinet peut, depuis le 1^{er} juin 2005, conserver à titre personnel sa rémunération jusqu'à la fin de ses fonctions.

18. Tous les collaborateurs de cabinet peuvent-ils bénéficier d'avantages en nature ?

NON. Selon l'article 21 de la loi n° 90-1067 du 28 novembre 1990, un logement et un véhicule de fonction ne peuvent être attribués, par nécessité absolue de service, qu'à un seul collaborateur de cabinet dans les collectivités et établissements suivants : département, région, commune de plus de 80 000 habitants, établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants.

19. Existe-t-il des règles spécifiques pour la rémunération des collaborateurs de cabinet qui sont fonctionnaires ?

OUI. Leur détachement est prononcé dans les conditions du décret du 13 janvier 1986 relatif aux positions administratives.

Il ne peut donc entraîner un gain de rémunération de plus de 15 % par rapport à la rémunération globale d'origine. Inversement, la réglementation permet à l'employeur territorial de maintenir la rémunération annuelle perçue par le fonctionnaire dans son dernier emploi lorsque la règle des 90 % aboutit à une situation moins favorable que celle qui était la sienne antérieurement.

20. Comment les fonctions de collaborateur de cabinet peuvent-elles prendre fin ?

Il existe quatre situations :

- selon l'article 6 du décret du 16 décembre 1987, les fonctions de collaborateur de cabinet cessent au plus tard à l'expiration du mandat de l'exécutif territorial, même si l'acte d'engagement ne comporte pas de terme.
- le contrat des collaborateurs de cabinet prend fin automatiquement en cas d'arrêt anticipé du mandat de l'exécutif territorial (démission, décès) ou à l'arrivée du terme prévu par le contrat.
- l'autorité territoriale peut, selon l'article 110 de la loi du 26 janvier 1984, mettre fin à tout moment aux fonctions des collaborateurs de son cabinet.
- les fonctions de collaborateur de cabinet peuvent prendre fin à l'initiative de ce dernier par présentation de sa démission.

ATTENTION

Le principe général du droit suivant lequel il est interdit de licencier une femme enceinte (voir Conseil d'Etat, 8 juin 1973, Dame Peynet) s'applique aux collaborateurs de cabinet. Cette même interdiction vaut pour un agent en congé de maternité ou d'adoption, pendant une période de quatre semaines suivant l'expiration du congé de maternité ou d'adoption.

21. Quelle est la procédure à respecter en cas de fin de fonction au terme normal de l'engagement ?

L'arrivée à échéance du mandat local ne constitue pas un licenciement mais un non-renouvellement de l'engagement. Il échappe a priori à l'obligation d'information de l'intention de renouvellement, s'agissant de fonctions dont on ne peut dire, dans une démocratie, si elles sont susceptibles d'être reconduites (voir CAA Paris, 18 mai 1995, région de Guyane). Il n'impose pas non plus la communication du dossier, sauf motif disciplinaire, ni la motivation de la décision (voir Conseil d'Etat, 29 janvier 1996, Graux). L'agent ne peut bénéficier d'une indemnité de licenciement. En revanche, une indemnité compensatrice de congé payé peut lui être versée s'il n'a pas pu, du fait de l'administration, bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels.

ATTENTION

Si l'exécutif territorial réélu ou nouvellement élu souhaite renommer

un collaborateur de cabinet, un nouveau contrat devra être signé.

22. Quel est le devenir du contrat de collaborateur de cabinet en cas d'arrêt anticipé du mandat de l'exécutif territorial ?

Par principe, ce contrat prend fin. Toutefois, les dispositions provisoires d'exercice des fonctions de l'autorité territoriale, en cas d'interruption de son mandat, figurant notamment à l'article L3122-2 du code général des collectivités territoriales, permettent, jusqu'à l'installation de son successeur, la prolongation des fonctions de collaborateur de cabinet (voir réponse ministérielle à la question parlementaire n°5217, JO AN du 14 juillet 1994, p.1755). L'autorité territoriale nouvellement élue devra, en tout état de cause, confirmer l'engagement des collaborateurs, ou mettre fin à leur contrat.

23. Des règles de procédure doivent-elles être respectées en cas de licenciement ?

OUI. Si le licenciement résulte d'un très large pouvoir discrétionnaire de l'employeur local lié à la liberté de gestion de son cabinet, il n'échappe pas pour autant aux garanties fondamentales dont peut se prévaloir tout agent public. Ainsi, avant tout licenciement intervenant en considération de sa personne, un collaborateur de cabinet doit être en mesure de demander la communication de son dossier administratif (voir Conseil d'Etat, 11 décembre 2000, commune de Villeparisis, req. n°202573).

ATTENTION

La lettre de licenciement d'un collaborateur de cabinet doit préciser le motif du licenciement (voir cour administrative d'appel de Bordeaux, 21 juillet 1997, département du Tarn-et-Garonne, req. n° 96BX02447).

24. En cas de licenciement, les collaborateurs de cabinet peuvent-ils bénéficier d'une indemnité ?

OUI. Depuis le 1^{er} juin 2005, les collaborateurs de cabinet bénéficient d'une indemnité de licenciement en cas de rupture de leur engagement pour des motifs autres que disciplinaires, dans les mêmes conditions que les autres agents non titulaires de la fonction publique territoriale.

25. Quelle est l'étendue du contrôle opéré par le juge sur ce licenciement ?

Le juge de l'excès de pouvoir contrôle seulement que la décision mettant fin aux fonctions d'un collaborateur de cabinet ne repose pas sur un motif matériellement inexact ou une erreur de droit, et qu'elle n'est pas entachée de détournement de pouvoir (voir Conseil d'Etat, 28 décembre 2001, commune de Saint-Jory, req. n°225189).

26. Dans quelles conditions un collaborateur de cabinet non fonctionnaire peut-il démissionner ?

Un collaborateur de cabinet qui souhaite démissionner doit respecter les règles de procédure fixées par l'article 39 du décret n°88-145 du 15 février 1988 pour les agents non titulaires. Sa démission doit obligatoirement être présentée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Par ailleurs, il est tenu au respect d'une période de préavis variable selon son ancienneté dans le poste :

- huit jours s'il a accompli moins de six mois de service ;
- un mois au moins s'il a accompli des services d'une durée égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans ;
- deux mois au moins si la durée des services est égale ou supérieure à deux ans.

Cette démission a pour effet de rompre automatiquement le lien avec l'administration au terme de la période de préavis et de rendre impossible la perception d'une indemnité de licenciement et de l'allocation pour perte d'emploi.

ATTENTION

La perception de l'allocation pour perte d'emploi peut néanmoins être

possible si la démission résulte d'un motif reconnu comme légitime par la réglementation (suivi du conjoint, par exemple).

27. Quel est le devenir des collaborateurs de cabinet recrutés hors de la fonction publique territoriale dont le contrat prend fin ?

Ils bénéficient des allocations de l'assurance chômage, dès lors qu'ils sont inscrits comme demandeurs d'emploi et qu'ils accomplissent des actes positifs de recherche d'emploi (voir Conseil d'Etat, 30 octobre 1995, commune de Moins, req. n° 114735).

28. Quel est le devenir des fonctionnaires dont le contrat de collaborateur de cabinet prend fin ?

Ces fonctionnaires sont réintégrés dans leur corps, leur cadre d'emplois, ou dans leur emploi d'origine, dans les conditions prévues statutairement, après détachement ou mise en disponibilité.

29. Quel est le devenir des agents non titulaires en congé pour convenance personnelle dont le contrat de collaborateur de cabinet prend fin ?

Ces agents sont réemployés dans un emploi permanent de leur collectivité d'origine, dans les conditions prévues par l'article 33 du décret du 15 février 1988 modifié par le décret n° 2006-479 du 26 avril 2006 qui dispose que « l'agent non titulaire physiquement apte à reprendre son service à l'issue (...) d'un congé pour convenance personnelle (...) est admis, s'il remplit toujours les conditions requises, à reprendre son emploi dans la mesure où les nécessités du service le permettent ».

30. Les anciens collaborateurs de cabinet sont-ils soumis aux règles relatives au pantouflage ?

OUI. Les restrictions liées à l'exercice d'une activité professionnelle libérale, ou relevant d'une entreprise privée, valent pour les anciens collaborateurs de cabinet pendant le même délai que celui applicable aux autres agents publics (voir Conseil d'Etat, 30 octobre 1995, req. n° 114735). Ils relèvent donc de la commission de déontologie instituée par le décret du 17 février 1995 relatif à l'exercice d'activités privées par des fonctionnaires placés en disponibilité, ou ayant cessé définitivement leurs fonctions.



II - Les collaborateurs de groupes politiques

Dans les collectivités locales les plus importantes, le législateur a souhaité que, outre l'exécutif territorial, l'ensemble des élus locaux puisse bénéficier de collaborateurs, via le recrutement de collaborateurs de groupes politiques.

Juridique

Article L2121-28 du code général des collectivités territoriales (CGCT).

Article L3121-24 du CGCT.

Article L4132-23 du CGCT.

Article L5215-18 du CGCT.

Article L5216-4-2 du CGCT.

Circulaire du 6 mars 1995 relative à l'application de l'article 27 de la loi n°95-65 du 19 janvier 1995 relative au financement de la vie politique.

Décret n° 2007-1829 du 24 décembre 2007 modifiant le décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale.

31. Toutes les collectivités peuvent-elles avoir des collaborateurs de groupe ?

NON. Dans le cadre de la législation sur le financement des partis politiques, le législateur a prévu que du personnel peut être affecté uniquement aux groupes politiques constitués au sein des collectivités les plus importantes : commune, communauté d'agglomération et communauté urbaine de plus de 100 000 habitants, départements et régions.

32. Existe-t-il une limite principale à l'embauche des collaborateurs de groupes politiques ?

OUI. Cette limite est financière. En effet, les dépenses de rémunération (charges incluses) des personnels affectés aux groupes politiques sont plafonnées à 30 % du total annuel des indemnités de fonction versées aux membres de l'assemblée délibérante, tel qu'il ressort du dernier compte administratif.

ATTENTION

Sur le plan comptable, ces dépenses doivent être identifiées au budget de la collectivité dans un chapitre créé spécialement à cet effet.

33. L'exécutif territorial est-il l'ordonnateur de ces dépenses ?

OUI. L'exécutif de la collectivité est le seul ordonnateur des dépenses. Le système actuel de financement des groupes d'élus exclut donc tout régime de subventions à des associations, comme cela a pu exister par le passé.

34. L'exécutif territorial est-il responsable du recrutement des collaborateurs de groupe ?

OUI. C'est l'autorité territoriale qui procède au recrutement et à la répartition des personnels affectés auprès des groupes d'élus, dans les conditions fixées par l'assemblée délibérante et sur proposition des représentants de chaque groupe.

ATTENTION

En règle générale, l'assemblée délibérante prévoit que les moyens de fonctionnement des groupes sont répartis proportionnellement à leur effectif.

35. Quelles personnes peuvent être recrutées en tant que collaborateurs de groupe ?

Les collaborateurs de groupes d'élus peuvent être soit des fonctionnaires territoriaux titulaires de la collectivité affectés auprès de ces groupes d'élus, après expression de leur accord respectif, soit des agents non titulaires recrutés sur le fondement de l'article 3, alinéa 4, de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, au motif que les missions confiées à ces agents contractuels ne relèvent d'aucun cadre d'emplois.

ATTENTION

Lorsque les agents mis à la disposition des groupes d'élus sont des contractuels, la durée de leur contrat de travail ne peut excéder l'expiration du mandat des élus pour lesquels ils travaillent. Il s'agit de la date de la proclamation du résultat de l'élection des nouveaux membres de l'assemblée locale concernée.

36. Qui définit les modalités d'exécution du service confié aux collaborateurs de groupe ?

Bien évidemment, cette tâche ne peut pas être confiée à l'exécutif territorial, car cela reviendrait à instaurer une tutelle des groupes de l'opposition par l'exécutif. Elle relève donc de la responsabilité de l' élu en charge du groupe.

III - Les agents sur emploi fonctionnel

Si les agents recrutés sur emploi fonctionnel sont en théorie chargés de la seule gestion des services, leur proximité avec l'exécutif de la collectivité les place en réalité souvent parmi les premiers collaborateurs, avec le directeur de cabinet. Tant dans la sphère administrative que politique, une confiance absolue entre eux est donc nécessaire et conditionne leur statut.

Juridique

Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, dans sa version en vigueur au 6 mars 2007 (articles 47 et 53).

Décret n°87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction, dans sa version en vigueur au 8 janvier 2005.

Décret n°87-1102 du 30 décembre 1987 relatif à l'échelonnement indiciaire de certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés, dans sa version en vigueur au 22 juin 2001.

Décret n°88-545 du 6 mai 1988 relatif au recrutement direct dans certains emplois de la fonction publique territoriale, dans sa version en vigueur au 4 juin 2000.

Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale, dans sa version en vigueur au 22 août 2006.

Décret n°90-128 du 9 février 1990 portant dispositions statutaires particulières aux emplois de directeur général, de directeur des services techniques des communes et de directeur général des services techniques des EPCI à fiscalité propre, dans sa version en vigueur au 28 octobre 2003.

Décret n°2006-779 du 3 juillet 2006 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale.

37. Qu'appelle-t-on un emploi fonctionnel ?

Un emploi fonctionnel est un emploi administratif ou technique de direction. C'est un poste permanent créé par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement public. La création de ce type d'emploi est toutefois subordonnée au respect de seuils démographiques.

38. Quelles sont les conditions de création de ces emplois ?

Les emplois fonctionnels sont limitativement énumérés par l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée. La loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la FPT a abaissé les seuils démographiques permettant la création de certains emplois fonctionnels. Ainsi, les emplois fonctionnels concernent les emplois suivants :

- directeur général des services et, lorsque l'emploi est créé, directeur général adjoint des services des départements et régions ;
- directeur général des services et directeur général adjoint des communes de plus de 2 000 habitants (au lieu de 3 500 auparavant) ;
- directeur général des services techniques ou directeur des services techniques des communes de plus de 10 000 habitants (au lieu de 20 000 auparavant) ;
- directeur général et directeur général adjoint des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 10 000 habitants (au lieu de 20 000 auparavant) ;
- directeur général des services techniques des EPCI à fiscalité propre de plus de 10 000 habitants (au lieu de 80 000 auparavant) ;
- directeur général et directeur général adjoint d'établissements publics dont la liste est fixée par décret (cf. décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 modifié) ;
- directeur général, directeur général adjoint et directeur de délégation du CNFPT.

39. Comment les emplois fonctionnels sont-ils pourvus ?

Les emplois fonctionnels sont accessibles aux fonctionnaires par la voie du détachement. Ils peuvent également être pourvus par la voie du recrutement direct. Dans ce cas, l'accès aux emplois fonctionnels n'entraîne pas la titularisation dans la fonction publique territoriale.

ATTENTION

L'agent nommé sur un emploi fonctionnel d'une collectivité par voie de détachement peut être fonctionnaire soit de cette collectivité, soit d'une autre collectivité. Ceci constitue une dérogation aux règles classiques du détachement.

40. Les emplois fonctionnels sont-ils accessibles par la voie du détachement à tous les fonctionnaires ?

NON. En fonction de la nature de l'emploi fonctionnel, seuls certains fonctionnaires peuvent occuper ce poste. Ces règles sont issues du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 et du décret n° 90-128 du 9 février 1990.

a) Les conditions de grade régissant le détachement dans les emplois administratifs de direction sont les suivantes :

En application des dispositions de l'article 6 du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987, seuls les administrateurs territoriaux et les fonctionnaires titulaires d'un emploi ou appartenant à un corps ou à un cadre d'emplois dont l'indice terminal est au moins égal à la hors-échelle A peuvent être détachés sur les emplois de :

- directeur général des services d'une commune de plus de 40 000 habitants ;
- directeur général adjoint des services d'une commune de plus de 150 000 habitants ;
- directeur général des services des départements ;
- directeur général adjoint des services des départements ;
- directeur général des services des régions ;
- directeur général adjoint des services des régions.

Le texte précise que les fonctionnaires appartenant au corps des ingénieurs hospitaliers ou au cadre d'emploi des ingénieurs territoriaux ne peuvent être détachés sur ces emplois que s'ils sont respectivement titulaires au moins du grade d'ingénieur hospitalier en chef de 1^{re} catégorie ou du grade d'ingénieur en chef. Les directeurs territoriaux et les fonctionnaires titulaires d'un grade dont l'indice terminal est au moins égal à l'indice brut 985 peuvent, quant à eux, être détachés sur les emplois de :

- directeur général des services d'une commune de 40 000 à 80 000 habitants ;
- directeur général adjoint des communes de 150 000 à 400 000 habitants ;

- directeur général adjoint des services des départements jusqu'à 900 000 habitants;
- directeur général adjoint des services des régions jusqu'à 2 000 000 d'habitants.

L'article 7 du décret prévoit, enfin, que seuls les fonctionnaires de catégorie A peuvent être détachés dans les emplois de :

- directeur général des services d'une commune de 3 500 à 40 000 habitants;
- directeur général adjoint des services d'une commune de 20 000 à 150 000 habitants.

b) Les conditions de grade régissant le détachement sur les emplois techniques de direction sont les suivantes :

L'article 5 du décret n°90-129 du 9 février 1990 réserve aux seuls fonctionnaires ayant le grade d'ingénieur en chef territorial, ainsi qu'à ceux titulaires d'un grade relevant d'un corps doté d'un indice brut terminal au moins égal à la hors-échelle B et ayant statutairement vocation à exercer les fonctions mentionnées à l'article 2 du décret portant statut particulier du cadre d'emploi des ingénieurs territoriaux, la possibilité d'être détachés sur un emploi de directeur général des services techniques des communes ou des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants.

L'article 6 du même décret prévoit que seuls les fonctionnaires ayant le grade d'ingénieur principal du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux, ainsi que les fonctionnaires titulaires d'un grade doté d'un indice brut terminal au moins égal à 966 et ayant statutairement vocation à exercer les fonctions mentionnées à l'article 2 du décret portant statut particulier du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux, peuvent être détachés sur un emploi de directeur général des services techniques des communes de 40 000 à 80 000 habitants.

Enfin, l'article 7 du décret prévoit que seuls les fonctionnaires ayant le grade d'ingénieur ou d'ingénieur principal du cadre d'emploi des ingénieurs territoriaux, ainsi que les fonctionnaires titulaires d'un grade doté d'un indice brut terminal au moins égal à 750 et ayant statutairement vocation à exercer les fonctions mentionnées à l'article 2 du décret portant statut particulier du cadre d'emploi des ingénieurs territoriaux, peuvent être détachés sur un emploi de directeur des services techniques des communes de 20 000 à 40 000 habitants.

41. Tous les emplois fonctionnels peuvent-ils faire l'objet d'un recrutement direct ?

NON. L'article 47 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée énumère les emplois fonctionnels pouvant faire l'objet d'un recrutement direct. Il s'agit des emplois de :

- directeur général des services et, lorsque l'emploi est créé, directeur général adjoint des services des départements et des régions ;
- directeur général des services et directeur général des services techniques des communes de plus de 80 000 habitants et des EPCI à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants ;
- directeur général adjoint des services des communes de plus de 150 000 habitants et des EPCI à fiscalité propre de plus de 150 000 habitants ;
- directeur général des établissements publics dont les caractéristiques et l'importance le justifient (cf. article 2 du décret n°88-545 du 6 mai 1988).

42. Qui peut accéder à un emploi fonctionnel par recrutement direct ?

Le recrutement direct permet à une personne extérieure à la fonction publique territoriale d'accéder à un emploi fonctionnel. Pour être recrutées directement, les personnes concernées doivent être titulaires d'un diplôme national sanctionnant une formation d'une durée totale au moins égale à cinq années d'études supérieures après le baccalauréat ou d'un titre ou diplôme homologué de niveau I-II. A défaut, elles doivent avoir exercé effectivement pendant cinq ans des fonctions de catégorie A dans une administration ou un établissement public, ou avoir eu, pendant la même durée, la qualité de cadre, au sens de la convention collective de travail dont elles relevaient.

ATTENTION

Cette voie d'accès est également ouverte aux fonctionnaires placés, avant le recrutement, en position de disponibilité ou en position hors cadre, dès lors qu'ils ne sont pas issus de la collectivité qui propose le recrutement direct.

43. Quelle est la situation administrative et la rémunération du fonctionnaire détaché dans un emploi fonctionnel ?

Le fonctionnaire détaché sur un emploi fonctionnel conserve ses droits à avancement et à la retraite de son corps, cadre d'emplois ou emploi d'origine, sans incidence sur la situation de détachement.

Il bénéficie, en outre, des avancements d'échelon prévus dans son emploi de détachement, sans incidence avec sa situation d'origine.

Sa rémunération comprend le traitement indiciaire correspondant à l'échelon de l'emploi de détachement, l'indemnité de résidence et, le cas échéant, le supplément familial de traitement.

44. Quelle est la situation administrative et la rémunération de l'agent recruté directement sur un emploi fonctionnel ?

Il relève des dispositions du décret du 15 février 1988 modifié relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale. Il bénéficie des conditions d'avancement d'échelon de l'emploi fonctionnel pour lequel il est recruté. Le montant de sa rémunération est déterminé par la collectivité territoriale.

45. Les agents occupant un emploi fonctionnel perçoivent-ils de façon automatique la prime de responsabilité ?

NON. La prime de responsabilité ne peut être versée aux agents occupant certains emplois fonctionnels administratifs que si une délibération de l'assemblée de la collectivité territoriale le prévoit expressément. Cette prime mensuelle est alors calculée en appliquant au montant du traitement soumis à retenue pour pension un taux individuel fixé dans la limite de 15 %.

ATTENTION

L'occupation d'un emploi fonctionnel peut ouvrir droit au versement d'une bonification indiciaire dans les conditions prévues par le décret n°2006-779 du 3 juillet 2006.

46. Des avantages en nature peuvent-ils être accordés aux agents recrutés sur un emploi fonctionnel ?

Le principe de l'attribution d'un logement, d'un véhicule par nécessité absolue de service et de frais de représentation est uniquement possible pour :

- les directeurs généraux et adjoints des départements et des régions;
- les directeurs généraux des communes de plus de 5 000 habitants;
- les directeurs généraux d'EPCI à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants;
- les directeurs généraux adjoints des services d'une commune ou d'un EPCI à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants.

ATTENTION

Les indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires (IFTS) sont incompatibles avec l'octroi d'un logement gratuit.

47. L'autorité territoriale doit-elle justifier la fin d'un détachement sur un emploi fonctionnel ?

OUI. Depuis l'arrêt de principe du Conseil d'État en date du 3 mai 1993 « Camy Peyret », les mesures portant une fin anticipée de détachement dans un emploi fonctionnel ont la nature de décisions individuelles défavorables devant être obligatoirement motivées, en application des règles générales posées par la loi du 11 juillet 1979 relative à la motivation des décisions individuelles. Toutefois, le juge administratif n'exerce qu'un contrôle restreint sur cette motivation en se contentant de vérifier qu'elle est réelle, qu'elle n'est pas inexacte et qu'il existe des éléments au dossier permettant d'attester de sa véracité. Dans ce cadre, la décision de décharge de fonction peut être motivée par la seule perte de confiance entre l'autorité territoriale et le titulaire de l'emploi fonctionnel (voir Conseil d'État, 27 juin 2005, commune de Montmorency, req. n° 266767). Cependant, des éléments objectifs de nature à démontrer qu'il y a bien eu perte de confiance devront nécessairement être produits au juge en cas de contentieux. (voir Conseil d'État, 7 janvier 2004, req. n° 250616 et CAA de Bordeaux, 8 novembre 2005, req. n° 02BX00947).

48. Quelles sont les règles à respecter en cas de fin de détachement sur emploi fonctionnel ?

Les modalités de fin de fonction dans un emploi fonctionnel varient selon la situation statutaire de l'agent qui l'occupe. S'il est occupé par un agent recruté directement, les dispositions du décret du 15 février 1988 modifié s'appliquent. En revanche, s'il est occupé par un fonctionnaire en déta-

chement, la fin des fonctions est régie par l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée: il ne peut être mis fin aux fonctions avant un délai de six mois suivant soit la nomination dans l'emploi, soit la désignation de l'autorité territoriale. Le Conseil d'Etat a précisé que cette règle s'applique dans tous les cas où il est procédé à cette désignation, y compris lorsque la même autorité est réélue après un renouvellement de l'assemblée délibérante (Conseil d'Etat, 21 juillet 2006, requête n° 279502). De plus, « la fin des fonctions de ces agents est précédée d'un entretien de l'autorité territoriale avec les intéressés et fait l'objet d'une information de l'assemblée délibérante et du CNFPT ». Elle prend effet « le premier jour du troisième mois suivant l'information de l'assemblée délibérante ».

49. Que devient un agent faisant l'objet d'une fin de détachement sur emploi fonctionnel ?

S'il existe dans la collectivité un emploi vacant correspondant au grade de l'intéressé, l'agent est réintégré dans son grade d'origine dans cet emploi. S'il n'existe pas d'emploi vacant dans la collectivité, l'agent est placé à son choix :

- en surnombre: il y est maintenu pendant un an, période durant laquelle les avantages liés à l'emploi fonctionnel antérieur et à l'exercice effectif de fonctions sont supprimés. Ensuite, l'agent est pris en charge par le CNFPT. La contribution due au titre du fonctionnaire est versée par la collectivité ou l'établissement dans lequel l'agent occupait l'emploi fonctionnel. Elle cesse lorsque le fonctionnaire a reçu une nouvelle affectation ou qu'il bénéficie d'un congé spécial de droit;

- en congé spécial: il s'agit d'une procédure de cessation définitive de fonction dans laquelle l'agent libère son poste budgétaire, alors qu'il n'est pas encore admis à la retraite et demeure à la charge de la collectivité qui l'employait. Le congé est accordé de droit lorsque le fonctionnaire est âgé d'au moins 55 ans et compte au moins 20 ans de services civils et militaires valables pour le calcul de ses droits à pension. Le congé spécial est accordé pour une durée maximale de 5 ans. Durant ce temps, le fonctionnaire perçoit le traitement afférant à son grade et à l'échelon atteint à la date de sa mise en congé, augmenté, le cas échéant, de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement. La rémunération est à la charge de la collectivité dans laquelle il occupait l'emploi fonctionnel;

- en position de bénéficiaire d'une indemnité de licenciement: elle doit être

sollicitée par le fonctionnaire dans le délai d'un mois à compter du dernier jour du mois au cours duquel lui a été notifiée la décision de l'autorité territoriale mettant fin à ses fonctions. Son montant est égal à un mois de traitement par annuité de service effectif, majoré de 10 % si le fonctionnaire a atteint 50 ans. L'indemnité ne peut pas être inférieure à une année, ni supérieure à deux années de traitement. Toutefois, lorsque le bénéficiaire a atteint l'âge de 60 ans dans l'année qui suit la décharge et qu'il a accompli 37 ans et demi de service effectif, le montant est plafonné à une année de traitement.

ATTENTION

En l'absence de choix de la part de la personne déchargée de fonction, c'est le maintien en surnombre qui s'applique automatiquement.

50. Existe-t-il une limite d'âge pour occuper un emploi fonctionnel ?

OUI. Qu'il soit fonctionnaire territorial en détachement ou recruté directement, l'agent ne peut plus occuper d'emploi fonctionnel au-delà de 65 ans. La loi du 19 février 2007 prévoit, toutefois, une dérogation au profit des emplois de directeur général des services, directeur général adjoint des services des départements et des régions, directeur général des services et directeur général des services techniques des communes de plus de 80 000 habitants et des EPCI à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants, lorsqu'ils sont pourvus par la voie du recrutement direct. Dans ce cas, les agents qui ont atteint la limite d'âge peuvent demander à être maintenus en activité jusqu'au renouvellement de l'assemblée délibérante de la collectivité territoriale ou de l'organe délibérant de l'établissement public qui les emploie, si ce renouvellement intervient dans les dix-huit mois suivant le jour où ils ont atteint la limite d'âge. Lorsqu'elle concerne un fonctionnaire de l'Etat en détachement, cette prolongation d'activité est accordée, dans l'intérêt du service, par la collectivité territoriale ou l'établissement public d'accueil, et doit être autorisée par l'administration d'origine.

Pour aller plus loin

Bibliographie

«Le nouveau statut des collaborateurs de cabinet. Une entreprise artisanale de lobbying», collection «L'essentiel sur», Territorial Editions, avril 2006, 70 pages.

«Le rapport sur les métiers des collaborateurs de cabinet des collectivités territoriales», Institut supérieur du management public et politique (ISMAPP), 2002, 52 pages.

«Les collaborateurs de cabinet», Bernard Poujade, La Gazette des communes, 16 octobre 2000, p.48 et suivantes.

«Les collaborateurs de cabinet», Bernard Perrin, Les Cahiers de la fonction publique, 1999, n°179, p.16 et suivantes.

Contacts :

Association des directeurs de cabinet des collectivités locales
à direction socialiste et républicaine

Création : 1978, président: Erwan HUCHET, directeur de cabinet du maire de Saint-Herblain (Loire-Atlantique)

Mairie de Saint-Herblain, rue de l'Hôtel de ville, 44802 Saint-Herblain cedex 1
Tél. : 02 28 25 20 36

E-mail : erwan.huchet@saint-herblain.fr

Site Internet : <http://www.dircab.net>

Association nationale des responsables de cabinet de collectivités locales
(centre et droite républicaine) - ARCCOL

Création : 1990, président: Olivier BERLIOUX, directeur de cabinet du maire de Cavaillon (Vaucluse)

Hôtel de Ville, Place Joseph Guis, 84300 Cavaillon
Tél. : 04 90 71 74 57

E-mail : info@arccol.asso.fr

Site Internet : www.arccol.asso.fr

Association des collaborateurs de cabinet des collectivités territoriales
(droite républicaine et centre) - COLLCAB


Création : 2003, président: Franck LAUGIER, directeur de cabinet du maire de Vichy (Allier)

Hôtel de ville, BP 2158, 03201 VICHY cedex
Tél. : 04 70 30 17 92

E-mail : presidence@colcab.org

Site Internet : www.colcab.org





Imprimé par Imprimerie de Champagne
N° d'impression:
Dépôt légal: janvier 2008