

PROCÉDURE DE RECLASSEMENT D'UN ADMINISTRATEUR TERRITORIAL DÉTACHÉ DANS UN EMPLOI FONCTIONNEL ADMINISTRATIF DE DIRECTION D'UNE COLLECTIVITÉ OU D'UN ÉTABLISSEMENT PUBLIC LOCAL ASSIMILÉ DE + 40 000 HABITANTS

La présente note précise la procédure de reclassement applicable aux **administrateurs territoriaux déjà détachés**, à la date d'entrée en vigueur de la réforme, dans un emploi fonctionnel **administratif** de direction d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public local (EPL) assimilé de plus de 40 000 habitants.

Elle ne concerne pas les attachés hors classe et les fonctionnaires (non-administrateurs) titulaires d'un grade dont l'indice terminal est au moins égal à l'indice brut 1020 détachés sur emploi fonctionnel.

I. RÈGLES APPLICABLES AU 1^{ER} JUILLET 2026 POUR LE RECLASSEMENT DANS LE NOUVEAU GRADE

Au 1^{er} juillet 2026, les administrateurs territoriaux détachés sur un emploi fonctionnel administratif de direction d'une collectivité ou d'un EPL assimilé de plus de 40 000 habitants sont reclassés selon les nouvelles grilles applicables à ces emplois, lesquelles sont désormais adossées au cadre d'emplois des administrateurs territoriaux :

« Les fonctionnaires et agents contractuels qui occupent, à la date du 1^{er} juillet 2026, un emploi fonctionnel régi par le chapitre III du décret [n° 2026-484] du 10 juin 2026 sont reclassés dans le grade du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux [...], à l'échelon offrant un indice brut déterminé [...] »¹

Les principes sont les suivants :

- Classement à un échelon (de l'un des nouveaux grades d'administrateur territorial) comportant un indice brut égal à celui détenu à la veille de l'entrée en vigueur de la réforme ;
- Conservation de l'ancienneté acquise dans le précédent échelon ;
- Maintien du bénéfice des avancements de grade dans le cadre d'emplois d'origine pendant la durée du détachement.

Il ne s'agit pas d'une nouvelle nomination, mais d'un reclassement obligatoire résultant de l'entrée en vigueur de la réforme des emplois fonctionnels administratifs de direction de la FPT.

Sont ainsi concernés :

- Les administrateurs territoriaux régulièrement détachés dans un emploi fonctionnel administratif d'une collectivité ou d'un EPL assimilé de plus de 40 000 habitants,
- En position de détachement au 1^{er} juillet 2026.

¹ Art. 16, al. 1^{er} du décret n° 2026-483 du 10 juin 2026 modifiant le statut particulier du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux.

II. PROCÉDURE DE RECLASSEMENT

1. Faire une « photographie » de la situation statutaire de l'agent au 1^{er} juillet 2026

Il faut relever, à partir du dossier individuel de l'agent, les éléments servant de base à son reclassement, à savoir :

- Le grade actuellement détenu dans le cadre d'emplois des administrateurs territoriaux ;
- L'indice brut de l'emploi fonctionnel administratif de direction occupé ;
- L'ancienneté acquise dans l'échelon de cet emploi fonctionnel.

Si l'agent a la possibilité de bénéficier d'un avancement d'échelon et/ou de grade à la même date, à savoir au 1^{er} juillet 2026, il convient de procéder en deux temps :

1. Classement à l'avancement d'échelon et/ou de grade dans sa situation actuelle ;
2. Reclassement dans la nouvelle grille et/ou au nouveau grade d'administrateur.

2. Procéder au calcul du reclassement

1. Identifier le **grade de reclassement** (au 1^{er}, au 2^{ème} grade ou au grade transitoire d'administrateur territorial) au vu du tableau de l'article 15 du décret n° 2026-483 du 10 juin 2026,
2. Puis déterminer l'**échelon de reclassement** sur la base du tableau de correspondance figurant à l'article 16 du décret n°2026-483.
3. **L'ancienneté acquise** dans l'emploi fonctionnel est **conservée dans une certaine limite**².

Exemple : Reclassement d'un **administrateur hors classe** détaché sur l'emploi de DGS des départements jusqu'à 900 000 hab. (échelon 2) :

Au 30 juin 2026, l'agent a atteint le 2^{ème} échelon de l'emploi de DGS des départements ≤ 900 000 hab. Il est donc rémunéré sur la base d'un IB de 953 et d'un IM de 778.

Au 1^{er} juillet 2026, il doit être reclassé au 2^{ème} grade d'administrateur territorial à l'échelon dont l'IB est calqué sur l'échelon de l'emploi d'origine offrant un IB de 953.

Il faut alors se référer au tableau de correspondance de l'article 16 du décret n°2026-483 :

Indices bruts de rémunération de l'emploi dans la situation d'origine	Indices applicables à compter du 1 ^{er} juillet 2026		
	Premier grade du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux	Deuxième grade du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux	Grade transitoire des administrateurs territoriaux
661	695		
[...]	[...]	[...]	[...]
953	981	981	
[...]	[...]	[...]	[...]

² Art. 16, avant-dernier alinéa du décret n°2026-483 du 10 juin 2026.

L'agent doit donc être reclassé à l'échelon du 2^{ème} grade d'administrateur offrant un IB de 981 - ancienneté conservée → Cet IB correspond au 4^{ème} échelon du 2^{ème} grade d'administrateur territorial³.

↓

L'agent est reclassé, par arrêté, au 4^{ème} échelon du 2^{ème} grade d'administrateur territorial (IB 981). Il est donc désormais rémunéré sur la base de cet IB, et non plus sur la base d'un IB d'un échelon de son emploi de DGS.

- **Cas particulier** : si l'échelon atteint dans l'emploi fonctionnel ne figure pas dans le tableau de correspondance, l'agent est reclassé à l'échelon immédiatement supérieur⁴.
- **Cas particulier des fonctionnaires dont le détachement** dans un emploi fonctionnel administratif d'une collectivité / EPL de plus de 40 000 habitants **a pris fin depuis le 1^{er} janvier 2025** : Ces règles de reclassement leurs sont étendues dès lors qu'ils ont occupé de manière continue un ou plusieurs de ces emplois **pendant au moins deux ans**⁵.

Le reclassement sera en pratique neutre si l'indice détenu correspond exactement à celui d'un échelon de la nouvelle grille des administrateurs territoriaux.

3. Reclasser l'agent par arrêté individuel (si fonctionnaire)

L'autorité territoriale (Maire/Président) prend un **arrêté individuel** :

- **Prononçant le reclassement** de l'agent à l'échelon retenu ;
- **Mentionnant l'indice brut** afférent à cet échelon et **l'ancienneté conservée** ;
- **Précisant que l'agent demeure en position de détachement** dans l'emploi fonctionnel qu'il occupe.

Cet arrêté n'a pas pour effet de remettre en cause le détachement dans l'emploi fonctionnel ni de modifier les dates de début et de fin de ce détachement.

En cas de volonté de renouveler un détachement pour une durée dépassant le terme initial, il convient de prendre un nouvel arrêté portant détachement sur l'emploi fonctionnel occupé, après respect des règles de publicité.

A noter : s'il s'agit d'un contractuel, il conviendra de prendre un avenant au contrat par lequel celui-ci a été recruté.

4. Mise en conformité de la situation indemnitaire de l'agent

a. Mise en place du nouveau RIFSEEP au sein de la collectivité / de l'établissement

La réforme crée un **nouveau RIFSEEP spécifique aux agents occupant un emploi dit « supérieur »**⁶, à savoir un **emploi fonctionnel administratif d'une collectivité ou d'un EPL assimilé de plus de 40 000**

³ Art. 1^{er} du décret n°87-1098 du 30 déc. 1987 modifié.

⁴ Art. 16, al. 2 du décret n°2026-483 du 10 juin 2026.

⁵ Art. 16, dernier alinéa du décret n°2026-483 du 10 juin 2026.

⁶ Chapitre III du décret n°2026-484 du 10 juin 2026.

habitants. Elle supprime en revanche, pour ces mêmes agents, le bénéfice de la NBI et de la prime de responsabilité.

La réforme repose sur une **logique de compensation**, pour les agents concernés, **de la perte de la NBI et de la prime de responsabilité**. Cette compensation s'opère, en pratique, par une hausse du montant de l'IFSE (liée à l'emploi fonctionnel occupé) et, le cas échéant, du CIA (lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir), qui constituent les deux parts du nouveau régime.

Bien qu'elle ne soit en théorie pas obligatoire, cette compensation est **recommandée** par les services de l'État qui préconisent un maintien de rémunération des agents concernés par la réforme. Une telle compensation permettrait en effet :

- de tenir compte des responsabilités particulières attachées à l'exercice d'un emploi fonctionnel administratif au sein d'une collectivité / EPL de plus de 40 000 habitants ;
- d'éviter une perte de rémunération et donc une rupture d'égalité avec les agents de l'État exerçant des missions équivalentes ou avec les agents territoriaux qui ne sont pas concernés par la réforme ;
- de réduire le risque de contentieux lié au point précédent.

Dans cette logique, « une clause de sauvegarde est prévue afin de s'assurer que, lors de la première application de ce nouveau dispositif, les agents occupant un emploi fonctionnel de niveau 4 ne perçoivent pas une rémunération inférieure à celle qu'ils percevaient avant la réforme »⁷.

→ Si le plafond, fixé par l'organe délibérant, du nouveau RIFSEEP d'un agent occupant un emploi de niveau 4⁸ (emplois fonctionnels supposant les responsabilités les moins importantes) est inférieur au montant du cumul (RIFSEEP lié au grade + NBI + prime de responsabilité) dont il bénéficiait antérieurement, ce montant peut être conservé nonobstant le nouveau plafond⁹.

Cette règle ne joue que lors de la première adoption du nouveau RIFSEEP par l'organe délibérant, c'est-à-dire lors du passage, au sein de la collectivité / EPL, de l'ancien au nouveau régime (en pratique au 1^{er} juillet 2026).

b. Modalités de mise en œuvre

La mise en œuvre de la réforme suppose de suivre plusieurs étapes successives :

1. Saisine du comité social territorial (CST) pour avis

Le CST doit être saisi pour avis préalablement à toute modification du régime indemnitaire de la collectivité ou de l'établissement. Il doit donc être consulté sur le projet de mise en œuvre du RIFSEEP spécifique aux emplois fonctionnels administratifs des collectivités / EPL de plus de 40 000 habitants.

Doivent être joints à la saisine les documents nécessaires à l'examen de la demande, notamment :

- Un rapport de saisine présentant les objectifs de la réforme et les modalités de sa mise en œuvre au sein de la collectivité / l'établissement ;
- Un projet de délibération comportant les éléments listés au point 2.

⁷ Rapport de présentation du projet de décret relatif au régime indemnitaire des agents nommés ou recrutés dans certains emplois administratifs supérieurs de la fonction publique territoriale, p. 2.

⁸ La liste des emplois concernés est fixée par l'arrêté du 3 juillet 2026 (NOR : ATDB2517727A).

⁹ Art. 1-1 du décret n°91-875 du 6 sept. 1991 modifié.

L'avis rendu par le CST constitue un **préalable obligatoire** mais ne lie pas l'organe délibérant.

2. Adoption de la délibération révisant le régime indemnitaire

Au vu de l'avis rendu par le CST, l'organe délibérant adopte une délibération mettant en place le régime indemnitaire applicable aux emplois fonctionnels administratifs des collectivités / EPL de plus de 40.000 habitants à compter du 1^{er} juillet 2026. Cette délibération :

- **Acte l'adoption**, au sein de la collectivité / l'établissement **du RIFSEEP spécifique** à ces emplois ;
- **Fixe les plafonds de chacune des deux parts (IFSE et CIA)** de ce nouveau régime, en précisant que les montants individuels d'IFSE et de CIA seront déterminés par l'autorité territoriale ;
- **Prévoit la suppression de la NBI et de la prime de responsabilité** pour ces emplois.

⚠ La somme des deux parts du nouveau RIFSEEP **ne peut dépasser le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État** exerçant des fonctions équivalentes¹⁰. La délibération doit ainsi fixer les plafonds de l'IFSE et du CIA sur la base du tableau suivant¹¹ :

Niveau des emplois	Montant max. annuel de l'IFSE (en €)	Montant max. annuel du CIA (en €)
1^{er} niveau : - DGS des régions +2 millions hab. - DGS des départements +1,9 millions hab, hormis le Rhône - DGS des EPCI-FP +800 000 hab. - DGS des communes +400 000 hab.	115 000	50 000
2^{ème} niveau : - DGS des régions < 2 millions hab. - DGS des départements 900 000 à 1,9 millions hab, plus le Rhône - DGS des EPCI-FP et EPT 400 000 à 800 000 hab, - DGS des communes 150 000 à 400 000 hab. - DG du CNFPT	101 000	44 000
3^{ème} niveau : - DGS des départements < 900 000 hab. - DGS des EPCI-FP et des EPT 40 000 à 400 000 hab. - DGS des communes 40 000 à 150 000 hab. - DG des CIG - DG des CDG de +30 000 agents - DGA des : ▪ régions (toutes)	77 000	33 000

¹⁰ Art. 1-1 du décret n°91-875 du 6 sept. 1991 modifié.

¹¹ Article 1 de l'arrêté du 3 juillet 2026 (NOR : ATDB2517727A). Les emplois administratifs supérieurs des collectivités à statut particulier, des collectivités d'outre-mer et des DROM ne sont pas mentionnés dans ce tableau.

- départements +900 000 hab. - EPCI-FP et EPT +150 000 hab. - communes +150 000 hab. - du CNFPT - Experts de haut niveau et directeurs de projet (groupes I et II)		
4^{ème} niveau : Autres emplois administratifs fonctionnels des collectivités et des EPL d'au moins 40 000 hab., sauf les emplois de directeur et de directeur adjoint des SDIS	63 000	27 000

La délibération doit être transmise au contrôle de légalité.

Elle se substitue, pour les agents occupant un emploi fonctionnel administratif de plus de 40 000 habitants, aux délibérations antérieures relatives au régime indemnitaire.

3. Décisions individuelles consécutives à la mise en œuvre du nouveau RIFSEEP

Une fois le reclassement arrêté et le nouveau RIFSEEP en vigueur au sein de la collectivité ou de l'établissement, l'autorité territoriale doit fixer la situation indemnitaire de l'agent conformément à ce nouveau régime.

Pour ce faire, **quatre autres arrêtés individuels** doivent ainsi être pris par le Maire / le Président et notifiés à l'intéressé.

D'abord :

- Un arrêté mettant **fin au versement de la NBI** ;
- Un arrêté mettant **fin au versement de la prime de responsabilité**.

Puis :

- Un arrêté lui **attribuant l'IFSE** issue du nouveau RIFSEEP ;
- Un arrêté lui **attribuant le CIA** issu du nouveau RIFSEEP.

III.CAS PARTICULIER : TABLEAU D'AVANCEMENT DE L'ANNÉE 2026 – DISPOSITIONS TRANSITOIRES

L'article 17 du décret n°2026-483 du 10 juin 2026 prévoit un **mécanisme transitoire** : Les tableaux d'avancement aux grades d'administrateur hors classe et d'administrateur général **arrêtés avant l'entrée en vigueur de la réforme demeurent valables au titre de l'année** (en pratique 2026) **pour laquelle ils ont été établis**.

→ Un agent inscrit sur un tableau d'avancement pour 2026 peut donc être promu au cours de cette année, y compris si la date de sa promotion est postérieure à l'entrée en vigueur de la réforme.

Dans ce cadre, la procédure se déroule en deux temps :

1. Le classement est **d'abord effectué selon les règles antérieures à la réforme**¹² (donc à un échelon du grade d'administrateur hors classe ou d'administrateur général, selon le grade auquel l'agent est promu).
2. Une fois le classement opéré, l'agent est **reclassé au 2^{ème} grade ou au grade transitoire** d'administrateur territorial, sur la base du tableau de correspondance fixé au I. de l'article 15 du décret n°2026-483 du 10 juin 2026.

Les promotions arrêtées par le tableau d'avancement de l'année 2026 demeurent possibles malgré la modification de l'architecture statutaire du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux.

Les agents promus administrateurs hors classe ou généraux basculent ensuite dans le nouveau dispositif de grades selon les modalités de reclassement prévues par la réforme.

La réforme des emplois administratifs supérieurs de la FPT, entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2026, attribue un nouveau RIFSEEP spécifique aux **agents occupant un emploi fonctionnel administratif** d'une collectivité ou d'un établissement public assimilé **de plus de 40 000 habitants**. Elle supprime en revanche, pour ces mêmes agents, le bénéfice de la NBI et de la prime de responsabilité.

⚠ Les présents modèles sont à utiliser exclusivement pour l'attribution :

- de l'IFSE
- du CIA

à un **agent, quel que soit son cadre d'emplois d'origine, occupant un emploi fonctionnel administratif** de direction d'une collectivité / établissement de **plus de 40 000 habitants ET seulement** dans le cas où la collectivité / l'établissement n'a **PAS**, au 1^{er} juillet 2026, encore instauré par délibération le nouveau RIFSEEP spécifique à ces emplois.

L'idée est l'attribuer à l'agent des montants d'IFSE et de CIA proches ou égaux aux maximums antérieurement votés, afin d'éviter une perte de rémunération résultant à la fois :

- à la suppression, obligatoire, de la NBI et de la prime de responsabilité
- à la carence de la collectivité / l'établissement à délibérer sur la mise en place du nouveau RIFSEEP issu de la réforme.

¹² Lesquelles sont prévues à l'article 17 du décret n°87-1097 du 30 déc. 1987 dans sa rédaction antérieure au 1^{er} juillet 2026 et qui diffèrent selon que la promotion se fasse au grade d'administrateur général ou au grade d'administrateur hors classe.