



Collaborateur de cabinet

Le poste de collaborateur de cabinet est particulier dans la fonction publique territoriale. Contrairement aux fonctionnaires titulaires, il s'agit d'un **emploi non permanent et politique**, créé pour accompagner les élus dans l'exercice de leurs responsabilités.

Thématiques

Rôle et missions	2
Le collaborateur de cabinet : un emploi discrétionnaire ... ?	2
1 – La limite selon le nombre d'habitants et le nombre d'agents	3
2 – La limite budgétaire	4
3 – La limite des liens familiaux	4
Recrutement	5
1 – Les conditions de recrutement	5
2 – Modalités de recrutement	6
i. Recrutement d'un fonctionnaire	6
ii. Recrutement d'un agent contractuel.....	7
3 – Procédure de recrutement.....	7
Le contrat liant le collaborateur et l'autorité territoriale	8
La fin de fonctions	10
1 – En cours de mandat : le licenciement	10
2 – En fin de mandat : le non-renouvellement	11

Rôle et missions

Le poste de collaborateur de cabinet nécessite un engagement personnel déclaré, au service des principes et objectifs guidant l'action de l'autorité politique, ainsi qu'une relation de confiance personnelle d'une nature différente de celle résultant de la subordination hiérarchique du fonctionnaire à l'égard de son supérieur¹.

Il est directement rattaché à l'autorité territoriale. Il a une mission de conseil de l'autorité territoriale et aide à la préparation des décisions.

Le collaborateur de cabinet ne rend compte qu'à l'autorité territoriale auprès de laquelle il est placé, laquelle décide des conditions et des modalités d'exécution du service accompli auprès d'elle².

Son rôle peut l'amener notamment à :

- Collaborer avec les différents services de l'administration ;
- Lier l' élu, les services de l'administration et les partenaires extérieurs ;
- Contribuer à la rédaction de discours, notes, communiqués, et peut organiser la communication institutionnelle et politique de l' élu ;
- Suivre les dossiers et veiller à la bonne exécution des décisions prises par l'autorité territoriale.

Le cabinet de collaborateur peut être composé d' :

- Un directeur de cabinet ;
- Un chef de cabinet ;
- Un ou plusieurs emplois d'assistants ;
- Un ou plusieurs emplois de chargés de missions ;
- Un ou plusieurs chargés de communication.

¹ Conseil d'Etat, 26 janvier 2011, n°329237

² Article L.333-10 du Code général de la fonction publique

Le collaborateur de cabinet : un emploi discrétionnaire ... ?

« Pour former son cabinet, l'autorité territoriale d'une collectivité ou d'un établissement public peut **librement** recruter un ou plusieurs collaborateurs et mettre **librement** fin à leurs fonctions »³.

Les collectivités et établissements publics ont la possibilité et le droit de constituer un cabinet, sous réserve de respecter certaines limites.

1 – La limite selon le nombre d'habitants et le nombre d'agents

Pour les **communes**⁴ :

Nombre d'habitants	Effectif maximum
Moins de 20 000 habitants	1
De 20 000 à 40 000 habitants	2
De 40 001 à 400 000 habitants	+ 1 pour chaque tranche supplémentaire de 1 à 45 000 habitants
Plus de 400 000 habitants	+ 1 pour chaque tranche supplémentaire de 1 à 80 000 habitants

Pour les **établissements publics administratifs**⁵ :

Nombre d'agents	Effectif maximum
Moins de 200 agents	1
200 agents et plus	2

Pour les **communautés urbaines, communautés d'agglomération et métropoles**⁶ :

Nombre d'agents	Effectif maximum
Moins de 200 agents	1
De 200 à 499 agents	3
De 500 à 3 000 agents	+ 2 pour chaque tranche supplémentaire de 1 à 500 agents
Plus de 3 000 agents	+ 1 pour chaque tranche supplémentaire de 1 à 1 000 agents

³ Article L.333-1 du CGFP

⁴ Article R.333-6 du CGFP

⁵ Article R.333-9 du CGFP

⁶ Article R.333-10 du CGFP

2 – La limite budgétaire

« Aucun recrutement de collaborateur de cabinet ne peut intervenir en l'absence de crédits disponibles au chapitre budgétaire et à l'article correspondant.

L'inscription du montant des crédits affectés à de tels recrutements doit être soumise à la décision de l'organe délibérant »⁷.

3 – La limite des liens familiaux

Il est interdit à une autorité territoriale de compter parmi les membres de son cabinet :

- 1° Son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou concubin ;
- 2° Ses parents ou les parents de son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou concubin ;
- 3° Ses enfants ou les enfants de son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou concubin.

La violation de cette interdiction emporte de plein droit la cessation du contrat⁸. L'interdiction vise l'emploi et pas seulement le recrutement. Un changement dans la situation personnelle du collaborateur de cabinet peut en effet le conduire à entrer dans le champ d'application de l'interdiction⁹.

⁷ Article R.333-2 du CGFP

⁸ Article L.333-2 du CGFP

⁹ Circulaire NOR : INTB1725998C, portant sur les dispositions relatives aux emplois de collaborateurs de cabinet des collectivités territoriales issues des lois du 15 septembre 2017 pour la confiance dans la vie publique du 19 octobre 2017

Recrutement

La « qualité de collaborateur de cabinet d'une autorité territoriale est incompatible avec l'affectation à un emploi permanent »¹⁰. Dès lors, l'agent ne pourra pas être recruté en tant que fonctionnaire et son contrat, en tant que collaborateur de cabinet, ne pourra jamais donner lieu à un contrat à durée indéterminée¹¹.

- Il est recruté en tant qu'agent contractuel, sur un CDD, régi par le décret n°88-145 du 15 février 1988.

L'agent fonctionnaire au sein d'une administration peut être recruté par le biais du détachement, mais il sera tout de même soumis au décret n°88-145¹² et aux dispositions du CGFP relatives aux agents contractuels.

1 – Les conditions de recrutement

Les collaborateurs de cabinet doivent remplir les conditions suivantes¹³ :

- Jouir de ses droits civiques ;
- Ne pas avoir de mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire incompatibles avec l'exercice des fonctions ;
- Ne pas avoir fait l'objet d'une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions, quelle que soit la nationalité de l'agent (française, étrangère ou apatride) ;
- Justifier d'une situation régulière au regard du code du service national de l'État dont l'agent est ressortissant, lorsqu'il est de nationalité étrangère ;
- Les conditions de santé particulières exigées pour l'exercice de certaines fonctions ;
- Produire, le cas échéant, les certificats de travail attestant de l'ancienneté dans les services publics ;
- Être en situation régulière au regard des lois sur l'immigration pour les agents de nationalité étrangère.

Sous réserve des exceptions légalement prévues par des dispositions spéciales, la limite d'âge des agents contractuels est fixée à soixante-sept ans.

Toutefois, l'agent contractuel occupant un emploi auquel s'applique la limite d'âge mentionnée ci-dessus ou une limite d'âge qui lui est égale ou supérieure peut, **sur autorisation**, être maintenu en fonctions jusqu'à l'âge de soixante-dix ans. En cas de refus, la décision doit être motivée.

¹⁰ Article R.333-1 du CGFP

¹¹ Question écrite n°21638 publiée le 09/02/2006 au JO, réponse publiée le 06/04/2006

¹² CAA de Nancy, 3ème chambre - formation à 3, 7 avril 2016, n°14NC01685

¹³ Article R.331-2 du CGFP

Le bénéfice cumulé de ce maintien en fonctions et des reculs de limite d'âge prévus à l'article L. 556-12 ne peut conduire l'agent contractuel à être maintenu en fonctions au-delà de soixante-dix ans¹⁴.

La limite d'âge des agents contractuels est, le cas échéant, reculée conformément aux dispositions des articles L. 556-2 et L. 556-3, sans préjudice des règles applicables en matière de recrutement, de renouvellement et de fin de contrat¹⁵.

2 – Modalités de recrutement

i. Recrutement d'un fonctionnaire

Deux possibilités s'offrent au fonctionnaire souhaitant occuper un poste de collaborateur de cabinet : le détachement ou la disponibilité.

- **Détachement**

Il est possible pour le fonctionnaire d'être détaché :

- De sa collectivité d'origine au poste de collaborateur de cette même collectivité¹⁶ ;
- De sa collectivité d'origine au poste de collaborateur d'une autre collectivité ou établissement public.

Le fonctionnaire ainsi détaché est recruté **en tant qu'agent contractuel**.

- **Disponibilité**

Rappel : « La disponibilité est la position du fonctionnaire qui, placé **hors son administration d'origine**, cesse de bénéficier, dans cette position, de ses droits à l'avancement et à la retraite. »

- **Article L.514-1 du CGFP**

Au regard des différentes catégories de disponibilités, la disponibilité pour convenances personnelles peut être octroyée, sous réserve des nécessités de service. Elle reste donc à l'appréciation de l'autorité territoriale.

Le fonctionnaire ainsi mis en disponibilité ne peut pas occuper le poste de collaborateur de cabinet au sein de son administration d'origine¹⁷.

¹⁴ Article L.556-11 du CGFP

¹⁵ Article L.556-12 du CGFP

¹⁶ Réponse publiée au JO du 28 juillet 2003, page 6057, question écrite n°736

¹⁷ Article L.514-1 du CGFP ; CAA de Lyon, 1^{er} chambre, 20 décembre 1989, n°89LY00486

ii. Recrutement d'un agent contractuel

La collectivité ou l'établissement public peut recruter un agent contractuel pour occuper ce poste. L'agent doit remplir les conditions de recrutement¹⁸.

L'agent contractuel, qui est en CDI, peut demander à bénéficier d'un congé non rémunéré pour convenances personnelles, dans la mesure compatible avec l'intérêt du service¹⁹. Ce congé est accordé pour une durée maximale de cinq ans renouvelable, dans la limite d'une durée totale de dix années pour l'ensemble des contrats avec les administrations. La demande initiale de ce congé doit être adressée à l'autorité territoriale par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au moins deux mois avant le début du congé.

Pour l'agent contractuel en CDD, la nomination entraîne la fin de son contrat initial avec son administration d'origine.

3 – Procédure de recrutement

Rappel : « *Aucun recrutement de collaborateur de cabinet ne peut intervenir en l'absence de crédits disponibles au chapitre budgétaire et à l'article correspondant.*

L'inscription du montant des crédits affectés à de tels recrutements doit être soumise à la décision de l'organe délibérant. »

- **Article R.333-2 du CGFP**

Il appartient à l'organe exécutif de définir le nombre et la nature des emplois des collaborateurs affectés auprès de son cabinet, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur²⁰.

Les emplois de collaborateur de cabinet ne sont pas soumis à l'obligation de vacances ou créations d'emplois²¹.

Ces emplois ne doivent pas apparaître dans la hiérarchie de l'administration²², ce qui fonde la pratique consistant à ne pas l'intégrer dans l'organigramme fonctionnel des services, ou à le représenter dans un encadré séparé rattaché à l'exécutif.

L'autorité territoriale devra inviter l'assemblée délibérante à créer l'emploi au tableau des effectifs de la collectivité ou de l'établissement.

¹⁸ Voir *supra*, article R.331-2 du CGFP

¹⁹ Article 17 du décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale

²⁰ Tribunal administratif de Lyon, du 24 octobre 1991, *Syndicat Interco CFDT du Rhône*

²¹ Question écrite n°36696 du 10 décembre 1990, réponse au JO du 29 avril 1991, p. 1752

²² Question écrite n°114480 au JO 20/09/2011

Le contrat liant le collaborateur et l'autorité territoriale

Le collaborateur de cabinet est recruté par contrat, définissant les fonctions exercées par l'intéressé et le montant de sa rémunération ainsi que les éléments qui servent à la déterminer²³.

Ce contrat doit être transmis au contrôle de légalité²⁴.

La rémunération individuelle de chaque collaborateur de cabinet est fixée par l'autorité territoriale²⁵. Elle comprend :

- Un traitement indiciaire ;
- L'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement y afférents ;
- Des indemnités, le cas échéant.



Le traitement indiciaire ne peut en aucun cas être supérieur à 90 % du traitement correspondant soit :

- à l'indice terminal de l'emploi administratif fonctionnel de direction le plus élevé de la collectivité ou de l'établissement occupé par un fonctionnaire ;
- à l'indice terminal du grade administratif le plus élevé détenu par un fonctionnaire en activité dans la collectivité ou l'établissement.

Le montant des indemnités ne peut en aucun cas être supérieur à 90 % du montant maximum du régime indemnitaire institué par l'assemblée délibérante de la collectivité ou de l'établissement et servi à l'emploi de référence mentionné ci-dessus.

En cas de vacance dans l'emploi ou le grade retenu, le collaborateur de cabinet conserve à titre personnel la rémunération fixée conformément à ce qui est souligné ci-dessus.

Le montant de **l'indemnité de résidence** et le **supplément familial de traitement** est déterminé dans les mêmes conditions que les agents contractuels²⁶.

Concernant les indemnités, cette attribution est laissée à la libre appréciation de l'autorité territoriale²⁷.

²³ Article R.333-4 du CGFP

²⁴ Article L.2131-2 du Code général des collectivités territoriales

²⁵ Article 7 du décret n°87-1004 du 16 décembre 1987 relatif aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales

²⁶ Question écrite n°110038, publiée au JO le 14/11/2006, réponse publiée le 27/03/2007

²⁷ *Idem*

L'exercice des fonctions de collaborateur de cabinet ne donne droit à la perception d'aucune autre rémunération accessoire²⁸.

Dérogation pour les fonctionnaires détachés : Il est possible de maintenir la rémunération annuelle perçue par le **fonctionnaire** détaché dans son dernier emploi lorsque la règle des 90% aboutit à une situation moins favorable que celle qui était la sienne antérieurement²⁹. Il est nécessaire que la décision de recrutement du collaborateur fasse alors mention de ce maintien (*appelée aussi « clause de sauvegarde »*).

*Le **projet de décret** relatif aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales a reçu un avis favorable devant le CSFPT, le 10 décembre 2025.*

*Le projet vise à tenir compte des effets de la réforme de l'encadrement supérieur pour les collaborateurs de cabinet, en modifiant les règles de calcul de leur **rémunération**.*

*Sur le **plan indiciaire**, il est ainsi proposé de déterminer le montant plafond de la rémunération des collaborateurs de cabinet par référence au classement par niveaux des emplois fonctionnels de direction des collectivités territoriales, à l'aide de pourcentages dégressifs par rapport au nouvel indice brut terminal 2074 (**respectivement 90 %, 80 %, 73 % et 65 % pour le 1^{er} niveau, 2^{ème} niveau, 3^{ème} niveau et 4^{ème} niveau**).*

*Sur le **plan indemnitaire**, l'adaptation consiste à retenir le principe d'un plafond fixé à **90% du montant du RIFSEEP des administrateurs territoriaux adopté par l'assemblée délibérante**.*

Un logement de fonction par nécessité absolue de service, un véhicule et des frais de représentation peuvent être attribués à **un seul emploi** de :

- Collaborateur de cabinet du président de conseil départemental ;
- Collaborateur de cabinet du président de conseil régional ;
- Collaborateur de cabinet d'un maire ou d'un président d'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants³⁰.

²⁸ Article 9 du décret n°87-1004 du 16 décembre 1987 relatif aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales ; CAA de Marseille, 2e chambre, du 20 mars 2001, n°98MA02079

²⁹ Article 8 du décret n°87-1004 du 16 décembre 1987 relatif aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales

³⁰ Article 6, II., du décret n°2022-250 du 25 février 2022 portant diverses dispositions d'application du code général de la fonction publique ; Article L.721-3 du CGFP

La fin de fonctions

1 – En cours de mandat : le licenciement

L'autorité territoriale peut mettre fin, en cours de mandat, aux fonctions du collaborateur de cabinet. Cependant, cette décision vaut licenciement, de sorte que certaines garanties doivent être respectées.

- Information de son droit à communication de son dossier administratif³¹ ;
- Entretien préalable³² ;
- Un délai raisonnable entre la communication de son dossier et l'entretien (*au moins cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation*)³³.

Il est recommandé que la décision soit motivée, en droit et en fait³⁴. Elle peut être motivée :

- Par l'existence d'une divergence d'objectifs et une dissension sur les politiques à suivre entre le maire et le collaborateur³⁵ ;
- Par la rupture des liens de confiance entre le maire et le collaborateur³⁶.

Le juge appréciera que « la décision mettant fin aux fonctions d'un collaborateur de cabinet ne repose pas sur un motif matériellement inexact ou une erreur de droit et n'est pas entachée de détournement de pouvoir »³⁷.

La décision doit lui être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre, avec mention des voies et délais de recours.

Elle doit préciser la date d'effet du licenciement, tenant compte des congés et du délai de préavis auquel il a droit.

Remarque : la commission consultative paritaire n'a pas à être consultée pour le licenciement des collaborateurs de cabinet³⁸.

³¹ CE, 11 décembre 2000, n°202573

³² Article 42 du décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale

³³ *Idem*

³⁴ CAA de Marseille, 8^{ème} chambre, 07/05/2013, n°10MA03374 ; CAA de Bordeaux, 3^{ème} chambre, 24/05/2018, n°16BX02120 et 16BX02205 ; CAA de Paris, 6^{ème} chambre, 19/03/2021, n°20PA00367 – *L'arrêt de la CAA de Bordeaux estime que la décision mettant fin à un tel emploi n'est pas au nombre des décisions imposant la motivation. Les autres arrêts estiment l'inverse.*

³⁵ CE, 28 décembre 2001, Commune de Saint-Jory, n°225189

³⁶ CAA de Marseille, 2^{ème} chambre, 05/12/2019, n°18MA02797

³⁷ CAA de Marseille, 2^{ème} chambre, 28/03/2025, 24MA01123

³⁸ Articles R.272-19 à R.372-21 du CGFP

En cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, une **indemnité de licenciement** peut être versée à l'agent recruté pour une durée déterminée et licencié avant le terme de son contrat, selon les cas³⁹. Elle n'est pas due pour le **fonctionnaire détaché en qualité d'agent contractuel ou en disponibilité**⁴⁰.

Également, les collaborateurs de cabinet ainsi licenciés peuvent bénéficier des dispositions relatives aux agents involontairement privés d'emploi, dès lors qu'ils répondent aux conditions prévues par la Convention Unédic⁴¹.

2 – En fin de mandat : le non-renouvellement

Les fonctions de collaborateur de cabinet prennent **fin au plus tard en même temps que le mandat de l'autorité territoriale qui l'a recruté**⁴².

A la suite du renouvellement des conseils municipaux et communautaires, les contrats cesseront en même temps que le mandat de l'autorité territoriale, soit le jour de l'élection des nouveaux maires et présidents des conseils communautaires.

Par conséquent, l'autorité territoriale qui souhaite conserver un collaborateur de cabinet doit le renommer.

La décision de non-renouvellement n'a pas à être précédée d'une période de préavis⁴³.

Remarque : « La nomination d'une personne n'ayant pas la qualité de fonctionnaire à un emploi de collaborateur de cabinet ne lui donne **aucun droit à être titularisé** dans un grade de la fonction publique territoriale. »

- **Article L.333-7 du CGFP**

³⁹ Article 43 du décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale

⁴⁰ Article 44 du décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale

⁴¹ Question écrite n°02965 au JO du 20/12/2007, réponse du 10/04/2008

⁴² Article R.333-5 du CGFP

⁴³ CAA de Nantes 4ème chambre, 09/04/2010, n°09NT01817, Commune des Agneaux