RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

FINANCES PUBLIQUES

MAINTIEN DE RÉMUNÉRATION ET OUVERTURE DES DROITS À SURCOTISATION POUR LES CADRES DÉTACHÉS DANS LE STATUT D'EMPLOI DE CSC DONT LE POSTE FAIT L'OBJET D'UNE RÉORGANISATION

Le décret n°2019-1442 du 23 décembre 2019 met en place un dispositif qui permet aux cadres détachés sur un statut d'emploi, et concernés par une **réorganisation de service**, de pouvoir **conserver temporairement leur niveau de rémunération indiciaire et indemnitaire** et **de parfaire leur condition de durée de cotisation à la pension civile pour être autorisés ensuite à surcotiser**.

Ce dispositif est complémentaire et se situe en amont de celui prévu par les articles L15-II et R27 du code de pensions civiles et militaires (CPCM) qui permet de surcotiser sur un indice supérieur à l'indice de rémunération détenu sous réserve d'avoir été détaché pendant 4 ans en continu dans un emploi supérieur.

Les mesures ainsi prévues qui pourraient concerner les **chefs de service comptables** (CSC) s'articulent autour de 3 axes.

1 - POSSIBILITÉ DE PROLONGER DE 3 ANS LA DURÉE DE DÉTACHEMENT SUR STATUT D'EMPLOI

- ***Le dispositif prévu*** :

Le décret prévoit la possibilité de prolonger pendant 3 ans supplémentaires, la durée du détachement jusqu'à la suppression des fonctions en raison de la réorganisation.

- ***L'application***

La possibilité de prolonger la durée de détachement sur statut d'emploi au-delà de 6 ans, permettra de compléter les règles de gestion actuelles en offrant la souplesse nécessaire en cas de restructurations.

En pratique, au regard des règles de gestion actuelle qui prévoient une durée de détachement dans l'emploi de CSC de 6 années maximum, la durée maximale de durée de détachement dans le statut d'emploi pourra être prorogée de 3 ans, soit une durée maximale globale de 9 ans.

Cette prorogation de 3 ans permettra, en outre, le cas échéant, d'atteindre la condition de 4 ans de détachement en continu dans une même catégorie du statut d'emploi pour ouvrir droit, ensuite, à la possibilité de surcotiser à la pension civile dans les conditions de l'article L15-II du CPCM.

- ***Exemple***

Un cadre détaché depuis 6 ans dans le statut d'emploi CSC 3 au 1er janvier 2022 dont le poste est restructuré le 1er septembre 2022 peut demander à bénéficier d'une prolongation de détachement jusqu'à la date de la restructuration.

2 – MAINTIEN INTÉGRAL DE LA RÉMUNÉRATION PENDANT 5 ANS EN CAS DE NOMINATION DANS UN NOUVEL EMPLOI FONCTIONNEL DE NIVEAU INFÉRIEUR

- ***Les cadres concernés :***

- qui quittent leur emploi fonctionnel en raison d'une réorganisation,

- qui sont détachés dans un autre emploi fonctionnel classé dans une grille indiciaire inférieure,.

Peuvent être concernés : les CSC dont le poste comptable est déclassé au sein de la catégorie 1 à la suite d'une restructuration et qui sont nommés CSC dans une catégorie inférieure.

- ***Le dispositif prévu***

L'ensemble de la rémunération attachée au précédent emploi est maintenue, à titre personnel, pendant une période maximale de 5 ans.

Exclusif du CIA

Cette période **permet de parfaire la condition d'occupation de la même catégorie du statut d'emploi pendant 4 ans en continu** pour ouvrir droit, ensuite, à la possibilité de surcotiser à la pension civile dans les conditions de l'article L15-II du CPCM.

Le cadre pourra être autorisé à surcotiser en application des articles L15-II et R27 du CPCM soit aux termes des 5 ans de conservation de son emploi, soit avant, s'il change d'emploi.

- ***L'application à la DGFIP***

Ce dispositif peut concerner des cadres qui :

1 ⇒ au moment de la réorganisation :

- ont moins de 4 ans de détachement en continu dans le statut d'emploi / **ou** ont plus de 4 ans de détachement dans le statut d'emploi mais ont été successivement détachés dans deux catégories différentes de CSC [1];

- n'ont pas la perspective de retrouver un poste de niveau équivalent avant leur départ à la retraite ;

- se situent à moins de 15 ans de leur départ à la retraite.

2 ⇒ et à la suite de la réorganisation :

- sont détachés dans une catégorie d'emploi fonctionnel inférieure au sein du statut d'emploi de CSC .

- ***Exemples*** *(cf. schémas en annexe 1)*

Cas 1 : Un cadre est détaché CSC 3 le 01/06/2019. Le poste est déclassé et le cadre est détaché CCS4 là compter du 01/01/2022. A compter de cette date, il peut bénéficier de la rémunération CSC 3 pendant 5 ans maximum. Il peut surcotiser à la pension civile à compter du 01/01/2027[2].

Cas 2 : Un cadre détaché CSC3 le 01/01/2018. Son poste a été restructuré et déclassé CSC4 le 01/01/2019[3]. A cette date il n'a pas pu surcotiser à la pension civile faute de réunir 4 ans en continu dans le statut d'emploi. Le poste subit une seconde restructuration le 1er janvier 2022. Il

[1] Exemple d'un cadre qui avant la réorganisation a été détaché 2 ans CSC 4 puis 3 ans CSC 3, soit 5 ans qui ne se cumulent pas pour l'ouverture des droits au L15-II

[2] Ou à compter du 01/06/2013 s'il change d'affectation, dès lors qu'il remplit la condition de 4 ans d'occupation dans une même catégorie du statut d'emploi.

[3] antérieur au décret 2019-1442

est détaché CSC 5 à cette date. Le cadre ne peut pas surcotiser à la pension civile dès lors que les 2 périodes de détachement ne se cumulent pas.

Il peut demander à bénéficier du dispositif du décret du 23/12/2019 pendant 1 an pour parfaire la condition de 4 ans d'occupation dans une même catégorie du statut d'emploi.

Durant cette période, il bénéficie de la rémunération CSC 4.

Au 01/01/2023, il change d'affectation ; il perçoit alors la rémunération attachée à cette nouvelle affectation. Il peut surcotiser à la pension civile et partir à la retraite sur la base de l'indice correspondant à CSC4.

3 – MAINTIEN DE LA RÉMUNÉRATION PENDANT 5 ANS POUR LE CADRE QUI N'EST PAS NOMMÉ DANS UN NOUVEL EMPLOI FONCTIONNEL (3 ANS EN INTÉGRALITE + 2 ANS AVEC 50 % DES PRIMES)

- ***les cadres concernés :***

- qui quittent leurs fonctions à l'occasion de la réorganisation,

- qui ne sont plus détachés dans un statut d'emploi.

Peuvent être concernés : les CSC dont le poste comptable est supprimé, ou lorsque le poste est déclassé alors même que le cadre ne peut plus être détaché au sein du statut d'emploi.

- ***Le dispositif prévu***

Le cadre est réputé n'avoir jamais cessé d'occuper son précédent emploi.

Exclusif du CIA

La rémunération attachée à cet emploi est maintenue, à titre personnel, pendant une période maximale de **3 ans** avec la totalité des primes et pendant **2 ans** avec les primes réduites de moitié.

Le cadre cotise sur l'indice *maintenu à titre personnel* et cette période permet de parfaire **la condition d'occupation de la même catégorie du statut d'emploi pendant 4 ans en continu** pour ouvrir droit, ensuite, à la possibilité de surcotiser à la pension civile dans les conditions de l'article L15-II du CPCM.

Le cadre pourra être autorisé à surcotiser en application des articles L15-II et R27 du CPCM soit aux termes des 5 ans de conservation de son emploi, soit avant, s'il change d'emploi.

- ***L'application à la DGFIP*** *(exemples en annexe 2)*

Ce dispositif peut concerner des cadres qui au moment de la réorganisation :

- ont moins de 4 ans de détachement en continu dans le statut d'emploi / **ou** ont plus de 4 ans de détachement dans le statut d'emploi mais ont été successivement détachés dans deux catégories différentes de CSC;

- n'ont pas la perspective de retrouver un poste de niveau équivalent avant leur départ à la retraite ;

- se situent à moins de 15 ans de leur départ à la retraite.

- ***Exemples*** *(cf. schémas en annexe 2)*

Cas 1 : Un cadre affecté en qualité de CSC2 le 01/04/2021 voit son poste supprimé le 01/01/2023. A cette date, il est mis fin au détachement sur statut d'emploi. Pour bénéficier d'une retraite sur

l'indice CSC 2, le cadre doit partir en retraite au plus tôt le 1er mai 2025, soit 2 ans et 3 mois pour parfaire la condition de 4 ans d'occupation d'une même catégorie du statut d'emploi + 1 mois pour la surcotisation sous réserve de changer d'affectation pendant la période de surcotisation.

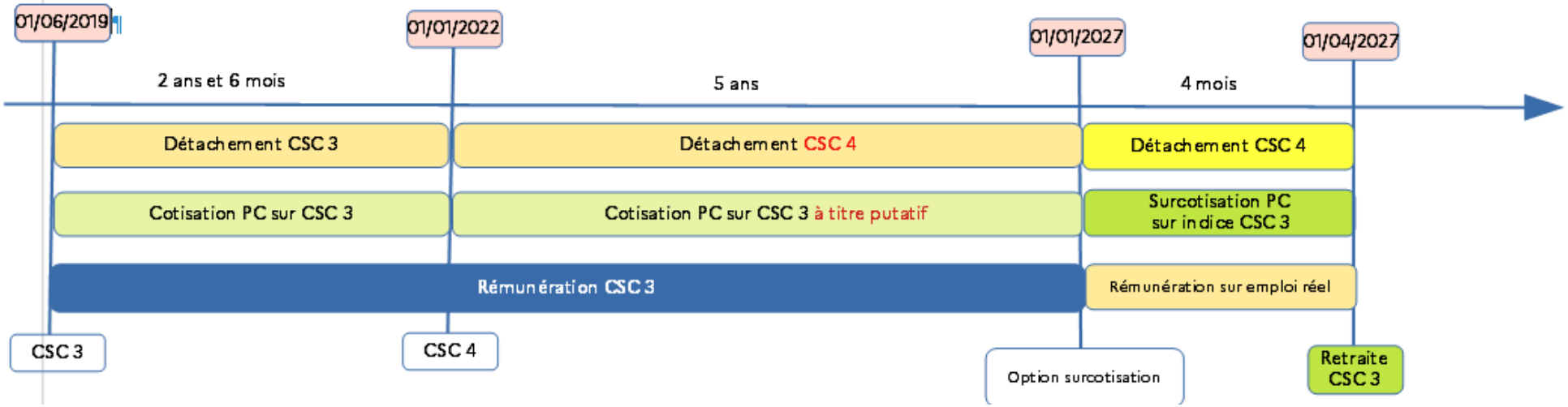
Cas 2 : Un cadre affecté en qualité de CSC4 le 01/03/2021 voit son poste supprimé le 01/01/2022 dans le cadre de la création d'un SGC. A cette date, il est affecté en qualité de CDL. Il bénéficie d'une rémunération de CSC 5 pendant 5 ans dont 3 ans avec la totalité des primes et 2 ans avec la moitié des primes. A l'issue de la période de 5 ans, il perçoit la rémunération attachée au poste occupé et il peut surcotiser à la pension civile.

ANNEXE 1

Exemples Fiche décret 2019-1442 du 23 décembre 2019

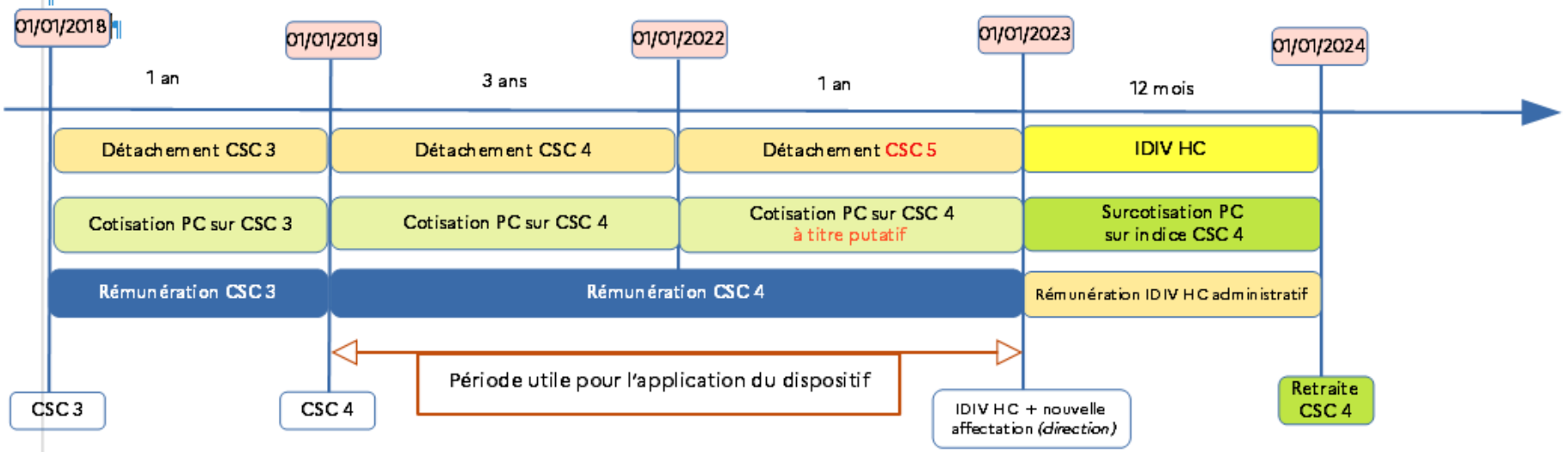
Cas 1 :

Un AFIPA détaché CSC3 le 01/06/2019. Son poste est déclassé C1-4 le 01/01/2022 à la suite d'une restructuration. A cette date, il est détaché CSC 4.



Cas 2 :

Un IDIV HC détaché CSC3 le 01/01/2018. Son poste a été restructuré et classé C1-4 le 01/01/2019 *(antérieur au décret 2019-1442)*. A cette date il n'a pas pu surcotiser à la pension civile. Le poste subit une seconde restructuration le 1er janvier 2022 et est classé C1-5. Le cadre est détaché CSC 5 à cette date. Le cadre ne peut pas surcotiser à la pension civile car les 2 périodes de détachement ne se cumulent pas.

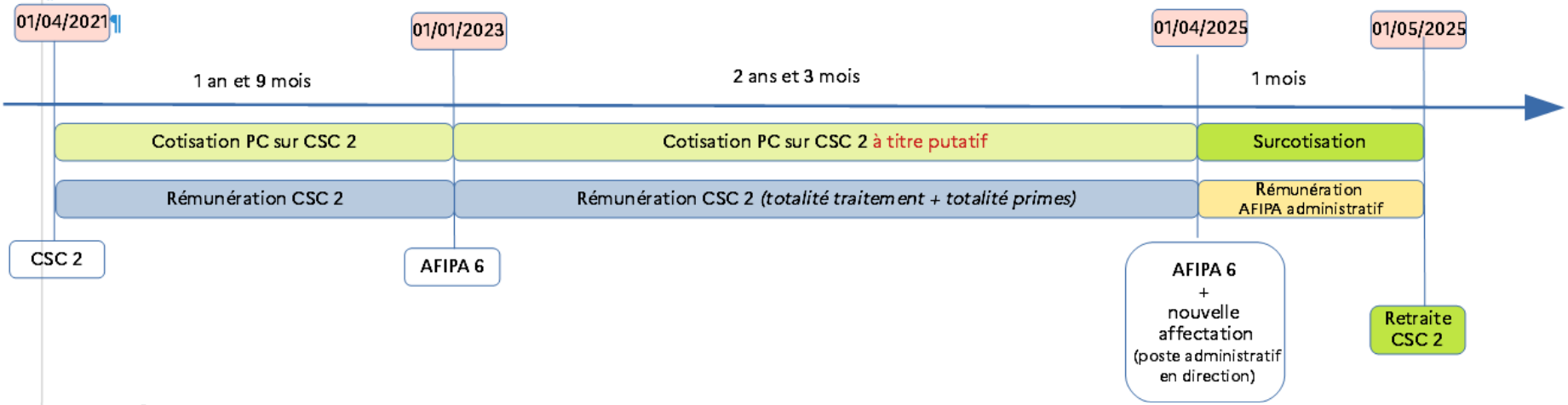


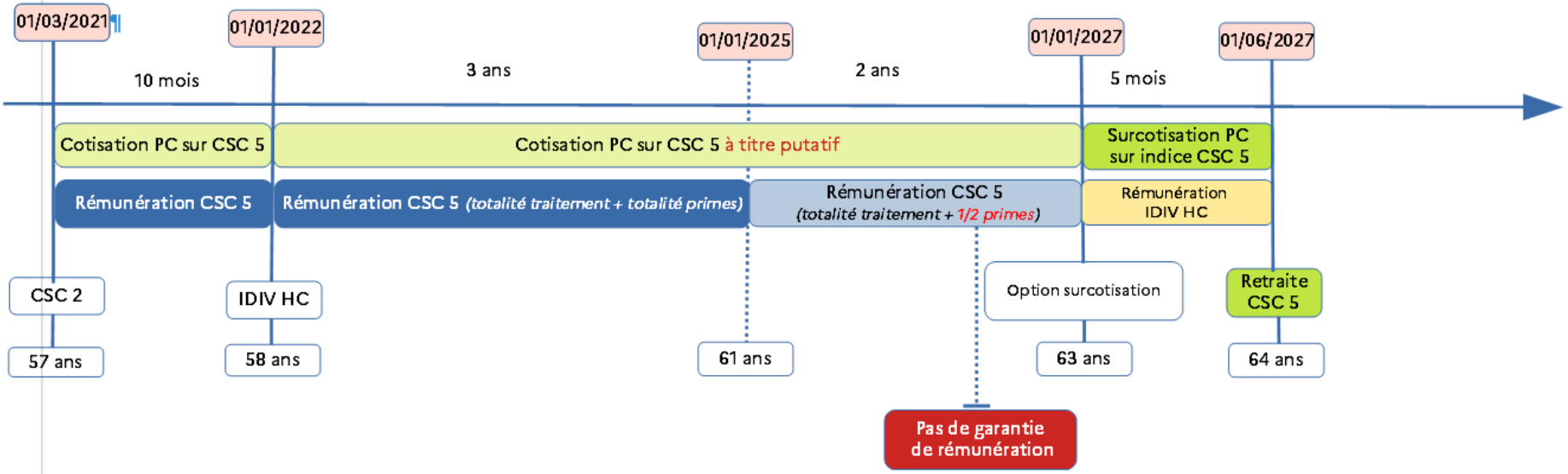
ANNEXE 2

Exemples Fiche décret 2019-1442 du 23 décembre 2019

Exemple 1 :

Un AFIPA affecté en qualité de CSC2 le 01/04/2021. Son poste est supprimé le 01/01/2023. A cette date, il est mis fin au détachement sur statut d'emploi. Le cadre peut partir en retraite au plus tôt le 1er mai 2025 pour bénéficier d'une retraite sur l'indice CSC 2.



Exemple 2 :

Un IDIV HC (57 ans) affecté en qualité de CSC4 le 01/03/2021. Son poste est supprimé le 01/01/2022 dans le cadre de la création d'un SGC. A cette date, il est affecté en qualité de CDL.