

15ème législature

Question N° : 39516	De Mme Caroline Janvier (La République en Marche - Loiret)	Question écrite
Ministère interrogé > Travail, emploi et insertion		Ministère attributaire > Cohésion des territoires et relations avec les collectivités territoriales
Rubrique >collectivités territoriales	Tête d'analyse >Enjeu lié au nombre de collaborateurs autorisés par cabinet	Analyse > Enjeu lié au nombre de collaborateurs autorisés par cabinet.
Question publiée au JO le : 15/06/2021 Réponse publiée au JO le : 31/08/2021 page : 6520 Date de changement d'attribution : 22/06/2021		

Texte de la question

Mme Caroline Janvier interroge Mme la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion sur la réglementation qui encadre le recrutement de collaborateurs de cabinets, notamment au niveau des municipalités. Le nombre de ces collaborateurs en cabinet de collectivité est en effet limité en fonction de la collectivité concernée et il s'agit là d'un strict plafond à respecter. Cependant, se pose la question du cas des collaboratrices de cabinet bénéficiant d'un congé maternité lors de leur grossesse. En effet, un congé maternité dure en général plusieurs mois : l'absence de la collaboratrice de cabinet se fait alors fortement ressentir, de façon particulièrement centrale pour les plus petites collectivités limitées parfois à un ou à deux collaborateurs. Or il est impossible dans ce cas de figure de recruter temporairement un collaborateur de cabinet supplémentaire le temps d'effectuer un remplacement de congé maternité. La question est similaire à celle des absences de longue durée dans le cadre d'un problème de santé d'un collaborateur. Qu'il s'agisse d'un contrat spécifique au cabinet ou d'un contrat d'un autre type, le plafonnement du nombre de collaborateurs politiques demeure intangible dans ces situations où la personne en poste ne peut assurer temporairement ses missions. Elle l'interroge ainsi sur l'éventualité d'une évolution de la réglementation dans ce domaine spécifique, la situation actuelle posant un réel problème non seulement pour les élus et leur équipe mais également pour l'égalité femmes-hommes en cabinet dans la mesure où ce type de restrictions pourrait conduire à une discrimination de genre à l'embauche.

Texte de la réponse

Aux termes de l'article 110 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, « un décret en Conseil d'État détermine les modalités de rémunération des membres des cabinets ainsi que leur effectif maximal, en fonction, pour les communes, départements et régions, de leur importance démographique et, pour leurs établissements publics administratifs et la métropole de Lyon, du nombre de fonctionnaires employés ». Ainsi, les effectifs maximaux des collaborateurs des cabinets sont fixés aux articles 10 à 13-1 du décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987 relatif aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales. Les dispositions prévues à l'article 2 du décret du 16 décembre 1987 précisent que la qualité de collaborateur de cabinet d'une autorité territoriale est incompatible avec l'affectation à un emploi permanent d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public relevant de la loi du 26 janvier 1984 modifiée précitée. Aucune disposition législative ou réglementaire ne fixe les modalités de remplacement des agents affectés à des emplois



non permanents, absents du fait d'un congé. Par ailleurs, s'agissant des collaborateurs de cabinet, l'effectif maximal fixé par décret ne permet pas l'ouverture d'un poste supplémentaire pour réaliser la mission en lieu et place de l'agent absent. Toute évolution sur ce point, qui nécessiterait des modifications réglementaires, et qui pourrait concerner d'autres situations similaires, doit nécessairement s'inscrire dans une réflexion plus globale sur l'ensemble de ces emplois afin notamment d'apporter, le cas échéant, les mêmes garanties à chacun.