

REUNIONS TECHNIQUES (RT)
SUR L'ACCES AUX POSTES COMPTABLES
Réunion n°4

Fiche 2 : Règles de gestion en cas de déclassement,
reclassement ou restructuration de postes comptables

DESCRIPTION DE L'ORGANISATION ACTUELLE

1) Règles de gestion en cas de déclassement ou reclassement des postes comptables

Plusieurs situations peuvent être constatées après l'entrée en vigueur d'un nouveau classement des postes comptables :

1.1) le grade du cadre est en adéquation parfaite avec la catégorie du poste comptable

Le classement n'emporte pas de modification de la situation du cadre au niveau de son affectation. En revanche, en terme de rémunération, les conséquences peuvent être les suivantes :

- si le poste est déclassé à un niveau inférieur au sein de la même catégorie (exemple, C2-1 → C2-3) : la rémunération du cadre est maintenue sur la base du niveau antérieur pendant 3 ans ;

- si le poste est reclassé à un niveau supérieur, au sein de la même catégorie (exemple C3-2 → C3-1), le cadre perçoit immédiatement la rémunération afférente à ce niveau.

1.2) le cadre se trouve sur un poste dont la catégorie est inférieure au grade qu'il détient ou à la catégorie de CSC dans laquelle il est détaché

Le cadre bénéficie d'un droit au maintien sur le poste comptable occupé et d'une garantie de rémunération pendant 3 ans à compter du 1er janvier de l'année d'entrée en vigueur du classement.

La garantie est déterminée en référence à la situation administrative du cadre à la veille de l'entrée en vigueur du classement, en garantissant pour les CSC le chevron atteint à cette date par le cadre.

Le cadre bénéficie également d'une priorité absolue pour se repositionner sur un poste comptable correspondant à son grade ou à son indice pendant 3 ans à compter de la première campagne de mouvement de l'année d'entrée en vigueur du classement.

Une année supplémentaire (garantie au poste et rémunération) peut être accordée pour les seuls cadres qui se trouvent en fin de carrière à la date butoir de la période de garantie.

Cette priorité absolue prime celle accordée aux cadres en situation de rapprochement de conjoint ou familial. Il n'est exigé aucun délai de séjour des cadres bénéficiant d'une telle priorité.

3) le cadre se trouve sur un poste dont la catégorie est supérieure au grade qu'il détient ou à la catégorie de CSC dans laquelle il est détaché

Cet écart peut être de un, deux ou trois indices. Le cadre bénéficie de l'indice cible, dès lors qu'il remplit au titre de l'année d'entrée en vigueur du classement les conditions suivantes :

■ **si l'indice du poste reclassé est C1 (CSC1- HEC) :**

Par exception, dans la mesure où il est réservé un accès prioritaire aux AFIP sur les postes HEC, aucune promotion sur place n'est possible sur les emplois de cette catégorie.

■ **si l'indice du poste est reclassé C1 (CSC2-HEB à CSC5-1015) :**

Règles applicables à la filière gestion publique :

En cas de reclassement CSC d'un poste non indicé ou d'une évolution à la hausse d'un poste indicé, le cadre qui remplit les conditions requises peut bénéficier d'une indication CSC sur place, sous réserve d'en faire la demande et d'un avis favorable de sa direction locale. Ces dispositions concernent les AFIPA, IP et IDIV HC comptables d'un centre des finances publiques.

Les conditions ci-dessous sont celles qui étaient à remplir entre le 01/01/2013 et le 30/06/13.

	Reclassement du poste comptable	possibilité d'indication sur place	conditions à remplir entre le 01/01/2013 et le 30/06/2013	Comment demander l'indication sur place?
indication sur place	De C2 à 1040	oui (1040 (CSC4))	* avoir occupé 1 emploi de TP ou d'IDIV HC	En remplissant l'imprimé de demande de mutation IDIV HC (FGP) et en sollicitant uniquement le poste comptable d'affectation actuelle qui est reclassé CSC (ou qui change d'indice à la hausse). Cette demande vaut demande d'indication sur place.
			* ne pas avoir été nommé RP sur place, puis TP sur place sur le même emploi (+)	
	* être depuis au moins 1 an sur le poste			
	* avoir un avis favorable de la direction locale			
	De C2 à HEA (CSC 3)	oui (HEA (CSC3))	* avoir occupé soit au moins 2 postes de TP, soit au moins un poste de TP et un poste d'IDIV HC (+)	
* ne pas avoir été nommé RP sur place, puis TP sur place sur le même emploi				
* être depuis au moins 1 an sur le poste				
			* avoir un avis favorable de la direction locale	
	de HEA (CSC3) à HEB (CSC2)	oui (HEB)	* avoir 3 ans de fonctions sur le poste HEA (CSC3)	

(+) : cette condition ne s'applique pas aux ex-IP et aux ex-DD (désormais AFiPA) qui sont chefs de poste comptable, à l'exception des cadres orientés « non indicié ».

(+) : Le poste reclassé le 1/01/12 dans le cadre du reclassement des postes comptables compte pour un seul poste. Il faut avoir exercé sur une autre trésorerie principale (ou C2) pour remplir la condition : « avoir occupé soit 2 postes de TP, soit 1 poste de TP et 1 poste d'IDIV HC »

(+) : cette condition ne s'applique pas aux cadres dont le poste est reclassé en raison d'une restructuration majeure. En effet, un poste qui a fait l'objet d'une restructuration majeure compte pour 2 postes (c'est-à-dire 1 poste avant la restructuration et 1 autre poste après la restructuration).

Règles applicables à la filière fiscale :

	Reclassement du poste comptable	Conditions à remplir pour une indiciation sur place
Indiciation sur place	Poste reclassé CSC1-HEC ou CSC2-HEB	* respecter les conditions statutaires
		* être sur un poste indicé HEA depuis au moins 3 ans
		* avoir occupé au moins 2 emplois différents (conditions dite de « mobilité ») soit de niveau 985 comptable et/ou non comptable ou d'indice 1015 ou 1040 ou HEA (sauf pour AFiPA)
		* ne pas avoir déjà bénéficié de deux précédentes promotions sur place
		* avoir un avis favorable de son directeur
	Poste reclassé CSC3-HEA	* respecter les conditions statutaires
		* être sur le poste depuis au moins 1 an
		* avoir occupé au moins 2 emplois différents (condition dite de « mobilité ») soit de niveau 985 comptable et/ou non comptable ou d'indice 1015 ou 1040 (sauf pour AFiPA)
		* ne pas avoir déjà bénéficié de 2 précédentes promotions sur place
		* avoir un avis favorable de son directeur
	Poste reclassé CSC4-HEA1-ex 1040 ou CSC5-1015	* le classement du poste concerné doit être de niveau immédiatement supérieur
		* respecter les conditions statutaires
		* avoir un avis favorable de son directeur
		- situation des cadres en fin de carrière : Dès lors qu'un cadre se situe en fin de carrière (extrêmement proche de son départ à la retraite), l'administration peut envisager (si elle en est informée) de lui attribuer l'indice cible 985 – 1015 – 1040 à titre personnel mais hors dispositif de fin de carrière (si les conditions statutaires le permettent et sont remplies) afin de permettre au cadre de consolider un indice supérieur pendant au moins 6 mois avant son départ à la retraite.

Les cadres dont le poste est reclassé en double / triple salto ou ne pouvant bénéficier de l'indice cible doivent se repositionner dans les 3 ans de la date d'entrée en vigueur du reclassement sur un emploi correspondant à leur propre indice.

■ **si le poste est reclassé C2 :**

Les conditions décrites ci-avant pour les postes C1 hors échelle chiffres (CSC4-HEA1-ex 1040 et CSC5 1015) sont applicables aux postes reclassés C2.

En cas de reclassement d'un poste, le cadre doit solliciter une demande de mutation pour se repositionner. Il bénéficie alors d'une priorité absolue en mutation, pendant 3 ans, qui prime celle accordée pour une mutation interne ou pour les cadres en situation de rapprochement de conjoint ou familial.

Les IDIV CN en fonction sur un poste reclassé C2 peuvent obtenir une promotion sur leur poste actuel dans le cadre de la participation au mouvement, en application des règles de promotion de droit commun.

Délai de séjour applicable en cas de reclassement à la hausse du poste comptable sur lequel est affecté le cadre

Pour les postes C1 :

En cas de reclassement à la hausse du poste comptable sur lequel il est affecté, et lorsqu'il a pu bénéficier du grade ou de l'indice associés au poste, le cadre se voit appliquer le délai de séjour de droit commun applicable au nouvel indice dont il bénéficie, avec, comme date de délai de séjour, la date d'arrivée sur le poste d'origine.

Pour les postes C2/C3 :

La durée de séjour sur le nouvel indice est décomptée à partir de la date du reclassement à la hausse du poste comptable.

Mutation du titulaire du poste déclassé ou reclassé par nécessité de service

Une mise en demeure peut être adressée au cadre deux ans après le déclassé ou le reclassement de poste afin que son poste soit libéré dans la 4^{ème} année qui suit le déclassé / reclassement.

La mutation d'un titulaire de poste déclassé ou reclassé peut être prononcée par nécessité de service après avis de la commission paritaire compétente, à l'expiration d'un délai de trois ans décompté à partir de ce reclassement.

DESCRIPTION DE L'ORGANISATION CIBLE

1) Règles de gestion en cas de reclassement ou déclassement de postes comptables :

Plusieurs situations peuvent être constatées après l'entrée en vigueur d'un nouveau classement des postes comptables :

1.1) le grade du cadre est en adéquation parfaite avec la catégorie du poste comptable

Le classement n'emporte pas de modification de la situation du cadre en terme d'affectation. Les effets en terme de rémunération seront similaires à ceux décrits au point 1 § description de l'organisation actuelle.

1.2) le poste est déclassé : le cadre se trouve sur un poste dont la catégorie est inférieure au grade qu'il détient ou à la catégorie de CSC dans laquelle il est détaché

- Le cadre bénéficie d'un droit au maintien sur le poste comptable occupé.

Les conditions de liquidation d'une garantie de maintien de rémunération font actuellement l'objet d'une expertise particulière et seront présentées ultérieurement.

- Il peut d'ores et déjà être proposé de subordonner le versement d'une garantie à la participation des cadres à la campagne de mouvement de l'année d'entrée en vigueur du nouveau classement.

- Le cadre bénéficie également d'une priorité absolue pour se repositionner sur un poste comptable correspondant au grade ou à l'indice qu'il détient pendant 3 ans à compter de la première campagne de mouvement de l'année d'entrée en vigueur du classement.

Une année supplémentaire (garantie au poste et rémunération) pourrait être accordée pour les seuls cadres qui se trouvent en fin de carrière à la date butoir de la période de garantie.

Cette priorité absolue prime celle accordée pour les cadres en situation de rapprochement de conjoint ou familial, le cas échéant. Il n'est exigé aucun délai de séjour des cadres bénéficiant d'une telle priorité.

Analyse de la solution proposée :

La solution qui sera retenue doit permettre d'assurer le maintien de rémunération des cadres pendant un certain délai à la suite de l'entrée en vigueur du nouveau classement, de telle sorte que les cadres puissent se positionner sur des postes correspondant à leur grade ou catégorie de CSC par la participation aux mouvements sur poste comptable / administratif.

1.3) Le poste est reclassé : le cadre se trouve sur un poste dont la catégorie est supérieure au grade qu'il détient ou à la catégorie de CSC dans laquelle il est détaché

Cet écart peut être de un, deux ou trois indices.

- **Le cadre peut bénéficier d'une promotion en catégorie supérieur, s'il remplit les conditions d'une promotion sur place :**

Scénario 1 : les règles de gestion actuelles sont maintenues.

Scénario 2 : la promotion sur place (quelle que soit la catégorie des postes comptables : C1, C2 ou C3) serait automatique, dès lors que :

- le cadre remplit les conditions statutaires et de gestion ;
- le cadre bénéficie d'un avis favorable de son directeur ;
- la promotion du cadre s'inscrit dans la limite d'un sous-quota de 50% de promotions sur place applicable par grade et par catégorie de postes comptables, pour les postes C1, et d'un maximum de 50% des promotions envisageables (y compris en promotion sur place), pour les postes C2 et C3.

Exemple :

Dans le cadre d'un mouvement sont recensées 15 promotions sur place potentielles et 5 vacances réelles, soit un total de 20 postes à pourvoir.

Un quota d'accès de 60% est fixé pour l'un des grades. En application de ce quota, 12 postes reviennent au grade concerné.

Par ailleurs, en application du sous-quota de 50% de promotions sur place, 6 postes pourront faire l'objet d'une promotion sur place pour le grade.

Les règles proposées s'appliquent en cas de modification de la catégorie ou du niveau du poste, quel qu'en soit le motif.

Les conditions de gestion pour accéder aux différentes catégories de postes comptables seraient les suivantes :

- poste reclassé CSC1- HEC :

Aucune promotion sur place n'est possible sur les emplois de cette catégorie.

- poste reclassé CSC2-HEB :

. le cadre n'a pas bénéficié d'une précédente promotion sur place sur le même poste ;

. le cadre doit être sur un poste indicé CSC3-HEA (avant prise en compte du classement au 1^{er} janvier de l'année) depuis au moins 3 ans (délai apprécié au 1^{er} janvier de l'année d'entrée en vigueur du classement) ou dès lors que les 3 années seront écoulées au cours de l'année d'entrée en vigueur du classement.

Exemple : le cadre est nommé sur un poste CSC3-HEA au 1/07/2012 ; le poste est reclassé HEB au 1/01/2015. Il pourra bénéficier de la promotion sur place le 1/07/2015.

- poste reclassé CSC3-HEA :

. le cadre n'a pas déjà bénéficié d'une précédente promotion sur place sur le même poste ;

. il a occupé au moins deux emplois différents (condition dite de « mobilité ») soit de niveau C2 comptable et/ou non comptable ou d'indice 1015 ou 1040. Cette condition de mobilité n'est pas appliquée aux AFIPA car ils peuvent accéder directement aux postes sur-indiciés hors échelle lettre.

- Poste reclassé CSC4-HEA1- ex 1040 / CSC5-1015 / C2 :

. le cadre n'a pas déjà bénéficié d'une précédente promotion sur place sur le même poste ;

. la promotion sur place s'inscrit dans le cadre d'un simple «salto » (CSC5-1015) à CSC4-HEA1-ex1040 ; C2 à CSC5-1015 ; C3 à C2)

➤ si l'indice du poste est reclassé C3 :

. le cadre doit avoir la réussi la sélection au grade d'IDIV CN ;

. il doit avoir occupé un emploi d'IDIV CN en vertu de l'article 23 du statut.

■ ***Si le cadre ne remplit pas les conditions d'une promotion sur place décrites ci-dessus :***

Si un cadre se trouve sur un poste dont la catégorie est supérieure au grade qu'il détient ou à la catégorie de CSC dans laquelle il est détaché, et qu'il ne remplit pas les conditions de gestion d'une promotion sur place avec cet indice cible (certaines conditions supra non satisfaites), il bénéficie d'un droit au maintien sur le poste comptable occupé à compter du 1^{er} janvier de l'année d'entrée en vigueur du reclassement. Sa rémunération continuera à être versée sur la base de la catégorie du poste avant reclassement.

Le cadre bénéficie également d'une priorité absolue pour se repositionner sur un poste comptable correspondant à son indice pendant 3 ans à compter de la première campagne de mouvement de l'année d'entrée en vigueur du classement.

Une année supplémentaire (garantie au poste) est accordée pour les seuls cadres qui se trouvent en fin de carrière à la date butoir de la période de garantie.

Cette priorité absolue prime celle accordée pour les cadres en situation de rapprochement de conjoint ou familial, le cas échéant. Il n'est exigé aucun délai de séjour des cadres bénéficiant d'une telle priorité.

Analyse de la solution proposée :

La solution proposée vise à offrir une plus grande automaticité des promotions sur place , dès lors que les cadres remplissant les conditions de la promotion.

Il s'agit d'une solution pragmatique, qui tire les enseignements des pratiques observées au cours des mouvements récents.

Elle ne fige pas l'accès aux postes comptables et les perspectives d'évolution des cadres, grâce à l'instauration d'un sous-quota de promotions sur place. Ce dernier, limité à 50% des accès offerts à un grade, sur une catégorie de postes comptables, est uniforme et donc lisible pour les cadres.

2) Règles de gestion en cas de regroupements de postes comptables

En cas de fusion de postes comptables, le directeur choisit, entre les deux cadres concernés par la fusion, celui qui encadrera la nouvelle structure.

Ce dernier doit réunir les conditions statutaires et de gestion pour accéder à la catégorie de postes comptables dont relève la nouvelle structure.

D'autres critères peuvent être retenus : prise en compte de la charge d'activité apportée, maintien du cadre remplissant les conditions d'une promotion sur place, dates de départ en retraite ...

Ainsi, une priorité peut être accordée aux cadres susceptibles de bénéficier d'une promotion sur place dans les trois années suivant la date de regroupement effectif des postes comptables.

Le cadre non retenu bénéficie pour sa part des garanties suivantes :

- le maintien à résidence (RAN ou département, suivant le grade du cadre) pendant 3 ans après la fusion des structures ;
- le maintien de la rémunération pendant 3 ans, à compter de la date de la fusion, selon des modalités qui sont actuellement en cours d'expertise.

En pratique :

- le cadre non retenu dispose d'un délai de 3 ans pour rejoindre un poste correspondant à son grade et à son indice. Il bénéficie d'une priorité nationale dans ce cadre. Cette priorité absolue prime celle accordée pour les cadres en situation de rapprochement de conjoint ou familial. Il n'est exigé aucun délai de séjour des cadres bénéficiant d'une telle priorité.
- le maintien de rémunérations pourrait être subordonné à la participation effective du cadre non retenu à la campagne de mouvement de l'année d'entrée en vigueur de la restructuration. Une année supplémentaire (garantie rémunération) pourrait être accordée, à titre exceptionnel, aux seuls cadres qui se trouvent en fin de carrière à la date butoir de la période de garantie.

Analyse de la solution proposée :

La solution proposée vise à simplifier les règles de gestion, afin d'offrir une meilleure lisibilité aux cadres. Ainsi, les règles de gestion proposées sont identiques à celles proposées en cas de reclassement / déclassement de postes comptables.

La solution vise à assurer en outre le maintien de rémunération total des cadres pendant un certain délai suivant l'entrée en vigueur du classement des postes comptables. Il s'agit de tenir compte de la situation des cadres qui ne parviendraient pas à se repositionner immédiatement, malgré leur participation à un mouvement sur poste comptable.