

## PLATE-FORME DE PROPOSITIONS DE L'AATF SUR LE DEROULEMENT DE CARRIERE

### ET LE STATUT DES ADMINISTRATEURS TERRITORIAUX

(Validation aux CA du 28 septembre 2016 et du 19 septembre 2018)

Thème :	Comparaison :	Proposition :
---------	---------------	---------------

ENTREE DANS LA CARRIERE		
<p><b>Nombre de places au concours et examen professionnel d'AT</b></p>	<p>Quelques données chiffrées :</p> <p>taux ESD Etat : 4,2 pour 1 000 agents (10 000)</p> <p>taux ESD Territoriale : 3,2 pour 1 000 agents (6 000)</p> <p>taux ESD moyenne fonction publique : 4 pour 1 000 agents</p>	<p><b>Application du principe de parité FPE/FPT :</b></p> <p>La proposition de l'AATF est d'instaurer une mise en cohérence du nombre respectifs de places aux concours et examen de l'INET et concours de l'ENA, en référence au ratio moyen d'ESD dans la fonction publique (4 pour 1 000 agents) ainsi que des volumes respectifs d'agents à encadrer dans la FPE et la FPT.</p> <p>Ainsi, serait mise en place une gestion coordonnée des volumes respectifs des promotions INET-ENA entre le CNFPT et les services de l'Etat compétents.</p>
<p><b>Durée de validité de l'inscription sur liste d'aptitude</b></p>	<p>Des situations problématiques, pour les agents détachés et leurs administrations de détachement, surviennent quand ces agents réussissent un concours ou un examen professionnel, en particulier celui d'administrateur territorial, mais aussi les EAT qui trouvent un poste sur emploi fonctionnel à la sortie de l'INET. Ceux-ci doivent impérativement, dans le délai maximum de 4 ans, mettre un terme à leurs missions afin de prétendre à un détachement comme stagiaire dans leur nouveau cadre d'emplois, en application de la règle d'interdiction du double détachement, ce qui n'est pas sans mettre en difficulté l'agent détaché, du point de vue personnel comme de celui de l'administration qui l'emploie.</p>	<p><b>Élargir les cas de suspension de la durée de validité de l'inscription sur la liste d'aptitude au bénéfice des lauréats de concours en position de détachement</b></p> <p><b>Cette suspension existe déjà pour :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les agents en congé de maternité, congé parental, congé de présence parentale, congé longue durée et congé pour accomplissement du service national de par la loi,</li> <li>- les lauréats exerçant un mandat local, les agents contractuels affectés au remplacement temporaire d'un fonctionnaire ainsi qu'aux volontaires en service civique</li> </ul>

<b>Titularisation</b>		<i>En cours d'arbitrage :</i>  <i>Stagiairisation en cours de scolarité pour les EAT</i> <i>stagiairisation sur emploi fonctionnel, établissement public.</i> <i>Suppression de l'interdiction du double détachement</i> <i>stagiairisation dans le cadre d'emploi + emploi</i> <i>fonctionnel)...</i> <i>création d'un cadre d'emploi inter collectivités voire inter-fonctions</i> <i>publiques</i>
-----------------------	--	---

**DEROULEMENT DE LA CARRIERE**

<p><b>Durée d'avancement d'échelons</b></p> <p><i>Réalisé en 2017</i></p>	<p>A l'heure actuelle la durée unique des échelons de la grille indiciaire des administrateurs civils est égale à la durée minimale des échelons correspondants pour les administrateurs territoriaux. La durée du temps passé dans chacun des échelons des grades du corps des AC correspond à la durée minimale du temps passé dans chacun des échelons des grades du cadre d'emploi des AT. Or les administrateurs civils peuvent en plus bénéficier de réduction d'ancienneté quasi systématique.</p> <p>La situation actuelle en matière de durée de déroulement de carrière est donc totalement inéquitable, et ne respecte en aucun cas le principe de parité.</p>	<p><b>Application du principe de parité FPE/FPT :</b></p> <p>L'AATF demande un alignement de la durée d'avancement des AT sur celle des AC, par la suppression de la durée maximale et la mise en place d'un dispositif de réduction d'ancienneté semblable à celui du corps des AC.</p> <p>Par ailleurs, les accords PPCR prévoient l'application d'une cadence unique d'avancement d'échelon dans les corps et cadres d'emplois.</p> <p>Pour l'AATF, il n'est pas concevable que la mise en œuvre de cette mesure pour les administrateurs civils et territoriaux conduite à la définition d'une durée moyenne dans les échelons supérieure à celle en vigueur actuellement dans les grilles indiciaires des administrateurs civils, car cela conduirait à dégrader la situation de l'ensemble de ces hauts fonctionnaires.</p>
<p><b>Conditions de passage à la hors classe</b></p>	<p>L'accès au grade d'AC hors classe se fait à l'ancienneté (4 ans d'ancienneté, 6<sup>ème</sup> échelon), sans aucune exigence de mobilité (art 11 décret 16 novembre 1999).</p> <p>L'AT doit quant à lui, satisfaire à cette même obligation d'ancienneté, cumulée à une exigence de mobilité fonctionnelle dans une autre structure que celle qui a procédé à son recrutement dans le cadre d'emplois des AT (art 15 décret 30 décembre 1987).</p> <p>Il existe toutefois une obligation de mobilité statutaire pour les AC, mais qui reste d'une portée relative et sans lien avec l'avancement de grade (décret 4 janvier 2008).</p>	<p><b>Application du principe de parité FPE/FPT :</b></p> <p>L'application du principe de parité doit conduire à l'instauration d'une obligation de mobilité statutaire de même nature pour les AC que pour les AT, à l'instar de tous les corps et cadres d'emplois de hauts fonctionnaires.</p>

<p><b>Grille indiciaire</b></p>	<p>Suite aux accord PPCR et en l'absence de révision de la grille indiciaire des AT :</p> <p>Indice 1<sup>er</sup> échelon AT (IB 528) &lt; indice 1<sup>er</sup> échelon attaché principal (IB 504 → IB 593 avec PPCR).</p>	<p><b>Maintien d'un pyramidage indiciaire cohérent au sein de la FPT :</b></p> <p>L'AATF demande une revalorisation de la grille indiciaire AT dans le sens d'un pyramidage cohérent (afin d'éviter l'inversion des indices de début de carrière d'AT et attaché principal).</p>
<p><b>Accès au grade d'Administrateur Général (grade à accès fonctionnel)</b></p> <p><b>Réalisé en 2017</b></p>	<p>Conditions actuelles d'accès au grade de Général, dit à « accès fonctionnel » :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>FPE : AC : décret 2012-205 du 10 février 2012 : avoir occupé pendant 8 ans au cours des 15 dernières années, en position de détachement, un ou plusieurs emplois supérieurs/de direction à forte responsabilité</li> </ul> <p>ou</p> <p>avoir exercé, pendant 10 ans au cours des 15 dernières années, des fonctions supérieures d'un niveau particulièrement élevé de responsabilité.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>FPT : AT : décret 2013-738 du 12 août 2013 : avoir occupé pendant 8 ans des « <i>Emplois des collectivités territoriales créés en application de l'article 6-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (responsabilités d'encadrement, de direction de services, de conseil ou d'expertise, ou de conduite de projet), dotés d'un indice terminal correspondant au moins à l'échelle lettre B</i> » ;</li> </ul> <p>ou</p> <p>avoir occupé pendant 10 ans les emplois suivants de « <i>Directeur général des services des communes de 40 à 80 000 habitants et des établissements publics locaux assimilés</i> » ou de « <i>Directeur général adjoint des services des régions de moins de 2 000 000 d'habitants, des départements de moins de 900000 habitants, des communes de 150 000 à 400 000 habitants et des établissements publics locaux assimilés.</i></p>	<p><b>Application du principe de parité FPE/FPT :</b></p> <p>Pour ce qui concerne le grade à accès fonctionnel (GRAF), le Cabinet du ministre de la Fonction Publique a indiqué en septembre 2015 qu'il travaillait à un aménagement et un déverrouillage de l'accès au GRAF pour la FPE. Si les conditions actuelles d'accès (8 ans dans les emplois fonctionnels de direction ou 10 ans dans le vivier « haute responsabilité ») étaient maintenues, une troisième voie permettant d'accéder à ce GRAF sous le contrôle de l'employeur et de la CAP devrait être instaurée.</p> <p>En vertu du principe de parité, cette mesure devrait rapidement être étendue à la Fonction Publique Territoriale.</p> <p>L'AATF partage l'objectif de faciliter les conditions d'accès au grade de Général, mais restera vigilante sur les modalités d'aménagement qui seront proposées pour la FPE et sur les délais de transposition à la FPT de cette disposition.</p>

## ATTRACTIVITE DU CADRE D'EMPLOI

### Grille indiciaire des emplois fonctionnels

La revalorisation des grilles indiciaires de certains emplois fonctionnels par homologation avec les emplois de direction de l'État (décret n°2009-360 du 31 mars 2009 relatif aux emplois de direction de l'administration territoriale de l'État) permettrait un renforcement de l'attractivité des emplois fonctionnels dans un cadre respectueux du principe de parité inter fonction publique.

### Application du principe de parité FPE/FPT :

La proposition est d'établir une nouvelle grille indiciaire en s'inspirant des échelonnements indiciaires des emplois de direction des administrations territoriales de l'État en classant les emplois fonctionnels des collectivités territoriales en groupes (6 dans cette proposition).

Il conviendrait également de scinder (comme c'était le cas avant l'entrée en vigueur du décret n°94-1157 du 28 décembre 1994) l'emploi de DGA de ville de la strate comprise entre 40 et 150.000 habitants en deux : 40 à 80.000 habitants et 80 à 150.000 habitants. Il est proposé en outre de créer une troisième strate de départements pour un rééquilibrage des strates : plus de 900.000 habitants, de 400.000 à 900.000 habitants, jusqu'à 400.000 habitants pour les emplois de DGA.

Enfin, il est proposé d'utiliser systématiquement l'échelon HEB bis comme un échelon à part entière dans le déroulement de carrière des emplois fonctionnels.

**Cf tableaux en annexe.**

<p><b>NBI des emplois fonctionnels</b></p>	<p>La revalorisation de la NBI de certains emplois fonctionnels, par homologie avec les emplois de direction de l'État (décret n°2009-360 du 31 mars 2009 relatif aux emplois de direction de l'administration territoriale de l'État) permettrait un renforcement de l'attractivité des emplois fonctionnels dans un cadre respectueux du principe de parité inter fonction publique.</p>	<p><b>Application du principe de parité FPE/FPT :</b></p> <p>La proposition est de réviser l'échelonnement de la NBI en s'inspirant des échelonnements indiciaires des emplois de direction des administrations territoriales de l'État, en classant les emplois fonctionnels des collectivités territoriales en groupes (6 dans ma proposition).</p> <p>La NBI des DGS s'échelonnerait de 60 (groupe V) à 120 (groupe I) et celle des DGA de 40 (groupe V) à 100 (groupe I).</p> <p>Cf tableaux en annexe.</p>
<p><b>Statut d'emploi fonctionnel pour les DGS/DGA</b></p>	<p>La proposition est de créer un statut d'emploi fonctionnel pour les DGS-DGA de la FPT, à l'instar des emplois fonctionnels de l'Etat. Ce statut pourrait inclure un volet « prérogatives propres » ainsi qu'un volet « conditions matérielles et financières » d'occupation des emplois. Cette évolution permettrait d'introduire une sécurisation juridique accrue de leurs actes, une égalité de traitement entre titulaires d'emploi de même nature (ex DGS de département, qu'il vienne de l'INET, de l'ENA...), ainsi qu'une majoration indemnitaire (dont peuvent bénéficier certains emplois de l'Etat).</p>	

<p><b>Augmenter la part des nominations sur emploi fonctionnel respectant le processus de droit commun : recours à des personnels statutaires, et non des contractuels</b></p>	<p>Le recrutement direct de personnes extérieures à la fonction publique sur des emplois fonctionnels est actuellement régi par des règles autorisant un régime de dérogation très large (article 47 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 et décret 88-545 du 6 mai 1988).</p> <p>Il suffit que la déclaration de vacance de poste soit faite et que la personne remplisse certaines conditions (diplôme Bac+5 ou exercice de fonctions de catégorie A pendant 5 ans).</p>	<p>Tout en restant attachée au principe de liberté de choix de leurs collaborateurs directs par les élus, l'AATF considère que le nombre, la compétence et la diversité des profils des personnels statutaires de la fonction publique semblent désormais suffisants pour pourvoir les emplois fonctionnels, contrairement à la situation qui prévalaient à l'époque où a été promulguée la loi de 1984.</p> <p>L'AATF veut donc limiter les situations de contractuels recrutés sur emploi fonctionnel de manière dérogatoire en lieu et place de personnels statutaires (notamment administrateurs territoriaux).</p> <p>A cet effet, l'AATF propose de limiter les dérogations aux emplois de Directeur Généraux de Services et DGA listés à l'article 47 selon un plafond maximum, à déterminer en proportion du nombre total d'emplois fonctionnels dans la collectivité ou l'EPCI.</p> <p>En outre, dans les situations où le recours à un contractuel serait possible par dérogation au titre de l'article 47, l'AATF souhaite une formalisation accrue de la procédure de recrutement, avec ouverture du poste et information de l'assemblée délibérante.</p> <p>L'AATF propose également que soient exclus les recrutements par le biais de l'article 47 de fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des attachés et des ingénieurs sur des emplois de DGS et DGA de collectivités pour lesquelles leur recrutement en tant que personnel statutaire est normalement impossible. Ainsi, un fonctionnaire ne pourrait être recruté au titre de l'article 47, à moins d'appartenir à un corps ou cadre d'emploi dont l'indice terminal est égal ou supérieur à la hors échelle B.</p>
--	--	--

<b>Emploi fonctionnel dans les communes surclassées</b>	<p>L'art 2 du Décret n°87-1097 du 30 décembre 1987 por tant statut particulier du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux stipule que « les administrateurs territoriaux exercent leurs fonctions dans les services des régions, des départements, des communes de plus de 40 000 habitants, ainsi que des offices publics de l'habitat de plus de 10 000 logements. Ils peuvent également exercer leurs fonctions dans les établissements publics locaux assimilés à une commune de plus de 40 000 habitants »</p>	<p>L'AATF propose de lancer une réflexion visant à augmenter la liste des collectivités surclassées pouvant accueillir un AT, en intégrant d'autres critères que la population et en surclassant les EPCI comportant une commune surclassée. Cette réflexion abordera également la question du seuil démographique pertinent pour l'emploi des AT sur emploi fonctionnel.</p> <p><b>Cf propositions du rapport de Thierry Gévaudan.</b></p>
<b>Statut d'expert de haut niveau et de directeur de projet</b>	<p>Ces emplois de la FPE sont régis par le décret n°2 008-382 du 21 avril 2008 relatif aux emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet des administrations de l'Etat et de ses établissements publics.</p> <p>Les experts de haut niveau assurent des missions de conseil, d'audit ou de médiation qui requièrent une expérience diversifiée et une grande capacité d'analyse et de proposition. Ils peuvent se voir confier l'analyse d'organisations ou de méthodes de management. Ils peuvent également proposer des mesures d'adaptation et accompagner leur mise en place. Les directeurs de projet sont chargés, quant à eux, d'animer la conduite de projets et de coordonner à cette fin l'action des services intéressés. Ces projets peuvent évoluer pendant la durée d'occupation des fonctions.</p> <p>Le mouvement de réduction du nombre de corps des fonctionnaires de l'État a été renforcé par une politique de rapprochement et de fusion des corps. Ce mouvement de fusion des corps s'est par ailleurs accompagné d'une série de mesures qui devaient faciliter l'évolution des carrières et ouvrir des possibilités de débouchés aux cadres : la rénovation des grilles indiciaires et la création du statut d'expert de haut niveau.</p>	<p><b>Application du principe de parité FPE/FPT :</b></p> <p>L'AATF demande la transposition de ce statut d'expert de haut niveau et de directeur de projet à la FPT.</p> <p>L'objectif est de permettre à certaines collectivités (nature et strate à déterminer) de créer des emplois de type « experts » dotés d'une grille spécifique comprise entre celle du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux et celle des emplois fonctionnels.</p> <p>La constitution des Etablissements Publics Territoriaux (EPT) et des métropoles, ainsi que la fusion des Régions constituent une opportunité pour la création de ces fonctions dans un cadre pertinent pour la FPT dans la mesure où, d'une part, ces chantiers sont extrêmement complexes et, d'autre part, cette mesure pourrait permettre d'accompagner la diminution du nombre d'emplois fonctionnels dans les collectivités fusionnées.</p>
<b>Protection dans le cadre des processus de réorganisation imposés par le législateur</b>	<p>L'AATF s'est pleinement investie afin que soit instauré un dispositif de protection des emplois fonctionnels dans les collectivités fusionnées pour les cas des intercommunalités et des régions fusionnées.</p> <p>Il conviendrait néanmoins que soit officiellement précisée, en ce qui concerne la procédure prévue à l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984, quant aux délais et modalités (entretien préalable, information de l'assemblée, décharge de fonction le 1er jour du 3ème mois suivant), l'échéance d'application : c'est à dire à compter du moment du vote du nouveau tableau des effectifs.</p>	

<p><b>Fin du détachement sur emploi fonctionnel selon l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984</b></p>	<p>L'article 97 prévoit une disposition particulière pour la fin de détachement des fonctionnaires occupant un emploi fonctionnel selon l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En principe, le fonctionnaire dont l'emploi a été supprimé est maintenu en surnombre pendant une période d'un an au terme de laquelle il est pris en charge par le centre de gestion territorialement compétent ou le CNFPT s'il relève d'un des cadres d'emplois de catégorie A visés à l'article 45.</li> <li>• Le fonctionnaire déchargé de fonctions en application de l'article 53 peut demander à être pris en charge avant le terme du délai d'un an et il est alors fait droit à sa demande le premier jour du 3ème mois suivant sa demande.</li> </ul> <p>L'article 82 de la loi déontologie vient modifier cet article 97 : auparavant, cette prise en charge s'effectuait à 100% sans dégressivité. L'article 82 organise désormais une dégressivité :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le fonctionnaire concerné reçoit la rémunération correspondant à l'indice détenu dans son grade à hauteur de 100% les 2 premières années de prise en charge.</li> <li>• Cette rémunération est ensuite réduite de 5% chaque année jusqu'à atteindre 50% de la rémunération initiale la 12ème et les années suivantes.</li> </ul>	<p>L'AATF souhaite une modification législative rétablissant la situation qui prévalait avant le vote de la loi Déontologie : prise en charge à 100% sans dégressivité.</p>
<p><b>Mobilités inter fonctions publiques,</b></p> <p><b>accès aux corps et emplois relevant de la décision du gouvernement</b></p>	<p><b>Application du principe de parité FPE/FPT :</b></p> <p>L'AATF souhaite que la place des AT soit pleinement prise en compte dans le cadre de la stratégie pluri annuelle de l'Etat en matière de modernisation des politiques de ressources humaines et de diversification des parcours des hauts fonctionnaires, dans le sens d'une réciprocité accrue dans le cadres des mobilités entre FPE et FPT. L'objectif quantitatif de diversification des recrutements est un mécanisme déjà connu. Il pourrait être repris au bénéfice des administrateurs territoriaux. Très concrètement, chaque ministère pourrait avoir pour objectif de recruter dans une autre fonction publique un pourcentage de ses emplois fonctionnels, notamment pour les postes d'encadrement supérieur (<b>proposition du rapport de Laurent Roturier</b>).</p> <p>Concernant la question d'une plus large ouverture des emplois de direction de l'Etat (directeur, chef de service et sous-directeur d'administration centrale) aux administrateurs territoriaux, l'AATF a rappelé au cours de ses rdv ministériels que les collectivités territoriales avaient de longue date été très accueillantes pour les hauts fonctionnaires de l'Etat sur des emplois fonctionnels, sans que ces derniers aient toujours pu faire valoir des expériences antérieures en collectivité. Aussi, l'AATF ne peut considérer qu'une expérience</p>	

	<p>avérée dans les services de l'Etat soit considérée comme un pré requis obligatoire pour que les administrateurs territoriaux puissent prétendre à ce type d'emplois.</p> <p>La diversification des parcours professionnels et la possibilité pour des cadres supérieurs et dirigeants territoriaux d'occuper des postes dans la haute administration d'Etat constituent une revendication fondamentale de l'association, indissociable de sa volonté de faire valoir le principe de parité entre fonctions publiques dans toutes les sphères d'exercice de responsabilité des hauts fonctionnaires.</p>
<p><b>Observatoire de la gestion publique locale</b></p>	<p><b>Application du principe de parité FPE/FPT :</b></p> <p>L'AAT est très attachée à la mise en place rapide de l'observatoire de la gestion publique locale. Ce nouvel observatoire, qui prendra le relais de l'observatoire des finances publiques, sera chargé d'établir, de collecter, d'analyser et de mettre à jour les données et les statistiques portant sur la gestion des collectivités territoriales et de diffuser ces travaux, afin de favoriser le développement des bonnes pratiques. Il pourra également identifier les pratiques innovantes (design des politiques publiques, communautés apprenantes...).</p> <p>Présidé par le Président du Comité des Finances Locales (CFL), cet organisme doit permettre aux élus locaux et aux fonctionnaires territoriaux de disposer de données objectives sur l'action publique locale sur le champs de toutes ses politiques publiques (finances mais aussi RH, urbanisme, solidarité, etc.). Cette structure d'expertise indépendante des administrations centrales, placée sous l'autorité des élus locaux devra faire toute leur place aux professionnels territoriaux.</p> <p>L'AAT, à l'origine de cette proposition retenue par le législateur dans le cadre de la loi NOTRe, est candidate aux côtés des autres associations professionnelles territoriales, pour travailler à sa préfiguration. Ce projet fondamental, garant d'un dialogue équilibré entre Etat et Territoires, ne doit pas être dévoyé. Ainsi, l'observatoire ne saurait être un nouveau service de l'Etat placé sous son autorité.</p> <p>L'AAT revendique en outre la parité FPE/FPT dans la composition des équipes techniques préfigurant puis faisant fonctionner cet observatoire. Dans un communiqué commun de l'Entente des territoriaux, ont été réclamés une autonomie de cet observatoire vis-à-vis des services centraux de l'Etat et un rattachement direct au Président du CFL. L'Entente entend jouer pleinement son rôle dans la composition du comité scientifique et technique qui assistera le comité d'orientation politique composé d'élus locaux. Elle est également favorable à la création d'une équipe technique qui devra dialoguer au quotidien avec les directions de l'Etat et mettra en œuvre les commandes des élus et du Président du CFL.</p> <p>Cette équipe devra être strictement paritaire, c'est-à-dire composée à égalité de fonctionnaires territoriaux et de fonctionnaires d'Etat, comme le précise l'article 113 de la loi NOTRe et dans la recherche d'une mixité féconde des profils professionnels</p>

## **ANNEXE :**

### **Proposition de cotation des emplois de direction de la FPT :**

#### **Groupe I**

DGS de la Région Ile-de-France

DGS des villes de plus de 400.000 habitants (ainsi que les intercommunalités et établissements assimilés).

DGS des départements de plus de 900.000 habitants

DGS des régions de plus de 2.000.000 habitants

DGA de la Région Ile-de-France

#### **Groupe II**

DGS des villes de 150.000 à 400.000 habitants (ainsi que les intercommunalités et établissements assimilés)

DGS des départements de 400 000 à 900.000 habitants

DGS des régions jusqu'à 2.000.000 habitants

DGA des villes de plus de 400.000 habitants (ainsi que les intercommunalités et établissements assimilés).

DGA des départements de plus de 900.000 habitants

DGA des régions de plus de 2.000.000 habitants

**Groupe III**

DGS des villes de 80.000 à 150.000 habitants (ainsi que les intercommunalités et établissements assimilés)

DGA des villes de 150.000 à 400.000 habitants (ainsi que les intercommunalités et établissements assimilés)

DGS des départements jusqu'à 400 000 habitants

DGA des départements de 400.000 à 900.000 habitants

DGA des régions jusqu'à 2.000.000 habitants

**Groupe IV**

DGS des villes de 40.000 à 80.000 habitants (ainsi que les intercommunalités et établissements assimilés)

DGA des villes de 80.000 à 150.000 habitants (ainsi que les intercommunalités et établissements assimilés)

DGA des départements jusqu'à 400.000 habitants

**Groupe V**

DGA des villes de 40.000 à 80.000 habitants (ainsi que les intercommunalités et établissements assimilés)

**Proposition de nouvelle grille indiciaire des emplois fonctionnels des collectivités en fonction de cette nouvelle cotation :**

*Echelonnement indiciaire des emplois fonctionnels des collectivités territoriales*

Emplois fonctionnels des collectivités territoriales	Échelons (indice brut)								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Groupe I	HEB	HEBbis	HEC	HED	HEE				
Groupe II	HEA	HEB	HEBbis	HEC	HED				
Groupe III	966	1015	HEA	HEB	HEBbis	HEC			
Groupe IV	901	966	1015	HEA	HEB	HEBbis			
Groupe V	801	852	901	966	1015	HEA	HEB		

Les durées passées dans chaque échelon pourraient être allongées de 3 à 9 mois pour compenser partiellement la suppression d'un ou plusieurs échelons (notamment pour certains emplois du groupe II et tous les emplois des groupes III à VI). L'idée reste néanmoins que les durées nécessaires pour passer à l'échelon supérieur soient comparables voire identiques aux durées des emplois de direction des administrations territoriales de l'Etat.

**Proposition de nouvel échelonnement de la NBI (proposition) des emplois fonctionnels des collectivités territoriales en fonction de cette nouvelle cotation :**

*NBI des directeurs généraux adjoints des services*

Emplois fonctionnels des collectivités territoriales	NBI (points)
Groupe I	100
Groupe II	80
Groupe III	70
Groupe IV	60
Groupe V	40

*NBI des directeurs généraux des services*

Emplois fonctionnels des collectivités territoriales	NBI (points)
Groupe I	120
Groupe II	100
Groupe III	80
Groupe IV	70
Groupe V	60