

RECLASSEMENT DE C EN B

Contrôleur et Technicien géomètre

Le décret n°2009-1388 du 11 novembre 2009 portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de catégorie B de la Fonction publique d'Etat (le NES, Nouvel Espace Statutaire du B), précise les règles de classement des agents nommés dans ces différents corps de catégorie B. Le décret n°2009-1389 du 11 novembre 2009 fixe l'échelonnement indiciaire.

Le déroulement de carrière des deux corps d'agents de catégorie C de la DGFIP, agent administratif et agent technique, est identique et offre les mêmes possibilités de promotion en catégorie B.

L'accès en B se fait :

- ▶ par voie de concours externe ou internes (CIN, CIS) ;
- ▶ par voie de Liste d'aptitude pour l'accès au corps des contrôleurs et par la voie d'un examen professionnel (à la place de la Liste d'Aptitude) pour l'accès au corps des géomètres.

Quel que soit le mode de promotion, tous les agents appartenant à un corps de catégorie C, agent administratif ou agent technique des finances publiques, sont classés lors de leur nomination en catégorie B dans le grade de contrôleur 2^{ème} classe ou de technicien géomètre.

La nomination en B se fait, soit au 1^{er} septembre lors de l'affectation pour les promus par CIS ou LA, soit au 1^{er} jour de la scolarité pour les promus par concours externe ou interne normal ou par examen professionnel (accès à TG).

Les reports d'ancienneté s'effectuent dans la limite de la durée moyenne de l'échelon de contrôleur 2^{ème} classe (ou de Technicien géomètre). Si le calcul aboutit à une durée supérieure à cette durée moyenne, l'agent est reclassé dans l'échelon suivant de contrôleur ou de technicien géomètre sans ancienneté.



Montreuil, le 12 août 2013

Syndicat national CGT Finances Publiques

Case 450

263 rue de Paris 93514 Montreuil Cedex

● cgt@dgifp.finances.gouv.fr

● www.financespubliques.cgt.fr

● Tél. : 01.55.82.80.80

I – Les agents C, “échelle 6” (AAP) sont classés selon le tableau suivant :

AAP/ATP 1 ^{ère} cl. éch. 6		Contrôleur 2 ^{ème} classe ou Technicien géomètre				
Echelon	Indice	Echelon	Durée	Report ancienneté	Indice	gain
1 ^{er}	325	5 ^{ème}	3 ans	ancienneté acquise au-delà d'un an	345	20
2 ^{ème} < 1 an	336	5 ^{ème}	3 ans	(ancienneté acquise X 2) + 1 an	345	9
2 ^{ème} > 1 an	336	6 ^{ème}	3 ans	sans ancienneté	358	22
3 ^{ème} < 2 ans	347	6 ^{ème}	3 ans	3/2 ancienneté acquise	358	11
3 ^{ème} > 2 ans	347	7 ^{ème}	3 ans	sans ancienneté	371	24
4 ^{ème} < 1an 8mois	360	7 ^{ème}	3 ans	9/5 ancienneté acquise	371	11
4 ^{ème} > 1an 8mois	360	8 ^{ème}	3 ans	sans ancienneté	384	24
5 ^{ème}	377	8 ^{ème}	3 ans	ancienneté acquise	384	7
6 ^{ème} < 1an 6 mois	394	9 ^{ème}	3 ans	ancienneté acquise X 2	400	6
6 ^{ème} > 1an 6 mois	394	10 ^{ème}	3 ans	2/5 anc ^{té} acquise au-delà d'1 an 6 mois	420	26
7 ^{ème}	416	10 ^{ème}	3 ans	1/2 (ancienneté acquise) + 1 an	420	4
8 ^{ème} échelon spécial	430	11 ^{ème}		anc ^{té} acquise ds la limite de 2 ans	443	13

II – Les agents C “échelles 3, 4 et 5” sont classés selon les tableaux suivants (échelles 4 - 5) :

Les indices des 3 premiers échelons de l'échelle 5, des 4 premiers échelons de l'échelle 4 et des 6 premiers échelons de l'échelle 3 ont été revalorisés au 1^{er} janvier 2013. Encore une fois la fonction publique est tenue de relever le traitement minimum fonction publique, a minima au niveau du SMIC mais rien de plus ! (0,3 % le 1/1/2013 et 2% le 1/7/2012). Cela ne fait qu'aggraver le tassement de la grille indiciaire entre les catégories C et B et réduire d'autant les gains indiciaires lors de la promotion en B.

Le classement en B, des agents situés dans les “échelles 3, 4 et 5”, se fait par des tableaux de correspondance pour chacun des grades d'AAP ou d'ATP de 2^{ème} classe, d'AA ou d'AT de 1^{ère} classe et d'AA ou d'AT de 2^{ème} classe.

AAP/ATP 2 ^e cl. éch. 5		Contrôleur 2 ^{ème} classe ou Technicien géomètre				
Echelon	Indice	Echelon	Durée	Report ancienneté	Indice	Gain
1 ^{er}	311	1 ^{er}	1 an	1/2 ancienneté acquise	314	3
2 ^{ème} < 6 mois	312	1 ^{er}	1 an	ancienneté acquise + 6 mois	314	2
2 ^{ème} > 6 mois	312	2 ^{ème}	2 ans	2/3 (anc ^{té} acquise au-delà de 6 mois)	316	4
3 ^{ème} < 1 an	313	2 ^{ème}	2 ans	ancienneté acquise + 1 an	316	3
3 ^{ème} > 1 an	313	3 ^{ème}	2 ans	anc ^{té} acquise au-delà d'1 an	325	12
4 ^{ème} < 2 ans	314	3 ^{ème}	2 ans	(1/2 ancienneté acquise) + 1 an	325	11
4 ^{ème} > 2 ans	314	4 ^{ème}	2 ans	anc ^{té} acquise au-delà d'1 an	334	20
5 ^{ème} < 2 ans	318	4 ^{ème}	2 ans	(1/2 ancienneté acquise) + 1 an	334	16
5 ^{ème} > 2 ans	318	5 ^{ème}	3 ans	anc ^{té} acquise au-delà de 2 ans	345	27
6 ^{ème} < 2 ans 6 mois	328	5 ^{ème}	3 ans	(4/5 ancienneté acquise) + 1 an	345	17
6 ^{ème} > 2 ans 6 mois	328	6 ^{ème}	3 ans	sans ancienneté	358	30
7 ^{ème}	338	6 ^{ème}	3 ans	3/4 ancienneté acquise	358	20
8 ^{ème}	350	7 ^{ème}	3 ans	5/8 ancienneté acquise	371	21
9 ^{ème} < 6 mois	362	7 ^{ème}	3 ans	anc ^{té} acquise + 2 ans 6 mois	371	9
9 ^{ème} > 6 mois	362	8 ^{ème}	3 ans	5/7 (anc ^{té} acquise au-delà de 6 mois)	384	22
10 ^{ème} < 1 an	379	8 ^{ème}	3 ans	(1/2 anc ^{té} acquise) + 2 ans 6 mois	384	5
10 ^{ème} > 1 an	379	9 ^{ème}	3 ans	sans ancienneté	400	21
11 ^{ème} < 2 ans	392	9 ^{ème}	3 ans	ancienneté acquise	400	8
11 ^{ème} > 2 ans	392	10 ^{ème}	3 ans	sans ancienneté	420	28

Grille indiciaire au 1er juillet 2013 - Valeur du point d'indice brut depuis le 1er juillet 2010 : 4,63029 €

AA/AT 1 ^{ère} cl. éch. 4		Contrôleur 2 ^{ème} classe ou Technicien géomètre				
Echelon	Indice	Echelon	Durée	Report ancienneté	Indice	Gain
1 ^{er}	310	1 ^{er}	1 an 1/2	ancienneté acquise	314	4
2 ^{ème} < 6 mois	311	1 ^{er}	1 an	ancienneté acquise + 6 mois	314	3
2 ^{ème} > 6 mois	311	2 ^{ème}	2 ans	2/3 (anc ^{lé} acquise au-delà de 6 mois)	316	5
3 ^{ème} < 1 an	312	2 ^{ème}	2 ans	ancienneté acquise + 1 an	316	4
3 ^{ème} > 1 an	312	3 ^{ème}	2 ans	ancienneté acquise au-delà d'1 an	325	13
4 ^{ème} < 2 ans	313	3 ^{ème}	2 ans	(1/2 ancienneté acquise) + 1 an	325	12
4 ^{ème} > 2 ans	313	4 ^{ème}	2 ans	ancienneté acquise au-delà d'1 an	334	21
5 ^{ème} < 2 ans	314	4 ^{ème}	2 ans	(1/2 ancienneté acquise) + 1 an	334	20
5 ^{ème} > 2 ans	314	5 ^{ème}	3 ans	anc ^{lé} acquise au-delà de 2 ans	345	31
6 ^{ème} < 2 ans 6 mois	316	5 ^{ème}	3 ans	(4/5 ancienneté acquise) + 1 an	345	29
6 ^{ème} > 2 ans 6 mois	316	6 ^{ème}	3 ans	sans ancienneté	358	42
7 ^{ème}	325	6 ^{ème}	3 ans	3/4 ancienneté acquise	358	33
8 ^{ème}	335	7 ^{ème}	3 ans	5/8 ancienneté acquise	371	36
9 ^{ème} < 6 mois	345	7 ^{ème}	3 ans	anc ^{lé} acquise + 2 ans 6 mois	371	26
9 ^{ème} > 6 mois	345	8 ^{ème}	3 ans	5/7 (anc ^{lé} acquise au-delà de 6 mois)	384	39
10 ^{ème} < 1 an	356	8 ^{ème}	3 ans	(1/2 anc ^{lé} acquise) + 2 ans 6 mois	384	28
10 ^{ème} > 1 an	356	9 ^{ème}	3 ans	sans ancienneté	400	44
11 ^{ème} < 2 ans	369	9 ^{ème}	3 ans	ancienneté acquise	400	31
11 ^{ème} > 2 ans	369	10 ^{ème}	3 ans	sans ancienneté	420	28

III - Agent justifiant d'une expérience professionnelle dans le privé ou le public

(articles 14 et 15 du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009, et arrêté du 8 décembre 2006 consolidé).

Les personnes qui, avant leur nomination, justifient de l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles dans le secteur privé et « dans des fonctions d'un niveau au moins équivalent à celui de la catégorie B » (voir le descriptif des professions ci-dessous) sont classées à un échelon déterminé en prenant en compte la moitié de cette durée totale d'activité professionnelle, dans la limite de huit ans. A noter que sont également prises en compte les périodes de travail effectif dans l'exercice de professions comparables dans d'autres Etats.

CODE	INTITULÉ DE LA PROFESSION
23	Chefs d'entreprise de 10 salariés ou plus (salariés de leur entreprise).
31	Professions libérales (exercées sous statut de salarié).
34	Professeurs, professions scientifiques.
35	Professions de l'information, des arts et des spectacles.
37	Cadres administratifs et commerciaux d'entreprises.
38	Ingénieurs et cadres techniques d'entreprises.
42	Professeurs des écoles, instituteurs et professions assimilées.
43	Professions intermédiaires de la santé et du travail social.
46	Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises.
47	Techniciens (sauf techniciens tertiaires).
48	Contremaîtres, agents de maîtrise (maîtrise administrative exclue).

(Nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles des emplois salariés d'entreprise - PCS ESE 2003)

De même, les services accomplis « en tant qu'agent public non titulaire, ancien fonctionnaire civil ou agent d'une organisation internationale intergouvernementale » sont pris en compte, pour les trois quarts de la durée pour des emplois de niveau au moins équivalent à celui de la catégorie B, et pour la moitié de la durée pour un emploi de niveau inférieur (article 14 du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009).

L'agent doit fournir à l'appui de sa demande « un descriptif détaillé des emplois tenus, portant notamment sur le domaine d'activité, le positionnement de l'emploi au sein de l'organisme employeur, le niveau de qualification nécessaire, les principales fonctions attachées à cet emploi ». Il doit en outre produire une copie du contrat de travail et un certificat de l'employeur.

PRÉSENTATION DE LA CARRIÈRE B



FICHE TECHNIQUE CAPL

Liste d'Aptitude 2013

La mise en œuvre des statuts financiers du 1er septembre 2011 a conduit l'administration à mettre en place un dispositif unique de sélection qui a lieu chaque année le 23 juin. Cependant, les candidats étaient encore séparés par filière pour l'entrée en compte, selon le Plan de Qualification Professionnel, de qualification technique ainsi que des différents niveaux de recrutement établis avant la mise en œuvre des Dispositifs de Carrière et l'exécution des propositions par liste d'aptitude. Cela explique les volumes différents attribués pour 2012 à chaque filière.

Il s'agit de la carrière des finances publiques 2011 qui a été examinée la mise en œuvre des différents régimes de révisions fiscales. Les filières ont pu rencontrer des difficultés et nous avons constaté les résultats des concours selon les départements. C'est pourquoi nous avons décidé de créer un dispositif unique de sélection par liste d'aptitude qui a été mis en place le 23 juin au lieu des D.C. de C en B et B en A.

Cette fiche technique a vocation à permettre aux élus départementaux, lors des CAPL préparatoires aux CAPL, l'ensemble des dispositions des listes d'aptitude conformément aux statuts particuliers.

À partir de 2013, les listes d'aptitude seront totalement unifiées, et la répartition des candidats sera faite sur la base de la répartition de l'ensemble de la carrière et non plus par filière professionnelle, comme ce fut le cas jusqu'à présent.

Ces LA sont élaborées en mettant en œuvre les nouvelles modalités de gestion harmonisées qui ont été créées à l'issue du vote du groupe de travail sur les départements. Les dispositions, détaillées page 3 sont des dispositions issues de la loi de C en B et B en A.

Cependant, le 23 juin 2013, les CAPL n'ont pas eu lieu. La DGFIP, et à la suite de cela, le 25 juin 2013, sur le fonctionnement des CAPL, les CAPL n'ont pas eu lieu pour plusieurs départements ce qui a entraîné la mise en œuvre de la procédure de remplacement.

Les intendants des CAPL se déroulent en formation continue ou en formation initiale, selon la nature de l'acte de gestion examiné. Pour les changements de corps par liste d'aptitude des CAPL, nous ne sommes pas en mesure de vous fournir les modalités des propositions de titularisation et supprimez du processus de tous les postes appartenant au sein de la CAPL ainsi que les représentants titulaires de l'administration.

Le Cadre des postes des LA et les notes de services indiquent les conditions d'attribution, et précisent les modalités d'ajustement de l'attribution et l'attribution des LA est indiquée sur l'annexe jointe au présent document.

Mars 2012, le 24 octobre 2012

Sébastien Volz
CGT Finances Publiques
14 rue de la République
75001 Paris
Tél : 01 46 33 82 00
www.financespubliques.fr



MAP, Démarche stratégique, Parcours professionnel, DANGER pour le Statut et les droits et garanties des agents

Le gouvernement a mis en œuvre chaque administration, dans le cadre de la Modernisation de l'action publique (MAP), à faire des propositions avec deux objectifs : faciliter à court terme, le bon fonctionnement de l'administration territoriale de l'Etat et répondre aux enjeux d'adaptation et de qualité de l'action publique dans les territoires.

Le 2 avril, le gouvernement a présenté son plan d'action et le constat est clair et dramatique :

- La MAP, c'est encore pire que le RGPF.
- La démarche stratégique de la DGFIP... est un instrument de la MAP.

Dans ce contexte rien de surprenant aux annonces de la ministre Marie-Line Lebarbier sur les parcours professionnels : rien de bon pour les agents !!

RGPF/MAP même combat

La MAP est un plan d'action qui remet en cause les principes qui fondent le Statut général des fonctionnaires, dérogés de contraintes, d'adaptabilité et d'indépendance.

Avec la MAP, le gouvernement entend mettre en cohérence les missions de l'Etat avec les compétences des collectivités territoriales, et se fait trois axes :

- 1° Le renforcement des missions et des moyens de l'administration territoriale : c'est la poursuite des choix que nous avons pris, de réorienter et de concentrer les missions au niveau régional ou départemental, obligation pour chaque administration de formuler chaque année des propositions de hiérarchisation, de simplification et d'abandon de tâches, la mobilisation de certaines compétences au travers de coopérations, la mutualisation et l'interrogation (comme les Ressources Humaines par exemple)
- 2° Le renforcement de l'accompagnement en plus des ressources humaines : il s'agit en fait de renforcer les mobilités (non choisies) interministérielles et inter-fonctionnaires, en région et de faciliter les régimes d'affectation, de revoir les différents dispositifs indemnitaires ou de mutation (cela peut signifier remettre en cause le régime de la garantie de réaffectation) ou certains régimes de priorité d'affectation comme les DGS et celles de noter les parcours de formation
- 3° La simplification du fonctionnement et l'allègement des contraintes sur les services : il s'agit d'harmoniser et de synchroniser les orientations stratégiques des directions départementales en matière de dialogue de gestion avec l'Etat, les préfets de région. Cela concernera l'examen des BCP, la gestion des effectifs métiers et support, l'harmonisation du contrôle de la gestion budgétaire et comptable publique.

Mars 2012, le 24 octobre 2012

Sébastien Volz
CGT Finances Publiques
14 rue de la République
75001 Paris
Tél : 01 46 33 82 00
www.financespubliques.fr



RETRAITES : Non à l'austérité ! Non au travail à perpétuité !

Il est bien loin le temps des promesses de campagne de la Président de la République électorale « que l'avenir était la France ». Qu'étaient les politiques contre la réforme des retraites de 2010 qui l'auteur prouve qu'il n'y a rien de pire que ce qui a été fait. Il est bien loin le temps des promesses de campagne de la Président de la République électorale « que l'avenir était la France ». Qu'étaient les politiques contre la réforme des retraites de 2010 qui l'auteur prouve qu'il n'y a rien de pire que ce qui a été fait.

De l'argent, il y en a !

Il y a eu l'annonce de l'augmentation des dépenses de l'Etat de 20 milliards d'euros en 2013. C'est moins que la facture pour les services publics, mais cela reste une augmentation de 20 milliards d'euros. En France, le budget de l'Etat est de 120 milliards d'euros. C'est donc une augmentation de 17% du budget de l'Etat. C'est donc une augmentation de 17% du budget de l'Etat.

La preuve !

Sur la base de la commission de la Sécurité Sociale, les dépenses de l'Etat sont de 120 milliards d'euros en 2013. C'est donc une augmentation de 17% du budget de l'Etat. C'est donc une augmentation de 17% du budget de l'Etat.

Un acte d'insécurité, une garantie de l'avenir, un engagement de l'Etat, un engagement de l'Etat.

Le fait est que l'Etat a une dette de 2,5 milliards d'euros en 2013. C'est donc une augmentation de 17% du budget de l'Etat. C'est donc une augmentation de 17% du budget de l'Etat.

EMPLOIS, SALAIRES, RETRAITES, CONSTRUONS MAINTENANT LA CONVERGENCE DES LISTES ! TOUTES ET TOUS EN GREVE LE 10 SEPTEMBRE !

Mars 2012, le 24 octobre 2012

Sébastien Volz
CGT Finances Publiques
14 rue de la République
75001 Paris
Tél : 01 46 33 82 00
www.financespubliques.fr

Grade	Echelon	Durée moyenne	Indice majoré (1)	
Contrôleur principal	11 ^{ème}		562	
	10 ^{ème}	3 ans	540	
	9 ^{ème}	3 ans	519	
	8 ^{ème}	3 ans	494	
	7 ^{ème}	3 ans	471	
	Géomètre principal	6 ^{ème}	2 ans	449
		5 ^{ème}	2 ans	428
	Contrôleur 1 ^{ère} classe	4 ^{ème}	2 ans	410
		3 ^{ème}	2 ans	395
2 ^{ème}		2 ans	380	
1 ^{er}		1 an	365	
13 ^{ème}			515	
12 ^{ème}		4 ans	491	
11 ^{ème}		4 ans	468	
10 ^{ème}		3 ans	445	
9 ^{ème}		3 ans	425	
Géomètre	8 ^{ème}	3 ans	405	
	7 ^{ème}	3 ans	390	
	6 ^{ème}	3 ans	375	
	5 ^{ème}	3 ans	361	
	4 ^{ème}	2 ans	348	
	3 ^{ème}	2 ans	340	
	2 ^{ème}	2 ans	332	
	1 ^{er}	1 an	327	
	Contrôleur 2 ^{ème} classe	13 ^{ème}		486
12 ^{ème}		4 ans	466	
11 ^{ème}		4 ans	443	
10 ^{ème}		3 ans	420	
9 ^{ème}		3 ans	400	
8 ^{ème}		3 ans	384	
Technicien Géomètre		7 ^{ème}	3 ans	371
		6 ^{ème}	3 ans	358
		5 ^{ème}	3 ans	345
	4 ^{ème}	2 ans	334	
	3 ^{ème}	2 ans	325	
	2 ^{ème}	2 ans	316	
	1 ^{er}	1 an	314	

(1) Grille indiciaire au 1er juillet 2013

Dès aujourd'hui, à la DGFIP, rejoignez la CGT Finances Publiques !

