

Le recrutement sur emploi fonctionnel

Les emplois fonctionnels sont des emplois permanents de direction, administratifs ou techniques, créés par l'organe délibérant afin d'assurer la direction générale des collectivités et de leurs établissements publics. Du fait de leur positionnement à la jonction du politique et de l'administratif, ils bénéficient de modalités spécifiques d'accès et de fin de fonctions.

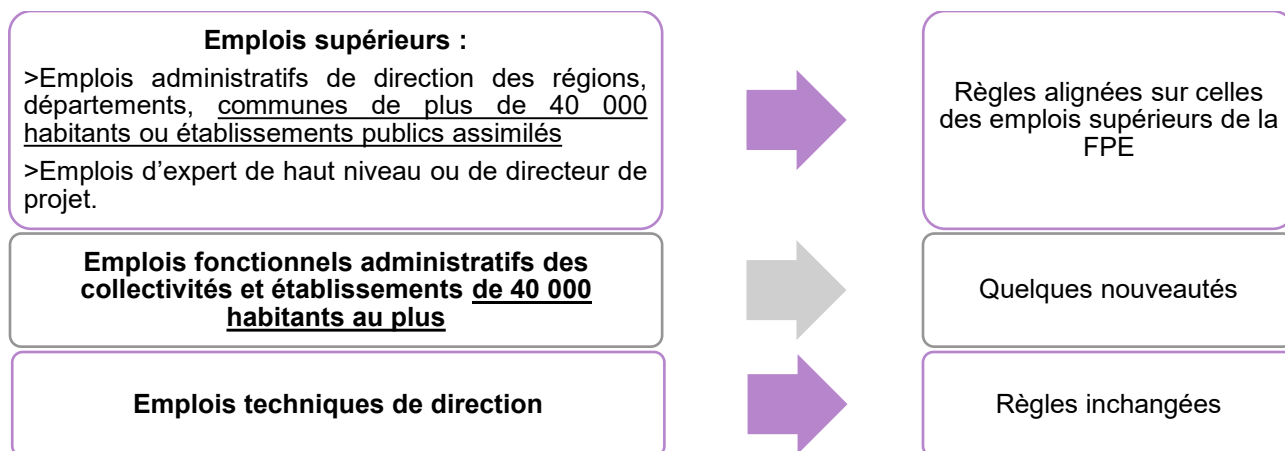
Sommaire

1. Création d'un emploi fonctionnel	3
1.1 Liste des emplois fonctionnels	3
1.2 Conditions de création	4
1.2.1 Création conditionnée aux seuils démographiques	4
1.2.2 Focus sur la liberté ou non de création d'un emploi fonctionnel	5
1.3 Procédure de création	6
2. Recrutement d'un fonctionnaire par détachement	6
2.1 Principes du détachement sur emploi fonctionnel	6
2.1.1 Durée du détachement	6
2.1.2 Procédure de détachement	7
2.1.3 Autres principes	7
2.2 Recrutement sur emploi administratif de direction de 40 000 habitants au plus	7
2.2.1 Emplois et agents concernés	7
2.2.2 Classement	8
2.2.3 Rémunération	10
2.3 Recrutement sur emploi supérieur : collectivités et établissements publics de plus de 40 000 habitants	10
2.3.1 Emplois et agents concernés	10
2.3.2 Classement	11
2.3.3 Rémunération	13
3. Recrutement par contrat	14
3.1 Principes généraux	14
3.2 Recrutement par contrat : communes de 40 000 habitants au plus	15
3.2.1 Agents concernés	15
3.2.2 Procédure	15
3.2.3 Classement	16
3.2.4 Avancement	16
3.2.5 Rémunération	16
3.2.6 Formation	16
3.3 Recrutement direct : communes de plus de 40 000 habitants	16
3.3.1 Type de contrat	16
3.3.2 Emplois concernés	17
3.3.3 Agents concernés	17
3.3.4 Procédure de recrutement	19
3.3.5 Situation de l'agent	20
4. Obligations préalables	21
4.1 Obligations liées à l'égalité professionnelles	21
4.1.1 Obligation de nominations équilibrées	21
4.1.2 Obligation de proportion minimale de personnes de même sexe dans les effectifs	24
4.2 Obligations déontologiques	25
4.2.1 Obligation de transmettre une déclaration d'intérêts	25
4.2.2 Obligation de transmettre une déclaration de patrimoine	27
4.2.3 Sanctions en cas de non-respect des obligations déclaratives	28
5. Ressources et modèles d'actes	29

Création d'un emploi fonctionnel

1.1 Liste des emplois fonctionnels

Depuis la réforme de la Haute fonction publique (en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2026), trois régimes d'emplois fonctionnels existent :



Globalement, quand on parle d'emplois fonctionnels, il s'agit des emplois de :

- Directeur général des services (DGS)
- Directeur général adjoint des services (DGAS)
- Directeur des services techniques (DST) ou Directeur général des services techniques (DGST)
- Expert de haut niveau et directeur de projet

Le DG dirige l'ensemble des services et en coordonne l'organisation sous l'autorité du maire ou du président. Il est secondé et suppléé le cas échéant, par un ou plusieurs DGA.

Le DGST ou DST dirige l'ensemble des services techniques et en coordonne l'organisation sous l'autorité du DG ou d'un DGA.

Les emplois fonctionnels sont listés limitativement (art. L412-6 et D.412-25 CGFP ; art. 1^{er} décret n°2026-484 du 10 juin 1984) :

- DGS et DGA des départements et des régions ;
- DGS et DGA des communes de plus de 2 000 habitants ;
- DGST ou DST des communes de plus de 10 000 habitants ;
- DG, DGA des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre (EPCI) de plus de 10 000 habitants ;
- DGST des EPCI à fiscalité propre de plus de 10 000 habitants ;
- DG, DGA d'établissements publics dont la liste est fixée par décret ainsi que DG, DGA et directeur de délégation du CNFPT ;
 - Métropoles, autorité organisatrice des mobilités des territoires lyonnais communautés urbaines et communautés d'agglomération ;

- Communautés de communes, sous réserve que la population totale des communes regroupées soit supérieure à 10 000 habitants pour l'emploi de directeur et 20 000 habitants pour l'emploi de directeur adjoint ;
- Syndicats intercommunaux, syndicats mixtes composés exclusivement de collectivités territoriales ou de groupement de ces collectivités, sous réserve que les compétences de ces établissements publics, l'importance de leur budget et le nombre et la qualification des agents à encadrer permettent de les assimiler à des communes de plus de 10 000 habitants pour l'emploi de directeur et 20 000 habitants pour l'emploi de directeur adjoint ;
- Centres interdépartementaux de gestion mentionnés aux articles L. 452-3 et L. 452-4 ;
- Centres de gestion, sous réserve que le total des effectifs d'agents territoriaux qui relèvent des collectivités et établissements du ressort du centre soit au moins égal à 5 000 ;
- Centres communaux d'action sociale (CCAS) et centres intercommunaux d'action sociale (CIAS) assimilés à la commune ou à l'établissement public de rattachement ;

⇒ Les règles d'assimilation des CCAS et CIAS ont été modifiées par la réforme de la Haute fonction publique (*art. 1^{er} décret n°2026-484 du 10 juin 1984*). L'article D.412-25 du CGFP n'a toutefois pas encore été mis à jour pour prendre en compte de cette modification.

- L'emploi de directeur de caisse de crédit municipal ayant un statut d'établissement public administratif est assimilé à un emploi de directeur général au sens des dispositions du 6° de l'article L. 412-6.
- DG et DGA des services de mairie d'arrondissement de Paris, Lyon ou Marseille, sur proposition du maire d'arrondissement ;
- Directeur départemental, directeur départemental adjoint des services d'incendie et de secours.

1.2 Conditions de création

(Art. 2 et 3 décret n°2026-484 du 10 juin 2026)

Il ne peut y avoir **qu'un seul emploi fonctionnel de DGS par collectivité / établissement**.

En revanche, il est possible de créer un ou plusieurs emplois de DGA si l'emploi de DGS est créé (mais pas nécessairement pourvu) (*QE n°10239 JO Sénat du 2 mai 2019*)

Il n'y a pas de limitation en matière de temps de travail : les emplois peuvent être créés à temps complet ou temps non complet.

1.2.1 Création conditionnée aux seuils démographiques

La notion d'emploi fonctionnel est liée à celle des seuils démographiques dans la mesure où le seuil démographique régit la création de l'emploi fonctionnel.

⇒ Exemple :

Une commune ne peut créer un emploi fonctionnel :

- De DGS que si elle compte au moins 2 000 habitants
- De DGA ou de DST que si elle compte au moins 10 000 habitants

En dessous des seuils : l'emploi n'est pas fonctionnel, il est pourvu par un agent dans le cadre des fonctions afférentes à son grade.

A NOTER

Communes de 2 000 habitants à 3 500 habitants : s'il ne nomme pas un agent pour occuper l'emploi de DGS, le maire doit nommer un agent aux fonctions de secrétaire général de mairie (*art. L. 2122-19-1 CGFP*)

Emplois fonctionnels pouvant être créés compte-tenu des seuils démographiques :

	Régions Départements <i>(chiffres INSEE du recensement de la population)</i>	Communes <i>(chiffres INSEE du recensement de la population)</i>	CCAS et CIAS <i>(commune ou établissement public de rattachement)</i>	EPCI à fiscalité propre <i>(somme des populations des communes regroupées)</i>	SIVU, SIVOM, syndicats mixtes <i>(communes de plus de 10 000 hab.)</i>
DGS	Oui	> 2 000 hab.	> 10 000 hab	> 10 000 hab	> 10 000 hab
DGA	Oui	> 10 000 hab.	> 20 000 hab	> 20 000 hab	> 20 000 hab
DST	/	10 000 à 40 000 hab	/	/	/
DGST	/	> 40 000 hab	/	> 10 000 hab	/

Surclassement démographique

Intérêt du surclassement : il permet au bénéficiaire d'être rattaché à une strate démographique supérieure, afin de mieux refléter la réalité des missions, des charges et des responsabilités assumées (*QE n°67322 du 14 juin 2005 JO AN*).

Il existe deux types de surclassement :

- Communes classées "station classée de tourisme" (*art. L. 313-2 CGFP*) : leur importance démographique est calculée en prenant en compte la population permanente de la commune et la population touristique moyenne.
- Communes comportant au moins un quartier prioritaire de la politique de la ville et les EPCI compétents à l'égard d'au moins un quartier prioritaire de la politique de la ville (*art. L. 313-3 CGFP*) : leur importance démographique est calculée en multipliant par deux la population des quartiers prioritaires ou des parties de quartier prioritaires de la commune.

Le surclassement démographique est prononcé par le préfet du département, sur la base d'une demande de surclassement réalisée par délibération (*articles D313-3 à D313-7 du CGFP*).

1.2.2 Focus sur la liberté ou non de création d'un emploi fonctionnel

Le principe de la liberté de création d'un emploi fonctionnel a été posé par le juge administratif et par le Gouvernement (*TA de Nancy, 3 juin 2025, n°2401630 ; rep. Ministérielle, 9 septembre 2021 à la QE n°23817*)

Ainsi, une collectivité n'est pas tenue de créer l'emploi fonctionnel de DGS. En l'absence d'emploi fonctionnel de DGS, c'est l'autorité territoriale qui remplit ces fonctions (*FAQ CNFPT 2023*)

Il convient ainsi de comprendre que, si une collectivité ou un établissement veut créer un emploi de DGS, ces fonctions constitueront nécessairement un emploi fonctionnel, dans la mesure où les structures concernées sont au nombre de celles inscrites à l'article à L. 412-6 du CGFP.

⇒ Cette interprétation est celle retenue par les services de la Préfecture jusqu'à présent.

1.3 Procédure de création

Les grandes étapes à respecter pour créer un emploi fonctionnel :

1. **Vérifier si l'emploi fonctionnel existe**
2. **S'il n'existe pas, création par délibération**, en respectant les seuils démographiques
3. Effectuer les mesures de publicité :
 - ⇒ Ces mesures diffèrent selon la modalité de recrutement retenue (détachement ou recrutement direct sur contrat)
4. Procéder au recrutement - Deux modalités :
 - ⇒ Recrutement d'un fonctionnaire par détachement (avec ou sans mutation préalable)
 - ⇒ Recrutement d'un contractuel

2. Recrutement d'un fonctionnaire par détachement

2.1 Principes du détachement sur emploi fonctionnel

Le détachement constitue le principal mode de recrutement sur emploi fonctionnel (*art. L. 412-5 et L. 412-6 CGFP ; art. 2 décr. n°2026-484 du 12 juin 2026*).

Il est possible de détacher sur un emploi fonctionnel :

- Un fonctionnaire territorial titulaire,
- Un fonctionnaire titulaire d'une autre fonction publique (FPE, FPH).

En revanche, il est impossible de recruter un fonctionnaire stagiaire (hors possibilité d'un détachement pour stage pour l'agent qui occupe un emploi fonctionnel – *art. L.513-20 CGFP et 11-5 décret n°86-68 du 13 janvier 1986*).

2.1.1 Durée du détachement

Emplois fonctionnels administratifs : **6 ans maximum**, renouvelable par périodes n'excédant pas cette durée, sans limitation (*art. 6 décret n°2026-484*),

Emplois fonctionnels techniques : **5 ans maximum**, renouvelable par périodes n'excédant pas cette durée, sans limitation (*art. 9 décret n°86-68*).

L'agent ne bénéficie pas d'un droit au renouvellement de son détachement (*TA de Caen, 3 octobre 2017, n°1601807*).

2.1.2 Procédure de détachement

Demande du fonctionnaire

Le détachement est prononcé sur demande expresse du fonctionnaire qu'il convient d'adresser par courrier.

Un détachement sans demande préalable est considéré comme un détachement d'office illégal pouvant entraîner son annulation (*CE, 2 mai 1994, n°143547*).

Mesures de publicité

Il y a une double obligation de publicité en cas de recrutement par voie de détachement :

- Publicité de la déclaration de vacance d'emploi par le Centre de gestion pour chaque nouveau détachement ou renouvellement de détachement (*art. L.313-4 CGFP*).
- Publication de l'avis de vacance d'emploi (= offre d'emploi) sur l'espace numérique commun Choisir le Service Public (*art. L.311-2 CGFP*), pour une durée qui ne peut être inférieure à 1 mois sauf urgence (*art. D.311-2 CGFP*).

Important : si la collectivité recrute d'abord l'agent par voie de mutation avant de le détacher sur l'emploi fonctionnel, il convient de s'assurer que l'emploi correspondant au grade est créé et vacant. Et il faut également effectuer la DVE et la publicité de l'offre d'emploi sur Choisir le Service Public sur le grade de recrutement (*par exemple attaché principal*).

⇒ Il convient alors de réaliser 2 DVE et 2 offres d'emploi.

2.1.3 Autres principes

Distinction selon que l'emploi de direction est administratif ou technique :

Emplois fonctionnels administratifs de direction :

Aucune condition de filière n'est fixée par les textes. Le recrutement est donc ouvert aux fonctionnaires relevant des différents corps ou cadres d'emplois.

Mais il est toutefois prévu un accès limité aux agents de catégorie A (*art. 2 décret n° 2026-484*).

⇒ Attention : dispositions spécifiques selon les cadres d'emplois (statuts particuliers) et la strate démographique.

Emplois fonctionnels techniques de direction :

Le détachement est réservé aux fonctionnaires issus d'un corps ou d'un cadre d'emplois technique.

Et l'accès à un emploi fonctionnel est limité aux agents de catégorie A de la filière technique (*art. 5 à 7-1 décret n°90-128*).

2.2 Recrutement sur emploi administratif de direction de 40 000 habitants au plus

2.2.1 Emplois et agents concernés

Emplois concernés

- DGS des communes de 2 000 à 40 000 habitants au plus,
- DGA des communes de 10 000 à 40 000 habitants au plus,

- DG des EPCI à fiscalité propre de 10 000 à 40 000 habitants au plus,
- DGA des EPCI à fiscalité propre de 20 000 à 40 000 habitants au plus,
- SIVU /SIVOM / Syndicats mixtes assimilés à des communes de 10 000 à 40 000 habitants au plus,
- CCAS et CIAS de 40 000 habitants au plus.

Agents pouvant être détachés sur ces emplois

Principe : Fonctionnaires de catégorie A au sens de l'article L. 411-2 du CGFP (*art. 2 décret n°2026-484*).

- Concerne les fonctionnaires de la FPT/ FPE/ FPH.
- Principe à combiner avec les dispositions prévues pour certains grades ou cadres d'emplois.

Toutefois, certains statuts particuliers fixent un lien entre le cadre d'emplois ou le grade détenu par le fonctionnaire et le type d'emploi fonctionnel qu'il peut occuper.

Dès lors, des emplois fonctionnels ne sont pas accessibles aux titulaires de certains grades de catégorie A.

Exemples :

Un attaché hors classe ne peut occuper un emploi au sein d'une commune ou d'un EPCI assimilé de 10 000 habitants ou moins (*art. 2 n°87-1099 du 30 décembre 1987 – statut particulier des attachés territoriaux*).

Un ingénieur hors classe ne peut occuper un emploi au sein d'une commune ou d'un EPCI assimilé de 10 000 habitants ou moins (*art. 5 décret n° 2016-201 du 26 février 2016 – statut particulier des ingénieurs territoriaux*).

Il convient donc de se référer aux statuts particuliers pour s'assurer de la faisabilité du détachement.

2.2.2 Classement

Etape 1 - Détermination de l'emploi de classement

L'échelle indiciaire applicable est prévue par le décret n°2026-486 du 10 juin 2026.

Elle prévoit différentes catégories d'emplois fonctionnels qui sont les suivantes :

DGS de communes et EPCI	DGA de communes et EPCI
• De 2 000 à moins de 10 000 habitants	• De 10 000 à moins de 20 000 habitants
• De 10 000 à moins de 20 000 habitants	• De 20 000 à moins de 40 000 habitants
• De 20 000 à moins de 40 000 habitants	

Etape 2 - Détermination de l'échelon dans l'emploi de classement

Les règles de classement applicables aux emplois administratifs de direction de 40 000 habitants au plus sont fixées aux articles 6 et 7 du décret n°2026-484 :

- **Principe (art 6)** : Classement à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui du grade d'origine.
- **Dérogation (art 7)** : Les fonctionnaires qui ont précédemment occupé un emploi fonctionnel sont classés à un indice égal ou à défaut immédiatement supérieur à celui dont ils bénéficiaient dans l'emploi précédemment occupé.
 - ➔ Sous réserve que le précédent emploi fonctionnel respecte **2 conditions** :
 - Il doit être un emploi identique au nouvel emploi, ou avoir une échelle indiciaire identique ou moins favorable,

- Il doit avoir été occupé par l'agent il y a 1 an maximum.

Etape 3 - Détermination de la reprise d'ancienneté

- **Principe (art 6) :** Conservation de l'ancienneté d'échelon acquise dans le grade d'origine dans la limite de la durée de service exigée pour l'accès à l'échelon supérieur (emploi fonctionnel), lorsque cette nomination ne procure pas un avantage supérieur à celui qui serait résulté d'un avancement d'échelon dans leur grade d'origine.

⇒ Il est donc nécessaire de comparer :

- ➔ La nomination sur l'emploi fonctionnel (échelon de classement et IB correspondant),
- ➔ L'avancement d'échelon dans le grade d'origine (l'échelon et l'IB correspondant).

- **Dérogation (art 7) :** Conservation de l'ancienneté d'échelon acquise dans le précédent emploi dans la limite de la durée de service exigée pour l'accès à l'échelon supérieur (emploi de classement), lorsque cette nomination ne procure pas un avantage supérieur à celui qui serait résulté d'un avancement d'échelon dans le précédent emploi.

La durée de service applicable pour chaque échelon est fixée à l'article 10 du décret n°2026-484.

Exemple :

Une commune de 25 000 habitants veut pourvoir son emploi de DGS.

L'agent recruté a le grade d'attaché territorial, 8^{ème} échelon - IB 693, avec une ancienneté de 14 mois.

Il a par ailleurs occupé il y a moins d'un an un emploi de DGS au sein d'une commune de 15 000 habitants. Il était classé au 3^{ème} échelon – IB 732 de l'emploi fonctionnel correspondant, avec 8 mois d'ancienneté.

1. Détermination de l'emploi de classement :

L'emploi fonctionnel de classement est un emploi de DGS de 20 000 à 40 000 habitants.

2. Détermination de l'échelon

L'agent a occupé son précédent emploi fonctionnel il y a moins d'un an, et l'échelle indiciaire de l'emploi concerné étant moins favorable que celle de l'emploi de classement (DGS d'une commune ou EPCI de 20 000 à 40 000 habitants).

-> il convient alors d'appliquer l'article 7 du décret n°2026-484.

-> classement à un indice égal ou supérieur à l'indice détenu sur le précédent emploi fonctionnel (IB 732).

Au vu de l'échelle indiciaire prévue par le décret n° 2026-486, il doit être classé au 3^{ème} échelon de l'emploi fonctionnel de DGS d'une commune de 20 000 à moins de 40 000 habitants – IB 758.

3. Détermination de la reprise d'ancienneté

On continue à appliquer l'article 7 du décret n°2026-484.

Du fait de son nouveau classement au 3^{ème} échelon de l'emploi fonctionnel de DGS d'une commune de 20 000 à moins de 40 000 habitants, l'agent détient un IB de 758.

-> Comparaison avec l'IB d'avancement d'échelon de l'emploi fonctionnel précédent : IB 782 (4^{ème} échelon de l'emploi fonctionnel de DGS d'une commune de 10 000 à moins de 20 000 habitants)

-> IB classement sur emploi fonctionnel (758) < IB avancement d'échelon dans le précédent emploi fonctionnel (782)

Il convient alors d'appliquer une reprise d'ancienneté dans la limite de la durée de service pour l'accès à l'échelon supérieur. En l'espèce, l'agent avait 8 mois d'ancienneté, ce qui est inférieur à 1 an et 3 mois (durée de service prévue au 3^{ème} échelon de l'emploi fonctionnel). Il conserve donc ces 8 mois d'ancienneté.

2.2.3 Rémunération

Traitement et NBI

Principe : L'agent perçoit le traitement correspondant à l'IB détenu du fait de son classement sur l'emploi fonctionnel.

Exception : Perception du traitement afférent au grade d'origine s'il est ou s'il devient supérieur à l'IB terminal de l'emploi occupé (*art. 8 décret n°2026-484*)

Possibilité de percevoir une NBI prévue par le décret n°2001-1367 du 28 décembre 2001.

Primes et indemnités

Possibilité de bénéficier du régime indemnitaire (**RIFSEEP** si institué par délibération) fixé pour leur grade d'origine (*art. 11 décret n°2026-484*)

Possibilité de percevoir une **prime de responsabilité** (si instituée par délibération) prévue par le décret n°88-631 du 6 mai 1988.

⇒ Cumulable avec le RIFSEEP



[Modèle d'arrêté de détachement emploi fonctionnel administratif \(collectivités de 40 000 hab au plus\)](#)

2.3 Recrutement sur emploi supérieur : collectivités et établissements publics de plus de 40 000 habitants

2.3.1 Emplois et agents concernés

Emplois concernés (*art. 12 décret n° 2026-484*)

- **DGS et DGA des collectivités et établissements suivants :**
 - Régions
 - Départements
 - Communes + 40 000 hab.
 - EPCI à fiscalité propre + 40 000 hab*.
 - SIVU /SIVOM / Syndicats mixtes assimilés à des communes de + 40 000 hab*.
 - CCAS et CIAS + 40 000 hab*.

**Règles d'assimilation*

• **Autres types d'emplois :**

- Directeur de caisse de crédit municipal habilitée à exercer les activités de crédit
- Expert de haut-niveau et directeur de projet

Agents pouvant être détachés sur ces emplois (art. 13 décret n° 2026-484)

Agents pouvant être détachés sur tous les emplois supérieurs	
▪ Administrateurs territoriaux	
▪ Fonctionnaires appartenant à un corps ou cadre d'emplois relevant de la catégorie A	
ou	
▪ Fonctionnaires ayant occupé durant au moins 3 ans en position de détachement un ou plusieurs emplois	
*lorsque l'indice terminal brut de ce corps, cadre d'emplois ou de ces emplois est au moins égal à la hors-échelle B ou supérieur à l'IB 1217	
▪ Conservateurs territoriaux de bibliothèque	
▪ Officiers détenant au moins le grade de lieutenant colonel ou ayant occupé un emploi conduisant à nomination dans la classe fonctionnelle du garde de commandant	
▪ Membres du corps de contrôle général des armées	
▪ Magistrats de l'ordre judiciaire	
▪ Administrateurs des services de l'Assemblée nationale et du Sénat	

Il est toutefois à noter que seuls certains agents de catégorie A peuvent accéder à certains emplois fonctionnels supérieurs :

	Attachés territoriaux hors classe et fonctionnaires ayant un IB ≥ 1020	Attachés territoriaux et corps ou cadres d'emplois de même niveau
Emplois concernés	▪ DGS des communes et EPCI de 40 000 à 80 000 hab	▪ DGA des communes et EPCI de 40 000 à 150 000 hab
	▪ DGA communes et EPCI de 150 000 à 400 000 hab	
	▪ DGA département ≤ 900 000 hab	
	▪ DGA région ≤ 2 000 000 hab	

2.3.2 Classement

(Art. 15 à 17 décret n° 2026-484)

Le classement dans l'emploi fonctionnel supérieur s'effectue désormais en référence à la grille indiciaire des administrateurs territoriaux, prévue par le décret n°87-1098 du 30 décembre 1987.

Ce cadre d'emplois est réparti en 4 grades distincts :

- Elèves administrateurs,
- Administrateurs territoriaux du premier grade,
- Administrateurs territoriaux du deuxième grade,
- Administrateurs territoriaux du troisième grade.

Etape 1 - Détermination du grade de classement au sein du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux :

Il y a 2 possibilités prévues à l'article 16 du décret n°2026-484 :

1. L'agent relève du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux
⇒ Classement dans le même grade
2. L'agent ne relève pas du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux
⇒ Classement dans le grade **dont l'indice sommital est supérieur à l'indice sommital du grade le plus élevé du corps ou cadre d'emplois d'origine** (sans que cela puisse aboutir à un classement au troisième grade du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux).

TOUTEFOIS, pour les agents qui seraient classés au 1^{er} grade du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux, il faut faire application d'une dérogation prévue au III de l'article 16 du décret n° 2026-484.

Il convient de se fier aux différents niveaux d'emplois prévus par l'arrêté du 3 juillet 2026 relatif à la répartition par niveaux des emplois.

Si l'emploi fonctionnel concerné est classé dans aux niveaux I, II ou III prévus par l'arrêté, alors il n'est pas possible de classer l'agent dans le 1^{er} grade d'administrateur. Il conviendra alors de le classer dans le 2^{ème} grade.

Etape 2 : Détermination de l'échelon de classement au sein du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux :

- Pour les agents administrateurs territoriaux (grade d'origine)
⇒ Classement à l'échelon comportant un IB égal.
- Pour les fonctionnaires ayant un autre grade d'origine
⇒ Classement à l'échelon comportant un IB égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont il bénéficie dans son corps ou cadre d'emplois d'origine
OU si plus favorable
⇒ Classement à l'échelon comportant un IB égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à l'échelon détenu dans le dernier emploi occupé.

La grille indiciaire des administrateurs territoriaux est fixée par le décret n° 2026-485 du 10 juin 2026.

Etape 3 : Détermination de la reprise d'ancienneté :

Conservation de l'ancienneté d'échelon acquise dans le précédent échelon, dans la limite de la durée de services exigée pour l'accès à l'échelon supérieur (*IV art. 16 décret n° 2026-484*).

La durée de services exigée pour l'accès à l'échelon supérieur est fixée par l'article 17 décret n° 2026-484.

Cette durée de service est de 1 an pour les 6 premiers échelons du 1^{er} grade du cadre d'emplois d'administrateur territorial,

Toutefois, pour tous les autres échelons du 1^{er} grade et ceux des autres grades, la durée de services applicable est prévue par référence aux niveaux d'emplois de l'arrêté du 3 juillet 2026.

Celui-ci prévoit les durées de service suivantes :

- Emplois de 1er niveau = 1 an,
- Emplois de 2ème niveau = 1 an et 2 mois,

- Emplois de 3ème niveau = 1 an et 4 mois,
- Emplois de 4ème niveau = 1 an et 6 mois.

Exemple

Une commune de 50 000 habitants souhaite pourvoir son emploi de DGS.

Le fonctionnaire retenu n'est pas administrateur territorial. Il a le grade d'attaché hors classe 2^{ème} échelon - IB 850, avec 8 mois d'ancienneté.

L'agent n'a jamais occupé d'emploi fonctionnel.

1. Détermination du grade de classement au sein du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux

L'échelon sommital du grade le plus élevé du cadre d'emplois (HEA3 des attachés hors classe) = IB 1217.

Il convient alors de le comparer avec l'indice sommital des différents grades d'administrateur territorial.

-> L'échelon sommital du 1^{er} grade d'administrateur est = IB 1336

On a donc normalement un classement sur le 1^{er} grade d'administrateur, car IB 1217 < IB 1336.

Toutefois, l'emploi de DGS d'une commune de 50 000 habitants, est considéré comme un emploi de niveau III (*arrêté du 3 juillet 2026 relatif à la répartition par niveaux des emplois*).

Par application du III de l'article 16 du décret n°2026-484, il convient alors de classer l'agent dans le 2^{ème} grade du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux (et non pas dans le 1^{er} grade).

2. Détermination de l'échelon

L'agent étant attaché hors classe 2^{ème} échelon - IB 850, il est classé au 2^{ème} échelon du 2^{ème} grade du cadre d'emplois – IB 860 (*décret n° 2026-485*).

3. Détermination de la reprise d'ancienneté

L'agent a 8 mois d'ancienneté dans son grade d'origine, et n'a jamais occupé d'emploi fonctionnel.

Il faut alors déterminer la durée de services dans correspondant à l'emploi fonctionnel de l'agent.

L'emploi de DGS d'une commune de 50 000 habitants est un emploi de 3^{ème} niveau (*arrêté du 3 juillet 2026 relatif à la répartition par niveaux des emplois*). Il y a donc une durée de service par échelon de 1 an et 4 mois (*art. 17 décret n° 2026-484*).

-> L'ancienneté de 8 mois détenue par l'agent sur son grade d'origine étant inférieure à 1 an et 4 mois, il bénéficie de la reprise de son ancienneté en totalité.

2.3.3 Rémunération

Le décret n°2026-484 supprime pour les agents recrutés sur emploi fonctionnel supérieur :

- La prime de responsabilité,
- La NBI.

Traitement

Les fonctionnaires perçoivent le traitement afférent à la grille indiciaire de l'emploi supérieur.

Primes et indemnités

Ils peuvent également bénéficier du régime indemnitaire afférent à leur emploi fonctionnel (art. 20 décret n°2026-484).

Il s'agit du RIFSEEP spécifique à ces emplois supérieurs qui a été institué par la réforme de juin 2026, qui doit être fixé par délibération après avis du CST. Il est composé de deux parts :

- Une part liée aux fonctions, aux sujétions, et à l'expertise (IFSE),
- Une part liée à l'engagement professionnel (CIA).

Principe de parité : La somme des plafonds IFSE +CIA ne doit pas dépasser celle prévue pour les agents de l'Etat nommés ou recrutés dans les emplois supérieurs régis par le décret n°2022-1453 du 23 novembre 2022 (art. L.714-4 CGFP et art. 1-1 décret n°91-875).

Dispositif transitoire par suite de la réforme de juin 2026, dans l'attente de la prise des délibérations par les collectivités :

Les collectivités doivent délibérer « *dans un délai raisonnable* », sous contrôle du juge administratif, à compter de la publication du décret n°2026-487 et de l'arrêté du 3 juillet 2026.

Dans l'attente de l'entrée en vigueur de la délibération instituant le nouveau régime indemnitaire, les agents peuvent conserver leur régime indemnitaire antérieur, selon les modalités suivantes :

- ⇒ RIFSEEP correspondant au grade + prime de responsabilité calculée en fonction du montant du traitement soumis à retenue.
- ⇒ La NBI étant supprimée au 1er juillet 2026, elle ne doit pas être prise en compte dans l'assiette de calcul de la prime de responsabilité.



[Modèle d'arrêté de détachement emploi fonctionnel administratif \(collectivités de + 40 000 hab\)](#)

3. Recrutement par contrat

3.1 Principes généraux

Principe : recrutement par voie du détachement (art L412-5 et L412-6 CGFP)

À titre **dérogatoire**, il est possible pour les collectivités de recruter un agent contractuel :

- Soit sur la base de l'art L343-1 CGFP (= recrutement direct) ou de l'art L332-13_(remplacement temporaire) pour les collectivités et EPCI de **plus de 40 000** habitants (*Réponse ministérielle à l'Assemblée nationale - QE n°4853 du 18 septembre 2007*)
- Soit sur la base de l'art L332-13_(remplacement temporaire) ou L332-14 CGFP (vacance temporaire) pour les collectivités et EPCI de **40 000 habitants au plus** (*Réponse ministérielle à l'Assemblée nationale - QE n°4853 du 18 septembre 2007*)

A NOTER

Suite à la réforme de la Haute fonction publique : il existe une incertitude juridique sur la possibilité de recruter un agent contractuel sur emploi fonctionnel en utilisant l'art. L332-8 CGFP (emploi permanent à titre permanent). Nous attendons un retour de la préfecture de Loire-Atlantique à ce sujet.



[Fiche statut sur les motifs de recrutement des agents contractuels de droit public](#)

3.2 Recrutement par contrat : communes de 40 000 habitants au plus

Concerne les emplois administratifs et techniques de direction

3.2.1 Agents concernés

Aucune condition de recrutement spécifique n'est prévue par la réglementation (*dans l'attente de la circulaire de la DGCL*)

⇒ Se référer aux conditions générales de recrutement des agents contractuels de droit public



[Fiche statut sur les conditions de recrutement des agents contractuels de droit public](#)

Les fonctionnaires en disponibilité peuvent être recrutés à condition d'être hors de leur administration d'origine (*CE, 23 février 1996, n°64259 ; CE, 13 novembre 1981 n°11564 et QE 12413 du 04.03.2010*)

3.2.2 Procédure

Il convient d'appliquer la procédure de recrutement des agents contractuels de droit public (*art 9 décret n°2026-484 et R332-1 à R332-40 CGFP*).



[Fiche statut sur la procédure de recrutement des agents contractuels de droit public](#)

3.2.3 Classement

Concerne uniquement les emplois administratifs.

L'agent est classé sur la grille de l'emploi fonctionnel sur lequel il est recruté en fonction de la durée et du niveau de son expérience professionnelle, sans ancienneté d'échelon (*art 9 décret n°2026-484*).

Il appartient donc à la collectivité d'apprécier le niveau professionnel de l'agent, elle est libre de classer l'agent selon son parcours (pas de restrictions établies par le décret).

⇒ Exemple :

Recrutement DGS d'une commune de 10 000 à 20 000 hab sur le motif de l'art L332-14 CGFP.
Classement possible du 1^{er} au 9^{ème} échelon sans ancienneté (*art 10 décret n°2026-484*)
correspondant à un IB possible entre 631 et 996 (*art 1^{er} décret n°2026-486*)

3.2.4 Avancement

Il ouvre droit aux mêmes avancements d'échelon que les fonctionnaires (*art 9 décret n°2026-484*)

3.2.5 Rémunération

Le contractuel perçoit la rémunération correspondant à l'IB de l'emploi fonctionnel concerné (échelonnement indiciaire en fonction de la strate démographique – *art 10 décret n°2026-484 et art 1^{er} décret n°2026-486*).

Versement possible du régime indemnitaire (**RIFSEEP**) correspondant à l'emploi fonctionnel et déterminé en fonction de la délibération en vigueur dans la collectivité.

3.2.6 Formation

Aucune obligation de formation en matière de déontologie, d'organisation et de fonctionnement des services publics.

A NOTER

Les emplois techniques de direction ne sont pas concernés par les dispositions du décret n°2026-484 (classement, avancement et rémunération). Il n'existe pas de dispositions spécifiques pour le recrutement d'un agent contractuel sur un emploi technique de direction. En l'absence de disposition contraire, la rémunération d'un agent contractuel sur un emploi fonctionnel technique se fait sur la base du décret n°90-129 du 9 février 1990 (*art 1-2 décret n°88-145 du 15 février 1988*)

3.3 Recrutement direct : communes de plus de 40 000 habitants

Concerne les emplois administratifs et techniques de direction

3.3.1 Type de contrat

Le recrutement par contrat sur un emploi fonctionnel est soumis à des modalités spécifiques de recrutement :

- Le motif de recrutement concerné est prévu à l'article L.343-1 CGFP.
- Le contrat type est encadré par les articles R.343-3 et R.343-4 CGFP.

- Le contrat est conclu pour une durée maximale de trois ans, renouvelable par période d'une durée maximale de trois ans (*art R.343-3 CGFP*). Il n'y a pas de limitation au nombre de renouvellement.
- Pas de titularisation possible, ni de reconduction en CDI possible (*art L.343-1 CGFP*)
- Pas de portabilité possible du CDI :

⇒ L'agent en CDI peut demander un congé de mobilité ou congé pour convenances personnelles. Le congé de mobilité doit être utilisé pour être recruté dans une autre collectivité alors que le congé pour convenances personnelles peut être utilisé pour être recruté dans la même collectivité (*art 17 et 35-2 décret n°88-145*)



[Modèle de CDD conclu sur le fondement de l'article L.343-1 CGFP](#)

3.3.2 Emplois concernés

Les emplois fonctionnels concernés sont listés aux articles L.343-1 et R343-5 CGFP :

- DGS et, lorsque l'emploi est créé, DGA des départements et des régions ou des collectivités exerçant les compétences des départements ou des régions
- DGS, DGA et DGST des communes de plus de 40 000 habitants et des EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants ;
- Directeur général des établissements publics dont les caractéristiques et l'importance le justifient.

⇒ Liste détaillée à l'art R343-5 CGFP

A NOTER

Nouvel apport issu de l'art 14 du décret n°2026-484 : des agents contractuels peuvent en principe être recrutés pour occuper un emploi fonctionnel d'expert de haut-niveau et directeur de projet.

SAUF que l'art 8 du décret n°2022-48 du 21 janvier 2022 sur les emplois d'expert de haut-niveau et directeur de projet ne mentionne que le recrutement d'un fonctionnaire.

Il existe donc une certaine incertitude juridique quant à l'application de l'art 14 du décret n°2026-484 sur ce sujet.

3.3.3 Agents concernés

Concerne les emplois administratifs et techniques de direction

Pour pouvoir être recrutés sur un CDD art. L.343-1 du CGFP, les agents doivent (*art. R. 343-1 CGFP*) :

- Respecter les conditions générales d'accès aux emplois pourvus par des agents contractuels (*art R331-2 CGFP*)



Fiche statut sur les conditions de recrutement des agents contractuels de droit public

- ET respecter l'une des deux conditions spécifiques suivantes :
 - ⇒ Soit être titulaire d'une licence ou d'un autre titre ou diplôme classé au moins au niveau 6 au sens du répertoire national des certifications professionnelles ou d'une qualification reconnue comme équivalente à l'un de ces titres ou diplômes et justifier d'au moins trois années d'activités professionnelles les qualifiant particulièrement pour l'exercice de fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise
 - ⇒ Soit justifier d'au moins cinq années d'activités professionnelles les qualifiant particulièrement pour l'exercice de fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise et avoir exercé des responsabilités d'un niveau comparable à celles dévolues aux fonctionnaires des corps et cadres d'emplois auxquels ces fonctions sont ouvertes

Les fonctionnaires placés en disponibilité peuvent être recrutés par contrat sous réserve que la collectivité d'origine soit distincte de celle qui le souhaite le recruter (*CE, 23 février 1996, n°64259 ; CE, 13 novembre 1981 n°11564 et QE 12413 du 04.03.2010*)

Concerne uniquement les emplois administratifs

Nouvelles conditions de recrutement qui seraient cumulatives avec celles précitées prévues à l'art R.343-1 CGFP (art 14 décret n°2026-484) :

- Respecter les conditions générales d'accès au statut de fonctionnaire (*art L.321-1 à L.321-3 CGFP*)
 - ⇒ Conséquence : restriction d'accès aux emplois supérieurs pour les agents contractuels de nationalité étrangère
- Avoir exercé des responsabilités d'un niveau comparable à celles dévolues aux fonctionnaires des corps et cadres d'emplois mentionnés au I de l'article 13 du décret n°2026-484



Ces nouvelles conditions de recrutement ne concernent pas les emplois techniques de direction => inapplicabilité du décret n°2026-484.

- ⇒ Pour ces emplois, on applique uniquement les conditions prévues à l'article R.343-1 CGFP.

3.3.4 Procédure de recrutement

Concerne les emplois administratifs et techniques de direction

Mesures de publicité

La collectivité doit effectuer la déclaration de vacance d'emploi (DVE) et publier l'offre d'emploi.

- DVE auprès du Centre de gestion
 - ⇒ Le recrutement sur l'art L.343-1 est assimilable à un recrutement sur emploi permanent (*art R343-4, R332-2 et L313-4*)
- Pas de publicité de l'offre d'emploi sur l'espace commun « Choisir le service public » (*art D311-4, L332-21 et L343-1 CGFP*)
 - ⇒ MÊME SI la publication sur l'espace commun ne s'impose pas, la collectivité doit quand même en assurer la publicité par tout moyen et notamment sur son site internet (*art R311-7 CGFP*)

Réception des candidatures et entretien

- Respecter les dispositions communes à la procédure de recrutement des agents contractuels de droit public sur emploi permanent (*R.332-2 et R332-5 CGFP*)



- [Fiche statut sur la procédure de recrutement des agents contractuels de droit public](#)

- ET respecter des dispositions spécifiques pour les DG des **établissements publics dont les caractéristiques et l'importance le justifient** (*R.343-6 GGFP*) :
 - ⇒ L'autorité territoriale accuse réception des candidatures et doit vérifier leur recevabilité au regard des conditions de recrutement
 - ⇒ L'entretien est conduit par l'autorité territoriale.
 - ⇒ L'autorité territoriale informe, par tout moyen approprié, les candidats non retenus de la décision de rejet de leur candidature.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables en cas de renouvellement de contrat dans le même emploi.

Rédaction du contrat – Période d'essai

Disposition spécifique pour le recrutement direct : la période d'essai est fixée pour d'une durée maximale de 6 mois, ce qui permet à l'autorité territoriale d'évaluer les compétences de l'agent et d'apprécier sa capacité à occuper les fonctions (*art R343-4 CGFP*).

3.3.5 Situation de l'agent

Concerne uniquement les emplois administratifs

Classement

L'agent contractuel est classé dans l'emploi fonctionnel en fonction de la durée et du niveau de son expérience professionnelle (*art 14 et 16 décret n°2026-484*)

- Classement dans un des échelons correspondant à l'un des échelons d'un des grades du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux sans ancienneté d'échelon
- Il faut se référer à ce que la délibération créant l'emploi fonctionnel de DGS mentionne (grade de l'emploi) (*art L313-1 CGFP*)

⇒ Exemple : :

Délibération créant l'emploi fonctionnel de DGS sur le grade d'administrateur

Classement possible au 1^{er} grade d'administrateur : 30 échelons (IB entre 571 et 1336)

Il appartient donc à la collectivité d'apprécier le niveau professionnel de l'agent, elle est libre de classer l'agent selon son parcours (pas de restrictions établies par le décret).

Avancement

Les conditions d'avancement d'échelon du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux leur sont applicables (*art 14, 16 V et 17 décret n°2026-484*).



Les modalités de classement et d'avancement prévues pour les agents contractuels en application du décret n°2026-484 ne s'appliquent pas aux emplois techniques de direction :

⇒ Application des modalités de droit commun : se référer à la délibération créant l'emploi

⇒ Exemple :

Une commune de 10 000 à 20 000 habitants crée, par délibération, un emploi de DST. L'emploi va être pourvu par un agent contractuel.

Classement sur l'emploi de DST dans une commune de 10 000 à 20 000 habitants : 11 échelons possibles (IB allant de 461 à 913) (*art 1^{er} décret n°90-129 du 9 février 1990*)

A noter - pour les fonctionnaires placés en disponibilité dans leur collectivité d'origine et recrutés en contrat : le classement se fait en fonction de la durée et du niveau de leur expérience professionnelle sur l'un des échelons prévus dans le décret n°90-128 (*art 9 décret 90-128*).

Rémunération

Concerne uniquement les emplois administratifs

- Le contractuel perçoit la rémunération correspondant à l'IB de l'emploi fonctionnel concerné (échelonnement indiciaire en fonction de la strate démographique – *art 15 décret n°2026-484 et art 1^{er} décret n°2026-485*).
- Application de la réforme sur le régime indemnitaire des emplois supérieurs de + de 40 000 (*décret n° 2026-487 du 10 juin 2026*) :
 - ⇒ Création d'un nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP) sur la base de celui qui existe déjà à l'Etat depuis le 1^{er} janvier 2023
 - ⇒ Suppression de la prime de responsabilité



Les emplois techniques de direction ne sont pas concernés par les dispositions du décret n°2026-484 (rémunération)

- ⇒ Fixation de la rémunération sur la base du tableau d'échelonnement indiciaire prévu à l'article 1er du décret n°90-129 du 9 février 1990 et de la délibération RIFSEEP en vigueur dans la collectivité
- ⇒ Les emplois techniques de direction ne sont pas concernés par la réforme sur le régime indemnitaire

Formation

Concerne les emplois administratifs et techniques

Les agents contractuels recrutés sur ces emplois fonctionnels doivent suivre une formation afin de les préparer à leurs nouvelles fonctions notamment en matière de déontologie, d'organisation et de fonctionnement des services publics (*art L343-2 CGFP et R343-4 CGFP*).

4. Obligations préalables

Le recrutement sur certains emplois fonctionnels implique de respecter certaines conditions :

- En matière d'égalité professionnelle
- En matière de déontologie

4.1 Obligations liées à l'égalité professionnelles

Deux types d'obligations :

Nominations équilibrées
(en vigueur)

**Proportion minimale de personnes
de même sexe dans les effectifs**
(A compter du 1^{er} janvier 2027)

4.1.1 Obligation de nominations équilibrées

Structures concernées :

- Régions, départements, communes et EPCI de + 40 000 habitants
- Disposant **d'au moins 3 emplois fonctionnels** (*art. L.132-7 CGFP*).

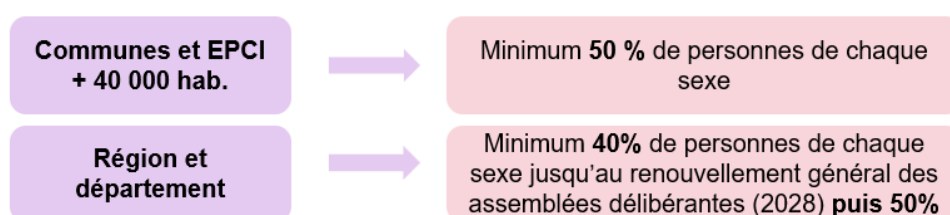
Emplois concernés :

(Art. R.132-13 et R.132-21 CGFP)

Région et département	Communes et EPCI + 40 000 hab
• DGS • DGA • Emplois comportant des responsabilités d'encadrement, de direction de services, de conseil ou d'expertise, ou de conduite de projet	• DGS • DGA • DGST • Emplois comportant des responsabilités d'encadrement, de direction de services, de conseil ou d'expertise, ou de conduite de projet

Principe de l'obligation de nominations équilibrées :

Obligation de respecter une proportion minimale de personnes de chaque sexe pour les nominations, par année civile (art. L.132-5 CGFP).



Le nombre de personnes de chaque sexe devant être nommées est arrondi à l'entier inférieur (art. L. 132-5 CGFP).

Cas d'exclusion :

Ne sont pas soumis à l'obligation de nominations équilibrées (art. L. 132-5 CGFP) :

- Les renouvellements dans un même emploi ou les nominations dans un même type d'emploi ou un même type de fonction
 - ⇒ Ne sont concernées que les « primo nominations »
 - ⇒ Exemple :
 - DGA nommé DGS de la même collectivité : exclusion
 - DGS d'une commune nommé DGS d'un EPCI : pris en compte

Appréciation du respect de l'obligation :

Principe : le respect de l'obligation est apprécié au terme de chaque année civile par l'autorité territoriale (art. L.132-6 CGFP).

Dérogation : Lorsque l'autorité territoriale n'a pas procédé à des nominations dans au moins 4 emplois qui y sont soumis au titre d'une même année civile, l'obligation s'apprécie sur un cycle de 4 nominations successives entre deux renouvellements généraux des organes délibérants (art. L.132-7 CGFP).

Déclaration annuelle :

Les collectivités et établissements concernés doivent déposer au plus tard le 30 avril de chaque année, auprès du comptable, une déclaration annuelle comportant par emploi et type d'emploi (art. R. 132-16 CGFP) :

- Le nombre total des nominations effectuées dans l'année écoulée, au titre de cette année et au titre du cycle de 4 nominations ;

- Le nombre des nominations effectuées dans l'année écoulée, hors renouvellements dans un même emploi ou nominations dans un même type d'emplois, au titre de cette année et au titre du cycle de 4 nominations ;
- Le nombre d'agents occupant ces emplois au 31 décembre de l'année écoulée ;
- La répartition par sexe des agents nommés ;
- Le montant total de la contribution éventuellement due.

La déclaration annuelle est également adressée au préfet de département (pour les communes, EPCI et départements) ou au préfet de région (pour les régions) (*art. R. 132-17 CGFP*).

Publication :

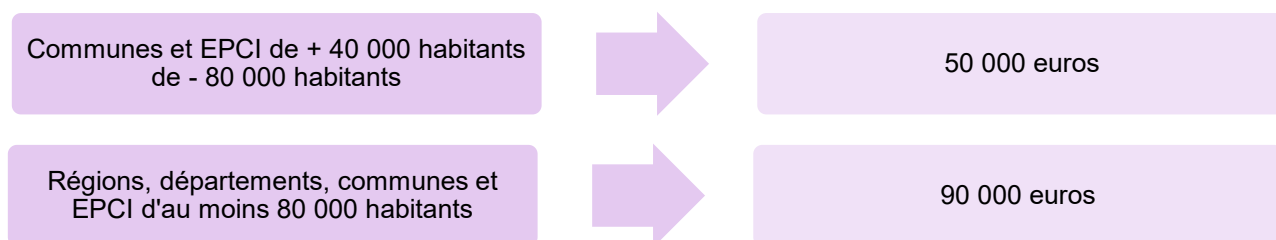
Par ailleurs, les employeurs doivent publier chaque année le nombre de femmes et d'hommes nommés dans les emplois soumis à l'obligation (*art. L.132-6-1 CGFP*).

Ces chiffres sont ensuite rendus publics sur le site internet du ministère chargé de la fonction publique.

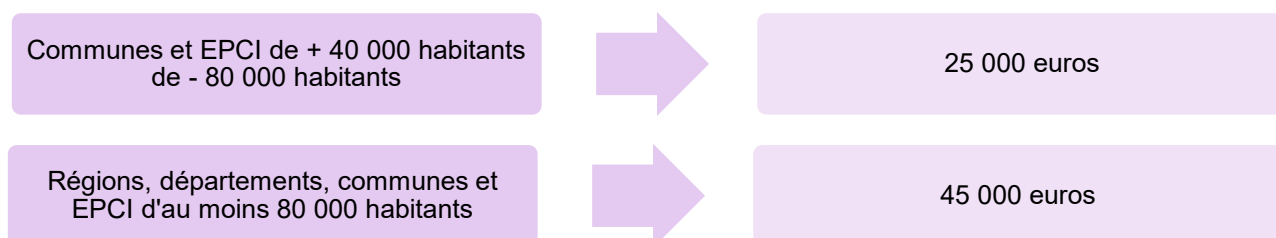
Sanctions financières :

En cas de non-respect de l'obligation de nominations équilibrées : la collectivité ou l'établissement doit verser une contribution financière forfaitaire (*art. L.132-8 et R. 132-15 CGFP*).

Montant de la contribution = nombre de personnes manquantes au regard de l'obligation de nominations équilibrées constaté au titre de l'année écoulée ou au titre du cycle de 4 nominations x montant unitaire :



En cas de non-respect de l'obligation de publication : la collectivité ou l'établissement doit verser une contribution financière forfaitaire si elle n'a pas procédé à la publication avant le 30 avril de l'année suivant celle au titre de laquelle les emplois ont été pourvus (*art. L.132-6-2 et R. 132-14 CGFP*).



4.1.2 Obligation de proportion minimale de personnes de même sexe dans les effectifs

Cette obligation s'applique **à compter du 1^{er} janvier 2027** et s'ajoute à l'obligation de nominations équilibrées (elle ne la remplace pas).

Structures et emplois concernés :

(Art. L.132-9-1 CGFP)

Région et département	Communes et EPCI + 40 000 hab
• DGS • DGA • Emplois comportant des responsabilités d'encadrement, de direction de services, de conseil ou d'expertise, ou de conduite de projet	• DGS • DGA • DGST • Emplois comportant des responsabilités d'encadrement, de direction de services, de conseil ou d'expertise, ou de conduite de projet

Principe de l'obligation de proportion minimale de personnes de même sexe dans les effectifs :

Obligation d'avoir une **proportion d'au moins 40% de personnes de chaque sexe** dans les emplois fonctionnels concernés (art. L. 132-9-1 CGFP).

Il n'est pas prévu de règle d'arrondi.

Appréciation du respect de l'obligation :

Le respect de l'obligation est apprécié au terme de chaque année civile par l'autorité territoriale (art. L.132-9-1 CGFP).

Publication :

Les employeurs doivent publier chaque année la répartition entre les femmes et les hommes dans les emplois concernés (art. L.132-9-2 CGFP).

Ces chiffres sont ensuite rendus publics sur le site internet du ministère chargé de la fonction publique.

Sanctions financières :

En cas de non-respect de l'obligation proportion minimale (art. L.132-9-1 CGFP) :

- L'employeur dispose d'un délai de 3 ans pour se mettre en conformité
- Il doit publier au bout d'1 an des objectifs de progression et les mesures de correction retenues
- A l'issue du délai de 3 ans, si les résultats obtenus sont inférieurs au taux fixé : application d'une pénalité financière la collectivité ou l'établissement doit verser une contribution financière forfaitaire.

Montant de la pénalité = maximum 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.

⇒ Le montant est fixé en tenant compte de la situation initiale s'agissant de la répartition des femmes et des hommes dans la collectivité ou l'EPCI, des efforts constatés ainsi que des motifs du non-respect du taux fixé.

Lorsqu'une pénalité financière est appliquée, elle fait l'objet d'une publication sur le site internet du ministère chargé de la fonction publique, au plus tard 3 mois après qu'elle a été prononcée.

Cette pénalité financière n'est pas cumulaire avec la contribution financière forfaitaire due au titre du non-respect de l'obligation de nominations équilibrées : la pénalité financière due au titre du non-respect de la proportion minimale remplace la contribution financière au titre du non-respect des nominations équilibrées.

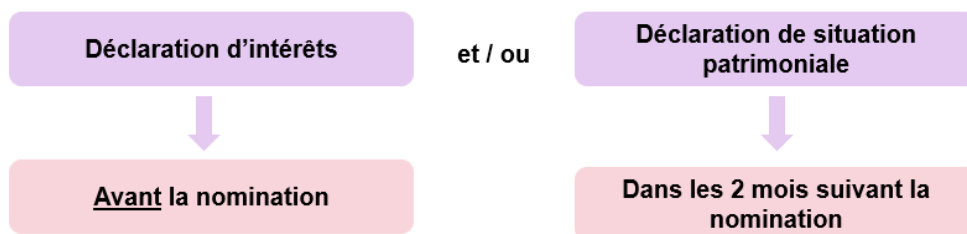
En cas de non-respect de l'obligation de publication : la collectivité ou l'établissement doit verser une contribution financière forfaitaire (*art. L. 132-9-2 CGFP*).

⇒ Le montant n'est à ce jour pas fixé par la réglementation

4.2 Obligations déontologiques

L'occupation de certains emplois fonctionnels est soumise à des contrôles déontologiques lors du recrutement de l'agent. L'objectif est de prévenir les conflits d'intérêts pour ces agents qui sont considérés comme étant exposés à un risque particulier du fait de leur positionnement hiérarchique et de leur champ de compétences.

Deux types d'obligations – obligation pour l'agent de transmettre une :



4.2.1 Obligation de transmettre une déclaration d'intérêts

Emplois concernés :

(*Art. L. 122-2 et R. 122-6 CGFP*)

Emplois dont le niveau de responsabilité ou la nature des fonctions le justifient, à savoir :

Collectivité territoriale ou établissement public	Emploi
Régions et départements	DGS DGA
Communes et EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants	DGS DGA DGST
Syndicats intercommunaux à vocation unique, Syndicats intercommunaux à vocation multiple, Syndicats mixtes, pouvant être assimilés à des communes de plus de 40 000 habitants	Directeur Directeur adjoint
CCAS et CIAS rattachés à des communes ou des EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants	Directeur Directeur adjoint

Caisse de crédit municipal habilitée à exercer les activités de crédit mentionnées au II de l'article L. 514-1 du code monétaire et financier	Directeur
Communes de 40 000 habitants au moins, départements, régions et établissements publics assimilés	Expert de haut niveau et directeur de projet
Le référent déontologue	

Principe de l'obligation :

Préalablement à la nomination dans des emplois dont le niveau de responsabilité ou la nature des fonctions le justifient, les agents concernés doivent effectuer une déclaration d'intérêts "exhaustive, exacte et sincère" auprès de l'autorité territoriale (*art. L. 122-2 CGFP*).

La déclaration d'intérêts comporte les éléments suivants (*art. R. 122-8 CGFP*) :

- l'identification du déclarant ;
- les activités professionnelles donnant lieu à rémunération ou gratification (exercées à la date de nomination ou au cours des 5 dernières années précédant la déclaration) ;
- les activités de consultant (exercées à la date de nomination ou au cours des 5 dernières années précédant la déclaration) ;
- la participation aux organes dirigeants d'un organisme public ou privé ou d'une société (à la date de nomination et au cours des 5 dernières années précédant la déclaration) ;
- les participations financières directes dans le capital d'une société (à la date de nomination) ;
- les activités professionnelles exercées à la date de la nomination par le conjoint, le partenaire lié par un PACS ou le concubin ;
- les fonctions et mandats électifs (exercés par le déclarant à la date de nomination).

Un modèle figure en annexe de la circulaire ministérielle du 4 août 2017.

Modalités de transmission et de réception :

La déclaration d'intérêts doit être établie préalablement à la nomination et remise par l'agent à l'autorité territoriale (*art. L. 122-2 et R. 122-10 CGFP*) :

- soit sous double pli cacheté avec mention du caractère confidentiel,
- soit par voie dématérialisée de manière sécurisée.

Une déclaration transmise postérieurement à la nomination de l'agent intervient en violation de ces dispositions, justifiant l'annulation rétroactive de cette nomination (*CE 26 janvier 2018 n°408215*).

Elle peut ne concerner que l'agent retenu à l'issue de la procédure de recrutement et ne doit pas être demandée à l'ensemble des candidats. Il est recommandé que la transmission de la déclaration donne lieu à la remise d'un accusé de réception à l'intéressé (*circ. min. du 4 août 2017*).

L'autorité territoriale en accuse réception, en prend connaissance et la transmet dans les mêmes formes à l'autorité hiérarchique de l'agent, qui en accuse réception à son tour (*art. R. 122-10 CGFP*).

Si l'emploi qui a vocation à être pourvu est celui de directeur général des services, l'autorité territoriale est également l'autorité hiérarchique (*circ. min. du 4 août 2017*).

S'il s'agit d'une nomination dans un emploi de directeur général adjoint ou de directeur général des services techniques, l'autorité hiérarchique est le directeur général des services (*circ. min. du 4 août 2017*).

Contrôle par l'autorité territoriale :

Lorsque l'autorité territoriale constate que l'intéressé se trouve dans une situation de conflit d'intérêts :

- elle prend toutes les mesures nécessaires pour faire cesser cette situation
⇒ **Exemple** : en arrêtant le processus de recrutement de l'agent
- ou enjoint à l'agent d'y mettre fin, dans un délai qu'elle détermine (*art. L. 122-3 CGFP*).

Si l'autorité hiérarchique ne s'estime pas en mesure d'apprécier l'existence d'un éventuel conflit d'intérêts, elle transmet la déclaration à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (*art. L. 122-4 CGFP*).

Celle-ci rend un avis dans un délai de deux mois suivant la réception de la déclaration (*art. L. 122-5 et L. 122-6 CGFP*) :

- si elle considère qu'il y a situation de conflit d'intérêts, elle adresse une recommandation à l'autorité hiérarchique. Cette dernière doit prendre toutes mesures visant à y mettre fin ou enjoindre à l'intéressé de mettre fin à cette situation dans un délai qu'elle détermine ;
- dans le cas contraire, elle informe l'autorité hiérarchique et l'intéressé que la situation n'appelle pas d'observation.

4.2.2 Obligation de transmettre une déclaration de patrimoine

Emplois concernés :

(*Art. L. 122-10 et R. 122-24 CGFP*)

Emplois dont le niveau de responsabilité ou la nature des fonctions le justifient, à savoir :

Collectivité ou établissement public	Emploi
Régions	
Départements	DGS
Communes de + 150 000 hab	
EPCI à fiscalité propre de + 150 000 hab	DG
Syndicats intercommunaux à vocation unique,	
Syndicats intercommunaux à vocation multiple,	Directeur
Syndicats mixtes,	
pouvant être assimilés à des communes de + 150 000 hab	
Caisse de crédit municipal d'une commune de + 150 000 hab	Directeur

Principe de l'obligation :

Une déclaration de patrimoine doit être établie auprès de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) par les agents nommés dans un des emplois dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient (*art. L. 122-10 CGFP*), **dans les 2 mois suivant la nomination et la cessation de fonctions.**

⇒ L'objectif est de pouvoir contrôler un éventuel enrichissement illicite pendant l'exercice des missions

La déclaration de patrimoine doit être exhaustive, exacte et sincère (*art. L. 122-10 CGFP*).

Doivent être déclarés la totalité des biens propres ainsi que, le cas échéant, les biens détenus sous le régime de la communauté ou les biens indivis. Ils sont évalués à la date de la nomination ayant donné lieu à la déclaration (*art. L. 122-10 CGFP*).

⇒ **Exemples :**

Immeubles bâtis et non bâtis, comptes bancaires, véhicules à moteur, biens mobiliers d'une valeur supérieure ou égale à 10 000 euros...

Le contenu de la déclaration patrimoniale est détaillé à l'annexe 1 du décret n°2013-1212 du 23 décembre 2013 (*art. R.122-26 CGFP*).

Un modèle figure en annexe de la circulaire ministérielle du 4 août 2017.

Modalités de transmission et de réception :

L'agent adresse la déclaration de son patrimoine, dans les 2 mois suivant sa nomination et/ou la cessation de ses fonctions, au président de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (*art. L.122-10 et art. L. 122-11 CGFP*).

La déclaration est adressée par voie électronique avec demande d'avis de réception (*art. R. 122-27 CGFP*).

Contrôle par la HATVP :

La HATVP effectue son contrôle dans les 6 mois suivant la réception de la déclaration après la cessation de fonctions.

Elle apprécie la variation de la situation patrimoniale compte-tenu de la déclaration de prise de fonctions et celle de cessation.

4.2.3 Sanctions en cas de non-respect des obligations déclaratives

Des sanctions pénales sont prévues à l'encontre de l'agent qui ne respecte pas ses obligations déclaratives (*art. L.122-20 CGFP*).

L'agent s'expose à une peine de 3 ans d'emprisonnement et de 45 000€ d'amande et à une peine complémentaire possible d'interdiction des droits civiques et d'interdiction d'exercer une fonction publique :

- En cas de non-transmission de la déclaration d'intérêts / de situation patrimoniale
- En cas d'omission de déclarer une partie substantielle de son patrimoine / de ses intérêts
- En cas de fourniture d'une évaluation mensongère de son patrimoine

Ressources documentaires et modèles d'actes :

- [Arrêté de détachement sur emploi fonctionnel administratif \(collectivités + 40 000 hab\)](#)
- [Arrêté de détachement sur emploi fonctionnel administratif \(collectivités 40 000 hab au plus\)](#)
- [Arrêté de détachement sur emploi fonctionnel technique de direction](#)
- [CDD emploi fonctionnel \(art L343-1 CGFP\)](#)

Principales références juridiques :

- [Code général de la fonction publique](#)
- [Décret n°90-128 du 9 février 1990 \(emplois techniques de direction\)](#)
- [Décret n°90-129 du 9 février 1990 \(emplois techniques de direction\)](#)
- [Décret n°2026-484 du 10 juin 2026 \(emplois administratifs de direction\)](#)
- [Décret n°2026-485 du 10 juin 2026 \(grille indiciaire des administrateurs territoriaux\)](#)
- [Décret n°2026-486 du 10 juin 2026 \(échelonnement indiciaire des emplois administratifs de direction – 40 000 habitants\)](#)
- [Décret n°2026-487 du 10 juin 2026 régime indemnitaire des emplois supérieurs\)](#)
- [Arrêté ministériel du 3 juillet 2026 \(répartition des emplois supérieurs par niveaux\)](#)



Fiches sur BIP (Banque d'Informations statutaires pour la gestion du Personnel des collectivités territoriales) en lien avec le thème abordé :

Nom de la fiche = *Recrutement dans l'emploi fonctionnel : généralités (GENFON)* et *Recrutement dans l'emploi fonctionnel : le détachement d'un fonctionnaire (RECFON)* et *Recrutement dans l'emploi fonctionnel : le recrutement par contrat (DIRFON)* et *Recrutement dans l'emploi fonctionnel : obligations préalables (OBLFON)*