

Les emplois de direction

Les emplois d'expert de haut niveau et directeur de projet

REFERENCES JURIDIQUES

- [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
- [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

LA CRÉATION DES EMPLOIS

1. Les employeurs

- Toutes les catégories de collectivités territoriales et leurs établissements publics sont habilités à créer des emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet.
- Toutefois, seules les collectivités territoriales et leurs établissements publics relevant des strates démographiques supérieures à 40.000 habitants sont habilitées à procéder à créer ces emplois.

→ Articles [1](#) et [4](#) du décret n°2022-48 du 21 janvier 2022

2. Les agents

Seuls 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 peuvent être nommés dans les emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet. Les contractuels de droit public ou droit privé ne peuvent occuper ces emplois !

Cela concerne les cadres d'emplois et grades suivants :

- Administrateur territorial (administrateur hors classe, administrateur général)
- Ingénieur en chef (ingénieur en chef hors classe et ingénieur général)
- Médecin (grade de médecin hors classe)
- Conception et direction des sapeurs-pompiers professionnels (contrôleur général des sapeurs-pompiers professionnels)

3. Le classement des emplois

Les emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet sont classés en 3 groupes :

Groupes	Strate démographique
	Communes de + de 400.000 habitants
1	Etablissements publics de + de 400.000 habitants
	Départements de + de 900.000 habitants
	Régions de + de 2.000.000 habitants
	Communes de 150.000 à 400.000 habitants
2	Etablissements publics de 150.000 à 400.000 habitants
	Départements de - de 900.000 habitants
	Régions de - de 2.000.000 habitants
3	Communes de 40.000 à 150.000 habitants
	Etablissements publics de 40.000 à 150.000 habitants

→ [Article 4 du décret n°2022-48 du 21 janvier 2022](#)

4. L'effectif maximum

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

Nombre d'emplois ¹	Strate démographique
2	Communes de 40.000 à 150.000 habitants
	Etablissements publics de 40.000 à 150.000 habitants
3	Communes de + de 150.000 habitants
	Etablissements publics de + de 150.000 habitants
	Départements
	Régions

¹ experts de haut niveau et directeurs de projet cumulés

→ [Article 6 du décret n°2022-48 du 21 janvier 2022](#)

LA PROCÉDURE DE RECRUTEMENT

Elle se déroule en 6 étapes :

1. La publication de l'offre d'emploi

La création ou la vacance d'un emploi d'expert de haut niveau ou de directeur de projet fait l'objet d'une publicité :

- Sur l'espace numérique commun aux 3 fonctions publiques dénommé « Choisir le service public ».
- « Sur tout autre support approprié ». Pour la fonction publique territoriale, la création ou vacance d'emploi sera également publiée sur le site emploi-territorial.fr.

Cette publication s'accompagne obligatoirement d'une offre d'emploi. Celle -ci précise les éléments suivants :

- Les fonctions exercées,
- Les compétences recherchées
- La nature et le niveau des expériences professionnelles attendus (ce point est optionnel !)
- L'autorité dont relève l'emploi à pourvoir
- Les conditions d'exercice de cet emploi, notamment la localisation, la durée d'occupation, les éventuelles modalités de reconduction et les éléments de rémunération.
- Les modalités de la procédure de recrutement.

→ [Article 7 du décret n°2022-48 du 21 janvier 2022](#)

2. Le délai de publicité

- Il est de 30 jours
- Il est de 15 jours en cas d'urgence justifiée dans l'offre d'emploi

→ [Article 7 du décret n°2022-48 du 21 janvier 2022](#)

→ [Article 4 du décret n°2018-1351 du 28 décembre 2018](#)

3. La réception des candidatures

Les candidatures doivent être transmises dans le délai de 30 jours (15 en cas d'urgence), à l'autorité de recrutement (soit l'autorité territoriale, soit une personne désignée dans l'offre d'emploi).

L'autorité de recrutement accuse réception de chaque candidature. Cela implique d'adresser un courriel ou un courrier portant accusé de réception.

→ [Articles 7 et 8 du décret n°2022-48 du 21 janvier 2022](#)

4. L'examen des candidatures

L'autorité de recrutement vérifie :

- La recevabilité des candidatures. L'agent doit posséder le statut adéquat → [cf. point 2 : Les agents](#)
- Le profil de chaque candidat au regard :
 - Des règles d'égal accès aux emplois publics (pas de discrimination fondée sur opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur âge, de leur patronyme, de leur situation de famille ou de grossesse, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race → [Article L.131-1 du Code général de la fonction publique](#)),
 - 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. Sur ce point, l'autorité de recrutement peut fonder sa décision sur une évaluation des candidats, notamment les résultats d'une mise en situation professionnelle.

L'autorité de recrutement procède au rejet des candidatures manifestement inadaptées au poste. Ce rejet prend la forme d'un écrit signé de l'autorité territoriale.

→ Articles [9](#) et [10](#) du décret n°2022-48 du 21 janvier 2022

5. L'entretien de recrutement

Le ou les candidats présélectionnés sont convoqués à un ou plusieurs entretiens de recrutement.

Ces entretiens sont conduits par :

- Au moins deux personnes représentant l'autorité territoriale, ensemble ou séparément.
- Une ou plusieurs autres personnes sollicitées par les membres du jury. Le décret précise que ces personnes supplémentaires peuvent simplement apporter un avis. L'idée est de recueillir l'avis de personnes spécialisées dans le ou les domaine(s) d'activité de l'emploi afin d'éclairer la décision du jury sur le degré de connaissance et d'expertise des candidats.

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

→ Articles [11](#) et [12](#) du décret n°2022-48 du 21 janvier 2022

6. La décision de l'autorité territoriale

L'autorité territoriale décide de la suite donnée à la procédure de recrutement. Elle n'est pas obligée de donner suite au recrutement et peut le déclarer infructueux.

Elle informe, par tout moyen approprié (ex : lettre de rejet, courriel avec accusé de réception, etc.), les candidats non retenus de la décision de rejet de leur candidature. Elle informe par écrit (lettre de recrutement) le candidat retenu.



A NOTER : La procédure décrite ci-dessus ne s'applique pas lors du renouvellement du détachement de l'agent

LA SITUATION STATUTAIRE DE L'AGENT

1. La position

Les fonctionnaires sont placés en position de détachement.

→ [Article 15 du décret n°2022-48 du 21 janvier 2022](#)

2. La relation hiérarchique

Les experts de haut niveau et les directeurs de projet sont placés auprès

- De l'autorité territoriale
- Ou, sur sa décision, auprès du directeur général des services
- Ou sur sa décision d'un directeur général adjoint

de la collectivité ou de l'établissement public. → [Article 3 du décret n°2022-48 du 21 janvier 2022](#)

3. La durée

Le détachement est prononcé pour une durée maximale de 3 ans

Le détachement est renouvelable pour une nouvelle durée maximale de 3 ans

La durée totale d'occupation de l'emploi est de 6 ans maximum !

« Trois mois au moins avant le terme de son détachement, l'agent peut demander à être reconduit dans ses fonctions. Au moins deux mois avant ce terme, l'autorité territoriale lui notifie la décision. »

→ [Article 16 du décret n°2022-48 du 21 janvier 2022](#)

Le détachement peut prendre fin 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.* »

↪ [Article 17 du décret n°2022-48 du 21 janvier 2022](#)

4. Le classement indiciaire

Il existe 3 situations

1/ Les fonctionnaires sont classés 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 occupaient au cours de l'année précédant leur nomination.

Ils 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.

2/ Les fonctionnaires qui ont atteint l'échelon le plus élevé de leur grade d'origine ou emploi conservent leur 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 et lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination est inférieure à celle qui aurait résulté d'une élévation audit échelon.

Toutefois, ceux 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 sont nommés conservent, à titre personnel, l'indice détenu dans leur grade, tant qu'ils y ont intérêt.

3/ Les fonctionnaires qui, après avoir occupé un emploi d'expert de haut niveau ou de directeur de projet, sont nommés dans un autre emploi de ce type conservent, à titre personnel, l'indice détenu dans leur précédent emploi, s'ils y ont intérêt. Il en est de même s'ils sont nommés dans un emploi relevant de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 (emploi de direction dit « fonctionnel »).

5. Les missions

« *Les experts de haut niveau et les directeurs de projet peuvent être chargés 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 janvier 2022](#)

6. L'appréciation de la valeur professionnelle

L'agent est évalué dans les conditions prévues par le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 et le règlement relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle adopté par la collectivité ou l'établissement.

↪ [Article 19 du décret n°2022-48 du 21 janvier 2022](#)

LA RÉMUNÉRATION DE L'AGENT

1. L'échelonnement indiciaire

Il est fixé

Échelon	Durée D'avancement	Indice brut	Indice Majoré	Traitemens mensuel brut
-	HEC3	-	-	5 799,04 €
-	HEC2	-	1 an	5 675,97 €
8	HEC	-	1 an	5 557,82 €
-	HEB3	-	1 an	5 277,22 €
-	HEB2	-	1 an	5 011,39 €
7	HEB	-	1 an	4 809,56 €
-	HEA3	-	1 an	4 809,56 €
-	HEA2	-	1 an	4 578,19 €
6	HEA	-	1 an	4 405,89 €
5	1027	830	2 ans	4 085,91 €
4	994	805	2 ans	3 962,84 €
3	941	765	2 ans	3 765,93 €
2	894	728	2 ans	3 583,78 €
1	845	691	1 an et 6 mois	3 401,64 €

→ [Article 1 du décret n°2022-49 du 21 janvier 2022](#)

→ [Article 5 du décret n°2022-48 du 21 janvier 2022](#)



A NOTER :

- Peuvent seuls accéder au 7e échelon les experts de haut niveau et les directeurs de projet nommés dans un emploi des groupes I et II.
- Peuvent seuls accéder au 8e échelon les experts de haut niveau et les directeurs de projet nommés dans un emploi du groupe I.

→ [Article 5 du décret n°2022-48 du 21 janvier 2022](#)

2. Le régime indemnitaire

Les fonctionnaires peuvent bénéficier du régime indemnitaire fixé pour leur grade d'origine. Il convient donc de se référer à la délibération instaurant le RIFSEEP dans la collectivité ou l'établissement et de déterminer (ou de créer) le groupe de fonctions auquel seront rattachés ces emplois.

→ [Article 20 du décret n°2022-48 du 21 janvier 2022](#)



Le CDG45 autorise la réutilisation de ses informations et documents dans les libertés et les conditions prévues par la licence ouverte sous réserve d'apposer la mention :

Source CDG45, titre et lien du document ou de l'information et date de sa dernière mise à jour