

Foire aux Questions (FAQ)

Accompagnement des cadres supérieurs dans le contexte du déploiement du Nouveau Réseau de Proximité et de mise en œuvre des orientations de la GPEEC (2021-2024)

La présente FAQ, élaborée conjointement par les services SPIB et RH, a vocation à donner de la visibilité aux cadres et à leur apporter des éléments de réponse sur les thématiques suivantes :

- La GPEEC et la mise en œuvre des indices administratifs ;
- Les échelons spéciaux prévus par PPCR ;
- Les garanties et mesures d'accompagnement RH prévues dans un contexte de réorganisation du réseau.

Cette FAQ sera régulièrement alimentée, précisée et complétée au fil de l'eau, en réponse aux questions qui pourraient émerger et pour tenir compte des évolutions législatives et réglementaires à venir, notamment s'agissant du projet de texte modificatif des dispositions du décret du 7 juillet 2006 relatif aux chefs de service comptables.

Table des matières

I. La GPEEC et les nouveaux indices administratifs.....	4
1. Quand seront connus les niveaux de promotions prévus par la GPEEC, par grade, sur les prochaines années ?.....	4
2. Pourquoi créer des indices sur emplois administratifs ?.....	4
3. Les conditions d'accès aux indices hors échelle administratifs seront-elles les mêmes que pour les indices comptables (en termes de grade et d'échelon) ?.....	4
4. Qui pourra être affecté dès 2021 sur des fonctions administratives indicées, et selon quelles modalités ?.....	4
5. Quel est le calendrier prévisionnel de mise en place des indices administratifs ?.....	4
6. Je suis intéressé(e) par un emploi administratif indicé. Puis-je être recruté(e) sur cet emploi alors que je ne remplis pas les conditions statutaires requises à date ?.....	5
7. Combien de temps pourrais-je bénéficier de l'indiciation administrative ?.....	5

II. L'échelon spécial prévu par PPCR au bénéfice des AFIPA et des IDIV hors classe.....	5
8. Qui peut obtenir l'échelon spécial PPCR et pour quelle durée ?.....	5
9. Quelles sont les modalités d'attribution et le calendrier prévu ?.....	6
10. Je suis AFIPA au 6e échelon : au-delà de mon régime indiciaire qui augmentera si je bénéficie de l'échelon spécial prévu par PPCR, mon régime indemnitaire est-il amené à évoluer ?	7
11. IDIV HC au 3e échelon bénéficiaire de l'échelon spécial prévu par PPCR, quel sera mon régime indemnitaire ?.....	7
12. Je suis détaché(e) comme chef de service comptable (CSC). À quel moment pourrais-je bénéficier de l'échelon spécial prévu par PPCR ?.....	7
13. Éligible à l'échelon spécial PPCR dès 2021, je n'ai pas pu en bénéficier dès cette année compte tenu du contingentement du dispositif. Quelles sont les perspectives ?.....	7
14. Je suis actuellement comptable, détaché(e) sur des fonctions de chef de service comptable de 4 ^e catégorie (CSC 4 - niveau HEA-1). Pourquoi n'ai-je pas accès à PPCR dès 2021 ?.....	7
15. Je suis AFIPA détaché(e) CSC3 administratif depuis 2017 : pourrais-je bénéficier de l'échelon spécial prévu par PPCR ?.....	7
III. Les garanties et mesures d'accompagnement RH, dans le contexte du déploiement du nouveau réseau de proximité des finances publiques.....	8
16. Quelles sont les règles de maintien sur postes comptables en cas de déclassement au sein de la catégorie C1 ? Et en cas de déclassement d'un poste comptable C1 en C2 ?.....	8
17. AFiPA, mon poste comptable C1 est reclassé à la baisse en C2. Puis-je me maintenir sur ce poste ?.....	8
18. Mon poste comptable est déclassé en 2023 du fait de la méthode de reclassement des postes comptables seule (et non d'une restructuration) : puis-je bénéficier de la garantie de rémunération (CIA) sur une période maximale de 6 ans ?.....	9
19. Mon poste est déclassé dans le cadre du classement général 2023, par anticipation au 1er janvier 2022 : si je mute à compter du second semestre 2021, suis-je éligible au dispositif d'accompagnement financier ?.....	9
20. J'ai perdu ou je vais perdre mon emploi comptable à la suite d'une restructuration : mon délai de séjour peut-il être levé pour faciliter ma mutation ?.....	9
21. Je suis détaché(e) comme chef de service comptable de 3 ^e catégorie (CSC 3) depuis 4 ans, et mon poste est déclassé CSC 4 le 1er janvier 2022. Mon détachement est donc modifié en CSC 4 pour tenir compte de ce changement de catégorie, et je peux alors rester sur ce poste jusqu'au 31	

- décembre 2023 au plus tard (fin du délai de 6 ans sur un même poste). Quel impact cela a-t-il sur le calcul du CIA ?.....9
22. Détaché(e) dans le statut d'emploi CSC depuis un an, mon poste est déclassé au sein de la catégorie C1 : puis-je conserver le bénéfice de l'indice détenu pour le calcul de ma retraite ?.....9
23. Dans quelles conditions puis-je opter pour une surcotisation au titre de l'article L15-II du code des pensions civiles et militaires (CPCM)?.....10
24. Détaché(e) CSC-3, mon poste est déclassé CSC-4 : ai-je intérêt à demander l'application des dispositions du décret du 23 décembre 2019 portant diverses mesures relatives à l'accompagnement des fonctionnaires occupant des emplois fonctionnels entrant dans le champ d'une réorganisation d'un service de l'État ?.....10
25. Comptable sur poste CSC-3 déclassé, je n'ai pas été détaché(e) durant une période de 4 ans en continu et ne peux donc pas surcotiser à l'article L15-II du Code des Pensions Civiles et Militaires. Désormais affecté(e) en direction, puis-je bénéficier d'un indice administratif ? ou de l'échelon spécial PPCR ?.....10
26. Détaché(e) CSC-2 (niveau HEB), mon emploi est déclassé C2 : si je demande l'application du décret de 2019, dans quel délai puis-je partir à la retraite avec l'indice HEB ?.....11
27. Détaché(e) sur un poste CSC-4 (niveau HEA-1) depuis le 1er janvier 2016, je totaliserai 6 ans de détachement au 31 décembre 2021 et devrais donc quitter mon poste à cette date. Sachant que ce poste doit être déclassé le 1er juin 2023, est-il envisageable que je puisse l'occuper jusqu'à cette restructuration ?.....11
28. Je suis à la tête d'un SIE qui en absorbera un autre d'ici 2023. Or le SIE issu de cette fusion sera moins bien classé que mon actuel SIE. Comment est-ce possible ?.....11

I. La GPEEC et les nouveaux indices administratifs

1. Quand seront connus les niveaux de promotions prévus par la GPEEC, par grade, sur les prochaines années ?

Les niveaux prévisionnels de promotion pluriannuels par grade, sur la période 2022-2024, seront communiqués avant l'été, une fois terminé l'exercice de GPEEC A+ des directions nationales spécialisées et des services centraux.

2. Pourquoi créer des indices sur emplois administratifs ?

La direction générale a engagé une profonde transformation de l'organisation de son réseau, qui se traduit à la fois par un resserrement du nombre de postes comptables et une plus forte concentration des enjeux. Parallèlement, de nouvelles fonctions administratives à responsabilités émergent dans les territoires : adjoints des services comptables les plus importants, conseillers aux décideurs locaux, responsables de services relocalisés sur un champ de missions très variées...

En cohérence avec ces évolutions, le nouveau cycle pluriannuel de GPEEC des cadres supérieurs engage, dès 2021, le rééquilibrage des indices entre les sphères comptable et administrative. Cette approche dynamique de la gestion des carrières et des compétences permettra de valoriser les fonctions administratives et de motiver les cadres intéressés par l'exercice de ces métiers.

3. Les conditions d'accès aux indices hors échelle administratifs seront-elles les mêmes que pour les indices comptables (en termes de grade et d'échelon) ?

Les conditions statutaires requises ont en effet vocation à converger entre les sphères comptable et administrative, à l'issue de la phase de consultation (représentants du personnel, Fonction Publique, Conseil d'État) nécessaire pour adapter les dispositions du décret du 7 juillet 2006 relatif aux emplois de chef de service comptable.

Ainsi, et en cohérence avec la GPEEC des cadres supérieurs, les détachements sur emplois indicés HEA devraient être plus largement ouverts. L'accès aux indices administratifs favorisera également des cadres plus « jeunes » dans leur carrière, puisque le projet prévoit une révision des conditions statutaires et notamment un abaissement des échelons requis.

4. Qui pourra être affecté dès 2021 sur des fonctions administratives indicées, et selon quelles modalités ?

Dans la phase de transition, seuls les AFiPA pourront accéder en 2021 à des fonctions administratives indicées HEA.

5. Quel est le calendrier prévisionnel de mise en place des indices administratifs ?

Les indices administratifs seront attribués en trois tranches annuelles (2021, 2022 et 2023), progressivement et au rythme de la « libération » des indices comptables qui découle du déploiement du NRP.

Par ailleurs, dès lors que le décret qui organise l'indiciation administrative est pris après avis du Conseil d'État et consultation préalable de la DGAFP, il apparaît peu vraisemblable qu'il soit publié avant la fin de l'année. Dans l'attente de cette publication, la première

vague d'attribution des indices administratifs fonctionnels se fera dans le respect du cadre réglementaire actuel (indices HEA pour des AFIPA).

L'attribution de ces premiers indices administratifs aura donc lieu en septembre/octobre 2021, précisément pour laisser passer la campagne d'attribution de l'échelon spécial HEA prévu par le PPCR (avril-mai). En effet, ce calendrier différencié s'explique par le fait que l'échelon spécial PPCR vise en premier lieu à récompenser des cadres particulièrement méritants, tandis que l'indiciation administrative a pour but de valoriser des fonctions.

6. Je suis intéressé(e) par un emploi administratif indicié. Puis-je être recruté(e) sur cet emploi alors que je ne remplis pas les conditions statutaires requises à date ?

Les directeurs doivent recruter des cadres remplissant les conditions pour bénéficier de l'indice que les directeurs ont souhaité positionner sur certaines fonctions. Toutefois, si en présence d'un très bon profil, l'indiciation s'avérait un frein au recrutement, il pourrait être envisagé selon la situation et après validation par le SRH et SPIB :

– soit de « geler » l'indice jusqu'à ce que le titulaire réponde aux conditions (passage à l'échelon requis, promotion à la hors-classe pour un inspecteur divisionnaire de classe normale...);

– soit, et par exception, de redéployer l'indice sur une autre fonction au sein de la direction ou de l'inter-région.

7. Combien de temps pourrais-je bénéficier de l'indiciation administrative ?

Tout comme les autres détachements sous statut d'emploi de chef de service comptable, le détachement est prononcé pour une durée de trois ans, éventuellement renouvelable une fois si la fonction occupée demeure associée à un indice administratif.

Si je rejoins un nouveau poste administratif indicié à l'issue, je suis à nouveau détaché(e) pour une nouvelle période équivalente.

II. L'échelon spécial prévu par PPCR au bénéfice des AFIPA et des IDIV hors classe

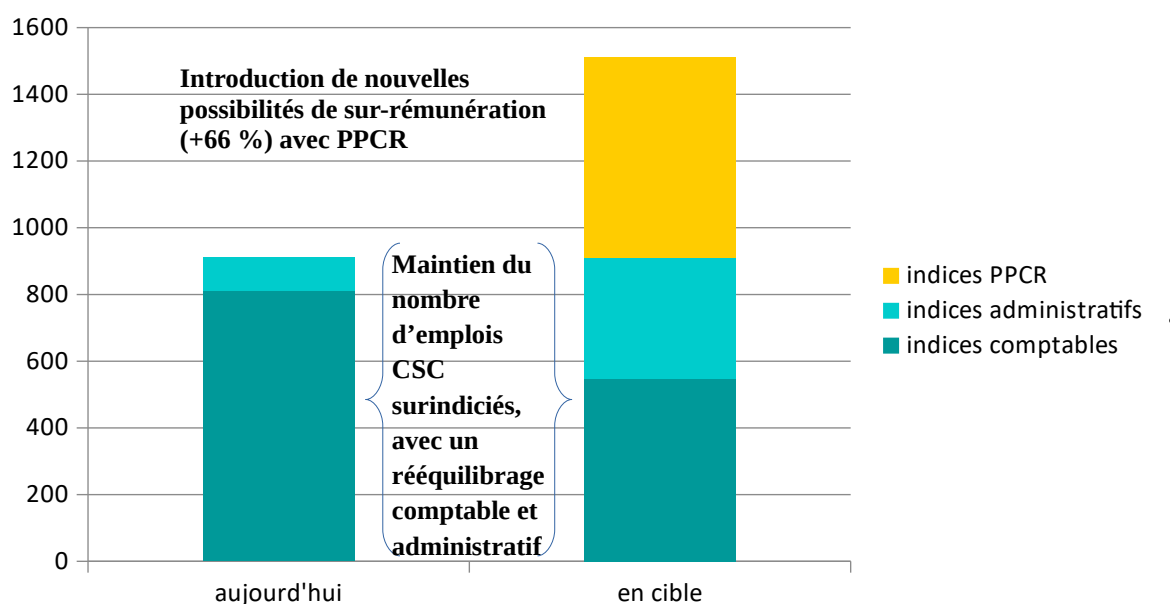
8. Qui peut obtenir l'échelon spécial PPCR et pour quelle durée ?

À compter du 1^{er} janvier 2021, la création de deux échelons spéciaux contingentés doit permettre en cible à 20 % de l'effectif total des AFIPA d'accéder à l'indice HEA, et à 15 % de l'effectif total des IDIV HC d'accéder à l'indice 1015.

Le protocole PPCR prévoit également la création en 2021 d'un 10^e échelon terminal non contingenté pour les IP, ce qui leur permettra d'accéder en ligne automatiquement à l'indice brut 1015.

Ces échelons sont acquis de manière définitive par les cadres, qui en bénéficieront jusqu'à leur départ en retraite (ou passage au grade supérieur), contrairement aux détachements sur indices administratifs qui sont limités dans le temps.

Les opportunités offertes par l'accès aux échelons spéciaux PPCR s'ajoutent à celles prévues par l'indiciation administrative et comptable : le nombre d'indices de sur-rémunération disponibles augmente ainsi des deux tiers pour les cadres.



9. Quelles sont les modalités d'attribution et le calendrier prévu ?

Concernant les AFIPA, l'accès à l'échelon spécial s'effectue au choix, par voie d'inscription à un tableau annuel (TA) d'avancement, parmi ceux justifiant, à la date d'établissement du TA, de :

- 5 ans de services effectifs dans le grade ;
- 3 ans d'ancienneté dans le 6^e échelon ;

et qui ont exercé des « fonctions de direction, d'encadrement, de conduite de projet ou d'expertise, correspondant à un niveau élevé de responsabilité ».

Pour les IDIV HC, l'accès à l'échelon spécial s'effectue par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, parmi ceux justifiant de :

- 3 ans d'ancienneté dans le 3^e échelon au 31 décembre 2020 ;
- ayant exercé des fonctions d'encadrement d'un service ou d'un poste comptable, ou des fonctions de référent technique.

La campagne d'attribution pour les AFIPA et les IDIV HC, initiée par la note de service du 2 avril dernier, est en cours. Les tableaux d'avancement seront établis en cours d'année 2021, avec effet rétroactif au 1er janvier 2021.

10. Je suis AFIPA au 6^e échelon : au-delà de mon régime indiciaire qui augmentera si je bénéficie de l'échelon spécial prévu par PPCR, mon régime indemnitaire est-il amené à évoluer ?

Au-delà du gain indiciaire lié à la prise de l'échelon spécial, vous bénéficierez du même barème d'allocation complémentaire de fonction (ACF).

11. IDIV HC au 3^e échelon bénéficiaire de l'échelon spécial prévu par PPCR, quel sera mon régime indemnitaire ?

Au-delà du gain indiciaire lié à l'attribution de l'échelon spécial PPCR, vous bénéficierez du même barème d'allocation complémentaire de fonction (ACF).

12. Je suis détaché(e) comme chef de service comptable (CSC). À quel moment pourrais-je bénéficier de l'échelon spécial prévu par PPCR ?

En tant que chef de service comptable, vous ne serez pas éligible à l'échelon spécial PPCR dès lors que le bénéfice de votre détachement actuel vous est globalement plus favorable, notamment du fait du régime indemnitaire plus attractif.

De plus, allouer un échelon spécial à un cadre déjà détaché sur un emploi de chef de service comptable ou administratif reviendrait à le «geler» durant toute la durée du détachement.

Vous pourrez bien entendu solliciter le réexamen de votre situation individuelle à échéance de votre fin de détachement.

13. Éligible à l'échelon spécial PPCR dès 2021, je n'ai pas pu en bénéficier dès cette année compte tenu du contingentement du dispositif. Quelles sont les perspectives ?

Chaque situation individuelle sera réétudiée annuellement par votre service RH et pourra bien entendu évoluer les années suivantes (2022 et 2023), même sans changement de mission ou de fonctions, compte tenu de la montée en puissance progressive du dispositif (environ un tiers de la dotation attribuée chaque année de 2021 à 2023 puis au gré de la libération des échelons spéciaux déjà attribués).

14. Je suis actuellement comptable, détaché(e) sur des fonctions de chef de service comptable de 4^e catégorie (CSC 4 - niveau HEA-1). Pourquoi n'ai-je pas accès à PPCR dès 2021 ?

Dans votre situation, la rémunération que vous percevez en étant détaché(e) sur les fonctions de CSC 4 – comptable est supérieure à celle d'un AFIPA bénéficiant de l'échelon spécial PPCR au 1^{er} ou 2^e chevron (et ne deviendrait égale qu'à compter du 3^e chevron). Sur ce seul critère, vous n'avez donc pas intérêt à accéder à l'échelon spécial tant que vous êtes détaché(e) sur ce type d'emplois.

15. Je suis AFIPA détaché(e) CSC3 administratif depuis 2017 : pourrais-je bénéficier de l'échelon spécial prévu par PPCR ?

Les AFIPA détachés CSC3 administratif à compter de 2017 seront, avec l'accord de leur directeur, « basculés » dans l'échelon spécial à l'issue de leur détachement en cours (à la fin de la première période ou de la seconde période de détachement, selon l'échéance en cours). Ils seront naturellement susceptibles de demander à anticiper la fin de leur détachement pour bénéficier de l'échelon spécial (par exemple dans la perspective d'une mobilité fonctionnelle).

III. Les garanties et mesures d'accompagnement RH, dans le contexte du déploiement du nouveau réseau de proximité des finances publiques

16. Quelles sont les règles de maintien sur postes comptables en cas de déclassement au sein de la catégorie C1 ? Et en cas de déclassement d'un poste comptable C1 en C2 ?

- En cas de déclassement du poste au sein de la catégorie C1 (par exemple, poste déclassé de CSC-3 HEA à CSC-4 HEA1) : un nouveau détachement est prononcé dans la nouvelle catégorie (ici CSC4), dans la limite d'une durée de détachement totale de 6 ans (comprenant la période où le cadre était CSC3) ;
- En cas de déclassement d'un poste comptable C1 à un poste comptable C2 : les IP et IDIV HC peuvent rester sur leurs postes comptables déclassés C2. S'agissant des AFIPA, les éléments de réponse figurent question 17.

Dans les deux cas précités, les cadres concernés bénéficieront du dispositif de garantie indemnitaire correspondant (cf Complément Indemnitaire d'Accompagnement ou CIA).

17. AFIPA, mon poste comptable C1 est reclassé à la baisse en C2. Puis-je me maintenir sur ce poste ?

Les AFIPA n'ont pas vocation à se maintenir sur un poste comptable C2, mais à être positionnés sur des postes à plus forts enjeux. Vous êtes donc invité(e) à candidater sur des postes correspondants à votre grade lors des mouvements de mutation et appels à candidature dans la sphère administrative et comptable, sans attendre l'échéance du reclassement. Cette mobilité sera susceptible d'être accompagnée financièrement (CIA) si elle conduit à une perte de rémunération (cf question 19).

Un suivi attentif et individualisé de votre situation sera réalisé par votre service RH local, en lien avec votre Conseiller Mobilité Carrière (CMC). Avec l'accord des directions concernées, vous serez exonéré de votre délai de séjour pour faciliter votre mobilité (cf question 20).

18. Mon poste comptable est déclassé en 2023 du fait de la méthode de reclassement des postes comptables seule (et non d'une restructuration) : puis-je bénéficier de la garantie de rémunération (CIA) sur une période maximale de 6 ans ?

Compte tenu de la réorganisation globale du réseau des postes comptables dans le cadre du NRP, le versement du complément indemnitaire d'Accompagnement (CIA) est assuré aux comptables dont le poste sera déclassé au plus tard fin 2023, que ce déclassement résulte directement d'une restructuration ou de la méthode de reclassement général des postes comptables.

19. Mon poste est déclassé dans le cadre du classement général 2023, par anticipation en 2022 : si je mute à compter du second semestre 2021, suis-je éligible au dispositif d'accompagnement financier ?

Si le déclassement intervient en 2022, même au titre d'une anticipation sur le classement cible de 2023, une mobilité effectuée à compter du second semestre 2021 sera considérée comme directement liée à cette modification et sera susceptible d'être accompagnée financièrement (CIA) si elle s'accompagne d'une perte de rémunération (cf. également question 21).

20. J'ai perdu ou je vais perdre mon emploi comptable à la suite d'une restructuration : mon délai de séjour peut-il être levé pour faciliter ma mutation ?

Le délai de séjour a vocation à préserver la gestion et la continuité du service en situation d'activité « normale ». Dans un contexte de restructurations, il n'a pas vocation à empêcher les repositionnements et le reclassement des cadres supérieurs concernés. En cas d'accord des directions des cadres concernés, ce délai de séjour sera levé pour permettre aux intéressés de se repositionner au fil de l'eau dans les appels à candidatures et mouvements comptables.

21. Je suis détaché(e) comme chef de service comptable de 3^e catégorie (CSC 3) depuis 4 ans, et mon poste est déclassé CSC 4 le 1^{er} janvier 2022. Mon détachement est donc modifié en CSC 4 pour tenir compte de ce changement de catégorie, et je peux alors rester sur ce poste jusqu'au 31 décembre 2023 au plus tard (fin du délai de 6 ans sur un même poste). Quel impact cela a-t-il sur le calcul du CIA ?

En cas de déclassement au sein du statut d'emploi de CSC, une garantie de rémunération (CIA) est mise en place par comparatif des rémunérations avant et après le déclassement. Si globalement la garantie conduit à verser une rémunération brute identique avant et après la restructuration/déclassement, sa composition est différente. Ainsi, après restructuration (ou déclassement) vous bénéficiez de la rémunération (traitement + primes) attachée à votre nouveau niveau de détachement sous statut d'emploi, le différentiel étant versé sous forme de garantie. À l'issue du détachement au sein du statut d'emploi, le CIA continuera à être versé dans les mêmes proportions.

Si la fin normale de détachement est antérieure au déclassement², le cadre pourrait, sous certaines conditions, demander à bénéficier des dispositions du décret 2019 permettant la prolongation du détachement jusqu'à la réorganisation de service. En revanche, il ne pourrait pas bénéficier du CIA dès lors que la fin normale de détachement est antérieure au déclassement.

22. Détaché(e) dans le statut d'emploi CSC depuis un an, mon poste est déclassé au sein de la catégorie C1 : puis-je conserver le bénéfice de l'indice détenu pour le calcul de ma retraite ?

Pour pouvoir surcotiser au titre des dispositions prévues à l'article L15-II du code des pensions civile et militaire, il faut avoir été détaché(e) au moins 4 ans en continu au sein de la même catégorie du statut d'emploi de CSC. Cela ne sera pas votre cas.

Au cas particulier, soit vous cherchez à vous repositionner sur un emploi de niveau équivalent, soit vous avez la possibilité de demander à bénéficier des dispositions du décret n°2019-1442 du 23 décembre 2019. Vous serez alors réputé(e) continuer à occuper l'emploi précédent pendant une période maximale de 5 ans pendant laquelle vous bénéficierez du maintien intégral de votre rémunération (traitement + primes) et vous continuerez à cotiser sur la base de l'indice précédemment détenu.

Cette période pourra ensuite vous permettre soit à l'issue de la période de 5 ans, soit avant, si vous changez de poste, de pouvoir surcotiser au titre du L15-II dès lors que vous totaliserez 4 ans de cotisation sur un emploi supérieur.

² Exemple fin normale de détachement au 01/10/2021 et déclassement au 01/01/2022

23. Dans quelles conditions puis-je opter pour une surcotisation au titre de l'article L15-II du code des pensions civiles et militaires (CPCM)?

Pour être autorisé(e) à surcotiser à la pension civile au titre de l'article L15-II du CPCM, vous devez avoir été détaché(e) en continu pendant 4 ans au sein de la même catégorie de statut d'emploi et opter pour la surcotisation dans le délai d'un an à compter de la date à laquelle l'emploi a cessé d'être occupé.

Attention : les durées d'occupation de deux emplois CSC de catégorie différente ne se cumulent pas pour satisfaire à la condition de la durée d'occupation continue d'un même emploi fonctionnel.

24. Détaché(e) CSC-3, mon poste est déclassé CSC-4 : ai-je intérêt à demander l'application des dispositions du décret du 23 décembre 2019 portant diverses mesures relatives à l'accompagnement des fonctionnaires occupant des emplois fonctionnels entrant dans le champ d'une réorganisation d'un service de l'État ?

Les paramètres à prendre en compte pour effectuer votre choix sont les suivants :

▶ votre durée de cotisation dans le niveau CSC-3

- Si vous totalisez déjà au moins 4 ans de cotisations en tant que CSC-3, vous pouvez d'emblée demander à bénéficier de l'article L15-II du CPCM. Vous bénéficierez alors par ailleurs d'une garantie de rémunération versée sous forme d'un CIA, calculé sur la base du différentiel entre la rémunération de CSC-3 et CSC-4.

- Si vous totalisez moins de 4 ans de cotisations en tant que CSC-3, les dispositions du décret de 2019 vous permettront de parfaire la durée de cotisation ouvrant droit ensuite au bénéfice de la surcotisation. Vous bénéficierez par ailleurs pendant cette période d'un maintien de rémunération, qui est exclusif du versement du CIA.

▶ votre âge

Si vous êtes un cadre proche de la retraite (à 5 ans du départ) les dispositions du décret de 2019 vous permettront, tout en conservant votre rémunération intégrale pendant 5 ans, de pouvoir bénéficier de l'indice retraite correspondant au précédent emploi :

– soit au bout de 5 ans,

– soit avant, dès lors que vous totalisez 4 ans de cotisation sur l'emploi de CSC-3 et que vous changez d'emploi.

25. Comptable sur poste CSC-3 déclassé, je n'ai pas été détaché(e) durant une période de 4 ans en continu et ne peux donc pas surcotiser à l'article L15-II du Code des Pensions Civiles et Militaires. Désormais affecté(e) en direction, puis-je bénéficier d'un indice administratif ? ou de l'échelon spécial PPCR ?

L'indice administratif servant à valoriser une fonction, il n'a pas vocation à être utilisé comme mesure d'accompagnement.

Dès lors que vous êtes affecté(e) en direction, vous pourrez demander à bénéficier du dispositif prévu par le décret du 23 décembre 2019 qui permet, sous certaines conditions, et malgré la fin de votre détachement, non seulement de conserver la rémunération de l'emploi que vous occupiez mais aussi de considérer que vous continuez d'occuper ce même emploi CSC-3 pour l'application du code des pensions civiles et militaires de retraites.

Enfin, vous êtes susceptible d'être éligible à l'échelon spécial PPCR si vous remplissez les conditions statutaires requises.

26. Détaché(e) CSC-2 (niveau HEB), mon emploi est déclassé C2 : si je demande l'application du décret de 2019, dans quel délai puis-je partir à la retraite avec l'indice HEB ?

Vous ne pourrez demander à surcotiser sur la base de l'indice HEB qu'à la condition d'avoir cotisé sur cet indice pendant au moins 4 ans, dans le cadre de votre précédent détachement et au titre de la période où vous êtes réputé(e) continuer à occuper votre précédent emploi.

Si au moment du déclassement, vous n'étiez détaché(e) que depuis 1 an, vous devriez encore cotiser pendant 3 ans au titre de l'emploi conservé. Vous devrez alors demander à changer de poste pour être autorisé(e) à surcotiser sur l'indice HEB et pouvoir ensuite faire valoir vos droits à la retraite sur cet indice.

27. Détaché(e) sur un poste CSC-4 (niveau HEA-1) depuis le 1er janvier 2016, je totaliserai 6 ans de détachement au 31 décembre 2021 et devrais donc quitter mon poste à cette date. Sachant que ce poste doit être déclassé le 1^{er} juin 2023, est-il envisageable que je puisse l'occuper jusqu'à cette restructuration ?

L'article 2 du décret du 23 décembre 2019 prévoit que la durée de détachement est susceptible d'être prolongée, dans la limite de 3 ans, jusqu'à la suppression de la fonction liée à la restructuration de service.

En revanche, cette prolongation n'est en aucun cas de droit. Dès lors que votre direction considérerait que l'intérêt du service le justifie, elle est donc susceptible de proposer à la direction générale, avec votre accord, une prolongation de votre détachement jusqu'à la date de déclassement (ici jusqu'au 31 mai 2023).

28. Je suis à la tête d'un SIE qui en absorbera un autre d'ici 2023. Or le SIE issu de cette fusion sera moins bien classé que mon actuel SIE. Comment est-ce possible ?

Le rééquilibrage (à enveloppe constante) des indices de sur-rémunération entre les sphères comptable et administrative d'une part, et le rééquilibrage (dans un sens davantage proportionnel) de la ventilation des indices comptables entre familles de postes (SIP, SIE, SPF, SGC, etc.) d'autre part, conduisent à ce que le nombre de SIE classés C1 passera de 294 en 2020 à 104 en 2023. Dans ces conditions, il est inévitable que des SIE soient déclassés, même en « grossissant » car il en est qui « grossissent » davantage encore (c'est le cas, par exemple, des directions qui passent de 4 SIE aujourd'hui à un seul SIE en cible). Rappelons que le classement des postes comptables est un classement relatif : les indices attribués à chaque « famille » sont répartis entre les postes comptables en fonction de leur rang de classement au sein de leur famille.