

Bulletin d'actualités

Avril 2026

SOMMAIRE

Rappel sur le nouveau statut de l' élu local créé par la loi du 22 décembre 2025

Zoom sur la revalorisation des indemnités des élus locaux (maires, adjoints et conseillers municipaux)

Date de réunion Visio pour la préparation des listes électorales des élections professionnelles

Déploiement du Passeport Prévention dans la fonction publique territoriale
Protection Sociale : la Loi "Prévoyance" du 22 décembre 2025

Jurisprudences

La minute de prévention

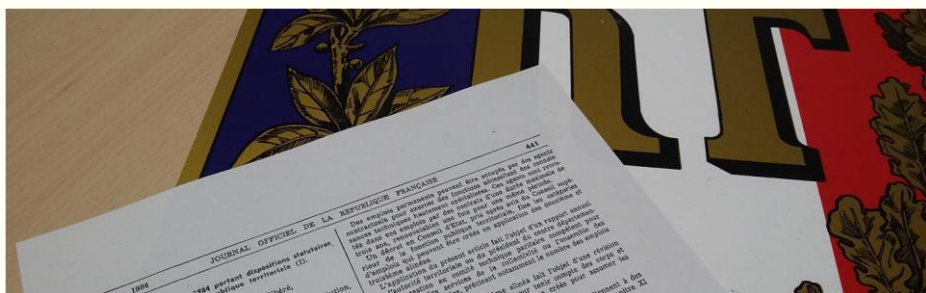
Rappel sur le nouveau statut de l' élu local créé par la loi du 22 décembre 2025.

Issu d'une proposition de loi déposée le 18 janvier 2024 par la sénatrice Françoise GATEL, la loi n° 2025-1249 du 22 décembre 2025 portant création d'un statut de l' élu local a été publiée au Journal officiel du 23 décembre 2025, après son adoption définitive le 8 décembre dernier par l'Assemblée nationale dans une version conforme à celle adoptée à l'unanimité par le Sénat le 22 octobre 2025.

Elle vise à encourager l'engagement politique local et à renforcer l'attractivité des mandats locaux.

La loi formalise dans le code général des collectivités territoriales un « statut de l' élu local » qui précise les droits et les devoirs des élus, les garanties et protections attachées à leurs fonctions, ainsi que les mesures visant à faciliter leur retour à la vie professionnelle à l'issue de leur mandat.

Elle s'articule autour de trois périodes : avant, pendant et après le mandat :



Bulletin d'actualités

Avril 2026

Avant le mandat : La loi prévoit différentes mesures visant à renforcer l'attractivité des mandats locaux et à susciter l'engagement d'une plus grande diversité de profils de citoyens.

Parmi les mesures phares :

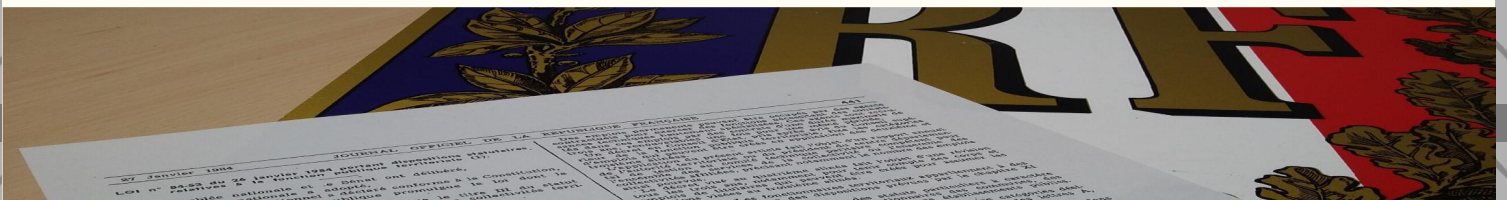
- Augmentation du congé électif, qui passe de 10 à 20 jours pour les salariés candidats à l'ensemble des élections locales
- Amélioration de l'information des candidats aux élections locales par une offre gratuite dématérialisée de modules d'informations sur les mandats locaux
- Dispositifs spécifiques pour faciliter l'accès aux fonctions locales d'élus étudiants ou d'élus en situation de handicap

Pendant le mandat : la loi vise à faciliter le quotidien des élus locaux, la conciliation avec la vie personnelle et professionnelle et à améliorer les conditions d'exercice des mandats locaux.

Parmi les mesures phares :

- Revalorisation du montant maximal des indemnités de fonction des maires et de leurs adjoints dans les communes de moins de 20 000 habitants
- Recours aux autorisations d'absence facilité et étendu
- Instauration d'un statut de l' élu étudiant avec des aménagements spécifiques dans l'organisation et le déroulement de la scolarité
- Prise en charge, pour les élus en situation de handicap, des frais spécifiques de déplacement, d'accompagnement, d'aménagement du poste de travail
- Assouplissement des conditions de poursuite du mandat durant un congé maladie ou un congé maternité (cumul des indemnités journalières et des indemnités de fonction)
- Suppression de la prise en compte du conflit d'intérêt public-public en droit pénal et clarification des règles de déport
- Pré-remplissage de la déclaration de situation patrimoniale par la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique (à compter du 1^{er} janvier 2027)
- Création d'un label « Employeur partenaire de la démocratie locale » valorisant l'engagement des entreprises employant des élus locaux

La loi prévoit également l'octroi automatique de la protection fonctionnelle pour l'ensemble des élus locaux victimes de violences, de menaces ou d'outrages.



Bulletin d'actualités

Avril 2026

Après le mandat : la loi accompagne les élus au moment de la sortie de leur mandat et facilite cette transition parfois délicate.

Parmi les mesures phares :

- Allocation différentielle de fin de mandat (ADFM) élargie, augmentée et allongée à deux ans
- Création d'un contrat de sécurisation de l'engagement avec un accompagnement étroit pour le retour à l'emploi des élus locaux
- Bonification d'un trimestre de retraite par mandat complet, dans la limite de 3 trimestres
- Création d'un certificat de compétences professionnelles

Certaines dispositions sont applicables dès l'entrée en vigueur de la loi, d'autres nécessiteront des mesures réglementaires d'application. Les mesures de la loi feront l'objet d'actions de communications spécifiques.

Vous retrouverez sur notre site internet un guide de démarrage de l'élu local : [cliquez ici](#)

ZOOM sur la revalorisation des indemnités des élus locaux (maire, adjoints et conseillers municipaux)

La loi du 22 décembre 2025 portant création d'un statut de l'élu local revalorise le montant maximal des indemnités de fonction des maires et des adjoints aux maires des communes de moins de 20 000 habitants. Cette revalorisation est plus importante pour les maires et adjoints des petites communes :

- 10 % pour les communes de moins de 1 000 habitants ;
- 8 % pour les communes de moins de 3 500 habitants ;
- 6 % pour celles de moins de 10 000 habitants ;
- 4 % pour les communes de moins de 20 000 habitants.

Cette disposition, qui ne nécessite pas de décret d'application, est d'application immédiate.

Bulletin d'actualités

Avril 2026

Le texte prévoit en outre que les indemnités de fonction des chefs d'exécutifs locaux (par exemple les présidents de conseil départemental ou régional) soient, par principe, fixées au plafond légal. **Ce principe, qui ne s'appliquait jusqu'à présent qu'aux maires, est étendu aux présidents d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI). Toute fixation à un niveau inférieur au plafond légal doit donc faire l'objet d'une délibération expresse.**

Les modalités de calcul de l'indemnité de fonction demeurent fondées sur un pourcentage du plafond légal déterminé en fonction de la strate démographique, ce mode de calcul étant désormais applicable aux présidents d'EPCI dans les mêmes conditions que pour les maires.

L'application des plafonds revalorisés peut dépendre de la rédaction de la délibération actuelle.

- Pour le Maire, si l'indemnité est indexée sur le plafond légal en vigueur, aucune nouvelle délibération n'est nécessaire. **En revanche, une nouvelle délibération s'impose lorsque l'indemnité est fixée en montant ou en pourcentage de l'ancien plafond.**
- Pour les adjoints, une délibération est nécessaire dans tous les cas.

Afin de lever toute ambiguïté, veuillez interroger votre trésorerie sur les pièces justificatives nécessaires.

Vous trouverez ci-dessous le tableau récapitulatif des indemnités maximales de fonction dans les communes (pour les Maires et adjoints), fixées par l'article 1^{er} de la loi 2025-1249 modifiant les articles L.2123-23 et L.2123-24 du CGCT, et calculées sur la base de l'IB 1027 / IM 835 :

Population totale (tranche démographique)	Indemnités maximales au 01/01/2026					
	Maires			Adjoints		
	Taux maxi en %	Montant des indemnités		Taux maxi en %	Montant des indemnités	
		Annuel	Mensuel		Annuel	Mensuel
< 500	28,1	13 860,69 €	1 155,06 €	10,89	5 371,63 €	447,64 €
500 à 999	44,3	21 851,55 €	1 820,96 €	11,77	5 805,70 €	483,81 €
1 000 à 3 499	55,7	27 474,74 €	2 289,56 €	21,38	10 545,96 €	878,83 €
3 500 à 9 999	58,3	28 757,23 €	2 396,44 €	23,32	11 502,89 €	958,57 €
10 000 à 19 999	67,6	33 344,57 €	2 778,71 €	28,6	14 107,32 €	1 175,61 €
20 000 à 49 999	90	44 393,66 €	3 699,47 €	33	16 277,68 €	1 356,47 €
50 000 99 999	110	54 258,92 €	4 521,58 €	44	21 703,57 €	1 808,63 €
100 000 à 199 999	145	71 523,12 €	5 960,26 €	66	32 555,35 €	2 712,95 €
> 200 000	145	71 523,12 €	5 960,26 €	72,5	35 761,56 €	2 980,13 €

Vous trouverez sur notre site l'ensemble des tableaux concernant les indemnités de fonction des élus en vigueur, y compris dans les EPCI : [cliquez ici](#)

Bulletin d'actualités

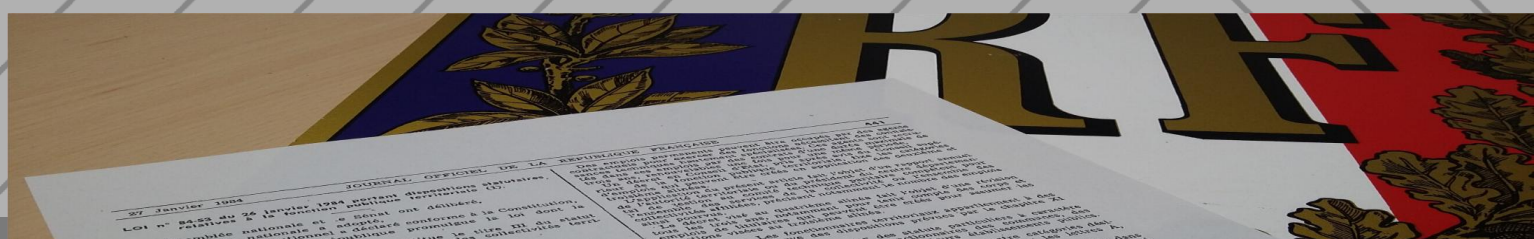
Avril 2026

Préparation des listes électorales pour les élections professionnelles de décembre 2026

En vue des élections professionnelles, une réunion en Visio sera organisée par le service carrières du Centre de Gestion afin de vous accompagner au mieux dans la préparation de vos listes électorales.

Cette réunion se déroulera le **lundi 27 avril 2026** après-midi (**14h**) sur libre participation. Un lien de connexion sera communiqué à l'ensemble des collectivités très bientôt.

A vos agendas !



Déploiement du Passeport Prévention dans la Fonction Publique Territoriale

Depuis le 16 mars 2025, le passeport prévention est accessible aux employeurs territoriaux. Cet outil numérique, rattaché au passeport d'orientation, de formation et de compétences de l'agent, centralise l'historique de ses formations en santé et sécurité au travail.

Ce que cela implique pour les collectivités :

- Obligation de saisie : Les collectivités doivent y renseigner les formations en santé et sécurité suivies par leurs agents (formations obligatoires, habilitations, certificats).
- Sécurisation des parcours : Il facilite le suivi des compétences et évite de refaire des formations déjà validées lors de la mobilité d'un agent d'une structure à une autre.
- Consultation encadrée : L'agent est le seul à pouvoir autoriser la collectivité à consulter son passeport.

Pour plus de détails sur le contenu et les modalités de mise en œuvre : [Cliquez ici](#)

Exemples de formations prioritaires à saisir par les collectivités

Afin d'anticiper la saisie, voici les principales formations et habilitations territoriales concernées :

- Habilitations et conduite : Habilitations électriques (électriciens ou agents d'entretien), AIPR (travaux à proximité des réseaux), CACES ou autorisations de conduite (nacelles, mini-pelles).
- Secourisme et incendie : SST (Sauveteur Secouriste du Travail) et recyclages, équipier de première intervention (incendie).
- Travail en hauteur et risques spécifiques : Montage d'échafaudages, port du harnais, habilitation Amiante Sous-section 4 (SS4).
- Métiers de l'enfance, entretien et médico-social : PRAP (Prévention des Risques liés à l'Activité Physique).



Protection Sociale : la Loi "Prévoyance" du 22 décembre 2025

Promulguée le **22 décembre 2025** et publiée le lendemain au Journal Officiel, la **Loi n° 2025-1251** vient modifier les règles de la protection sociale complémentaire (PSC) dans la **Fonction Publique Territoriale (FPT)**.

La fin de la "Labellisation" pour la Prévoyance au 31/12/2028

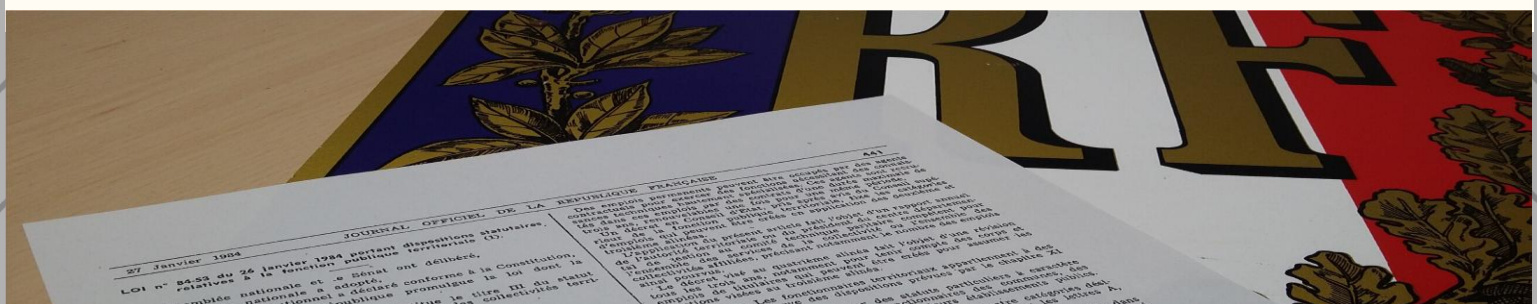
C'est le changement majeur : pour le risque prévoyance, la loi impose désormais le passage exclusif par des **contrats collectifs** (conventions de participation).

- **Auparavant** : L'agent pouvait souscrire un contrat individuel "**labellisé**" et recevoir une aide de son employeur.
- **Désormais** : Les collectivités doivent **obligatoirement** conclure une convention de participation après mise en concurrence. La labellisation n'est plus une option pour ce volet.

Adhésion Obligatoire pour les agents à compter du 01/01/2029

La loi instaure une **adhésion obligatoire** des agents aux garanties minimales de prévoyance souscrites par leur employeur.

- **Le principe** : Sauf cas de dispense très spécifiques* (définis par décret), l'agent est automatiquement couvert.
- **L'objectif** : Éviter les pertes de revenus en cas de passage en demi-traitement lors d'un arrêt maladie prolongé.



Bulletin d'actualités

Avril 2026

Financement : L'employeur au premier plan

La participation financière des collectivités est fortement revalorisée pour garantir l'accessibilité du dispositif :

- **Taux minimal** : L'employeur public doit désormais prendre en charge au moins **50 % du montant des cotisations** relatives aux garanties minimales (une rémunération nette équivalente à 90 % du traitement indiciaire (TBI), de la nouvelle bonification indiciaire et 40 % du régime indemnitaire nets).
- **Comparaison** : Ce seuil remplace le forfait minimal de 7 € qui prévalait auparavant, offrant ainsi un reste à charge nettement plus faible pour l'agent.

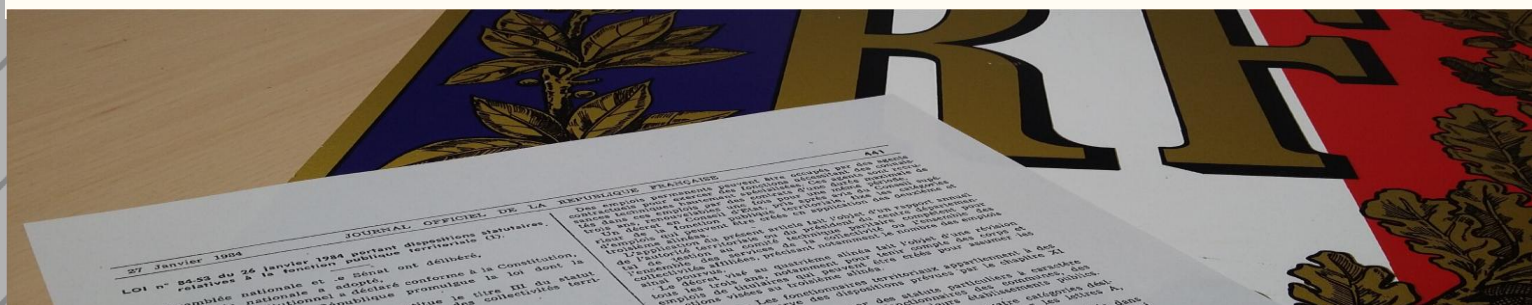
Fin du questionnaire médical

L'article 12 de la loi apporte une avancée sociale majeure : **aucun refus de prise en charge** ne peut être opposé à un agent au titre de pathologies antérieures lors de son adhésion au contrat collectif obligatoire.

Ce que les employeurs doivent faire dès maintenant :

1. **Vérifier les modalités de participation déjà actées** : Avant toute démarche, relisez vos délibérations en vigueur.
 - Si votre collectivité participe actuellement au financement de la prévoyance **via des contrats individuels labellisés**, ce dispositif devient caduc à terme. Vous avez l'obligation de basculer vers une convention de participation (contrat collectif) pour assurer la conformité de votre protection sociale complémentaire, et ce, **au plus tard le 1er janvier 2029**.
 - Si votre collectivité participe au financement de la prévoyance **via une convention de participation**, vérifiez que votre convention de participation actuelle respecte les nouveaux critères légaux (maintien du TBI à 90 % du net, de la nouvelle bonification indiciaire et 40 % du régime indemnitaire nets) et le taux de participation obligatoire de 50 %.

À défaut, une mise en conformité devra être opérée au plus tard le **1er janvier 2029**.



Bulletin d'actualités

Avril 2026

- Si votre collectivité **ne participe actuellement à aucun dispositif de prévoyance** (ni labellisation, ni convention), la réforme rend cette participation désormais obligatoire.

Vous devez engager la procédure, au plus vite, pour instaurer une convention de participation. Le risque : L'absence de couverture expose les agents à une précarité financière majeure en cas d'arrêt long et place la collectivité en situation de non-conformité vis-à-vis de l'article L. 827-6 du CGFP.

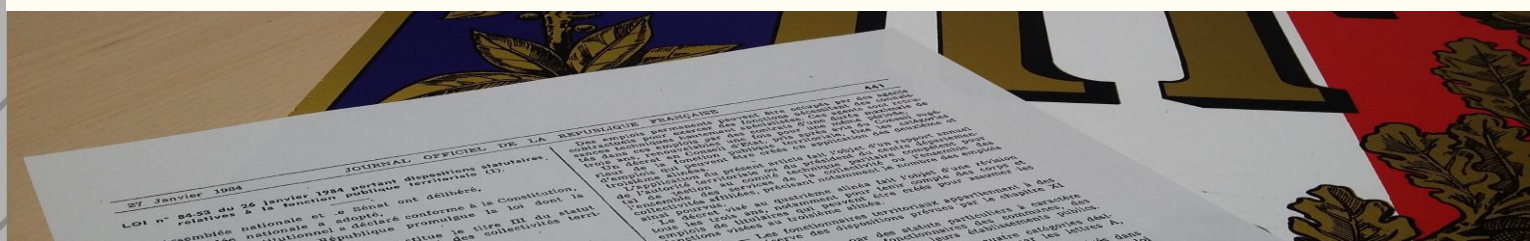
2. **Saisine du Comité Social Territorial (CST)**: Si l'employeur avait jusqu'ici opté pour une aide financière versée sur des contrats individuels labellisés ou si votre convention ne respecte pas les critères légaux (garanties minimales et participation employeur à 50%), ce passage au contrat collectif constitue une modification substantielle des modalités de protection sociale qui nécessite une saisine du CST.
3. **Informers les agents en arrêt** : La loi impose une obligation d'information spécifique pour les agents déjà en congé maladie au moment du basculement vers le nouveau contrat.

Pour mettre en œuvre cette réforme, voici les deux options qui s'offrent à vous, notamment au sein du département de l'Eure :

Faire son propre marché ou adhérer à celui du CDG27 ?

Option 1 : La collectivité décide de lancer sa propre mise en concurrence pour une convention de participation.

- **Les avantages** : Une personnalisation totale des garanties (possibilité d'ajouter des options spécifiques au-delà du panier minimal) et un pilotage direct des statistiques de sinistralité de la collectivité.
- **Le risque** : La complexité juridique de la mise en concurrence (Code de la commande publique) et le risque d'isolement face aux assureurs si la sinistralité du personnel est élevée.



Bulletin d'actualités

Avril 2026

Option 2 : L'adhésion à la convention du CDG27 (Mutualisation)

Le **Centre de Gestion de l'Eure (CDG27)** engagera, courant 2028, une nouvelle procédure de mise en concurrence afin de proposer aux collectivités et établissements du département d'adhérer à sa nouvelle convention de participation.

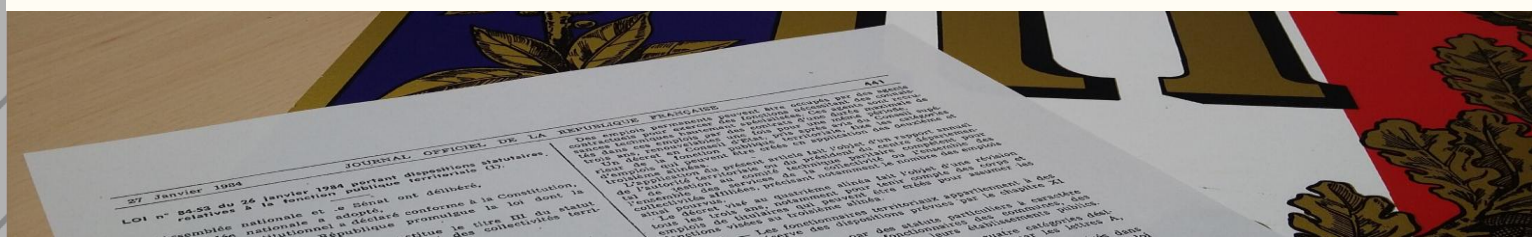
- **Pour qui ?** Toutes les collectivités, mais particulièrement indispensable pour les petites et moyennes communes.
- **Les avantages :**
 - **Sécurité juridique :** Le CDG27 gère l'appel d'offres et la conformité aux garanties minimales
 - **Force de négociation :** En regroupant des milliers d'agents, le CDG obtient des tarifs souvent plus stables et compétitifs qu'une collectivité seule.
 - **Simplicité :** Une simple délibération d'adhésion suffit pour bénéficier du contrat
- **Le point de vigilance :** La collectivité doit préalablement avoir mandaté le CDG27 ou répondre à ses appels de recensement pour être intégrée au périmètre de la convention de participation.

* Dispense très spécifiques

Pour les agents bénéficiant déjà d'un contrat individuel labellisé, des mesures transitoires sont prévues afin de ne pas interrompre leur couverture durant la phase de basculement.

L'agent qui est en congé de santé au moment du lancement du contrat collectif **n'est pas obligé d'y souscrire immédiatement.**

- **La condition :** Il doit déjà posséder un contrat individuel (souvent dit "labellisé").
- **La durée :** Cette dispense dure tant que l'agent est en arrêt. L'obligation de souscrire au contrat collectif ne revient qu'après une **reprise effective du travail de 30 jours consécutifs.**
- **L'intérêt :** Cela évite de changer d'assureur en plein milieu d'un sinistre (l'assureur initial doit continuer à verser les prestations pour l'arrêt en cours).



Bulletin d'actualités

Avril 2026

Le maintien de l'aide financière

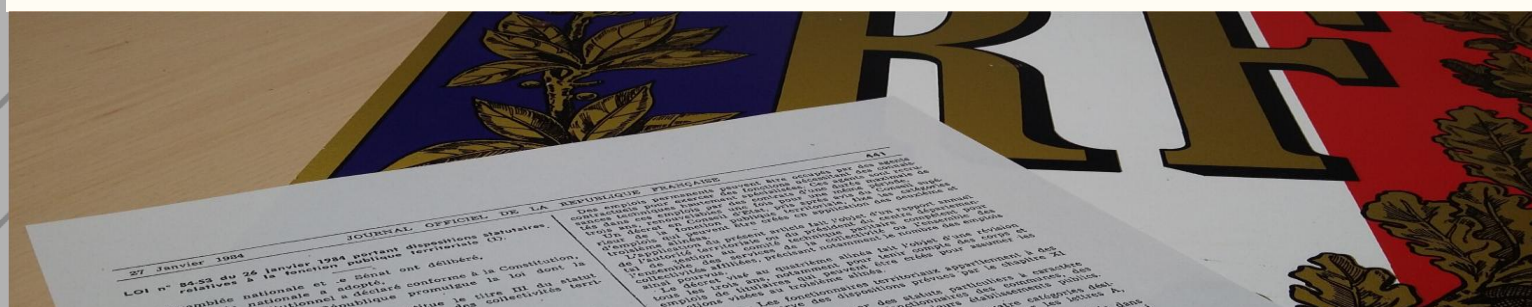
Même si l'agent garde son contrat individuel (car il est en arrêt), la collectivité **doit lui verser la même participation financière** que s'il était sur le contrat collectif.

Exemple : Si la collectivité participe à hauteur de 15 € par mois pour le contrat collectif, elle doit verser ces 15 € à l'agent en arrêt pour l'aider à payer son contrat individuel personnel.

L'obligation d'information de l'employeur

Le paragraphe II impose une démarche proactive à la collectivité :

- L'employeur ne peut pas simplement "attendre" que l'agent reprenne.
- Il doit **proposer formellement** l'adhésion au contrat collectif à l'agent en arrêt avant que sa période de dérogation ne se termine. Cela permet à l'agent d'anticiper la résiliation de son contrat personnel dès qu'il aura repris son travail depuis 30 jours.



Bulletin d'actualités

Avril 2026

Jurisprudences :

Un agent révoqué pour des faits de violence conjugale commis en dehors du service.

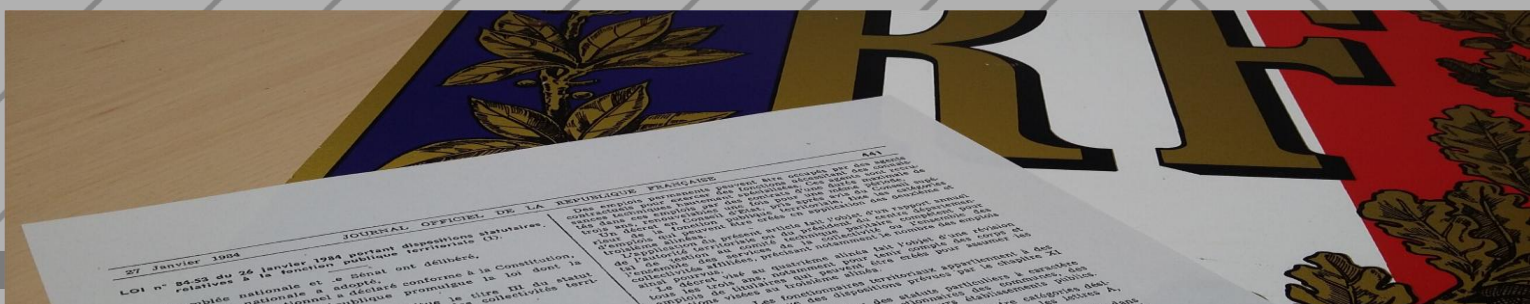
[CAA de Bordeaux, 6 janvier 2026, req. n°23BX02436](#)

Les juges de la CAA de Bordeaux viennent de confirmer la révocation d'un adjoint technique territorial stagiaire, agent d'entretien au sein d'une commune, prononcée après sa condamnation pénale pour violence sur son ex-conjointe, également fonctionnaire territoriale, pour manquement à son obligation de dignité.

En l'espèce, si les faits réprimés n'ont pas été commis à l'occasion du service mais alors que l'agent ramenait chez son ex-conjointe leur enfant mineur, ils constituent un manquement grave notamment à l'obligation de dignité d'un agent public, justifiant le prononcé d'une sanction.

La victime travaillant dans le même service, l'obligation pour l'agent de s'abstenir de tout contact, prononcée par le juge pénal pour une durée de 18 mois était difficilement respectable sans désorganiser le service si l'agent restait en fonction.

En outre, la sanction immédiatement moins élevée consistant en une exclusion temporaire de fonctions pour une durée quinze jours, elle aurait été hors de proportion avec les fautes commises. Aussi, au regard de la gravité des faits reprochés, le maire a pu prononcer la sanction la plus lourde applicable aux fonctionnaires territoriaux stagiaires, quand bien même l'intéressé donnait satisfaction dans la réalisation de son travail.



Bulletin d'actualités

Avril 2026

Secrétaire de mairie : responsabilités accrues et confiance trahie justifient la révocation

[CAA de Lyon, 7 janvier 2026, req. n°23LY03029](#)

Révoquée par le maire de la commune où elle travaillait pour avoir usé de sa position et manqué à son devoir d'intégrité et de loyauté, une secrétaire de mairie a contesté cette sanction prise ainsi à son encontre.

Mais en première instance comme en appel, les juges administratifs ont confirmé cette mesure disciplinaire lourde, rappelant l'importance de la probité et de la loyauté en particulier s'agissant d'un agent occupant un emploi de confiance et central au sein de la commune.

Recrutée comme adjoint administratif pour occuper les fonctions de secrétaire de mairie, l'intéressée a dit avoir été promue comme rédacteur territorial puis comme attaché territorial. Mais un relevé de carrière adressé à la commune par le centre de gestion à l'occasion d'un arrêt maladie de l'intéressée a fait apparaître que celle-ci relevait de la catégorie C ! Dans le même temps, son dossier personnel a disparu alors qu'elle seule était responsable de la conservation de ces dossiers au sein de la commune. Par ailleurs, aucune trace de l'inscription de l'agente sur les listes d'aptitude de rédacteur territorial ni d'attaché territorial n'a été retrouvée.

Aussi, les juges en ont déduit que l'agente a délibérément usé de ses fonctions pour bénéficier d'avancements irréguliers et d'un déroulement de carrière favorable, soumettant à la signature du maire de faux arrêtés de nomination. Ils ont également constaté que l'agente avait usé de manœuvre pour se voir attribuer un régime indemnitaire indu.

Les juges ont également constaté que l'intéressée n'en est pas restée là : après avoir acheté pour le compte de la commune un lave-linge destiné à une école, l'agente a récupéré le colis depuis le camion de livraison et l'a chargé directement dans le coffre de son véhicule personnel. Quelques mois plus tard, l'électroménager a été retrouvé dans l'école, mais il était grossièrement emballé et avait manifestement déjà été utilisé. Aussi, les juges en ont déduit que l'agente avait bel et bien utilisé pour son usage personnel un lave-linge acquis aux frais de la commune.

Ils ont estimé que l'ensemble de ces faits constituent des manquements de l'agent aux obligations d'intégrité, de probité et de dignité ainsi qu'au devoir de loyauté qui s'imposent à tout agent public et qu'ils ont porté atteinte à l'image de la collectivité, justifiant le prononcé d'une sanction disciplinaire.

Les juges ont considéré que la gravité des faits commis par la secrétaire de mairie justifiait sa révocation et que cette sanction n'était pas disproportionnée, insistant par ailleurs sur le rôle central de la secrétaire de mairie, « seule en charge au sein de la commune de la préparation des délibérations du conseil municipal et des arrêtés mis à la signature du maire », ses manquements sont apparus d'autant plus graves que la commune lui faisait légitimement confiance.

La Minute de prévention : 4ème numéro

Le CDG27 ambitionne, via un tutoriel, d'informer, sur un point précis de prévention les collectivités et EPCI et ce, en une minute.

Un nouveau numéro est disponible sur la page « [minute de prévention](#) » du site internet du Centre de Gestion (vous pourrez également y retrouver les numéros précédents) :

Le 4ème numéro s'intitule
« **Les assistants et conseillers de prévention** »
(Cliquez sur l'image pour accéder directement au tutoriel)

cdg27
centre de gestion de l'eure
fonction publique territoriale

La prévention au travail : s'informer en une minute

www.cdg27.fr 02.32.39.23.99 prevention@cdg27.fr VOL. 2024

LES ASSISTANTS ET CONSEILLERS DE PRÉVENTION

Thèmes abordés

- Qui est concerné ?
- Qui peut l'être ?
- Comment le devenir ?

Permettez à vos agents d'être formés pour identifier les risques et développer la prévention au sein de votre collectivité !