

Entourages

[Collaborateurs d'élus : Force Ouvrière lance la bataille de l'accord collectif - Exclusivité Entourages](#)

La lettre des métiers politiques le 28 novembre 2024

Statut des collaborateurs d'élus :

Force Ouvrière lance la bataille de l'accord collectif

Le statut des collaborateurs d'élus, qu'ils travaillent au Parlement ou en collectivités, devient un sujet de plus en plus explosif. Le rapport des sénateurs Vial et Durain a entamé un travail d'encadrement et de définition des responsabilités. Mais est-ce suffisant pour répondre aux procès et accusations qui se multiplient, et impactent aussi bien les élus que leurs équipes ? Le syndicat Force Ouvrière se lance dans la bataille, et demande l'ouverture de négociations pour parvenir à un accord collectif pour tous les collaborateurs d'élus.

Notre interview en exclusivité avec Frédéric Souillot, secrétaire général de Force Ouvrière.

Les points abordés :

- Le syndicat Force Ouvrière annonce sa volonté de parvenir à un accord collectif pour tous les collaborateurs d'élus
- Les conséquences potentielles d'un tel accord collectif
- Les "métiers politiques" présentent de multiples profils, des règles communes sont-elles envisageables?
- Quelles relations avec les associations de collaborateurs d'élus ?
- Quels interlocuteurs du côté des employeurs de collaborateurs politiques ?

Entourages : -Vous nous avez indiqué mener une réflexion sur la mise en place d'une convention collective des collaborateurs d'élus ; un cadre actuellement inexistant. Comment cela pourrait-il se mettre en place ? Et est-ce demandé ?

Frédéric Souillot : C'est demandé par les assistants parlementaires et une partie des parlementaires, tous groupes confondus. Dans la fonction publique territoriale, les organisations syndicales sont présentes. Ce ne serait pas une convention collective en tant que tel, car la mise en place en est régie par des règles juridiques. Mais ce pourrait être un **accord collectif**, à l'image du statut des salariés et des élus de France Travail ou de la Sécurité Sociale. Une convention collective demande un IDCC (Identifiant Convention Collective), et la

discussion se passe entre les organisations syndicales de salariés et les employeurs de toute une branche. On devrait avoir une discussion sur cette convention collective entre tous les syndicats de salariés.

- Pour être clair : y a-t-il une volonté de Force Ouvrière d'arriver à la mise en place d'un accord collectif ?

Nous, Force Ouvrière, sommes prêts à y aller, et je pense que les autres organisations syndicales aussi. Nous avons le soutien clair de notre confédération. De la base au sommet, nous sommes d'accord sur cette évolution. .

Les collaborateurs d'élus sont dans une situation qui rappelle les chauffeurs de VTC : leur première organisation était une association qui s'appelait INV. Elle était très représentative aux élections VTC. Mais une fois passée la barre de l'élection, on leur disait : « vous n'êtes pas une organisation syndicale » et ils ne pouvaient pas siéger aux commissions départementales, ni parler de convention collective ou de statut... Elle nous a rejoint. Pour une raison simple : si elle ne rejoignait pas d'organisation syndicale, quel que soit le résultat qu'ils fassent aux élections, les discussions se passaient sans elle.



Frédéric Souillot, secrétaire général de Force Ouvrière - photo DR.

Il pouvait y avoir des échanges en off. Mais si les organisations syndicales de salariés présentes autour de la table tentaient de leur faire passer quelque chose, et qu'ils n'avaient pas participé à la discussion, les organisations patronales disaient : on ne sait pas de quoi vous nous parlez. Donc, ils nous ont rejoint, et nous sommes passés première organisation syndicale chez les VTC.

-Quels seraient les conséquences d'un tel accord collectif ?

Un accord collectif d'entreprise définit le statut, les règles d'entrée et de sortie, et la pérennité de l'emploi : l'ancienneté, la prime de départ en retraite, les absences pour arrêt maladie, la prévoyance santé... tout ce qu'on trouve dans une convention collective est mis dans un accord collectif d'entreprise qui vaut statut. Cela apporte de la clarté, de la légitimité. Pour les collaborateurs, qu'ils soient territoriaux, nationaux, internationaux, il faut parvenir à écrire un statut et un accord collectif. Et il faut parvenir à le négocier. La première démarche (Loi Sapin 2) n'allait pas jusqu'au bout. Il manquait un accord collectif qui définisse le cadre. Ouvrir la porte, comme Michel Sapin l'a fait, pour encadrer les métiers de collaborateurs d'élus, était

le premier pas. Le second pas est un vrai statut collectif. Il faut maintenant arriver à tisser pour fermer les "trous dans la raquette", et à construire.

-Les contrats des métiers de collaborateurs d'élus sont liés au mandat de l' élu. Ils peuvent s'interrompre instantanément. C'est une spécificité de ces métiers. Mais les conditions de travail d'un collaborateur parlementaire, d'un directeur de cabinet, d'un conseiller politique, d'un collaborateur en circonscription sont très différentes. L'accompagnement social et les règles d'ancienneté peuvent différer. Face à tous ces profils professionnels différents, comment mettre tout le monde autour d'une table ?

Avec une fiche de poste et de coefficient, c'est la B-A ba des conventions collectives. On y parle embauche, durée du travail, horaires variables ou pas, les champs d'application, la durée hebdomadaire, l'organisation de la journée de travail, les crédits d'heures, les postes particuliers, la formation professionnelle les salariés en mission... Tous les événements affectant l'exécution du contrat de travail, comme la maladie, sont abordés.

Quand il y a dissolution par exemple, et que l'assistant parlementaire aide son député à faire campagne, il pourrait conserver son salaire et sa rémunération et être un salarié du Parlement en mission pour. Sur l'ancienneté, un accord collectif permettrait de pouvoir se projeter : vous changez d' élu, vous perdez votre ancienneté, donc du pouvoir d'achat. Sur l'utilisation des transports en commun pour venir au travail, il y aurait un article qui dirait "Prime de transport", et si le salarié vient avec son propre véhicule, on l'indemnise.

- Concernant les directeurs de cabinet, les règles de quota ne permettent pas de remplacer une directrice de cabinet en congé maternité. Ce qui est souvent le moment de l'arrêt de la carrière. Quelle est votre position sur ce sujet ?

Cela génère aussi un questionnement à l'embauche : "voulez-vous avoir des enfants ?" Il n'est pas possible que cela continue. Pour prendre l'exemple de notre accord collectif, "article 17 maternité : bénéficiera d'une priorité de réembauche pendant cinq ans". Il faut en discuter avec les présidents du Parlement pour leur dire "mettons nous autour de la table". Cela prendra du temps, la temporalité du dialogue social n'est pas la même que la temporalité politique. Mais il faut que l'on arrive à jeter les bases d'un accord.

- Le rapport sénatorial Vial/Durain mentionne la question de l'autorité fonctionnelle des collaborateurs. Avez-vous échangé avec eux sur le sujet ?

Ce rapport nous paraît de bon sens, il faudrait le mettre en œuvre.

- Le temps de travail des collaborateurs dépasse souvent les 50 heures par semaine. Ils travaillent souvent le weekend et jours fériés, que ce soit pour les réunions de terrain, les rencontres avec la population sur les marchés, le travail en circonscription... là aussi, la situation est très particulière.

C'est pour cela que l'annualisation et la mutualisation d'une partie des salaires des collaborateurs, dans le cadre d'un accord collectif, serait la solution. Aujourd'hui, ils ne sont pas rémunérés à l'heure dans les faits. Donc, on a la base de discussion. Comment arrivent-ils à se projeter et à imaginer leur vie future ? Par exemple, s'ils souhaitent acquérir un bien immobilier. Les directeurs de cabinet ont du mal à se loger, de par leur statut précaire. Et si le maire parvient à trouver une attribution via le bailleur, il risque d'être accusé de favoritisme. Une banque demandera le salaire brut, une attestation fiscale, le contrat de travail, et les trois dernières fiches de paye. Donc ils sont dans une situation qui crée un vide sur leur avenir. Il faut absolument que l'on se mette autour de la table. Et personne ne serait blessé, ou brusqué. On éviterait des affres judiciaires et dans la presse s'il y avait un vrai statut, avec de vrais contours, qui définissent le départ, les délais de congés, la démission, le licenciement, et relation collective du travail, et institution représentative du personnel. La judiciarisation des partis politiques fait que les gens sont moins enclins à essayer de trouver

des solutions. Un accord collectif, comme une convention collective, sauvegarderait tout le monde. Je parle avec des élus, et leur dit que cela leur faciliterait la tâche d'employeur. J'en suis persuadé.

- Quels sont les interlocuteurs "employeurs" auxquels vous allez vous adresser ?

La Présidence du Parlement, la Présidence du Sénat, éventuellement le CESE, les associations des maires de France, des régions de France... Je vais leur proposer, et nous allons écrire un courrier aux uns et aux autres. Pour négocier il faut être deux. Nous avons des représentants dans les collectivités territoriales régionales, départementales, locales, nous avons un syndicat des collaborateurs parlementaires. Chacun se mettra autour de la table, nous n'oublierons personne. Je pense aussi à la ministre chargée des relations avec le Parlement, et à la ministre chargée des Territoires.

-Il existe de grandes associations qui regroupent des directeurs de cabinets en collectivités, ou des collaborateurs parlementaires. Avez-vous échangé avec elles ?

On ne méconnaît pas le poids de ces associations. Dans les années 90, il a été estimé que les collaborateurs d'élus ne devaient pas « sombrer » dans le syndicalisme. Sauf qu'après les évolutions législatives, les fusions, la décentralisation, les directeurs de cabinet ont eu plus de responsabilités, que ce soit dans les mairies, les communautés de communes ou d'agglomération et autres, sans pour autant que leur statut n'évolue. C'est comme cela que sont apparues les associations, pour les soutenir et les aider. Peut-être que nous avons vu souvent les directeurs de cabinet comme le bras armé du maire. Donc nous n'avons pas été les chercher syndicalement, et nous aurions dû. Car la nature ayant horreur du vide, ce sont des associations qui les représentent. Sauf que, juridiquement parlant, les associations ne sont représentatives de rien du tout. La représentation et la représentativité, ce sont les organisations syndicales de salariés. Les associations, en tant que tel, représentent beaucoup de monde, mais ce n'est pas elles qui vont siéger autour de la table pour discuter du statut des salariés qu'elles représentent, quel que soit le niveau du salarié. Il faudrait que ces associations se rapprochent des organisations syndicales. De la nôtre, en particulier, mais des organisations syndicales pour avoir un poids dans le débat. Car si demain on discute du statut, on n'acceptera pas de déroger à la loi pour faire venir la terre entière autour de la table pour discuter d'une négociation, alors qu'en bas de page de l'accord il ne peut y avoir que des organisations syndicales représentants les salariés. Sinon, il n'y aura jamais de légalité sur ce statut. On signerait une déclaration, avec des promesses, mais cela ne réglerait rien.

Propos recueillis par Fabrice Pozzoli-Montenay