

Réf. : CDG-INFO2022-11/CDE

Personnes à contacter : Christine DEUDON et Sylvie TURPAIN

☎ : 03.59.56.88.48/58

Date : le 25 janvier 2022

LES EMPLOIS D'EXPERT·E DE HAUT NIVEAU ET DE DIRECTEUR·TRICE DE PROJET
DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES ET DE LEURS ÉTABLISSEMENTS PUBLICS

REFERENCES JURIDIQUES

- Code général de la fonction publique (CGFP), partie législative applicable à compter du 1^{er} mars 2022 -> abrogation notamment des lois n° 83-634 du 13/07/1983 et n° 84-53 du 26/01/1984 (JO du 05/12/2021)
- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment l'article 6-1,
- Décret n° 2022-49 du 21 janvier 2022 portant échelonnement indiciaire des experts de haut niveau et des directeurs de projet des collectivités territoriales et de leurs établissements publics (JO du 23/01/2022),
- Décret n° 2022-48 du 21 janvier 2022 relatif aux emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet des collectivités territoriales et de leurs établissements publics (JO du 23/01/2022).

L'article 6-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (Articles L. 313-1 et L. 412-5 du CGFP à compter du 01/03/2022) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale permet la création d'emplois comportant des responsabilités d'encadrement, de direction de services, de conseil ou d'expertise, ou de conduite de projet, dans chaque collectivité territoriale et établissement public, en fonction de leur importance démographique.

Le décret n° 2022-48 du 21/01/2022 fixe les dispositions relatives aux emplois d'expert·e de haut niveau et de directeur·trice de projet pouvant être créés dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics. Il définit les emplois concernés, prévoit les modalités de sélection des candidat·es à ces emplois et les conditions d'emploi.

Le décret n° 2022-49 du 21/01/2022 prévoit quant à lui l'échelonnement indiciaire applicable à ces emplois.

Les emplois d'expert·e de haut niveau et de directeur·trice de projet ne peuvent être créés que dans les communes de plus de 40 000 habitant·es, les départements, régions et établissements publics assimilés (décret n° 2000-954 du 22/09/2000 relatif aux règles d'assimilation des établissements publics locaux aux collectivités territoriales pour la création de certains grades de fonctionnaires territoriaux).

Ces dispositions sont applicables à compter du 24 janvier 2022.

Ce fascicule présente les nouvelles dispositions relatives aux emplois d'expert de haut niveau et de directeur·trice de projet des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

Vous y trouverez ainsi :

- les dispositions générales (le seuil de création de ces emplois, la durée de carrière et l'échelonnement indiciaire, ...),
- les missions,
- les conditions de recrutement,
- les conditions d'emploi : le détachement, le classement à la nomination, l'entretien professionnel et le régime indemnitaire.

SOMMAIRE

1 - LA CREATION DES EMPLOIS D'EXPERT·E DE HAUT NIVEAU ET DE DIRECTEUR·TRICE DE PROJET	PAGE 4
1.1 - LES MISSIONS DES EMPLOIS D'EXPERT·E DE HAUT NIVEAU ET DE DIRECTEUR·TRICE DE PROJET	PAGE 4
1.2 - LE NOMBRE MAXIMAL D'EMPLOIS D'EXPERT·E DE HAUT NIVEAU ET DE DIRECTEUR·TRICE DE PROJET PAR STRATE DEMOGRAPHIQUE	PAGE 4
1.3 - LE NOMBRE D'ECHELONS DES EMPLOIS D'EXPERT·E DE HAUT NIVEAU ET DE DIRECTEUR·TRICE DE PROJET	PAGE 5
1.4 - LA DUREE DE CARRIERE APPLICABLE AUX EMPLOIS D'EXPERT·E DE HAUT NIVEAU ET DE DIRECTEUR·TRICE DE PROJET	PAGE 5
1.5 - L'ECHELONNEMENT INDICIAIRE APPLICABLE AUX EMPLOIS D'EXPERT·E DE HAUT NIVEAU ET DE DIRECTEUR·TRICE DE PROJET	PAGE 6
2 - LES MODALITES DE SELECTION	PAGE 6
2.1 - LA PUBLICATION DE L'AVIS DE VACANCE OU DE CREATION D'EMPLOI (OFFRE D'EMPLOI) ET LE DELAI POUR LE DEPOT DES CANDIDATURES	PAGE 6
2.2 - LES PHASES DE RECEPTION ET DE RECEVABILITE DES CANDIDATURES	PAGE 7
2.3 - L'EXAMEN DES CANDIDATURES	PAGE 7
2.4 - LES ENTRETIENS DE RECRUTEMENT	PAGE 7
2.5 - LE DOCUMENT RECAPITULANT LES APPRECIATIONS PORTEES SUR CHAQUE CANDIDAT·E	PAGE 7
2.6 - LA NOTIFICATION AUX CANDIDAT·ES NON RETENU·ES	PAGE 7
3 - LES CONDITIONS D'EMPLOI	PAGE 8
3.1 - LE DETACHEMENT	PAGE 8
3.2 - LE CLASSEMENT A LA NOMINATION	PAGE 8
3.3 - L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL	PAGE 8
3.4 - LE REGIME INDEMNITAIRE	PAGE 9

1 - LA CREATION DES EMPLOIS D'EXPERT·E DE HAUT NIVEAU ET DE DIRECTEUR·TRICE DE PROJET

Des emplois d'expert·e de haut niveau et de directeur·trice de projet peuvent être créés, dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics conformément aux dispositions réglementaires prévues par le décret n° 2022-48 du 21/01/2022.

⇒ Article 1^{er} du décret n° 2022-48 du 21/01/2022.

La décision de l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement public créant un emploi d'expert·e de haut niveau et de directeur·trice de projet précise la nature de celui-ci et la durée des fonctions.

⇒ Article 6-1 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.

⇒ Articles L. 313-1 et L. 412-5 du CGFP à compter du 01/03/2022.

1.1 - LES MISSIONS DES EMPLOIS D'EXPERT·E DE HAUT NIVEAU ET DE DIRECTEUR·TRICE DE PROJET

Les expert·es de haut niveau et les directeur·trices de projet peuvent être chargé·e s d'animer la conduite de projets et de coordonner à cette fin l'action des services intéressés ou d'assurer des missions de conseil, d'audit ou de médiation qui requièrent une expérience diversifiée et une grande capacité d'analyse et de proposition. Les missions confiées peuvent évoluer pendant la durée d'occupation des fonctions.

⇒ Article 2 du décret n° 2022-48 du 21/01/2022.

Les expert·es de haut niveau et les directeur·trices de projet sont placée·es auprès de l'autorité territoriale ou, sur sa décision, auprès du directeur·trice général·e des services (DGS) ou d'un directeur général adjoint (DGA) de la collectivité ou de l'établissement public assimilé.

⇒ Article 3 du décret n° 2022-48 du 21/01/2022.

1.2 - LE NOMBRE MAXIMAL D'EMPLOIS D'EXPERT·E DE HAUT NIVEAU ET DE DIRECTEUR·TRICE DE PROJET PAR STRATE DEMOGRAPHIQUE

Le décret n° 2022-48 du 21/01/2022 fixe le nombre maximal d'emplois de cette nature que chaque collectivité territoriale ou établissement public peut créer, en fonction de son importance démographique, conformément à l'article 6-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (Articles L. 313-1 et L. 412-5 du CGFP à compter du 01/03/2022).

⇒ Article 6-1 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.

⇒ Articles L. 313-1 et L. 412-5 du CGFP à compter du 01/03/2022.

⇒ Articles 4 et 6 du décret n° 2022-48 du 21/01/2022.

Les emplois fonctionnels d'expert·e de haut niveau et de directeur·trice de projet ne peuvent être créés que dans les communes de plus de 40 000 habitant·es, les départements, les régions et les établissements publics assimilés (décret n° 2000-954 du 22/09/2000 relatif aux règles d'assimilation des établissements publics locaux aux collectivités territoriales pour la création de certains grades de fonctionnaires territoriaux).

Ce seuil est celui à partir duquel l'emploi fonctionnel de directeur·trice général·e des services (DGS) ne peut être occupé que par un·e fonctionnaire « A+ ». Contrairement aux emplois homologues à l'Etat, ces emplois ne peuvent être ouverts aux agent·es contractuel·les en raison de la rédaction de l'article 6-1 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 (Articles L. 313-1 et L. 412-5 du CGFP à compter du 01/03/2022).

Les emplois d'expert·e de haut niveau et de directeur·trice de projet sont classés en trois groupes : I, II et III, selon la strate de la collectivité ou de l'établissement public :

- Groupe I : Emplois des communes de plus de 400 000 habitant·es, des départements de plus de 900 000 habitants, des régions de plus de 2 000 000 d'habitant·es et des établissements publics assimilés dans les conditions prévues par le décret n° 2000-954 du 22/09/2000 relatif aux règles d'assimilation des établissements publics locaux aux collectivités territoriales pour la création de certains grades de fonctionnaires territoriaux,
- Groupe II : Emplois des communes de 150 000 à 400 000 habitant·es, des départements de moins de 900 000 habitant·es, des régions de moins de 2 000 000 d'habitant·es et des

établissements publics assimilés dans les conditions prévues par le décret n° 2000-954 du 22/09/2000 relatif aux règles d'assimilation des établissements publics locaux aux collectivités territoriales pour la création de certains grades de fonctionnaires territoriaux,

- Groupe III : Emplois des communes de 40 000 à 150 000 habitant·es et des établissements publics assimilés dans les conditions prévues par le décret n° 2000-954 du 22/09/2000 relatif aux règles d'assimilation des établissements publics locaux aux collectivités territoriales pour la création de certains grades de fonctionnaires territoriaux.

⇒ Article 4 du décret n° 2022-48 du 21/01/2022.

Le nombre maximum d'emplois d'expert·e de haut niveau et de directeur de projet est fixé à :

- **deux** emplois d'expert·e de haut niveau ou de directeur·trice de projet pour les collectivités ou établissements publics relevant des groupes II et III (*Emplois des communes de 40 000 à 400 000 habitant·es, des départements de moins de 900 000 habitant·es, des régions de moins de 2 000 000 d'habitant·es et des établissements publics assimilés*).
- **trois** emplois d'expert·e de haut niveau ou de directeur·trice de projet pour les collectivités ou établissements publics relevant du groupe I (*Emplois des communes de plus de 400 000 habitant·es, des départements de plus de 900 000 habitants, des régions de plus de 2 000 000 d'habitant·es et des établissements publics assimilés*).

⇒ Article 6 du décret n° 2022-48 du 21/01/2022.

1.3 - LE NOMBRE D'ECHELONS DES EMPLOIS D'EXPERT·E DE HAUT NIVEAU ET DE DIRECTEUR·TRICE DE PROJET

Les emplois d'expert·e de haut niveau et de directeur·trice de projet comprennent 8 échelons.

⇒ Article 5 du décret n° 2022-48 du 21/01/2022.

1.4 - LA DUREE DE CARRIERE APPLICABLE AUX EMPLOIS D'EXPERT·E DE HAUT NIVEAU ET DE DIRECTEUR·TRICE DE PROJET

La durée du temps passé dans chacun des échelons est fixée ainsi qu'il suit :

Emplois et échelons	Durée
Emplois d'expert·e de haut niveau et de directeur·trice de projet	
8 ^{ème} échelon (<i>accessible uniquement aux expert·es de haut niveau et aux directeur·trices de projet nommé·es dans un emploi du groupe I ^(*)</i>)	-
7 ^{ème} échelon (<i>accessible uniquement aux expert·es de haut niveau et aux directeur·trices de projet nommé·es dans un emploi des groupes I et II ^(*)</i>)	3 ans
6 ^{ème} échelon	3 ans
5 ^{ème} échelon	2 ans
4 ^{ème} échelon	2 ans
3 ^{ème} échelon	2 ans
2 ^{ème} échelon	2 ans
1 ^{er} échelon	1 an 6 mois
Durée de carrière	15 ans 6 mois

(*) Les emplois d'expert·e de haut niveau et de directeur·trice de projet sont classés en trois groupes : I, II et III, selon la strate de la collectivité ou de l'établissement public :

- Groupe I : Emplois des communes de plus de 400 000 habitant·es, des départements de plus de 900 000 habitants, des régions de plus de 2 000 000 d'habitant·es et des établissements publics assimilés,
- Groupe II : Emplois des communes de 150 000 à 400 000 habitant·es, des départements de moins de 900 000 habitant·es, des régions de moins de 2 000 000 d'habitant·es et des établissements publics assimilés,
- Groupe III : Emplois des communes de 40 000 à 150 000 habitant·es et des établissements publics assimilés.

⇒ Article 5 du décret n° 2022-48 du 21/01/2022.

1.5 - L'ECHELONNEMENT INDICIAIRE APPLICABLE AUX EMPLOIS D'EXPERT·E DE HAUT NIVEAU ET DE DIRECTEUR·TRICE DE PROJET

L'échelonnement indiciaire applicable aux emplois d'expert·e de haut niveau et de directeur·trice de projet est fixé par le décret n° 2022-49 du 21/01/2022.

Emplois d'expert·e de haut niveau et de directeur·trice de projet	Indices Bruts
8 ^{ème} échelon (accessible uniquement aux expert·es de haut niveau et aux directeur·trices de projet nommé·es dans un emploi du groupe I ^(*))	HEC
7 ^{ème} échelon (accessible uniquement aux expert·es de haut niveau et aux directeur·trices de projet nommé·es dans un emploi des groupes I et II ^(*))	HEB
6 ^{ème} échelon	HEA
5 ^{ème} échelon	1027
4 ^{ème} échelon	994
3 ^{ème} échelon	941
2 ^{ème} échelon	894
1 ^{er} échelon	845

(*) Les emplois d'expert·e de haut niveau et de directeur·trice de projet sont classés en trois groupes : I, II et III, selon la strate de la collectivité ou de l'établissement public :

- Groupe I : Emplois des communes de plus de 400 000 habitant·es, des départements de plus de 900 000 habitants, des régions de plus de 2 000 000 d'habitant·es et des établissements publics assimilés,
- Groupe II : Emplois des communes de 150 000 à 400 000 habitant·es, des départements de moins de 900 000 habitant·es, des régions de moins de 2 000 000 d'habitant·es et des établissements publics assimilés,
- Groupe III : Emplois des communes de 40 000 à 150 000 habitant·es et des établissements publics assimilés.

⇒ Article du décret n° 2022-49 du 21/01/2022.

2 - LES MODALITES DE SELECTION

2.1 - LA PUBLICATION DE L'AVIS DE VACANCE OU DE CREATION D'EMPLOI (OFFRE D'EMPLOI) ET LE DELAI POUR LE DEPOSIT DES CANDIDATURES

La création ou la vacance d'un emploi d'expert·e de haut niveau ou de directeur·trice de projet fait l'objet sans délai d'un avis publié sur l'espace numérique commun aux trois versants de la fonction publique dans les conditions prévues par le décret n° 2018-1351 du 28/12/2018, ainsi que sur tout autre support approprié.

L'avis de vacance ou de création est accompagné d'une offre d'emploi qui décrit :

- les fonctions correspondantes,
- les compétences recherchées,
- ainsi que, le cas échéant, la nature et le niveau des expériences professionnelles attendus.

Cette offre d'emploi précise l'autorité dont relève l'emploi à pourvoir ainsi que les conditions d'exercice de cet emploi, notamment la localisation, la durée d'occupation, les éventuelles modalités de reconduction et les éléments de rémunération.

Elle mentionne les modalités de la procédure de recrutement.

Dans un délai de trente jours à compter de la publication de l'offre d'emploi, les candidatures sont transmises à l'autorité de recrutement. En cas d'urgence manifeste, ce délai peut être ramené à quinze jours.

⇒ Article 7 du décret n° 2022-48 du 21/01/2022.

➤ Les conditions requises

Les fonctionnaires appartenant à un corps ou à un cadre d'emplois relevant de la catégorie A et dont l'indice terminal brut est au moins égal à la hors-échelle B (dans la fonction publique territoriale, cadre d'emplois des attachés territoriaux et des ingénieurs en chef territoriaux) peuvent être nommé·es dans l'un des emplois d'expert·e de haut niveau ou de directeur·trice de projet.

La condition d'ancienneté pour être nommé·e à ces emplois est de 6 années d'activités professionnelles diversifiées les qualifiant particulièrement pour l'exercice de fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise.

⇒ Article 8 du décret n° 2022-48 du 21/01/2022.

2.2 - LES PHASES DE RECEPTION ET DE RECEVABILITE DES CANDIDATURES

L'autorité de recrutement accuse réception de chaque candidature et en vérifie la recevabilité au regard des dispositions législatives et réglementaires régissant l'accès à l'emploi à pourvoir et son occupation (conditions générales de recrutement).

Elle peut, le cas échéant, écarter toute candidature qui, de manière manifeste, ne correspond pas au profil recherché pour l'emploi à pourvoir, tel que défini par l'offre d'emploi, au regard notamment des qualifications, des compétences attendues et de l'expérience professionnelle acquise.

⇒ Article 9 du décret n° 2022-48 du 21/01/2022.

2.3 - L'EXAMEN DES CANDIDATURES

Lors de l'examen préalable, chaque candidature est appréciée, dans le respect du principe d'égal accès aux emplois publics, au regard des qualifications, des compétences, des aptitudes, de l'expérience professionnelle du candidat et de sa capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi à pourvoir.

Cet examen peut s'appuyer sur une évaluation du comportement du ou de la candidat·e notamment réalisée dans le cadre de mises en situation professionnelle.

⇒ Article 10 du décret n° 2022-48 du 21/01/2022.

2.4 - LES ENTRETIENS DE RECRUTEMENT

Le ou les candidat·es présélectionné·es sont convoqué·es à un ou plusieurs entretiens de recrutement conduits par au moins deux personnes représentant l'autorité territoriale, ensemble ou séparément.

L'avis d'une ou plusieurs autres personnes peut en outre être sollicité.

⇒ Article 11 du décret n° 2022-48 du 21/01/2022.

2.5 - LE DOCUMENT RECAPITULANT LES APPRECIATIONS PORTEES SUR CHAQUE CANDIDAT·E

A l'issue du ou des entretiens de recrutement, un document précisant les appréciations portées sur chaque candidat·e présélectionné·e au regard de ses compétences, aptitudes, qualifications et expérience professionnelles, potentiel et capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi permanent à pourvoir est établi par la ou les personnes ayant conduit le ou les entretiens.

Ce document est transmis à l'autorité territoriale.

⇒ Article 12 du décret n° 2022-48 du 21/01/2022.

2.6 - LA NOTIFICATION AUX CANDIDAT·ES NON RETENU·ES

L'autorité territoriale décide de la suite donnée à la procédure de recrutement.

Elle informe, par tout moyen approprié (courrier, courriel ou remise en main propre) les candidat·es non retenu·es de la décision de rejet de leur candidature.

⇒ Article 13 du décret n° 2022-48 du 21/01/2022.



La procédure de sélection n'est pas applicable en cas de reconduction dans les fonctions.

⇒ Article 14 du décret n° 2022-48 du 21/01/2022.

3 - LES CONDITIONS D'EMPLOI

3.1 - LE DETACHEMENT

Les fonctionnaires nommé·es dans l'un des emplois d'expert·e de haut niveau et de directeur·trice de projet sont placé·es en position de détachement pour une durée maximale de trois ans.

Cette nomination est renouvelable dans la limite d'une durée totale d'occupation d'un même emploi de six ans. Trois mois au moins avant le terme de son détachement, l'agent·e peut demander à être reconduit dans ses fonctions.

Au moins deux mois avant ce terme, l'autorité territoriale lui notifie la décision.

Les agent·es nommé·es dans l'un de ces emplois peuvent se voir retirer leur emploi dans l'intérêt du service. Cette décision de retrait d'emploi est motivée. Elle doit être précédée d'un entretien conduit par l'autorité dont relève l'emploi. Le retrait de l'emploi conduit à la fin du détachement.

⇒ Articles 15 à 17 du décret n° 2022-48 du 21/01/2022.

3.2 - LE CLASSEMENT A LA NOMINATION

Les fonctionnaires nommé·es dans l'un des emplois d'expert·e de haut niveau et de directeur·trice de projet sont classé·es à l'échelon comportant un indice brut immédiatement supérieur à celui détenu dans le grade d'origine ou à l'échelon comportant un indice brut égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui détenu dans l'emploi qu'ils·elles occupaient au cours de l'année précédant leur nomination.

Ils·elles conservent, dans la limite de la durée des services exigée pour l'accès à l'échelon supérieur de leur nouvel emploi, l'ancienneté d'échelon acquise dans leur précédent grade ou emploi, lorsque cette nomination ne leur procure pas un avantage supérieur à celui qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans leur ancien grade ou emploi.

Ceux·ou celles qui sont nommé·es alors qu'ils·elles ont atteint l'échelon le plus élevé de leur grade d'origine ou emploi conservent leur ancienneté d'échelon lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination est inférieure à celle qui aurait résulté d'une élévation audit échelon.

Toutefois, ceux ou celles qui ont atteint ou atteignent dans leur grade d'origine un échelon doté d'un indice supérieur à celui du groupe de l'emploi dans lequel ils·elles sont nommé·es conservent, à titre personnel, l'indice détenu dans leur grade, tant qu'ils·elles y ont intérêt.

Ceux ou celles qui, après avoir occupé l'un des emplois d'expert·e de haut niveau et de directeur·trice de projet, sont nommé·es dans un autre emploi d'expert·e de haut niveau et de directeur·trice de projet conservent, à titre personnel, l'indice détenu dans leur précédent emploi, s'ils·elles y ont intérêt.

Il en est de même s'ils·elles sont nommé·es dans un emploi fonctionnel relevant de l'article 53 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 (article L. 412-6 du CGFP à compter du 01/03/2022).

⇒ Article 18 du décret n° 2022-48 du 21/01/2022.

3.3 - L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

La valeur professionnelle des fonctionnaires occupant l'un des emplois d'expert·e de haut niveau et de directeur·trice de projet est appréciée dans les conditions prévues par le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux.

⇒ Pour toute information complémentaire relative à l'entretien professionnel, cf. CDG-INFO2015-1 : http://www.cdg59.fr/fileadmin/services/documentation_carrieres/cdg-info/annee_2015/cdg-info2015-1.pdf

⇒ Article 19 du décret n° 2022-48 du 21/01/2022.

3.4 - LE REGIME INDEMNITAIRE

Les fonctionnaires titulaires de l'un des emplois d'expert-e de haut niveau et de directeur·trice de projet peuvent bénéficier du régime indemnitaire fixé pour leur grade d'origine.

⇒ Pour toute information complémentaire relative au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), cf. CDG-INFO2016-1 : http://www.cdg59.fr/fileadmin/services/documentation_carrieres/cdg-info/annee_2016/cdg-info2016-1.pdf

⇒ Article 20 du décret n° 2022-48 du 21/01/2022.



Le Cdg59 autorise la réutilisation de ses informations et documents dans les libertés et les conditions prévues par la licence (picot de la licence) sous réserve d'apposer la mention :
« Source : Cdg59, titre et lien du document ou de l'information et date de sa dernière mise à jour »