



Le recrutement sur emploi fonctionnel

**Centre de Gestion
de la fonction publique territoriale
de Loire-Atlantique**



Sommaire

- 1. Introduction**
- 2. Création d'un emploi fonctionnel**
- 3. Recrutement d'un fonctionnaire par détachement**
- 4. Recrutement par contrat**



Introduction



Introduction

- **Définition des emplois fonctionnels**

- **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

- 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

- **Liste limitative des emplois fonctionnels** fixée aux art. L.412-6 CGFP et D.412-25 CGFP



Introduction

- Réforme de la Haute Fonction Publique en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2026



- 2 régimes d'emplois fonctionnels administratifs :

Emplois supérieurs :

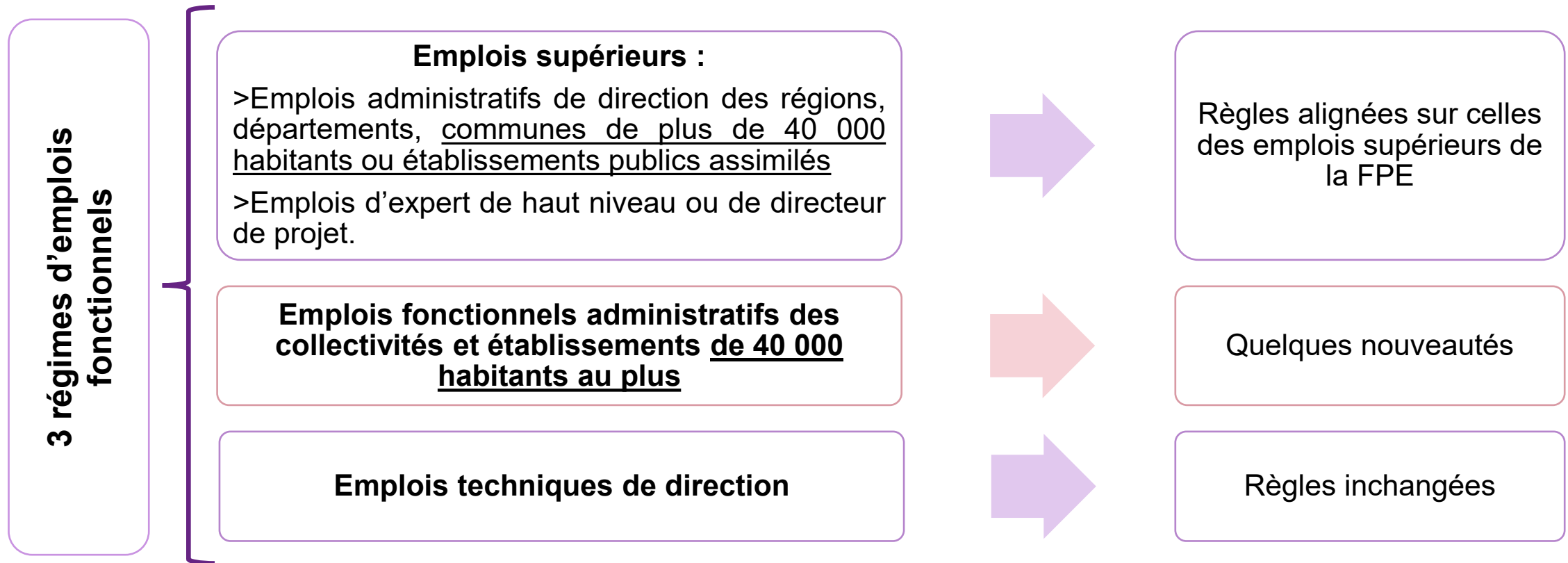
- Emplois fonctionnels administratifs de direction des régions, départements, communes de plus de 40 000 habitants ou établissements publics assimilés
- Emplois d'expert de haut niveau ou de directeur de projet.

Emplois fonctionnels administratifs de direction des collectivités et établissements de 40 000 habitants au plus



Introduction

- Réforme de la Haute Fonction Publique en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2026



Introduction

- **Principales références juridiques :**

- Code général de la fonction publique
 - Art. L.412-5 à L.412-4 (emplois supérieurs)
 - Art. L.343-1 (recrutement direct par contrat)
- Décret n°90-128 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)



Création d'un emploi fonctionnel



Création d'un emploi fonctionnel - Conditions

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

- 1 seul emploi fonctionnel de DGS par collectivité / établissement
- Possibilité 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*)
- Pas de limitation en matière de temps de travail : les emplois peuvent être créés à temps complet ou temps non complet



Création d'un emploi fonctionnel - conditions

• Seuils démographiques

- Notion d'emploi fonctionnel est liée à celle des **seuils démographiques**
 - **Le seuil démographique régit la création de l'emploi fonctionnel**
 - Exemples :
 - 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



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 CGCT)



Création d'un emploi fonctionnel - conditions

• Seuils démographiques

- 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	/



Création d'un emploi fonctionnel - conditions

- **Seuils démographiques**
 - Surclassement démographique



- Intérêt du surclassement : 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*)
- **Communes classées "station classée de tourisme"** (*art. L. 313-2 CGFP*) = population permanente de la commune + 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*) = population des quartiers prioritaires ou des parties de quartier prioritaires de la commune x 2



Création d'un emploi fonctionnel - conditions

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

- **Liberté de création d'un emploi fonctionnel** (*TA de Nancy, 3 juin 2025, n°2401630 ; rep. Ministérielle, 9 septembre 2021 à la QE n°23817*)
- En l'absence d'emploi fonctionnel de DGS : l'autorité territoriale remplit ces fonctions (*FAQ CNFPT 2023*)
- **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 L. 412-6 du CGFP (*préfecture*)



Création d'un emploi fonctionnel - procédure

- **Procédure de création d'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. **Mesures de publicité :**
 - Différent selon la modalité de recrutement retenue (détachement ou recrutement direct sur contrat)
4. **Recrutement - Deux modalités :**
 - Recrutement d'un fonctionnaire par détachement (avec ou sans mutation préalable)
 - Recrutement d'un contractuel



Recrutement d'un fonctionnaire par détachement



Principes du détachement sur emploi fonctionnel

- **Détachement = 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*).
- Possibilité de détacher sur un emploi fonctionnel :
 - Un fonctionnaire territorial titulaire,
 - Un fonctionnaire titulaire d'une autre fonction publique (FPE, FPH).
- Impossibilité 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*)
- **Durée de détachement :**
 - Emplois fonctionnels administratifs : **6 ans maximum**, renouvelable par périodes n'excédant pas cette durée, sans limitation (*art. 2 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*).
- Pas de droit au renouvellement (*TA de Caen, 3 octobre 2017, n°1601807*).



Principes du détachement sur emploi fonctionnel

- Le détachement est prononcé sur demande expresse du fonctionnaire.
 - Détachement sans demande préalable = détachement d'office illégal pouvant entraîner son annulation (*CE, 2 mai 1994, n°143547*).
 - Demande du fonctionnaire adressée par courrier.

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*).



Principes du détachement sur emploi fonctionnel

Double obligation de publicité en cas de recrutement par voie de détachement :

- A noter : si recrutement par voie de mutation avant le détachement sur l'emploi fonctionnel :
 - S'assurer que l'emploi correspondant au grade est créé et vacant
 - Effectuer la DVE et la publicité de l'offre d'emploi sur Choisir le Service Public également sur le grade de recrutement (par exemple attaché principal)
 - = 2 DVE et 2 offres



Principes du détachement sur emploi fonctionnel

- Principes du détachement sur emploi fonctionnel

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

- Emplois fonctionnels administratifs de direction :

- Aucune condition de filière fixée par les textes = recrutement ouvert aux fonctionnaires relevant des différents corps ou cadres d'emplois.
- 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 :

- Détachement réservé aux fonctionnaires issus d'un corps ou d'un cadre d'emplois technique.
- Accès limité aux agents de catégorie A filière technique (*art. 5 à 7-1 décret n°90-128*).



Le détachement sur emploi administratif de direction de 40 000 habitants au plus

Emplois concernés (*art. 1^{er} décret n°2026-484*) :

- 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.



Le détachement sur emploi administratif de direction 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.

- 
- 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.
 - 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 à 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 à 10 000 habitants ou moins (*art. 5 décret n° 2016-201 du 26 février 2016 – statut particulier des ingénieurs territoriaux*).
- **Conclusion** : il convient de se référer aux statuts particuliers pour s'assurer de la faisabilité du détachement.



Le détachement sur emploi administratif de direction de 40 000 habitants au plus

Classement

Etape 1 - Détermination de l'emploi de classement :

Echelle indiciaire prévue par le décret n°2026-486 :

➤ Différentes catégories d'emplois fonctionnels fixées par le décret 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	



Le détachement sur emploi administratif de direction de 40 000 habitants au plus

Classement

Etape 1 - Détermination de l'emploi de classement :

Exemple :

- Emploi à pourvoir de DGS d'une commune de 25 000 habitants,
 - L'emploi de classement est ici un emploi de DGS de 20 000 à 40 000 habitants.
- Agent ayant le grade d'attaché territorial, 8^{ème} échelon - IB 693 – ancienneté de 14 mois.
- Agent ayant occupé il y a moins d'1 an un emploi de DGS au sein d'une commune de 15 000 habitants – classement au 3^{ème} échelon – IB 732, avec 8 mois d'ancienneté.



Le détachement sur emploi administratif de direction de 40 000 habitants au plus

Classement

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

Règles de classement fixées aux articles 6 et 7 du décret n°2026-484 :

- **Principe (article 6)** : Classement à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui du grade d'origine.
- **Dérogation (article 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.



Le détachement sur emploi administratif de direction de 40 000 habitants au plus

Classement

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

Exemple (suite) :

- Agent attaché territorial, 8^{ème} échelon - IB 693
 - Mais agent ayant occupé il y a moins d'1 an un emploi de DGS au sein d'une commune de 15 000 habitants – classement au 3^{ème} échelon – IB 732
 - Application de l'article 7 : classement à un indice égal ou supérieur à l'indice détenu sur le précédent emploi fonctionnel (IB 732).



Le détachement sur emploi administratif de direction de 40 000 habitants au plus

Classement

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

Echelle indiciaire prévue par le décret n° 2026-486 :

EMPLOIS	ECHELONS (INDICES BRUTS)								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Directeur général des services des communes et des établissements publics locaux assimilés									
De 20 000 à moins de 40 000 habitants	661	711	758	802	851	901	953	996	1027
De 10 000 à moins de 20 000 habitants	631	683	732	782	832	883	932	977	996

Source : [legifrance.gouv.fr](https://www.legifrance.gouv.fr)

- = Classement au 3^{ème} échelon de l'emploi fonctionnel de DGS d'une commune de 20 000 à moins de 40 000 habitants – IB 758



Le détachement sur emploi administratif de direction de 40 000 habitants au plus

Classement

Etape 3 - Détermination de la reprise d'ancienneté :

- **Principe (*article 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.
 - Nécessité 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).



Le détachement sur emploi administratif de direction de 40 000 habitants au plus

Classement

Etape 3 - Détermination de la reprise d'ancienneté :

- **Dérogation (article 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.
- Durées de service par échelon fixée à l'article 10 du décret n°2026-484.



Le détachement sur emploi administratif de direction de 40 000 habitants au plus

Classement

Etape 3 - Détermination de la reprise d'ancienneté :

Exemple (suite)

Application de l'article 7 du décret n°2026-484.

- IB suite classement sur l'emploi fonctionnel : IB 758 - 3^{ème} échelon de l'emploi fonctionnel de DGS d'une commune de 20 000 à moins de 40 000 habitants
- 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 suite classement sur emploi fonctionnel (758) < IB avancement d'échelon dans le précédent emploi fonctionnel (782)
- Reprise d'ancienneté dans la limite de la durée de service pour l'accès à l'échelon supérieur.
- L'agent avait 8 mois d'ancienneté
 - Inférieur à 1 an et 3 mois (durée de service prévue au 3^{ème} échelon de l'emploi fonctionnel)
 - Conservation des 8 mois d'ancienneté.



Le détachement sur emploi administratif de direction de 40 000 habitants au plus

Classement

Etape 3 - Détermination de la reprise d'ancienneté :

- **Autre règle dérogatoire : fonctionnaires ayant atteint l'échelon le plus élevé dans leur grade d'origine ou sur l'emploi fonctionnel précédent (*articles 6 et 7*) :**

Conserver leur ancienneté d'échelon dans les mêmes conditions et limites lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination est inférieure à celle qui aurait résulté d'un avancement à ce dernier échelon.

- Même principe, mais on ne se réfère pas à un avancement d'échelon (car dernier échelon atteint), mais au dernier avancement d'échelon dont l'agent a bénéficié.
- Nécessité de comparer l'augmentation de traitement du fait de :
 - La nomination sur l'emploi fonctionnel (échelon de classement et IB correspondant),
 - L'avancement d'échelon dans le grade d'origine ou dans le précédent emploi fonctionnel (l'échelon et l'IB correspondant).



Le détachement sur emploi administratif de direction de 40 000 habitants au plus

Rémunération

- Traitement correspond à l'IB de 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 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
- **NBI** prévue par le décret n°2001-1367 du 28 décembre 2001.



Le détachement sur emploi technique de direction

Emplois régis par les décrets n°90-128 et n°90-129 du 9 février 1990

Emplois concernés (article 1^{er} décret n°90-128)

- DST des communes de 10 000 habitants à 40 000 habitants
- DGST des communes de plus de 40 000 habitants
- DGST des EPCI à fiscalité propre de plus de 10 000 habitants



Le détachement sur emploi technique de direction

• Agents pouvant être détachés sur ces emplois

Emplois pouvant être pourvus	Grades concernés
DST des communes et DGST des EPCI de 10 000 à 20 000 habitants	- Ingénieur territorial - Ingénieur principal - Fonctionnaires titulaires d'un grade doté d'un IB terminal au moins égal à 750 et ayant vocation à exercer les fonctions mentionnées à l'article 2 du décret n° 2016-201
DST des communes et DGST des EPCI de 20 000 à 40 000 habitants	- Ingénieur territorial - Ingénieur principal - Ingénieur hors classe - Fonctionnaires titulaires d'un grade doté d'un IB terminal au moins égal à 750 et ayant vocation à exercer les fonctions mentionnées à l'article 2 du décret n° 2016-201
DGST des communes et EPCI de 40 000 à 80 000 habitants	- Ingénieur principal - Ingénieur hors classe - Cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux - Fonctionnaires titulaires d'un grade doté d'un IB terminal au moins égal à 966 et ayant vocation à exercer les fonctions mentionnées à l'article 2 des décrets n° 2016-200 et n° 2016-201
DGST des communes et EPCI de plus de 80 000 habitants	- Cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux - Fonctionnaires titulaires d'un grade <u>relevant d'un corps</u> doté d'un indice brut terminal au moins égal à la hors échelle B et ayant vocation à exercer les fonctions mentionnées à l'article 2 du décret n° 2016-200



Le détachement sur emploi technique de direction

Modalités de classement

Etape 1 - Détermination de l'emploi de classement :

Echelle indiciaire fixée par le décret n°90-129 du 9 février 1990.

➤ Différentes catégories d'emplois fonctionnels fixées par le décret sont les suivantes :

DGST des communes et EPCI à fiscalité propre	DST des communes et DGST des EPCI à fiscalité propre
• De 40 000 à 80 000 habitants	• De 10 000 à 20 000 habitants
• De 80 000 à 150 000 habitants	• De 20 000 à 40 000 habitants
• De 150 000 à 400 000 habitants	
• De plus de 400 000 habitants	



Les modalités de classement sur emploi technique de direction sont très similaires voire identiques à celles des emplois administratifs de direction de 40 000 habitants au plus (*art. 3 et 4 décret n°90-128*).



Le détachement sur emploi technique de direction

Rémunération

- **Traitement correspond à l'IB de 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, sans que cette rémunération puisse excéder celle de la hors échelle D (*art. 8 décret n°90-128*)
- Possibilité de bénéficier du **régime indemnitaire (= RIFSEEP** si institué par délibération) fixé pour leur grade d'origine (*art. 12-1 décret n°90-128*)

Les emplois fonctionnels techniques (DGST et DST) ne sont pas éligibles :



- A la NBI.
 - Les NBI prévues par le décret n°2001-1367 du 28 décembre 2001 ne concernent que les emplois fonctionnels administratifs de direction.
- À la prime de responsabilité



Le détachement sur emploi supérieur : coll. et EP + 40 000 hab.

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 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



Le détachement sur emploi supérieur : coll. et EP + 40 000 hab.

• 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 grade 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



Le détachement sur emploi supérieur : coll. et EP + 40 000 hab.

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



Focus pour la catégorie A - Limitations pour accéder à certains emplois fonctionnels supérieurs :

	Attachés territoriaux hors classe et fonctionnaires ayant un IB $\geq$ 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 $\leq$ 900 000 hab	
	▪ DGA région $\leq$ 2 000 000 hab	



Le détachement sur emploi supérieur : coll. et EP + 40 000 hab.

Modalités de 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.

➤ Grille prévue par le décret n°87-1098 du 30 décembre 1987.

Leur 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.



Le détachement sur emploi supérieur : coll. et EP + 40 000 hab.

Modalités de classement (*art. 15 à 17 décret n° 2026-484*)

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

- Il y a 2 possibilités :

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).



Le détachement sur emploi supérieur : coll. et EP + 40 000 hab.

Modalités de classement (*art. 15 à 17 décret n° 2026-484*)

Exemple : Classement d'un fonctionnaire qui n'est pas administrateur territorial

1. Emploi de DGS d'une commune de 50 000 habitants
2. Agent ayant le grade d'attaché hors classe 2^{ème} échelon - IB 850 – 8 mois d'ancienneté.
3. L'agent n'a jamais occupé d'emploi fonctionnel.

1^{ère} étape : Identification du grade de classement au sein du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux

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

- Comparaison avec l'indice sommital des grades d'administrateur territorial
- Echelon sommital du 1^{er} grade d'administrateur = IB 1336
- Classement sur le 1^{er} grade, car IB 1217 < IB 1336



Le détachement sur emploi supérieur : coll. et EP + 40 000 hab.

Modalités de classement (*art. 15 à 17 décret n° 2026-484*)

Etape 1 : Détermination du grade de classement au sein 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 du III de l'article 16 du décret n° 2026-484

- Vérification du niveau de l'emploi concerné dans l'arrêté du 3 juillet 2026 relatif à la répartition par niveaux des emplois.
- Si emploi classé dans niveau I, II ou III : impossibilité de classer l'agent dans le 1^{er} grade -> classement dans le 2^{ème} grade

- **Exemple** : Pour l'emploi de DGS d'une commune de 50 000 habitants, l'arrêté prévoit qu'il s'agit d'un emploi de niveau III
 - Par application du III de l'article 16, il convient de classer l'agent dans le 2^{ème} grade du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux (et non pas dans le 1^{er} grade).



Le détachement sur emploi supérieur : coll. et EP + 40 000 hab.

Modalités de classement (art. 15 à 17 décret n° 2026-484)

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)
 - à l'échelon comportant un IB égal.
- Pour les fonctionnaires ayant un autre grade d'origine
 - 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
 - à l'échelon comportant un IB égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à l'échelon détenu dans le dernier emploi occupé.



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



Le détachement sur emploi supérieur : coll. et EP + 40 000 hab.

Modalités de classement (*art. 15 à 17 décret n° 2026-484*)

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

Exemple (suite) : détermination de l'échelon de classement au sein du 2^{ème} grade

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



Le détachement sur emploi supérieur : coll. et EP + 40 000 hab.

Modalités de classement (*art. 15 à 17 décret n° 2026-484*)

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*).
 - Durée de services exigée pour l'accès à l'échelon supérieur fixée par l'article 17 décret n° 2026-484.
 - 1 an pour les 6 premiers échelons du 1^{er} grade du cadre d'emplois d'administrateur territorial,
 - Puis référence aux niveaux d'emplois de l'arrêté du 3 juillet 2026 pour les échelons des autres grades :
 - Emplois de 1^{er} niveau = 1 an,
 - Emplois de 2^{ème} niveau = 1 an et 2 mois,
 - Emplois de 3^{ème} niveau = 1 an et 4 mois,
 - Emplois de 4^{ème} niveau = 1 an et 6 mois.



Le détachement sur emploi supérieur : coll. et EP + 40 000 hab.

Modalités de classement (*art. 15 à 17 décret n° 2026-484*)

Etape 3 : Détermination de la reprise d'ancienneté :

Exemple (suite) :

- L'agent a 8 mois d'ancienneté dans son grade d'origine, et n'a jamais occupé d'emploi fonctionnel.
 1. Détermination de la durée de services dans l'emploi fonctionnel
 - Emploi de DGS commune 50 000 habitants = 3^{ème} niveau = 1 an et 4 mois par échelon.
 - Ancienneté de 8 mois < 1 an et 4 mois, donc reprise de l'ancienneté en totalité



Le détachement sur emploi supérieur : coll. et EP + 40 000 hab.

Rémunération



La Réforme de la Haute Fonction Publique du 10 juin 2026 supprime pour ces agents :

- La prime de responsabilité,
- La NBI.

- Les fonctionnaires perçoivent le traitement afférent à la grille indiciaire de l'emploi supérieur.
- Possibilité de bénéficier du régime indemnitaire afférent à leur emploi supérieur (*art. 20 décret n°2026-484*)
 - RIFSEEP spécifique aux emplois supérieurs, fixé par délibération après avis du CST et 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*).



Le détachement sur emploi supérieur : coll. et EP + 40 000 hab.

Rémunération



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 conservent 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 1^{er} juillet 2026, elle ne doit pas être prise en compte dans l'assiette de calcul de la prime de responsabilité.



Recrutement par contrat



Recrutement par contrat

Concerne les emplois
administratifs et
techniques

• 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*)



- Réforme de la Haute Fonction publique : Incertitude si possibilité de recruter sur l'art. L332-8 (emploi permanent à titre permanent)
- Se référer à la fiche statut n°6 sur les motifs de recrutement des agents contractuels de droit public



Recrutement par contrat – communes de 40 000 hab au plus

Concerne les emplois
administratifs et
techniques

- Agents concernés

Aucune condition de recrutement en particulier (*dans l'attente de la circulaire de la DGCL*)

- Se référer aux conditions générales de recrutement des contractuels
- 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*)



Recrutement par contrat – communes de 40 000 hab au plus

Concerne les emplois
administratifs et
techniques

- **Procédure**
- Application de la procédure de recrutement des agents contractuels = aucune disposition spécifique (*art 9 décret n°2026-484 et R332-1 à R332-40 CGFP*)
 - Se référer à notre fiche statut n°46 sur la procédure de recrutement des agents contractuels



Recrutement par contrat – communes de 40 000 hab au plus

Concerne uniquement
les emplois
administratifs

- **Situation de l'agent – Classement**

- 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*)

- **Avancement**

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



Recrutement par contrat – communes de 40 000 hab au plus

Concerne uniquement
les emplois
administratifs

- **Situation de l'agent - 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

- **Formation**

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



Recrutement par contrat – communes de 40 000 hab au plus

Dispositions
spécifiques des
emplois techniques



- Les emplois techniques de direction ne sont pas concernés par les dispositions du décret n°2026-484 (classement, avancement et rémunération)
 - Pas de dispositions spécifiques pour le recrutement d'un agent contractuel sur un emploi technique de direction
 - En l'absence de disposition contraire, fixation de la rémunération à l'aide du tableau d'échelonnement indiciaire prévu à l'article 1^{er} du décret n°90-129 du 9 février 1990



Recrutement direct - Coll + 40 000 hab

Concerne les emplois
administratifs et
techniques

- **Type de contrat**

Le recrutement par contrat sur un emploi fonctionnel est soumis à des critères précis de recrutement.

- Le motif de recrutement concerné est prévu à l'article L343-1 CGFP.
- Le contrat type est encadré par les articles R343-3 et R343-4 CGFP.
- Le contrat est conclu pour une durée maximale de trois ans, renouvelable par période d'une durée maximale de trois ans (*art R343-3 CGFP*).
 - Pas de limitation du nombre de renouvellement !
- Pas de titularisation possible ni de reconduction en CDI possible (*art L343-1 CGFP*)



Recrutement direct - Coll + 40 000 hab

Concerne les emplois
administratifs et
techniques

- **Emplois concernés**
- Liste emplois fonctionnels concernés à l'art L343-1 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



Recrutement direct - Coll + 40 000 hab

Concerne les
emplois
administratifs et
techniques

• Agents concernés

Conditions de recrutement prévus à l'art R343-1 CGFP

- Respecter les conditions générales d'accès aux emplois pourvus par des agents contractuels (*art R331-2 CGFP*) -> cf. *Fiche statut 47*
- + Respecter l'une des deux conditions spécifiques suivantes :

1° 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

2° 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



Recrutement direct - Coll + 40 000 hab

Concerne
uniquement les
emplois
administratifs

- Agents concernés (uniquement emplois administratifs)



Nouvelles conditions de recrutement qui seraient **cumulatives** avec celles prévues à l'art R343-1 CGFP (art 14 décret n°2026-484) :

- Respecter les conditions générales d'accès au statut de fonctionnaire (art L321-1 à L321-3 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



Recrutement direct - Coll + 40 000 hab

Dispositions
spécifiques des
emplois techniques

- **Agents concernés**



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

- On applique uniquement les conditions prévues à l'article R343-1 CGFP



Recrutement direct - Coll + 40 000 hab

Concerne les
emplois
administratifs et
techniques

- **Agents concernés**

- Les fonctionnaires placés en disponibilité peuvent être recrutés par contrat sous réserve que la CT 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*)



Recrutement direct - Coll + 40 000 hab

Concerne les
emplois
administratifs et
techniques

- **Agents concernés**
- Le recrutement sur l'art L343-1 se fait uniquement par CDD renouvelable :
 - Pas de portabilité 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*)



Recrutement direct - Coll + 40 000 hab

Concerne les
emplois
administratifs et
techniques

- **Procédure de recrutement**
- **Déclaration de vacance d'emploi (DVE) et offre d'emploi**
- **DVE auprès du Centre de gestion**
 - Recrutement sur l'art L343-1 est assimilable à un recrutement sur emploi permanent (*art R343-4, R332-2 et L313-4*)
- Pas de publicité obligatoire 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*)



Recrutement direct - Coll + 40 000 hab

Concerne les
emplois
administratifs et
techniques

• Procédure de recrutement - Réception des candidatures et entretien

- Dispositions communes à la procédure de recrutement sur emploi permanent (*R332-2 et R332-5 CGFP*) -> cf. *Fiche statut n°46*



- Dispositions spécifiques pour les DG des **établissements publics dont les caractéristiques et l'importance le justifient** (*R343-6 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.



Recrutement direct - Coll + 40 000 hab

Concerne les
emplois
administratifs et
techniques

- Rédaction du contrat – Période d'essai
- Disposition spécifique pour le recrutement direct : période d'essai 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)



Recrutement direct - Coll + 40 000 hab

Concerne
uniquement les
emplois
administratifs

- **Situation de l'agent – 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).



Recrutement direct - Coll + 40 000 hab

Concerne
uniquement les
emplois
administratifs

- **Situation de l'agent – 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*)



Recrutement direct - Coll + 40 000 hab

Dispositions
spécifiques des
emplois techniques

Situation de l'agent – classement et avancement

- 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 CT d'origine et recrutés en contrat : classement 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*)



Recrutement direct - Coll + 40 000 hab

Concerne
uniquement les
emplois
administratifs

• Situation de l'agent – rémunération

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 1er 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 1er janvier 2023
- Suppression de la prime de responsabilité



Recrutement direct - Coll + 40 000 hab

Dispositions
spécifiques des
emplois techniques



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

- Fixation de la rémunération sur la base du tableau d'échelonnement indiciaire prévu à l'article 1^{er} 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



Recrutement direct - Coll + 40 000 hab

Concerne les
emplois
administratifs et
techniques

- **Situation de l'agent – formation**
- **Formation** pour les agents contractuels recrutés sur ces emplois fonctionnels 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*)



Conclusion



Service Conseil juridique

- Emilie BULTEAU
- Morgan DELSAUX
- Emily CHAPEAU

Nous contacter :



 juridique@cdg44.fr



www.cdg44.fr

