

Les conséquences RH des élections municipales

Les prochaines élections des conseillers municipaux auront lieu les 15 et 22 mars 2026. À cette occasion, le MAG RH consacre un Focus dédié aux conséquences des élections municipales sur les ressources humaines de vos collectivités.

Les lignes directrices de gestion (LDG)

Les lignes directrices de gestion visent à déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage de ressources humaines et à fixer les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours des agents publics ([article L. 413-1 du Code Général de la Fonction Publique](#)).

Elles sont établies par **l'autorité territoriale via un arrêté**, après avis du Comité Social Territorial (CST).



L'établissement des LDG en matière de promotion interne relève des missions obligatoires des Centres de gestion pour les collectivités et établissements publics affiliés ([article 14 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019](#)).

Les LDG sont établies pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder six années. Elles peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période, selon la même procédure.

Leur mise en place coïncide avec le renouvellement des organes délibérants des communes et permet de définir le projet politique RH et la feuille de route de la commune pour le mandat à venir.

Chaque commune doit définir ses LDG en fonction, notamment :

- De sa taille et de sa structure,
- Du projet politique RH des nouveaux élus,
- Du projet d'administration,
- Des missions et des services proposés,
- De l'évolution de ses effectifs.



Pour renouveler les LDG, il est nécessaire d'en élaborer de nouvelles en s'appuyant sur le dernier bilan du rapport social unique (RSU), de les soumettre au CST, puis de prendre un arrêté.

La fin de fonctions sur un emploi de direction (fonctionnaires)

Le détachement sur un emploi de direction est prononcé pour une durée maximale de 5 ans, renouvelable.

Pour autant, le fonctionnaire détaché sur un emploi fonctionnel n'a pas un droit au renouvellement de son détachement ([CAA Douai, 17 février 2015, n°13DA01227](#)).

Le détachement peut prendre fin à son terme normal (*non-renouvellement*) ou de manière anticipée.

Notamment, il ne peut être mis fin aux fonctions qu'après **un délai de 6 mois suivant soit sa nomination dans l'emploi, soit la désignation de l'autorité territoriale** ([article L. 544-1 du CGFP](#)).

On parle alors de « **décharge de fonctions** » lorsque la fin du détachement intervient à l'initiative de la collectivité.



Cet intervalle de cohabitation de 6 mois permet d'éviter une remise en cause immédiate des fonctions par la nouvelle équipe municipale s'agissant d'un poste de direction de la fonction publique.

À noter. Ce délai s'applique également en cas de réélection de la même autorité territoriale ([CE, 21 juillet 2006, n°279502](#)).

La procédure de fin de fonctions répond à un formalisme spécifique.

❖ Le motif

La décharge de fonctions, abrogeant une décision créatrice de droits, doit être **motivée en droit et en fait** ([article L. 211-2 du Code des relations entre le public et l'administration](#)).

Le motif le plus courant est celui de « **la perte de confiance** » entre l'agent public occupant l'emploi fonctionnel et l'autorité territoriale. Elle constitue un motif tiré de l'intérêt du service de nature à justifier la fin du détachement ([CAA Nantes, 2 février 2021, n°19NT01764](#)).

La nature particulière des fonctions exercées sur un emploi de direction est susceptible de placer l'agent dans une situation ne permettant plus de disposer de la part de l'autorité territoriale de la confiance nécessaire au bon accomplissement de ses missions, justifiant ainsi la décharge de fonctions ([CE, 7 janvier 2004, n°250616](#)).

Aucun texte ne définit la notion de perte de confiance qui, si elle relève nécessairement de considérations subjectives, doit toutefois être fondée sur des faits objectifs.

La jurisprudence a permis de dégager des plusieurs exemples concrets :

- Propos agressifs, attitude hostile, difficultés managériales avec les agents ou encore un manque de diligence dans le suivi d'une lettre d'observations de la Chambre régionale des comptes ([TA La Réunion, 14 août 2024, n°2300674](#)),
- Non-respect des directives du maire en matière d'amélioration dans l'organisation et le fonctionnement des services ([CAA Paris, 8 novembre 2004, n°01PA02627](#)).

❖ L'entretien (article L.554-1 du CGFP)

La fin de fonctions doit être précédée d'un **entretien** avec l'agent, durant lequel l'autorité territoriale présente les raisons de sa décision et l'agent peut faire valoir son point de vue et ses moyens de défense. L'autorité territoriale doit veiller au respect des droits de l'agent (*consultation de son dossier administratif, assistance d'une tierce personne, etc.*).

❖ L'information de la décision (article L.554-1 du CGFP)

La décision fait l'objet d'une information auprès de l'organe délibérant ainsi que du Centre de Gestion (ou du CNFPT, pour les agents de catégorie A+).

❖ Les obligations de l'employeur

Pendant le délai de six mois au cours duquel l'autorité territoriale ne peut mettre fin aux fonctions de l'agent, celle-ci doit permettre au fonctionnaire de **rechercher une nouvelle affectation**, en mobilisant, le cas échéant, les moyens de la collectivité.

À cette fin, **un protocole**, qui prend acte du principe de la fin du détachement, peut être conclu entre l'autorité territoriale et le fonctionnaire afin d'organiser cette période de transition (missions, rémunération, temps de travail, obligations en matière de formation et de recherche d'emploi, etc.). ([article L. 544-3 du CGFP](#)).

❖ Les effets de la décharge de fonctions *

L'administration doit prendre **un arrêté** mettant fin aux fonctions de l'agent.

La fin du détachement sera effective au plus tôt le premier jour du 3^{ème} mois suivant l'information de l'assemblée délibérante.

En suivant, les effets de la décharge de fonctions varient selon l'existence d'une **vacance d'emploi** dans la collectivité d'origine :

- o La collectivité d'origine peut offrir un emploi vacant correspondant au grade du fonctionnaire, l'agent est réintégré dans son grade d'origine et affecté sur cet emploi.

- o La collectivité d'origine ne peut pas offrir un emploi correspondant au grade de l'agent, l'agent peut demander à la commune dans lequel il occupait l'emploi fonctionnel ([article L. 544-4 du CGFP](#)) :

- Le surnombre et la prise en charge,
- Le bénéfice, de droit, au congé spécial,
- La perception d'une indemnité de licenciement.

La fin de fonctions sur un emploi de direction (contractuels de droit public)

Les agents contractuels peuvent être recrutés sur certains emplois fonctionnels de direction en application de [l'article L. 343-1 du CGFP](#).

Il peut également s'agir de fonctionnaires placés en disponibilité ou détachés et recrutés sur contrat.



Contrairement aux fonctionnaires détachés, la fin anticipée du contrat d'un agent contractuel, à l'initiative de l'employeur, à la suite de l'élection d'une nouvelle autorité territoriale, n'est pas conditionnée par le respect d'un délai de 6 mois.

La fin de fonctions d'un agent contractuel sur un emploi fonctionnel peut revêtir **trois formes** :

- o La fin normale du contrat,
- o La démission de l'agent (fin anticipée),
- o La fin anticipée à l'initiative de l'employeur (licenciement dans l'intérêt du service, en application de [l'article 39-3 III du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)). *À noter* : La perte de confiance n'est pas un motif de licenciement.

Les membres représentants de la collectivité au sein des instances consultatives

❖ Les instances consultatives

Le mandat de représentants des collectivités territoriales et de leurs établissements au sein des instances paritaires consultatives (CST, CAP et CCP) et du Conseil médical en formation plénière **expire lorsque leur mandat électif prend fin** (ou à la date du renouvellement total ou partiel de l'organe délibérant pour le CST) (articles [R. 252-57](#), [R. 262-39](#) et [R. 272-12](#) du CGFP et [article 4-1 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987](#)).

La gestion des agents publics ayant la qualité d' élu local

❖ L'octroi d'autorisations d'absence et d'un crédit d'heures

Les agents publics qui occupent des fonctions publiques électives bénéficient des garanties accordées aux titulaires de mandats locaux et du droit à la formation des élus locaux reconnu par le Code général des collectivités territoriales (CGCT) ([article L.111-4 du CGFP](#)).

* Seules les conséquences de la décharge de fonctions, c'est-à-dire la fin anticipée du détachement à l'initiative de la collectivité d'accueil, sont présentées ici. Les effets de la fin anticipée à la demande de l'agent, de la collectivité d'origine ou le non-renouvellement du détachement ne sont pas traités dans le présent Focus.

Notamment, les élus locaux peuvent bénéficier :

- **Des autorisations d'absence** pour se rendre aux séances plénières de leur conseil, aux réunions organisées par l'EPCI à fiscalité propre dont la commune est membre ou encore aux fêtes légales (8 mai, 11 novembre, etc.) et aux commémorations, fêtes et journées nationales ([article L. 2123-1 du CGCT](#))
- **D'un crédit d'heures** afin de disposer du temps nécessaire à l'administration de la commune et à la préparation des réunions des instances dans lesquels ils siègent.



Le montant trimestriel du crédit d'heures varie selon la taille de la commune et la qualité d'élu local.

❖ Les garanties complémentaires accordées

En début de mandat, puis une fois par année civile, **un entretien individuel** entre l'agent élu local et son employeur est organisé sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au regard de son emploi. ([article L. 2123-1 du CGCT](#)). En parallèle, l'entretien professionnel annuel est consacré aux mesures destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et les fonctions électives ([article L.521-6 du CGFP](#)).

Aussi, **un accord** peut être mis en place pour les modalités pratiques d'exercice de son mandat au regard de son emploi.

Également, les élus locaux bénéficient de jours de **congé de formation**, dont la quotité a été portée à 24 jours pour la durée du mandat, quel que soit le nombre de mandats, avec la loi n°2025-1249 du 22 décembre 2025 ([article L.2123-13 du CGCT](#)).

❖ La suspension de l'activité professionnelle

Le fonctionnaire élu local peut demander à bénéficier, de plein droit, pour l'exercice du mandat, d'une **mise en disponibilité** ou d'un **détachement** lorsqu'il exerce certaines fonctions exécutives locales (maire, adjoints au maire, etc.).

À l'inverse, la réglementation ne prévoit pas de dispositif spécifique pour les agents contractuels de droit public. Pour exercer leur mandat, ils peuvent solliciter **un congé pour convenances personnelles**, sous réserve d'en remplir les conditions ([article 17 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)).

Les délégations de fonctions et les délégations de signature

Au terme du mandat de l'autorité délégante, la nouvelle autorité territoriale peut prendre de nouveaux arrêtés de délégations.

❖ Les délégations de fonctions

Le maire peut déléguer spécifiquement à un ou à plusieurs fonctionnaires de la commune tout ou partie des fonctions qu'il exerce en tant qu'officier de l'état civil, sauf celles prévues à l'article 75 du Code civil (mariage). *Exemples* : réception des déclarations de naissance, de décès, etc. ([article R.2122-10 du CGFP](#)).

❖ Les délégations de signature

Le maire peut donner délégation de signature aux DGS, DGAS, DG et DST ainsi qu'aux responsables des services communaux tels que les secrétaires généraux de mairie ([article L.2122-19 du CGFP](#)).

Aussi, le maire peut donner délégation à :

- Un agent, pour l'apposition du paraphe sur les feuillets des registres, ou encore la délivrance d'expédition des registres des délibération et des arrêtés municipaux.
- Un ou plusieurs fonctionnaires (cat. A) pour la certification de conformité et l'exactitude des pièces justificatives produites à l'appui des mandats de paiement ([article R.2122-8 du CGCT](#)).

Le recrutement des collaborateurs de cabinet

L'autorité territoriale peut, pour former son cabinet, recruter librement **un ou plusieurs collaborateurs** et mettre librement fin à leurs fonctions.

Le collaborateur de cabinet assiste l'autorité territoriale dans ses fonctions politiques et ses missions administratives. Il n'a pas vocation à administrer les services de la collectivité, ce rôle étant dévolu au directeur général des services.

L'emploi de collaborateur de cabinet n'est pas un emploi permanent et n'est pas inscrit au sein des effectifs de la collectivité. Toutefois, il est nécessaire d'ouvrir les crédits par délibération pour en permettre le recrutement ([articles R.333-1 et R.333-2 du CGFP](#)).

L'effectif des collaborateurs par collectivité territoriale est plafonné selon la strate de la collectivité.

Le collaborateur de cabinet bénéficie d'un **contrat à durée déterminée (CDD)** qui prend fin de plein droit avec le mandat de l'autorité territoriale qui l'a recruté. L'emploi peut être occupé par un fonctionnaire placé en détachement, en disponibilité, ou par un agent contractuel de droit public.

La rémunération comprend un traitement indiciaire, l'indemnité de résidence, le SFT et un régime indemnitaire, le cas échéant. Elle est plafonnée à 90% de l'indice terminal de l'emploi administratif ou le grade détenu le plus élevé dans la collectivité.

Il est toutefois possible de maintenir la rémunération du fonctionnaire en détachement perçue dans son dernier emploi si celle-ci est supérieure.

Foire aux questions

Les actes administratifs adoptés avant les élections restent-ils valables ?

Réponse : OUI

Les actes administratifs adoptés avant les élections municipales restent valables tant qu'ils ne sont pas retirés (*délibérations, arrêtés de nomination, contrats de recrutement etc.*), sauf si une date de fin était mentionnée.

Les actes réguliers qui ont conféré des droits à leur bénéficiaire ne peuvent faire l'objet d'un retrait.

En revanche, l'autorité territoriale a le pouvoir de rapporter (on parle également de « retrait ») un acte administratif irrégulier si celui-ci est illégal et si le retrait intervient dans le délai de quatre mois suivant la prise de décision ([article L.242-1 du Code des relations entre le public et l'administration](#)), indépendamment du contexte électoral.

La nouvelle équipe municipale doit-elle revoir obligatoirement le règlement intérieur du personnel ?

Réponse : NON

Le règlement intérieur est un document permettant de recenser toutes les règles applicables au sein d'une collectivité ou d'un établissement public à l'ensemble des agents.

Si sa révision n'est pas obligatoire, elle permet pour autant d'adapter l'organisation de la structure aux nouvelles orientations politiques de l'équipe municipale le cas échéant.

Existe-t-il une interdiction d'emploi pour les collaborateurs de cabinet ?

Réponse : OUI

[En application de l'article L. 333-2 du CGFP](#), il est interdit à une autorité territoriale de compter parmi les membres de son cabinet :

- Son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou concubin ;
- Ses parents ou les parents de son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou concubin ;
- 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 contrat.

Aussi, la personne qui emploie un collaborateur de cabinet en violation de l'interdiction d'employer certains membres de sa famille rembourse à la collectivité territoriale ou à l'établissement concerné l'intégralité des charges supportées par ces derniers pour l'emploi de ce collaborateur ([article R. 333-11 du CGFP](#)).

Un fonctionnaire peut-il être élu municipal dans la commune qui l'emploie ?

Réponse : NON

Les agents salariés communaux ne peuvent être élus au conseil municipal de la commune qui les emploie ([article L. 231 du Code électoral](#)).

Ne sont pas compris dans cette catégorie ceux qui, étant fonctionnaires publics 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, ainsi que, dans les communes comptant moins de 1 000 habitants, ceux qui ne sont agents salariés de la commune qu'au titre d'une activité saisonnière ou occasionnelle.

Afin d'être élu de sa collectivité, l'agent peut être placé en disponibilité ou détachement ([CE, 8 juillet 2002, n°236267](#) ; [CE, 10 mars 2021, n°445257](#) ; [CE, 9 février 2012, n°347155](#)). Ce placement est possible puisque, dans ces deux positions, l'agent n'est plus rémunéré par la collectivité.

À noter. Aucune disposition législative n'empêche un conseiller municipal d'être agent salarié de l'EPCI auquel adhère sa commune ([Rep. Min. JO Sénat, 6 décembre 2018, n°06787](#)), sauf à ce qu'il exerce les fonctions de DGS, DGAS ou chef de service au sein de cet EPCI ([article L.231 du Code électoral](#)).