

Emplois fonctionnels territoriaux : l'ancien régime indemnitaire peut encore être payé... mais pas la NBI

Décryptage juridique RH · Fonction publique territoriale

Emplois fonctionnels territoriaux : l'ancien régime indemnitaire peut encore être payé... mais pas la NBI

L'instruction DGCL-DGFiP du 31 juillet 2026 sécurise la transition vers le nouveau RIFSEEP des administratifs supérieurs. Elle évite une rupture immédiate du paiement des primes, sans pour autant garantir le maintien intégral de la rémunération antérieure.

Analyse mise à jour le 7 août 2026 · Temps de lecture : 8 minutes

Depuis le 1^{er} juillet 2026, les employeurs territoriaux doivent composer avec un nouveau cadre indemnitaire applicable aux emplois administratifs supérieurs. Entre suppression de la NBI, disparition programmée de la prime de responsabilité et nécessité d'une nouvelle délibération, les conséquences sont immédiates pour les DGS, DGA et autres cadres dirigeants concernés.

Sommaire

1. [Ce que change la réforme au 1er juillet 2026](#)
2. [Ce que sécurise l'instruction DGCL-DGFiP](#)
3. [Pourquoi la NBI ne peut pas être maintenue](#)
4. [Quel effet sur la prime de responsabilité ?](#)
5. [Que signifie le « délai raisonnable » pour délibérer ?](#)
6. [La feuille de route des employeurs territoriaux](#)
7. [Questions pratiques](#)
8. [Références juridiques](#)

1. Ce que change la réforme au 1^{er} juillet 2026

Le décret n° 2026-487 du 10 juin 2026 instaure un régime indemnitaire propre aux emplois administratifs supérieurs de la fonction publique territoriale.

Ce dispositif est construit par référence aux emplois supérieurs de l'État et organisé selon quatre niveaux d'emplois.

Le changement est structurel : la logique indemnitaire n'est plus seulement attachée au grade détenu par l'agent. Elle prend désormais en considération l'emploi fonctionnel occupé, son niveau de responsabilités et les sujétions qui lui sont associées.

Le nouveau régime repose sur les deux composantes classiques du RIFSEEP :

- l'**indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)**, versée mensuellement ;
 - le **complément indemnitaire annuel (CIA)**, lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.
- Pour le mettre effectivement en œuvre, l'organe délibérant doit fixer les plafonds applicables à ces deux parts, dans la limite du plafond global prévu pour les emplois supérieurs correspondants de l'État.

À retenir

La réforme ne se résume pas à une actualisation de montants. Elle substitue un **RIFSEEP propre à l'emploi fonctionnel** au régime indemnitaire antérieurement fondé sur le grade et a vocation à remplacer la prime de responsabilité.

2. Ce que sécurise l'[instruction DGCL–DGFIP du 31 juillet 2026](#)

La publication des textes le 10 juin pour une entrée en vigueur au 1^{er} juillet 2026 a laissé moins de trois semaines aux collectivités. Dans de nombreux cas, ce délai ne permettait matériellement ni de réaliser les simulations individuelles, ni de consulter les instances compétentes, ni d'adopter une nouvelle délibération.

L'instruction conjointe de la Direction générale des collectivités locales et de la Direction générale des finances publiques apporte donc une réponse transitoire pragmatique.

Dans l'attente de la délibération instituant le nouveau régime, les ordonnateurs peuvent continuer à mandater les éléments de l'ancien régime indemnitaire et les comptables publics peuvent les payer sur le fondement des pièces justificatives existantes, **tant que les actes qui fondent ces versements n'ont pas été rapportés, suspendus ou annulés.**

Élément de rémunération	Situation transitoire	Point de vigilance
RIFSEEP attaché au grade	Maintien temporaire admis	Seulement jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle délibération ou la disparition de son fondement
Prime de responsabilité	Paieement temporairement sécurisé	Son montant peut diminuer en raison de la suppression de la NBI
NBI liée à l'emploi fonctionnel	Maintien impossible depuis le 1 ^{er} juillet 2026	Aucun acte local ne peut prolonger un avantage supprimé par le cadre réglementaire
Nouveau RIFSEEP d'emploi	Mise en œuvre après délibération	Classement de l'emploi et plafonds IFSE/CIA à sécuriser

Attention

Cette tolérance de paiement ne rétablit pas les dispositifs juridiquement supprimés. Elle sécurise uniquement, à titre transitoire, les versements qui disposent encore d'un fondement juridique existant.

3. Pourquoi la NBI ne peut pas être maintenue

La nouvelle bonification indiciaire suit un régime différent de celui des primes.

Elle constitue un élément indiciaire attribué à raison de l'exercice de fonctions précisément identifiées par les textes.

Or les dispositions qui permettaient l'attribution de la NBI au titre des emplois fonctionnels concernés ont cessé de produire leurs effets au 1^{er} juillet 2026. Dès lors, **la NBI ne peut plus être versée à compter de cette date.**

Une délibération locale, un arrêté individuel antérieur ou la continuité comptable ne peuvent suppléer l'absence de fondement réglementaire. Tout maintien exposerait la collectivité à un risque d'indu et à une demande ultérieure de reversement.

Distinction essentielle

L'[instruction](#) autorise la continuité provisoire de certains paiements indemnitaires. Elle **n'autorise pas le maintien de la NBI**, supprimée par l'effet des textes depuis le 1^{er} juillet 2026.

La difficulté est d'autant plus sensible que la NBI produisait également des effets en matière de pension.

Une compensation indemnitaire peut limiter la baisse de rémunération nette, mais elle ne reproduit pas nécessairement les mêmes conséquences sur les droits à retraite.

4. Quel effet sur la prime de responsabilité ?

Le maintien transitoire de la prime de responsabilité ne signifie pas que son montant demeure nécessairement identique.

Cette prime est calculée en pourcentage du traitement soumis à retenue pour pension. La disparition de la NBI réduit donc mécaniquement l'assiette servant à son calcul. Même lorsque la prime continue d'être mandatée, son montant peut ainsi diminuer.

La situation peut produire un double effet immédiat :

- la perte du montant mensuel correspondant à la NBI ;
- la baisse corrélative de la prime de responsabilité calculée sur une assiette devenue plus faible.

Conséquence RH

Le maintien provisoire de l'ancien régime indemnitaire **ne garantit donc pas le maintien de la rémunération globale**. Une simulation agent par agent est indispensable pour mesurer la perte réelle et préparer le basculement vers le nouveau dispositif.

5. Que signifie le « délai raisonnable » pour délibérer ?

L'**instruction** ne fixe aucune échéance nationale uniforme. Elle invite les collectivités et établissements concernés à adopter leur nouvelle délibération dans un « **délai raisonnable** ».

Cette formule ne doit pas être comprise comme une autorisation à prolonger indéfiniment la période transitoire. Le caractère raisonnable du délai s'apprécie concrètement, notamment au regard :

- de la date d'entrée en vigueur de la réforme ;
- de la complexité des simulations à réaliser ;
- du calendrier des instances et de l'organe délibérant ;
- des démarches effectivement engagées par l'employeur ;
- des conséquences financières et individuelles du retard.

En cas de contentieux, il appartiendrait au juge administratif d'apprécier si la collectivité a agi avec la diligence attendue. Plus le temps s'écoule, plus l'employeur doit être en mesure de démontrer l'avancement concret du dossier.

Bonne pratique

Il est prudent de formaliser sans attendre un calendrier : simulations, dialogue avec les agents concernés, consultation du comité social territorial lorsqu'elle est requise, adoption de la délibération et notification des actes individuels.

6. La feuille de route des employeurs territoriaux

La sécurisation juridique du basculement vers le nouveau RIFSEEP suppose une démarche coordonnée entre la direction générale, les ressources humaines, les finances et le conseil juridique de la collectivité.

- 1. Recenser les agents et les emplois concernés**, en vérifiant la situation statutaire et indemnitaire de chacun.
- 2. Identifier les fondements des versements actuels** : délibérations, arrêtés individuels, prime de responsabilité, RIFSEEP de grade et NBI.
- 3. Cesser le versement de la NBI supprimée** et contrôler la paie depuis le 1^{er} juillet 2026 afin de prévenir ou corriger d'éventuels indus.
- 4. Recalculer la prime de responsabilité** sur sa nouvelle assiette pendant la période transitoire.
- 5. Classer chaque emploi dans le niveau correspondant** au regard du nouveau cadre réglementaire.

- 6. Simuler plusieurs scénarios d'IFSE et de CIA**, en distinguant rémunération brute, rémunération nette et effets sur les droits à retraite.
- 7. Mesurer l'impact budgétaire** et les éventuels écarts individuels de rémunération.
- 8. Préparer la nouvelle délibération** et les actes individuels, puis organiser une information claire des cadres concernés.

Les points à sécuriser dans la délibération

- Le champ précis des emplois concernés.
- Le rattachement de chaque emploi à l'un des quatre niveaux.
- Les plafonds retenus pour l'IFSE et le CIA.
- Les critères de modulation, objectifs et vérifiables.
- La date d'effet du nouveau régime.
- L'articulation avec les délibérations et actes antérieurs.
- Le respect du plafond global applicable à l'emploi supérieur de référence de l'État.

Enjeu managérial

Au-delà de la conformité juridique, le dossier touche directement à l'attractivité des emplois de direction, à la fidélisation des cadres dirigeants et à la confiance entre l'employeur et ses équipes.
Une explication individualisée est souvent aussi importante que la délibération elle-même.

7. Questions pratiques

L'ancien RIFSEEP lié au grade peut-il encore être versé ?

Oui, à titre transitoire, sur le fondement des actes existants et tant que ceux-ci n'ont pas été rapportés, suspendus ou annulés. Ce maintien prend fin lors de la mise en œuvre du nouveau régime propre à l'emploi.

La prime de responsabilité peut-elle être maintenue au même montant ?

Son paiement est temporairement sécurisé, mais son montant doit tenir compte de son assiette réglementaire.
La suppression de la NBI peut donc entraîner une baisse mécanique de la prime.
Une collectivité peut-elle continuer à verser la NBI pour éviter une perte de salaire ?

Non. Depuis le 1^{er} juillet 2026, le versement de cette NBI ne dispose plus de fondement juridique pour les emplois concernés. La recherche d'une compensation doit s'inscrire dans le nouveau cadre indemnitaire.

Existe-t-il une date limite nationale pour adopter la nouvelle délibération ?

L'instruction ne fixe pas de date-butoir uniforme, mais impose d'agir dans un « délai raisonnable ». Cette souplesse commande de documenter les travaux engagés et de ne pas laisser perdurer la situation transitoire.
La compensation indemnitaire neutralise-t-elle tous les effets de la suppression de la NBI ?

Pas nécessairement.

Elle peut réduire ou neutraliser la perte de rémunération courante, mais une prime n'emporte pas automatiquement les mêmes effets qu'un élément indiciaire, notamment en matière de retraite.

8. Références juridiques

- [Décret n° 2026-487 du 10 juin 2026](#) relatif au régime indemnitaire des emplois administratifs supérieurs de la fonction publique territoriale.
-
- [Instruction conjointe DGCL–DGFIP du 31 juillet 2026](#) relative à la mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire et à la sécurisation transitoire des paiements.
-
- Textes réglementaires du 10 juin 2026 relatifs à la réforme de l'encadrement supérieur territorial et aux emplois fonctionnels.
-

Cette analyse présente le cadre général issu des textes. Chaque situation doit être examinée au regard des délibérations, arrêtés et éléments individuels applicables dans la collectivité.

Conclusion : une sécurité transitoire, pas un statu quo

L'[instruction du 31 juillet 2026](#) évite une interruption brutale du paiement de l'ancien régime indemnitaire. Mais elle ne suspend pas la réforme et ne garantit pas le maintien intégral des rémunérations.

La NBI a disparu depuis le 1^{er} juillet. La prime de responsabilité peut en être affectée.

Quant au maintien de l'ancien RIFSEEP, il n'est que provisoire.

Pour les employeurs territoriaux, la priorité est claire : **chiffrer les effets individuels, sécuriser le classement des emplois et délibérer rapidement.**

Ce dossier est à la fois juridique, budgétaire et stratégique pour l'attractivité de l'encadrement supérieur territorial.

[Télécharger Instruction signée DGCL DGFIP 31072026 v définitive](#)
Instruction RIFSEEP réforme de l'encadrement supérieur

