

Rapport n°41

Messa in opera di u regime indennitariu per l'impieghi superiori di direzione

Mise en œuvre du régime indemnitaire pour les
emplois supérieurs de direction

Conformément au 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, la réforme de l'encadrement supérieur territorial est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2026. Elle repose sur trois textes majeurs :

- 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 de direction, harmonisé avec celui des emplois supérieurs de l'État.

Cette réforme transpose dans la fonction publique territoriale les principes adoptés pour la haute fonction publique de l'État en 2023 et en harmonise les structures indiciaires, les règles de carrière, les dispositifs de mobilité et les régimes indemnitaires.

L'État a réformé l'ensemble de son encadrement supérieur à partir du 1^{er} janvier 2023 à travers la création du corps des administrateurs de l'État et la modification des règles de classement, d'avancement et de rémunération. Cette réforme repose sur une grille indiciaire unique et met fin au principe de la double carrière qui distinguait carrière dans le grade et carrière dans l'emploi fonctionnel de direction.

La transposition de cette réforme dans la fonction publique territoriale est entrée en vigueur le **1^{er} juillet 2026**. Les emplois fonctionnels sont désormais répartis en quatre niveaux et leur régime indemnitaire est revalorisé, en contrepartie de la perte de la NBI et de la prime de responsabilité des emplois de direction.

La réforme concerne notamment les emplois administratifs supérieurs des collectivités territoriales et établissements publics locaux assimilés à partir de 40 000 habitants. Cela inclut les DGS, les DGA de notre collectivité.

Le Décret n°2026-487 du 10 juin 2026 crée un régime indemnitaire propre aux « emplois administratifs supérieurs de la fonction publique territoriale ». Il repose sur deux parts. La première tient compte des fonctions, des sujétions et de l'expertise (IFSE). La seconde correspond à un complément indemnitaire annuel lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir (CIA). Les plafonds applicables sont ceux fixés pour l'État, conformément à l'annexe 3 du décret modifié du 6 septembre 1991.

La nouvelle bonification indiciaire et la prime de responsabilité sont supprimées pour les emplois concernés.

Les plafonds applicables à la fonction publique territoriale sont les mêmes que ceux fixés pour l'État. Ils s'appuient sur les arrêtés du 23 novembre 2022 qui définit les montants maximaux des deux parts du régime indemnitaire, et sont applicables aux administrateurs territoriaux et aux emplois supérieurs de direction. Considérant la strate démographique de notre commune, l'arrêté ministériel du 3 juillet 2026 détermine le positionnement des emplois de notre collectivité comme suit :

Fonction	Niveau	IFSE maximale annuelle	CIA maximal annuel	Total maximal
Directeur général des services	Niveau 3	77 000 €	33 000 €	110 000 €
Directeur général adjoint	Niveau 4	63 000 €	27 000 €	90 000 €

L'IFSE sera versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué au regard de la quotité de travail exercé par l'agent.

En cas de congé pour raison de santé (maladie ordinaire, congé de longue maladie, congé de longue durée, l'IFSE est diminuée de 1/30^{ème} par jour d'absence à partir du 4^{ème} jour d'absence.

En cas de congés annuels, de congé maternité ou pour adoption, et de congé paternité, de congé pour accident de service ou maladie professionnelle, l'IFSE est maintenue intégralement.

Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir après entretien d'évaluation portant sur la grille suivante :

- L'efficacité dans l'emploi et la réalisation des objectifs : implication dans les projets du service, la réalisation d'objectifs, l'investissement
- Les compétences professionnelles et techniques : connaissance de son domaine d'intervention
- Les qualités relationnelles : contribution au collectif de travail
- La capacité d'encadrement et capacité à s'adapter aux exigences du poste

L'appréciation est formalisée par l'attribution des cotations suivantes :

A = très satisfaisant

B= satisfaisant

C = passable

APPRECIATION SUR 4 CRITERES	TAUX
Attribution d'1 A	0.25 de la somme
Attribution d'1 B	0.1875 de la somme
Attribution d'1 C	0.08333 de la somme

Le CIA peut être versé soit en une fois annuellement, soit de manière fractionnée, mensuellement sur demande des agents conformément à notre délibération en date du 17 juillet 2025.

Le Comité Social Territorial (CST) en date du 30 septembre 2026 a émis un avis favorable.

En conséquence, il est proposé :

- D'approuver la mise en œuvre du régime indemnitaire pour les emplois supérieurs de direction.