



Le MAG RH

FOCUS

Au sommaire :

Actualités statutaires.	2
Jurisprudences.	3-4
Question écrite.	4
Focus.....	5-6
FAQ.....	7
Votre CDG & Vous	8

**La limite d'âge
d'exercice des
fonctions**

Conception - rédaction :

Nacopé
Bien plus qu'un CDG

Diffusion :

Cdg
**CENTRE DE GESTION
FONCTION
PUBLIQUE
TERRITORIALE**
79

Extension de la protection fonctionnelle en cas d'audition libre

L'audition libre permet aux services de police, d'interroger une personne à l'égard de laquelle il existe des raisons plausibles de soupçonner qu'elle a commis ou tenté de commettre une infraction, sans la mettre en garde à vue. Si l'infraction pour laquelle elle est entendue est un crime ou un délit puni d'une peine d'emprisonnement, la personne peut être assistée d'un avocat ([article 61-1 du code de procédure pénale](#)).

La loi n°2025-623 du 9 juillet 2025 prévoit l'extension de la **protection fonctionnelle aux agents publics entendus sous le régime de l'audition libre**.

[Loi n°2025-623 du 9 juillet 2025](#)

Elargissement du champ d'application de l'action de groupe

Pour rappel, l'action de groupe permet à plusieurs personnes placées dans une situation similaire, subissant un dommage causé par une même personne et ayant pour cause commune un manquement de même nature à ses obligations légales ou contractuelles, d'engager une action commune en justice pour obtenir la cessation du manquement, la réparation des préjudices subis, ou les deux.

A l'origine réservée aux associations de défense des consommateurs, l'action de groupe a été ouverte par la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 aux organisations syndicales dans deux domaines : en matière de lutte contre les discriminations et en matière de protection des données personnelles.

L'article 16 de la loi du 30 avril 2025 a réformé le cadre juridique de l'action de groupe. Désormais, cette dernière peut tendre à « la cessation du manquement d'un employeur ou à la réparation de dommages causés par ce manquement à plusieurs personnes placées sous l'autorité de cet employeur ».

Le champ d'application de l'action de groupe semble donc **couvrir l'ensemble du droit de la Fonction Publique**. Elle pourrait être engagée dès lors qu'un manquement concerne plusieurs agents.

Entrée en vigueur : 2 mai 2025

[Article 16 de la loi n°2025-391 du 30 avril 2025](#)

Régime indemnitaire et règles d'équivalence

Pour rappel, le versement d'un régime indemnitaire aux fonctionnaires territoriaux est fondé sur les règles d'équivalence entre les grades des cadres d'emplois territoriaux et ceux des corps de l'Etat, telles que définies par le [décret n°91-875 du 6 septembre 1991](#), pris pour l'application de l'article L. 714-4 du CGFP (principe de parité).

Le décret n°2025-888 du 4 septembre 2025 actualise le décret de 1991 afin de prendre en compte :

- L'entrée en vigueur du CGFP ;
- La création du corps des psychologues du ministère de la Justice ;
- Le déploiement du RIFSEEP pour certains corps équivalents de l'État en actualisant le tableau des équivalence provisoires.

[Décret n°2025-888 du 4 septembre 2025](#)

Séances plénières du CSFPT des 17 septembre et 8 octobre 2025

Parmi les textes examinés par le CSFPT lors des séances des **17 septembre et 8 octobre 2025** figurent notamment :

Projets de décrets	Avis
Echelonnement indiciaire des emplois administratifs de direction des collectivités territoriales de moins de 40 000 habitants et des établissements publics locaux assimilés	Favorable
Modification des conditions d'avancement de grade en catégorie B	Favorable
Plafonnement du nombre de jours indemnisables épargnés sur le CET	Favorable
Allongement de la périodicité de la visite médicale d'information et de prévention	Défavorable le 17/09 puis favorable le 08/10
Extension des lieux de réunion des conseils de discipline	Défavorable le 17/09 puis favorable le 08/10

[Consulter les communiqués du 17/09/25 et du 08/10/25](#)

Panorama de l'emploi territorial

La FNCDG et l'ANDCDG ont publié la **14^e édition du Panorama de l'emploi territorial**. Ce nouveau rapport, publié chaque année, met en lumière les évolutions et les dynamiques de l'emploi territorial par le biais de statistiques délivrées par 95 CDG.

[Lire le Panorama de l'emploi de territorial](#)

Jurisprudences

Mutation

-

Lorsque la collectivité d'accueil retire sa décision de recrutement, le fonctionnaire est considéré comme n'ayant jamais cessé de faire partie des effectifs de la collectivité d'origine

Une agente a candidaté avec succès sur un poste vacant auprès d'une autre commune (collectivité d'accueil) avec une prise de fonctions prévue au 1^{er} février 2012. La collectivité d'accueil a formalisé son accord par courrier du 14 décembre 2011, rendant la mutation effective. Toutefois, par une décision du 10 février 2012, cette dernière a retiré sa décision au motif que l'agente avait commis une fraude en omettant de l'informer des poursuites pénales dont elle faisait l'objet.

La collectivité d'origine ayant refusé de la réintégrer, l'agente a alors saisi le juge administratif pour obtenir de la collectivité d'accueil la réparation des préjudices tirés de l'illégalité de la décision de retrait et, auprès de la collectivité d'origine, sa réintégration et l'indemnisation du préjudice financier et moral résultant du refus de la réaffecter.

Le Conseil d'Etat rappelle, notamment, que la mutation d'un fonctionnaire territorial est subordonnée, premièrement, à l'accord entre le fonctionnaire concerné et la collectivité d'accueil, deuxièmement, à l'absence d'opposition de la collectivité d'origine et, troisièmement, à l'écoulement d'un délai maximal de trois mois entre la décision de la collectivité d'accueil de recruter ce fonctionnaire et la prise de fonctions de celui-ci, à moins que les deux collectivités ne parviennent à un accord sur une date d'effet anticipée. Si ces conditions sont réunies, la mutation doit être regardée comme effective dès lors que le fonctionnaire a pris ses fonctions dans la collectivité d'accueil, alors même que celle-ci n'a pas pris d'arrêté de mutation.

Le juge rappelle que, les deux collectivités ayant respectivement donné leur accord à la mutation de l'agente à compter du 1^{er} février 2012 et que cette dernière ayant effectivement pris ses fonctions au sein de la collectivité d'accueil, elle devait être regardée comme faisant partie des effectifs de la collectivité d'accueil à cette date, même en l'absence d'arrêté de mutation.

Toutefois, le juge considère que la collectivité d'accueil ayant retiré sa décision de recrutement et non licencié l'agente, cette dernière devait être regardée comme n'ayant jamais cessé de faire partie des effectifs de la collectivité d'origine, quand bien même cette décision de retrait aurait été prise dans des conditions irrégulières.

Conseil d'Etat, 23 juin 2025, n°488184

Nouvelle bonification indiciaire (NBI)

-

Un agent ne peut utilement se prévaloir de ses bons états de services pour prétendre à l'octroi de la NBI

Un adjoint administratif de deuxième classe a sollicité le bénéfice de la nouvelle bonification indiciaire (NBI). Il conteste le refus opposé par son employeur à cette demande.

Pour confirmer le refus d'attribution de la NBI, le juge d'appel rappelle que l'agent ne peut se prévaloir, ni de la seule mention « NBI : oui » figurant sur sa fiche de poste, ni d'une « obligation contractuelle engageant l'administration », dès lors que ce dernier est un agent titulaire de la fonction publique territoriale dans une situation statutaire et réglementaire vis-à-vis de l'administration.

Le juge rappelle également que le bénéfice de la NBI est lié à l'emploi occupé par le fonctionnaire, compte tenu de la nature des fonctions attachées à cet emploi.

Or, l'agent se borne à produire son entretien annuel d'évaluation et des captures d'écran qui constitueraient selon lui des « justificatifs de rencontre avec le public », ce qui n'est pas de nature à établir qu'il exercerait des fonctions lui ouvrant droit à la NBI.

Enfin, le juge considère que l'agent ne peut utilement se prévaloir de ses bons états de services pour prétendre à l'octroi de cette indemnité.

CAA de Marseille, 17 septembre 2025, n°24MA02806

Jurisprudences

Procédure disciplinaire

-

Portée de la motivation de l'avis du conseil de discipline

Une infirmière titulaire en EHPAD a été révoquée puis radiée des cadres à la suite d'une enquête administrative et d'une procédure disciplinaire engagées après un signalement de faits de maltraitance envers un pensionnaire. Sa demande d'annulation de ces décisions a été rejetée en première instance mais la Cour administrative d'appel a annulé le jugement et les sanctions au motif que l'avis du conseil de discipline était insuffisamment motivé.

Saisi en cassation par l'employeur, le Conseil d'Etat annule l'arrêt de la Cour en jugeant que, bien que l'avis du conseil de discipline n'indique pas les dispositions législatives ou réglementaires méconnues, ce dernier, évoquant des manquements graves aux obligations professionnelles et agissements extrêmement graves (maltraitance physique et verbale), permettait à l'agente de connaître précisément les faits qui lui étaient reprochés, qui sont détaillés dans le procès-verbal de la réunion du conseil de discipline.

Le juge administratif indique en outre que l'agente, en tant qu'infirmière, ne pouvait ignorer que le fait, pour le personnel soignant, de maltraiter et de brutaliser les patients constitue un manquement grave aux devoirs professionnels les plus élémentaire.

Conseil d'Etat, 19 août 2025, n°495772

Question écrite

Question : Est-il possible de simplifier la procédure de modification du temps de travail d'un agent technique non titulaire dans une commune rurale ?

Réponse :

Les collectivités territoriales peuvent modifier, dans le cadre des textes statutaires, les quotités de travail d'un emploi permanent à temps non complet. La procédure sera différente selon que la modification est substantielle ou non. La procédure est plus simple en l'absence de modification substantielle de l'emploi. L'article L. 542-3 du code général de la fonction publique (CGFP) dispose que la modification du nombre d'heures de service hebdomadaire afférent à un emploi permanent à temps non complet n'est pas assimilée à la suppression d'un emploi comportant un temps de service égal, lorsqu'elle n'excède pas 10 % du nombre d'heures de service afférent à l'emploi concerné et qu'elle n'a pas pour effet de faire perdre le bénéfice de l'affiliation à la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales. L'agent est affilié à ladite caisse à partir de 28 heures de travail hebdomadaire.

Ainsi, si la modification horaire ne varie pas de plus de 10 % ou ne fait pas diminuer la durée globale de travail de l'agent à moins de 28 heures hebdomadaires, il s'agit d'une simple modification de l'emploi s'imposant à l'agent. La procédure est en revanche plus complexe en cas de modification substantielle de l'emploi, telle une variation de la quotité de travail de plus de 10 % ou si cette modification fait diminuer la durée globale de travail de l'agent à moins de 28 heures hebdomadaires. Il s'agit alors d'une transformation de l'emploi avec la suppression du poste initialement créé nécessitant la consultation du comité social territorial et une délibération ad hoc. L'agent refusant la proposition de modification doit être reclassé et, le cas échéant, s'agissant des contractuels et des fonctionnaires non intégrés à un cadre d'emplois, licencié (article 39-3 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 et article 30 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991). Si l'agent accepte, il est recruté sur le nouvel emploi créé à cet effet. Comme pour toute vacance d'emploi permanent, de la même manière que pour le renouvellement d'un contrat à durée déterminée, l'employeur doit effectuer une déclaration de création ou de vacance d'emploi et une publicité de l'offre d'emploi. Cela peut donc, en effet, mener à des candidatures et, le cas échéant, à l'obligation de devoir étudier préalablement des candidatures de fonctionnaires si le recours à un contractuel est initialement fondé sur l'absence de recrutement d'un agent de ce statut.

Le Gouvernement reconnaît que cette procédure peut paraître complexe, et une large réflexion sur plusieurs simplifications administratives est actuellement menée. Elle comporte plusieurs pistes de réflexion, tant sur la gestion des créations et suppressions des emplois territoriaux, que sur certaines procédures de recrutement dans l'ensemble de la sphère publique, en particulier sur les modalités de publication d'offres d'emplois pour des postes ayant vocation à être pourvus par des agents en place comme dans le cas posé en l'espèce.

Réponse à la question écrite n°04941 publiée au JO Sénat du 4 septembre 2025

La limite d'âge d'exercice des fonctions

La notion de limite d'âge

La **limite d'âge** correspond au seuil au-delà duquel un agent public ne peut être maintenu en fonctions dans l'emploi qu'il occupe, sous réserve des exceptions prévues par les dispositions en vigueur ([article L. 556-1 du CGFP](#)).



Cette limite d'âge s'applique à tous les agents, qu'ils soient en exercice ou nouvellement recrutés.

Les règles relatives à la limite d'âge s'appliquent aux fonctionnaires, quel que soit leur régime d'affiliation à la retraite ([Rép. Min. n°24559, JO Sénat du 28 avril 2022](#)), ainsi qu'aux agents contractuels de droit public.



La limite d'âge n'est pas opposable aux personnes qui accomplissent une mission ponctuelle, sans lien de subordination juridique, à la demande de l'employeur public, c'est-à-dire aux « **vacataires** » ([QE n°111494, JOAN du 30 août 2011](#) ; [QE n°12778, JOAN du 28 mai 2013](#)).

En ce qui concerne les fonctionnaires, cette limite d'âge varie selon que l'emploi occupé relève de la catégorie **sédentaire** ou de la catégorie **active**.



Relèvent de la catégorie active les emplois publics présentant un risque particulier ou exposant à des fatigues exceptionnelles. Ils sont déterminés par des arrêtés interministériels pris après avis du CSFPT. Tout emploi qui n'est pas classé en catégorie active est un emploi de catégorie sédentaire.

Pour les fonctionnaires relevant de la catégorie sédentaire, la limite d'âge est fixée à **67 ans** ([article L. 556-1 du CGFP](#)).

Pour les fonctionnaires relevant de la catégorie active, la limite d'âge est fixée à un âge **au plus égal** à la limite d'âge définie pour la catégorie sédentaire ([article L. 556-1 du CGFP](#)), soit **62 ans**.

En ce qui concerne les agents contractuels, la limite d'âge est fixée à **67 ans** ([article L. 556-11 du CGFP](#)).

Les dérogations à la limite d'âge

Par dérogation aux principes généraux énoncés, l'agent peut prétendre, de droit ou à l'appréciation de l'autorité territoriale, à un **recul de la limite d'âge** et/ou à une **prolongation d'activité** au-delà de cette limite ou à un **maintien en fonctions**.



Quel que soit le dispositif de recul d'âge auquel l'agent peut prétendre, la demande de ce dernier doit intervenir avant la limite d'âge ([CE, 5 décembre 2011, n°338688](#)).

❖ Le recul de la limite d'âge pour charges familiales

Les agents publics peuvent bénéficier, de droit :

- **D'un recul de la limite d'âge d'une année par enfant à charge** à la date de la limite d'âge, dans la limite de trois ans. Les enfants pris en compte sont ceux ouvrant droit à l'attribution des prestations familiales ainsi qu'au versement de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ([article L. 556-2 du CGFP](#)),
- **D'un recul de la limite d'âge d'une année** si l'agent, au moment où il atteignait l'âge de 50 ans, était parent d'au moins 3 enfants vivants, à la condition qu'il soit apte à l'exercice de ses fonctions ([article L. 556-3 du CGFP](#)).



Ce cas de recul est cumulable avec le premier si l'un des enfants à charge est atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80% ou ouvre droit à l'AAH.

Un autre cas de recul de la limite d'âge est reconnu spécifiquement aux fonctionnaires, celui concernant le **décès d'un enfant mort pour la France** en qualité d'ascendant ou, sans qu'il puisse pouvoir se prévaloir de la qualité d'ascendant, s'il a élevé et entretenu un enfant mort pour la France et durablement remplacé auprès de lui ses parents ou l'un d'eux ([article L. 556-4 du CGFP](#)). Un recul d'une année par enfant décédé dans ces conditions est attribué.

❖ La prolongation d'activité pour carrière incomplète

Les agents publics dont la durée des services liquidables ou d'assurance tous régimes est inférieure au nombre de trimestres nécessaires pour obtenir une retraite ou pension à taux plein peuvent, à leur demande, bénéficier d'une **prolongation d'activité**, sous réserve ([articles L. 556-5 du CGFP](#) et [L. 556-13 du CGFP](#)) :

- De **l'intérêt du service et de leur aptitude physique**,
- De ne pas durer plus de **10 trimestres**,
- De **cesser** leur activité lorsque l'agent atteint la durée des services liquidables ou d'assurance nécessaires pour obtenir une retraite ou pension à taux plein,

- De ne pas préjudicier aux règles applicables en matière de **recrutement**, de **renouvellement** et de **fin de contrat** en ce qui concerne les agents contractuels.



Cette prolongation peut être accordée au-delà de la limite d'âge qui est applicable à l'agent et intervient, le cas échéant, après application des possibilités de recul de la limite d'âge prévues aux articles L. 556-2 et L. 556-3 du CGFP (charges familiales).

Pour les fonctionnaires, elle est prise en compte au titre de la constitution et de la liquidation du droit à pension.

- ❖ La prolongation d'activité jusqu'à la limite d'âge applicable à la catégorie sédentaire

Les fonctionnaires relevant de la **catégorie active** peuvent, à leur demande et sous réserve de leur **aptitude physique**, bénéficier d'une **prolongation d'activité jusqu'à 67 ans** ([article L. 556-7 du CGFP](#)).



Le bénéfice de cette prolongation est subordonné à la seule condition d'**aptitude physique**, sans qu'un refus puisse être opposé à la demande pour un motif tiré de l'intérêt du service ([CE, 29 novembre 2024, n°497463](#)).

Cette prolongation peut être accordée lorsque le fonctionnaire atteint la limite d'âge statutaire de 62 ans et sous réserve, le cas échéant, des possibilités de recul de la limite d'âge prévues aux articles L. 556-2, L. 556-3 et L. 556-5 du CGFP.

La procédure est la suivante ([article 4 du décret n° 2009-1744 du 30 décembre 2009](#)) :

- La demande de prolongation d'activité est présentée par l'agent à l'employeur **public au plus tard 6 mois avant la survenance de la limite d'âge**. Il en est accusé réception,
- Elle doit être accompagnée d'un **certificat médical** appréciant, au regard du poste occupé, l'aptitude physique de l'intéressé. Ce certificat est délivré par le médecin agréé,
- La décision de l'employeur public intervient au plus tard **trois mois** avant la survenance de la limite d'âge.



Les modalités de ce dispositif de prolongation sont précisées par l'[article L. 556-7 du CGFP](#), le [décret n°2009-1744 du 30 décembre 2009](#) et une [circulaire de la DGAFF du 25 février 2010](#).

- ❖ Le maintien en fonctions jusqu'à 70 ans

Les fonctionnaires et agents contractuels occupant un emploi de la catégorie **sédentaire**, et auxquels s'applique la limite d'âge de 67 ans ou une limite d'âge égale ou supérieure, peuvent, sur autorisation, être **maintenus en fonctions** sans radiation préalable des cadres jusqu'à l'âge de 70 ans. Le refus d'autorisation est motivé (articles [L. 556-1](#) et [L. 556-11 du CGFP](#)).



Le bénéfice cumulé de ce maintien en fonctions, des prolongations d'activités et des dispositifs de reculs de limite d'âge ne peut conduire le fonctionnaire à être maintenu en fonctions au-delà de 70 ans (articles [L. 556-1](#) et [L. 556-11 du CGFP](#)).

- ❖ Le maintien en fonctions dans un emploi fonctionnel

Les fonctionnaires et agents contractuels de droit public, exerçant par voie de recrutement direct l'un des emplois de direction mentionnées aux 1° et 2° de l'article [L. 343-1 du CGFP](#) et **ayant atteint la limite d'âge**, peuvent demander à être **maintenus en activité** jusqu'au renouvellement de l'assemblée délibérante de la collectivité territoriale ou de l'organe délibérant de l'établissement public qui les emploie ([article L. 544-9 du CGFP](#) ; [QE n°5510, JOAN du 18 juillet 2023](#)).



Lorsque cette prolongation d'activité est accordée, **dans l'intérêt du service**, par la collectivité territoriale ou l'établissement public d'accueil, elle doit, s'il s'agit d'un fonctionnaire de l'Etat en détachement, être autorisée par son administration d'origine. Dans ce cas, la radiation des cadres et l'admission à la retraite sont différées à la date de cessation des fonctions ([article L. 544-9 du CGFP](#)).

- ❖ Le cas des agents contractuels employés en qualité de médecin du travail

Par dérogation à l'article L. 556-11 du CGFP, la limite d'âge est fixée à **73 ans** pour les agents contractuels employés en qualité de médecin du travail ([article L. 556-11-1 du CGFP](#)).

Les conséquences de l'atteinte de la limite d'âge

Par principe, les agents qui atteignent la limite d'âge doivent être **admis d'office à la retraite et radiés des cadres**, sauf prolongation dérogatoire de l'activité ([article 2 du décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003](#) ; [CE, 16 mai 1975, n°94251](#)).

En effet, la survenance de la limite d'âge entraîne de plein droit la rupture du lien de l'agent avec le service ([CE, 6 mars 2013, n°350993](#)).

Foire aux questions

Le recrutement d'un agent ayant atteint la limite d'âge a-t-il des conséquences juridiques ?

Réponse : OUI

Les dispositions législatives et réglementaires fixant les limites d'âge des agents publics s'opposent, à elles seules, au recrutement d'agents ayant atteint la limite d'âge.

Les décisions administratives individuelles prises en méconnaissance de cette règle sont entachées d'un vice qui doit les faire regarder comme nulles et non avenues, et ne sauraient, en conséquence, faire naître aucun droit au profit des intéressés. De même, le contrat de recrutement d'un agent ayant atteint la limite d'âge ne peut pas davantage faire naître de droits à son profit et doit être également déclaré nul et non avenue ([CAA Marseille, 23 janvier 2020, n°18MA05445](#)).

Un fonctionnaire à temps non complet radié des cadres à sa limite d'âge peut-il poursuivre une activité professionnelle au sein de sa collectivité ?

Réponse : OUI

Les règles relatives à la limite d'âge ne sont pas opposables aux vacataires, autrement dit aux personnes accomplissant, pour le compte et à la demande d'un employeur public, une mission ponctuelle en l'absence de lien de subordination juridique.

Par conséquent, le fonctionnaire territorial à temps non complet radié des cadres à sa limite d'âge ne pourra poursuivre une activité professionnelle au sein de sa collectivité qu'**en qualité de vacataire** ([QE, n°24559, JO Sénat du 28 avril 2022](#)).

Est-il possible de recruter par contrat de droit public, dans le cadre d'un cumul emploi/retraite, un retraité âgé de plus de 67 ans ?

Réponse : OUI

Aucun texte ne permet aux employeurs territoriaux de recruter des agents contractuels (même dans le cadre du dispositif du cumul emploi-retraite) au-delà de la limite d'âge. La survenance de la limite d'âge des agents publics, telle qu'elle est déterminée par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, entraîne de plein droit la rupture du lien de ces agents avec le service ([CE, 8 novembre 2000, n°209322](#)).

Cette limite d'âge s'impose aux agents contractuels en application des articles L. 556-11 à L. 556-13 du CGFP, qui est fixée, à terme, à 67 ans. Il n'est donc pas possible de proposer un contrat de droit public à un retraité âgé de plus de 67 ans.

Les dispositifs de recul de limite d'âge, de prolongation d'activité et de maintien en fonctions sont-ils conciliables avec la retraite progressive ?

Réponse : OUI

Il est possible d'être en situation d'activité, que ce soit dans le cadre d'un recul de la limite d'âge ou au-delà de celle-ci, en application des dispositifs de prolongation d'activité ou de maintien en fonctions, et de bénéficier concomitamment de la retraite progressive ([FAQ DGAFP](#)).

La limite d'âge est-elle assimilable à l'âge légal de départ à la retraite ?

Réponse : NON

La limite d'âge d'exercice des fonctions correspond au seuil au-delà duquel un agent public ne peut plus être maintenu en fonctions dans l'emploi qu'il occupe, tandis que l'âge légal de départ à la retraite est celui à partir duquel un agent est en droit de bénéficier de sa retraite. L'âge légal de départ à la retraite est progressivement relevé de 2 ans ([site de la CNRACL](#)).

Pour pouvoir être admis à la retraite CNRACL avec le bénéfice d'une pension, le fonctionnaire doit avoir atteint un certain âge, qui est variable en fonction de l'emploi occupé (catégorie sédentaire, catégorie active et catégorie super-active).