

## **Le travail politique en mairie. Ethnographie d'élus municipaux et de leurs entourages**

Ma recherche repose sur l'ethnographie de plusieurs mairies de banlieue parisienne<sup>1</sup>, et vise à contribuer à une sociologie de l'institution municipale<sup>2</sup>. En entrant dans les bureaux municipaux, j'ai côtoyé le maire et ses adjoints, les collaborateurs de cabinet et les directeurs généraux, découvrant ainsi la nature profondément collective du travail politique. C'est cette dimension qu'il s'agit d'analyser à travers le concept d' **entourage<sup>3</sup> politico-administratif**, défini comme le groupe d'acteurs municipaux disposant de ressources diverses (relationnelles, informationnelles, scolaires, militantes, etc.) plus importantes et plus durables que celle des autres groupes lui permettant d'imposer et de redéfinir l'ordre institutionnel local. La méthode ethnographique m'incite à discuter les approches « par le haut » des juristes et des politistes et à questionner leurs catégories souvent trop globalisantes (telles que le clivage entre action politique d'un côté et service administratif de l'autre) qui masquent les réalités plus fines de l'activité municipale. En effet, au sommet de la mairie, « on peut faire l'hypothèse que les frontières entre positions politiques et administratives de direction sont de plus en plus poreuses, favorisant la constitution d'un monde commun caractérisé notamment par le partage des responsabilités dans la décision et son corollaire, le risque électoral. »<sup>4</sup>. Autrement dit, j'ai affaire à un entourage à la fois uni par des conditions et des objectifs de travail communs, et clivé par des luttes de statut et de légitimité. Cette focale sur l'entourage me permet d'étudier non seulement des rapports hiérarchiques mais aussi des relations horizontales et collégiales de travail. (La question des contours de cet état-major, autrement dit de ses critères de définition et d'appartenance, est délicate et fait encourir le risque de figer un groupe en réalité fluctuant. Je ne prétends donc pas ici dépeindre tout l'état-major – si tant est qu'on puisse le totaliser – mais je cherche à comprendre sa spécificité par rapport aux autres travailleurs municipaux en me reposant sur l'observation et les entretiens menés auprès de certains de ses membres.)

Je souhaite ici m'interroger sur **les ressorts structurants du travail politique** que fournit tout entourage à l'échelon local. En particulier, je voudrais interroger la typologie que propose F.G. Bailey lorsqu'il distingue, au sein des entreprises politiques, les « bureaucraties » où les relations sont dépersonnalisées ; les « entourages », où les relations restent personnelles mais sont d'ordre contractuel et instrumental ; les « noyaux » où les relations sont fondées sur le respect et l'admiration du chef politique<sup>5</sup>. De fait, la frontière entre ces groupes est mouvante et objet de redéfinitions et négociations perpétuelles par les acteurs eux-mêmes. Au terme de mon enquête de

---

1 L'entrée sur ces terrains pourrait faire l'objet d'une analyse à part : c'est autant moi qui ai « choisi » les mairies étudiées que les maires qui m'ont acceptée dans leur monde professionnel au quotidien. Les mairies où j'enquête sont de divers bords politiques, et de taille variée, ce qui impacte le nombre de collaborateurs et de fonctionnaires généraux en service.

2 La méthode ethnographique a prouvé sa pertinence pour de nombreux objets traditionnellement étudiés par la science politique. Cependant, rares sont les enquêtes portant sur les institutions locales, à quelques exceptions près : ABELES Marc (1989), *Jours tranquilles en 89. Ethnologie d'un département français*, Odile Jacob, Paris ; NAY Olivier (1997), *La région, une institution. La représentation, le pouvoir et la règle dans l'espace régional*, L'Harmattan, Paris ; LE SAOUT Rémy (1997), *L'intercommunalité. Logiques nationales et enjeux locaux*, PUR, Rennes

3 DEMAZIERE Didier & LE LIDEC Patrick (2014) (dir.), *Les mondes du travail politique. Les élus et leurs entourages*, PUR, Rennes

4 DEMAZIERE Didier & LE LIDEC Patrick (2008), « La politique, un objet pour la sociologie du travail. Introduction », *Sociologie du travail*, 2008/2, vol.50, p.141

5 BAILEY Frederick G. (1988), *Humbuggery and Manipulation. The Art of leadership*, Cornell University Press, Ithaca

terrain, il apparaît qu'un des traits communs qui distingue les membres de l'entourage/noyau des autres acteurs municipaux réside bien dans le type de liens personnels qu'ils tissent entre eux, avec et autour du maire. Ces liens sont fondés me semble-t-il sur des **formes spécifiques de loyauté et d'expertise** qui leur permettent de convertir leur engagement politique en routines professionnelles. Les acteurs invoquent tous sans exception leur loyauté à l'égard du maire pour caractériser leur fonction et répondre de leurs actions. Cette notion façonne leur vision des rapports politiques locaux et a des effets concrets en termes de positionnements et de décisions au quotidien. Je me focaliserai ici uniquement sur la loyauté, que je définis provisoirement comme un type d'échange dyadique entre un chef et ses subordonnés, ancré dans une relation personnalisée au moyen/long cours, impliquant des engagements pris et tenus de part et d'autre au fil du temps. Cette définition invite à mieux penser **les carrières de loyauté** que le terrain a révélé.

Je m'inscris ainsi dans une tradition de recherche qui postule une continuité entre les liens personnels et les relations politiques au coeur du mandat des élus, tradition présente aussi bien en France<sup>6</sup> qu'au Brésil<sup>7</sup>. Cependant, plutôt que d'étudier les relations dites clientélares ou les relations entre représentants politiques nationaux et locaux ou entre représentants politiques et « bases électorales »<sup>8</sup>, je restreins mon analyse à un noyau d'**acteurs institutionnellement au service du maire**. Cet ancrage est déterminant dans la mesure où des mécanismes individuels mais aussi organisationnels structurent la fidélité au chef et l'investissement dans le travail. En quoi l'institution crée-t-elle les conditions favorables à la mise en oeuvre de loyaux services ? Comment ces relations de loyauté structurent-elles le jeu institutionnel à l'échelon municipal ?

La loyauté, même si elle est vécue par les enquêtés comme une dimension purement subjective (car morale et affective) de la relation, est une catégorie à prendre au sérieux et à construire analytiquement. Elle se réalise et se mesure à travers des situations concrètes variées : dans les pratiques de recrutement effectuées par le maire, comme au moment de la constitution de la liste municipale, de la distribution des délégations après la victoire, de la formation du cabinet et de l'embauche des directeurs généraux; dans les réunions formelles, les discussions informelles, les événements sur le terrain qui lient les acteurs au maire, et qui contribuent à instaurer une dynamique de confiance et une forme de hiérarchie alternative à celle que donne à voir l'organigramme ; dans les situations de crise ou d'exception, lorsqu'un hiatus apparaît entre dispositions subjectives des acteurs et structures objectives de l'espace. Il s'agit donc de prendre la loyauté à la fois comme une variable explicative en tant qu'elle est un opérateur des conduites observées et des décisions prises (II), mais d'abord de la considérer comme une variable à expliquer, en tant qu'elle repose sur des mécanismes institutionnels et des propriétés individuelles qui s'articulent de diverses façons (I).

### 1. Des sources de légitimité et de loyauté variées

La loyauté au maire revendiquée par *tous* les enquêtés recouvre en fait des formes d'investissement très variées selon les trajectoires et les statuts. A l'échelon municipal, l'entourage est structuré selon une logique tripartite : élus/cabinet/direction générale, qui renvoie à des modes

6 BRIQUET Jean-Louis (1997), *La tradition en mouvement. Clientélisme et politique en Corse*, Belin, Paris ;  
BRIQUET Jean-Louis, SAWICKI François ( dir.) (1998), *Le clientélisme politique dans les sociétés contemporaines*, PUF, Paris

7 Je pense aux nombreux travaux du Núcleo de Antropologia da Política : pour une synthèse, cf COMERFORD John Cunha & BEZERRA Marcos Otavio (2013), « Etnografias da política: uma apresentação da Coleção Antropologia da Política », *Análise Social*, vol. XLVIII

8 BEZERRA Marcos Otavio ( ), *Em nome das bases*, BEZERRA Marcos Otavio (2014), « Représentants politiques, relations personnelles et réputation », communication pour le workshop Tepsis, 30 juin 2014

de recrutement, d'engagement et de légitimité différents au sein de l'institution. Or ce sont ces légitimités différentielles qui permettent de rendre intelligibles les diverses loyautés revendiquées.

Concernant les élus, leur légitimité démocratique issue du suffrage ne doit pas faire oublier qu'ils appartiennent à une liste puis à une majorité à la tête de laquelle se trouve le maire. Un critère essentiel de sélection des candidats lors de la constitution de la liste réside dans la proximité, à la fois idéologique et personnelle, avec le futur maire : « à ce moment-là [un an avant la campagne officielle], on se trouve, on se trouve comme proches dans nos manières de penser [avec le maire] » résume la première adjointe. Les élus insistent dans les entretiens pour affirmer qu'ils vivent leur mandat non pas comme une carrière mais comme un engagement. Ils insistent sur leur « militantisme de cœur » qui participe du registre classique de la politique comme cause vocationnelle, la focale sur les idées voire les idéaux politiques étant une dimension structurante de la bataille politique locale. Ils revendiquent donc une *loyauté aux idées* et aux méthodes qu'incarne le maire et qu'objective le programme électoral. L'appartenance partisane est un indicateur possible de cette loyauté. Parfois cette appartenance atteste non pas *ex ante* mais *ex post* de la force du lien tissé avec le maire : plusieurs élus d'abord étiquetés « société civile » ont ainsi adhéré au parti majoritaire en cours de mandat. Cette adhésion marque un moment décisif du processus d'intégration dans le champ politique, acte qui bien sûr constitue une nouvelle ressource non négligeable dans le jeu institutionnel, mais qui vient également renforcer des rapports de solidarité, de camaraderie, d'estime mutuelle construits au sein de l'équipe, au fil des luttes municipales.

Concernant les directeurs généraux (DG), ils occupent des emplois dits fonctionnels, caractérisés par des règles spécifiques en matière de recrutement (effectué directement par le maire) et de cessation de fonction (à l'initiative de l'agent ou de la collectivité, le plus souvent au moment d'une alternance). Nous pourrions croire que la logique méritocratique prime, avec l'accent mis sur des critères de compétence et de neutralité. Or pour ces « fonctionnaires politiques »<sup>9</sup>, le critère de l'engagement reste une condition *sine qua non* de l'embauche, même s'il s'agit moins d'un engagement partisan que d'un engagement professionnel. Ils revendiquent une légitimité technique et gestionnaire, de telle sorte que leur investissement n'est pas de nature partisane mais plutôt fonctionnelle. Les DG insistent sur leur professionnalisme<sup>10</sup>, qu'ils doivent articuler avec une relative adhésion au projet politique porté par les élus, adhésion qu'ils qualifient de « philosophique » ou d'« éthique ». Dans leur cas, le professionnalisme enveloppe certes des compétences mais aussi des qualités personnelles telles que la loyauté et la confiance, conditions nécessaires au bon exercice du tandem DG/maire, comme le rappelle une directrice générale des services :

« On est professionnel avant tout, c'est-à-dire qu'on est clair dans sa tête et dans son rôle. C'est pas pour ça qu'on est partisan. Après, dans mon métier, on doit être loyal auprès de son maire, c'est-à-dire qu'il est hors de question de trahir son élu, soit en se distanciant publiquement, soit en sabotant telle ou telle décision... C'est pas possible, on peut pas faire ça dans nos métiers » [CG, DGS, intw du 03/03/12]

Les DG se doivent donc de faire preuve d'une *loyauté à la fonction* mayorale, ou, le cas échéant, ils seront remerciés.

9 WEBER Max, *op.cit.*

10 Cet attachement au « professionnalisme » est la manifestation de changements structurels globaux ayant affecté le groupe et le travail des cadres dans les mairies, à l'instar du recrutement qui suit aujourd'hui moins des procédures clientélares que réticulaires. Sur ce sujet spécifique, voir DION Stéphane (1986) *La politisation des mairies*, Economica, Paris ; BILAND Emilie (2011), « Les transformations générationnelles de la politisation dans les collectivités territoriales », *Politix*, n°96

Enfin, les collaborateurs de cabinet sont recrutés sur la base de leur expertise militante et électorale qu'ils convertissent en ressource professionnelle<sup>11</sup>, ainsi que sur leur histoire commune avec le maire qui favorise les complicités et solidarités personnelles. Sans légitimité démocratique issue des urnes ni légitimité gestionnaire attestée par un concours, leur principale source de reconnaissance institutionnelle réside dans cette *loyauté à la personne* omniprésente dans leurs témoignages et leurs modes d'être. Voici les propos de l'un d'entre eux à propos du maire :

« [c'est une personne] qui d'abord avait toujours le souci de ne jamais en rester à ses convictions, c'est... [...] Ce qui lui a valu aussi des, des incompréhensions, c'est-à-dire que quand tu, tu t'écartes de la doxa de ton propre parti, euh... bah évidemment tu emmènes pas forcément tout le monde, ou tu suscites des incompréhensions. A contrecoup, enfin par contrecoup, [cette personne] nourrit aussi une petite troupe de fidèles, de gens qui – sans être prêts à mourir pour elle, euh, non, c'est pas ça ! – de gens qui admirent quand même sa capacité à être quelqu'un qui a une exigence intellectuelle réelle quoi ! » [MM, collaborateur discours-événement, intw du 02/04/12]

Pour reprendre la typologie de Bailey, il est clair que le cabinet est le « noyau » de l'entreprise politique municipale. Dans ce cadre, les relations entre la maire et les collaborateurs sont de type leader/followers où « l'attachement au leader est direct et est sa propre récompense. Les followers sont par définition conscients de leur attachement (bien qu'ils ne soient pas nécessairement conscients de ce qui est fait pour qu'ils ressentent cela). C'est une relation morale et non instrumentale. La marque du leader est qu'à travers son image (et non en vertu des récompenses ou des sanctions dont il dispose ou de la légitimité de sa position dans la société ou l'organisation) il commande le service volontaire de ses followers. Le service est rendu comme une fin en soi et non comme un objectif différé. »<sup>12</sup> Pour les collaborateurs, le maire apparaît surtout comme l'(ex-)chef de parti, comme une figure de proue porteuse d'une parole quasi-prophétique et d'un pouvoir source de prestige. Même lorsqu'ils n'appartiennent pas au parti, ils admettent qu'un charme a opéré, fondement d'un mode de domination charismatique :

« Et l'histoire avec [Durand] elle a vraiment commencé quand j'ai débuté mon travail au Sénat. J'ai découvert une attitude, des valeurs, etc. J'ai été séduit par le personnage en fait, j'suis devenu durandiste, en gros, si on devait me demander aujourd'hui où je suis, je suis durandiste, c'est mon parti » [Pour des raisons d'anonymat, nous proposons que le maire en question s'appelle M. Durand] [CL, collaborateur discours-événement, intw du 12/04/12]

L'allégeance est la clé de voûte de ces postes qui dérogent au droit commun de la fonction publique et fonde l'affiliation au groupe privilégié que constitue l'entourage. Comme le rappelle Max Weber, « sur le plan idéal, l'un des éléments moteurs est la satisfaction de travailler pour un homme, en se donnant à lui dans un acte de foi personnel, et non pour le programme abstrait d'un parti constitué de médiocres : c'est là l'élément "charismatique" de toute domination exercée par un chef. »<sup>13</sup>

Ainsi, contrairement à la conception très formaliste de la « loyalty » que propose A.O. Hirschman dans sa typologie (la loyauté définie par l'appartenance à l'organisation)<sup>14</sup>, cette catégorie mérite d'être affinée par des enquêtes prenant pour objet les différentes formes d'affiliation à l'institution<sup>15</sup>. Sur mon terrain, la loyauté est un attribut approprié et mobilisé de façon différenciée

11 Pour la plupart, ces compétences acquises sur le tas compensent leur absence de diplôme dans les écoles du pouvoir. Le militantisme apparaît comme un « cursus parallèle » voire de « substitution » au cursus scolaire, cf. MICHON Sébastien (2009), « Devenir professionnel de la politique. Militant et collaborateur politique », *Agora débats/jeunesse*, n°52

12 BAILEY Frederick G, *op.cit.*, p.8

13 WEBER Max, *op.cit.*, p.163

14 HIRSCHMAN Albert O. (1995) [1970], *Défection et prise de parole : théories et applications*, Fayard, Paris

15 LEHINGUE Philippe (2001), « L'éclipse de la loyalty dans la trilogie conceptuelle d'A.O. Hirschman » in LAROCHE Josepha, *La loyauté dans les relations internationales*, L'harmattan, Paris

selon les rôles et les légitimités : elle est tour à tour fidélité aux idées, à la fonction, à la personne. Dès lors, elle ne consiste pas uniquement dans une attitude passive de docilité ou de conformation mais donne lieu à une large gamme d'actions possibles : elle peut s'accompagner de protestations, elle peut déboucher sur des aménagements et des négociations avec l'autorité mayorale, elle peut être critique voire subversive. J'ai observé sur mon terrain tout un continuum d'attitudes qui me permettent de mieux appréhender cet espace de l'engagement institutionnel constitué de « fidélités paradoxales »<sup>16</sup>.

## 2. La loyauté comme ressort structurant du travail municipal

L'entourage est caractérisé par des liens de loyauté et de confiance que j'ai tenté de spécifier et de mettre en rapport avec les luttes de légitimité qui le traversent. Ces distinctions ont des effets en termes de travail et de décision dans la mesure où la loyauté instaure une forme de hiérarchie alternative à celle que donne à voir l'organigramme officiel. Elle constitue une source d'information, de prestige, de privilège à laquelle les acteurs recourent pour imposer leurs vues et asseoir leur position institutionnelle. Pour le maire, elle s'avère être un dispositif de contrôle et d'incitation efficace dans un environnement de travail perçu comme agonistique. Autrement dit, dans cet espace fortement concurrentiel et incertain de la politique locale, la loyauté apparaît comme un mode de coordination et de cohésion informel qui rend intelligible le travail fourni et les politiques mises en oeuvre.

Construire des liens d'allégeance durable est une préoccupation constante des maires. Certains recourent à des mécanismes de protection formels, tels que la signature d'une « charte » par les élus au début du mandat dans laquelle ces derniers s'engagent à ne pas désavouer publiquement le maire. Malgré l'absence de valeur juridique du document, l'entourage considère que le serment prêté met en jeu l'honneur et la respectabilité du signataire et est un bon opérateur d'obéissance. Les élus sont tous mis sur le même plan, en dépit des divergences de motivation et de statut (adjoints/conseillers municipaux avec délégation/sans délégation), et servent l'autorité mayorale. Les maires mobilisent également les ressorts de l'embauche pour s'attacher des acteurs qu'ils comptent, à la longue, rallier à leur cause. Voici le témoignage du directeur de cabinet de M. Durand à propos de son usage spécifique et stratégique des recrutements :

« Un exemple type que j'aime beaucoup utiliser, c'est celui de Pierre. Pierre, très bien connu, depuis très longtemps [au sein du parti], mais qui au niveau de ses tendances a plutôt toujours été dans les tendances assez hostiles [au maire]. Il se retrouve en galère de boulot. Durand se dit : certes c'était pas un de mes amis politiques, mais on en dit du bien professionnellement, donc je le prends et je le teste. Et sa petite idée derrière, mais qui a parfaitement fonctionné, parce qu'en plus c'est pas secret, c'est de se dire : si je teste, que ça passe bien et qu'on travaille ensemble, j'ai un opposant de moins, quelque part... c'est tout à fait ce qui s'est passé avec Pierre. » [SM, directeur de cabinet, intw du 02/04/12]

Il existe aussi des mécanismes plus informels d'entretien des liens qui transparaissent dans des actes quotidiens, en apparence banaux, mais qui servent à marquer la frontière entre le « eux » et le « nous », et à rappeler le privilège « d'en être », c'est-à-dire d'appartenir au cercle fermé de l'entourage : les bises, le tutoiement, les apartés, les plaisanteries, les cafés réciproquement offerts, etc., sont autant de marques du caractère personnalisé et intime des relations. Les acteurs, en particulier le cabinet, jouent alors de l'adoubement du maire pour interférer dans le processus décisionnel, comme en témoigne une anecdote du directeur de cabinet :

16 RAISON DU CLEUZIQU Yann (2010), « Des fidélités paradoxales. Recomposition des appartenances et militantisme institutionnel dans une institution en crise », in LAGROYE Jacques & OFFERLE Michel (dir.), *Sociologie de l'institution*, Belin, Paris

« j'ai eu une altercation avec Hafid, l'élus à la jeunesse avec qui on a tant de problèmes... qui... parce que je me suis permis... [Le maire] était un peu seul, donc j'suis intervenu dans la réunion des élus pour défendre le bout de gras, et Hafid m'a mis dans les dents – et il a tout à fait raison – que j'avais pas le droit de parole, que c'était lui l'élus du peuple, et que moi je n'étais pas un élu de Dirée, que je n'étais même pas Diréen, et donc que je n'avais rien à dire. Il a raison par ailleurs, donc j'suis... il a raison... je fais très attention à cette notion de légitimité démocratique. Par contre, mon boulot, moi, c'est de protéger le maire des conneries de ces élus. Et donc comme on a quand même à peine un tout petit tiers de cette majorité qui tient la route, et qu'on a les deux tiers qui sont des catastrophes ambulantes, dangereuses, pour la ville et pour le maire, euh... je...on n'est obligé de cornaquer les élus, on n'a pas le choix ! » [SM, directeur de cabinet, intw du 02/04/12]

Loin d'être une subversion, ce « débordement » fait partie intégrante du rôle de collaborateur. Certes, le directeur de cabinet n'est pas légitimement autorisé à donner son point de vue face à un élu du suffrage universel. Mais il lui incombe de défendre le maire, au nom de cette loyauté personnelle qui lui donne son pouvoir. Le rôle du cabinet consiste à faire triompher les intérêts mayoraux, rôle parfaitement intériorisé lorsque ses membres se définissent comme « le bras armé du maire », certains allant même jusqu'à déclarer qu'à Dirée, ils font leur « service militaire ». Les loyautés peuvent ainsi s'opposer les unes aux autres et représenter une échelle de valeurs à l'aune desquelles sont jugées les actions. Autrement dit, l'élus est parfaitement dans son rôle lorsqu'il défend ses idées tandis que le collaborateur joue également correctement sa partition en prenant la défense du maire. Dans le même registre, il se produit également des tensions entre directeurs et collaborateurs, en concurrence pour obtenir le monopole de l'expertise sur les dossiers. Le DGS se replie alors sur des arguments techniques quant à la viabilité des projets, qui est une manière d'affirmer sa fidélité à la fonction, alors que le directeur de cabinet envisage d'abord les bénéfices et les coûts que le maire peut en retirer personnellement sur le plan politique. Il est fréquent que les collaborateurs interviennent dans le processus décisionnel en contournant la division du travail instituée par l'administration et en soumettant leur avis au maire sur des domaines qui ne relèvent pas de leur compétence. Il est alors clair que le processus décisionnel est réglé par quelques normes formelles et surtout par la force de l'habitude et des liens tissés avec le leader.

La loyauté n'est pas synonyme de conformisme ni d'adhésion univoque. Au contraire, c'est même parfois au sein de l'entourage qu'on entend les voix les plus discordantes. Les plus proches assument ce rôle d'alerte (« je suis un Cassandre », BS, directeur général des services techniques, discussion informelle, 27/01/14), mais encore une fois, les prises de parole opèrent sur des registres différents selon les statuts. Cette conflictualité interne fait partie du jeu, même si le degré accepté dépend de plusieurs facteurs telles que la configuration électorale ou la personnalité du maire : je côtoie un maire batailleur, qui aime la dispute (au sens étymologique du terme), tandis qu'un autre, malgré une large majorité et une assise incontestée, est attaché au calme dans ses rangs. Les bureaux municipaux/réunions de majorité sont un bon lieu d'observation des marges d'autonomie et de collégialité accordées à l'entourage et de la façon dont chacun s'approprie cette tribune pour faire valoir une identité stratégique fondée sur l'accumulation différentielle de loyauté et d'expertise.

Enfin, les loyautés deviennent « paradoxales » lorsqu'elle s'accompagne de désenchantement voire d'actions protestataires : il s'agit ici de « penser le répertoire d'action du militantisme institutionnel dans les conjonctures critiques »<sup>17</sup>. J'ai évoqué les conflits de loyauté inter-individuels ; il existe également des conflits intra-individuels, lorsque plusieurs affiliations institutionnelles entrent en contradiction. C'est le cas pour certains élus ou collaborateurs, lorsqu'ils sont amenés à mettre en oeuvre des politiques éloignées de l'idéologie partisane. Certains témoignent alors en entretien d'un fort sentiment d'impuissance et de fatigue et font l'expérience

17 RAISON DU CLEUZIQU Yann, *op.cit.*, p.269

pratique d'un hiatus entre leurs dispositions subjectives et les structures objectives de l'espace politique local. D'autres annoncent qu'ils ne se relanceront pas dans l'aventure pour un deuxième mandat, ce qui provoquera la colère du maire, celui-ci les accusant de « quitter le navire » et de manquer de loyauté. D'autres enfin arguent de la fidélité à leurs idées pour désobéir ponctuellement voire pour faire ouvertement défection. Sur un de mes terrains, la majorité a implosé en cours de mandat, avec le départ d'un groupe qui s'était rallié à la cause de Durand au cours de la campagne électorale. Ce départ est interprété par l'entourage comme une trahison qui aurait pu/dû être anticipée du fait de leur appartenance à un autre parti de gauche. Toutefois cette crise s'interprète facilement par l'existence d'allégeances multiples. Certains membres du groupe dissident étaient certes proches du maire mais occupaient également des positions-ressources (au sein de la communauté d'agglomération ou au sein de leur parti) qui les affiliaient à un autre mentor. Ils n'ont donc pas manqué de loyauté, simplement ils ont fait prévaloir leur engagement auprès d'une autre personnalité politique locale, espérant en retirer des faveurs ou des rétributions supérieures à plus long terme. On a ainsi affaire à des « carrières de loyauté » que seule l'ethnographie combinée à une approche prosopographique permet de retracer.

### Conclusion

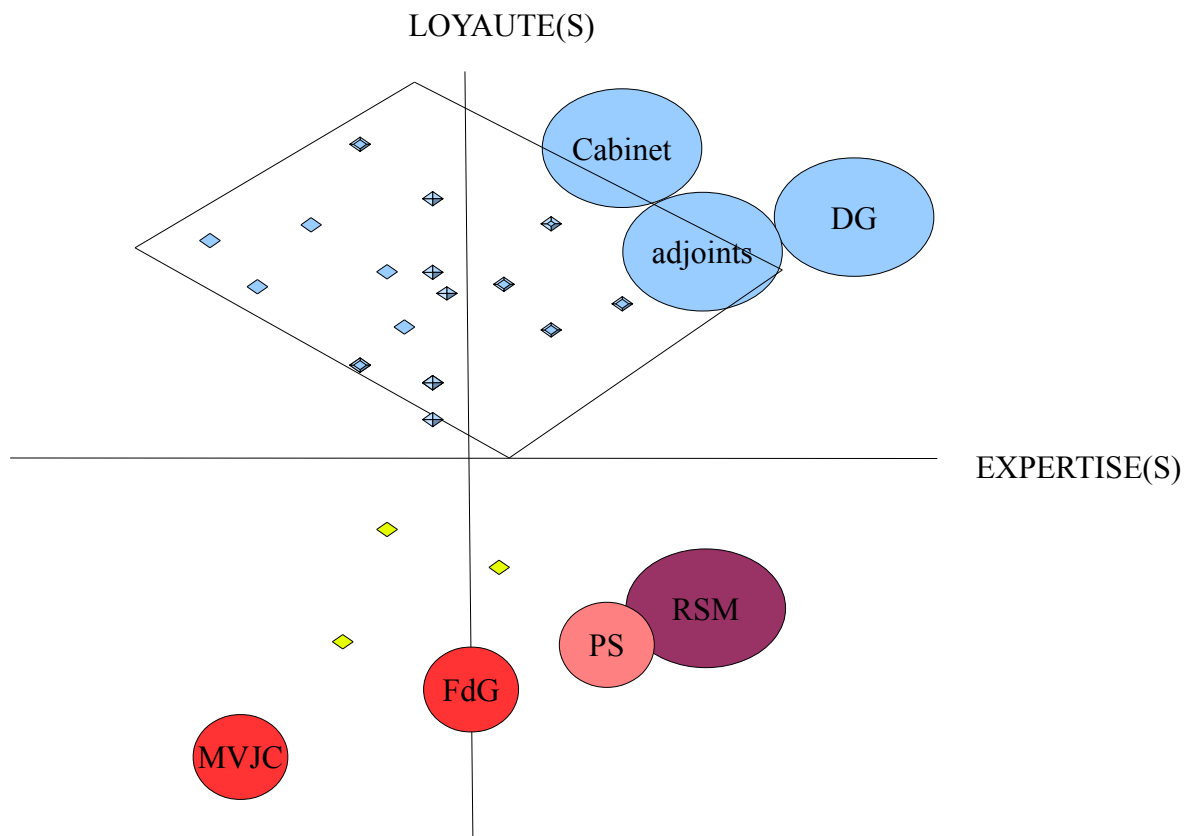
L'objet de ma recherche est d'analyser l'entourage des élus municipaux et la façon dont se divise et se hiérarchise le travail politique en son sein. Je m'appuie sur les (rares) enquêtes d'ethnographie portant sur les cabinets ministériels ou régionaux : « il est utile, dans le cas des cabinets ministériels, de s'intéresser aux *règles officielles et tacites* qui organisent la façon dont les pratiques, savoir et savoir-faire s'articulent, de façon plus ou moins coopérative (ou concurrentielle). »<sup>18</sup> Il en va de même à l'échelon municipal, où la règle tacite (mais explicitée en entretien) de la loyauté structure les positions et prises de position de l'entourage. Il existe de multiples façons de rendre de « loyaux services », qui sont pour chaque acteur fonction de son histoire, de ses ressources et appartenances, de sa lecture du jeu et de ses stratégies, etc. La décision politique apparaît comme un travail incrémental, produit d'un ordre négocié au sein de l'entourage, collectif de travail hiérarchisé autour de la loyauté<sup>19</sup>.

---

18 NOLLET Jérémie, «La production des décisions dans les cabinets ministériels. A propos de la gestion de la vache folle» in DEMAZIERE Didier & LE LIDEC Patrick, *op.cit.*, p.107. C'est moi qui souligne.

19 Comme évoqué en introduction, je repère une double hiérarchisation des membres de l'entourage, que l'on peut classer selon le degré/la nature de la loyauté et de l'expertise qu'ils détiennent. Voir schéma *infra*.

Les membres de l'entourage négocient en permanence leur rôle et leur légitimité. Dans et par leurs prises de position quotidiennes, les acteurs se battent pour cumuler de la « loyauté » et/ou de « l'expertise », sachant que ces termes recouvrent des réalités diverses selon les positions et ont des effets qui tantôt se cumulent, tantôt s'annulent. Je fais l'hypothèse que ces deux dimensions, mises en évidence au niveau de l'entourage, structurent le travail politique au niveau de l'ensemble des acteurs engagés dans la lutte municipale, comme l'illustre cette brève esquisse de l'espace politique dans une des villes étudiées :



#### LEGENDE

- ◆ conseiller municipal de la majorité
- ◆ conseiller municipal de l'opposition
- cabinet + DG + adjoints = entourage
- adjoints + conseillers = majorité municipale
- RSM, PS, FdG, MVJC = groupes d'opposition