

Bureau
*Affectation, mobilité et
carrière des A+ et A*

GUIDE DES APPELS À CANDIDATURES SUR POSTES COMPTABLES DE CATÉGORIE C1, C2, C3

Année 2023



Table des matières

THÈME 1 : PRÉSENTATION DES APPELS À CANDIDATURES C1, C2, C3.....	4
1- Présentation des appels à candidatures C1, C2, C3.....	4
2- Le périmètre de l'appel à candidature C1, C2, C3.....	4
3- Les modalités d'affectation.....	4
4- Dépôt des demandes.....	5
5- Réintégration de cadres en mobilité.....	5
THÈME 2 : LES CONDITIONS D'ACCÈS AUX POSTES COMPTABLES.....	6
1- Conditions d'accès aux postes C1.....	6
1.1- Modalités d'accès aux postes de niveau CSC 2 (indice HEB).....	6
1.2- Modalités d'accès aux postes de niveau CSC 3 (indice HEA).....	6
1.3- Modalités d'accès aux postes de niveau CSC 4 (indice HEA1).....	7
2- Conditions d'accès aux postes C2 et C3.....	7
2.1 Postes C2.....	7
2.2 Postes C3.....	7
THÈME 3 : LE MOUVEMENT D'INITIATIVE LOCALE (MIL).....	8
THÈME 4 : L'ACCÈS À ÉQUIVALENCE OU EN PROMOTION SUR POSTES C1, C2 et C3.....	9
1- Application des délais de séjour.....	9
1.1 Délai de séjour opposable au cadre.....	9
1.2 Situations dans lesquelles le délai de séjour n'est pas applicable.....	9
2- Les accès en promotion sur poste comptable.....	9
2.1 Les promotions sur postes C1, dites « Promotion Sur Place » (PSP).....	10
2.2 Cas des postes C2 et C3.....	10
THÈME 5 : MODALITÉS DE PRISE EN COMPTE DES OPÉRATIONS DE RESTRUCTURATION. 12	
1- Principe : le comptable est choisi par le directeur / la directrice selon un processus graduel.....	12
2- Cas particuliers.....	12
2.1- Modification du classement.....	12
2.2- Fusion / scission de poste.....	13
THÈME 6 : LE DISPOSITIF PRIORITAIRE DE DROIT COMMUN.....	14
1- La priorité accordée aux cadres concernés par une restructuration (article L442-5 du code général de la fonction publique).....	14
2- La priorité pour les cadres en situation de handicap.....	14
3- La priorité pour rapprochement de conjoint ou familial.....	15
4-La priorité pour reconnaissance du Centre des Intérêts Matériels et Moraux (CIMM) en Outre-mer.....	16
5- Précisions.....	17
THÈME 7 : MESURES EN CAS DE RETRAIT TARDIF OU REFUS DE L'AFFECTATION.....	18
THÈME 8 : RENOUVELLEMENT ET DURÉE DES DÉTACHEMENTS SUR POSTES C1.....	19
1- Renouvellement des détachements.....	19
2- Durée des détachements.....	20
THÈME 9 : LA "SURCOTISATION" ET LES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT ET DE GARANTIE FINANCIÈRE.....	21
1- Dispositifs concernant les postes comptables C1.....	21
2- Autres dispositifs concernant les postes C1, C2 et C3.....	2

THÈME 1 : PRÉSENTATION DES APPELS À CANDIDATURES C1, C2, C3

1- PRÉSENTATION DES APPELS À CANDIDATURES C1, C2, C3

Chaque appel à candidatures s'accompagne de la diffusion de l'indication du (des) poste(s) offert(s).

La (les) fiche(s) de poste détaillant les caractéristiques du (des) poste(s) offert(s) et les qualités attendues est (sont) publiée(s) sur les intranets locaux des directions recruteuses.

Les postes sont offerts à équivalence ou en promotion, en application des règles statutaires et des règles de gestion précisées dans le présent guide.

L'ensemble des postes pour 2023 sont désormais pourvus intégralement au choix pour les C1, C2 et C3.

Dans l'hypothèse où des cadres candidateraient simultanément sur des postes de niveaux C1 et C2 ou C2 et C3, priorité sera donnée à l'appel à candidatures de la catégorie la plus élevée. Selon les recrutements organisés parallèlement (CDL notamment), l'examen des demandes des cadres est réalisé selon un ordre de priorité précisé dans les notes de lancement des mouvements correspondants.

Il convient donc que les cadres se positionnent en toute connaissance de cause.

2- LE PÉRIMÈTRE DE L'APPEL À CANDIDATURE C1, C2, C3

Les appels à candidatures visent à pourvoir l'ensemble des postes comptables qui se libèrent en 2023 et dont la vacance est certaine au titre de l'année 2023.

Les postes vacants en fin d'année et pour lesquels un changement de classement est prévu au 1^{er} janvier N+1 ne seront pourvus qu'à compter de la date de modification du classement.

Ne sont pas concernés les emplois C+, CS et CSC1-HEC, proposés aux AFIP, qui font l'objet d'un processus de recrutement au fil de l'eau géré par la délégation « Encadrement supérieur et talents ».

3- LES MODALITÉS D'AFFECTATION

Les affectations doivent respecter les dispositions relatives aux incompatibilités de services prévues par l'article 24 du décret n° 2010-986 du 26 août 2010 portant statut particulier des personnels de catégorie A de la DGFIP.

L'affectation au poste est prononcée à compter de la date de la vacance.

Les affectations sur postes comptables C1, C2, C3 s'effectuent au poste et les nominations sur les postes C1 sont prononcées par détachement dans le statut d'emploi de chef de service comptable (CSC) au niveau correspondant.

Les lauréats IPFiP et AfiPA n'ont pas accès aux postes comptables de niveau C1. Les lauréats IPFiP n'ont pas accès aux postes comptables C2. Ils devront obligatoirement s'inscrire dans les mouvements administratifs.

4- DÉPÔT DES DEMANDES

Toutes les candidatures seront exprimées à partir de l'outil de collecte en ligne des vœux ou par un fichier transmis à l'appui de la note de service pour les cadres dans l'incapacité de se connecter.

Après avoir complété et/ou vérifié les mentions relatives à leur identifiant, leur grade, leur affectation actuelle et leur situation de famille, les cadres indiqueront, par ordre de préférence, les postes sur lesquels ils souhaitent se porter candidat.

L'attention est appelée sur le caractère irréversible de la validation de la demande dans l'outil. Il est donc fortement recommandé de s'accorder le temps de réflexion nécessaire avant de valider définitivement les demandes. Jusqu'à la date limite fixée, chaque candidat peut – avant l'étape de validation définitive – conserver et modifier sa demande. Au-delà de cette date, plus aucune demande (y compris des modifications dans l'ordre des vœux) ne pourra être formulée et prise en compte.

Pour les cadres effectuant actuellement une mobilité externe ou dans l'incapacité de se connecter à l'intranet de la DGFIP et d'utiliser en conséquence le formulaire web, les candidatures pourront être adressées directement au bureau « Affectation, mobilité et carrière des A+ et A » à : bureau.rh-mobilite-carriere-a-comptable@dgfip.finances.gouv.fr.

Un formulaire au format calc sera adressé aux cadres concernés par le bureau « Affectation, mobilité et carrière des A+ et A - Secteur mobilité externe ».

5- RÉINTÉGRATION DE CADRES EN MOBILITÉ

Les AfiPA, IPFiP, IDiv HC et Idiv CN en position de détachement, position normale d'activité (PNA), mise à disposition ou en disponibilité qui souhaitent réintégrer la DGFIP peuvent candidater sur tous les postes comptables qui leur sont accessibles en application des dispositions statutaires et des règles de gestion.

THÈME 2 : LES CONDITIONS D'ACCÈS AUX POSTES COMPTABLES

1- CONDITIONS D'ACCÈS AUX POSTES C1

Les cadres affectés sur un poste comptable de catégorie C1 sont placés en position de détachement sur un emploi de Chef de Service Comptable (CSC). Les conditions d'accès à ces emplois sont posées par le **décret n°2006-814 du 7 juillet 2006 relatif aux emplois de chef de service comptable, de chef de service administratif et de chef de service de surveillance aux ministères économiques et financiers, modifié par le décret n°2023-223 du 30 mars 2023**. Il est rappelé qu'en application de l'article 21 du décret précité, tout fonctionnaire nommé dans un emploi de chef de service comptable peut se voir retirer cet emploi dans l'intérêt du service.

Pour les postes C1, les conditions statutaires s'apprécient à la date de prise de poste.

Le respect de ces conditions est examiné par la direction d'origine du candidat qui doit saisir le SRH si nécessaire. Les cadres ne respectant pas les conditions statutaires et de gestion ne pourront faire l'objet d'un détachement sur statut d'emploi.

1.1- Modalités d'accès aux postes de niveau CSC 2 (indice HEB)

- Peuvent être nommés aux emplois CSC de 2ème catégorie :
- les administrateurs des finances publiques adjoints ayant atteint le 5ème échelon de leur grade ;
- les attachés d'administration hors classe ayant atteint le 5ème échelon de leur grade ;
- les fonctionnaires détachés depuis au moins 3 ans dans un emploi de chef de service comptable ou administratif.

1.2- Modalités d'accès aux postes de niveau CSC 3 (indice HEA)

- Peuvent être nommés aux emplois CSC de 3ème catégorie :
- les administrateurs des finances publiques adjoints ayant atteint le 4ème échelon de leur grade ;
- les attachés d'administration hors classe ayant atteint le 4ème échelon de leur grade ;
- les inspecteurs principaux des finances publiques ayant atteint le 7ème échelon de leur grade ;
- les inspecteurs divisionnaires des finances publiques hors classe ayant atteint le 2ème échelon de leur grade ;
- les attachés principaux d'administration de l'État ayant atteint le 7ème échelon de leur grade.

1.3- Modalités d'accès aux postes de niveau CSC 4 (indice HEA1)

- Peuvent être nommés aux emplois CSC de 4ème catégorie :
- les administrateurs des finances publiques adjoints et les attachés d'administration hors classe ayant atteint le 3ème échelon de leur grade ;
- les inspecteurs principaux des finances publiques ayant atteint le 6ème échelon de leur grade ;
- les inspecteurs divisionnaires des finances publiques hors classe ;
- les attachés principaux d'administration de l'État ayant atteint le 6ème échelon de leur grade.

2- CONDITIONS D'ACCÈS AUX POSTES C2 ET C3

2.1 Postes C2

Les conditions statutaires s'apprécient au 31 décembre N-1 (N étant l'année de prise de poste).

Peuvent participer à l'appel à candidatures C2 :

- les inspecteurs principaux des finances publiques (IPFiP) ;
- les inspecteurs divisionnaires des finances publiques hors classe (Idiv FiP HC) ;
- les inspecteurs divisionnaires des finances publiques de classe normale remplissant les conditions statutaires pour postuler à la hors classe (Idiv FiP CN ayant atteint le 3ème échelon et comptant 4 ans de service effectifs dans leur grade).

2.2 Postes C3

Peuvent participer à l'appel à candidatures C3 :

- les inspecteurs divisionnaires des finances publiques de classe normale (Idiv FiP CN) ;
- les inspecteurs des finances publiques ayant réussi la sélection au grade d'inspecteur divisionnaire pour l'année en cours, ainsi que ceux présents dans les deux viviers précédents.

Les IDIV experts et les inspecteurs présents dans le vivier des experts peuvent également candidater sous réserve d'un avis favorable qui doit prendre en compte leur capacité d'encadrement.

THÈME 3 : LE MOUVEMENT D'INITIATIVE LOCALE (MIL)

Chaque département a la possibilité d'organiser localement un mouvement de mutation à équivalence de catégorie, sur tout ou partie des postes comptables, préalablement à l'appel à candidatures national. Le directeur devra préalablement recueillir l'accord des comptables concernés.

Ce mouvement reste facultatif. Un directeur peut parfaitement décider de ne pas y recourir et les comptables ou cadres concernés peuvent ne pas donner suite à ses propositions.

Toutes les familles de postes sont éligibles à ce dispositif.

Le mouvement local offre les possibilités suivantes :

- muter à équivalence de catégorie (pour C2/C3) et de catégorie et niveau (postes C1) un comptable du département, sur une vacance identifiée comme certaine ;
- permuter, avec leur accord, deux comptables du département sur des postes de même catégorie et niveau (postes C1) ou de même catégorie (poste C2/C3) ;
- repositionner un cadre (occupant un emploi comptable ou administratif) en garantie (suite à déclassement/reclassement/fermeture) sur un poste vacant de la catégorie qu'il détenait. Pour les comptables C1 en garantie, le repositionnement dans le cadre du MIL n'est autorisé que dans le seul cas d'une surcotisation L15-II du CPCMR (voir thème 9).

Dans le cadre de ce mouvement interne au département, aucun délai de séjour ne sera opposé aux cadres. De plus, pour un cadre muté à l'issue d'un mouvement d'initiative locale, le délai de séjour opposable avant nouvelle mutation sera apprécié à compter de sa date d'arrivée sur son poste comptable initial dans le département de l'opération.

La date d'affectation peut être anticipée, sous réserve des contraintes de gestion, dès lors que le classement du/des postes pourvus n'a pas vocation à être modifié, puisqu'il n'y a pas d'impact en rémunération. Les postes éventuellement libérés suite à l'organisation d'un MIL dans un département pourront être proposés au niveau national lors de l'appel à candidatures.

THÈME 4 : L'ACCÈS À ÉQUIVALENCE OU EN PROMOTION SUR POSTES C1, C2 ET C3

1- APPLICATION DES DÉLAIS DE SÉJOUR

Les délais de séjour sont encadrés par les principes énoncés dans les **lignes directrices de gestion**.

Le respect du délai de séjour est apprécié à la date de la vacance du poste sollicité.

1.1 Délai de séjour opposable au cadre

Le délai de séjour de droit commun, comme pour les postes administratifs, est fixé à 3 ans pour l'ensemble des postes comptables pourvus au choix, et 2 ans pour ceux qui ont été pourvus selon les règles de gestion.

Concernant les cadres sur emplois administratifs, il est précisé qu'un changement de fonctions administratives au sein d'une même direction (ex : AFiPA chef du pôle transverse devenant chef du pôle fiscal) ne fait pas repartir un nouveau délai de séjour.

Compte tenu du délai de séjour, un comptable ne peut valablement candidater sur un poste de niveau supérieur, hors repositionnement suite à opération NRP, qu'à l'issue de ce délai.

Toutefois, sur décision du directeur/de la directrice matérialisé par un avis favorable, le délai de séjour d'un cadre peut exceptionnellement être levé.

1.2 Situations dans lesquelles le délai de séjour n'est pas applicable

Un cadre muté à l'occasion d'un mouvement d'initiative locale ne voit pas son délai de séjour remis à zéro. Ce dernier sera apprécié à compter de sa date d'arrivée sur son poste comptable initial dans le département de l'opération.

Pour les promotions au grade d'IDIV, aucun délai de séjour (sur le poste occupé en qualité d'inspecteur) n'est imposé aux inspecteurs ayant réussi la sélection au grade d'inspecteur divisionnaire et sollicitant une promotion dans ce grade.

Les cadres concernés par une opération NRP (déclassement, fermeture, fusion) en 2022 ou 2023 bénéficieront de la possibilité de candidater sur emploi comptable ou administratif sans se voir opposer la condition de délai de séjour sur poste comptable.

2- LES ACCÈS EN PROMOTION SUR POSTE COMPTABLE

En cas de reclassement de son poste, le cadre peut se trouver sur un poste dont la catégorie est supérieure à celle qu'il occupait.

2.1 Les promotions sur postes C1, dites « Promotion Sur Place » (PSP)

Le cadre peut bénéficier d'un détachement dans le nouvel indice du poste, sans recourir à l'appel à candidatures national, dès lors :

- que le reclassement s'effectue dans la catégorie immédiatement supérieure à celle qu'il a atteinte (NB : du fait de la disparition des niveaux CSC5-1027, les reclassements des postes C2 à CSC4-HEA1 entrent dans le champ des PSP) ;
- qu'il remplit les conditions d'accès au poste comptable reclassé ;
- qu'il bénéficie d'un avis favorable de son directeur ;
- qu'il en fait la demande.

Lorsque le comptable en fonction avant le reclassement ne peut pas immédiatement bénéficier de l'indice associé au poste (conditions statutaires non remplies, reclassement supérieur à 1 niveau...), il est affecté sur emploi administratif en direction à la date du reclassement.

Lors d'une PSP, l'accord du cadre est demandé par la direction locale. Cet accord devra être transmis au bureau « Affectation, mobilité, carrière des A+ et A », secteur Comptables. Cette promotion engage un nouveau délai de séjour de 3 ans pour le cadre.

Il est rappelé que les postes reclassés CSC1-HEC ou C+ ne sont accessibles qu'aux AFiP. Aucune promotion sur place n'est donc possible pour les comptables sur poste de niveau CSC2-HEB.

2.2 Cas des postes C2 et C3

Les cadres dont le poste C2 ou C3 est reclassé C1 doivent libérer leur poste le jour du reclassement (sauf C2 reclassés CSC4-HEA1 qui entrent dans le champ des promotions sur C1). Ils seront affectés le jour du reclassement sur emploi administratif.

Les IDIV CN sur un poste C3 reclassé C2 sont maintenus 2 ans sur le poste s'ils remplissent les conditions de promotion dans les deux ans suivant le reclassement.

Les IDIV CN sur un poste comptable C3 reclassé C2, ne remplissant pas les conditions d'accès à la HC dans les deux ans ne peuvent se maintenir qu'un an sur le poste.

Situation des cadres en fin de carrière

Il est attendu des cadres en fin de carrière qu'ils exercent au moins 24 mois sur leur nouvel emploi avant leur départ effectif en retraite, à l'exception des situations de restructurations (reclassement/déclassement ou fermeture du poste).

Pour 2023, seules sont recevables les candidatures des cadres dont la limite d'âge (à 67 ans) se situe après le 1er janvier 2025.

THÈME 5 : MODALITÉS DE PRISE EN COMPTE DES OPÉRATIONS DE RESTRUCTURATION

La mise en œuvre du nouveau réseau de proximité (NRP) conduit à réaliser chaque année des opérations de restructurations. Le volet RH de ces opérations a été précisé dans la fiche n°5 du groupe de travail du 24 octobre 2019. Les grandes lignes sont rappelées ci-dessous.

1- PRINCIPE : LE COMPTABLE EST CHOISI PAR LE DIRECTEUR / LA DIRECTRICE SELON UN PROCESSUS GRADUEL

- Le directeur/la directrice choisit le comptable placé à la tête du poste absorbant ou du nouveau poste créé suite aux opérations de réorganisation, parmi les comptables concernés par l'(es) opération(s) remplissant les conditions pour être mutés ou promus sur un poste de cette catégorie. Si aucun comptable n'est retenu, le directeur/la directrice précise individuellement aux comptables concernés par l'opération de restructuration les raisons qui le conduisent à ne pas retenir leur candidature ;

- Si aucun comptable n'est retenu, le directeur/la directrice peut choisir le nouveau comptable parmi les comptables de son département en procédant à une mutation à équivalence, et avec l'accord formel du cadre pressenti ;

- À défaut, le comptable est retenu dans le cadre de l'appel à candidatures national.

En ce qui concerne les SGC nouvellement créés, le directeur choisit librement le comptable et peut notamment pourvoir le poste via le mouvement d'initiative locale (MIL).

2- CAS PARTICULIERS

2.1- Modification du classement

Les cadres concernés par une opération NRP entraînant reclassement du poste au-delà du niveau immédiatement supérieur (ex : de C2 à CSC3-HEA) ne peuvent être maintenus sur place (interdiction de la règle dite « du double-salto »). Ils ont toutefois la possibilité de candidater sur le poste reclassé dans le cadre de l'appel à candidatures national, sous réserve du respect des conditions statutaires et de gestion.

En cas de déclassement, les IPFiP et IDIV HC ont la possibilité de se maintenir jusqu'à 3 ans sur le poste déclassé C2 ou C3. Ils doivent néanmoins chercher à se repositionner dans les meilleurs délais sur un poste correspondant à leur grade.

En revanche, les AFiPA ayant vocation à occuper des postes de catégorie supérieure, ils ne pourront pas se maintenir sur des postes déclassés C2 ou C3. Ils seront affectés en direction à la date du déclassement et seront libres de se repositionner sur un emploi et un

niveau de responsabilité correspondant à leur grade, sauf situation particulière (exemple : décret n°2019-1442 du 23/12/2019, voir avec le SRH local pour les cadres concernés).

Dans le cas d'un déclassement au sein de la catégorie C1, le détachement CSC du cadre en poste prend fin à la date du déclassement. Le cadre ne peut pas se prévaloir d'un maintien sur un poste déclassé CSC. Le directeur/la directrice a toute latitude pour choisir le cadre à nommer.

2.2- Fusion / scission de poste

Lorsqu'une opération concerne plusieurs cadres détachés sous statut d'emploi CSC, le cadre détaché dans la catégorie CSC la plus élevée a vocation à prendre la responsabilité du poste absorbant. A défaut, le poste sera proposé lors d'un appel à candidatures national sur postes comptables (pourra alors candidater tout cadre, y compris du département, comptable ou administratif, remplissant les conditions statutaires).

A noter : les scissions de SIP-SIE ne sont pas considérées comme une réorganisation dès lors que la structure d'origine existe toujours.

THÈME 6 : LE DISPOSITIF PRIORITAIRE DE DROIT COMMUN

L'ensemble des postes comptable C1, C2 et C3 est désormais pourvu au choix. Le recrutement est fondé sur l'adéquation des compétences, des aptitudes, de l'expérience professionnelle du candidat ainsi que sur sa capacité à exercer les missions dévolues aux spécificités de l'emploi à pourvoir.

Néanmoins, à compétences égales entre plusieurs candidats, le bénéficiaire d'une ou plusieurs priorité(s) prime les autres concurrents.

1- LA PRIORITÉ ACCORDÉE AUX CADRES CONCERNÉS PAR UNE RESTRUCTURATION (ARTICLE L442-5 DU CODE GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE)

Ce dispositif de priorité s'applique :

- en cas de reclassement à la hausse du poste comptable sur lequel le cadre est affecté, lorsqu'il ne peut bénéficier du grade ou de l'indice associés au poste ;
- en cas de déclassement du poste comptable sur lequel le cadre est affecté ;
- en cas de fermeture du poste comptable sur lequel le cadre est affecté.

Cette priorité est de portée nationale.

2- LA PRIORITÉ POUR LES CADRES EN SITUATION DE HANDICAP

La priorité pour handicap de niveau 1 :

La priorité pour handicap de niveau 1 concerne les cadres en situation de handicap détenant une carte d'invalidité ou la carte mobilité inclusion (CMI) comportant la mention invalidité ainsi qu'aux parents d'un enfant handicapé remplissant ces mêmes conditions.

La priorité ne s'applique que pour un seul département. Le cadre doit justifier d'un lien avec le département demandé : soit un lien contextuel, soit un lien médical.

Cette priorité a le même poids que la priorité mentionnée au 1.

La priorité pour handicap de niveau 2 :

La priorité pour handicap de niveau 2 s'adresse aux cadres bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) mais ne détenant pas une carte d'invalidité ou CMI (carte mobilité inclusion) comportant la mention « invalidité ».

La priorité ne s'applique que pour un seul département. Le cadre doit justifier d'un lien avec le département demandé : soit un lien contextuel, soit un lien médical.

Les priorités des cadres concernés par une restructuration entrant dans le **champ** de l'art. 62Bis ou en situation de handicap de niveau 1 **priment les situations prioritaires de handicap de niveau 2 et celles indiquées aux 3 et 4 ci-dessous.**

3- LA PRIORITÉ POUR RAPPROCHEMENT DE CONJOINT OU FAMILIAL

Les demandes des cadres sollicitant le bénéfice de la priorité pour rapprochement de conjoint ou familial seront examinées en tenant compte de leur situation individuelle.

Pourront bénéficier du dispositif de rapprochement, les cadres **séparés pour des raisons professionnelles**, de leur **conjoint** ou partenaires de PACS s'ils produisent la preuve qu'ils se soumettent à l'obligation d'imposition commune prévue par le code général des impôts.

En revanche, aucune priorité ne sera reconnue aux cadres dont le conjoint, partenaire de PACS :

- n'exerce aucune activité professionnelle, sauf inscription à Pôle emploi ;
- est en disponibilité ;
- est en congé parental ;
- est en congé de formation professionnelle ;
- est retraité, en congé de fin d'activité, sans activité suite à invalidité ou bénéficiant de l'allocation de chômeur âgé ;
- ou suit un stage de formation, sans que son affectation définitive soit fixée.

La priorité pour rapprochement de conjoint ou familial ne peut s'exercer que **sur un seul département.**

Il pourra s'agir :

- du département d'exercice de la profession du conjoint ou partenaire. Si ce dernier exerce sa profession à l'étranger, la priorité s'exercera sur l'un des départements limitrophes ;
- ou du département de son domicile à la condition qu'il soit limitrophe au département d'exercice de la profession du conjoint ou partenaire.

Dans l'hypothèse où ces deux départements ne sont pas limitrophes, la priorité ne pourra s'exercer que sur le département d'exercice professionnel du conjoint ou partenaire. À noter que si ce dernier exerce sa profession dans un pays frontalier, la priorité s'exerce sur l'un des départements français limitrophes.

Toute demande doit être justifiée. **Les directions locales devront s'assurer que les justificatifs à produire sont bien annexés à la candidature.**

Le fait générateur de la situation donnant droit à une priorité sera apprécié 30 jours avant la date de publication du mouvement indiquée dans la note de service.

A titre transitoire, en 2023, seront assimilés à une situation prioritaire les cadres :

- **en concubinage** ;

- **divorcés cherchant à se rapprocher de leur(s) enfant(s)** qu'ils bénéficient d'un droit de garde ou d'un simple droit de visite impliquant une distance importante entre les parents. Le département sur lequel s'exercera la priorité sera celui du lieu de scolarisation de l'enfant ;

- **parents isolés (*veufs, divorcés, séparés ou célibataires*)** dont les enfants mineurs pourraient être rapprochés de parents limitativement déterminés (grands-parents, oncle ou tante de l'enfant) et susceptibles d'apporter une aide matérielle ou morale. Le rapprochement ne pourra être demandé que dans le département où réside ce soutien de famille ;

- **de retour de Guyane et Mayotte** (priorité de portée nationale).

4-LA PRIORITÉ POUR RECONNAISSANCE DU CENTRE DES INTÉRÊTS MATÉRIELS ET MORAUX (CIMM) EN OUTRE-MER

Cette priorité recouvre le cas du fonctionnaire qui justifie du centre de ses intérêts matériels et moraux (CIMM) dans une des collectivités régies par les articles 73 et 74 de la Constitution ou en Nouvelle-Calédonie.

L'article 85 de la loi n°2017-256 modifiée du 28 février 2017 de programmation relative à l'égalité réelle outre-mer et portant autres dispositions en matière sociale et économique modifie l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984 et érige les centres des intérêts matériels et moraux dans l'une des collectivités régies par les articles 73 et 74 de la Constitution et en Nouvelle-Calédonie en priorité légale d'affectation pour tous les fonctionnaires de l'État.

Sont concernés les cinq départements et régions d'outre-mer : Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte et La Réunion. **La Métropole n'est pas concernée par cette mesure.**

Les principaux critères permettant d'établir l'existence d'un CIMM ont été dégagés par la jurisprudence administrative relative aux congés bonifiés ainsi qu'à l'indemnité temporaire de retraite (ITR) et complétée par les circulaires d'application¹.

¹ Notamment la circulaire DGAFP n°2129 du 3 janvier 2007 relative aux conditions d'attribution des congés bonifiés aux agents des trois fonctions publiques.

5- PRÉCISIONS

- Un cadre affecté dans une structure d'un département ne peut solliciter une autre structure de ce même département à titre prioritaire ;
- Toute demande de bénéfice d'une priorité doit être justifiée. **Les directions locales de gestion des cadres doivent s'assurer du dépôt des justificatifs dans TAMPICO et de leur validité.**

Justificatifs à produire selon les situations prioritaires hors CIMM	
<p>❶ Si vous êtes marié, pacsé ou concubin vous devez justifier de l'activité professionnelle de votre conjoint ou partenaire en produisant les pièces suivantes :</p>	
ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE EXERCÉE	PIECES A PRODUIRE
a) Votre conjoint ou partenaire, est un agent de la DGFIP	- fichier PDF à intégrer dans els pièces justificatives avec la mention du n°DGFIP du conjoint
<p>b) Votre conjoint ou partenaire, exerce une profession salariée :</p> <ul style="list-style-type: none"> - contrat à durée indéterminée ; - contrat à durée déterminée supérieure à 1 an ; <p>- contrats à durée déterminée ou contrats précaires dont le total est supérieur à 1 an sur une période de 2 années.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - attestation de l'employeur indiquant le lieu d'exercice de la profession et la durée du contrat (date d'embauche...) ou copie des contrats successifs ; - et copie de la dernière fiche de paye (ou justification de la prise de fonctions pour un contrat à durée indéterminée récent).
c) Votre conjoint ou partenaire exerce une profession libérale, commerciale, artisanale ou agricole.	<ul style="list-style-type: none"> - copie du certificat d'inscription au répertoire des métiers, au registre du commerce, à l'ordre des médecins ou des avocats, etc... ; - et attestation (ou autre document officiel) prouvant la poursuite de l'activité.
d) Votre conjoint ou partenaire est à la recherche d'un emploi dans le département où sa précédente activité professionnelle avait justifié l'installation du domicile familial (cf. b ou c en ce qui concerne l'activité exercée, sa durée et les pièces à produire)	<ul style="list-style-type: none"> - récépissé d'inscription au Pôle Emploi du département d'exercice du dernier emploi ou des derniers emplois en cas d'emplois multiples ; - et pièces désignées ci-dessus en ce qui concerne la période d'emploi qui a précédé le chômage.
<p>Attention : si vous sollicitez un rapprochement sur un département limitrophe de celui où votre conjoint exerce son activité professionnelle, vous devez, en outre, produire toutes les pièces justifiant qu'il s'agit du département de votre résidence principale (facture EDF-GDF, relevé de taxe d'habitation, contrat de bail, acte de propriété...).</p>	
<p>↳ Si vous êtes concubin avec ou sans enfant, vous devez, en outre, justifier que vous assumez solidairement la charge d'un logement en produisant deux avis d'imposition établis à la même adresse et faisant état d'un ou plusieurs enfants à charge sur l'un ou l'autre des avis d'imposition</p>	
<p>❷ Si vous êtes divorcé(e), que vous partagiez la garde de vos enfants avec votre ex-conjoint ou que vous disposiez d'un simple droit de visite, vous devez justifier :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un justificatif de scolarisation des enfants dans le département demandé. 	
<p>❸ Si vous demandez un rapprochement auprès d'un parent, vous devez produire les documents suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un extrait du livret de famille pour justifier de la situation personnelle des parents (grands-parents, oncle ou tante de l'enfant) susceptibles d'apporter à l'enfant une aide matérielle ou morale ; - l'avis de taxe d'habitation (résidence principale) du soutien de famille. 	
<p>❹ Si vous êtes en situation de handicap :</p> <ul style="list-style-type: none"> - vous devez produire les justificatifs d'appartenance à l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 5°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail. - une photocopie recto/verso de la carte d'invalidité ou de la carte mobilité inclusion. 	

THÈME 7 : MESURES EN CAS DE RETRAIT TARDIF OU REFUS DE L'AFFECTATION

Tous les vœux saisis engagent le candidat. La renonciation à un vœu constitue un comportement très pénalisant pour les agents du poste éventuellement sans chef de service à l'issue de l'appel à candidatures, ainsi que pour l'ensemble des cadres qui y participent.

C'est pourquoi le SRH se réserve le droit d'interdire à un cadre de participer aux prochains mouvements pendant une durée de deux ans dans l'hypothèse où la renonciation ne reposerait pas sur des motifs nouveaux, imprévisibles et particulièrement graves. Seules les situations dûment justifiées seront susceptibles d'être prises en compte.

Les modifications des vœux ne sont plus possibles dans l'application TAMPICO à partir de la date de fin de la campagne de collecte des vœux (date précisée dans chaque note de mouvement). Seules des circonstances graves peuvent justifier une telle requête après campagne de recueil des vœux. Celle-ci doit être faite auprès du bureau Affectation, mobilité et carrière des A et A+ qui examinera, en fonction des éléments présentés, la suite à donner.

A ce titre, il est rappelé que tout classement d'un vœu parmi la liste des choix du cadre, défini, après son analyse, comme une erreur commise, ne constitue pas un motif légitime de refus. Le cadre devra donc vérifier ses choix avant validation de sa demande.

THÈME 8 : RENOUELEMENT ET DURÉE DES DÉTACHEMENTS SUR POSTES C1

Le dispositif de renouvellement des détachements est détaillé dans la note de service 2018/10/4823 du 18 octobre 2018 et confirmé par la note de service 2020/10/4028 du 16 octobre 2020. Ne sont reprises ici que les incidences sur le mouvement comptable.

1- RENOUELEMENT DES DÉTACHEMENTS

Les renouvellements de détachement sur emplois de CSC sont **systématiquement soumis à l'avis préalable des directeurs.**

Dans ce contexte, une procédure d'accompagnement RH est prévue en deux temps :

a) Un premier point d'étape intermédiaire au cours de la deuxième année de détachement est effectué par le responsable local et doit permettre si besoin d'alerter le cadre. Ce point d'étape est matérialisé par la formalisation d'un «pré-avis» relatif à l'éventualité de ne pas renouveler le détachement, à l'issue de l'échéance initiale prévue (3 ans) en l'absence de progrès significatifs dans l'intervalle².

Le cadre pour lequel un «pré-avis» défavorable est émis ne pourra alors pas demander un poste de même catégorie ou de catégorie supérieure dans la même famille (SIP, trésorerie SPL...) avant que sa situation soit à nouveau examinée.

b) Six mois environ avant la fin de la troisième année, la situation sera à nouveau examinée :

- soit la situation s'est rétablie, donnant lieu à avis favorable du directeur, et le détachement peut être renouvelé pour une nouvelle période de trois ans ;
- soit, en l'absence d'amélioration, le détachement n'est pas renouvelé : l'intéressé sera invité par sa direction à participer aux appels à candidatures et, le cas échéant, affecté sur un emploi administratif au sein de sa direction sans maintien du régime indemnitaire comptable ;
- soit la situation s'est dégradée, donnant lieu à avis défavorable du directeur, et le détachement se sera pas renouvelé.

Un cadre dont le détachement n'a pas été renouvelé ne pourra pas solliciter un nouvel emploi comptable de la même catégorie et dans la même famille de poste que celle où il exerçait en dernier lieu.

² S'agissant de l'immense majorité des cas, le dispositif ne prévoit pas la transmission de «pré-avis» favorables dès lors que leur situation n'appelle pas d'alerte particulière.

Il conservera néanmoins la possibilité d'exercer un nouveau métier (autre famille de poste) sur un emploi comptable de sa catégorie ou tous postes d'une catégorie inférieure à celle qu'il avait atteinte.

2- DURÉE DES DÉTACHEMENTS

Compte tenu des enjeux attachés à ces postes, le temps d'occupation est limité à un maximum de 6 ans, soit deux détachements de trois ans.

Passé le délai de 6 ans, les cadres devront quitter leur poste et se repositionner sur un emploi administratif au sein de leur direction de rattachement ou toute autre direction ou structure.

Ils auront la possibilité de demander à surcotiser au titre de l'article L15-II du code des pensions, s'ils remplissent les conditions (cf. thème 9).

Aménagements prévus :

- Dans l'hypothèse de déclassement ou reclassement du poste avant le terme du détachement les règles suivantes sont applicables :
 - pour les changements de catégorie à la hausse, si le cadre est éligible et sous réserve d'un avis favorable du directeur, un nouveau détachement peut être prononcé. Dans le cas contraire, le cadre doit se repositionner dans les conditions classiques de sortie du statut d'emploi mais bénéficie d'une priorité d'affectation pour restructuration ;
 - lorsque la révision se traduit par un changement de catégorie à la baisse avant la fin de la période de détachement du cadre (passage de HEA à HEA1 par exemple) : si le cadre est éligible, sous réserve d'un avis favorable du directeur et de l'accord du cadre, un nouveau détachement peut être prononcé. Dans le cas contraire, le cadre doit se repositionner dans les conditions classiques de sortie du statut d'emploi mais bénéficie d'une priorité d'affectation pour restructuration.

THÈME 9 : LA "SURCOTISATION" ET LES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT ET DE GARANTIE FINANCIÈRE

1- DISPOSITIFS CONCERNANT LES POSTES COMPTABLES C1

En cas de déclassement de poste, deux cas de figure peuvent se rencontrer :

- un nouveau détachement dans la catégorie CSC inférieure est prononcé (hypothèse d'un déclassement au sein de la catégorie des postes C1) ;
- il est mis fin au détachement dans le statut d'emploi et le cadre est réintégré dans son grade d'origine (hypothèse d'un déclassement d'un poste C1 dans une catégorie inférieure C2, C3 ou d'une fermeture de poste).

En ce qui concerne la cotisation à la pension civile, deux situations peuvent se présenter :

- **Soit le cadre a été détaché plus de 4 ans** en continu dans une même catégorie de CSC : il pourra solliciter auprès du bureau Affectation, Mobilité et Carrière des A+ et A l'autorisation de bénéficier des dispositions des articles L15-II et R27 à R30 du code des pensions civiles et militaires de retraite afin de continuer à cotiser, à titre personnel, sur l'indice et le chevron détenus pendant au moins 6 mois à la date du déclassement.

La durée de ce maintien de cotisation est limitée à 11 ans (cette durée correspond aux 15 dernières années d'activité pendant lesquelles la surcotisation est possible (exigence de l'article L15-II) diminuées des 4 ans (au minimum) de détachement en continu requis par l'article R27) ;

- **Soit le cadre a été détaché pendant moins de 4 ans** dans la même catégorie de CSC : la possibilité de cotiser au titre du L15-I ne peut pas être accordée sur l'indice détenu en tant que CSC. La cotisation à la pension civile sera précomptée sur l'indice correspondant au grade sur lequel le cadre est réintégré. Toutefois, en cas de restructuration, les CSC peuvent bénéficier d'un dispositif spécifique prévu par le décret n°2019-1442 du 23 décembre 2019 leur permettant, s'ils y ont intérêt, de :
 - Conserver temporairement leur niveau de rémunération indiciaire et indemnitaire attaché à l'emploi occupé avant la restructuration
 - Parfaire la condition de durée de cotisation à la pension civile dans une même catégorie de CSC pour être autorisés ensuite à surcotiser au titre de l'article L15-II du code des pensions civiles et militaires.

2- AUTRES DISPOSITIFS CONCERNANT LES POSTES C1, C2 ET C3

Par ailleurs, plusieurs autres dispositifs, ne visant pas exclusivement les cadres détachés sous statut d'emploi de chefs de service comptable sont susceptibles d'être mis en place pour accompagner les restructurations sous condition : complément indemnitaire d'accompagnement (CIA), prime de restructuration de service (PRS), indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle (IAMF). Ces dispositifs concernent potentiellement les postes comptables C1, C2 et C3. Les questions concernant ces dispositifs sont à adresser au bureau de la « Rémunération et reconnaissance » par l'intermédiaire du service RH local du cadre.