

GT cadres supérieurs du 26/09/2018

Thème 4 : Renouvellement des détachements CSC et durée d'occupation des postes

Deux mesures d'encadrement des détachements CSC sont proposées dans la présente fiche :

1) RENOUELEMENT DES DÉTACHEMENTS DANS LE STATUT D'EMPLOI DE CHEF DE SERVICE COMPTABLE :

- **Rappel de l'existant :**

Actuellement, en application des dispositions de l'article 20 du décret n° 2006-814 du 7 juillet 2006 modifié, les détachements sur emplois de CSC sont prononcés pour trois ans. Ils sont tacitement renouvelés si nécessaire.

Bien que le renouvellement ne soit pas de droit, il est aujourd'hui quasi systématique et non soumis à un avis du directeur.

Aussi, la seule voie pour retirer aujourd'hui le statut d'emploi, hors motifs justifiant une procédure disciplinaire, réside dans la mise en œuvre des dispositions de l'article 21 du décret précité qui permet le retrait d'emploi dans l'intérêt du service.

- **Proposition d'évolution du dispositif :**

Compte tenu des enjeux qui caractérisent les postes ouvrant droit à emploi de CSC, il est de l'intérêt du service et des cadres eux-mêmes que le renouvellement dans le statut d'emploi puisse donner lieu à une analyse préalable de la direction qui pourra bien entendu échanger avec le comptable sur les difficultés éventuellement rencontrées.

Aussi, dorénavant, les renouvellements des détachements sur emplois de CSC (comptables ou administratifs) seront systématiquement soumis à l'avis préalable des directeurs. Cette nouvelle procédure permettra ainsi d'éviter l'utilisation éventuelle de la procédure prévue à l'article 21 précité par une démarche préventive. Une interruption anticipée du détachement pourra néanmoins toujours être décidée par la direction générale si l'intérêt du service le justifie.

Il est précisé que cette proposition vaut également pour les cadres détachés dans les emplois de chef de service comptable de 3^{ème} catégorie HEA non comptables, dits « HEA administratifs », que ces cadres aient été détachés dans le dispositif actuel ou passé.

Les avis défavorables devront être motivés et documentés.

Le directeur informera le cadre concerné à la fin de sa deuxième année de détachement que ce dernier pourrait ne pas être renouvelé.

Ex : un CSC dont le renouvellement doit intervenir au 01/01/2020, et dont le directeur envisage d'émettre un avis défavorable en sera avisé par celui-ci avant le 31/12/2018 et invité à renforcer son implication, avec l'appui de sa direction.

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

- - soit, la situation s'étant rétablie, le détachement sera prolongé pour une nouvelle période de trois ans ;
- - soit, en l'absence d'amélioration, le détachement ne sera pas renouvelé ; les intéressés seront invités par leur direction à participer au prochain de mouvement de mutation et affectés sur un emploi administratif au sein de leur direction sans maintien du régime indemnitaire comptable.

Un cadre pour lequel un avis défavorable a été émis (pendant la deuxième année de détachement) ou dont le détachement n'aura pas été renouvelé (à l'issue de la troisième année de détachement) ne pourra pas participer aux mouvements comptables de sa catégorie dans le métier qu'il exerçait.

Il conservera la possibilité d'exercer un nouveau métier sur un emploi comptable de sa catégorie mais d'une autre famille de postes. Cette option permettra d'offrir aux comptables fragilisés sur leur poste la possibilité d'améliorer leur gestion dans un métier plus adapté à leurs aptitudes et compétences.

De même, le cadre pourra solliciter tous les postes d'une catégorie inférieure à celle qu'il avait atteinte ou des autres familles dans la catégorie occupée.

Il ne pourra solliciter de promotion sans repasser préalablement par un poste comptable de même niveau ou de niveau inférieur.

Exemple : un cadre CSC4 n'est pas renouvelé sur un SIE de niveau CSC4-HEA1. Il peut participer au mouvement à équivalence CSC4-HEA1 en sollicitant tous les postes de cette catégorie hors SIE. En outre, il a la possibilité de demander à rejoindre tous les postes CSC5-1027, SIE compris. Avant de demander une promotion CSC3-HEA, il devra avoir effectué deux ans sur un poste CSC4-HEA1 ou CSC5-1027 (application des règles de droit commun du délai de séjour).

Entrée en vigueur de la mesure : avis systématique du directeur pour le renouvellement des détachements intervenant à compter du 1^{er} janvier 2020. A titre transitoire, les renouvellements de détachement effectués en 2019 seront prononcés pour une durée de 12 mois.

2) DURÉE MAXIMALE DES DÉTACHEMENTS :

- **Rappel de l'existant :**

Les cadres nommés dans un emploi de CSC peuvent être renouvelés par période de trois ans sans limitation de durée.

- **Proposition d'évolution du dispositif :**

Il est proposé de limiter le temps d'occupation d'un même poste de catégorie C1 à un maximum de 6 ans, soit deux détachements de trois ans.

En effet, compte tenu des enjeux attachés à ces postes, il paraît utile d'organiser une rotation régulière des cadres à leur tête afin de permettre une respiration du management, et de contribuer au surplus à prévenir les risques déontologiques.

En s'appuyant sur des éléments de contexte particuliers, les directeurs pourront toutefois solliciter un prolongement de la durée de détachement sur un même poste au-delà de cette limite. Dans un tel cas de figure, le détachement sera renouvelé par période de 12 mois.

Ainsi, et sauf avis contraire des directeurs locaux, les comptables proches de cette échéance seront désormais invités à muter sur un autre poste comptable du même niveau ou à envisager une promotion sur un poste d'une catégorie supérieure.

Un cadre à moins de 24 mois de son départ en retraite au 6ème anniversaire de son détachement sur l'emploi de CSC concerné ne se verrait pas imposer cette mobilité et son détachement serait donc renouvelé jusqu'à son départ effectif.

Passé le délai de 6 ans, les cadres non repositionnés sur un nouveau poste comptable seraient affectés sur un emploi administratif au sein de leur direction de rattachement. Ils ne bénéficieraient alors d'aucune priorité dans les mouvements comptables ultérieurs.

Ces cadres auront la possibilité de demander à surcotiser au titre de l'article L15-II du code des pensions sur leur indice de détachement dans leur emploi de CSC dès lors qu'ils auront occupé un emploi de CSC pendant une durée de 4 ans en continu. Leur pension pourra donc le moment venu être calculée sur cet indice.

Un cadre détaché dans un emploi de CSC dont le poste serait reclassé à un niveau lui permettant une promotion sur place verrait un nouveau délai maximum de 6 ans courir à compter de la date à laquelle il sera promu (que ce soit à la suite d'une fusion ou d'un simple reclassement).

Entrée en vigueur de la mesure : détachements arrivant au terme des 6 ans courant 2020.