

GROUPE DE TRAVAIL

SUITES DE PPCR

27 NOVEMBRE 2020

FICHE N°1

**GT SUITES DE PPCR
MISE EN ŒUVRE DE L'ÉCHELON SPÉCIAL PPCR
POUR LES IDIV HORS CLASSE**

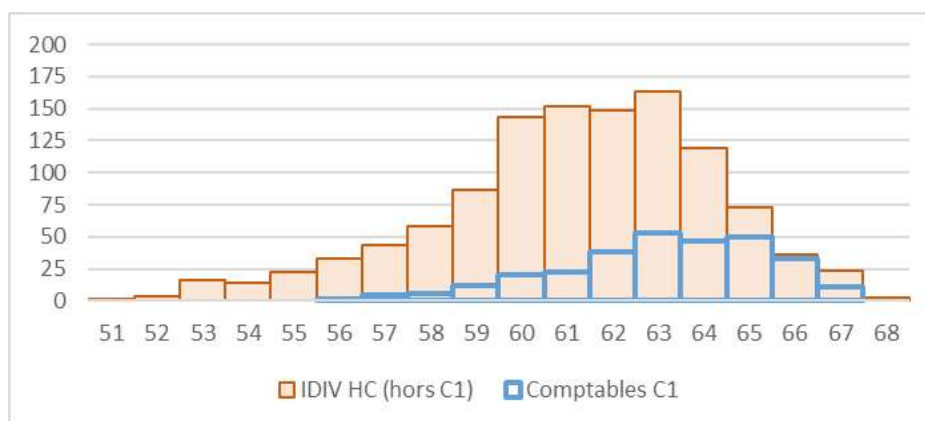
À compter du 1er janvier 2021, l'échelon spécial 1015 prévu par le protocole PPCR pourra être attribué à 15 % de l'effectif total des IDIV hors classe¹.

L'accès à l'échelon spécial se fera au choix, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, parmi les IDIV HC justifiant de 3 ans d'ancienneté dans le 3^e échelon, et ayant exercé des fonctions d'encadrement d'un service ou d'un poste comptable, ou des fonctions de référent technique, selon l'article 19 du décret n°2017-1391 du 21 septembre 2017.

1. CONDITIONS D'ATTRIBUTION DE L'ÉCHELON SPÉCIAL AUX IDIV HORS CLASSE AU REGARD DE LEUR DÉMOGRAPHIE

Environ 330 IDIV hors classe pourront bénéficier de l'échelon spécial dès 2021.

La pyramide des âges projetée sur le grade d'IDIV HC laisse en effet la possibilité à tous les cadres d'en bénéficier : l'attribution de l'échelon spécial aux cadres les plus proches de leur limite d'âge, six mois avant leur départ à la retraite, garantira la rotation des indices.



Cependant, sur les 1 440 IDIV hors classe remplissant les conditions réglementaires, environ 300 cadres actuellement détachés sur des postes comptables C1 n'auront aucun intérêt à se voir attribuer l'échelon spécial, puisqu'ils disposent déjà d'un indice supérieur ou égal à 1027 et bénéficieraient de garanties en cas de restructurations.

¹ Indice terminal du grade, en ligne, de 1005.

2. LES MODALITÉS D'ATTRIBUTION

Il est proposé d'attribuer aux IDIV HC l'échelon spécial six mois avant leur départ à la retraite, pour permettre à un maximum de cadres d'en bénéficier, sans que cette attribution ne revête un caractère automatique. L'avis du directeur/chef de service sera systématiquement requis, notamment sur l'appréciation des mérites et de la manière de servir de l'intéressé.

Contrairement aux indices liés au détachement sur un poste comptable CSC, l'indice 1015 prévu par le PPCR sera attribué au cadre de manière pérenne (caractère personnel de l'indice). Dès lors, la rotation des indices sera assurée par le flux des départs.

Pratiquement, le service RH organisera deux campagnes par an (de l'ordre de 165 indices alloués à chaque fois). Compte tenu du contingentement, priorité sera donnée aux cadres les plus proches de leur limite d'âge proposés par leurs directeurs.

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

Le dispositif sera amené à évoluer et des ajustements pourront être effectués lors des campagnes suivantes, notamment en fonction des évolutions démographiques.