

ANALYSE RÉFORME DE LA HAUTE FONCTION PUBLIQUE

Service Conseil Juridique
Juillet 2026

Cinq décrets publiés au Journal Officiel du 12 juin 2026 viennent transposer à la fonction publique territoriale la réforme sur la haute fonction publique qui a été mise en œuvre dès 2023 dans la fonction publique d'Etat.

Les décrets sont complétés par un arrêté ministériel du 3 juillet 2026.

La réforme porte sur les points suivants :

- **la modification du statut particulier du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux,**
- **la refonte des règles applicables aux emplois fonctionnels de direction des collectivités territoriales,**
- **la création d'un nouveau régime indemnitaire, propre aux emplois fonctionnels supérieurs**

La réforme entre en vigueur au 1^{er} juillet 2026.

Avertissement : Les éléments indiqués dans cette analyse sont une proposition d'interprétation du service Conseil juridique du Centre de gestion de la Loire-Atlantique. Ils sont susceptibles d'évoluer selon les informations publiées ultérieurement. Ces points d'interprétation restent par ailleurs soumis à l'interprétation du juge administratif.

Table des matières

Réforme du cadre d'emplois des administrateurs.....	3
Structure du cadre d'emploi	3
Missions du cadre d'emploi.....	3
Echelonnement indiciaire	3
Rémunération et classement pour les stagiaires issus du 3 ^{ème} concours	4
Nouvelles conditions d'avancement de grade	4
Echelle indiciaire du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux	5
Reclassement des administrateurs territoriaux.....	6
Réforme des emplois fonctionnels administratifs de direction.....	8
Emplois fonctionnels administratifs des communes de 40 000 habitants au plus et établissements publics assimilés	8
Emplois supérieurs.....	10
Régime indemnitaire des emplois fonctionnels administratifs de direction	16
Emplois fonctionnels administratifs des communes de 40 000 habitants au plus et établissements publics assimilés	16
Emplois supérieurs.....	16

Réforme du cadre d'emplois des administrateurs

Décret n°2026-483 du 10 juin 2026 modifiant le statut particulier du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux

Décret n°2026-485 du 10 juin 2026 modifiant l'échelonnement indiciaire des administrateurs territoriaux

Le décret n°2026-483 modifie largement les dispositions du décret n°87-1097 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux.

Plusieurs changements sont apportés à l'évolution de carrière des administrateurs territoriaux notamment en ce qui concerne l'organisation des grades, la durée passée dans les échelons ainsi que les modalités d'avancement dans le cadre d'emplois.

Des dispositions transitoires sont prévues afin de permettre le reclassement des agents administrateurs territoriaux au 1^{er} juillet 2026.

Structure du cadre d'emploi

Le nouveau cadre d'emplois des administrateurs territoriaux s'articule autour de trois grades :

- **Administrateur de 1^{er} grade qui remplace le grade d'administrateur,**
- **Administrateur du 2nd grade qui remplace le grade d'administrateur hors classe,**
- **Administrateur du 3^{ème} grade qui remplace le grade d'administrateur général**

A noter : un grade transitoire d'administrateur territorial est créé au 1^{er} juillet 2026 pour permettre le reclassement dans le cadre de la réforme (*art 1^{er} et 12 décret n°87-1097*).

Missions du cadre d'emploi

Parmi les missions susceptibles d'être exercées par les administrateurs territoriaux est prévue la mission suivante, au titre des emplois fonctionnels :

- **Les membres du cadre d'emplois peuvent occuper l'ensemble des emplois administratifs de direction des communes de plus de 40 000 habitants et des établissements publics assimilés (= emplois supérieurs, cf. partie 2 de l'analyse) (*art. 2 décret n°87-1097*).**

Echelonnement indiciaire

Le nombre d'échelons au sein de chaque grade a également évolué (*art. 12 décret n°87-1097*) :

- **Le premier grade d'administrateur comprend 30 échelons et 2 échelons d'élève (au lieu de 10)**
- **Le deuxième grade d'administrateur comprend 32 échelons (au lieu de 8, dont 3 en hors échelle)**
- **Le troisième grade d'administrateur comprend 30 échelons (au lieu de 5 et 1 échelon spécial)**

Le grade transitoire d'administrateur territorial comprend 37 échelons.

Par ailleurs, la durée passée dans chacun des échelons est harmonisée (*art. 13 décret n°87-1097*).

- Premier grade d'administrateur : 1 an pour les 6 premiers échelons et 18 mois pour les autres échelons
- Deuxième grade d'administrateur : 18 mois
- Troisième grade d'administrateur : 18 mois

Pour le grade transitoire d'administrateur territorial, la durée passée dans chaque échelon est fixée à 18 mois.

L'augmentation du nombre d'échelons, combinée à la diminution de la durée passée dans chacun des échelons, a pour effet d'accélérer le déroulement de carrière des administrateurs territoriaux.

Rémunération et classement pour les stagiaires issus du 3^{ème} concours

Les administrateurs stagiaires issus du troisième concours perçoivent, durant le stage, la rémunération correspondant au 7^{ème} échelon (contre le 5^{ème} échelon auparavant) du grade d'administrateur (*art. 10-1 décret n°87-1097*).

A la titularisation, ils sont classés à ce 7^{ème} échelon (contre le 5^{ème} échelon auparavant), avec une reprise d'ancienneté de 6 mois (*art. 10-1 décret n°87-1097*).

Disposition dérogatoire : les administrateurs territoriaux nommés par la voie du troisième concours à compter de l'année 2021 et avant le 1^{er} juillet 2026 peuvent, dans un délai de 8 mois à compter du 12 juin 2026, demander à bénéficier, au 1^{er} juillet 2026, des conditions de classement dans le cadre d'emplois des administrateurs territoriaux prévues à l'article 10-1 du décret du 30 décembre 1987 susvisé (*art 18 décret n°2026-483*).

Nouvelles conditions d'avancement de grade

Le décret n°2026-483 apporte des modifications importantes sur les modalités d'accès au deuxième et troisième grade d'administrateur territorial. (*art 14 et 15 décret n°87-1097*)

Conditions d'avancement au deuxième grade

Peuvent avancer au choix au deuxième grade d'administrateur, après inscription sur un tableau d'avancement, les administrateurs territoriaux justifiant cumulativement (*art. 14 décret n°87-1097*) :

- **D'au moins de 6 années de services effectifs dans le cadre d'emplois des administrateurs territoriaux ou dans un corps ou cadre d'emplois de niveau comparable.**
 - Les administrateurs territoriaux recrutés par la voie de la promotion interne bénéficient d'une ancienneté acquise de 2 ans pour le calcul des services effectifs dans le cadre d'emplois.
- **Avoir accompli une période de mobilité d'au moins 2 ans en activité ou en détachement dans l'une des trois fonctions publiques, soit un emploi correspondant au grade d'administrateur, soit l'un des emplois fonctionnels supérieurs (= emploi fonctionnel administratif de direction d'une région, d'un département, d'une commune de plus de 40 000 habitants ou d'un établissement public assimilé, cf. partie 2 de l'analyse).**
 - Le nouvel article 14 du décret n°87-1097 prévoit une présomption d'accomplissement de la mobilité pour les administrateurs territoriaux qui, avant leur nomination, ont exercé une activité professionnelle dans le secteur privé ou public d'une durée d'au moins 4 ans. Cette activité professionnelle doit avoir été réalisée dans des fonctions d'un niveau équivalent à celles de la catégorie A.

Les fonctionnaires qui avancent au deuxième grade d'administrateur sont classés conformément au tableau de correspondance figurant à l'article 14 du décret n°87-1097.

Conditions d'avancement au troisième grade

Peuvent avancer au choix au troisième grade d'administrateur, après inscription sur un tableau d'avancement, les administrateurs territoriaux du deuxième grade justifiant cumulativement (*art. 15 décret n°87-1097*) :

- **De 16 ans de services depuis leur nomination dans ce cadre d'emplois ou dans un corps ou cadre d'emplois comparable**
- **De l'occupation, depuis la nomination au deuxième grade, d'au moins 2 emplois fonctionnels de direction pendant au moins 2 ans chacun, au titre d'une période de mobilité en position de détachement, dont l'un relevant :**
 - du premier niveau des emplois supérieurs de la fonction publique territoriale (en vertu du classement effectué par arrêté ministériel du 3 juillet 2026),
 - ou du premier niveau dans les services de l'Etat ou de ses établissements (*art. 2 décret n°2022-1453 du 23 nov. 2022*),
 - ou d'un emploi de responsabilité équivalente à ce premier niveau dans la fonction publique hospitalière ou la Ville de Paris.
 - Pour valider cette période de mobilité, les emplois fonctionnels occupés devront relever d'au moins deux collectivités ou établissements différents (*art 15 décret n°87-1097*).

⇒ Le taux de promotion dérogatoire qui était fixé à 20% de l'effectif a été abrogé par la réforme.

Les fonctionnaires qui avancent au troisième grade d'administrateur sont classés conformément au tableau de correspondance figurant à l'article 15 du décret n°87-1097.

A NOTER : Les tableaux d'avancement au grade d'administrateur hors classe et d'administrateur général arrêtés avant le 1^{er} juillet 2026 restent valables au titre de l'année pour laquelle ils ont été dressés. Les fonctionnaires sont classés dans les conditions prévues par l'article 17 du décret du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux, dans sa rédaction antérieure au 1^{er} juillet 2026, puis reclassés dans celles prévues à l'article 15 du décret n° 2026-483 (*art. 17 décret n°2026-483*).

Echelle indiciaire du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux

Le décret n°2026-485 modifie les tableaux d'échelonnement indiciaire des administrateurs territoriaux prévus par le décret n°87-1098 du 30 décembre 1987.

L'objectif du décret n°2026-485 est de modifier la grille indiciaire des administrateurs territoriaux afin qu'elle soit identique à celles des administrateurs de l'Etat.

Ces grilles nouvelles reprennent fidèlement la structuration adoptée pour le corps des administrateurs de l'État depuis 2023, avec un étagement indiciaire offrant des perspectives d'évolution plus étendues sur l'ensemble de la carrière.

Le décret n°87-1098 prévoit également la grille indiciaire pour le grade transitoire. (*art 1-1 décret n°87-1098*).

Le nouveau dispositif indiciaire entre en vigueur le 1^{er} juillet 2026, date à laquelle les grilles actuelles seront remplacées de plein droit. Vous pouvez les retrouver dans la fiche BIP *Echelle indiciaire des administrateurs territoriaux - ECH101*.

Elèves administrateurs territoriaux

Le décret n°87-1098 précité a été complété par un décret n° 2026-676 du 27 juillet 2026 précisant l'échelonnement indiciaire des élèves administrateurs territoriaux.

En effet, l'échelonnement indiciaire applicable aux élèves administrateurs territoriaux ne figurait plus à l'article 1^{er} du décret n°87-1098.

Il s'agit d'une erreur matérielle que vient rectifier le décret n° 2026-676.

Ces dispositions s'appliquent aux rémunérations versées à compter du mois de juillet 2026.

Reclassement des administrateurs territoriaux

Dans le cadre de la réforme, les administrateurs territoriaux sont **reclassés, au 1^{er} juillet 2026, conformément au tableau figurant à l'article 15 I du décret n°2026-483.**

Les agents accueillis en détachement dans le cadre d'emplois des administrateurs au 1^{er} juillet 2026 sont reclassés selon les mêmes modalités (*art. 15 VI décret n°2026-483*).

Pour les besoins du reclassement, un **grade transitoire d'administrateur territorial** est créé à cette même date (*art. 17-1 décret n°87-1097*). Il est composé de 37 échelons pour lequel la durée passée dans chaque échelon est de 18 mois.

Seuls peuvent être nommés ou détachés dans ce grade (*art. 17-1 décret n°87-1097*) :

- les agents reclassés en application des dispositions de l'article 15 du décret n°2026-483
- les agents titulaires d'un grade comparable d'un corps ou cadre d'emplois de même niveau

Les agents ainsi reclassés qui bénéficiaient dans leur grade d'origine d'un échelon doté d'un indice supérieur à celui de l'échelon de reclassement conservent à titre personnel l'indice détenu dans leur grade d'origine tant qu'ils y ont intérêt (*art. 15 II décret n°2026-483*).

Ces dispositions ne peuvent pas conduire à reclasser ces agents à un échelon inférieur à celui dans lequel ils auraient été classés si leur dernière promotion par changement de grade n'était intervenue qu'au 1^{er} juillet 2026 (*art. 15 III décret n°2026-483*).

Les services effectués dans leur grade d'origine sont assimilés à des services effectifs dans le grade de reclassement, notamment pour l'avancement de grade (*art. 15 IV décret n°2026-483*).

Les périodes de mobilité accomplies antérieurement au 1^{er} juillet 2026 et remplissant les conditions exigées pour l'avancement aux deuxième et troisième grades à compter du 1^{er} juillet 2026 sont réputées accomplies au titre de la mobilité pour l'application des conditions d'avancement au deuxième et troisième grades du cadre d'emplois prévues postérieurement au 1^{er} juillet 2026. Toutefois, pour l'avancement au troisième grade, la période de mobilité peut avoir été accomplie antérieurement à la nomination au deuxième grade (*art. 15 V décret n°2026-483*).

Exemples de reclassement (*art 15 I décret n°2026-483*) :

Avant le 1 ^{er} juillet 2026	À compter du 1 ^{er} juillet 2026
Administrateur 2^{ème} échelon	Reclassement : administrateur 1 ^{er} grade 2 ^{ème} échelon et conservation de l'ancienneté acquise
Administrateur hors classe 5^{ème} échelon	Reclassement : administrateur 2 ^{ème} grade 6 ^{ème} échelon et conservation de la moitié de l'ancienneté acquise
Administrateur général 2 – chevron I	Reclassement : administrateur grade transitoire 2 ^{ème} échelon et conservation de 6 mois d'ancienneté

Les administrateurs territoriaux du grade transitoire peuvent être promus au troisième grade d'administrateur territorial s'ils respectent les conditions fixées à l'article 15 du décret n°87-1097. Ils sont classés conformément au tableau de correspondance prévu à l'article 17-1 du décret.

Reclassement dérogatoire des agents occupant un emploi supérieur

Par dérogation aux modalités de reclassement expliquées ci-dessus, les fonctionnaires et agents contractuels qui occupent, au 1^{er} juillet 2026, un emploi supérieur (emploi fonctionnel dans une région, un département, une commune de plus de 40 000 habitants ou un établissement public assimilé, cf. partie 2 de l'analyse) sont reclassés (*art. 16 décret n°2026-483*) :

- dans le grade du cadre d'emplois des administrateurs résultant de l'application des dispositions mentionnées ci-dessus (cf. partie sur le reclassement des administrateurs),
- à l'échelon offrant un indice brut déterminé en application du tableau figurant à l'article 16 du décret n°2026-483.
Les agents dont l'indice brut de l'emploi d'origine n'est pas référencé dans le tableau sont reclassés en tenant compte de l'indice d'origine mentionné dans ce tableau, immédiatement supérieur à celui qu'ils détiennent.
- avec conservation de l'ancienneté d'échelon acquise dans cet emploi, dans la limite de la durée des services exigés pour l'accès à l'échelon supérieur.

Ces dispositions s'appliquent également aux fonctionnaires dont le détachement dans un emploi supérieur a pris fin depuis le 1^{er} janvier 2025, dès lors qu'ils ont occupé de manière continue un ou plusieurs de ces emplois pendant une durée d'au moins 2 ans.

Réforme des emplois fonctionnels administratifs de direction

Décret n°2026-484 du 10 juin 2026 portant dispositions statutaires applicables aux emplois fonctionnels administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés

Décret n° 2026-486 du 10 juin 2026 relatif à l'échelonnement indiciaire des emplois administratifs de direction des collectivités territoriales de moins de 40 000 habitants et des établissements publics locaux assimilés

Arrêté ministériel du 3 juillet 2026 relatif à la répartition par niveaux des emplois relevant du décret n° 2026-484 du 10 juin 2026 portant dispositions statutaires applicables aux emplois fonctionnels administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés

Le décret n°2026-484 abroge le décret n°87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction.

Ce décret définit les nouvelles dispositions applicables aux emplois fonctionnels de direction en matière de classement, d'avancement et de rémunération, en prévoyant une distinction selon la strate démographique des collectivités et établissements publics concernés. Il aligne les modalités avec celles prévues pour les emplois supérieurs de l'Etat.

⇒ Il ne modifie ou n'abroge pas le décret n°90-128 du 9 février 1990 qui concerne les emplois de direction des services techniques des communes et EPCI. Les dispositions évoquées ci-après ne sont donc pas applicables à ces agents.

La réforme crée deux régimes pour la gestion de la carrière et de la rémunération des agents occupant un emploi fonctionnel administratif :

- **Le régime des emplois fonctionnels de direction des communes de 40 000 habitants au plus et des établissements publics assimilés (art. 6 à 11 du décret n°2026-484)**
- **Nouveauté : Le régime des emplois supérieurs (art. 12 à 20 du décret n°2026-484).**

Emplois fonctionnels administratifs des communes de 40 000 habitants au plus et établissements publics assimilés

Art.6 à 11 du décret n°2026-484

Sont concernés les emplois de :

- DGS des communes de 2 000 à 40 000 habitants,
- DGA des communes de 10 000 à 40 000 habitants,
- DGS des EPCI 10 000 à 40 000 habitants,
- DGA des EPCI 20 000 à 40 000 habitants,
- DGS et DGA des syndicats intercommunaux à vocation unique, des syndicats intercommunaux à vocation multiple et des syndicats mixtes assimilés à des communes de plus de 10 000 habitants et jusqu'à 40 000 habitants au plus,

- DGS et DGA des CCAS et CIAS rattachés à des communes ou EPCI à fiscalité propre de 40 000 habitants au plus,
- Directeur de caisse de crédit municipal.

Le décret n°2026-484 prévoit les différentes modalités de classement, d'avancement et de rémunération applicables à ces agents, qui ne comprennent pas d'évolution notable par rapport à ce que prévoyait le décret n°87-1097 du 30 décembre 1987 à l'exception de deux dispositions :

Durée du détachement

Le détachement est désormais prononcé pour une durée maximale de 6 ans (*art. 2 décret n°2026-484*).

⇒ La durée est alignée sur la durée des mandats électifs. Il s'agit donc d'une dérogation au détachement de droit commun, qui est limité à 5 ans.

Echelonnement indiciaire

Le décret n°2026-486 fixe la grille indiciaire des emplois administratifs de direction des collectivités territoriales de moins de 40 000 habitants et des établissements publics locaux assimilés.

Les indices bruts des différents échelons applicables aux DGS et aux DGA concernés n'évoluent pas et demeurent identiques à ceux fixés par les dispositions antérieures (décret n°87-1102 du 30 décembre 1987) qui seront abrogées à compter du 1^{er} juillet 2026.

Est également abrogé le décret n° 2022-49 du 21 janvier 2022 portant échelonnement indiciaire des experts de haut niveau et des directeurs de projet.

Recrutement contractuel

L'article 9 du décret prévoit la possibilité de recruter un agent contractuel pour pourvoir un emploi fonctionnel, dans les conditions de droit commun prévues au chapitre II du titre III du livre III de la partie réglementaire du CGFP.

L'agent contractuel est classé dans l'emploi en fonction de la durée et du niveau de son expérience professionnelle, à l'un des échelons de la grille applicable à l'emploi fonctionnel concerné, sans ancienneté d'échelon (*art. 9 décret n°2026-484*).

Il bénéficie des avancements d'échelon prévu pour les emplois supérieurs (*art. 9 décret n°2026-484*).

⇒ Le recrutement direct sur contrat prévu à l'article L.343-1 du CGFP est limité à certains emplois listés de manière exhaustive, correspondant aux emplois supérieurs. Or l'article 9 prévoit la possibilité de recruter sur contrat pour les emplois fonctionnels de direction autres que les emplois supérieurs. Dans la mesure où la Préfecture de Loire-Atlantique rejette jusqu'à présent le recrutement sur CDD art. L.332-8 du CGFP, il nous semble que l'article 9 doit être interprété comme s'appliquant aux recrutements pour remplacement (*art. L.332-13*) ou vacance temporaire (*art. L.332-14*) tels qu'ils ont été admis par une réponse ministérielle (*question écrite n°4853 en date du 18/09/2007, réponse publiée au JOAN du 08/01/2008*). Ce point reste toutefois à confirmer.

Emplois supérieurs

Art. 12 à 20 du décret n°2026-484

Il s'agit des emplois fonctionnels administratifs de direction des collectivités de plus de 40 000 habitants et établissements publics assimilés et emplois d'expert de haut niveau ou de directeur de projet.

Le décret apporte un nouveau cadre juridique à ces emplois, notamment en matière de classement, d'avancement et de rémunération.

Ces emplois seront répartis en **4 niveaux de classement en fonction du niveau de responsabilité, du champ d'action, du degré d'expertise exigé et de la technicité de l'emploi** (art. 12).

La répartition des emplois par niveau est fixée par l'arrêté ministériel du 3 juillet 2026 :

Niveaux des emplois	Emploi concerné
Premier niveau	1. DGS des régions de plus de 2 000 000 d'habitants 2. DGS des départements de plus de 1 900 000 habitants, hormis le Rhône 3. DGS des EPCI de plus de 800 000 habitants 4. DGS de la métropole de Lyon 5. DGS des communes de plus de 400 000 habitants
Deuxième niveau	1. DGS des régions jusqu'à 2 000 000 d'habitants 2. DGS des collectivités de Corse, Guyane, Martinique et Mayotte 3. DGS des départements de plus de 900 000 jusqu'à 1 900 000 habitants, plus le Rhône 4. DGS des EPCI et des EPT de plus de 400 000 jusqu'à 800 000 habitants 5. DGS des communes de plus de 150 000 jusqu'à 400 000 habitants 6. DG du CNFPT
Troisième niveau	1. DGS des départements de moins de 900 000 habitants 2. DGS des collectivités de St Pierre-et-Miquelon, Saint-Barthélemy et Saint-Martin 3. DGS des EPCI et des EPT de 40 000 jusqu'à 400 000 habitants 4. DGS des communes de 40 000 jusqu'à 150 000 habitants 5. DG des CIGFPT 6. DG des CDGFPT de plus de 30 000 agents 7. DGA des régions 8. DGA des collectivités de Corse, Guyane, Martinique et Mayotte 9. DGA des départements à compter de 900 000 habitants 10. DGA de la métropole de Lyon 11. DGA des EPCI et EPT de plus de 150 000 habitants 12. DGA des communes de plus de 150 000 habitants 13. DGA du CNFPT 14. Expert de haut niveau et directeur de projet (groupe I et II)
Quatrième niveau	Dans les collectivités et établissements public assimilés d'au moins 40 000 habitants, autres emplois administratifs fonctionnels mentionnés aux articles <u>L. 412-5</u> et <u>L. 412-6</u> du code général de la fonction publique, à l'exception du 8° de

ce dernier article et des emplois fonctionnels des mairies d'arrondissement de Paris, ne relevant pas des niveaux 1, 2 et 3

Durée du détachement

Le détachement est désormais prononcé pour une durée maximale de 6 ans (*art. 2 décret n°2026-484*).

⇒ La durée est alignée sur la durée des mandats électifs. Il s'agit donc d'une dérogation au détachement de droit commun, qui est limité à 5 ans.

Conditions d'accès à un emploi supérieur

Art.13 du décret n°2026-484

Emplois supérieurs	Agents
Peuvent être nommés dans tout emploi supérieur :	- Les administrateurs territoriaux et les autres fonctionnaires appartenant à un corps ou à un cadre d'emplois relevant de la catégorie A ou ayant occupé durant au moins trois ans en position de détachement un ou plusieurs emplois, lorsque l'indice terminal brut de ce corps, de ce cadre d'emplois ou de ces emplois est au moins égal à la hors échelle B ou supérieur à l'indice brut 1217 ainsi que les conservateurs territoriaux de bibliothèques ; - Les 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 ; - Les membres du corps du contrôle général des armées ; - Les magistrats de l'ordre judiciaire ; - Les administrateurs des services de l'Assemblée nationale et du Sénat.
Peuvent être nommés dans l'emploi supérieur de : - DGS d'une commune ou d'un EPCI à fiscalité propre de 40 000 à 80 000 habitants ; - DGA d'une commune ou d'un EPCI à fiscalité propre de 150 000 à 400 000 habitants - DGA d'un département jusqu'à 900 000 habitants - DGA d'une région jusqu'à 2 000 000 d'habitants - DG des centres de gestion de 9 000 à 12 000 agents	- attachés hors classe - fonctionnaires titulaires d'un grade dont l'IB terminal est au moins égal à 1020

- DGA de centre de gestion de 20 000 à 30 000 agents DGS des mairies d'arrondissement et de groupe d'arrondissements des communes de Lyon et Marseille de 80 000 à 170 000 habitants	
Peuvent être nommés dans l'emploi supérieur de : - DGA d'une commune ou d'un EPCI à fiscalité propre de 40 000 à 150 000 habitants - DGA de centres de gestion de 9 000 à 20 000 habitants DGA des mairies d'arrondissement et de groupe d'arrondissements des communes de Lyon et Marseille de 80 000 habitants à 170 000 habitants	- attachés territoriaux - membres d'un corps ou cadre d'emplois de même niveau

Recrutement contractuel

L'article 14 du décret prévoit la possibilité de recruter un agent contractuel pour pourvoir un emploi supérieur fonctionnel.

Les agents doivent :

- remplir les conditions les conditions générales d'accès à la fonction publique prévues aux articles L. 321-1 à L. 321-3 du CGFP
- et 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, à savoir :
 - Les administrateurs territoriaux et les autres fonctionnaires appartenant à un corps ou à un cadre d'emplois relevant de la catégorie A ou ayant occupé durant au moins trois ans en position de détachement un ou plusieurs emplois, lorsque l'indice terminal brut de ce corps, de ce cadre d'emplois ou de ces emplois est au moins égal à la hors échelle B ou supérieur à l'indice brut 1217 ainsi que les conservateurs territoriaux de bibliothèques ;
 - Les 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 ;
 - Les membres du corps du contrôle général des armées ;
 - Les magistrats de l'ordre judiciaire ;
 - Les administrateurs des services de l'Assemblée nationale et du Sénat.

Ces personnes sont recrutées par un contrat écrit conclu entre l'autorité de recrutement et l'agent concerné.

⇒ Le recrutement direct sur contrat est celui prévu à l'article L.343-1 du CGFP.

Les fonctions de l'intéressé cessent de plein droit au terme de ce contrat.

Pendant la durée de son contrat, l'intéressé est soumis aux dispositions du décret ainsi qu'à celles du décret du 15 février 1988 en tant qu'elles n'y sont pas contraires.

L'agent contractuel est classé dans l'emploi supérieur en fonction de la durée et du niveau de son expérience professionnelle, à l'un des échelons prévus au décret sans ancienneté d'échelon.

Les conditions d'avancement d'échelon fixées par le décret sont applicables.

Les personnes qui avaient, avant leur nomination dans l'un des emplois supérieurs, la qualité d'agent public contractuel bénéficient de plein droit d'un congé de mobilité d'une durée identique à celle prévue pour cette nomination.

A l'issue de ce congé ou si celui-ci cesse pour des motifs autres que disciplinaires, l'agent public contractuel en ayant bénéficié est réemployé dans les conditions prévues par le décret du 15 février 1988.

⇒ Le congé de mobilité est réservé aux agents contractuels en CDI en application de l'article 35-2 du décret n°88-145 du 15 février 1988. Il semble donc que le congé de mobilité prévu pour être recruté dans un emploi supérieur soit réservé aux agents contractuels en CDI sur un autre emploi.

Règles de classement des emplois supérieurs

Art. 15 et 16 du décret n°2026-484

Les échelons et l'échelonnement indiciaire applicables correspondant exactement à ceux relevant des administrateurs territoriaux (cf. décret n°2026-485 analysé ensuite).

Pour les administrateurs territoriaux :

Les agents administrateurs territoriaux dans l'un des emplois supérieurs sont classés :

- à l'échelon comportant un indice brut égal à celui dont ils bénéficient dans le grade et l'échelon atteints dans le cadre d'emplois des administrateurs au moment de leur détachement dans l'emploi supérieur (art. 16 I décret n°2026-484)
- avec conservation de l'ancienneté d'échelon acquise dans leur précédent échelon, dans la limite de la durée des services exigée pour l'accès à l'échelon supérieur (art. 16 IV décret n°2026-484).

Pour les autres fonctionnaires :

Les agents relevant d'un autre corps ou cadre d'emplois que celui des administrateurs territoriaux sont classés :

- à l'échelon comportant un indice brut égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont ils bénéficient :
 - dans leur corps ou cadre d'emplois d'origine,
 - ou
 - dans le dernier emploi occupé si cela leur est plus favorable (art. 16 II décret n°2026-484).

Cet échelon correspond à l'échelon du grade du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux dont l'échelon sommital comporte un indice brut supérieur à celui afférent à l'échelon sommital du grade le plus élevé du corps ou cadre d'emplois d'origine, sans que ces dispositions puissent avoir pour effet de classer les agents à un échelon correspondant au troisième grade du corps des administrateurs territoriaux (art. 16 II décret n°2026-484).

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

Si l'application des règles ci-dessus aboutit à ce que les agents :

- soient classés à un échelon correspondant à un de ceux du premier grade du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux
- et soient nommés dans un emploi relevant du premier, du deuxième ou du troisième niveau défini par l'arrêté ministériel du 3 juillet 2026

ils sont alors classés :

- à l'échelon correspondant à celui du deuxième grade du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux comportant un indice brut égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont ils

bénéficient dans leur corps ou cadre d'emplois d'origine, ou, lorsque cela leur est plus favorable, dans le dernier emploi occupé.

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

Durée du temps passé dans chaque échelon

Art.17 du décret n°2026-484

Le décret n°2026-484 prévoit les modalités de durée du temps passé dans chaque échelon (*art. 17 décret n°2026-484*) :

- Pour les 6 premiers échelons du premier grade du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux : durée d'un an.
- Pour les échelons correspondant au moins au 7ème échelon du premier grade du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux : la durée est fixée selon les niveaux d'emplois qui seront fixés par l'arrêté ministériel du 3 juillet 2026.

La modulation se fera ainsi :

Niveaux*	Durée dans les échelons correspondant au moins au 7ème échelon du premier grade du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux
Premier niveau	1 an
Deuxième niveau	1 an et 2 mois
Troisième niveau	1 an et 4 mois
Quatrième niveau	1 an et 6 mois

**Niveaux en référence à l'arrêté ministériel du 3 juillet 2026*

Avancement de grade

Art.18 du décret n°2026-484

Les administrateurs territoriaux détachés dans un emploi supérieur bénéficient des avancements de grade dans leur cadre d'emploi d'origine.

Les autres fonctionnaires, les militaires et les magistrats de l'ordre judiciaire qui atteignent, dans leur corps ou cadre d'emplois d'origine, un échelon doté d'un indice brut supérieur à celui afférent à l'échelon détenu dans l'emploi supérieur qu'ils occupent conservent à titre personnel l'indice brut afférent au grade et à l'échelon atteints dans le corps ou cadre d'emplois d'origine, tant qu'ils y ont intérêt.

Conservation d'échelon / d'indice

Art.19 I et II du décret n°2026-484

A l'issue du détachement dans l'emploi supérieur, il est prévu les dispositions suivantes :

- Pour les administrateurs territoriaux : conservation de l'échelon atteint dans l'emploi supérieur et de l'ancienneté acquise dans cet échelon.

- Pour les autres fonctionnaires, les militaires et les magistrats de l'ordre judiciaire qui réintègrent leur corps ou cadre d'emplois d'origine : conservation, à titre personnel et tant qu'ils y ont un intérêt, du dernier échelon détenu dans la limite de l'indice brut sommital de leur grade.

Bonification d'ancienneté

Art.19 III du décret n°2026-484

Les fonctionnaires (en dehors des administrateurs territoriaux), les militaires et les magistrats de l'ordre judiciaire bénéficient, lors de leur réintégration dans leur corps ou cadre d'emplois d'origine à l'issue du détachement d'une bonification d'ancienneté s'ils ont occupé un ou plusieurs emplois supérieurs pendant au moins 12 mois consécutifs.

Cette bonification d'ancienneté est attribuée pour chaque période de 12 mois consécutifs pendant laquelle les agents ont occupé un des emplois supérieurs.

Le décret distingue d'une part la bonification d'ancienneté des agents qui ont occupé un emploi de même niveau sur une période de 12 mois consécutifs :

Niveaux*	Agents ayant occupé pendant au moins 12 mois consécutifs un emploi de même niveau
Premier niveau	Bonification de 4 mois
Deuxième niveau	Bonification de 2 mois et 15 jours
Troisième niveau	Bonification de 1 mois et 15 jours

*Niveaux en référence à l'arrêté ministériel du 3 juillet 2026

Et d'autre part la bonification d'ancienneté des agents qui ont occupé plusieurs emplois sur cette période de 12 mois consécutifs :

- Agents ayant occupé plusieurs emplois dont au moins un emploi de premier niveau* : Bonification de 4 mois,
- Agents ayant occupé au moins un emploi de deuxième niveau et un emploi de troisième niveau* : Bonification de 2 mois et 15 jours.

*Niveaux en référence à l'arrêté ministériel du 3 juillet 2026

La bonification d'ancienneté ainsi attribuée s'ajoute à l'ancienneté dans l'échelon détenu par les agents dans leur corps ou cadre d'emplois d'origine lors de leur réintégration à l'issue du détachement, y compris, le cas échéant, pour le décompte de la durée des services exigés pour l'accès à l'échelon supérieur du même grade.

Régime indemnitaire des emplois fonctionnels administratifs de direction

Décret n° 2026-487 du 10 juin 2026 relatif au régime indemnitaire des agents nommés ou recrutés dans certains emplois administratifs supérieurs de la fonction publique territoriale

Le décret n°2026-487 institue à compter du 1^{er} juillet 2026 un régime indemnitaire propre aux emplois supérieurs, en transposant le régime indemnitaire de l'encadrement supérieur de l'État (issu du décret n° 2022-1453). Il modifie ainsi le décret n°91-875 du 6 septembre 1991.

Emplois fonctionnels administratifs des communes de 40 000 habitants au plus et établissements publics assimilés

Les agents recrutés sur ces emplois fonctionnels conservent le régime indemnitaire applicable avant la réforme.

Il est composé :

- Du RIFSEEP afférent au grade d'origine de l'agent (*art. 11 décret n°2026-484*), tel qu'institué par délibération après avis du CST
- De la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) (*décret n°2001-1367 du 28 décembre 2001*)
 - Pour les DGS des communes de 2 000 à 40 000 habitants
 - Pour les DGA des communes de 10 000 à 40 000 habitants
 - Pour les DG des communautés d'agglomération et communautés de communes de 20 000 à 40 000 habitants ayant adopté la taxe professionnelle unique
 - Pour les DGA des communautés d'agglomération et des communautés de communes de 20 000 à 40 000 habitants ayant adopté la taxe professionnelle unique
- De la prime de responsabilité qui peut être instituée par délibération (*décret n°88-631 du 6 mai 1988*).
 - Pour les DGS des communes de 2 000 à 40 000 habitants
 - Et pour les directeurs des établissements publics locaux assimilés à des communes jusqu'à 40 000 habitants.

Emplois supérieurs

Les agents nommés dans un emploi supérieur peuvent bénéficier des **primes et indemnités afférentes à l'emploi dans lequel ils sont détachés ou recrutés** (*art. 20 décret n°2026-484*).

Le régime indemnitaire prend la forme du RIFSEEP, composé de deux parts :

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

Les collectivités ou établissements publics déterminent par délibération, pour les agents recrutés sur emplois supérieurs, les plafonds applicables à chacune des deux parts du RIFSEEP, sans que leur somme dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat nommés ou recrutés dans les emplois supérieurs régis par le décret n°2022-1453 du 23 novembre 2022, dans le respect du principe de parité applicable (*art. 1-1 décret n°91-875*).

⇒ La mise en place du RIFSEEP pour les emplois supérieurs implique une modification de la délibération RIFSEEP en vigueur, après avis préalable du comité social territorial. La **délibération ne pourra pas avoir d'effet rétroactif**. La question se pose de savoir si les collectivités peuvent continuer à verser aux agents le RIFSEEP correspondant à leur grade, dans l'attente de la mise en place du niveau RIFSEEP qui sera versé par rapport à l'emploi supérieur occupé.

Le respect du principe de parité implique de respecter les plafonds fixés par l'arrêté ministériel du 23 novembre 2022 qui prévoit pour les agents de l'Etat une répartition selon 4 groupes de fonctions.

Pour les agents de la fonction publique territoriale, ces plafonds sont applicables par référence aux 4 groupes de fonctions fixés dans l'arrêté ministériel du 3 juillet 2026. Cette équivalence entre groupes de fonctions de l'Etat et de la territoriale est introduite par un tableau d'équivalence prévu en Annexe 3 du décret n°91-875 du 6 septembre 1991.

Il en ressort le tableau suivant :

Groupes de fonctions / Emplois concernés	Plafond IFSE	Plafond CIA
Premier niveau 1. DGS des régions de plus de 2 000 000 d'habitants 2. DGS des départements de plus de 1 900 000 habitants, hormis le Rhône 3. DGS des EPCI de plus de 800 000 habitants 4. DGS de la métropole de Lyon 5. DGS des communes de plus de 400 000 habitants	115 000 €	50 000 €
Deuxième niveau 1. DGS des régions jusqu'à 2 000 000 d'habitants 2. DGS des collectivités de Corse, Guyane, Martinique et Mayotte 3. DGS des départements de plus de 900 000 jusqu'à 1 900 000 habitants, plus le Rhône 4. DGS des EPCI et des EPT de plus de 400 000 jusqu'à 800 000 habitants 5. DGS des communes de plus de 150 000 jusqu'à 400 000 habitants 6. DG du CNFPT	101 000 €	44 000 €
Troisième niveau 1. DGS des départements de moins de 900 000 habitants 2. DGS des collectivités de St Pierre-et-Miquelon, Saint-Barthélemy et Saint-Martin 3. DGS des EPCI et des EPT de 40 000 jusqu'à 400 000 habitants 4. DGS des communes de 40 000 jusqu'à 150 000 habitants 5. DG des CIGFPT 6. DG des CDGFPT de plus de 30 000 agents 7. DGA des régions	77 000 €	33 000 €

8. DGA des collectivités de Corse, Guyane, Martinique et Mayotte 9. DGA des départements à compter de 900 000 habitants 10. DGA de la métropole de Lyon 11. DGA des EPCI et EPT de plus de 150 000 habitants 12. DGA des communes de plus de 150 000 habitants 13. DGA du CNFPT 14. Expert de haut niveau et directeur de projet (groupe I et II)		
Quatrième niveau - Dans les collectivités et établissements public assimilés d'au moins 40 000 habitants, autres emplois administratifs fonctionnels mentionnés aux articles <u>L. 412-5</u> et <u>L. 412-6</u> du code général de la fonction publique, à l'exception du 8° de ce dernier article et des emplois fonctionnels des mairies d'arrondissement de Paris, ne relevant pas des niveaux 1, 2 et 3	63 000 €	27 000 €

A NOTER – dispositif transitoire : Lors de la première application de ce nouveau régime indemnitaire, si le plafond du RIFSEEP d'un agent occupant un emploi fonctionnel classé dans le quatrième niveau est inférieur au montant antérieurement versé à cet agent (traitement + prime de responsabilité + NBI), ce montant cumulé pourra être conservé même s'il est supérieur aux plafonds réglementaires (*art. 1-1 décret n°91-875*).

Suppression du bénéfice de la NBI et de la prime de responsabilité

En contrepartie de la création d'un RIFSEEP propre aux emplois supérieurs, **les agents ne peuvent plus bénéficier à compter du 1^{er} juillet 2026** :

- de la prime de responsabilité,
- et de la NBI liée à un emploi de direction.

⇒ La NBI et la prime de responsabilité ne peuvent plus être versées aux agents concernés depuis le 1^{er} juillet 2026, y compris dans l'attente de la mise en place du nouveau RIFSEEP par délibération, après avis du CST. Il convient de prendre un arrêté abrogeant le versement de la NBI et de la prime de responsabilité pour les agents concernés.

⇒ La délibération instaurant la prime de responsabilité au sein de la collectivité ou de l'établissement ne peut plus être appliquée car elle est devenue illégale du fait de la modification du décret n°88-631 du 6 mai 1988, ne rendant plus possible le versement de cette prime aux agents affectés sur un emploi supérieur.