



CONGRÈS DES MAIRES RURAUX DE FRANCE

ALPE-D'HUEZ (ISÈRE) - Dimanche 1er octobre

Statut de l'élu : les 35 propositions de l'AMRF

Contexte

La mise en place d'un statut de l'élu local attractif est une urgence démocratique. Il s'agit de permettre à tous les citoyens – sans distinction d'âge, de sexe, d'activité professionnelle – de candidater aux élections municipales de 2026 et de s'investir dans un mandat avec la garantie d'un cadre protecteur.

VISIBILITÉ ET SOLENNITÉ DU MANDAT ET DE SON CADRE D'EXERCICE

Officialiser l'entrée dans la fonction d'élu municipal

1 – En début de mandat, instaurer une cérémonie officielle de prestation de serment de chaque maire devant le tribunal.

Rendre plus accessibles les conditions légales d'exercice du mandat

2 – Créer un Titre spécial sur le Statut de l'élu dans le Code du Travail et dans le Code Général des Collectivités Territoriales.

Les dispositions sur les conditions d'exercice du mandat sont éparpillées, avec des vides juridiques. Réunir ces dispositions permettra d'assurer une meilleure information des élus et des DRH.

ARTICULATION MANDAT – VIE PROFESSIONNELLE

Garantir la disponibilité de l'élu salarié pour exercer son mandat

Les élus qui travaillent doivent pouvoir s'absenter pour exercer leur mandat. Cela implique :

3 – Augmenter le volume des droits d'absence, pour correspondre à la réalité de l'inflation des réunions.

4 – Élargir le champ des droits d'absence (revoir la liste des réunions ouvrant un droit d'absence).

En parallèle, pour ne pas pénaliser les élus :

5 – Assimiler systématique ce temps d'absence légale à du « temps de travail effectif » pour tous les avantages sociaux qui sont ouverts (RTT, 13^{ème} moi, tickets restaurant...), à l'instar de ce qui existe actuellement pour les représentants syndicaux.

6 – Inscrire les élus municipaux sur la liste des « salariés protégés » dans le Code du travail (pour aller plus loin que le dispositif actuel qui garantit, dans le Code du travail, un principe de non-discrimination aux salariés titulaires d'un mandat électif).

7 – Conduire une réflexion spécifique sur les freins à l'engagement des femmes (notamment sur le sujet de garde d'enfant).

Valoriser l'embauche d'un élu et sa présence au sein de l'effectif d'une entreprise

8 – Créer un label "entreprise citoyenne" qui récompenserait les structures embauchant des élus (avec un décernement officiel et pourquoi pas des avantages fiscaux à la clé).

9 – Créer une démarche d'information officielle des entreprises qui comptent au moins un maire ou adjoint dans leur effectif, par un courrier du Préfet rappelant le rôle central des élus municipaux et leurs droits.

Mesures d'ajustement diverses

10 – Distinguer entre arrêt maladie et document médical autorisant exercice du mandat.

Un élu municipal salarié en arrêt de travail peut poursuivre son mandat à condition que le certificat médical mentionne cette possibilité. Pour éviter que l'employeur ne voie la mention autorisant l'élu à poursuivre son mandat, l'AMRF suggère deux documents : un arrêt de travail et une autorisation à poursuivre son mandat.

11 – Modifier la dénomination sous laquelle apparaissent les heures d'absence d'un élu sur son bulletin de salaire (passer d'« absence non rémunérée » à « absence élu d'Etat »).

SÉCURITÉ MATÉRIELLE

Garantir une indemnité de fonction suffisante

12 – Reconnaître que le maire a deux fonctions, dont l'une est d'être représentant de l'Etat dans sa commune, par le versement d'une somme forfaitaire au maire chaque mois, financée par l'Etat (la même somme pour tous les maires).

13 – Lorsque la population de la commune augmente en cours de mandat : permettre, à la demande du maire, le changement de strate de référence pour la détermination du taux maximal des indemnités de fonction de maire.

14 – Revoir le principe de l' « enveloppe indemnitaire globale » : isoler une enveloppe à part pour l'indemnité du maire (pour éviter d'ajuster l'indemnité du maire en fonction de l'indemnisation des adjoints et conseillers municipaux délégués).

15 – Exclure les indemnités de fonction des revenus pris en compte pour attribuer des prestations sociales (pension d'invalidité, bourse étudiante, etc.).

16 – Un marqueur fort serait d'entamer la négociation sur un plancher d'indemnités pour le maire et les adjoints (quel que soit le nombre d'habitants), avec un financement supplémentaire de l'Etat.

17 – Reconnaître que le nombre d'habitants ne définit pas nécessairement la charge pesant sur les élus : prendre en compte d'autres critères pour déterminer l'indemnité (espace, compétences non-déléguées, nombre d'agents communaux, etc.).

18 – Simplifier les modalités du remboursement de frais : remplacer l'obligation de délibérer pour chaque remboursement par un mandat fixant les limites de remboursement (avec obligation d'informer le conseil municipal des dépenses + justificatifs).

Valoriser l'engagement dans le cadre de la pension de retraite

L'AMRF salue les mesures pour les élus locaux, issues de la loi "retraite". Il faut aller plus loin :

19 – Octroyer une bonification des trimestres de retraite pour les maires et adjoints des communes de moins de 3500 hab. (ex: majoration de 2 trimestres pour tout mandat de maire effectué et majoration d'un trimestre pour tout mandat d'adjoint effectué).

20 – Compenser la perte de cotisations associées des élus qui sont obligés de réduire leur temps de travail.

21 – Permettre aux anciens élus de bénéficier de la revalorisation prévue pour les pensions de retraite agricole (du fait d'un mécanisme d'écrêtement et de l'intégration des retraites d'élu dans le calcul du plafond, les anciens élus subissent une diminution du complément de revalorisation).

FACILITATION DE L'EXERCICE DU MANDAT

Formation

22 – Faciliter l'accès à la formation des élus municipaux, au niveau financier et pratique, et étendre le champ de l'offre aux nouveaux enjeux (transi° écologique, numérique...).

23 – Faciliter l'accès de maires expérimentés à des emplois de formateur (pour mettre à profit certaines compétences au service de la formation d'autres élus).

24 – Étendre le Congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale aux formations à l'exercice d'un mandat local (y compris à des non élus).

25 – Favoriser la mise en place d'une période de formation en début de mandat de maire, notamment sur les missions d'agent de l'Etat (état civil, élections, école...), avec maintien de salaire par l'employeur (CFESES) et prise en charge du coût de la formation par l'Etat ou le DIF.

Fluidité dans l'exercice du mandat

26 – Reconnaître les spécificités du mandat d'élu municipal dans une commune rurale (moins d'aide administrative notamment), en liant le sujet à celui des secrétaires de Mairie.

27 – Faciliter le remplacement d'un poste d'adjoint en cas de vacance en cours de mandat, en permettant de déroger au principe de parité dans une commune de plus de 1000 habitants.

Faciliter la période « après-mandat »

28 - Valoriser les acquis de l'expérience d'un mandat municipal (équivalence diplôme ou qualification) pour faciliter la reprise d'une activité professionnelle à bon niveau, au sortir du mandat.

29 - Rendre éligible aux indemnités Pôle Emploi les élus ayant pris une disponibilité pendant le mandat et susceptibles d'être licenciés à leur retour dans l'entreprise.

SÉCURITÉ PHYSIQUE ET JURIDIQUE

30 - Systématiser le contact Maire - Parquet : Diffuser à tous les maires les coordonnées (mail et portable) du Procureur de la République ou du référent « élus » au sein de chaque Parquet.

31 - Renforcer l'arsenal législatif et les moyens effectifs alloués à la justice, pour sanctionner systématiquement et rapidement toutes insultes, menaces, harcèlement (y compris en ligne) ou agressions contre un élu municipal ou sa famille.

32 - Assurance : Allonger la prescription biennale pour permettre à un élu qui temporise une situation conflictuelle dans un premier temps, puis décide de porter plainte, d'être couvert au-delà de 2 ans (art. L114-1 Code des Assurances : « *toutes actions dérivant d'un contrat d'assurance sont prescrites par deux ans à compter de l'événement qui y donne naissance* »).

33 - Entamer une réflexion sur la santé des élus (burn-out, risques médicaux accrus, etc.).

RESPONSABILITÉ

34 - Limiter la responsabilité pénale du maire en cas d'infraction non intentionnelle.

35 - Entamer une réflexion face aux difficultés des élus confrontés à des refus d'assurance pour la couverture des locaux et des biens utilisés pour l'exercice de leurs mandats.