

23 MAI 2025

ALINE RIDET - MINISTÈRE DE L'ACTION PUBLIQUE

TRANSPPOSITION DE LA HAUTE FONCTION PUBLIQUE

1/ RAPPEL : LA PHILOSOPHIE DE LA RÉFORME DE L'ENCADREMENT SUPÉRIEUR DE L'ÉTAT

La réforme de l'encadrement supérieur de l'Etat s'est concrétisée par la création d'un nouveau corps interministériel, celui des administrateurs de l'Etat. Elle a conduit à la fusion de 14 corps existants, à compter du 1er janvier 2023, afin de permettre une plus grande mobilité et une plus grande ouverture des fonctions liées aux emplois supérieurs.

C'est la raison pour laquelle une nouvelle grille indiciaire a été conçue, de manière à accueillir tous les emplois supérieurs au sein d'une grille unique et commune aux emplois de grade et aux emplois fonctionnels. Cela conduit :

1/ à la suppression du principe de la double carrière et à la possibilité de « cranter » l'emploi fonctionnel. La nouvelle grille (qui comporte de 30 à 32 échelons, bien plus qu'aujourd'hui) offre de meilleures perspectives de carrière, grâce à une progression indiciaire continue et revalorisée ;

2/ à des parcours de carrière plus rapides, rendus possibles par une durée d'échelon unique réduite à 18 mois ;

3/ à la mise en place d'accélérateurs de carrière au bénéfice des agents occupant des emplois fonctionnels ;

4/ à un régime indemnitaire revalorisé et simplifié, destiné à mieux refléter les responsabilités exercées.

La transposition de cette réforme à la fonction publique territoriale a vocation à suivre cette même philosophie « RH », qui doit se traduire par les mêmes avantages pour les emplois supérieurs des collectivités territoriales.

2/ UNE PROPOSITION DE TRANSPOSITION À LA FPT EN TOTALE HOMOLOGIE AVEC L'ÉTAT

Cette transposition se traduit par une application de la réforme :

1/ aux seuls emplois supérieurs territoriaux relevant de la filière administrative ;

2/ aux agents relevant de la catégorie « A+ », c'est-à-dire les administrateurs territoriaux, qu'ils occupent ou non un emploi fonctionnel, dans les régions, les départements, les communes et intercommunalités de plus de 40 000 habitants (seuil à partir duquel communes et intercommunalités sont autorisées à recruter des agents de catégorie « A+ » et à leur confier, le cas échéant, des fonctions de DGS ou de DGAS ;

3/ aux agents qui, sans relever de la catégorie « A+ » (comme les attachés territoriaux hors-classe), sont autorisés à occuper des fonctions de DGS dans les communes de 40 000 à 80 000 habitants ou de DGAS dans les communes de 40 000 à 400 000 habitants, dans les départements de moins de 900 000 habitants et dans les régions de moins de 2 000 000 d'habitants.

3.1/ UNE REVALORISATION CONSÉQUENTE DE LA GRILLE INDICIAIRE

1 Comme pour l'Etat, une grille indiciaire unique et commune aux emplois de grade et aux emplois fonctionnels est créée, avec 3 grades (et le même nombre d'échelons). Cette nouvelle architecture permet de « cranter » l'emploi fonctionnel : un agent quittant son emploi fonctionnel pour retrouver un emploi de grade conservera le bénéfice de l'échelon et de l'ancienneté acquise dans l'emploi fonctionnel.

Les 3 grades sont identiques à ceux de l'Etat. Le traitement indiciaire s'en trouve revalorisé :

- Le sommet du 1er grade passe de l'IB 1015 (48 794 €/an) à IB 1336 (62 735 €/an) ;
- Le sommet du 2ème grade passe de la HEB bis (66 693 €/an) à l'IB 1806 (81 934 €/an) ;
- Le sommet du 3ème grade passe de la HED (75 850 €/an) à l'IB 2074 (93 040 €/an).

Le sommet du 2ème grade est donc déjà plus élevé que le sommet du 3ème grade actuel.

Il est également institué un grade transitoire, doté du même échelonnement indiciaire que celui de l'Etat, et destiné à accueillir, à l'occasion du reclassement, les administrateurs généraux. Ce grade transitoire, intermédiaire entre le 2ème et le 3ème grade, culmine à l'IB 2000 (89 496€/an).

2/ La durée unifiée des échelons permet une progression de carrière plus rapide, pour tous les administrateurs territoriaux. Cette durée de droit commun, qui est de 18 mois pour tous (sauf pour les 6 premiers échelons du 1er grade, où elle est de 12 mois), est en effet plus courte que les durées actuelles, qui oscillent entre 2 et 3 ans (ce n'est qu'au tout début de la carrière, dans les 4 premiers échelons du 1er grade, où elle peut être inférieure, entre 6 mois et un an)

3.2/ Un gain annuel moyen de 1 771 € au titre du reclassement indiciaire

Les conditions de reclassement des administrateurs territoriaux dans la nouvelle grille indiciaire seront identiques à celles retenues pour l'Etat (en reprenant les mêmes tableaux de reclassement que ceux prévus dans la fonction publique d'Etat).

Le gain moyen à l'occasion du reclassement est de 30 points d'indice majoré (tous grades confondus), soit 1 771 €/an.

Exemple d'un administrateur territorial du 1^{er} grade occupant un emploi de DGAS d'une commune du niveau 4

Aujourd'hui	Demain (reclassement indiciaire)	Gain indiciaire
HEA 1 ^{er} chevron (IB 1100)	IB 1152	+ 52 points (255 €/mois)

Exemple d'un administrateur territorial du 2^{ème} grade occupant les fonctions de DGS d'un département de plus de 900 000 habitants

Aujourd'hui	Demain (reclassement indiciaire)	Gain indiciaire
HEB 2 ^{ème} chevron (IB 1275)	IB 1309	+ 34 (167 €/mois)

Les administrateurs généraux de la fonction publique territoriale ont vocation à être reclassés dans le grade transitoire, comme l'ont été les administrateurs généraux de l'Etat. Ils ont vocation à être promus au 3^{ème} grade à la condition de satisfaire aux conditions d'avancement qui seront fixées par décret.

3.3/ Illustration du nouveau parcours indiciaire d'un administrateur territorial

En début de carrière (emploi de grade)

	Aujourd'hui	Demain	Evolution
1 ^{er} grade (1 ^{er} échelon)	IB 542 (32 017 €/an)	IB 571 (33 730 €/an)	+ 5,4%

Après 10 ans de carrière : DGAS d'un département de niveau 3

	Aujourd'hui	Demain	Evolution
2 ^{ème} grade	5 ^{ème} échelon IB 1027 (49 298 €/an)	= 7 ^{ème} échelon IB 1178 (56 119 €/an)	+ 13,8%

Après 20 ans de carrière : DGS d'une commune ou d'une intercommunalité de niveau 2

	Aujourd'hui	Demain	Evolution
2 ^{ème} grade	8 ^{ème} échelon HEB bis (66 693 €/an)	= 15 ^{ème} échelon IB 1632 (75 082 €/an)	+ 12,6%

Après 30 ans de carrière : DGS d'une région de niveau 1

	Aujourd'hui	Demain	Evolution
3 ^{ème} grade	Echelon spécial HED (75 850 €/an)	= 12 ^{ème} échelon IB 1869 (84 474 €/an)	+ 11,4%

4/ Des conditions d'avancement de grade qui favorisent la mobilité inter-versants

L'objectif est de s'aligner sur l'esprit de la réforme de l'Etat, qui a notamment renforcé le lien entre mobilité et avancement de grade. Toutefois, côté Etat, les avancements de grade combinent des règles de droit, impératives, et des préconisations, issues des LDGI (lignes directrices de gestion interministérielle). Aussi, en l'absence de lignes directrices de gestion communes à l'ensemble des collectivités territoriales, il est nécessaire de soumettre l'ensemble des règles d'avancement de grade des administrateurs territoriaux à un encadrement statutaire, en traduisant par décret l'esprit des LDGI. Si les LDGI venaient à être modifiées à l'avenir, le décret serait lui aussi modifié en conséquence.

Conditions d'avancement de grade	Règles en vigueur FPE	Propositions FPT
Passage du 1 ^{er} au 2 ^{ème} grade	6 ans de services effectifs + une période de mobilité (dans les conditions prévues par les LDGI)	6 ans de services effectifs + une période de mobilité (d'au moins deux ans)
Passage du 2 ^{ème} au 3 ^{ème} grade	16 ans de services effectifs dans le corps (modification avril 2025) + au moins une période de mobilité (depuis la nomination au 2 ^{ème} grade) dans les conditions prévues par les LDGI	16 ans de services effectifs dans le cadre d'emplois (reprise modification FPE) + au moins deux périodes de mobilité (d'au moins deux ans chacune) depuis la nomination au 2 ^{ème} grade dans au moins un emploi fonctionnel relevant du 1 ^{er} niveau

5.1/ UNE REVALORISATION SUBSTANTIELLE DU RÉGIME INDEMNITAIRE

5.1.1 Le régime indemnitaire : rappel des règles actuelles

La rémunération attachée aux emplois de direction de la fonction publique territoriale se compose aujourd'hui de plusieurs éléments :

- Le traitement indiciaire brut (TIB) afférent à l'emploi fonctionnel ;
- La nouvelle bonification indiciaire (NBI) de 50 à 120 points selon la taille de la collectivité ;
- Le régime indemnitaire fixé pour le grade d'origine : le RIFSEEP (dans la limite du plafond prévu pour les administrateurs de l'Etat, fixé à 78 750 € annuels bruts) ;
- La prime de responsabilité (au maximum égale à 15 % du TIB augmenté de la NBI de l'agent).

5.2/ UNE REVALORISATION SUBSTANTIELLE DU RÉGIME INDEMNITAIRE

5.2.1 Le régime indemnitaire de la réforme

Le régime indemnitaire des emplois supérieurs de l'Etat sera appliqué de la même manière à la fonction publique territoriale.

- Pour rappel, le **plafond du RIFSEEP des emplois de grade a augmenté de 20 000 € : il a été relevé de 58 800 à 78 750 €/an**. En application du principe de parité, les collectivités territoriales qui le souhaitent peuvent délibérer, depuis le 1er janvier 2023, pour appliquer ce nouveau plafond à leurs agents ;
- Un RIFSEEP propre aux emplois fonctionnels des collectivités territoriales (distinct de celui prévu pour les emplois de grade) sera créé, avec des plafonds identiques à ceux retenus pour les emplois supérieurs de l'Etat : **ces plafonds vont de 90 000 à 165 000 €/an** selon les niveaux de classement ; le plafond peut être différencié, au même niveau, en fonction de la nature du poste occupé (par exemple, au niveau 4, mettre un plafond différent selon le strate ou l'emploi (DGS ou DGAS))
- NBI et prime de responsabilité ont vocation à être supprimées, comme pour l'Etat. **Grâce au rehaussement des plafonds indemnitaires, les employeurs territoriaux ont toute latitude pour compenser cette suppression et garantir a minima le maintien des montants actuels de primes.**

6.1/ DES CARRIÈRES ACCÉLÉRÉES POUR LES DGS ET DGAS

Les emplois supérieurs des collectivités territoriales, comme ceux de l'Etat, classés en 4 niveaux, bénéficient d'accélérateurs de carrière. Cette répartition par niveaux a été établie :

- Premièrement, par comparaison avec le classement retenu pour les emplois supérieurs de l'Etat et de la fonction publique hospitalière, à responsabilités et sujétions équivalentes. Ce principe a été appliqué à chaque catégorie de collectivités territoriales (régions, départements et bloc communal) ;
- Deuxièmement, en s'appuyant sur le critère objectif des strates de population. Les seuils de population retenus diffèrent de ceux en vigueur dans l'objectif de garantir la comparabilité avec les emplois de l'Etat.

Par rapport à ses premières suggestions de juin 2024, le Gouvernement a augmenté le nombre d'emplois dans les niveaux 2 et 3 (cf. diapositives 31 et 32).

A chacun de ces niveaux sont associés les mêmes accélérateurs de carrière que pour la fonction publique d'Etat, qui prennent la forme de durées d'échelon réduites :

- 1er niveau : 12 mois
- 2ème niveau : 14 mois
- 3ème niveau : 16 mois
- 4ème niveau : 18 mois (identique à la durée de droit commun des emplois de grade).

6.2/ Le Gouvernement propose un nouveau classement des emplois fonctionnels dans la FPT

Niveaux des emplois	FPE (cf. arrêté du 23 novembre 2022)	Répartition FPT initiale	Nouvelle répartition FPT	Ville de Paris
1 ^{er} niveau	Secrétaire général du Gouvernement Secrétaire général de la défense et de la sécurité nationale Secrétaire général des affaires européennes Secrétaire général d'un ministère Directeur général d'administration centrale Directeur d'administration centrale en charge d'une politique interministérielle Délégué général pour l'armement Président du CSATE Préfets de région (hors outre-mer) et préfet de police Recteur de région académique (sauf recteur de région outre-mer) Chefs de mission diplomatique accrédités auprès de certains Etats ou organisations internationales Chef d'un service d'inspection générale ou de contrôle Emplois de direction de la direction générale des finances publiques (groupe I)	DGS des régions de plus de 5 000 000 d'habitants (7 emplois : Ile de France, Auvergne Rhône Alpes, Nouvelle Aquitaine, Hauts de France, Occitanie, Grand Est et Provence-Alpes Côte d'Azur) DGS des départements de plus de 1 900 000 d'habitants (3 emplois : Bouches du Rhône, Collectivité européenne d'Alsace et Nord) DGS des EPCI à fiscalité propre de plus de 1 500 000 habitants (2 emplois : métropole du Grand Paris et métropole Aix Marseille Provence) DGS de la métropole de Lyon (1 emploi) DGS des communes de plus de 500 000 habitants (3 emplois : Lyon, Toulouse et Marseille) Soit 16 emplois	DGS des régions de plus de 5 000 000 d'habitants (7 emplois : Ile de France, Auvergne Rhône Alpes, Nouvelle Aquitaine, Hauts de France, Occitanie, Grand Est et Provence-Alpes Côte d'Azur) DGS des départements de plus de 1 900 000 d'habitants, hormis le Rhône (3 emplois : Bouches du Rhône, Collectivité européenne d'Alsace et Nord) DGS des EPCI à fiscalité propre de plus de 1 500 000 habitants (2 emplois : métropole du Grand Paris et métropole Aix Marseille Provence) DGS de la métropole de Lyon (1 emploi) DGS des communes de plus de 500 000 habitants (3 emplois : Lyon, Toulouse et Marseille) Soit 16 emplois	Secrétaire général Soit 1 emploi
2 ^{ème} niveau	Préfets de département, préfets de région outre-mer et préfets délégués Chefs de mission diplomatique accrédités auprès de certains Etats ou organisations internationales autres que ceux mentionnés au 1^{er} niveau Vice-présidents du CSATE Autres directeurs d'administration centrale que ceux de niveau 1 Recteur d'académie, recteur de région outre-mer Emplois d'inspection générale ou de contrôle (groupe I) Emplois de direction de la direction générale des finances publiques (groupes II, III et IV) Directeur de l'académie de Paris	DGS des régions de moins de 5 000 000 d'habitants (11 emplois, métropole et outre-mer) DGS des départements entre 1 200 000 et 1 900 000 habitants (14 emplois : Haute-Garonne, Gironde, Hérault, Isère, Loire Atlantique, Pas de Calais, Seine-Maritime, Seine-et-Marne, Yvelines, Essonne, Hauts de Seine, Seine-Saint Denis, Val de Marne et Val d'Oise) DGS des communes et EPCI à fiscalité propre de plus de 400 000 à 1 500 000 habitants, hors communes de Lyon, Toulouse et Marseille (13 emplois) Soit 38 emplois	DGS des régions : sans changement (11 emplois) DGS des départements entre 900 000 et 1 900 000 habitants (19 emplois : Haute-Garonne, Gironde, Hérault, Isère, Loire Atlantique, Pas de Calais, Seine-Maritime, Seine-et-Marne, Yvelines, Essonne, Hauts de Seine, Seine-Saint Denis, Val de Marne et Val d'Oise + Alpes Maritimes, Finistère, Ille-et-Vilaine, Moselle et Var). DGS des communes et EPCI à fiscalité propre de plus de 400 000 à 1 500 000 habitants, hors communes de Lyon, Toulouse et Marseille (13 emplois) Soit 43 emplois (+ 5 emplois)	Secrétaire général adjoint Directeur général et directeur de la Ville de Paris, du centre d'action sociale de la Ville de Paris et de Paris Musées Soit 28 emplois

6.3/ Le Gouvernement propose un nouveau classement des emplois fonctionnels dans la FPT

Niveaux des emplois	FPE (cf. arrêté du 23 novembre 2022)	Répartition FPT initiale	Nouvelle répartition FPT	Ville de Paris
3 ^{ème} niveau	Chef de service et sous directeur Directeur de projet et expert de haut niveau (groupes I et II) Emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat (groupes I et II) Secrétaire général de région académique, secrétaire général d'académie et directeur académique des services de l'éducation nationale Directeur du protocole d'Etat et des événements diplomatiques, introducteur des ambassadeurs Chef de poste consulaire et adjoint au chef de mission diplomatique Secrétaire général du conseil d'orientation des retraites Secrétaire général du conseil supérieur de la marine marchande Emplois d'inspection générale ou de contrôle (groupe II) Sous-préfets (groupes I, II ou III) Emplois de direction de la direction générale des finances publiques (groupes V et VI) Ministre conseiller pour les affaires économiques Inspecteur civil du ministère de la défense	DGS des départements de moins de 1 200 000 habitants (83 emplois) DGS des communes et EPCI à fiscalité propre de 150 000 à 400 000 habitants (70 emplois) DG du CNFPT (1 emploi) DG des CIG (2 emplois) DG des CDG de plus de 30 000 agents (14 emplois) DGS des établissements publics territoriaux de la MGP (11 emplois) DGAS des régions de plus de 5 000 000 d'habitants DGAS des départements de plus de 1 200 000 habitants DGAS des communes et EPCI à fiscalité propre de plus de 400 000 habitants Expert de haut niveau et directeur de projet (groupes I et II) Soit environ 400 emplois	<u>DGS des départements de moins de 900 000 habitants (78 emplois, soit – 5 emplois)</u> DGS des communes et EPCI à fiscalité propre de 150 000 à 400 000 habitants : sans changement DG du CNFPT : sans changement DG des CIG : sans changement DG des CDG de plus de 30 000 agents : sans changement DGS des EPT de la MGP : sans changement DGAS des régions : sans changement <u>DGAS des départements de plus de 900 000 habitants (+15 emplois)</u> DGAS des communes et EPCI à fiscalité propre de plus de 400 000 habitants : sans changement Expert de haut niveau et directeur de projet (groupes I et II) : sans changement Soit environ 410 emplois (+ 10 emplois)	Délégué général e délégué Directeur adjoint Inspecteur général Sous directeur Chef de service Directeur de projet et expert de haut niveau Soit 61 emplois
4 ^{ème} niveau	Autres emplois mentionnés à l'article 1^{er} du décret du 22 novembre 2022 relatif aux conditions de classement, d'avancement et de rémunération applicables à certains emplois supérieurs de la fonction publique d'Etat	Autres emplois fonctionnels administratifs ne relevant pas des niveaux 1, 2 et 3. Soit environ 2 100 emplois	Autres emplois fonctionnels administratifs ne relevant pas des niveaux 1, 2 et 3. Soit environ 2 090 emplois	Inspecteur Directeur général et directeur d'un établissement public autres que ceux mentionnés aux niveaux précédents Soit 72 emplois

7/ FIN DE DÉTACHEMENT POUR UN ATTACHÉ (OU UN INGÉNIEUR) SUR UN EMPLOI FONCTIONNEL

Conservation du bénéfice de la double carrière (emploi fonctionnel et emploi de grade).

Au retour dans le grade :

- Conservation, à titre personnel, du dernier indice détenu (dans la limite de l'indice sommital du grade)
- Bonification d'ancienneté acquise dans la fonction (moins élevée que pour les AT)
- Conservation de l'ancienneté d'échelon
- Le cas échéant, cumul avec une bonification spéciale pour conditions exceptionnelles

NB : si l'agent n'est pas au dernier échelon de son grade.

8/ Sept mesures d'application réglementaire

7 textes : 6 décrets (3 décrets en Conseil d'Etat et 3 décrets simples) et un arrêté

Objet	Niveau réglementaire	Référence
Modification du décret statutaire des administrateurs territoriaux	Décret en Conseil d'État	Décret n° 87-1097 du 30 décembre 1987 modifié
Élaboration d'un texte <i>ad hoc</i> pour les emplois fonctionnels de direction des collectivités territoriales	Décret en Conseil d'État	Décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 modifié
Modification du décret relatif aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales (dans la mesure où leur rémunération est alignée sur les plus hautes rémunérations de la collectivité)	Décret en Conseil d'État	Décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987 modifié
Élaboration de deux décrets indiciaires (plus ou moins 40 000 habitants)	Deux décrets	Ø
Création d'un régime indemnitaire propre aux emplois supérieurs de la FPT (RIFSEEP) et suppression concomitante de la prime de responsabilité et de la NBI	Décret	Décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié Décret n° 88-631 du 6 mai 1988 modifié Décret n° 2001-1367 du 28 décembre 2001
Élaboration d'un arrêté interministériel répartissant les emplois fonctionnels de direction par niveaux	Arrêté	