Webinaire – Elections professionnelles et Réforme de l’encadrement supérieur de la FPT



25 août 2026

Sommaire

1. **Elections professionnelles : Vérification des listes électorales**
2. **Réforme de l'encadrement supérieur de la fonction publique territoriale**

cdg60 CENTRE DE GESTION L'expert RH des collectivités territoriales

Elections professionnelles : Vérification des listes électorales

- Après le recensement et la vérification de vos effectifs au 1er janvier 2026, il importe désormais d'établir les listes électorales et les publier **au plus tard le 9 octobre 2026**.
- Pour ce faire, le CDG60 a établi des listes préparatoires sur la base des données connues et enregistrées dans la base carrières d'AGIRHE au 1er juillet 2026.
- Il est nécessaire de valider ces listes électorales et de les modifier si nécessaire (en ajoutant ou supprimant des électeurs directement dans lesdites listes).
- Ce contrôle s'effectue via le module « élection » de l'application AGIRHE. Un mode opératoire est à disposition en cliquant ici.
- Cette opération doit être effectuée **pour chaque instance**, y compris si les effectifs sont nuls, **au plus tard avant le 30 septembre 2026**.

cdg60 CENTRE DE GESTION L'expert RH des collectivités territoriales

- Pour vous simplifier le processus, nous avons mis en place un **mode dérogatoire** uniquement pour les collectivités ayant un CST propre.

- Dans ce cadre, le processus se fait en 3 temps :

cdg60 CENTRE DE GESTION L'expert RH des collectivités territoriales

Premier temps

Retirer un fichier CSV en vous rendant sur l'application AGIRHE dans l'onglet « Instances », puis « Election CAP », « Préparation de la liste électorale » et cliquer sur « Export fichier électeur ».

cdg60 CENTRE DE GESTION
L'expert RH des collectivités territoriales

Second temps

- Compléter le fichier CSV en ne modifiant aucune colonne ni intitulé et en remplissant les codes de remplissage indiqués dans le document en cliquant ici.
- Si des agents apparaissant dans le fichier ne remplissent pas les conditions pour être électeurs, mettez 0 dans la colonne du scrutin concerné.
- Si des agents n'apparaissent pas, ajoutez-les à la suite du dernier quel que soit l'ordre et indiquez bien le scrutin pour lequel il est concerné et mettez « ; » dans les 2 premières colonnes.
- Enregistrer le fichier en format .CSV ou .txt et utiliser le jeu de caractère ISO-8859-1 ou une variante apparentée.

cdg60 CENTRE DE GESTION L'expert RH des collectivités territoriales

Troisième temps

- Renvoyer le fichier CSV par mail à l'adresse juridique@cdg60.com **avant le 18 septembre 2026**.

- **Passé ce délai, vous devrez compléter à la main vos listes électorales pour chaque scrutin.**

cdg60 CENTRE DE GESTION
L'expert RH
des collectivités territoriales

Quatrième temps – Réservé au CDG60

- Dès réception et validité du fichier, le CDG60 importera le fichier qui se dupliquera pour chaque scrutin.

cdg60 CENTRE DE GESTION
L'expert RH des collectivités territoriales

Réforme de l'encadrement supérieur de la FPT

- Dans la continuité de la réforme de la haute fonction publique de l'État intervenue en 2022, l'encadrement supérieur de la fonction publique territoriale (FPT) fait l'objet depuis le 1er juillet 2026, d'une réforme substantielle.
- L'objectif est de rendre plus attractifs les emplois supérieurs de la FPT et de permettre une plus grande mobilité et une plus grande ouverture des fonctions liées aux emplois supérieurs ainsi que d'opérer une convergence avec la haute fonction publique de l'État.
- Cette réforme concerne ainsi principalement les agents publics nommés ou recrutés sur un emploi supérieur de DGS ou de DGA dans une commune ou un établissement de 40 000 habitants et plus.
- Elle a cependant regroupé les grilles indiciaires des emplois fonctionnels de DGS et DGA des communes et établissements de moins de 40 000 habitants et préciser les règles de classement.

cdg60 CENTRE DE GESTION L'expert RH des collectivités territoriales

- Dans ce cadre, différentes démarches devaient être entreprises au 1er juillet 2026 pour les collectivités et établissements publics locaux qui disposent, à cette date, d'administrateurs territoriaux et/ou d'agents publics nommés ou recrutés sur un emploi supérieur de directeur général des services (DGS) ou de directeur général adjoint des services (DGAS) :

1. Procéder au reclassement des administrateurs territoriaux (fonctionnaires et contractuels) en distinguant ceux qui exercent, au 1er juillet 2026, un emploi supérieur de DGS ou de DGA.
2. Procéder au reclassement des fonctionnaires (qui ne relèvent pas du cadre d'emplois des administrateurs) détachés sur un emploi supérieur de DGS ou de DGA.
3. Procéder au reclassement des agents publics recrutés par contrat sur un emploi de direction de DGS ou de DGA.
4. Retirer la NBI et la prime de responsabilité pour les fonctionnaires nommés sur un emploi supérieur de DGS ou de DGA
5. Vérifier le régime indemnitaire des agents publics nommés ou recrutés sur un emploi supérieur ou de direction de DGS ou de DGA.

cdg60 CENTRE DE GESTION L'expert RH des collectivités territoriales

Le reclassement des administrateurs

- Un reclassement indiciaire est prévu pour les fonctionnaires titulaires, au 1er juillet 2026, d'un grade du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux, dont le classement diffère selon que les fonctionnaires exercent, à cette date, un emploi supérieur.

Administrateur	Administrateur exerçant un emploi supérieur
Reclassé, au 1er juillet 2026, selon un tableau de correspondance, sur un grade du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux (article 15 du décret n° 2026-483)	Reclassé dans un grade du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux selon un autre tableau de correspondance (article 16 du décret n° 2026-483) avec conservatoire de l'ancienneté acquise.

- Le reclassement des administrateur exerçant un emploi supérieur s'applique aussi aux fonctionnaires dont le détachement pris fin depuis le 1er janvier 2025, dès lors qu'ils ont occupé de manière continue un ou plusieurs de ces emplois pendant une durée d'au moins deux ans.

cdg60 CENTRE DE GESTION L'expert RH des collectivités territoriales

Exemple pratique du reclassement d'un administrateur territorial exerçant, au 1er juillet 2026, un emploi supérieur administratif de direction

Etapes	Démarches
Etape 1 : Identifier la situation présente de l'agent au 1er juillet 2026	Identifier le grade détenu par l'agent dans le cadre d'emplois des administrateurs territoriaux, l'indice brut de l'emploi supérieur administratif de direction occupé et l'ancienneté acquise dans l'échelon de cet emploi supérieur.
Etape 2 : Procéder à la détermination du reclassement	1° Identifier le grade de reclassement au vu du tableau de l'article 15 du décret n° 2026-483. 2° Déterminer l'échelon de reclassement conformément au tableau de l'article 16 du décret n° 2026-483. 3° Identifier, sur la base de l'indice brut, l'échelon de reclassement dans la grille d'échelonnement indiciaire du cadre d'emplois (décret n° 87-1098). 4° Déterminer l'indice majoré équivalent à l'indice brut de reclassement en consultant l'annexe 3 du décret n° 85-1148. 5° Prendre en compte l'ancienneté acquise dans l'emploi supérieur.
Etape 3 : Prendre un acte juridique	Un arrêté pour un fonctionnaire et un avenant au contrat pour un contractuel.

cdg60 CENTRE DE GESTION L'expert RH des collectivités territoriales

Exemple avec un administrateur territorial rémunéré, dans la situation d'origine, à l'échelon 10, indice brut 1015 avec 18 mois d'ancienneté

- Eu égard au tableau de l'article 15, le grade de reclassement est celui d'administrateur du 1er grade.
- Eu égard au tableau de l'article 16, l'indice brut dans le grade de reclassement est le 1042.
- Le fonctionnaire doit donc être reclassé au 9è échelon du premier grade d'administrateur à l'indice brut 1042 et l'indice majoré 849 et bénéficie, à la même date, d'un avancement d'échelon au motif qu'il dispose de 18 mois d'ancienneté et qu'il faut 18 mois d'ancienneté pour passer à l'échelon supérieur. Il se trouve donc classé à l'échelon 10.

cdg60 CENTRE DE GESTION L'expert RH des collectivités territoriales

Le reclassement des agents non-administrateurs

- Les fonctionnaires non-administrateurs mais exerçant un emploi supérieur au 1er juillet 2026 doivent être reclassé sur le fondement du cadre d'emplois des administrateurs
- Le classement se fait à l'échelon comportant un indice brut égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont il bénéficie dans son corps ou cadre d'emplois d'origine, ou, lorsque cela lui est plus favorable, dans le dernier emploi occupé.
- 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 le fonctionnaire à un échelon correspondant au troisième grade du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux.
- Si le fonctionnaire se trouve être classé dans le 1er grade, alors que son emploi supérieur relève des 1er, 2è ou 3è niveau, il doit être classé dans le 2nd grade à un échelon comportant un indice brut égal ou immédiatement supérieur à celui de son corps d'origine ou, si plus favorable de l'emploi supérieur.
- Le fonctionnaire conserve son ancienneté acquise.

cdg60 CENTRE DE GESTION L'expert RH des collectivités territoriales

Exemple pratique du reclassement d'un fonctionnaire détaché sur un emploi supérieur administratif de direction au 1er juillet 2026

Etapes	Démarches
Etape 1 : Identifier la situation présente de l'agent au 1er juillet 2026	Identifier l'échelon de référence soit dans le grade d'origine, soit dans le dernier emploi s'il est plus favorable. Il faut indiquer que la mention de l'emploi occupé renvoie à l'emploi supérieur. Connaître l'ancienneté acquise.
Etape 2 : Procéder à la détermination du reclassement	1° Déterminer le grade de reclassement en comparant l'indice sommital du cadre d'emplois d'origine et celui d'un grade du cadre d'emplois des administrateurs. 2° Vérifier le niveau de l'emploi conformément à l'arrêté du 3 juillet 2026.
Etape 3 : Prendre un acte juridique	Un arrêté pour un fonctionnaire et un avenant au contrat pour un contractuel.

cdg60 CENTRE DE GESTION L'expert RH des collectivités territoriales

Exemple pratique avec un attaché territorial hors classe détaché sur un emploi supérieur de DGS d'une commune de 50 000 habitants avec 6 mois d'ancienneté. Sur son grade d'attaché hors classe, il se trouve à l'échelon 5 indice brut 995, alors qu'il est rémunéré sur le 1er chevron de la hors échelle A sur l'emploi supérieur.

- 1° Le classement sur l'emploi supérieur est plus favorable de sorte qu'il faut prendre en compte le 1er chevron de la hors échelle A pour déterminer le reclassement.
- 2° Le fonctionnaire relevant du cadre d'emplois des attachés territoriaux, l'indice sommital correspond au 3è chevron de la hors échelle A.

Eu égard à l'article 16 du décret n° 2026-483, le 3è chevron de la hors échelle A correspond à l'indice brut 1243 ou 1244.

Eu égard à la grille indiciaire des administrateurs territoriaux, l'indice sommital du 1er grade est 1336. De la sorte, le grade de reclassement est le 1er grade.

- 3° Conformément à l'arrêté du 3 juillet 2026, l'emploi supérieur de DGS d'une commune de 50 000 habitants relève du 3è niveau. Dans ce cadre, le fonctionnaire doit être rémunéré sur le 2nd grade au 8è échelon à l'indice brut 1244.

cdg60 CENTRE DE GESTION L'expert RH des collectivités territoriales

Situation du fonctionnaire non-administrateur à l’issue du détachement sur emploi supérieur

- Lors de leur réintégration dans leur corps ou cadre d'emplois d'origine à l'issue du détachement, le fonctionnaire bénéficie d'une bonification d'ancienneté dès lors qu'ils ont occupé un ou plusieurs de ces emplois pendant au moins douze mois consécutifs. Cette bonification d'ancienneté est attribuée pour chaque période de douze mois consécutifs pendant laquelle les agents ont occupé un des emplois supérieurs administratifs de direction.
- Cette bonification oscille, selon le niveau de l’emploi occupé ou des emplois occupés, entre 1 mois et demi et 4 mois.
- 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.

cdg60 CENTRE DE GESTION L’expert RH des collectivités territoriales

Le régime indemnitaire des administrateurs et non-administrateurs exerçant un emploi supérieur

- Le régime indemnitaire des administrateurs territoriaux et des fonctionnaires non-administrateurs détachés sur un emploi supérieur est modifié.
- D'une part, le corps de référence pour le RIFSEEP est le corps des administrateurs de l'Etat, lequel se compose de 4 niveaux , dont l'arrêté du 3 juillet 2026 est venu classer les emplois supérieurs de la FPT.
- D'autre part, la NBI dédiée et la prime de responsabilité ne doivent plus être versées.

cdg60 CENTRE DE GESTION L'expert RH des collectivités territoriales

Plusieurs situations doivent être distinguées :

1° Les montants plafonds de la délibération correspondent aux nouveaux montants plafonds et permettent d'absorber les montants de la NBI et de la prime de responsabilité : seul un arrêté est à prendre pour revaloriser le régime indemnitaire et il faudra délibérer postérieurement, après avis du CST, pour modifier la mention du corps de référence.

2° Les nouveaux montants plafonds ne permettent pas de maintenir le niveau de rémunération antérieur du fonctionnaire avec la NBI et la prime de responsabilité : si le fonctionnaire exerce un emploi classé au niveau 4, il peut conserver le régime indemnitaire antérieur en intégrant le montant de la NBI et de la prime de responsabilité pendant la première année d'application.

3° Les montants plafonds de la délibération sont supérieurs aux nouveaux montants plafonds : nécessité de délibérer, après avis du CST, dans un délai raisonnable pour procéder à la modification et il est permis, dans l'attente, de maintenir le régime indemnitaire actuel et la prime de responsabilité ; en revanche, la NBI doit être supprimée : instruction de la DGCL et de la DGFIP.

Le cas des agents exerçant un emploi fonctionnel dans une commune ou un établissement de moins de 40 000 habitants

- Il importe seulement de vérifier l'application si les nouvelles conditions de classement sont plus favorables que les précédentes en veillant à distinguer selon que l'agent est recruté, à compter du 1er juillet 2026, pour la première fois sur un emploi fonctionnel ou s'il exerce, depuis cette date, un emploi fonctionnel depuis au moins un an.

Classement du fonctionnaire détaché sur un premier emploi fonctionnel administratif de direction	Classement du fonctionnaire détaché sur emploi fonctionnel administratif de direction ayant précédemment occupé un emploi similaire depuis au moins un an
Classement à l'échelon de l'emploi fonctionnel comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont ils bénéficiaient dans le grade avec conservation de l'ancienneté	Classement à un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont il bénéficiait dans l'emploi précédemment occupé avec conservation de l'ancienneté

cdg60 CENTRE DE GESTION L'expert RH des collectivités territoriales



CENTRE DE GESTION DE L'OISE

2 RUE JEAN MONNET
60000 BEAUVAIS
03 44 06 22 60
juridique@cdg60.com

CENTRE DE GESTION
L'expert RH
des collectivités territoriales