

GROUPE DE TRAVAIL

SUITES DE PPCR

27 NOVEMBRE 2020

FICHE N°2

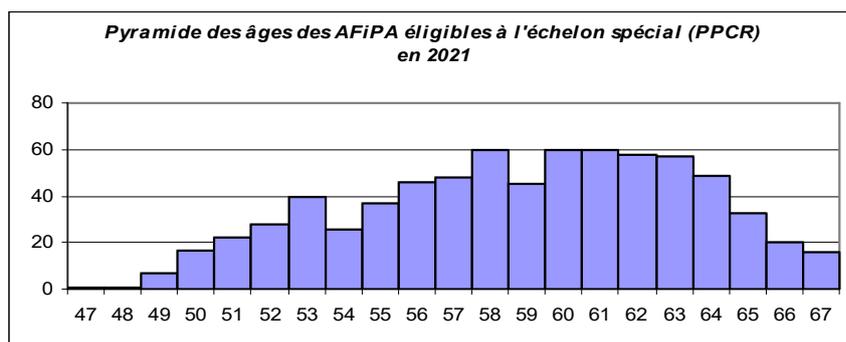
**GT SUITES DE PPCR
MISE EN ŒUVRE DE L'ÉCHELON SPÉCIAL PPCR
POUR LES AFIPA**

La création au 1er janvier 2021 d'un échelon spécial (ES) contingenté, prévue par le dispositif PPCR, permettra à 20 % de l'effectif total des AFiPA d'accéder en ligne à l'indice HEA (soit, en volume, environ 270 cadres).

L'accès à l'échelon spécial se fera au choix, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, parmi « les AFiPA justifiant, à la date d'établissement du TA, de 5 ans de services effectifs dans leur grade, de 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 » selon le décret n°2017-1391 du 21 septembre 2017.

1. CONDITIONS D'ATTRIBUTION DE L'ÉCHELON SPÉCIAL AUX AFIPA AU REGARD DE LEUR DÉMOGRAPHIE

L'âge moyen de la population éligible à l'échelon spécial s'établit à 58 ans.



Entre 2021 et 2025, l'objectif est d'attribuer l'échelon spécial à un nombre significatif de cadres afin qu'ils puissent en bénéficier pour une durée optimisée :

a) une durée minimale de six mois avant la retraite, correspondant à une promotion de type « fin de carrière », permettrait de valoriser le parcours de carrière de cadres à qui on voudrait témoigner un signe de reconnaissance.

La durée minimale pourrait être portée à deux ans et six mois avant la retraite. En effet, cette durée intermédiaire aurait l'avantage de permettre aux cadres de dérouler les trois chevrons de l'échelon spécial et de percevoir le traitement afférent.

b) une durée maximale de 8 à 10 ans avant l'âge légal de départ est envisagée pour attribuer l'échelon spécial à des cadres dont le potentiel, les compétences et les qualités exceptionnelles ont été particulièrement remarquables.

2. UNE APPROCHE COMBINANT PRISE EN COMPTE DU PARCOURS ET GESTION DYNAMIQUE DE LA FIN DE CARRIÈRE

L'objectif est de valoriser les parcours et encourager les potentiels, en attribuant l'échelon spécial à des AFiPA occupant des fonctions de direction, d'encadrement, de conduite de projet ou d'expertise, correspondant à un niveau de responsabilité élevé.

La combinaison de l'ancienneté et de la reconnaissance d'un parcours s'appuiera ainsi sur la liste des fonctions détaillée dans l'arrêté dont le projet est joint en annexe.

L'éligibilité à l'échelon spécial sera en outre conditionnée à la sortie de la plage d'appel de la sélection AFiP, afin de conserver à cette dernière toute son attractivité.

Ne sont pas compris dans la population éligible les AFiPA actuellement détachés sur des emplois de chefs de services comptables HEA, HEB et HEC (pour lesquels le dispositif ne présente pas d'intérêt en raison de l'indice déjà détenu et des garanties indemnitaires dont ils disposeraient en cas de restructurations avant leur retraite).

Les AFiPA chefs de services comptables (CSC) pourraient cependant être éligibles à l'échelon spécial à l'issue de leur détachement sur un emploi de CSC, ce qui contribuerait à fluidifier les passages entre sphères administrative et comptable.

Modalités d'attribution de l'échelon spécial

Les propositions seront établies par les directeurs, priorisées par les délégués (candidats du réseau) et les chefs de service (administration centrale et directions spécialisées), avant d'être harmonisées par l'administration centrale.

Pour le lancement du dispositif, il est proposé :

– de lisser sur trois ans l'attribution des échelons spéciaux, afin de conserver des marges de manœuvre pour les années suivantes, en fonction de la rotation des indices libérés ;

– d'allouer en conséquence un volume de 90 échelons spéciaux (soit un tiers de la cible) dès le 1er janvier 2021, réparti comme suit :

Conditions d'attribution	Volume estimé	Rotation des indices estimée
HEA administratif avant 2017 ¹	21	Intermédiaire (moyenne d'âge : 61 ans)
Avant retraite (6 mois à 2 ans et demi)	20	Rapide (3 ans maximum)
AFiPA sortis de la plage d'appel AFiP, occupant des fonctions de direction, d'encadrement, de conduite de projet ou d'expertise correspondant à un niveau de responsabilité élevé	49	Plus lente, au fil des mouvements

La première vague de nominations sera lancée au premier semestre 2021, pour établissement du tableau d'avancement, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2021.

¹ Avant 2017, les bénéficiaires d'un indice HEA administratif étaient détachés pour une durée indéterminée (21 cadres concernés).