



## Promotion par liste d'aptitude ou concours?

Suite aux chiffres communiqués par la DG, il semblerait que les potentialités 2019 pour les listes d'aptitude sont très très réduites

**Bénéficiaire de ce mode de promotion va bientôt relever du miracle!!**

Voici les chiffres:

De C en B

Total réseau	19647	375
--------------	-------	-----

soit un ratio de 1,91%

et

pour **La Réunion le chiffre est de 5.**

974	Réunion	252	5
-----	---------	-----	---

soit le ratio de 1,98%

De B en A, le potentiel de l'inter région dont dépend La Réunion est le suivant:

Total DI SUD-EST OUTRE-MER	11
----------------------------	----

sur un total national de

TOTAL GENERAL (délégations et directions spécialisées)	85
--	----

**ET Pour La Réunion une potentialité de 0.**

**OUI de ZÉRO. Mais ce qui est le plus choquant c'est le nombre ridicule de 85 pour tout le réseau DGFIP.**

**Cela est indécent, abject. Tant de contrôleurs remplissent déjà des missions d'inspecteurs sans la reconnaissance catégorielle et pécuniaire.**

Où est la reconnaissance? comment garder sa motivation? Où sont les revendications de la fusion?

Où sont les assurances qu'il n'y aurait aucune baisse des promotions au sein des filières existantes?  
Que nenni.

En 1er lieu il est utile de faire le rappel qui suit, RAPPEL au combien IMPORTANT à la DGFIP, FO est le 3ème syndicat en représentation syndicale.

Extrait du rapport de la cour des comptes sur les modalités de la fusion pour ceux qui ont oublié..

Le 21 février le ministre a fait de nouvelles propositions : augmentation de 50% des promotions inter-catégorielles pendant trois ans ; création d'un examen professionnel d'accès aux catégories B et A.

Au vu de ces propositions, une majorité de syndicats représentant une majorité d'agents a donné son accord au dispositif général de la fusion. Le ministre a confirmé la réforme le 28 février 2008.

### **III - Le contexte de la mise en œuvre de la fusion**

**FO** ne boycotte pas et reste présente pour défendre tous les agents, oui, **TOUS les AGENTS** et surtout un service public gratuit laïc et républicain ouvert à tous.

FO en est le seul garant.

**Pourquoi siéger dès lors en CAP de B en A, si pour La Réunion aucune assurance de promotion?**

**Pour déjà remonter notre indignation et toute la colère des agents.**

**Pour faire monter tous les dossiers en excellents et essayer de faire plier notre direction sur cette injustice vis à vis des autres directions de l'inter région.**

Un rappel doit être fait sur ce type de sélection.

Les examens sont tous différents: Inspecteur externe, interne, le B en A et la liste d'aptitude.

La liste d'aptitude tant pour l'accession au grade de contrôleur que celui d'inspecteur est utile , dans le cas présent, pour les agents qui n'ont pas d'appétence rédactionnelle pour pouvoir se présenter soit à l'examen du B en A soit au concours interne.

**Et là de facto, toute la carrière construite au fil des postes et services, toute l'implication n'est nullement reconnue par notre administration.**

**A ce titre, il est plus qu'inacceptable de n'avoir à titre même prévisionnel 0 promotion pour la liste de B en A;**

ON DEMANDE DE +en + au AGENTS, de +en+ de REFORMES et aucune revalorisation tant managériale que salariale.

Cela se passe-t'il ainsi dans le privé? **NON**

Et pour son propre personnel, on le "CASSE". **STOP**

**COMMENT DÉFENDRE TOUS LES AGENTS SI LE MOT D' ORDRE EST LE BOYCOTT SYSTÉMATIQUE.**

**POUR CERTAINS, CE BOYCOTT EST JUSTIFIÉ SOUS L' ARGUMENTAIRE DE NE PLUS ÊTRE ENTENDU.**

**NOUS SOMMES TOUS ENTENDUS MAIS SOMMES NOUS TOUS SUIVIS?**

**CELA EST LA QUESTION?**

UN SEUL CHOIX S'IMPOSE; UN CHOIX LIBRE ET INDÉPENDANT. POUR CES ÉLECTIONS.?

**FO le seul syndicat qui reste libre , indépendant et est présent pour toute la fonction publique .**

**Que penser dès lors de la réforme sur les concours ?**



**F.O.-DGFIP DÉFEND LA PROMOTION INTERNE A LA DGFIP**

A compter des concours organisés au titre de l'année 2020, les possibilités de passer les concours Interne ET externe d'Inspecteur sont limitées à cinq.

Cinq possibilités distinctes sont accordées pour passer l'examen professionnel de B en A.

F.O.-DGFIP a condamné cette régression des droits des agents qui remet gravement en cause la promotion Interne et le déroulement de carrière de tous les agents de la DGFIP, en particulier lorsqu'ils ont charge de famille.

Le syndicat a marqué sa totale opposition en votant contre les modifications du statut particulier présentées lors du Comité Technique Ministériel du 12 avril 2018.

**Cette CAP locale est réunie pour établir la liste d'aptitude de C en B pour l'année 2019 et de B en A pour le même millésime.**

**FO est le seul syndicat à défendre la liste d'aptitude, qui est une voie d'accès statutaire, comme moyen de promotion sociale.**

**Les élus FO dénoncent à nouveau le trop faible nombre de promus par liste d'aptitude.**

Pour 2019, au plan national, le volume – indicatif - des potentialités n'est que de 375 promotions (contre 695 en 2016).

Les élus FO ne souhaitent prendre aucun risque de perdre une promotion et militeront pour classer un maximum de collègues dans la catégorie "excellent" afin que la CAP Nationale ait la possibilité de les retenir, cette année ou l'an prochain.

**Par ailleurs, les élus FO déplorent que le nombre de postulants stagne à un niveau très bas. Aujourd'hui moins de 27% des collègues se portent candidats.**

**A l'heure où chacun sait qu'un cadre C se voit quasi-systématiquement confier les mêmes missions qu'un cadre B, une telle évolution est scandaleuse.**

**Cette absence de reconnaissance professionnelle ne génère que de la souffrance et un grand sentiment d'injustice dans les services.**

**Pourquoi un agent ferait-il le travail d'un cadre B alors qu'il est payé au plus bas de l'échelle du C?**

**Sans possibilité d'accélérer sa trop lente progression de carrière en obtenant des mois de bonification (merci PPCR)?**

**Quasiment sans espoir que l'administration reconnaisse un jour ses mérites en le gratifiant d'une promotion de corps?**

**Cette situation est globalement démotivante et beaucoup trop triste.**

**La délégation F.O.-DGFIP Oise avait déjà posé la question au précédent DG, Bruno BEZARD,**

**lors de sa venue à Creil.**

Ainsi FO DGFIP lui avait demandé s'il assumait être le fossoyeur du repyramidage annoncé des catégories et s'il n'avait pas honte de recruter des agents C payés au minimum légal en sachant pertinemment qu'ils étaient tous au moins de niveau bac + 2, et qu'ils effectueraient sans problème un travail relevant du cadre B.

**Cette CAP va devoir sélectionner quelques rares collègues, parmi les dizaines de candidats qui effectuent avec brio un travail de contrôleur depuis des années, tout en étant payés comme des agents.**

**Et pour le grade d'inspecteur cela est d'autant plus navrant. La DRFIP locale va-t-elle pousser le cynisme à ne pas tenir cette CAP au vu que le nombre donné par la DG est de 0 ?**

En tout cas pour les heureux lauréats voici les documents importants:

**rappel pour les C en B**

## A. AGENTS CONCERNES

### Conditions statutaires

La sélection s'adresse aux agents remplissant les conditions précisées au 3° de l'article 6 du décret précité et **appréciées au 31 décembre 2019**, c'est-à-dire :

- être agent administratif ou agent technique des finances publiques ;
- justifier d'au moins neuf années de services publics.

Les agents doivent être en **position statutaire d'activité** à la date de la CAP locale et à la date d'effet de la promotion fixée au 1<sup>er</sup> septembre 2019.

### reclassement



## Liste d'aptitude de C en B

Peuvent être inscrits les agents administratifs et les agents techniques des finances publiques justifiant au 31/12 de l'année de leur nomination, d'au moins neuf années de services publics

### LES AGENTS C, ÉCHELLE C3 :

AAP/ATP 1 <sup>ère</sup> cl. - C3		Contrôleur 2 <sup>ème</sup> classe ou Technicien géomètre				
Echelon	Indice majoré	Echelon	Durée	Report ancienneté	Indice	Gain
1 <sup>er</sup>	345	4 <sup>ème</sup>	2 ans	Ancienneté acquise	356	11
2 <sup>ème</sup>	355	4 <sup>ème</sup>	2 ans	Ancienneté acquise + 1 an	356	1
3 <sup>ème</sup>	365	5 <sup>ème</sup>	2 ans	Ancienneté acquise	366	1
4 <sup>ème</sup>	375	6 <sup>ème</sup>	2 ans	Ancienneté acquise	379	4
5 <sup>ème</sup>	391	7 <sup>ème</sup>	2 ans	Ancienneté acquise	394	3
6 <sup>ème</sup>	400	8 <sup>ème</sup>	3 ans	Sans Ancienneté	413	13
7 <sup>ème</sup>	413	8 <sup>ème</sup>	3 ans	3/2 de l'ancienneté acquise	413	0
8 <sup>ème</sup> avant 2 ans	430	9 <sup>ème</sup>	3 ans	Ancienneté acquise + 1 an	429	-1
8 <sup>ème</sup> à partir de 2 ans	430	10 <sup>ème</sup>	3 ans	3 fois l'ancienneté acquise au-delà de 2 ans	440	10
9 <sup>ème</sup>	445	11 <sup>ème</sup>	3 ans	Ancienneté acquise	453	8
10 <sup>ème</sup>	466	12 <sup>ème</sup>	3 ans	Ancienneté acquise	474	8

### LES AGENTS C, ÉCHELLE C2 :

AAP/ATP 2 <sup>ème</sup> cl. - C2		Contrôleur 2 <sup>ème</sup> classe ou Technicien géomètre				
Echelon	I M	Echelon	Durée	Report ancienneté	Indice	Gain
1 <sup>er</sup>	328	1 <sup>er</sup>	2 ans	Sans ancienneté	339	11
2 <sup>ème</sup>	330	1 <sup>er</sup>	2 ans	Ancienneté acquise	339	9
3 <sup>ème</sup>	332	2 <sup>ème</sup>	2 ans	Ancienneté acquise	344	12
4 <sup>ème</sup>	336	3 <sup>ème</sup>	2 ans	Ancienneté acquise	349	13
5 <sup>ème</sup>	343	4 <sup>ème</sup>	2 ans	Ancienneté acquise	356	13
6 <sup>ème</sup>	350	5 <sup>ème</sup>	2 ans	Ancienneté acquise	366	16
7 <sup>ème</sup>	364	6 <sup>ème</sup>	2 ans	Ancienneté acquise	379	15
8 <sup>ème</sup>	380	7 <sup>ème</sup>	3 ans	Ancienneté acquise	394	14
9 <sup>ème</sup>	390	8 <sup>ème</sup>	3 ans	Sans ancienneté	413	23
10 <sup>ème</sup>	402	8 <sup>ème</sup>	3 ans	Sans ancienneté	413	11
11 <sup>ème</sup>	411	8 <sup>ème</sup>	3 ans	3/4 Ancienneté acquise	413	2
12 <sup>ème</sup>	418	9 <sup>ème</sup>	4 ans	Ancienneté acquise	429	11