

# Élections municipales : les droits et obligations des agents candidats

## Références juridiques

- Code général de la fonction publique, art. L.111-2 (liberté d'opinion), L.134-1 et suivants (protection fonctionnelle)
- Code électoral
- Code général des collectivités territoriales

***1h pour en parler du jeudi 2 octobre 2025***



# Programme

---



## I. Inéligibilité et incompatibilité : définitions

- A. Les cas d'inéligibilité dans la FPT
- B. Les situations d'incompatibilité

## II. Les droits et obligations des agents publics candidats

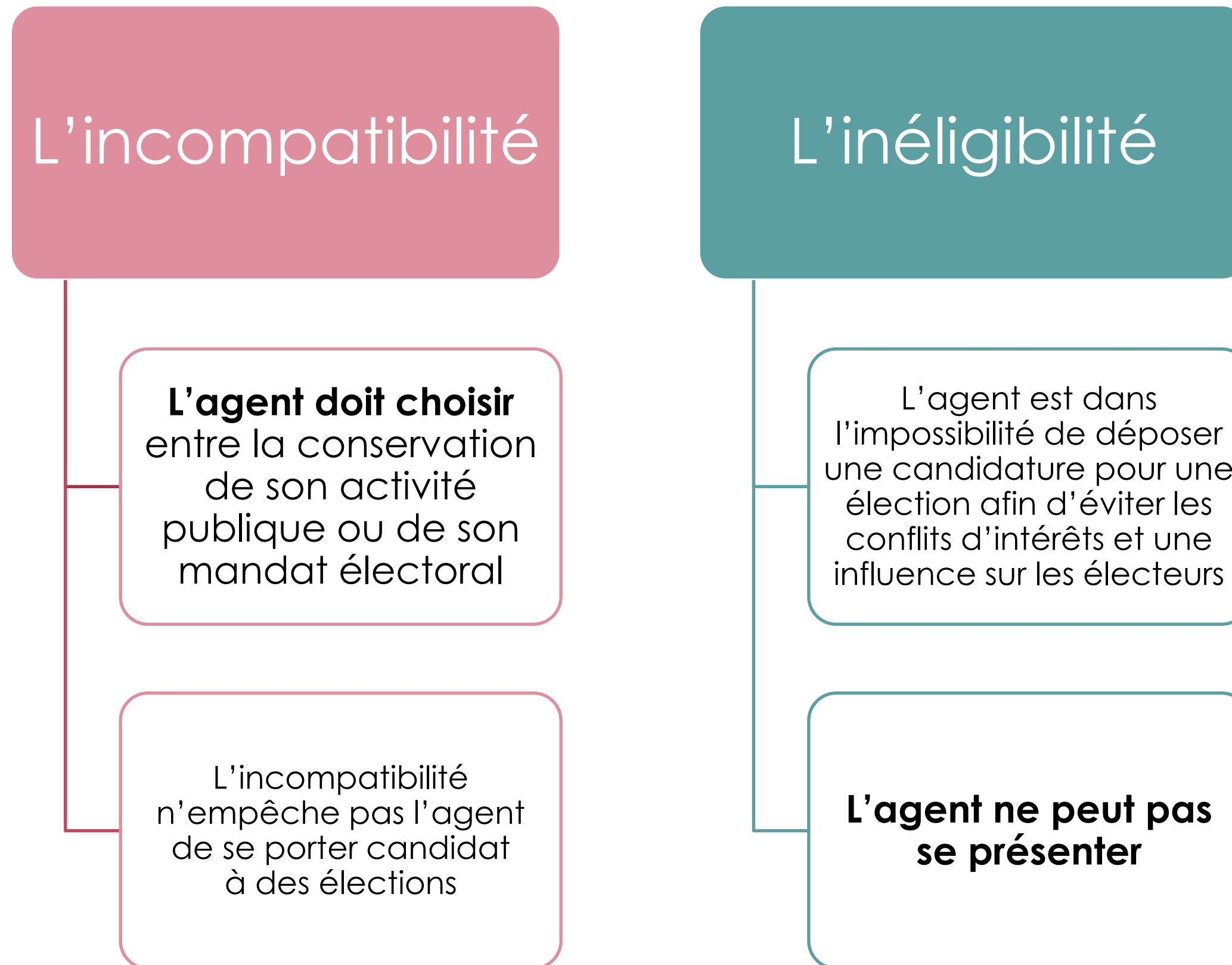
- A. La protection de la liberté d'opinion
- B. Le devoir de réserve
- C. Le droit à la protection fonctionnelle
- D. L'interdiction d'user de ses fonctions pendant la campagne électorale
- E. L'interdiction de distribuer des tracts dans l'exercice des fonctions

## III. Les dispositifs possibles pour les agents candidats et élus

- A. Les autorisations spéciales d'absences et facilités de service
- B. Le crédit d'heures
- C. Le temps partiel
- D. Le détachement
- E. La disponibilité

# I. Incompatibilité et inéligibilité : définitions

---



# A. Les cas d'inéligibilité dans la FPT

---

= Interdiction pure et simple de se présenter à une élection

Ne peuvent être élus conseillers municipaux dans les communes situées dans le ressort où ils exercent ou ont exercé leurs fonctions (article L.231 du code électoral) :

## 1. Depuis moins de 6 mois

- Les **personnes exerçant**, au sein du conseil régional, du conseil départemental, ..., d'un EPCI à fiscalité propre ou de leurs établissements publics, les fonctions de **directeur général** des services, **directeur général adjoint des services**, **directeur des services**, directeur adjoint des services ou **chef de service**, ainsi que les fonctions de directeur de cabinet, directeur adjoint de cabinet ou chef de cabinet en ayant reçu délégation de signature du président



# A. Les cas d'inéligibilité dans la FPT

---

## 2. Au plus tard à la veille du scrutin

- Les « **agents salariés communaux** » dans la commune qui les emploie

Exemples :

- secrétaire générale de mairie
- garde champêtre
- directeur du centre de loisirs nommé par le maire

- Les **agents recenseurs** dans la commune qui les emploie, quel que soit le nombre d'habitants

**NB** : Le juge tient compte de la réalité des fonctions et de la nature des missions exercées. À ce titre, est considéré comme un agent salarié communal l'agent salarié d'un EPCI placé sous l'autorité directe du maire pour l'exercice de ses fonctions sur le territoire de sa commune (CE, 03/12/2014, [n°381418](#))



# A. Les cas d'inéligibilité dans la FPT

---

## 3. Au plus tard à la veille du scrutin

### Ne sont pas concernés :

- les agents qui, étant fonctionnaires ou exerçant une **profession indépendante**, ne reçoivent une indemnité de la commune qu'à raison des services qu'ils lui rendent dans l'exercice de cette profession (ex. commissaire-enquêteur)
- les agents publics des communes de moins de 1 000 habitants au titre d'une **activité saisonnière ou occasionnelle**
- les agents publics qui, au jour de l'élection :
  - **ont quitté leurs fonctions** (retraité ou démissionnaire ou mutation)
  - sont en position de **détachement de longue durée** (CE, 20/12/1989, [n°108573](#))
  - sont en **disponibilité** (CE, 08/07/2002, [n°236267](#) ; CE 10/03/2021 [n°445257](#))

# A. Les cas d'inéligibilité dans la FPT

---

En cas d'inéligibilité, cette situation doit cesser :

Le conseiller municipal se trouve dans une situation **d'inéligibilité après l'élection**

- Le conseiller municipal est déclaré **démissionnaire par le préfet**, sauf recours dans un délai de 10 jours auprès du tribunal administratif ou du Conseil d'État

## B. Les situations d'incompatibilité

---

Sont incompatibles avec **l'exercice d'un mandat municipal** :

- un « **emploi salarié** » au sein du centre communal d'action sociale (**CCAS**) créé par la commune, que l'agent soit fonctionnaire ou contractuel
- des fonctions de **représentant légal** des établissements publics de santé et des maisons de retraites publiques dans la ou les **communes de rattachement** de l'établissement où il est affecté



# B. Les situations d'incompatibilité

---

Les emplois salariés suivants sont incompatibles avec **l'exercice d'un mandat communautaire** :

- au sein de l'établissement public de coopération intercommunale (EPCI)
- au sein du centre intercommunal d'action sociale (CIAS) créé par l'EPCI
- au sein des communes membres de l'EPCI

Sont également incompatibles avec **l'exercice d'un mandat municipal et d'un mandat communautaire** les fonctions de :

- militaire en position d'activité, sauf dans les communes de moins de 9 000 habitants pour un mandat municipal et les EPCI à fiscalité propre de moins de 25 000 habitants pour un mandat communautaire

**EXCEPTION** : les réservistes, mais le réserviste de la gendarmerie ne peut exercer cette activité au sein de la circonscription à l'intérieur de laquelle il exerce un mandat

# B. Les situations d'incompatibilité

---

## Cas particulier du **sapeur-pompier volontaire** :

L'activité de sapeur-pompier volontaire est désormais **compatible** avec l'exercice, dans la même commune, des fonctions :

- de maire dans une commune de 3 500 habitants et plus
- d'adjoint au maire dans une commune de 5 000 habitants et plus

Cette activité demeure par contre **incompatible** avec l'exercice des fonctions de membre du conseil d'administration du service départemental d'incendie et de secours (SDIS) avec voix délibérative

# B. Les situations d'incompatibilité

---

En cas d'incompatibilité, plusieurs solutions s'offrent à l'agent :

Incompatibilité  
avec le mandat  
de **conseiller  
municipal**

- L'agent dispose de **10 jours** pour faire cesser l'incompatibilité
- À défaut de déclaration adressée à son supérieur hiérarchique, l'agent est réputé avoir opté **pour la conservation de son emploi**

Si l'incompatibilité  
survient  
**postérieurement à  
l'élection  
municipale**

- Le préfet déclare immédiatement le conseiller **démissionnaire**, sauf si le conseiller fait une réclamation au tribunal administratif dans les 10 jours de la notification et sauf recours au Conseil d'État

# II. Les droits et obligations des agents publics candidats

---

## A. La protection de la liberté d'opinion

Il convient de séparer les activités professionnelles de la campagne électorale

La liberté d'opinion permet que les opinions, positions ou votes émis au cours d'une campagne électorale n'affectent en rien le parcours professionnel ou la carrière de l'agent public candidat

Ce principe s'applique aussi pendant le mandat d'un agent élu



**Exemple**

Un candidat, chef de service ne pourrait se voir reprocher sa mesure de campagne de favoriser l'action sociale à destination des administrés, par sa collectivité employeur qui refuse, elle, de le faire

# II. Les droits et obligations des agents publics candidats

---

## B. Le devoir de réserve

**QUIZ**

Qu'est-ce que le devoir de réserve ?

Réponse A ne pas manifester ses convictions qu'elles soient religieuses, philosophiques ou politiques, à l'égard des usagers et de ses collègues, ou de faire prévaloir sa préférence pour une religion

Réponse B ne pas divulguer les informations concernant l'activité, les missions et le fonctionnement de son administration

Réponse C faire preuve de retenue dans l'expression écrite et orale de ses opinions personnelles

La bonne réponse est la C.

La réponse A correspond au devoir de neutralité.

La réponse B correspond à l'obligation de discrétion professionnelle.

# II. Les droits et obligations des agents publics candidats

---

## B. Le devoir de réserve

Le devoir de réserve, quant à lui, est renforcé en période électorale et va venir limiter la liberté d'expression des agents publics

Cette période impose à tout agent public, qu'il soit candidat ou non, le respect du devoir de réserve pour préserver la neutralité politique et l'impartialité des agents en période électorale

En cas de non-respect de cette obligation, l'agent public candidat reste susceptible de voir engagée une procédure disciplinaire à son encontre



# II. Les droits et obligations des agents publics candidats

## C. Le droit à la protection fonctionnelle

La protection fonctionnelle est un droit dont l'agent public bénéficie dès lors qu'il est mis en cause ou victime dans le cadre de ses fonctions

**QUIZ** Dans quelle(s) mesure(s) un agent peut-il bénéficier de la protection fonctionnelle ?

Réponse A : pour le remboursement de frais auquel il est exposé dans le cadre d'instances civiles ou pénales

Réponse B : pour toute mise en cause mais uniquement s'il est détaché sur emploi fonctionnel

Réponse C : pour se protéger contre des agissements constitutifs de harcèlement, menaces, injures, diffamation,...

Les bonnes réponses sont la A (article L.134-2 du CGFP) et la C (article L.134-5 du CGFP). Réponse fausse la B, en effet, la protection fonctionnelle peut être accordée à tout agent public après décision de l'autorité territoriale.

# II. Les droits et obligations des agents publics candidats

---

## C. Le droit à la protection fonctionnelle

Pendant la campagne électorale, l'agent candidat conserve le bénéfice de la protection fonctionnelle



**Exemple**

Un agent public candidat sur une liste aux élections municipales a exercé son droit à la protection fonctionnelle dans le cadre de sa procédure en diffamation contre son opposant qui avait insinué qu'il avait eu le poste en raison de ses relations politiques et non de ses compétences

*Cour administrative d'appel de Marseille du 20/04/2018, [n°16MA02220](#)*

# II. Les droits et obligations des agents publics candidats

---

## D. L'interdiction d'user de ses fonctions dans la campagne électorale

Un agent public ne peut pas utiliser des biens, des services ou tout avantage que lui confère son emploi dans le cadre de sa campagne électorale

Cela correspond à la mise à disposition gratuite de biens matériels ou du temps de travail d'agents de la collectivité, qu'elle soit à l'initiative de la hiérarchie ou de l'agent lui-même

Dans cette hypothèse, le candidat se rendrait coupable de prise illégale d'intérêts et de détournement de fonds publics

**Exemple**

Il est donc interdit pour des agents territoriaux de participer à la campagne électorale d'un candidat dans l'exercice de leurs fonctions. Si ces agents doivent être mobilisés pour les besoins de la campagne, le Conseil d'État a considéré que ce coût devait intégrer les comptes de campagne ; cette mobilisation se fera donc sur leurs temps personnels

Conseil d'État du 10/04/1996, [n°162476](#) et [n°162981](#)

# II. Les droits et obligations des agents publics candidats

---

## E. L'interdiction de distribuer des tracts dans l'exercice de ses fonctions

Un agent public candidat ne peut pas distribuer des bulletins de vote ou professions de foi, relatifs à sa candidature dans le cadre de ses fonctions et il ne peut pas non plus avoir recours à d'autres agents de la collectivité pour faire campagne

Toutefois, un agent public qui souhaiterait s'investir dans la campagne électorale d'un candidat est autorisé à le faire mais en dehors de son temps de travail ; il devra prendre un congé annuel ou une RTT

Il n'est pas non plus interdit qu'un agent, sur son temps libre, puisse avoir les fonctions de mandataire financier auprès d'un candidat à une élection



# III. Les dispositifs possibles pour les agents candidats et élus

## A. Les autorisations d'absence et facilités de service

### Pendant la campagne électorale (candidat)

= un agent public fonctionnaire ou contractuel a le droit de participer à la campagne électorale et donc de bénéficier de **facilités de service** au nombre de **10 jours**

= l'absence doit être au moins d'une demi-journée, l'agent doit en informer son employeur au moins 24 heures à l'avance

= ces absences doivent être déduites des congés annuels ou des RTT. En l'absence de pose de congés ou RTT, ces absences ne donnent pas lieu à rémunération

= la durée de ces absences est assimilée à une période de travail effectif pour le calcul des droits à congés et l'ancienneté

### Pendant l'exercice du mandat (élu)

= l'élu local fonctionnaire ou contractuel a droit à des autorisations d'absence pour participer aux réunions suivantes :

- séances plénières du conseil municipal
- réunions des commissions, instituées par délibération, dont l'agent est membre
- réunions des assemblées délibérantes et des bureaux des organismes dans lesquels l'agent est désigné pour représenter la collectivité



# III. Les dispositifs possibles pour les agents candidats et élus

## B. Le temps partiel du candidat

Pas de temps partiel spécifique aux élections

**MAIS**

Possibilité pour l'agent candidat de demander l'exercice d'un temps partiel sur autorisation

### **Temps partiel pour convenances personnelles**

Par période de 6 mois à 1 an (selon la délibération) renouvelable pour la même durée, par tacite reconduction  
Au bout des 3 ans, un nouvel arrêté devra être pris

### **Accordé sous réserves des nécessités de service**

#### **Les bénéficiaires :**

- fonctionnaires à temps complet ou non complet
- contractuels à temps complet ou non complet



Les quotités autorisées sont différentes selon la situation de l'agent :

- de 50 à 99 % pour les agents à temps complet
- de 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % pour les agents à temps non complet



# III. Les dispositifs possibles pour les agents candidats et élus

## C. Le crédit d'heures de l' élu

= l'agent public élu peut également bénéficier d'un crédit d'heures forfaitaire et trimestriel, qui lui permettra de bénéficier de temps nécessaire pour préparer des réunions, administrer la collectivité, ...

Répartition selon le mandat municipal	Nombre d'habitants au sein de la commune	Nombre d'heures accordées par trimestre
Maire	Commune de moins de 10 000 habitants	122 h 30
	Commune à partir de 10 000 habitants	140 h
Adjoint au maire	Commune de moins de 10 000 habitants	70 h
	Commune de 10 000 habitants à 29 999 habitants	122 h 30
	Commune à partir de 30 000 habitants	140 h
Conseiller municipal	Commune de moins de 10 000 habitants	10 h 30
	Commune de 10 000 à 29 999 habitants	21 h
	Commune de 30 000 à 99 999 habitants	35 h
	Commune à partir de 100 000 habitants	70 h

# III. Les dispositifs possibles pour les agents candidats et élus

---

## D. Le détachement de l'agent élu

Détachement de droit



Mandat de maire et d'adjoint au maire

Détachement sur autorisation  
(sous réserve des nécessités de service)



Mandat de conseiller municipal

# III. Les dispositifs possibles pour les agents candidats et élus

## D. Le détachement de l'agent élu

Pendant le détachement



**Absence de  
rémunération versée par  
la collectivité employeur**

L'agent percevra les indemnités  
liées à son mandat par la  
collectivité où il est élu

**Maintien des droits à  
l'avancement et à la  
retraite sur son cadre  
d'emplois d'origine**

# III. Les dispositifs possibles pour les agents candidats et élus

---

## E. La disponibilité de l'agent élu

Disponibilité de droit  
pour exercer un  
mandat électoral

Pendant la durée  
du mandat

Pas de rémunération  
à verser à l'agent ; ce  
dernier percevra ses  
indemnités de  
fonctions d'élu

### Modalités de réintégration

- Si disponibilité de moins de 6 mois, le fonctionnaire sera obligatoirement réintégré dans son cadre d'emploi qu'il occupait antérieurement
- Si disponibilité de plus de 6 mois, l'agent doit être réaffecté dans son cadre d'emplois et réaffecté dans un emploi correspondant à son grade (dès la première vacance d'emploi)

**Avez-vous des  
questions ?**



**Merci pour  
votre  
participation**



## LES PROCHAINES RENCONTRES

### « 1h pour en parler » les jeudis de 9h à 10h

- 9 octobre – Le conseil médical, animé par le CDG27 et le CDG14
- 16 octobre – Le bonus attractivité pour les agents de la petite enfance (co-animé avec le CDG76)
- 6 novembre – Réseau des secrétaires généraux de mairie – la facturation électronique – présentation de la réforme et incidence pour les collectivités
- 13 novembre – les aménagements d'épreuve
- 20 novembre – la préparation des élections professionnelles 2026
- 27 novembre – le bilan de compétences
- 4 décembre – les cotisations du CDG
- 11 décembre – la santé mentale
- 18 décembre – Réseau des secrétaires de mairie : dématérialisation des titres et des factures ; les enjeux de la fiabilisation des tiers, l'ouverture de l'Espace Numérique Sécurisé Unique (ENSU)



### « Les cafés d'automne »

- Lundi 17 novembre à Saint-Martin-des-Champs
- Mardi 18 novembre à Valognes
- Mardi 25 novembre à Saint-Lô

Pour les inscriptions, c'est ici