

GROUPE DE TRAVAIL

20 OCTOBRE 2022

FICHE N°3

**PROPOSITIONS D'ÉVOLUTION D'ATTRIBUTION DE
L'ÉCHELON SPÉCIAL AUX IDIV HORS CLASSE
À COMPTER DE 2023**

Comme précisé dans la fiche 2, depuis 2021, la DGFIP attribue un échelon spécial (indice 1015) à **15 % des IDIV HC** ayant au moins 3 ans d'ancienneté dans le 3ème échelon et ayant exercé des fonctions d'encadrement d'un service ou d'un poste comptable, ou des fonctions de référent technique (article 19 du décret n°2017-1391 du 21 septembre 2017). Le gain indiciaire associé s'élève à 10 points d'indice brut.

Alors que l'objectif général de cet échelon spécial est de reconnaître l'engagement des fonctionnaires, les critères d'attribution actuels en font aujourd'hui un outil orienté uniquement vers les cadres en fin de carrière.

Il est proposé de faire évoluer les conditions d'attribution de l'échelon spécial pour en faire un véritable levier de valorisation des parcours et d'encouragement des potentiels pour l'ensemble des IDIV HC.

1. PRÉSENTATION DES NOUVELLES MODALITÉS D'ATTRIBUTION

Il est proposé d'attribuer les échelons spéciaux aux IDIV HC, sous réserve d'un avis favorable de leur directeur/chef de service, en identifiant deux populations :

- vivier 1 : attribution d'une partie des échelons spéciaux aux IDIV HC éligibles de 62 ans et plus qui s'engagent à partir à la retraite dans les 6 mois ;
- vivier 2 : attribution de l'autre partie aux IDIV HC éligibles au seul mérite, sans condition de départ à la retraite.

Les IDIV HC accédant à l'échelon spécial au titre du vivier 1 représentent à terme 30 % (40 % en 2024 et 50 % en 2023) de l'ensemble des bénéficiaires.

Les contingents d'indices seront fixés par nature de structure d'affectation, au prorata des IDIV HC éligibles et révisés chaque année :

- délégations (pour les DDFIP/DRFIP et les cadres des délégations) ;
- centrale (dont services informatiques : DISI/ESI, cadres en mobilité) ;
- directions et services à compétence nationale ou spéciale.

Chaque nature de structure (délégation/centrale/DNS, SCN ou spéciale) dispose d'une enveloppe à attribuer, établie au prorata des IDIV HC éligibles. La proportion définie entre les viviers 1 et 2 doit être respectée.

L'avis du directeur/chef de service sera systématiquement requis.

Les propositions d'attribution de l'échelon spécial seront établies par les directeurs, qui rédigeront pour chaque cadre éligible un avis, portant notamment sur l'appréciation des mérites et de la manière de servir. Ces propositions seront ensuite priorisées par les délégués (candidats du réseau) ou les chefs de service (administration centrale et directions spécialisées) au regard des contingents disponibles, avant d'être harmonisées par l'administration centrale.

Cette solution a l'avantage :

- s'agissant du second vivier, de faire bénéficier de l'échelon spécial plus tôt les cadres dont l'ancienneté est moins élevée ;

- s'agissant du premier vivier, de maintenir une rotation rapide des indices sur une partie des échelons spéciaux compte tenu des départs à la retraite tout en prenant mieux en compte les mérites individuels : tous les IDIV HC partant à la retraite n'en bénéficieraient pas, permettant de s'éloigner d'une attribution systématique ou quasi systématique (plus forte sélectivité).

Ce mode d'attribution permet en outre une meilleure reconnaissance des parcours individuels et donne aux directeurs des moyens pour récompenser les cadres particulièrement méritants parmi l'ensemble des IDIV HC éligibles, à l'exclusion des cadres détachés sur des emplois de chefs de service comptable ou administratif (pour lesquels le dispositif ne présente pas d'intérêt en raison de l'indice déjà détenu).

2. CALENDRIER

La mise en œuvre de ce nouveau dispositif serait mise en œuvre à compter de 2023 et de manière progressive :

	2023	2024	2025
Proportion d'indices attribués aux cadres partant en retraite dans l'année	50 %	40 %	30 %
Indices attribués au mérite	50 %	60 %	70 %
Total des indices attribués	330	330	330