



# Le statut de l'élu local

## RÉFÉRENCES

- [Loi n° 2025-1249 du 22 décembre 2025](#) portant création d'un statut de l'élu local

La loi n° 2025-1249 du 22 décembre 2025 portant création d'un statut de l'élu local s'inscrit dans une volonté de renforcer l'attractivité, la reconnaissance et la sécurisation de l'engagement local. Elle aborde l'ensemble du parcours de l'élu, en prenant en compte sa situation avant, pendant et après l'exercice du mandat, afin de mieux concilier engagement démocratique, vie professionnelle et vie personnelle.

Ce texte s'appuie sur plusieurs travaux menés par le Sénat, notamment un rapport du groupe de travail sur la décentralisation de juillet 2023, la mission d'information sur l'avenir de la commune et du maire en France, ainsi que trois rapports publiés fin 2023 relatifs au régime indemnitaire des élus, aux conditions d'exercice du mandat et à la réussite de l'après-mandat.

## ➤ UNE REVALORISATION FINANCIÈRE

## ➤ LES INDEMNITÉS DE FONCTIONS

Le texte prévoit une **revalorisation progressive du plafond des indemnités de fonction** des maires et des adjoints des communes de moins de 20 000 habitants, selon un mécanisme dégressif lié à la taille des communes. Cette revalorisation vise à mieux reconnaître l'engagement des élus, en particulier dans les communes rurales ou de petite taille :

- 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
- Au-delà de 20 000 habitants, aucune revalorisation n'est prévue

Par ailleurs, le principe de fixation automatique des indemnités au plafond légal, jusqu'alors réservé aux maires, est étendu aux présidents d'EPCI à fiscalité propre. Cette évolution permettra une répartition plus souple de l'enveloppe indemnitaire, notamment au bénéfice des conseillers délégués et des conseillers communautaires dans les intercommunalités de moins de 100 000 habitants.

## ➤ LA DOTATION PARTICULIÈRE « ÉLU LOCAL »

Jusqu'ici limitée aux communes de moins de 3 500 habitants, cette dotation, destinée à compenser notamment les frais de garde ou d'assistance à la personne ainsi que certaines dépenses d'assurance, est désormais **étendue aux communes de moins de 10 000 habitants**.

## ➤ LES REMBOURSEMENTS DE FRAIS

Les frais de déplacement et de séjour engagés par les élus pour participer, hors de leur commune, à des réunions dans des instances où ils représentent leur collectivité **sont désormais obligatoirement remboursés**. Cette règle s'applique également aux élus intercommunaux dans l'exercice de leurs fonctions.

## ➤ LA PRISE EN COMPTE DES SITUATIONS INDIVIDUELLES PARTICULIÈRES DE CERTAINS ÉLUS

## ➤ LES ÉLUS EN SITUATION DE HANDICAP

Les collectivités ont l'**obligation de prendre en charge l'ensemble des frais spécifiques liés à l'exercice du mandat** (déplacements, accompagnement, aides diverses), sans avance de frais, et de **prévoir un aménagement adapté du poste de travail**.

## ➤ LES ÉLUS ÉTUDIANTS

Seront pris en charge les frais de déplacement engagés par **l'élu étudiant** inscrit dans un établissement d'enseignement supérieur situé en dehors de la commune pour se rendre à certaines séances et réunions et ce, selon des modalités définies par délibération du conseil municipal. Cette dépense incombera à la commune, en toute logique au titre des séances ou réunions organisées par ses soins.

Par ailleurs, les compétences acquises dans le cadre du mandat pourront être reconnues et certifiées, notamment via la VAE ou le congé de transition professionnelle. Une liste nationale de compétences sera établie et intégrée aux répertoires de certification.

## ➤ L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE ÉLECTIVE

Le **congé accordé aux salariés candidats** à une élection locale est porté de 10 à **20 jours**. Des conventions pourront être conclues entre les employeurs et les collectivités afin de faciliter l'exercice du mandat. Les employeurs engagés dans cette démarche pourront se voir attribuer le label « *employeur partenaire de la démocratie locale* ».

Le **temps d'absence lié au mandat est par ailleurs assimilé à du temps de travail effectif** pour l'ouverture des droits sociaux.

Les élus salariés assurant provisoirement des fonctions exécutives peuvent bénéficier d'une suspension temporaire de leur contrat de travail.

## ➤ LES ARRÊTS MALADIE ET LES CONGÉS FAMILIAUX

Lorsque leur état de santé le permet, les élus peuvent continuer à exercer leur mandat pendant un arrêt maladie, sauf avis médical contraire, et cumuler indemnités journalières et indemnités de fonction. Des dispositions similaires sont prévues pour les congés maternité, paternité, adoption ou accueil de l'enfant.

En cas d'interruption partielle ou totale d'activité, une indemnité différentielle peut être versée afin de garantir un niveau de revenus proche de celui perçu avant l'événement.

## ► L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS D'EXERCICE DU MANDAT

### ► LA FORMATION ET LE DÉBUT DE MANDAT

Le congé de formation des élus est **étendu à 24 jours par mandat**. Une session d'information obligatoire **dans les six premiers mois** permettra aux élus de mieux appréhender leurs droits, obligations et responsabilités, notamment déontologiques.

### ► LA PROTECTION FONCTIONNELLE

En cas de menaces, violences ou outrages, la protection fonctionnelle est désormais **accordée de plein droit à tous les élus locaux, qu'ils exercent ou non des fonctions exécutives**.

### ► LA REDÉFINITION DE LA DÉONTOLOGIE DES ÉLUS

La définition de la prise illégale d'intérêts est redéfinie : elle suppose désormais un intérêt altérant l'impartialité, l'indépendance ou l'objectivité de l'élu. Une exonération pénale est prévue lorsque l'élu agit pour un motif impérieux d'intérêt général.

Le conflit d'intérêts est recentré sur l'interférence entre un intérêt public et des intérêts privés. Les situations dites « public-public » ne sont plus assimilées à des conflits d'intérêts. Les élus représentant leur collectivité au sein d'autres organismes ne sont pas tenus de se déporter, sauf en cas de rémunération ou d'avantage particulier, et sous réserve de certaines exclusions, notamment en matière de commande publique.

## ► LA FIN DE MANDAT

### ► L'ALLOCATION DIFFÉRENTIELLE DE FIN DE MANDAT

Cette allocation est renforcée : elle est versée pendant deux ans, portée à 100 % de la différence de revenus durant les treize premiers mois, puis à 80 % au-delà. France Travail proposera aux bénéficiaires un accompagnement renforcé vers l'emploi ou la reconversion.

### ► LA RETRAITE

Les élus titulaires de fonctions exécutives bénéficient d'une **bonification d'un trimestre par mandat complet**, dans la limite de trois trimestres, à l'exclusion des élus cumulant un mandat parlementaire.

## ➤ FAQ – STATUT DE L’ÉLU LOCAL

### 1 – *Cette loi s’applique-t-elle à tous les conseillers municipaux*

**OUI** - L’ensemble des conseillers municipaux est concerné, qu’ils exercent ou non des fonctions exécutives. Certaines mesures (indemnités, allocation de fin de mandat, retraite) sont toutefois réservées aux élus disposant d’une délégation ou d’un exécutif.

### 2 – *Ai-je droit à la protection fonctionnelle même sans délégation ?*

**OUI** - En cas de menaces, violences ou outrages liés à l’exercice du mandat, la protection fonctionnelle est automatique pour tous les élus municipaux, y compris les conseillers sans délégation.

### 3 – *Puis-je me faire rembourser mes frais de déplacement ?*

**OUI** - Dès lors que vous représentez la commune dans une instance ou un organisme hors du territoire communal. Les frais de transport et de séjour sont obligatoirement remboursés sur justificatifs.

### 4 – *Puis-je continuer à exercer mon mandat en cas d’arrêt maladie ?*

**OUI** - Si votre état de santé le permet et sauf avis médical contraire. Dans ce cas, vous pouvez cumuler les indemnités journalières liées à votre activité professionnelle avec les indemnités de fonction.

### 5 – *Mes compétences d’élu peuvent-elles être reconnues professionnellement ?*

**OUI** - Les compétences acquises durant le mandat peuvent être valorisées via :

- la validation des acquis de l’expérience (VAE) ;
- le congé de transition professionnelle ;
- des certifications reconnues, organisées en blocs de compétences.

### 6 – *Que se passe-t-il si je remplace temporairement le maire ?*

Les élus salariés exerçant provisoirement les fonctions de maire peuvent bénéficier d’une **suspension temporaire de leur contrat de travail**, selon les conditions prévues par la loi, et ultérieurement par décret.

### 7 – *Ai-je droit à un congé de formation même sans fonction exécutive ?*

**OUI** - Tous les conseillers municipaux peuvent bénéficier d’un congé de formation **porté à 24 jours par mandat**.

### 8 – *Une formation est-elle prévue en début de mandat ?*

**OUI** - Chaque conseiller municipal peut suivre, dans les six premiers mois du mandat, une session d’information portant sur :

- le rôle des élus
- les pouvoirs du maire
- les droits, obligations et règles déontologiques applicables.