

LUNDI 2 OCTOBRE 2017

SÉANCE DE DIX-SEPT HEURES

COMPTE RENDU N° 2

PRÉSIDENTICE DE M. MICHEL LARIVE, PRÉSIDENT

Auditions de Mme Marianne Darmon, co-présidente du Cercle des collaborateurs et attachés parlementaires (CCAP), puis de Mmes Anne-Laure Blin et Mélody Mock, secrétaire générale et secrétaire générale adjointe de l'Association française des collaborateurs parlementaires (AFCP), et de Mmes Barbara Wallon et Lucie Loncle Duda, vice-présidente et secrétaire générale de l'Association des collaborateurs progressistes (ACP).

La réunion commence à dix-sept heures.

M. le président Michel Larive. Madame la rapporteure, mes chers collègues, jeudi dernier, lors de notre réunion constitutive, nous avons défini notre méthode de travail. Nous commençons aujourd'hui par entendre les associations de collaborateurs, et nous terminerons avec les syndicats de collaborateurs. D'autres auditions permettront d'appréhender le volet administratif du sujet – nous recevrons ainsi la direction générale du travail – et d'entendre des auteurs d'études sur les collaborateurs parlementaires, ainsi que tout autre organisme ou personnalité que nous définirons au sein du groupe en concertation.

Comme je l'ai précisé jeudi, la première phase des travaux de ce groupe s'achèvera en décembre, avec la remise au Bureau de l'Assemblée nationale de nos propositions ; elle est donc brève. C'est pourquoi elle est centrée sur le statut des collaborateurs. Mais il paraît déjà clair que les travaux de ce groupe, qui porte plus généralement sur les conditions de travail à l'Assemblée nationale, devront être prolongés.

Les travaux du groupe s'inscrivent dans le cadre global des réformes 2017-2022 destinées à rénover l'Assemblée nationale. Il nous revient d'examiner la situation statutaire actuelle des collaborateurs sous ses multiples aspects, juridiques, sociaux, matériels... Il s'agit d'étudier comment progresser vers une meilleure reconnaissance du travail des collaborateurs parlementaires, en n'écartant d'emblée aucune piste.

Ces travaux ne se substituent nullement au dialogue social entre députés employeurs et collaborateurs, consacré par la loi du 15 septembre 2017 pour la confiance dans la vie politique : concertation, menée traditionnellement par les questeurs avec les organisations de collaborateurs, ou négociation à la suite de la création en 2016 d'une association ad hoc de députés employeurs et de la conclusion cette même année d'un accord collectif de travail.

Enfin, nous aurons à préciser le calendrier de nos séances. Nous avons conscience de l'agenda contraint des uns et des autres. Je vous propose de nous réunir, dès la semaine prochaine, le jeudi de treize heures à quinze heures quinze.

Nous accueillons d'abord Mme Marianne Darmon, co-présidente du Cercle des collaborateurs et attachés parlementaires (CCAP).

Le CCAP est l'une des deux associations de collaborateurs « historiques ». Créée en 1985, cette association a vocation à rassembler les collaborateurs plutôt « de gauche ». Elle mène de très nombreuses actions pour ses adhérents mais aussi au-delà pour tous les collaborateurs, en veillant à l'amélioration de leur statut et à la promotion de la profession.

Structurée en pôles thématiques, l'association balaie de nombreux champs : événementiel, formation, égalité et diversité, travail en circonscription, communication, déontologie, etc. Elle organise régulièrement sur ces thèmes des rencontres entre collaborateurs.

Sous la XIV^e législature, le CCAP a participé activement à la concertation menée par le collège des questeurs, puis à la négociation d'un accord collectif. Votre témoignage est particulièrement attendu sur cette expérience. Quels en sont les principaux apports et quelles en sont les limites ? Comment approfondir le travail aujourd'hui ?

Mme Marianne Darmon, co-présidente du Cercle des collaborateurs et attachés parlementaires. Merci, monsieur le président. Je suis ravie d'être entendue par votre groupe de travail avant même que le CCAP ait eu le temps de vous solliciter !

Je suis membre du bureau du CCAP, dont vous avez fait une présentation fidèle, depuis 2012 ; j'en suis co-présidente depuis 2014 et mon mandat court jusqu'en

décembre 2017. Notre association existe en effet depuis 1985, notre fonction ayant été créée dans les années 1970.

Nous signons, avec le député employeur, un contrat de droit privé. Nous ne remettons pas ce lien en cause, même si ces contrats ne sont pas parfaits. D'un autre côté, l'immense majorité de ces contrats sont gérés par les services de l'Assemblée nationale. Cela crée un flou : pendant longtemps, nos interlocuteurs se renvoyaient la balle.

J'illustrerai cette situation par deux exemples. Lors de la dernière réforme du Règlement de l'Assemblée nationale, Jean-Jacques Urvoas, président de la commission des lois et rapporteur de la proposition de résolution, avait déposé des amendements qui prévoyaient la négociation d'un statut des collaborateurs dans des conditions fixées par les questeurs. Ces propositions ont été adoptées, mais censurées par le Conseil constitutionnel, qui a jugé que ces dispositions n'avaient pas à figurer dans le Règlement. Nous étions ainsi renvoyés au droit privé.

Inversement, lors de l'affaire Penelope Fillon – je ne veux pas faire de politique ici, mais cet événement a été important pour nous –, François Fillon s'est défendu en arguant de la séparation des pouvoirs et de l'indépendance des parlementaires. Je glisse ici que les collaborateurs ont été heurtés d'entendre dire, à ce moment-là, que les collaborateurs pouvaient « faire du tricot » si le député le leur demandait... Je souligne que notre contrat mentionne que le député « agissant pour son compte personnel » emploie un salarié pour l'assister « dans l'exercice de son mandat ». Cela peut paraître anecdotique, mais ces exemples montrent la situation ambiguë dans laquelle nous nous trouvons.

Dans l'histoire de notre combat pour la reconnaissance – car je le vis comme un combat – il y a eu une prise de conscience générale au cours de la XIV^e législature. Ainsi, Michel Pouzol avait déposé un amendement, cosigné par plus de cent députés socialistes, visant à instaurer une instance représentative des collaborateurs à l'Assemblée nationale. Le Gouvernement avait émis un avis de sagesse ; l'amendement a été retiré à la demande du rapporteur. Mais cela montre une volonté politique d'avancer.

Lors de la discussion de la loi de confiance dans la vie politique, j'ai été la première ébahie d'entendre tant parler des collaborateurs : cela montre un véritable progrès. Auparavant, nous étions entièrement dans l'ombre.

S'agissant de l'accord collectif, le CCAP a longtemps demandé une expertise extérieure, afin de sortir de cette situation où tous les acteurs se renvoyaient la balle. Chaque député emploie ses collaborateurs, mais il y a tout de même une unité, puisque les contrats sont gérés par les fonctionnaires de l'Assemblée. Nous disposons maintenant des travaux menés par Me Gilles Bélier, qui a notamment

proposé la création d'une association de députés employeurs, apte à négocier avec les représentants des collaborateurs.

Le Syndicat national des collaborateurs parlementaires-Force ouvrière (SNCP-FO) existait déjà ; d'autres collaborateurs ont été mandatés par d'autres centrales syndicales. Le CCAP était présent à la table des négociations, comme l'Association française des collaborateurs parlementaires (AFCP), notre homologue à droite, avec qui nous travaillons main dans la main. Je dis parfois que nous avons joué le rôle de « casques bleus »...

Le champ de ces négociations était restreint, mais l'existence même de cet accord est un fait crucial pour nous : c'est un pied dans la porte. Il existe maintenant un cadre du dialogue social.

Le CCAP a aussi longtemps demandé des statistiques. Elles existent désormais ; les derniers chiffres datent du 1er janvier 2016, mais la situation doit être peu ou prou identique aujourd'hui. Les collaborateurs sont souvent plus jeunes à Paris ; nous sommes environ trois par équipe. Chaque député dispose d'un crédit de 7 400 euros nets pour payer ses collaborateurs, qui ne peuvent être plus de cinq. Dans ce dernier cas, ils sont rémunérés au SMIC.

La fin du cumul des mandats pose d'ailleurs problème sous cet angle : il n'y a plus de chef de cabinet en mairie, par exemple, pour traiter une partie des dossiers. Les collaborateurs parlementaires ont donc plus de travail, et nous pensions que l'indemnité allait peut-être augmenter.

Le nom des collaborateurs est désormais publié sur le site internet de l'Assemblée, sur la fiche des députés, et cette transparence est essentielle à nos yeux. Il y avait auparavant une grande opacité.

En ce qui concerne nos tâches professionnelles, nous aimerions la création d'une fiche Répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME) ; il en existe une, mais elle ne correspond pas à la réalité : nous n'y ferions que de la communication. Nous souhaiterions également la création de fiches de poste modèles, avec des tâches que le député pourrait cocher. Ce serait important tant pendant la mission que par la suite. Il existe en effet, là aussi, un certain flou, qui a des conséquences concrètes. Encore une fois, le député est considéré comme le chef lorsque cela arrange tout le monde. C'est le cas, par exemple, pour la médecine du travail – en pratique, c'est le collaborateur qui indique à son député les formalités à accomplir. C'est le cas également pour la formation – il faut saluer que l'Assemblée propose de plus en plus de formations, formations internes ou cycles de perfectionnement à l'ENA par exemple, mais il reste beaucoup à faire. À d'autres moments, on nous renvoie aux services de l'Assemblée.

Je parlais de l'après. Lorsque le contrat d'un collaborateur se termine, son licenciement n'est pas un licenciement économique. Certains députés l'ont demandé, mais cela a été refusé, ce que nous avons du mal à comprendre. Pourtant, chaque député possède un numéro SIRET : le jour où le mandat cesse, la PME député ou députée ferme.

Le fait d'être considéré comme ayant été licencié pour motif personnel a des conséquences financières importantes, les allocations étant bien moindres, et les délais de carence pour la perception des indemnités de chômage très allongés ; en outre, il n'y a pas d'accompagnement spécifique vers le retour à l'emploi. Or les collaborateurs ont peu de temps à consacrer à la formation continue.

Lorsque nous avons su que je serais entendue par votre groupe de travail, nous avons fait parvenir un formulaire sur ce sujet à chacun de nos adhérents qui ont connu une fin de contrat. Les délais étant courts, nous avons reçu un peu moins de cinquante réponses. Sans vouloir sombrer dans le pathos, beaucoup sont toujours en recherche d'emploi, quatre mois après la fin de contrat. Certains n'ont pas encore eu de rendez-vous à Pôle Emploi ; et ceux qui ont été reçus se sont heurtés à l'incompréhension de leurs interlocuteurs sur les missions accomplies comme collaborateur. D'autres se sont entendu dire qu'il fallait indiquer aux députés que Pôle Emploi manquait de moyens, ou qu'un licenciement économique aurait été préférable.

Pour ma part, j'ai contacté, dès le mois de juin, l'Association pour l'emploi des cadres (APEC). Mais tous les collaborateurs n'ont pas le statut de cadre.

L'allocation chômage s'élève à 53 % de l'ancien salaire. Et, je le disais, le délai de carence est très important : certains ne percevront rien avant décembre 2017, d'autres avant avril 2018. Pour beaucoup, l'indemnité de fin de contrat, augmentée de l'indemnité supra-légale négociée en 2016, permet seulement de vivre pendant cette période – sans toujours savoir, d'ailleurs, quels seront les impôts à payer, car l'indemnité est partiellement fiscalisée.

Je vous assure que la lecture de leurs remarques est difficile ; j'ai versé des larmes... Beaucoup d'anciens collaborateurs ressentent un sentiment de profonde injustice ; ils ont l'impression d'avoir été le « plan social caché » de 2017. En effet, 224 députés ne se représentaient pas : ces 224 équipes étaient donc sur le carreau, et la moitié de ces collaborateurs n'avaient pas eu le temps de préparer la suite de leur carrière. Et 200 autres députés n'ont pas été réélus : cela fait 200 autres équipes licenciées du jour au lendemain. Beaucoup d'ailleurs ont écrit eux-mêmes leur lettre de licenciement.

Au total, 75 % des collaborateurs de l'ancienne législature se sont retrouvés sans emploi, soit 1 500 personnes. Voilà pourquoi nous demandons un statut, afin de

prendre en considération les spécificités de nos métiers. Certes, nous sommes liés à un député par un contrat de droit privé ; mais il existe entre nous une certaine unité économique.

Nous avons besoin de nous sentir encadrés, accompagnés, reconnus.

M. le président Michel Larive. C'est une demande tout à fait légitime.

Mme Jacqueline Maquet, rapporteure. Combien de personnes regroupe votre association ?

Mme Marianne Darmon. Nous avons environ 300 adhérents, la cotisation étant de dix euros. Nos événements rassemblent plus de gens, car l'adhésion n'est pas nécessaire pour y assister. Le bureau actuel va par ailleurs passer la main à une nouvelle équipe.

Mme la rapporteure. Quels sont selon vous les chantiers prioritaires ?

Mme Marianne Darmon. L'association des députés employeurs n'a pas encore, pour cette législature, désigné son bureau. Mais tous les députés ont, je crois, été incités à y adhérer.

Mme la rapporteure. La proposition a été faite systématiquement. Pour ma part, il s'agissait d'un renouvellement.

M. le président Michel Larive. En tant que nouveau député, j'ai en effet été fortement incité à adhérer, mais ce n'était pas obligatoire.

Mme Marianne Darmon. Il serait bon, à mon sens, de créer une obligation : sans représentation patronale, il ne peut pas y avoir de dialogue social.

Une première expertise extérieure a été diligentée par Me Bélier ; mais il faudrait – je l'avais dit au cabinet du président Bartolone – également prévoir une expertise du point de vue du droit constitutionnel : le parlementaire est la raison d'être des collaborateurs, mais ce sont des contrats de droit privé. Il faudrait sortir de cet imbroglio.

Beaucoup de collaborateurs – mais pas tous – ont reçu le matériel de vote pour les élections professionnelles des TPE qui se sont déroulées en décembre 2016 et janvier 2017. Au passage, le député est donc bien une TPE, et ses collaborateurs pourraient bénéficier d'un licenciement pour motif économique ! Ces élections permettent de déterminer la représentativité des syndicats.

Il faudrait peut-être envisager des élections internes, voire la création d'une branche professionnelle des collaborateurs parlementaires. Aucune branche actuelle ne

convient, même si une adhésion à la branche des avocats a été envisagée. De plus, le député n'est pas un employeur comme un autre : il est législateur, et il faut veiller au risque de conflit d'intérêts. Ce serait une petite branche, mais entre Assemblée nationale et Sénat elle représenterait tout de même quelques milliers de salariés.

Mme la rapporteure. Cela peut en effet faire une branche. Quant à l'association des députés employeurs, elle doit renouveler son bureau.

En quoi les clauses du contrat de travail des collaborateurs pourraient-elles être améliorées ?

Mme Marianne Darmon. Nos contrats de travail sont assez succincts ; leur base est la loyauté et la confidentialité.

Le jour où un député dit : « Je n'ai plus confiance en toi », c'est fini. Cela, je peux l'entendre, car il s'agit d'un métier particulier, mais il doit y avoir des garde-fous. La médecine du travail devrait être impliquée, et plus de temps laissé aux syndicats représentatifs dans ces murs, qui ne disposent pas de décharge syndicale. Il est donc très compliqué pour eux de pouvoir s'occuper correctement des collaborateurs.

Le fait d'être révocable du jour au lendemain doit pouvoir s'entendre, à la condition qu'un réel accompagnement intervienne par la suite, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui.

Des fiches de poste seraient de nature à améliorer nos contrats. Je ne prétends pas pour autant que nous devons tous dépendre du même document et accomplir les mêmes missions. Chaque député organise le travail et confie les diverses missions comme il l'entend à chacun de ses collaborateurs. Pour ma part, j'ai coutume de dire que je suis un « couteau suisse », car j'accomplis des tâches de secrétaire comme de juriste ou d'attachée de presse. Certains députés préfèrent disposer d'un collaborateur plus attaché à des missions de secrétariat, et d'un autre plus « juriste ».

Il faudrait concevoir une fiche de poste recensant l'ensemble des tâches susceptibles d'être confiées aux intéressés, dont les cases pourraient être cochées et les emplois répartis afin de clarifier les choses et, d'entrée de jeu, de se mettre d'accord avec le député sur les missions afférentes à notre contrat.

Cela nous permettrait de mieux pouvoir nous « revendre » après licenciement car, à Pôle Emploi, on nous regarde avec de grands yeux. Une telle fiche favoriserait notre présentation, nous mettant à même de dire : « Voilà ce que je sais faire ».

Par ailleurs, la pratique du bilan de compétences devrait être étendue à tous les collaborateurs, ce qui est possible à l'Assemblée nationale ; beaucoup d'outils

existent dont les collaborateurs n'ont pas forcément connaissance. C'est pourquoi les associations sont importantes, car elles relaient des informations relatives à l'offre disponible.

Comme tout employé, nous avons droit à la formation continue ; les députés adhérant à l'organisme paritaire collecteur agréé OPCALIA, nous pouvons nous tourner vers cet organisme pour obtenir une formation, mais aussi réaliser un bilan de compétences.

Certains de mes collègues se sont livrés à cet exercice, qui se révèle parfois très utile et parfois moins, mais, même s'il n'ouvre pas sur des pistes pour la suite, le bilan de compétences permet de faire le point sur ce que l'on sait faire et ce que l'on a appris ; car on apprend beaucoup en étant collaborateur parlementaire.

Mme la rapporteure. Je suis tout à fait d'accord avec votre proposition, car la validation des acquis de l'expérience (VAE) est indispensable. Il y a deux ans, l'une de mes collaboratrices a souhaité cesser d'exercer ce métier ; elle a obtenu une certification au titre de la VAE, fait une formation et bénéficié d'un reclassement.

Il me semble qu'en tant qu'employeurs, nous avons le devoir d'accompagner le collaborateur vers un plan professionnel : on peut choisir d'être collaborateur parlementaire toute sa vie, mais des reclassements doivent être prévus afin de parer aux accidents de parcours.

Quel regard portez-vous sur les mesures prises en faveur des collaborateurs sous la précédente législature ?

Vous en avez parlé, et il me semble que l'accord collectif a constitué une réelle avancée ; par ailleurs des mesures importantes ont été adoptées par le Sénat dans le cadre de l'examen des lois relatives à la confiance dans la vie politique. Un décret concernant les ruptures de contrats est attendu, et une avancée sur le parcours d'accompagnement personnalisé après licenciement a été obtenue.

Quels sont selon vous la limite et l'apport principaux de ces mesures ? L'important à ce stade demeurant la principale limite.

Mme Marianne Darmon. Au regard de celles qui l'ont précédée, la dernière législature a été marquée par la réalisation de bonds de géant.

Au départ, nous savions que trois champs de négociation étaient ouverts ; nous avons en vain tenté d'en ouvrir de nouveaux. Nous avons donc conscience d'avoir affaire à un accord a minima, qui n'en était pas moins important, car il pérennisait beaucoup de choses, et créait un dialogue social.

En premier lieu, il s'agissait de graver dans le marbre toutes les avancées réalisées de façon unilatérale, soit par le collège des questeurs, soit par le président de l'Assemblée nationale

À titre d'exemple, lors de mon arrivée à l'Assemblée nationale en 2012, il fallait justifier de trois ans d'ancienneté pour bénéficier du congé de maternité avec des indemnités à taux plein. Il s'agissait du congé de base, d'une durée de trois mois et demi. L'une des premières décisions prises par le président Claude Bartolone a été de supprimer ce délai d'ancienneté.

L'accord collectif a entériné cette mesure de façon définitive afin d'éviter qu'à l'avenir elle puisse être rayée d'un trait de plume, sans qu'un réel dialogue social entre députés employeurs, qui mandatent les questeurs, et les syndicats de collaborateurs ait eu lieu.

En second lieu, dans le domaine du temps de travail, où nous n'avons pas obtenu le régime de 39 heures avec RTT que nous souhaitions, en revanche le forfait de 208 jours annuels travaillés a été institué, de façon assez large puisqu'il bénéficie aux cadres comme aux non-cadres.

En troisième lieu, faute d'obtenir le licenciement pour motif économique, une indemnité de licenciement supralégale calculée au prorata de l'ancienneté acquise a été envisagée. Nous sommes revenus sur le calcul du montant de cette indemnité en faisant accepter une répartition plus juste entre les collaborateurs, puisqu'une prime d'ancienneté de 5 % est attribuée tous les deux ans, régime plus favorable aux anciens. Nous avons donc obtenu un rééquilibrage du dispositif au profit des collaborateurs titulaires de moins d'ancienneté et percevant de plus petits salaires.

Au demeurant, cette indemnité demeure problématique à cause des effets de carence importants qu'elle induit.

Bien d'autres champs restent à ouvrir concernant les risques psychosociaux, la médecine du travail ou la portabilité de l'ancienneté car, de par son coût, le principe de l'attribution de 5 % au titre de l'ancienneté tous les deux ans est incompatible avec cette notion.

Par ailleurs, actuellement, lorsque l'on travaille pour un député suppléant un ministre, le jour où le ministre revient, le contrat cesse, et, pendant le mois nécessaire à ce qu'il redevienne député, on vit dans l'incertitude de savoir si l'on va retrouver ou non du travail. Si d'aventure le ministre redevenu député vous embauche, le travail demeure le même, c'est la même circonscription et le même bureau, en revanche l'employeur a changé. Cependant, un nouveau contrat commence, et l'ancienneté est perdue, ce qui a des incidences lorsque le mandat prend fin puisque l'indemnité supralégale est aussi calculée en fonction de l'ancienneté.

Mme la rapporteure. Vous avez évoqué le profil de poste, ce qui pourrait nous conduire à la question de la formation qui occupera une partie de notre rapport. Par ailleurs que penseriez-vous d'une grille des salaires, qui constituerait un outil indispensable aux collaborateurs comme aux employeurs, bien que l'enveloppe de 9 600 euros ne soit pas élastique ?

Mme Marianne Darmon. Surtout pour les députés employeurs !

Nous avons eu des débats avec nos homologues de droite de l'Association française des collaborateurs parlementaires (AFCP). Leur position a peut-être changé, mais ils ont dit craindre qu'une telle mesure n'induisse un nivellement vers le bas et que, par exemple, un député puisse décider, alors que la grille des salaires prévoirait une rémunération de 2 200 euros, de diminuer le salaire d'un collaborateur gagnant jusque-là 2 500 euros.

Il existe toutefois de fortes disparités de rémunération entre collègues, qui tiennent à la structure de l'équipe puisque le crédit prévu pour l'emploi des collaborateurs est le même pour tous les députés. Si vous employez trois collaborateurs, vous les rémunérez mieux que si vous en employez quatre ou cinq.

Il est par ailleurs vrai que certains députés n'ont pas conscience, ou ne veulent pas avoir conscience, de la différence de coût de la vie entre une circonscription où le logement est très peu cher, et Paris, la grande ou la petite couronne. Au cours de la précédente législature, quelques collaborateurs étaient employés à mi-temps, et ne gagnaient que 750 euros par mois. Et cela existe peut-être encore aujourd'hui.

Le collaborateur, de par la nature des tâches qu'il accomplit, pourrait se voir garantir un salaire minimum supérieur au SMIC ; ce sujet que nous avons souvent évoqué auprès des questeurs mérite encore réflexion.

M. Gilles Lurton. Il peut y avoir des collaborateurs de différents niveaux, d'aucuns plus anciens dans le métier sont plus exigeants en matière de salaire que d'autres qui débutent, ce qui est souvent le cas à Paris, car beaucoup postulent à la sortie de Sciences Po ou d'autres études de ce type.

S'agissant des fiches de poste, il est vrai que nous sommes parfois conduits à demander à nos collaborateurs de réaliser des études approfondies de projets de loi — ce qui est intéressant pour eux —, mais aussi des tâches de secrétariat. C'est surtout vrai à Paris où, compte tenu de l'exiguïté des bureaux et du montant de l'enveloppe qui nous est allouée, on ne peut pas se permettre de recruter deux collaborateurs, soit un chargé d'examiner les textes au fond et une secrétaire, surtout si l'on souhaite aussi disposer de collaborateurs en circonscription, qui sont très importants.

Pour ma part, j'emploie un assistant parlementaire et une secrétaire en circonscription. Si je souhaite les rémunérer convenablement, je ne vois pas comment je pourrais disposer de deux collaborateurs à Paris.

Cela constitue une difficulté pour nous aussi : je suis en période de recrutement, et suis obligé de dire aux candidats qui postulent qu'ils doivent accepter à la fois d'ouvrir et de traiter le courrier, et en même temps de travailler sur le fond et le suivi des projets de loi.

Mme Marianne Darmon. C'est pour ces raisons que je ne parle pas de fiches de poste toutes faites, servant à ranger la personne dans une case, mais d'un document mentionnant plusieurs tâches devant être cochées en fonction des attentes de l'employeur.

Comme je vous le disais, je me perçois comme un « couteau suisse », susceptible d'accomplir des tâches de secrétariat autant que de rédiger des amendements ou être *community manager*, attachée de presse ou réserver des places de train ou d'avion. Nos compétences sont différentes, et il est bien évident qu'une secrétaire n'accomplissant que des tâches administratives travaillant sous le régime des 35 heures gagnerait moins qu'un collaborateur à Paris employé en forfait jours et ne comptant pas ses heures.

M. Gilles Lurton. Vous ne voyez donc pas d'objection à être « multitâches » ? Ce dont je vous félicite par ailleurs...

Mme Marianne Darmon. Aucune ! Je maintiens que chaque député construit son équipe comme il l'entend ; il est le chef. Je pense que la grande majorité de mes collègues sont comme moi attachés à ce lien avec le député employeur. Il m'a été donné d'entendre évoquer des *pools* de collaborateurs parlementaires au sein desquels on viendrait piocher : j'y suis parfaitement opposée ; je choisis pour qui je travaille.

M. le président Michel Larive. Il est vrai que des collaborateurs se trouvent en province et d'autres à Paris, où le coût de la vie est plus important. Cependant, ma circonscription mesure 100 kilomètres de long sur 40 kilomètres de large : lorsque mon collaborateur la parcourt, ses frais de carburant sont proches du coût supplémentaire du logement en région parisienne.

Puisque nous évoquons leur statut, nous devons nous fonder sur un principe d'égalité entre tous les collaborateurs. Il convient ensuite de prendre en compte les spécificités susceptibles de faire l'objet de négociations, mais nous devons parler du statut de l'ensemble du corps.

Nous ne pouvons pas créer des castes de collaborateurs allant de la première à la quatrième.

Mme Marianne Darmon. Je vous remercie, monsieur le président, d'avoir fait cette remarque ; il ne saurait effectivement exister de distinguo entre le collaborateur de circonscription et le collaborateur de l'Assemblée nationale. Cela d'autant moins que les moyens mis à notre disposition aujourd'hui permettent tout à fait de rédiger des amendements en circonscription, et de les déposer sur l'application ELOI, que l'on se trouve en Ariège ou dans le Nord.

De fait, on parle souvent des collaborateurs à Paris, et trop peu des collaborateurs en circonscription, qui sont très isolés. C'est un sujet important, car le risque psychosocial est très réel.

Par ailleurs, puisque vous l'avez évoquée, nous avons voulu négocier la question des frais de carburant dans le cadre de l'accord collectif, car, à la différence de leurs collègues travaillant à Paris, les collaborateurs engagent des dépenses bien plus considérables dans ce domaine. C'est pourquoi il nous est apparu important que soit mis en place un système de notes de frais ainsi qu'un meilleur encadrement du travail de nuit et du week-end.

Notre temps de travail de nuit à l'Assemblée nationale est largement inférieur au travail effectué le week-end par les collaborateurs en circonscription, lorsqu'ils vous accompagnent dans divers événements.

M. le président Michel Larive. Exactement.

Mme la rapporteure. En ce début de XVe législature, comment votre association peut-elle contribuer à une meilleure information des collaborateurs sur leur statut ?

Je pense à nos collaborateurs en début de contrat, à Paris notamment, mais il me semble que ceux qui travaillent en circonscription sont beaucoup plus isolés.

Mme Marianne Darmon. Le CCAP est une association, ce qui a son importance, nous ne sommes pas un syndicat, même si nous travaillons avec eux, et que nous avons été plus qu'heureux d'être présents à la table des négociations ; nous restons dans notre rôle.

La première raison d'être de notre association a été la convivialité, car nous pouvions être chacun isolés dans son bureau. Nous avons ainsi pu organiser un pot aussitôt après les élections du mois de juin dernier afin de nous rencontrer. Du fait du renouvellement très large de l'Assemblée nationale, nous nous sommes très largement ouverts, étant de gauche, à nos collègues progressistes. Lors de cette rencontre sont ainsi venus des collaborateurs de députés membres du groupe

La France insoumise ainsi que du groupe La République en marche. L'étiquette politique importe en effet peu, en tant que collaborateurs parlementaires nous sommes tous dans le même bateau.

Nous publions une *newsletter* qui informe, par exemple sur un cycle de formation et de perfectionnement organisé à l'ENA ; nous disposons aussi d'un numéro de téléphone ainsi que d'un site internet. Nous organisons et proposons encore des évènements, comme la visite de ministères.

Nous sommes donc attachés à la convivialité, ainsi qu'à l'information des collaborateurs sur leurs droits, même si, je le répète, celle-ci relève du rôle des syndicats. C'est pourquoi nous invitons toujours nos adhérents à se syndiquer, car les deux modes de représentation doivent toujours coexister.

M. le président Michel Larive. Merci, madame Darmon, pour cet exposé et vos réponses à nos questions.

M. le président Michel Larive. Nous poursuivons les auditions des associations de collaborateurs avec Mme Anne-Laure Blin, secrétaire générale de l'Association française des collaborateurs parlementaires (AFCP), et Mme Mélody Mock, secrétaire générale adjointe. Merci beaucoup de vous être rendues disponibles dans de si brefs délais.

Je ne reviens pas sur l'ensemble de la démarche, rappelée dans mon propos liminaire, sinon pour vous redire que ces auditions du groupe de travail visent à analyser la situation statutaire des collaborateurs aujourd'hui, et à étudier les voies d'une meilleure reconnaissance du travail des collaborateurs. Mais ce travail ne saurait remplacer le dialogue social mené par ailleurs avec les questeurs ou dans le cadre de l'association de députés-employeurs pour la négociation collective.

Avec l'AFCP, nous entendons une autre association historique de collaborateurs, puisque votre association a été créée en 1979, pour rassembler plus particulièrement les collaborateurs de la droite et du centre. Votre mission : valoriser les fonctions des collaborateurs et défendre leurs intérêts ; nous sommes au cœur du sujet du statut.

Vous informez les collaborateurs sur leurs droits, leur proposez régulièrement des réunions de travail consacrées aux questions législatives et professionnelles, des visites institutionnelles ou des rencontres conviviales.

Sous la dernière législature, l'AFCP a participé activement au dialogue social, mis en œuvre par les questeurs et dans le cadre de la négociation d'un accord collectif de travail. C'est aussi votre regard sur cette démarche qui nous intéresse.

L'audition est prévue pour une durée de trois quarts d'heure. Il vous est proposé de présenter votre position sur le statut des collaborateurs, avant un jeu de questions-réponses.

Mme Anne-Laure Blin, secrétaire générale de l'Association française des collaborateurs parlementaires. Mesdames et messieurs les députés, merci beaucoup de nous recevoir à l'occasion votre séance de travail consacrée aux conditions de travail et au statut des collaborateurs.

L'Association française des collaborateurs parlementaires (AFCP) est effectivement historique, puisqu'elle a été créée presque au moment où la fonction apparaissait, et elle a participé activement aux différentes évolutions du rôle de collaborateur parlementaire. Nous avons d'ailleurs suivi toutes deux, avec Mme Mock, les négociations sociales avec la questure.

Des avancées ont eu lieu au cours du temps, mais nous pensons tout de même qu'elles n'ont pas été assez loin, et c'est sans doute aussi l'avis du président de

Rugy, puisque c'est lui qui a été à l'initiative de ces groupes de travail, raison de notre présence aujourd'hui.

Si notre association représente plutôt les collaborateurs issus de la droite et du centre, nous partageons un certain nombre de diagnostics avec l'autre association historique, malgré nos divergences.

Les collaborateurs parlementaires sont des salariés de droit privé, nous y sommes très attachés, mais cela ne va pas sans créer un certain nombre de difficultés relatives à l'application de notre contrat de travail. C'est la raison pour laquelle la questure a commandé un rapport à Gilles Bélier et Aurélie Cormier, qui ont relevé un certain nombre de difficultés dans l'application des règles du code du travail, notamment sur le temps de travail.

Ces incertitudes juridiques mettent les députés en difficulté et les exposent parfois à de lourdes sanctions à l'issue de l'exécution du contrat. Une association de députés employeurs a donc été créée afin de donner un interlocuteur aux associations et aux syndicats lors des négociations qui se sont tenues sous la précédente législature.

Mais cette association est malheureusement une initiative unilatérale de la Questure, sa création s'est faite sans consulter les députés et a laissé planer un certain nombre de doutes. Elle entraîne notamment une véritable rupture d'égalité entre les collaborateurs, car seuls les collaborateurs des députés qui ont adhéré à l'association des députés employeurs peuvent bénéficier de l'accord.

Aujourd'hui, les collaborateurs sont des salariés de droit privé qui se voient appliquer des règles différentes, selon que leur député a adhéré à l'association de députés employeurs ou non. Les collaborateurs se retrouvent eux-mêmes dans l'incertitude car ils ne savent pas toujours si leur député a adhéré à l'association. Ils ne savent donc pas toujours quel est leur statut.

Cela a pu poser des difficultés pour les fins de contrats, car les collaborateurs ignoraient si, à la fin du mandat du député qui les employait, ils n'auraient droit qu'aux indemnités légales ou à des indemnités allant au-delà. L'AFCP a été en pointe sur ce sujet, parce qu'un certain nombre de collaborateurs ne pouvaient pas bénéficier de ces avancées. Il est important de le répéter, car à l'heure actuelle, nous ne connaissons pas le nombre de députés qui ont adhéré à l'association. Est-ce que la totalité des nouveaux députés a adhéré à l'association, ou seuls quelques-uns ? Cette association a des incidences sur le statut des collaborateurs.

L'AFCP soutient la création d'un statut, car il s'agit d'un métier qui demande des connaissances et des compétences, placées au service des députés dans le cadre de leur mandat parlementaire. Les collaborateurs sont recrutés de manière

totalelement libre par les députés, nous y tenons, et le mandat politique impose cette liberté de choix des collaborateurs.

C'est pour nous une profession à part entière, avec des compétences et des qualités spécifiques, mais des missions totalement diverses en fonction du lieu d'exercice de la mission, à Paris ou en circonscription, et en fonction des différentes missions confiées par le député, qui vont de simples tâches administratives à la veille parlementaire, la communication ou d'autres missions plus logistiques. Cette diversité des fonctions impose de réfléchir à un statut bien particulier.

Mme Jacqueline Maquet, rapporteure. Pour votre information, 80 % des députés ont adhéré à l'association des députés employeurs.

Mme Mélody Mock, secrétaire générale adjointe de l'AFCP. Parmi les points que nous voulions développer, le crédit collaborateur est une des grandes questions, le nerf de la guerre. Le montant de l'enveloppe est connu de tous : 9 618 euros. Mais le député a besoin de moyens financiers pour avoir un véritable cabinet.

Chaque pays est différent, mais à titre de comparaison, l'enveloppe est de plus de 14 000 euros au Royaume-Uni, tandis qu'elle est supérieure à 20 000 euros en Allemagne. Bien évidemment, certains pays offrent des sommes inférieures, mais l'enveloppe est assez limitée en France, sachant que le député est législateur, mais doit aussi contrôler l'action du Gouvernement, être dans sa circonscription, communiquer sur son travail...

Cette enveloppe sert à beaucoup de choses, et nous pensons qu'il faut la revaloriser. Bien sûr, une petite indexation est prévue en cours de mandat, mais elle est insuffisante au regard de la quantité de travail demandée. De plus, avant l'interdiction du cumul des mandats, les députés qui étaient maires ou présidents de conseil départemental ou régional avaient d'autres collaborateurs. Ils se retrouvent maintenant avec une équipe réduite, et ne comprennent pas forcément que les possibilités sont limitées. Il faut aussi anticiper la baisse du nombre de parlementaires et le redécoupage électoral : on pourrait imaginer comment faire pour que l'enveloppe par député soit plus importante.

Nous travaillons beaucoup sur le statut des collaborateurs avec le Sénat. Tout n'y est pas forcément mieux, mais nous avons trouvé un point intéressant : le treizième mois n'est pas inclus dans l'enveloppe. C'est une solution intéressante qui permettrait une meilleure malléabilité, sans augmenter l'enveloppe totale, et une meilleure reconnaissance du travail.

La question du licenciement pour motif personnel ou économique a également posé beaucoup de problèmes. Un amendement déposé au Sénat a proposé un troisième type de qualification, mais il n'a pas été retenu. Actuellement, le licenciement se fait

pour motif personnel, c'est-à-dire qu'il repose sur la personne du salarié, il suppose une faute ou une insuffisance professionnelle. Or quand le contrat se termine parce que le député n'est pas réélu, ce n'est pas par la faute du collaborateur. Cela entraîne de gros problèmes, car le dédommagement n'est pas le même. Nous proposons donc une qualification différente.

Mme Anne-Laure Blin. Le rapporteur spécial du budget 2017 avait indiqué : « Le rapporteur spécial est convaincu que l'entrée en vigueur du renforcement de la limitation du cumul des mandats aura des conséquences importantes sur la façon dont le député exercera son mandat et sur l'organisation de son équipe, notamment la répartition de celle-ci entre le Parlement et la circonscription. Il n'est pas exclu que la question de l'augmentation du crédit collaborateur se pose à l'avenir. » C'est donc un sujet d'actualité, et aussi récurrent.

Nous tenions aussi à vous parler de la formation professionnelle. Elle peut se faire à différents niveaux. En interne, quelques avancées ont eu lieu. Des formations offertes aux seuls fonctionnaires de l'Assemblée nationale ont été proposées aux collaborateurs. C'est important, et nous souhaitons que cela se poursuive. De nouveaux collaborateurs – ils sont nombreux – nous ont fait part qu'ils arrivent à l'Assemblée avec leur bagage universitaire, mais ne connaissent pas les rouages parlementaires et se retrouvent confrontés à des textes sans connaître le métier, puisqu'ils ne peuvent l'apprendre sur les bancs de l'université. En début de mandat, il serait donc intéressant de proposer des formations en interne aux collaborateurs.

L'AFCP avait noué un partenariat avec l'Institut des hautes études de défense nationale (IHEDN), qui se poursuit maintenant en direct avec l'Assemblée nationale. Une formation à l'ENA est aussi proposée. Ces partenariats avec des instances extra-parlementaires sont importants à développer pour la formation professionnelle des collaborateurs, car ces formations offrent une vraie plus-value pour continuer à se perfectionner au service des parlementaires.

Il serait aussi possible d'ouvrir aux collaborateurs parlementaires l'accès aux concours internes de l'Assemblée nationale après un certain nombre d'années au sein de l'Assemblée, et l'on pourrait même proposer des formations pour ces concours.

Ces points concernent surtout les collaborateurs à Paris, mais nos collègues en circonscription sont éloignés de toutes ces rencontres. Ils ont toujours la possibilité de venir, mais cela requiert une logistique différente. Nous pourrions imaginer des partenariats avec des universités hors de Paris. Il existe avec la Sorbonne des partenariats pour les collaborateurs, pourquoi ne pas envisager de développer la même chose avec les universités en région, de manière à ce que les collaborateurs puissent s'y rendre et se former au long de leur expérience avec l'Assemblée ? Un

certain nombre de diplômés ont une bonne notoriété en région, et les collaborateurs pourraient en profiter.

Un autre point a été mentionné par Marianne Darmon : la reconnaissance de l'expérience professionnelle lorsque l'on doit rechercher du travail après avoir exercé à l'Assemblée. À Pôle Emploi, la fiche du répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME) ne correspond pas du tout à la mission que nous avons lorsque nous travaillons avec un parlementaire. Aujourd'hui, le terme d'assistant parlementaire renvoie à la fiche E1103 « Communication », ce qui tend à dire que nous n'avons que des fonctions de communication alors que ce n'est qu'une petite part de notre rôle. Créer une fiche métier pour les collaborateurs parlementaires, avec une vraie définition et une liste exhaustive de nos fonctions pourrait offrir une plus-value lorsque l'on se met en recherche d'emploi.

S'agissant toujours de la valorisation de notre métier, des passerelles existent avec les organismes paritaires, Opcalia ou Fongécif, sur la question des bilans de compétence. À la fin de chaque mandat, ou peut-être même à la fin de chaque année civile, réaliser de tels bilans à l'occasion d'un entretien avec son député sur les missions qui ont été assurées par le collaborateur permettrait d'y voir plus clair.

Au cours du quinquennat précédent, la question de fiches-métier a été soulevée. Nous n'y sommes pas opposés, sans être non plus convaincus de leur utilité. S'il est vrai que les équipes parlementaires risquent d'être plus importantes que précédemment, elles restent assez petites. Distribuer des titres aux uns et aux autres ne serait pas forcément garant d'une véritable efficacité pour clarifier les missions des collaborateurs parlementaires. La Questure avait fait des projets sur la répartition des missions, mais ils n'ont pas abouti faute de consensus sur la question.

Mais dresser en fin de mandat une liste exhaustive de compétences et d'acquis du collaborateur permettrait d'expliquer un peu plus facilement notre rôle à une personne dans le secteur privé qui ne connaîtrait pas cette fonction. Notre position n'est pas arrêtée, et nous sommes ouverts sur cette question, mais il est évident que pour améliorer le statut des collaborateurs parlementaires, il faudrait mieux définir les missions. Il est crucial de trouver les moyens de le faire.

Pour la reconnaissance du métier de collaborateur parlementaire, nos rapports avec le déontologue sont une piste de réflexion intéressante. Il est au service des députés, et lorsque nous l'avons interrogé, il nous a répondu qu'il ne traitait pas de la question des collaborateurs parlementaires. Sur les règles déontologiques, un certain nombre de points ont été soulevés lors de débats parlementaires ou dans la presse. Le fait que le déontologue ne s'estime pas du tout compétent pour les collaborateurs nous semble préjudiciable, car les collaborateurs peuvent être amenés à se poser un certain nombre de questions. Permettre au déontologue de se prononcer sur les

situations des uns et des autres lorsqu'ils se posent des questions offre une piste permettant de reconnaître le métier et de répondre à certaines interrogations.

La reconnaissance de l'ancienneté va aussi dans le sens de la reconnaissance du métier de collaborateur parlementaire. Ce serait une avancée significative, prouvant que travailler dans cette maison offre une vraie plus-value. Au-delà de la question pécuniaire, qui est tout de même importante pour les collaborateurs, cela contribuerait à la reconnaissance de notre existence au sein de cette maison.

Mme la rapporteure. Je vous remercie pour votre contribution écrite exhaustive et votre exposé que vous avez bien développé.

Je souhaite revenir sur des points que vous avez déjà abordés pour que vous puissiez orienter nos travaux.

J'ai bien entendu qu'il fallait identifier les missions des collaborateurs, développer la formation professionnelle et que vous puissiez travailler avec le déontologue. Quel chantier prioritaire doit être ouvert pour rénover le statut des collaborateurs sous la présente législature ?

Mme Anne-Laure Blin. Il faut commencer par identifier et par définir ce qu'est le collaborateur parlementaire.

Mme Mélody Mock. Il pourrait être intéressant que le statut soit défini dans le règlement de l'Assemblée.

Mme Anne-Laure Blin. Le règlement est en effet l'endroit le plus propice pour que soit reconnue notre existence dans cette maison.

Mme la rapporteure. Quels outils pourraient être mis en place pour bien identifier vos missions ? Le Sénat possède-t-il ces outils ?

Mme Anne-Laure Blin. Des avancées ont été obtenues à l'Assemblée qui ne l'ont pas été au Sénat, et inversement.

Les deux chambres avancent sur la question du statut du collaborateur, mais il n'y a pas d'interaction. Vous allez auditionner, je crois, les représentants des associations du Sénat. Un mode de réflexion commun entre le Sénat et l'Assemblée nationale nous paraît important.

Le Sénat a avancé sur la question du statut des collaborateurs lors des différents débats parlementaires, tandis que l'Assemblée a malheureusement reculé. Voilà pourquoi il pourrait être intéressant d'initier une réflexion en commun avec les deux chambres, sachant que notre travail est identique dans ces deux instances. Les

allers-retours, les avancées de l'un et les reculs de l'autre font qu'aujourd'hui on ne va pas très loin.

Mme la rapporteure. Vous avez souvent évoqué la précédente audition en ce qui concerne la requalification juridique des licenciements. En quoi les clauses du contrat de travail pourraient-elles être améliorées ? Est-ce uniquement sur ce sujet ou sur d'autres sujets ?

Mme Mélody Mock. Nous avons beaucoup travaillé sur la question de la fin du contrat, et pour cause puisque nous étions en fin de la législature. Heureusement, beaucoup de nos collègues de Paris ont retrouvé un emploi, mais ce n'est pas le cas de ceux qui travaillaient dans les circonscriptions. Cela dit, les collaborateurs n'ont pas envie de mordre la main de ceux qui leur ont donné à manger, c'est-à-dire qu'ils ne souhaitent pas aller aux prud'hommes contre les députés avec lesquels ils ont eu des relations d'affection, de travail. Notre association a été énormément sollicitée et nous avons vraiment fait le maximum pour faire remonter l'information, pour essayer de débloquer la situation. Malheureusement cela n'a pas été le cas.

La requalification du licenciement en licenciement pour motif économique est une volonté politique et budgétaire, parce que cela engendre un surcoût budgétaire. Pour sa part, le Sénat avait proposé une requalification différente, un contrat politique, c'est-à-dire un contrat qui va forcément se terminer. Cette proposition est intéressante.

Mme la rapporteure. Je ne sais pas s'il y a beaucoup de disparités entre les femmes et les hommes. Faut-il renforcer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment au plan salarial, et comment ?

Mme Anne-Laure Blin. S'agissant des disparités qui pourraient exister, les services avaient coutume de nous fournir précédemment, lors de nos échanges avec la questure, un état des lieux annuel, ce qui permettait aux associations et aux syndicats d'être informés de la répartition par catégorie d'âge, des fourchettes salariales, etc. J'en profite pour vous remercier de nous avoir donné le pourcentage de députés qui ont adhéré à l'association des députés-employeurs. Il reste qu'il y a une rupture d'égalité puisque 20 % de députés n'adhèrent pas à l'association. Du coup, ils ne font pas profiter leurs collaborateurs des avantages de cet accord. Je crois qu'il a été pris acte qu'il y aurait de nouvelles discussions, donc sans doute de nouvelles avancées, mais reste à savoir par quel véhicule.

Les disparités entre les femmes et les hommes n'existent pas plus à l'Assemblée nationale que dans le monde du travail en général. Il y a beaucoup de femmes. Les relations contractuelles avec un député employeur restent des relations entre un salarié et un employeur. Les femmes ont parfois des préoccupations un peu différentes de celles des hommes, ce qui peut justifier dans certains cas des temps

partiels, des mi-temps, en plus grande proportion que les hommes. Faut-il s'en plaindre ? Je n'en sais rien. Ce qui est sûr, c'est que c'est un état de fait. Les échanges avec les députés se font en bonne intelligence.

On parle souvent des cas qui peuvent poser problème – ce sont souvent les femmes qui sont victimes de harcèlement. J'ai pu constater, dans les documents qui vous avaient été transmis, qu'il n'y a pas eu particulièrement de remontées. Certes, nous n'avons pas eu communication du nombre de cas qui ont nécessité le recours à la personne référente à l'Assemblée pour les collaborateurs, mais il n'y a pas plus de difficultés ici qu'ailleurs. Ce sujet mériterait plutôt d'être traité dans la question plus large du rôle du collaborateur homme ou femme.

Mme Mélody Mock. Les collaborateurs ont tendance à être plus âgés au Sénat – ils ont plutôt quarante ans – qu'à l'Assemblée nationale. Anne-Laure et moi-même faisons presque partie des plus âgés, des ancêtres de la maison.

Une question est souvent revenue, celle de la garde des enfants. On nous a demandé s'il fallait une crèche à l'Assemblée nationale. Nous percevons une aide, ce qui est très pratique et assez confortable.

Mme la rapporteure. Je souhaite vous poser une question d'actualité qui concerne la loi « Travail ». Beaucoup de collaborateurs pourraient-ils être concernés par le télétravail ?

Mme Anne-Laure Blin. Oui. Cela fait partie des points qui avaient été mentionnés par les syndicats et pour lesquels aucune solution n'a été trouvée dans l'accord collectif. La question du travail de nuit concerne plus particulièrement les collaborateurs qui travaillent à Paris tandis que celle du travail du dimanche intéresse davantage ceux qui sont dans les circonscriptions. Effectivement, le télétravail peut être une forme d'organisation du travail pour les collaborateurs, de par les outils informatiques mis en place par l'Assemblée nationale. Certains fonctionnent plus ou moins bien. Certaines tâches, qui reposaient auparavant sur les fonctionnaires de l'Assemblée, nous incombent désormais. C'est le cas d'Anaïs et d'Eloi, ces logiciels qui ne sont pas uniformisés et qui demandent d'entrer des noms à plusieurs reprises pour répondre aux mesures de sécurité liées à Vigipirate, ce qui alourdit la tâche administrative des collaborateurs.

Bien évidemment, le télétravail est intéressant parce qu'il ne nous oblige pas à rester dans notre bureau pour suivre la séance : on peut très bien la regarder à son domicile. La question est donc d'actualité pour nous, et elle peut être intéressante.

M. Gilles Lurton. Vous nous avez dit que les collaborateurs qui travaillent dans les circonscriptions étaient davantage isolés, ce qui nous a été confirmé lors de la précédente audition. Avez-vous réfléchi à des moyens qui permettraient d'atténuer

un peu les inégalités qu'ils peuvent ressentir vis-à-vis des collaborateurs parisiens ? Vous avez parlé de décentraliser la formation ; c'est bien. Il n'empêche que l'IHEDN est une formation reconnue. Il serait bon qu'ils puissent s'y inscrire plus facilement.

Mme Mélody Mock. Nous avons essayé, mais nous n'avons pas réussi. Pour autant, nous continuons à y croire. En fait, nous voulions la délocaliser dans des grandes villes. Nous organisons souvent des *after work* à Paris, de façon assez large, avec des gens qui ne sont pas forcément des adhérents. Nous envoyons des invitations à tous les collaborateurs des députés. Notre objectif était d'en faire aussi à Lyon et à Grenoble, une fois par an, pour que les collaborateurs se rencontrent.

À Paris, le Pass Navigo est pris en charge par l'Assemblée, ce qui n'est pas le cas des kilomètres parcourus par les collaborateurs. Le député les rembourse ou non. S'agissant des voyages en train, le nombre d'allers et retours est limité. Du coup, le collaborateur ne peut pas trop venir à Paris. C'est plutôt moi qui descends dans la circonscription pour donner de l'aide. Il serait bon que le collaborateur puisse venir une fois par an à Paris. C'est compliqué, mais cela fait plaisir et permet à l'équipe de se souder. Par exemple, M. Abad essaie de nous réunir une fois par an pour que toute l'équipe se connaisse bien. Notre association a essayé de faire des choses, mais ce n'est pas simple.

Mme Anne-Laure Blin. Parce que nous ne sommes qu'une association. Nous avons aussi un aspect très convivial et nous essayons d'inclure nos collègues qui travaillent dans les circonscriptions en utilisant les moyens à notre disposition comme Internet. Nous avons essayé de sonder ici ou là les collaborateurs lorsqu'on les identifie. Si nous avons plus de temps, plus de moyens, il serait très intéressant d'excentrer un peu nos manifestations. Des associations de collaborateurs de collectivités organisent des week-ends délocalisés qui, je crois, sont très appréciés.

Mme Mélody Mock. Il faut vraiment que l'Assemblée nous aide dans la recherche de partenariats avec les universités et les écoles. Si cela a marché avec l'IHEDN, lorsque nous avons essayé de saisir certaines universités – je ne les citerai pas pour ne pas les stigmatiser –, nous nous sommes heurtés à une fin de non-recevoir. Si l'Assemblée propose par exemple un Master de collaborateurs, cela pourrait les intéresser.

Mme la rapporteure. Comment votre association peut-elle contribuer, en ce début de législature, à une meilleure information des collaborateurs sur leur statut, et notamment des nouveaux collaborateurs qui sont nombreux aujourd'hui ?

Mme Anne-Laure Blin. Nous nous y attelons. Dès que nous avons su que vous alliez nous recevoir, nous avons contacté nos collègues, de manière qu'ils nous donnent leur avis. Les retours que nous avons eus de nos nouveaux collègues montrent qu'ils se sentent un peu abandonnés et désorientés face à la pratique

parlementaire, sachant qu'ils n'avaient pas pratiqué auparavant le droit parlementaire.

Nous avons toujours des difficultés, en tant qu'association, à trouver le bon moment, le bon jour pour rassembler nos collègues qui, je crois, sont très demandeurs de ces rencontres et en attente d'éléments concrets, comme on a pu vous l'écrire et l'écrire à M. le président dans notre courrier sollicitant notre audition. Les annonces qui ont été faites ont suscité beaucoup d'intérêt de la part de nos collègues qui attendent vraiment beaucoup de vous. Les nouveaux collaborateurs comme les autres savent, de par la répartition très matérielle des bureaux, que l'on peut se voir ici ou là, se croiser. On trouve toujours des moments pour se parler lors des *after work*, des petits moments conviviaux que l'on peut organiser. Et puis on peut toujours échanger par mails, par téléphone. Nous ne sommes pas dans des positions politiques ni idéologiques, mais dans des choses très concrètes au quotidien. À l'instant, on vous a parlé des différents logiciels. Il ne s'agit pas de débats politiques, mais de sujets très concrets qui nous occupent. Certains collègues se retrouvent un peu désarmés.

Mme la rapporteure. Je veux revenir sur la requalification juridique du licenciement. Il s'avère qu'il y aurait une troisième voie au Sénat et qu'un décret serait attendu pour le mois d'octobre. Mais, je ne me lancerai pas dans des explications, pourtant fort attendues je pense, par tout le monde. Nous allons demander aux services d'élaborer une note avec leurs collègues du Sénat, afin que l'information soit diffusée le plus rapidement possible.

Mme Anne-Laure Blin. Avancer sur ce point d'ici à la fin de la législature serait vraiment important.

M. le président Michel Larive. Mesdames, je vous remercie pour votre exposé et pour avoir répondu à nos questions.

M. le président Michel Larive. Nous achevons les auditions des associations de collaborateurs en recevant Mme Barbara Wallon, vice-présidente, et Mme Lucie Loncle Duda, secrétaire générale de l'Association des collaborateurs progressistes (ACP), que je remercie de leur présence, cette réunion ayant été décidée il y a quelques jours seulement.

À la différence des deux associations que nous venons d'entendre, la vôtre, mesdames, est de création très récente : ses statuts ayant été déposés en août 2017, elle n'a pas deux mois. Selon son objet statutaire, elle vise à « rassembler tous les collaborateurs et collaboratrices du Parlement français aux valeurs progressistes ; créer un espace d'échanges, de coopération et d'information pour les collaborateurs et collaboratrices du Parlement français ; représenter les intérêts moraux, matériels et statutaires des collaborateurs et collaboratrices du Parlement français ».

Nous sommes particulièrement intéressés par la présentation de cette démarche, le statut des collaborateurs de députés étant au nombre de vos priorités. Si vous n'avez pas l'expérience des précédentes législatures, votre regard neuf sur leur situation professionnelle contribuera à n'en pas douter au renouvellement des analyses.

Je rappelle que notre groupe de travail ne remplace pas le dialogue social, qui a son cadre propre, mais qu'il l'accompagne en permettant d'étudier toute voie susceptible d'améliorer la reconnaissance professionnelle des collaborateurs.

Mme Lucie Loncle Duda, secrétaire générale de l' Association des collaborateurs progressistes (ACP). C'est un honneur et un plaisir pour nous d'être face à vous, et nous vous remercions de nous avoir reçues en dépit de la courte existence de l'Association que nous représentons.

Mme Barbara Wallon, vice-présidente de l' Association des collaborateurs progressistes (ACP). Le bureau de l'ACP compte six membres, son conseil d'administration dix-sept. À ce jour, l'association est forte de cent soixante-cinq adhérents, pour la plupart collaborateurs de parlementaires du groupe La République en marche, mais aussi de députés du groupe du Mouvement démocrate et apparentés (MODEM).

Mme Lucie Loncle Duda. L'ACP vise à rassembler tous les collaborateurs et toutes les collaboratrices progressistes de l'Assemblée nationale et du Sénat. Elle a été créée comme un espace d'échange, d'entraide, d'information et de représentation des intérêts de tous les collaborateurs.

Pour préparer cette audition, nous avons élaboré un questionnaire que nous avons soumis à tous les collaborateurs de la République en marche et, dans la mesure du possible, du Modem. Nous souhaitons savoir qui ils sont, quels sont leur statut, leurs

attentes et leurs conditions de travail et quelles observations découlent de leur expérience, qu'ils fussent anciens ou nouveaux dans cet emploi. Le document qui vous a été distribué traduit sous forme de diagrammes 164 des réponses qui nous ont été faites ; à ce jour, nous en avons reçu 170.

Mme Barbara Wallon. Quatre volets doivent, selon nous, être étudiés : la définition du travail du collaborateur ; la précarité de leur statut ; la valorisation du temps de travail ; l'information sur les droits du collaborateur.

Nous commencerons par une note positive : 97,6 % des collaborateurs sondés se disent heureux dans leur emploi et 73,8 % indiquent que, si cela ne tenait qu'à eux, ils souhaiteraient s'y maintenir pendant toute la durée de la législature. Néanmoins, nos collègues font état répétitivement de ce que, faute de fiche de poste, les contours de cet emploi atypique – accepté en toute connaissance de cause au moment de signer le contrat de travail – sont assez peu définis. Cela étant, 83,2 % des collaborateurs ayant répondu au questionnaire signalent l'adéquation entre leurs tâches et les missions définies au départ. Nous approuvons la proposition faite par Mme Marianne Darmon d'instituer une fiche de poste modulable. Cocher les cases permettrait de mieux définir les missions de chacun ; or, le commentaire le plus souvent relevé est la crainte ressentie par les collaborateurs pour leur employabilité au terme de leur contrat auprès d'un député, en raison de l'absence de définition précise du travail qu'ils accomplissent.

Mme Lucie Loncle Duda. Les tâches des collaborateurs se répartissent en trois familles : l'expertise technique et juridique ; la communication ; l'assistance logistique, un terme plus flatteur que les tâches de secrétariat, que certains collaborateurs rechignent à faire. Pour déterminer ce que pourrait être le contenu de la fiche de poste modulable, nous nous sommes fondés sur celle qui existe au Sénat. Elle décrit précisément les sept à huit missions qui peuvent relever d'un collaborateur dans chaque famille de tâches ; ainsi peut-on établir exactement ce que le collaborateur est appelé à faire. Si la fiche de poste modulable devenait la règle, le collaborateur parvenu au terme de son contrat auprès d'un député pourrait expliquer précisément quelles ont été ses missions dans l'une, l'autre ou les trois familles de tâches, et mieux se « revendre ».

Nous ne proposons aucune grille salariale, car il n'y a consensus à ce sujet ni au sein du bureau, ni au conseil d'administration de l'ACP, ni parmi nos membres. Cela dit, faire remplir à l'embauche une fiche de poste modulable permettrait au député de rémunérer le plus justement possible ses collaborateurs. La définition exacte des tâches à accomplir par chaque collaborateur serait aussi pour lui la garantie que toutes seront effectuées au lieu que, comme cela peut se produire, des collaborateurs se défaussent de certaines missions en arguant qu'ils n'ont pas été embauchés pour cela. Il ne s'agit pas de créer une hiérarchie dans les équipes mais de répartir toutes les missions de manière équilibrée.

J'en viens à la précarité du statut de collaborateur. Beaucoup de nos collègues soulignent dans le questionnaire leur peur d'être licenciés à tout moment : il suffit que le lien de confiance avec le parlementaire soit rompu pour que terme soit mis au contrat. Or, comme cela vous a été dit lors des précédentes auditions, exemples à l'appui, un collaborateur se « revend » difficilement sur le marché du travail. Il résulte de cette incertitude que 73 % des collaborateurs ayant répondu au questionnaire souhaitent suivre des formations pendant leur mission auprès du député. Beaucoup aimeraient aussi la création de passerelles vers la fonction publique, l'accès au droit, les métiers de la communication. Les collaborateurs cherchent à être « employables » dans la société civile : 34 % d'entre eux seulement souhaitent être élus ou réélus ; tous les autres, qui n'entendent pas faire de cet emploi un tremplin qui leur permettrait de devenir maire ou président de région, peuvent se trouver sans garanties à l'issue d'un contrat ou à la fin d'un quinquennat.

Mme Barbara Wallon. Nous proposons, pour faciliter la reconversion professionnelle future, de promouvoir vigoureusement le droit à la formation et, à l'image de ce qui se fait au Sénat, de nouer des partenariats en Île-de-France comme en région, et de développer des formations à distance sous forme de MOOC, de QCM ou de cours en ligne de professeur à élève. Le bilan de compétences et la validation des acquis de l'expérience permettraient la reconnaissance du métier de collaborateur parlementaire, ce qui préparerait à une transition plus sereine. Cesser de s'angoisser pour son avenir professionnel améliorerait le bien-être au travail des collaborateurs de députés.

Il faut aussi traiter de la valorisation du temps de travail. La moitié des collaborateurs qui ont répondu au questionnaire font plus de cinq heures supplémentaires par semaine – lesquelles, dans 82 % des cas, ne sont pas rémunérées.

Mme Lucie Loncle Duda. Ainsi, l'accroissement de la charge de travail, notamment pendant la période d'examen du projet de loi de finances et du projet de loi de financement de la sécurité sociale, n'est pas compensé sur le plan salarial. Pour remédier à cette situation, plusieurs solutions peuvent être adoptées rapidement, avant de songer à augmenter le crédit affecté à la rémunération de collaborateurs, une démarche qui ne nous paraît pas possible à court terme. Nous prenons exemple sur le Sénat, où les associations de collaborateurs ont accès à un comité d'entreprises qui, en 2016, a proposé des chèques-vacances, compensation en nature du travail effectué. L'Assemblée nationale ou les députés pourraient aussi prendre en charge la formation des collaborateurs : le montant de l'inscription à la préparation des tests d'évaluation des connaissances de la langue anglaise, par exemple, ou celui, très élevé, des formations diplômantes à distance. Les collaborateurs devraient aussi pouvoir utiliser leur compte personnel de formation, ce qui signifie qu'il faudrait leur en laisser le temps : le droit à formation est de 24 heures par an, mais encore faut-il pouvoir en user, alors même que certaines

formations ne durent que deux ou trois heures ! En 2016, trois collaborateurs seulement avaient utilisé leur droit à formation.

La démocratisation du forfait jours, sous forme de CDI ou de CDD, pourrait permettre ces évolutions, par la modulation du travail en fonction de l'activité du député, avec l'arrêt de l'activité pendant les intersessions, notamment au mois d'août, et la prise d'une journée ou en tout cas d'une après-midi pour suivre une formation ; des avenants au contrat de travail sont possibles pour modifier le contrat initial.

Les collaborateurs interrogés jugent presque unanimement positif le forfait annuel en jours, mais ils mettent en garde contre les abus : chaque député doit être conscient qu'une journée de travail ne peut excéder treize heures, et des garde-fous sont nécessaires pour les CDI comme pour les CDD.

Les multiples avancées proposées auraient un coût assez limité pour l'Assemblée nationale : si les avantages en nature que sont les formations et les congés compensaient le temps de travail supplémentaire, les relations entre les députés et leurs collaborateurs s'en trouveraient apaisées.

Mme Barbara Wallon. Enfin, l'information sur les droits des collaborateurs nous paraît essentielle. Soixante-quinze pour cent des membres de l'ACP occupent cet emploi pour la première fois et le fonctionnement de l'Assemblée nationale ne va pas de soi. Tous les collaborateurs parlementaires veulent avoir accès aux mêmes informations sur leurs droits. Nous aimerions une plus grande transparence à ce sujet et des liaisons plus faciles avec l'administration, au lieu que l'on se heurte à une barrière. Il conviendrait en particulier de faire savoir à tous les députés que l'enveloppe destinée à rémunérer les collaborateurs tout comme l'enveloppe de l'indemnité représentative de frais de mandat (IRFM) peuvent être utilisées pour compléter le salaire du collaborateur ou pour lui verser une prime. Transparence et fluidité de l'information à ce sujet doivent être la règle.

Il apparaît d'autre part qu'en 2016 seuls 23 % des collaborateurs travaillant en circonscriptions se faisaient rembourser leurs frais de transport, contre 77 % des collaborateurs travaillant à l'Assemblée. À ce sujet également, les informations entre l'Île-de-France et les circonscriptions devraient être plus fluides.

Il faudrait aussi envisager, comme l'a souligné Lucie Loncle Duda, des gratifications sous forme d'autorisations d'absence pendant la suspension des travaux pour compenser les périodes d'activité accrue.

Pour finir, le contrat de travail prévoit un lieu de travail à titre indicatif ; nous souhaitons que le télétravail soit explicitement formalisé. Enfin, seul le contrat de forfait annuel jours prévoit le droit à la déconnexion ; ce droit n'apparaît pas dans les autres contrats.

Mme Lucie Loncle Duda. Tous les nouveaux députés devraient avoir davantage d'informations sur l'association des députés employeurs, qui est à l'origine de nombreuses avancées relatives aux droits des collaborateurs. Il conviendrait encore de faire le point avec l'administration sur ce dont peut disposer un collaborateur parlementaire dans l'exercice de ses fonctions : certains collaborateurs nouveaux dans cet emploi n'osent pas demander des outils de travail et utilisent leur téléphone et leur ordinateur personnels alors que des crédits existent qui sont destinés à leur donner des moyens de travail efficaces.

Enfin, il faudra préciser le statut du collaborateur qui, sans être autorisé à prendre des décisions en lieu et place du député, doit voir sa mission de représentation valorisée afin de pouvoir suppléer celui-ci en circonscription, lors de cérémonies officielles, et à Paris, que ce soit au sein de l'Assemblée, lors de conférences, de commissions internes et d'auditions, ou à l'extérieur, lors de débats avec des groupes d'intérêts. En effet, le député ne peut pas être partout, et son collaborateur doit pouvoir le seconder dans ces circonstances.

S'ils bénéficient de meilleures conditions de travail, les collaborateurs produiront un travail de meilleure qualité et les députés pourront se concentrer sur les missions qui leur importent le plus.

Pour conclure, nous évoquerons quelques points que nous n'avons pas étudiés mais qu'il nous paraît important de garder à l'esprit. Tout d'abord, les statuts de l'ACP ne nous conférant pas le rôle d'un syndicat, nous n'abordons pas la question de la convention collective, mais nous sommes très ouverts à une discussion avec les syndicats sur ce sujet.

Ensuite, seuls les collaborateurs professionnels ont été pris en compte dans notre questionnaire, mais il ne faut pas oublier la question des collaborateurs stagiaires et des collaborateurs bénévoles.

Quant aux collaborateurs de groupe, ils forment une catégorie à part qui n'a pas été suffisamment abordée. Or, les groupes ont adopté certaines pratiques dont pourraient s'inspirer les députés employeurs : plans de formation pour les salariés, entretiens annuels, grille salariale claire fondée sur des critères objectifs, respect de l'égalité hommes-femmes et mise à disposition de boîtes anonymes pour améliorer la collaboration avec les députés.

Enfin, s'agissant des conditions de travail, nous veillerons à ce que les questions du bien-être au travail, de l'égalité hommes-femmes et des risques psychosociaux soient correctement abordées lors des prochains travaux.

M. le président Michel Larive. Avant de donner la parole à Mme la rapporteure, je tiens à préciser, puisque vous avez longuement évoqué l'après-mandat et employé à ce propos le mot « revendre », que, pour, ma part, je n'ai acheté personne...

Mme Jacqueline Maquet, rapporteure. Je vous remercie, mesdames, pour le sondage que vous avez effectué auprès de vos collègues. À ce propos, je souhaiterais savoir si ce questionnaire a bien été adressé à l'ensemble des collaborateurs, qu'ils travaillent en circonscription ou à l'Assemblée nationale.

Mme Barbara Wallon. Il a été adressé à tous les membres de l'Association des collaborateurs progressistes.

Mme Lucie Loncle Duda. Nous l'avons également diffusé dans des cercles plus larges lorsque nous en avons eu la possibilité.

Mme la rapporteure. Savez-vous comment se répartissent vos adhérents entre les circonscriptions et l'Assemblée nationale ?

Mme Lucie Loncle Duda. Non, nous n'avons pas établi ce type de distinction. De plus, il est possible que des collaborateurs ne faisant pas partie de notre association aient répondu au questionnaire.

Mme la rapporteure. Quel est, selon vous, le chantier prioritaire à ouvrir pour rénover le statut des collaborateurs au cours de cette législature ? Avez-vous hiérarchisé vos demandes ?

Mme Barbara Wallon. Il est clair que la fiche de poste modulable revêt pour nous une importance particulière.

Mme la rapporteure. Votre association est très récente, mais quel regard portez-vous sur les mesures qui ont été prises en faveur des collaborateurs sous la précédente législature ?

Mme Barbara Wallon. Nous n'avons pas eu le temps de prendre connaissance du dernier document, qui nous a été transmis il y a quatre heures ! Toutefois, je sais que parmi ces mesures figure la reconnaissance de l'ancienneté au bout de deux années passées auprès du même député. Il me semble que cette règle devrait être aménagée pour éviter que le collaborateur ne perde son ancienneté lorsque le député reprend son siège après l'avoir laissé à son suppléant, par exemple. Cela dit, je crois que les dernières mesures qui ont été prises comportent des avancées considérables.

M. Gilles Lurton. Vous n'étiez ni l'une ni l'autre collaboratrice sous la dernière législature, mais connaissez-vous le sentiment des collaborateurs parlementaires

durant la période comprise entre la fin de la dernière session parlementaire et la nouvelle élection, c'est-à-dire entre le 28 février et le 18 juin ? Il me semble que ce fut une période un peu compliquée pour eux, notamment pour ceux qui travaillent à Paris.

Par ailleurs, pourriez-vous être plus précises en ce qui concerne l'IRFM, dont je rappelle qu'elle doit être supprimée ? Il me paraît tout à fait normal que le collaborateur soit informé de la possibilité qu'a le député de lui verser des primes mais, et je suppose que vous êtes d'accord sur ce point, cela doit être laissé à la discrétion de ce dernier.

Enfin, pourriez-vous nous apporter des précisions sur les collaborateurs bénévoles et ce que vous souhaitez pour eux ?

Mme Barbara Wallon. Il m'est difficile de répondre précisément à votre première question, dans la mesure où 75 % des membres de notre association sont des nouveaux collaborateurs. Toutefois, selon les autres associations, les personnes concernées ont vécu cette période comme un moment de flottement assez inconfortable car elles n'étaient pas certaines de retrouver du travail après les élections. C'est pourquoi, monsieur le président, j'ai insisté tout à l'heure sur la fin de la législature : il s'agit de « revendre », non pas une personne, mais les compétences acquises au cours de la législature.

M. Gilles Lurton. Je vous ai interrogées sur ce point car, pour ma part, j'ai perçu, pendant cette période de flottement, un très grand sentiment de désœuvrement, en particulier chez les collaborateurs parisiens, et cela suscite des interrogations sur la manière dont l'emploi est utilisé.

Mme Barbara Wallon. En ce qui concerne la possibilité pour les députés de verser des primes à leurs collaborateurs, il est surtout important, me semble-t-il, que l'on sache clairement, de façon transparente, comment l'IRFM peut être utilisée. Mais il est bien évident que c'est le député employeur qui décide en son âme et conscience de verser ou non une prime à ses collaborateurs méritants. C'est le manque de transparence que nous voulions souligner.

Mme Lucie Loncle Duda. Nous pensions également aux députés qui utilisent l'ensemble de leur enveloppe « crédit collaborateur » et qui, de ce fait, ne savent pas s'ils peuvent tout de même accorder des primes à leurs collaborateurs. Il nous paraît nécessaire de les informer sur ce point, car beaucoup ne connaissent pas encore toutes les règles dans ce domaine.

Quant aux collaborateurs bénévoles, leur contrat est particulier car ils ne sont pas rémunérés et travaillent pendant une période limitée. Nous n'avons pas étudié la question, mais je sais, pour avoir été moi-même collaboratrice bénévole en 2014

pendant un mois, que cette situation existe au sein de l'Assemblée. Elle doit, me semble-t-il, être prise en compte ou, à tout le moins, étudiée pendant vos travaux.

Mme la rapporteure. Vous avez raison de poser la question, mais ce n'est pas véritablement un statut ; ces collaborateurs n'ont pas de contrat. Comment est-il possible, selon vous, d'améliorer la formation des collaborateurs ?

Mme Lucie Loncle Duda. Beaucoup se demandent s'ils peuvent suivre dès cette année un cycle de perfectionnement à l'ENA, par exemple, qui risque de leur prendre beaucoup de temps, ou s'ils doivent attendre l'année prochaine. Pourtant, cette formation comprend des cours sur les finances publiques qui pourraient les aider, demain, dans la préparation du PLF ou du PLFSS. Des formations en communication pourraient également être précieuses en début de mandat. Il s'agit donc de donner aux collaborateurs la possibilité de se former et de leur accorder un créneau pour le faire, afin de casser la barrière que la timidité peut dresser entre certains d'entre eux et les députés qui les emploient.

Mme la rapporteure. Pensez-vous également à la formation des collaborateurs en circonscription ?

Mme Lucie Loncle Duda. On nous a indiqué, en effet, que de nombreuses formations ne leur étaient pas accessibles et qu'ils pouvaient parfois se sentir délaissés. Des cours à distance pourraient leur permettre d'y avoir autant accès que les collaborateurs qui travaillent à Paris.

Mme la rapporteure. Avez-vous des suggestions à nous faire pour améliorer l'information des collaborateurs sur leur statut ?

Mme Barbara Wallon. Nous n'avons pas eu le temps de plancher sur ce sujet, mais si vous nous donnez la possibilité de communiquer de façon plus régulière avec l'administration et avec vous, nous travaillerons volontiers en ce sens.

M. le président Michel Larive. Il existe, au Sénat, un minimum salarial de l'ordre de 1,4 fois le SMIC. Seriez-vous favorables à l'établissement d'une grille salariale pour les collaborateurs comportant des minima et des maxima ?

Mme Lucie Loncle Duda. Nous ne pouvons nous exprimer aujourd'hui qu'à titre individuel ; je ne veux pas engager l'association sur une question aussi importante. Certains collaborateurs perçoivent des salaires relativement modestes au regard de leur activité, tandis que d'autres sont très bien rémunérés et pourraient craindre que l'établissement d'un minimum ait pour conséquence une diminution de leur propre salaire.

M. le président Michel Larive. Serait-il pertinent de fixer des conditions de diplôme ou d'expérience professionnelle pour l'accès à l'emploi de collaborateur ?

Mme Barbara Wallon. Non. Personnellement, je n'ai que le baccalauréat. Bien entendu, j'ai une expérience professionnelle qui justifie ma présence ici. Fixer des conditions de diplômes pourrait empêcher de nombreuses personnes d'accéder à cet emploi alors qu'elles ont les compétences requises, et ne permettrait pas de prendre en considération toutes les personnalités susceptibles de composer une équipe parlementaire.

M. le président Michel Larive. Avez-vous établi une comparaison avec les autres parlements étrangers ou le Parlement européen ? En ce qui concerne l'enveloppe consacrée aux collaborateurs parlementaires, la France, qui est la deuxième puissance économique de l'Union européenne, se situe pourtant au neuvième rang européen.

Mme Barbara Wallon. Nous n'avons pas eu le temps de réaliser une étude comparative. Je souhaite, bien entendu, que nous ne restions pas à cette neuvième place. À cet égard, il me paraît nécessaire de travailler avec le Sénat en vue de la création d'un statut unifié. De plus, il faut tenir compte du fait que l'enveloppe pourra être, je l'espère, un peu plus élevée si le nombre des députés diminue.

M. le président Michel Larive. Comme l'a dit M. Lurton, l'IRFM risque d'être supprimée, de sorte que les primes éventuelles ne pourront plus être prélevées sur cette indemnité. La seule solution consiste donc, si l'on veut à tout le moins occuper le rang qui doit être le nôtre parmi les nations européennes, à augmenter l'enveloppe consacrée aux collaborateurs.

Je vous remercie, mesdames, d'avoir répondu à nos questions et de nous avoir exposé vos desiderata.

La réunion s'achève à dix-neuf heures vingt-cinq.

Présences en réunion :

- *M. Michel Larive, président ;*
- *Mme Jacqueline Maquet, rapporteure ;*
- *M. Gilles Lurton.*