

Indemnité et formation des élu·es

La FEVE se mobilise pour vous accompagner tout au long de votre nouveau mandat ! En effet, en 2026, une nouvelle page s'ouvre dans nos territoires. Votre fédération d'élu·es répond présente pour vous aider à « enfiler le costume », à vous former, faire circuler les savoirs et transmettre les compétences d'une génération à une autre. Notre équipe de bénévoles chevronné·es est mobilisée pour vous accompagner dans vos premiers pas. Une série de webinaires et de fiches pratiques vous attendent, alors, rejoignez-nous !

Les indemnités de fonction et la protection sociale

L'exercice d'un mandat local est, en vertu de l'article L. 2123-17 du CGCT, **par principe gratuit**. Cependant, pour compenser les frais engagés et les sujétions professionnelles, le législateur a prévu des indemnités de fonction qui ne sont ni un salaire, ni une rémunération, mais une compensation financière liée à l'exercice effectif du mandat.

Le versement suit strictement la durée du mandat : si le·la maire ou le·la président·e d'EPCI peut en bénéficier dès son élection, les adjoint·es et vice-président·es doivent attendre que leur arrêté de délégation et la délibération afférente soient exécutoires. Pour les conseiller·ère·s municipaux sortant·es, le versement s'interrompt normalement au premier tour de scrutin, tandis que pour l'exécutif, il perdure jusqu'à l'installation du nouveau conseil.

Les indemnités de fonction

La fixation des indemnités de fonction répond à des conditions de plafond, d'enveloppe globale maximale et parfois de majoration qui peuvent s'avérer extrêmement complexes. Le calcul repose sur un pourcentage du traitement correspondant à l'indice brut terminal de l'échelle indiciaire de la fonction publique (souvent appelé indice 1027). Ce montant de référence est multiplié par un taux fixé par la loi, lequel varie selon la strate démographique de la collectivité. Plus la population est importante, plus le taux est élevé, reflétant la charge de responsabilité et de gestion. Il est essentiel de conseiller aux services de viser cet indice dans le corps de la délibération, plutôt qu'un montant en euro : les indemnités peuvent être revalorisées automatiquement en cas d'augmentation de la valeur du point d'indice (sans voter une nouvelle délibération).

Lorsque le conseil municipal est renouvelé, la délibération fixant les indemnités de ses membres intervient dans les trois mois suivant son renouvellement.

Depuis la loi du 31 mars 2015, l'indemnité de fonction des maires est automatiquement fixée à ce qui correspondait auparavant au montant maximal. Les assemblées délibérantes, à la demande du maire, ont néanmoins la possibilité de baisser celle-ci. Depuis la loi du 22 décembre 2025, le même principe est repris pour les président·es de département et de région (L.3123-17 et L.4135-17, CGCT).

De plus, la loi Statut de l' élu de décembre 2025 a revalorisé les taux de manière dégressive dans les communes de moins de 20 000 habitant·es pour les maires et leurs adjoint·es. Par exemple, un·e maire d'une commune de moins de 500 habitant·es perçoit une indemnité basée sur un taux de 28,1% de l'indice brut (au lieu de 25,5%), tandis qu'un·e maire d'une commune de 10 000 à 20 000 habitant·es perçoit 67,6 % (au lieu de 65%).

Toute délibération du conseil municipal relative aux indemnités de fonction est obligatoirement accompagnée d'un tableau annexe récapitulant l'ensemble des indemnités allouées aux élu·es municipaux, excepté celles du maire. Dans un souci de transparence, il est conseillé de désigner expressément les bénéficiaires des indemnités de fonction dans ce tableau et d'indiquer le pourcentage de l'indice brut terminal de la fonction publique qu'ils percevront. Ceci suppose donc de délibérer à nouveau en cas de changement de bénéficiaire.

La liberté du conseil municipal pour fixer les indemnités des adjoint·es et des conseiller·ères est encadrée par l'enveloppe indemnitaire globale. Celle-ci est égale à la somme de l'indemnité maximale du·de la maire et des indemnités maximales des adjoint·es en exercice. Le conseil peut répartir cette somme entre les élu·es, à condition de ne jamais dépasser le plafond individuel (le montant perçu par un conseiller ne peut excéder celui du maire).

Zoom : peut-on priver un·e élu·e de son indemnité ?

Un·e adjoint·e ou vice-président·e qui serait privé·e de sa délégation de fonction ne doit plus bénéficier de son indemnité, y compris dans l'hypothèse où il serait maintenu dans sa qualité d'adjoint·e ou de vice-président·e par l'assemblée délibérante. Par ailleurs, les indemnités des conseiller·ères peuvent être réduites en cas d'absentéisme aux séances plénières et aux réunions des commissions dont ils sont membres, dans des conditions fixées par le règlement intérieur. La réduction éventuelle de ce montant ne peut dépasser la moitié de l'indemnité pouvant être allouée.

L'article L.2123-22 du CGCT permet de **majorer les indemnités des élu·es locaux dans certaines communes** :

- les communes chefs-lieux de département et d'arrondissement ;
- les communes sinistrées ;
- les communes classées stations de tourisme ;
- les communes qui, au cours de l'un au moins des trois exercices précédents ont été attributaires de la dotation de solidarité urbaine et de cohésion sociale.

L'application de majorations fait l'objet d'un vote distinct : le conseil municipal vote, dans un premier temps, le montant des indemnités de fonction, dans le respect de l'enveloppe indemnitaire globale, puis, dans un second temps, il se prononce sur les majorations sur la base des indemnités votées après répartition de l'enveloppe. Ces majorations n'ont pas à être prises en compte dans le calcul de l'enveloppe indemnitaire globale.

L'article L.2123-23 du même Code permet de **majorer l'indemnité des maires des communes de plus de 100 000 habitant·es** de 40 % du barème prévu. Attention aux vases communicants : il ne faut pas dépasser le montant total des indemnités maximales susceptibles d'être allouées aux membres du conseil municipal - hors prise en compte de cette majoration dans le calcul. Si l'indemnité du·de la maire est majorée, les adjoint·es doivent se partager une enveloppe réduite.

Zoom : La transparence, pilier de la loi "Statut de l' élu" de 2025

La loi du 22 décembre 2025 a fait de la transparence un outil de légitimation de l'indemnité de fonction. Désormais, **l'opacité sur le cumul des revenus est proscrite par une obligation de publicité annuelle renforcée. Chaque collectivité doit désormais établir et diffuser un état annuel complet des indemnités de toutes natures perçues par chaque élu·e.** Cet état est libellé en euros et doit inclure non seulement les indemnités de la collectivité d'origine, mais aussi celles perçues au titre de mandats dans des syndicats mixtes, des intercommunalités, ou des fonctions au sein de Sociétés d'Économie Mixte (SEM) et de Sociétés Publiques Locales (SPL). Cette mesure vise à encadrer le cumul des indemnités et à clarifier les rémunérations : un·e élu·e titulaire de plusieurs mandats ne peut percevoir un montant total d'indemnités supérieur à 1,5 fois le montant de l'indemnité parlementaire. Tout excédent est automatiquement "écrêté" et reversé au budget de la collectivité où l' élu·e exerce le mandat le plus récent.

La Fiscalité des indemnités de mandat

Les indemnités de fonction sont assujetties :

- aux cotisations sociales obligatoires : la part « salarié » de ces cotisations est prélevée sur les indemnités effectivement versées, et la part « employeur » est versée par la collectivité. Les taux de cotisation sont ceux de droit commun ;
- aux contributions sociales obligatoires : contribution sociale généralisée (CSG) et contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) ;
- aux cotisations de retraites facultatives : en cas d'adhésion à un régime de retraite facultatif par rente de l' élu·e ;
- à l'impôt sur le revenu dans les conditions de droit commun des traitements et salaires (prélèvement à la source selon le taux personnalisé choisi) à l'exception d'une fraction qui en est exonérée.

L'imposition des indemnités de fonction suit un régime dérogatoire qui reconnaît la spécificité des charges liées au mandat. Bien que le Code général des impôts assimile ces sommes aux traitements et salaires pour le prélèvement à la source, **une part substantielle de l'indemnité échappe à l'impôt : c'est la fraction représentative des frais d'emploi (FRFE).** Elle est déduite du montant brut avant toute taxation. Elle est conçue comme un remboursement forfaitaire des frais engagés par l' élu·e dans l'exercice de ses missions quotidiennes. Le montant de cette fraction exonérée est strictement encadré par la loi et varie selon la situation personnelle de l' élu·e ou la taille de sa collectivité :

- Pour les titulaires d'un mandat unique, l'abattement s'élève à 698,79 € par mois ;
- Pour les titulaires de plusieurs mandats indemnisés, il est porté à 1 048,18 € ;
- Pour les élu·es des communes de moins de 3 500 habitant·es, l'abattement s'élève à 1 592,83 € par mois, quel que soit le nombre de mandat.

Au-delà de l'avantage fiscal, l'article L. 1621-1 du Code général des collectivités territoriales (CGCT) sanctuarise ces montants en les rendant légalement insaisissables. En cas de dettes personnelles ou de procédures de recouvrement, les créanciers de l' élu·e ne peuvent en aucun cas prélever de sommes sur la fraction représentative des frais d'emploi. Seule la portion de l'indemnité qui excède les seuils de 698,79 €, 1 048,18 € ou 1 592,83 € peut faire l'objet d'une saisie. Cette protection juridique forte assure à l' élu·e la conservation des moyens matériels indispensables à la poursuite de son engagement public.

Enfin, la neutralité de cette fraction se répercute sur l'accès aux prestations sociales soumises à condition de ressources. Puisque la FRFE n'est pas considérée juridiquement comme un revenu mais comme un remboursement de frais, elle n'entre pas dans le calcul de l'assiette des ressources pour l'attribution d'aides telles que le RSA, la prime d'activité ou les allocations logement. Ce principe d'exclusion garantit que l'indemnité de fonction ne pénalise pas l'elu·e dans sa vie quotidienne et n'entraîne pas une diminution des prestations de solidarité dont il ou elle pourrait avoir besoin. Ce cadre fiscal et social cohérent vise à lever les obstacles financiers à l'engagement, particulièrement pour les élu·es les plus modestes ou résidant dans des zones rurales où les frais de déplacement sont souvent plus élevés.

Conseil pratique : Vigilance sur le pré-remplissage !

Lors de votre déclaration de revenus, le fisc pré-remplit souvent vos indemnités sans déduire la totalité de la FRFE, surtout si vous cumulez des mandats dans des structures différentes (commune et syndicat par exemple). Prenez le temps de recalculer votre "net imposable" en soustrayant manuellement votre abattement spécifique du montant brut global. C'est votre droit, et cela évite de payer un impôt indu sur des frais qui sont légalement exonérés.

Le droit à la formation

La formation des élu·es locaux constitue un enjeu démocratique majeur, transformant l'exigence de représentativité en une capacité d'action concrète et éclairée. Pour répondre à la complexité croissante des mandats, le cadre législatif distingue deux dispositifs complémentaires : le droit à la formation financé par la collectivité et le Droit Individuel à la Formation (DIF-élu), géré par la Caisse des dépôts et des consignations (CDC).

Le droit à la formation : une obligation des collectivités

L'article L.2123-12 du CGCT est limpide : « les membres d'un conseil municipal ont droit à une formation adaptée à leurs fonctions ». Ce droit n'est pas une simple faculté, mais un pilier de l'exercice du mandat qui s'applique également aux membres des métropoles, communautés d'agglomération, urbaines et de communes.

Chaque collectivité doit consacrer un budget à la formation de ses élu·es : dans les 3 mois suivant son installation, chaque assemblée délibérante doit obligatoirement délibérer sur les orientations et les crédits dédiés à la formation de ses membres. Ce montant est calculé sur la base du montant total des indemnités de fonction susceptibles d'être allouées (les indemnités maximales théoriques) et non sur les sommes réellement versées. Ce budget doit être compris entre 2 % (plancher obligatoire) et 20 % (plafond) de cette enveloppe. Si la collectivité n'inscrit pas ces crédits, ou de manière insuffisante, tout·e élu·e peut saisir la Chambre régionale des comptes pour faire inscrire d'office cette dépense obligatoire (art. L. 1612-15 du CGCT).

Les crédits relatifs aux dépenses de formation qui n'ont pas été consommés à la clôture de l'exercice au titre duquel ils ont été inscrits sont affectés en totalité au budget formation de l'exercice suivant (uniquement pour l'année précédente). La demande doit être inscrite à l'ordre du jour du conseil municipal. En revanche, ils ne peuvent être reportés après la fin de la mandature.

Pour assurer la transparence, **un tableau récapitulant les actions de formation financées par la collectivité est obligatoirement annexé au compte administratif chaque année.** Ce document permet de vérifier que les moyens sont répartis équitablement, notamment au profit des élu·es minoritaires.

À noter : la collectivité peut proposer une formation collective aux élu·es mais, **chaque élu·e reste libre de se former auprès de l'organisme agréé de son choix**, aucun organisme de formation ne peut lui être imposés. Les élu·es peuvent suivre les formations sur les sujets de leur choix, à partir du moment où ceux-ci leur permettent de renforcer leurs compétences dans l'exercice de leur mandat.

La prise en charge des frais et de la perte de revenus

La formation ne doit pas engendrer de reste à charge pour l'élu·e. Les frais d'enseignement sont réglés directement par la collectivité à l'organisme. Les frais de déplacement (transport) et de séjour (hébergement, restauration) sont remboursés sur présentation de justificatifs, selon les barèmes applicables aux fonctionnaires, par le biais du budget général. En cas de pluralité de mandats, ces frais sont supportés par la collectivité qui organise ou finance la session de formation.

De plus, les élu·es salarié·es, fonctionnaires ou contractuel·les peuvent **bénéficier d'une compensation pour leur perte de revenus professionnels**. Cette compensation est limitée, par mandat, à 21 jours de 7 heures. Elle est plafonnée à une fois et demie la valeur horaire du SMIC : 21 jours x 7 heures x 1,5 la valeur du SMIC (plafond à 2 650,41€ au 1^{er} janvier 2026). Ce dispositif est essentiel pour permettre aux actif·ves de s'absenter de leur poste de travail sans subir de préjudice financier trop lourd.

La formation obligatoire des primo-élu·es

L'entrée en fonction d'un·e élu·e s'accompagne désormais d'un parcours d'information. Si la formation est un droit, elle est, dans certains cas spécifiques, fortement encouragée pour garantir la bonne gestion des affaires publiques.

Les élu·es délégué·es : tout·e élu·e ayant reçu une délégation de fonction (maires, adjoint·es, vice-président·es ou conseiller·ères délégué·es) a l'obligation de suivre une formation adaptée au cours de la première année de son mandat (art.L2123-12 du CGCT). Cette mesure concerne toutes les strates de collectivités, des communes rurales aux métropoles. Bien que cette obligation soit inscrite dans la loi depuis 2020, applicable depuis l'ordonnance du 12 juin 2025, les modalités d'application ne sont pas précisées.

Le cas spécifique des Sociétés d'Économie Mixte : la loi « 3DS » de 2022 a instauré une obligation stricte pour les élu·es nommé·es au sein d'un conseil d'administration ou de surveillance d'une SEM. Dans l'année suivant leur nomination, la société doit leur proposer une formation spécifique (art. L. 1524-5-2 du CGCT). Le programme est dense et technique : fonctionnement des sociétés anonymes et contrôle financier, gestion d'entreprise et responsabilités juridiques des administrateur·ices, missions de contrôle du directoire ou du conseil d'administration.

La loi du 22 décembre 2025 a créé un nouveau dispositif pour les débuts de mandat. Tout membre d'un conseil peut désormais suivre, durant les six premiers mois, une session d'information transversale :

- Un rappel des rôles : qui fait quoi ?
- Le cadre déontologique : une présentation détaillée des droits et des obligations pour sécuriser juridiquement le parcours de l'élu·e dès le premier jour.

Trois recours possibles pour faire appliquer ses droits à la formation

Avant toute bataille juridique, assurez l'aspect administratif. Votre bulletin d'inscription doit être rempli, signé et déposé au service formation ou au secrétariat général, exigez une preuve de dépôt (récépissé ou courriel, afin de faire courir les délais légaux en cas de litige).

Identifier les freins illégaux : budgets insuffisants (en dessous des 2%), budget divisé par tête (l'enveloppe est pour tout le monde), demande "tardive" (impossible de refuser une demande si elle peut être traitée techniquement), choix de l'organisme (l'élue choisit librement son organisme agréé).

Trois recours possible pour faire appliquer ses droits devant la justice :

1. **Le recours gracieux :** un courrier simple ou recommandé adressé au maire pour lui demander de revoir sa position. Cela suffit souvent à débloquer la situation sans froisser les relations.
2. **Le recours au Préfet :** demander au représentant de l'État de déférer le refus devant le Tribunal Administratif (TA) au titre du contrôle de légalité, assorti d'une demande de sursis à exécution.
3. **Le recours contentieux :** dans un délai de 2 mois après le refus (explicite ou implicite), vous pouvez saisir directement le Tribunal Administratif pour un recours en excès de pouvoir.

La prise en charge des frais et de la perte de revenus

Le DIF-élu est un dispositif de financement géré par la Caisse des Dépôts et Consignations (CDC). **Contrairement au budget de la collectivité, sa mobilisation relève de votre seule initiative.** Il concerne tous les élu·es locaux (indemnisés ou non) des communes, départements, régions et EPCI à fiscalité propre. Notez toutefois que les élu·es de syndicats sans fiscalité propre en sont exclu·es.

Le compte est alimenté chaque année par une cotisation obligatoire de 1% prélevée sur le montant brut de vos indemnités. **Votre compte est crédité de 400 €, plafonné à 800 €.** Si vous n'utilisez pas vos droits, le plafond est atteint dès la deuxième année (et vous n'êtes pas crédité la troisième année).

Même en cas de cumul de mandats, vous n'acquierez des droits qu'une seule fois par an (basé sur le mandat le plus ancien). **L'alimentation se fait à la date anniversaire de l'élection** (début avril pour le bloc communal, début juillet pour les départements et régions).

Pour que votre formation soit prise en charge, elle doit respecter des critères de gestion très stricts :

- Coût et effectif : le **tarif est plafonné à 80 € HT / heure** et le groupe ne doit pas dépasser 15 participant·es.
- Anticipation : un **délai de 11 jours minimum** est exigé entre l'inscription et le début de la session. En pratique, prévoyez au moins un mois pour absorber les démarches administratives.
- Agrément : **la formation doit être liée au mandat et doit être conforme au répertoire des formations** établi par le Ministère qui encadre l'activité des organismes qu'il agréé.
- Le "Silence vaut rejet" : contrairement au droit administratif classique, **si la CDC ne répond pas à votre demande, celle-ci est considérée comme refusée.**

L'accès à ce dispositif se fait via le site "Mon Compte Élu", qui nécessite d'utiliser une identité numérique via La Poste. Pour l'obtenir, vous devez disposer d'une pièce d'identité française valide, d'un smartphone récent et d'un numéro de mobile éligible. C'est le "sésame" indispensable pour valider votre dossier.

Le DIF-élu ne s'éteint pas le jour de l'élection. Il peut être mobilisé pour des formations de réinsertion professionnelle, des bilans de compétences ou une VAE (jusqu'à 6 mois après la fin de mandat).