



2020
Universités
des maires
et des présidents
d'intercommunalités
de France



LE STATUT DE L'ÉLU

- *Webinaire du 20 Mai 2020* -

Organisée par l'Association des Maires du LOT

Animée par Charlotte ARNAUD

Docteur en droit public, consultante-formatrice juridique indépendante

OBJECTIFS

- CONNAITRE vos droits et obligations en qualité d' élu local
- MAITRISER toutes les garanties afférentes au statut d' élu local (professionnelles, fiscales, sociales, fonctionnelles).



PROGRAMME

- 1) Obligations déclaratives et régime des incompatibilités
- 2) Les garanties professionnelles
- 3) Le régime indemnitaire et fiscal
- 4) La protection sociale et les droits à la retraite
- 5) La protection fonctionnelle
- 6) Le droit à la formation





INCOMPATIBILITES ET OBLIGATIONS DECLARATIVES





INCOMPATIBILITES

Certaines situations professionnelles sont incompatibles avec l'exercice d'un mandat local.

Selon **l'article L. 237 du code électoral**, les fonctions de conseiller municipal sont incompatibles avec les fonctions de :

- préfet, sous-préfet, secrétaire général de préfecture y compris hors du département de la commune ;
 - fonctionnaire de direction et d'encadrement de la police nationale ;
 - représentant légal d'un établissement public de santé ou d'une maison de retraite publiques dans le ressort de la commune ;
 - salarié du CCAS de la commune.
 - L'activité de sapeur-pompier volontaire est également incompatible avec l'exercice, dans la même commune, des fonctions de maire d'une commune d'au moins 3 500 habitants ou d'adjoint dans une commune de plus de 5 000 habitants
-



INCOMPATIBILITES

Les mêmes incompatibilités s'appliquent au **conseiller communautaire**, lequel ne peut pas non plus être salarié de l'EPCI ou de ses communes membres, ou du CIAS créé par l'EPCI (art. L. 237-1 du Code électoral), ni être militaire (en activité) dans les EPCI de plus de 25 000 habitants (art. L. 46 du code électoral).



INCOMPATIBILITES

PRECISIONS

- L'incompatibilité - à la différence de l'inéligibilité - n'interdit pas la candidature.
Des personnes en situation d'incompatibilité peuvent donc être élues.
 - Elles ont alors **10 jours**, à compter de la proclamation des résultats, pour opter entre mandat et emploi.
A défaut d'informer leur employeur dans ce délai, elles sont réputées conserver leur emploi.
 - Dans les communes de plus de 500 habitants, le conseil municipal ne peut compter plus de deux élus ascendants ou descendant, ou encore frère et sœur (**art. L. 238 du code électoral**).
-

Non-cumul des mandats

1) L'interdiction du cumul d'un mandat exécutif local et un mandat de député (national/européen) ou sénateur.

2) La limitation du cumul des mandats locaux, comme suit :

- Deux mandats locaux au maximum (cette règle s'applique aux conseillers régionaux, départementaux, municipaux)
- Une seule fonction exécutive : les fonctions de Maire sont strictement incompatibles avec celle de Président de CD, CR (les fonctions d'adjoints et de Vice-Président ne sont pas prises en compte).
- Les mandats communautaires sont exclus de la règle du non cumul

Ex : Le Maire peut être à la fois Président de communauté et conseiller régional (1 seule fonction exécutive)

Ex : Le Président d'un CD peut être à la fois adjoint au Maire, président de communauté et conseiller régional (1 seule fonction exécutive).

Tant qu'il n'est pas mis fin à l'incompatibilité, l'élu ne perçoit aucune indemnité attaché au dernier mandat acquis ou renouvelé.

Un élu en situation de cumul dispose de **30 jours** à compter de la date de l'élection **pour démissionner de l'un des mandats** qu'il détenait antérieurement. À défaut d'option, c'est son mandat le plus ancien qui prend fin de plein droit. En cas de démission du dernier mandat acquis, le mandat le plus ancien prendra également fin de plein droit : l'élu perdra alors deux mandats.



Obligations de transparence

Les élus doivent adresser à la Haute autorité de la transparence de la vie publique (HATVP) :

- Une déclaration de situation patrimoniale
- Une déclaration d'intérêt

Elus concernés :

- les maires des communes de + de 20 000 habitants et les présidents d'EPCI de même taille (ou dont le montant des recettes de fonctionnement est supérieur à 5 M€) ;
- les adjoints et les vice-présidents des EPCI de + de 100 000 habitants détenant une délégation de fonction ou de signature.



HATVP 

HAUTE AUTORITÉ
POUR LA TRANSPARENCE
DE LA VIE PUBLIQUE

Obligations de transparence

La **déclaration de patrimoine** est une « *photographie* » de ce que possède l'élu (immeubles, assurances vie, parts sociales, comptes bancaires, véhicules...) à la date de la déclaration.

La **déclaration d'intérêts** recense quant à elle, l'ensemble des activités professionnelles, fonctions, mandats, participations (*les siennes et celles de son conjoint*). Elle vise à prévenir tout risques de conflits d'intérêts.

Elles doivent être **faites dans les 2 mois suivant l'entrée en fonction** (*date du premier conseil municipal*), **et en cours de mandat en cas de modification importante de la situation patrimoniale ou d'intérêts**. Les élus sortants doivent également s'en acquitter 1 mois au plus tard avant la fin du mandat.

Le défaut de déclaration est puni de 3 ans de prison et 45 000 € d'amende, assortie éventuellement de la privation des droits civiques, de l'interdiction d'exercer une fonction publique et d'une peine d'inéligibilité (**art. 131-26 et 27 du Code pénal**)



HATVP 

HAUTE AUTORITÉ
POUR LA TRANSPARENCE
DE LA VIE PUBLIQUE

Obligations de transparence (emplois familiaux)

PRECISION quant à l'interdiction des emplois familiaux

Un maire (ou président d'EPCI) ne peut pas employer dans son cabinet des membres de sa famille :

- Conjoint
- partenaire de PACS ou concubin
- parents et enfants (*les siens et ceux de son conjoint, partenaire ou concubin*).

En cas de recrutement de tout autre membre de sa famille, l'élu est tenu d'en faire la déclaration à la HATVP.

Toute infraction à cette règle est passible de 3 ans de prison et 45 000 € d'amende, et les salaires devront être remboursés.



HATVP 

HAUTE AUTORITÉ
POUR LA TRANSPARENCE
DE LA VIE PUBLIQUE



GARANTIES PROFESSIONNELLES






Les garanties professionnelles

En dehors des incompatibilités prévues par la loi, tout élu peut choisir de mener de front son mandat électif et son activité professionnelle ou de mettre cette dernière entre parenthèses le temps du mandat. Dans tous les cas, vous bénéficiez de garanties.

Deux hypothèses peuvent donc se présenter :

- 1) La suspension de l'activité professionnelle pour l'exercice du mandat
 - 2) La conciliation du mandat avec l'exercice d'une activité professionnelle
-



Suspension d'activité au profit du mandat

L'élu choisit ici de mettre temporairement un terme à son activité professionnelle pour se consacrer, de manière exclusive à son ou ses mandat(s). Sa situation va être différente selon qu'il est salarié de droit privé **(1)** ou agent public, titulaire ou contractuel **(2)**.



Suspension d'activité au profit du mandat

1) L'élu salarié de droit privé

Les maires, les présidents d'EPCI à fiscalité propre, les adjoints au maire de commune de + de 10 000 habitants, les vice-présidents des communautés de communes de + de 10 000 habitants, et des autres EPCI à fiscalité propre, **peuvent bénéficier d'une suspension de plein droit de leur contrat de travail**, à condition de justifier d'une ancienneté minimale d'un an chez leur employeur à la date de l'entrée en fonction. Dans les autres cas, l'employeur est libre d'accorder ou non la suspension du contrat de travail.


La demande se fait par LRAR et prend effet 15 jours après réception du courrier par l'employeur.

Pendant la durée de la suspension, le salarié n'est pas rémunéré et n'acquiert pas de droit à congés payés, ni ancienneté.

A l'expiration du mandat, y compris après un premier renouvellement, l'élu retrouve son emploi ou un emploi analogue assorti d'une rémunération équivalente, dans les deux mois suivants la date à laquelle il a avisé son employeur.

Le salarié peut bénéficier d'un stage de remise à niveau, d'une formation professionnelle, d'un bilan de compétence.

La loi Engagement et Proximité a prévu l'organisation d'un entretien entre le salarié élu et son employeur en début de mandat pour fixer les modalités de conciliation entre l'activité professionnelle et l'exercice du mandat, et l'information de l'employeur sur les dispositions relatives au statut de l'élu.



Suspension d'activité au profit du mandat

2) L' élu fonctionnaire

S'agissant des fonctionnaires, les garanties diffèrent selon que l'agent est fonctionnaire titulaire ou contractuel.

- **Le fonctionnaire titulaire**

Deux options sont possibles : la détachement ou la mise en disponibilité

Le détachement : tous fonctionnaires de l'une des trois fonctions publiques peut demander à être détaché pour remplir sa fonction élective. Il est de droit si il s'agit d'un mandat de maire, de président d'EPCI à fiscalité propre, d'adjoint au maire des communes de + de 10 000 habitants, de vice présidents de communauté de communes de + de 10 000 habitants, et des autres EPCI à fiscalité propre.


Dans les autres cas, il est accordé, sous réserves des nécessités du service.

Le fonctionnaire détaché ne perçoit plus aucune rémunération mais continue à bénéficier dans son corps ou cadre d'emploi d'origine, de ses droits à l'avancement ou à la retraite.

Au terme de leur mandat, les fonctionnaires élus sont réintégrés selon les conditions de droit commun,

La mise en disponibilité : Dans cette position, l' élu cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite.

La mise en disponibilité est accordée de droit pendant la durée de leur mandat et sur leur demande, aux fonctionnaires territoriaux ou de l'Etat qui exercent un mandat d' élu local.



Suspension d'activité au profit du mandat

- Le fonctionnaire non titulaire

S'agissant des fonctionnaires non titulaires, il convient de se référer aux dispositions du code du travail (**L. 3142-64 du code du travail**) relatives à la suspension du **contrat du salarié** qui justifie d'un an d'ancienneté, lesquelles s'appliquent aux « *agents non titulaires de l'Etat, des collectivités territoriales, et de leurs établissements publics, ainsi qu'aux personnels des entreprises publiques, sauf s'ils bénéficient de dispositions plus favorables* ».



La conciliation du mandat avec une activité professionnelle

Le statut prévoit des facilités afin de permettre à l' élu d'exercer conjointement ses deux activités. Deux modalités principales sont prévues pour organiser un déguement du temps de travail.

1) Les autorisations d'absence

Toute personne qui emploie un *élu membre d'un conseil municipal, d'un conseil de communauté d'agglomération, urbaine, et de métropole*, doit lui accorder des **autorisations d'absence** afin qu'il puisse se rendre et assister aux réunions des organismes dans lesquels il siège.

Sont concernées : les séances plénières des assemblées délibérantes, les commissions dont l' élu est membre, les assemblées délibérantes et les bureaux des organismes où l' élu a été désigné pour représenter la collectivité.

L' élu doit prévenir son employeur au plus tôt dès qu'il a connaissance de la date de la réunion en lui précisant la durée de son absence.

2) Les crédits d'heures

Les élus bénéficient également de crédits d'heures leur permettant de bénéficier de **temps pour préparer leur réunion et administrer la commune ou l'établissement** . Sont ici concernés les mêmes élus qu'évoqués précédemment. Ce temps est accordé sous forme de forfait trimestriel de crédits d'heures et varie selon la démographie de la commune et les fonctions électives. **Une majoration** de ces crédits est possible, dans la limite de 30 % par élu, par délibération du CM dans les communes « *chefs lieux de département, d'arrondissement, de canton, dans les communes sinistrées, dans les communes classées (...)* ».

Pour bénéficier de ce crédit d'heures, l' élu doit en faire la demande à son employeur par écrit, au moins trois jours à l'avance, en précisant la date et la durée du crédit sollicité. L'employeur est tenu de faire droit à cette demande et ne peut contrôler l'usage qui est fait du crédit d'heures dès lors que le forfait n'est pas dépassé.



La conciliation du mandat avec une activité professionnelle

PRECISIONS

Le temps d'absence accordé au titre de l'autorisation d'absence ou du crédit d'heures est assimilé à du temps de travail effectif pour le calcul de l'ancienneté, des droits à congés payés et des droits aux prestations sociales.

En revanche, l'employeur n'est pas tenu de les rémunérer. L'élu qui subit dans ce cas une perte de revenus peut demander à la collectivité une compensation financière, laquelle est toutefois limitée.



REGIME INDEMNITAIRE ET FISCAL





Les indemnités de fonction

Le conseil municipal doit arrêter, par délibération, dans les 3 mois suivant son renouvellement, le montant des indemnités des élus.

1) Les conditions d'attribution

Des indemnités de fonction peuvent être versées au maire, aux adjoints et aux éventuels conseillers délégués. Les conseillers municipaux des communes de plus de 100 000 habitants peuvent également en bénéficier (**art. L. 2123-20-1 du CGCT**).

L'octroi de l'indemnité à un adjoint ou à un conseiller délégué est **toujours** subordonné à **« l'exercice effectif du mandat »**, ce qui suppose qu'un **arrêté de délégation** ait été pris. Inversement, le retrait par le maire d'une délégation met fin de manière automatique à l'indemnité.

Ces indemnités peuvent se cumuler avec celles qui seraient perçues par un même élu, au sein de l'EPCI dont la commune est membre (art. L. 5211-12) et/ou au sein des organismes extérieurs (*syndicats, SEM...*) où il représente celle-ci.

Une fois votée, les indemnités constituent des **dépenses obligatoires**.



Les indemnités de fonction

2) Les obligations de transparence

La délibération fixant les indemnités des élus intervient dans les trois mois suivant le renouvellement du conseil municipal. Cette décision (*et toutes celles qui, au cours du mandat, porteront sur les indemnités*) doit s'accompagner d'un tableau annexe récapitulant l'ensemble des indemnités allouées aux élus.

La loi impose également la remise aux conseillers municipaux, chaque année avant l'examen du budget, d'un **état nominatif récapitulant l'ensemble des indemnités de toute nature dont bénéficient les élus** « *au titre de tout mandat et de toutes fonctions exercés* » (*conseil municipal, EPCI, syndicats, SEM, etc.*) (art. L. 2123-24-1-1 CGCT).



Les indemnités de fonction

PRECISIONS

À compter du mandat 2020-2026, la modulation des indemnités des élus devient possible dans les communes et EPCI de plus de 50 000 habitants **en fonction de leur présence ou non « *aux séances de l'assemblée délibérante ou aux réunions des commissions dont ils sont membres* ».**

Les modalités de cette modulation devront être fixées par le règlement intérieur de l'assemblée. **La réduction éventuelle ne peut dépasser 50 % de l'indemnité** pouvant être allouée (art. L. 2123-24-2 et L. 5211-12-2 du CGCT).



Les indemnités de fonction

3) La détermination du montant de l'indemnité

Dans toutes les communes, **l'indemnité du maire** est, de droit, et sans débat **fixée au maximum**. Toutefois, le maire peut soit toucher l'intégralité de l'indemnité prévue, soit faire adopter une délibération la fixant à un montant inférieur.

S'agissant des indemnités allouées aux adjoints et aux conseillers municipaux, le conseil municipal détermine leur montant, dans la limite **de deux maxima** :

- **l'enveloppe globale indemnitaire** autorisée en fonction de la taille de la commune (*correspondant à l'addition des indemnités maximales du maire et des adjoints*) ;
 - **le montant maximal autorisé en fonction du mandat détenu**. Ces montants (*exprimés en % de l'indice brut 1027 de rémunération de la fonction publique*) sont fixés aux articles L. 2123-23 (*maire*) et L. 2123-24 (*adjoints*) du CGCT.
-

	Maire		Adjoint	
Population totale	Taux maximal (en % de l'IB 1027)*	Indemnité brute mensuelle (en € - arrondi)	Taux maximal (en % de l'IB 1027)*	Indemnité brute mensuelle (en € - arrondi)
Inférieure à 500	25,5	992	9,9	385
500 à 999	40,3	1 567	10,7	416
1 000 à 3 499	51,6	2 007	19,8	770
3 500 à 9 999	55	2 139	22	856
10 000 à 19 999	65	2 528	27,5	1 069
20 000 à 49 999	90	3 500	33	1 283
50 000 à 99 999	110	4 278	44	1 711
100 000 à 200 000	145	5 640	66	2 576
Supérieure à 200 000			72,5	2 820

*Indice brut mensuel 1027 depuis le 1^{er} janvier 2019 : 3889,40 €.

Les indemnités de fonction



Les indemnités de fonction

Au sein de l'enveloppe globale, si les maximums ne sont pas servis au maire et aux adjoints, **il est possible de verser** :

- des indemnités supérieures au plafond aux adjoints individuellement, sous réserve que leur montant ne dépasse pas l'indemnité maximale susceptible d'être allouée au maire ;
- une indemnité aux conseillers délégués dans les mêmes limites ;
- une indemnité aux conseillers municipaux dans la limite de 6 % de l'indice brut.

Des majorations peuvent être votées dans les communes chefs-lieux ; les communes sinistrées ; les communes classées station de tourisme ; celles dont la population, depuis le dernier recensement, a augmenté à la suite de la mise en route de travaux publics d'intérêt national tels que des travaux d'électrification ; celles qui ont perçu (*une fois les trois dernières années*) la dotation de solidarité urbaine (DSU).

L'application de majorations aux indemnités doit faire l'objet d'un vote distinct de celui de la fixation de leur montant initial.

Enfin, **l'élu qui détient d'autres mandats ou représente sa collectivité au sein de divers organismes** ne peut pas recevoir, pour l'ensemble de ses fonctions, **plus d'une fois et demie le montant de l'indemnité parlementaire, soit 8 434 € (au 1er janvier 2019)**. Cette part écrêtée est reversée au budget de la personne publique au sein de laquelle l'élu exerce le plus récemment un mandat ou une fonction.



Les indemnités de fonction

PRECISIONS : Les autres frais et avantages

Frais de représentation : le conseil municipal peut allouer au maire une indemnité pour couvrir les dépenses qu'il engage dans le cadre de ses fonctions (*réceptions et manifestations publiques...*)

Logement de fonction : aucun élu municipal, y compris le maire, ne peut y prétendre.

Véhicule de fonction : aucun texte n'autorise la mise à disposition d'un véhicule dont l'élu pourrait se servir pour ses déplacements privés. Il peut utiliser, dans le cadre de ses fonctions, un véhicule de service, y compris avec chauffeur.

Frais de transports et de séjour : les élus ont droit au remboursement des frais que nécessite l'exécution des mandats spéciaux et des frais engagés pour se rendre aux réunions des organismes où ils représentent leur commune, lorsque la réunion a lieu hors du territoire de celle-ci. Lorsqu'ils sont en situation de handicap, s'ajoute le remboursement des frais spécifiques de déplacement, d'accompagnement et d'aide technique.

Frais de garde ou d'assistance : la commune rembourse les frais de garde d'enfants et d'accompagnement des personnes à charge engagés par les élus pour participer aux réunions du conseil municipal, des commissions dont ils sont membres et des organismes où ils représentent la commune. Une aide financière peut être accordée au maire et aux adjoints qui rémunèrent des services de garde ou d'assistance à domicile au moyen du CESU.

Bureautique : les frais d'utilisation d'un téléphone mobile ou d'un abonnement internet personnel ne sont pas remboursables. En revanche, la commune peut mettre à la disposition des élus des téléphones, ordinateurs, tablettes et leur connexion.



La fiscalisation des indemnités de fonction

Les indemnités de fonction sont « *imposables à l'impôt sur le revenu suivant les règles applicables aux traitements et salaires* »

Les indemnités soumises à l'impôt sur le revenu (IR) sont :

- les indemnités de fonction, éventuellement majorées, versées par les collectivités territoriales,
 - les indemnités de fonction versées par les EPCI ou les établissements publics locaux,
 - les rémunérations versées par les SEM, SPL...
-



PROTECTION SOCIALE ET DROIT A LA RETRAITE





La protection sociale

1) La sécurité sociale des élus

Depuis le 1^{er} janvier 2013, tous les élus, tous les élus des communes et des EPCI sont affiliés au régime général de Sécurité sociale de leur lieu de résidence pour l'ensemble des risques assurance maladie, invalidité, décès, assurance vieillesse, allocations familiales, accidents du travail et maladie professionnelle, à l'exception des fonctionnaires détachés qui restent régis par les règles spéciales de leur statut.

Néanmoins, tous les élus ne cotisent pas, et pas de la même manière.



La protection sociale

2) Les cotisations sociales

Lorsque l'ensemble des indemnités de fonctions brutes d'un élu **dépasse 50 % du plafond annuel** de la Sécurité sociale, elles sont assujetties, dès le 1^{er} euro, aux cotisations et contributions sociales.

Lorsque l'ensemble des indemnités de fonctions brutes d'un élu est **inférieur à 50 % du plafond** annuel de la Sécurité sociale, seules les contributions de CGS et de CRDS sont dues.

Par dérogation, les indemnités de fonction des maires, adjoints au maire des communes de plus de 10 000 habitants, membres du conseil d'une communauté de communes, d'agglomération ou urbaine qui ont cessé toutes activités professionnelles, et qui ne relèvent plus à titre obligatoire, d'un régime de sécurité sociale, sont soumises aux cotisations, même lorsqu'elles sont inférieures à la moitié du plafond annuel.



La protection sociale

3) Les droits aux prestations

Tous les élus, qu'ils cotisent ou non, ont droit aux prestations en nature du risque maladie, maternité, accident du travail, et maladies professionnelles, aux prestations de la branche famille (ex: allocation rentrée scolaire...).

Toutefois, seuls les élus qui cotisent se constituent des droits en matière de retraite, d'indemnités journalières, d'assurances décès, de pensions d'invalidité



Le régime de retraite

Les élus bénéficient de trois niveaux de retraite, qui peuvent, selon les cas, se cumuler.

- La retraite complémentaire obligatoire : l'IRCANTEC
 - La retraite par rente : retraite facultative (FONPEL/ CAREL)
 - Le régime général de base de la sécurité sociale
-



PROTECTION FONCTIONNELLE





La protection fonctionnelle

Les élus locaux peuvent bénéficier de la protection de leur collectivité s'ils sont victimes d'attaques ou de menaces dans l'exercice de leur mandat, ou s'ils sont poursuivis pénalement.

Certaines conditions légales sont à remplir.

Le libellé du Code général des collectivités territoriales vise le **maire** ainsi que l' élu municipal le suppléant ou ayant reçu une délégation (le président et les vice-présidents dans le cadre d'un EPCI).

Toutefois, à plusieurs reprises, le Conseil d'État a affirmé que l'obligation de la collectivité d'accorder à un agent public la protection fonctionnelle relève d'un **principe général du droit** qui s'applique à tous les agents quel que soit le mode d'accès à leurs fonctions. L'ensemble des élus locaux pourraient donc bénéficier de la protection fonctionnelle, sous réserve d'être mis en cause en raison de leur qualité d' élu.

C'est **uniquement au titre du mandat que la protection est due**. Ainsi, un maire qui siège dans une instance au sein de laquelle il a été nommé par une autre collectivité ne peut prétendre à la protection de sa commune, quand bien même cette instance se prononce sur des questions touchant à la vie communale.



La protection fonctionnelle

La protection fonctionnelle joue dans trois situations :

- lorsque l'élu local est victime d'un accident dans l'exercice de ses fonctions,
 - lorsque l'élu ou ses proches subissent des violences ou des outrages résultant de la qualité d'élu local,
 - lorsque l'élu local fait l'objet de poursuites (civiles ou pénales) pour des faits se rattachant à l'exercice de ses fonctions ou lorsque sa gestion est contrôlée par la chambre régionale des comptes.
-



La protection fonctionnelle

Les collectivités locales versent directement aux praticiens, pharmaciens, auxiliaires médicaux, fournisseurs et établissements le montant des prestations afférentes à l'accident dont les élus ont été victimes. Ces prestations sont calculées selon les tarifs appliqués en matière d'assurance maladie.

En outre, l'engagement de la responsabilité de la collectivité emporte réparation intégrale des préjudices subis, quelles qu'en soit l'importance et la nature : perte de revenus, préjudice esthétique, troubles dans les conditions d'existence, souffrances physiques, douleur morale et dommages aux biens liés à l'exercice des fonctions. Le conjoint, les descendants et les ascendants lésés sont eux aussi susceptibles de recevoir une compensation.

Limites à la responsabilité de la collectivité :

La responsabilité de la collectivité peut toutefois être atténuée voire dérogée, selon les circonstances propres à chaque espèce, s'il y a eu **faute ou imprudence de la part de la victime**.

Le dispositif légal actuel permet ainsi à la collectivité de s'assurer que sa responsabilité, et donc son budget, ne puisse être engagée que si l'élue a subi un dommage survenu au titre d'une activité présentant un lien avec les compétences et les intérêts de la commune.



La protection fonctionnelle

*Actu : La loi Engagement et Proximité pose l'obligation pour toutes les communes de souscrire deux types de contrat d'assurance couvrant la **protection juridique des maires, adjoints et élus ayant reçu une délégation**, l'**assistance psychologique** et les coûts qui en résultent.*

*Ces assurances couvriront les poursuites pénales pour des faits sans faute personnelle de l'élu et les **violences, menaces et outrages** dont il pourrait être victime. L'État compensera ces dépenses obligatoires dans les communes de moins de 3500 habitants, en fonction d'un barème.*



DROIT A LA FORMATION





Le droit à la formation

Les élus locaux bénéficient d'un droit à la formation (**art. L. 2123-12 du CGCT**). Dans les trois mois suivant son renouvellement, le conseil municipal doit délibérer sur l'exercice de ce droit.

Une délibération doit déterminer les orientations et les crédits ouverts à ce titre. **Le montant prévisionnel des dépenses de formation doit au minimum s'élever à 2 % du montant total des indemnités de fonction allouées, dans la limite de 20 % de ces mêmes indemnités.** Il s'agit d'une dépense obligatoire.



Merci de votre attention !