

NATHALIE KACZMARCZYK,
avocate associée
au cabinet Goutal, Alibert et associés

Harmonisation
Les règles régissant le statut des administrateurs territoriaux et des emplois administratifs de direction sont calquées sur celles de l'État.

Emplois supérieurs
Les emplois fonctionnels des collectivités de plus de 40 000 habitants disposent d'un régime spécifique. Ils comportent désormais neuf échelons.

Régime indemnitaire
Un régime indemnitaire unifié est institué pour les emplois supérieurs, mais il suppose d'être transposé dans chaque collectivité ou établissement pour être applicable aux agents territoriaux concernés.

Fonction publique

La réforme de l'encadrement supérieur territorial en cinq décrets

Annoncés de longue date, cinq décrets du 10 juin 2026 sont venus transposer à la fonction publique territoriale (FPT) la réforme de l'encadrement supérieur de l'État engagée par l'ordonnance n°2021-702 du 2 juin 2021. À grands traits, ces dispositions tendent à rénover le statut des administrateurs territoriaux et à refondre le régime des emplois administratifs de direction de la FPT, à effet au 1er juillet. Présentée comme visant à favoriser les mobilités entre fonctions publiques et à rendre plus attractifs les emplois administratifs de direction territoriaux, cette réforme profonde n'en est pas moins délicate à mettre en œuvre dans un calendrier serré.

UN ALIGNEMENT DU STATUT DES ADMINISTRATEURS TERRITORIAUX SUR CEUX DE L'ÉTAT

En premier lieu, le cadre d'emplois et les grilles indiciaires des administrateurs territoriaux ont été totalement refondus suivant le modèle mis en place dans la fonction publique de l'État. En effet, le décret n°2026-483 du 10 juin substitue aux grades d'administrateur, administrateur hors classe et administrateur général existants une structure en trois grades: administrateur du premier grade comprenant 30 échelons et 2 échelons d'élève, administrateur du deuxième grade comptant 32 échelons, et administrateur du troisième grade, composé de 30 échelons.

Toutefois, afin de sécuriser les administrateurs en fonction au 1er juillet, date d'entrée en vigueur de la réforme, et de préserver leurs droits, un grade transitoire de 37 échelons, à raison de dix-huit mois par échelon, a encore été créé pour permettre leur reclassement. Dans le même temps, le décret n°2026-485 du 10 juin fixe la grille indiciaire des administrateurs territoriaux selon des modalités identiques à celles des administrateurs de l'État. Les détachements croisés s'opérant désormais sur des grilles «miroirs», les mobilités en seront facilitées. D'autant que de telles mobilités sont encore incitées via les modalités d'avancement. Par exemple, l'article 10 du décret n°2026-483 subordonne l'avancement des administrateurs territoriaux au deuxième grade à la réalisation de six années de services effectifs et d'au moins deux années de mobilité.

À NOTER
Le cadre d'emplois et les grilles indiciaires des administrateurs territoriaux ont été totalement refondus suivant le modèle mis en place dans la fonction publique de l'État.

LA REFONTE DE L'ARCHITECTURE DES EMPLOIS FONCTIONNELS

LE SEUIL DE 40 000 HABITANTS, PIVOT DE LA RÉFORME

Autre point central de la réforme, le décret n°2026-484 du 10 juin abroge le décret n°87-1101 du 30 décembre 1987 qui organisait un régime unique pour l'ensemble des emplois fonctionnels administratifs de direction au sein de la FPT. Ces nouvelles dispositions, à effet au 1er juillet, opèrent désormais une distinction entre les emplois fonctionnels des communes et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de 40 000 habitants au plus (chapitre II) et les «emplois supérieurs» des communes de plus de 40 000 habitants, des départements et des régions (chapitre III).

Ces «emplois supérieurs» sont ensuite répartis, par un arrêté du 3 juillet, en quatre niveaux en fonction du niveau de responsabilité, du champ d'action, du degré d'expertise exigé et de la technicité de l'emploi, et non plus par seuils de population uniquement (1). Les trois premiers niveaux listent limitativement les emplois concernés, le quatrième et dernier niveau comprenant, par défaut, les emplois «ne relevant pas des niveaux 1, 2 et 3». C'est ensuite sur la base de ce classement que sera régie la carrière de l'agent occupant ce poste.

DES «EMPLOIS SUPÉRIEURS» RÉGIS COMME DES ADMINISTRATEURS

Le détachement sur emploi fonctionnel, désormais possible pour une durée de six ans coïncidant avec celle du mandat (2), par dérogation au droit commun, continue d'ouvrir droit au bénéfice d'une double carrière: celle sur l'emploi fonctionnel, doté

Délivré à 9999999 le 11/23/2026, 1:27:13 PM

RÉFÉRENCES

Décrets n[os] 2026-483, 2026-484, 2026-485, 2026-486 et 2026-487 du 10 juin 2026.

d'une échelle indiciaire propre sur laquelle l'agent progresse par avancement d'échelon, selon des durées de service fixées par décret, d'une part, et celle sur le grade d'origine, d'autre part.

Les emplois fonctionnels des communes et EPCI de 40000 habitants au plus comportent désormais neuf échelons, dont la durée est fixée par l'article 10 du décret n°2026-484. Leur échelonnement indiciaire relève du décret n°2026-486. La nouveauté principale concerne les emplois fonctionnels des collectivités de plus de 40000 habitants, qui bénéficient d'un régime de classement, d'avancement et de rémunération propre, fixé par référence au cadre d'emplois des administrateurs territoriaux refondu, que les fonctionnaires concernés appartiennent ou non à ce cadre d'emplois (3). Les règles de classement des agents sur ces grilles, qui permettent de déterminer leur traitement indiciaire, demeurent, pour l'essentiel, inchangées (4).

À sa prise de fonctions, l'agent doit être classé à l'échelon comportant un indice égal, ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui détenu dans son grade d'origine, l'ancienneté d'échelon lui étant, sauf exception, conservée dans la limite de la durée de service exigée pour l'accès à l'échelon supérieur.

Par dérogation, l'agent perçoit le traitement afférent à son grade lorsque celui-ci est ou devient supérieur à celui afférent à l'indice brut terminal de l'emploi occupé. Comme pour tous recrutements directs, le fonctionnaire placé en position de disponibilité et engagé par contrat est classé, pour sa part, en fonction de la durée et du niveau de son expérience professionnelle, sans reprise, toutefois, de son ancienneté.

Par ailleurs, en cas de changement d'emploi fonctionnel, le fonctionnaire peut, le cas échéant, conserver un indice au moins égal à celui dont il bénéficiait dans cet emploi, sous certaines réserves. Notons cependant qu'alors que le fonctionnaire ne pouvait prétendre qu'à conserver l'échelon et l'ancienneté acquis, sans valorisation de la durée passée sur l'emploi fonctionnel, l'article 19 du décret n°2026-484 prévoit désormais une bonification d'ancienneté d'échelon à l'issue du détachement sur emploi fonctionnel.

LA CRÉATION D'UN RÉGIME INDEMNITAIRE PROPRE AUX EMPLOIS SUPÉRIEURS

UN RÉGIME INDEMNITAIRE UNIFIÉ

La réforme de juin 2026 a encore apporté des changements notables s'agissant du régime indemnitaire des « emplois supérieurs ». Jusqu'à présent, il était prévu que les intéressés bénéficient, à l'instar des autres emplois fonctionnels, du régime indemnitaire fixé pour leur grade d'origine, à savoir, principalement, le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (Rifseep), ainsi que, pour ceux exerçant les fonctions y ouvrant droit, la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et la prime de responsabilité. Le décret n°2026-487 a institué un Rifseep qui leur est propre, calqué sur le régime indemnitaire de l'encadrement supérieur de l'État, dont les montants plafonds sont potentiellement plus élevés que ceux dont ces agents pouvaient bénéficier jusqu'à maintenant.

En conséquence de cette revalorisation, le décret supprime, pour ces mêmes emplois supérieurs, le bénéfice de la prime de responsabilité et de la NBI. Ce qui a, certes, le mérite de l'uniformisation, mais n'est pas neutre, la NBI étant, à l'inverse des autres primes, soumise à cotisation. Une dérogation est toutefois prévue : si le plafond du Rifseep d'un agent occupant un emploi fonctionnel classé dans le quatrième niveau est inférieur au montant global de son régime indemnitaire perçu antérieurement, toutes primes confondues, ce montant cumulé peut être conservé nonobstant le plafond imposé. Cette exception est en revanche inapplicable aux agents classés dans un niveau supérieur (5).

EN PRATIQUE, UN CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE CONTRAINT

Si le régime indemnitaire de ces « emplois supérieurs » est modifié à effet au 1er juillet, il suppose toutefois d'être transposé dans chaque collectivité ou établissement pour être applicable aux agents territoriaux concernés. Dans le cadre posé par les textes et en application des articles L.714-4 et L.714-5 du code général de la fonction publique, il incombe donc à chaque organe délibérant de modifier son régime indemnitaire en arrêtant les montants plafonds des deux parts du Rifseep applicables aux « emplois supérieurs » dans le respect de ceux des emplois équivalents de l'État, tels qu'aujourd'hui définis en annexe 3 du décret n°91-875 du 6 septembre 1991. Ce, après avis consultatif du comité social territorial (6).

Puis, il appartiendra à l'autorité territoriale de déterminer, pour chacun des agents recrutés ou détachés sur les emplois supérieurs concernés, les montants attribués au titre desdites parts du Rifseep, dans la limite des montants fixés par la délibération. La difficulté tenant en ce que, d'importance, une telle délibération ne peut revêtir un caractère rétroactif. Or, quand bien même le nouveau Rifseep n'a pas encore été transposé, et à défaut de dispositions transitoires, les agents concernés ne peuvent plus prétendre à la NBI et à la prime de responsabilité dès le mois de juillet.

Il conviendra donc d'engager rapidement les démarches de transposition, étant souligné qu'au regard des conséquences, notamment financières, de la réforme, il est conseillé, en amont et avant de délibérer, d'analyser les effets du reclassement indiciaire et du nouveau régime indemnitaire sur les agents concernés pour évaluer au mieux les modifications à y apporter, en tenant compte des contraintes budgétaires de la collectivité. Dans cette attente, pour les agents n'ayant pas atteint les montants plafonds prévus dans le cadre de leur régime indemnitaire actuel, une revalorisation tenant compte de la « perte » de ces primes peut, sous réserve d'en satisfaire les conditions, être envisagée. ●

(1) Décret n°2026-484 du 10 juin 2026, art. 12 II.
(2) Décret n°2026-484 du 10 juin 2026, art. 2.
(3) Décret n°2026-484 du 10 juin 2026, art. 16.
(4) Décret n°2026-484 du 10 juin 2026.
(5) Décret n°2026-487 du 10 juin 2026, art. 1er.
(6) Code général de la fonction publique, art. L.253-5.

Délivré à 9999999 le 11/23/2026, 1:27:13 PM