



Info CGT Éduc

Académie de LILLE

59 LESQUIN LILLE PIC



CGT ÉDUC'ACTION 59-62

Bourse du travail CGT – 254 Boulevard de l'Usine

CS 20111 – 59030 LILLE CEDEX

Tel : 03 20 52 27 91 - fax : 03 20 52 76 92 - courriel : acad@cgteduc-lille.org

N° 194 Avril 2018

Déposé le : 27/04/2018

SOMMAIRE



- P 1 Sommaire
- P 2 à 4 Intervention CGT Conseil supérieur de l'éducation 12/04/18
Projet de loi « Liberté de choisir son avenir professionnel »
- P 5 à 8 4 pages : réforme des retraites
Que veut la CGT dans la fonction publique ?
- P 9 & 10 Fiche syndicale classe exceptionnelle 2018 agrégés
- P 11 & 12 Fiche syndicale classe exceptionnelle 2018
Certifiés, P EPS, PLP, CPE, PsyEN, PE
- P 13 Fiche syndicale Hors classe 2018
Certifiés, agrégés, P EPS, PLP, CPE, PsyEN
- P 14 Fiche syndicale Hors classe 2018 PE

Mardi 22 mai 2018 – 14h30 Porte de Paris à Lille

Manifestation Fonction Publique à l'appel de l'ensemble des syndicats
CGT, FSU, FO, Solidaires, FAFP, CGC, CFTC, UNSA, CFDT

Non à la liquidation des services publics
Défense des emplois, des statuts, des salaires et des pensions



CSE du 12 avril 2018 - Intervention de La CGT
Projet de loi « Liberté de choisir son avenir professionnel »

Les objectifs de cette loi seraient de «donner de nouveaux droits aux personnes pour leur permettre de choisir leur vie professionnelle tout au long de leur carrière» et de «renforcer l'investissement des entreprises dans les compétences de leurs salariés...».

Or, cette loi supprime des droits aux salariés et retire des moyens aux entreprises pour former leurs salariés.

«Renforcer l'investissement des entreprises dans les compétences de leurs salarié-es...»

Comment «renforcer l'investissement des entreprises dans les compétences de leurs salariés» en persistant à réduire leur obligation de financement et en confisquant une partie de leurs investissements pour former leurs salariés afin de financer les formations des demandeurs d'emploi.

Il ne s'agit pas d'exonérer les entreprises de leur responsabilité sur la formation des salariés qu'elles ont licenciés et dont elles ont «consommé» les compétences mais ça ne peut se faire au détriment des salariés qui restent en emploi.

Par ailleurs, le droit des jeunes sans qualifications d'avoir un abondement en heures à hauteur de leurs besoins a été supprimé.

En 2014, la baisse de la contribution légale a représenté près de 2 milliards et demi de moins pour la formation des salariés dans les entreprises.

Avec les taux évoqués dans ce projet de loi, c'est encore 1,5 milliard de moins. En deux réformes c'est près de 4 milliards en moins sur les 13 milliards de dépenses de formation des entreprises.

Drôle de manière de renforcer l'investissement des entreprises dans les compétences de leurs salariés...

« Donner de nouveaux droits aux personnes pour leur permettre de choisir leur vie professionnelle tout au long de carrière »

De quels nouveaux droits parle-t-on ?

Le Compte Personnel de Formation existe depuis 2013.

Son évolution, qui en fait la seule entrée en formation possible à l'initiative de la personne, ne fait qu'accentuer le renvoi sur l'individu de la responsabilité et la charge de son employabilité. Les évolutions envisagées vont même jusqu'à rendre plus complexe l'utilisation du CPF pour un projet partagé.

500 euros annuels, c'est très insuffisant ! Il faudra par exemple dix ans de compte personnel de formation nouvelle formule pour prétendre à un CAP de fleuriste ou de boulanger, quinze ans pour devenir ambulancier, ou encore quarante-huit ans pour faire l'équivalent d'un CIF de reconversion !

Mais la durée de cumul maximum est de 10 ans soit 10 fois 500 ou 800 €. Les stagiaires devront payer plusieurs milliers d'euros de leur poche !

Une des rares dispositions du code du travail répondant aux besoins des personnes est supprimée.

Pour rappel, Article L6323-7 dispose que le droit à une durée complémentaire de formation qualifiante, mentionné à l'article L. 122-2 du code de l'éducation, se traduit, lorsque cette formation est dispensée sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle, par l'abondement du compte personnel de formation à hauteur du nombre d'heures nécessaires au suivi de cette formation.

En abrogeant cet article, vous tuez la formation initiale différée pourtant nécessaire à beaucoup

On nous explique que cette fameuse «liberté de choisir son avenir professionnel» repose, en outre, sur le développement et la facilitation des mobilités professionnelles.

Alors pourquoi supprimer le seul dispositif efficace en la matière : le congé individuel de formation au prétexte qu'il ne bénéficierait pas à un nombre suffisant de salariés ?

Voilà donc un dispositif, le CIF, qui permet de répondre aux besoins de mobilité choisie, qui profite aux salariés les moins qualifiés et particulièrement ceux et celles des plus petites entreprises. Tout ce que ce gouvernement déclare vouloir prioriser.

Et au prétexte qu'il ne bénéficie pas à suffisamment de personnes, on le supprime au lieu de le développer et de le généraliser. Une logique implacable !

Le CIF serait remplacé par le CPF de transition. Mais ce n'est pas la même chose et ça n'a pas le même objet. Il ne vise pas les mêmes formations et les conditions d'accès et de prise en charge sont bien plus défavorables aux salariés.

Que dire de la nouvelle définition de l'action de formation ?

La Loi Delors parlait d'éducation permanente car à cette époque, on avait mesuré que l'efficacité des salariés était certes en lien avec leurs compétences mais également, et plus généralement, avec leurs connaissances, leur culture, leur développement personnel et leur bien-être.

En lui substituant, en 2003, la notion de formation tout au long de la vie, le législateur renvoyait déjà à une formation utilisatrice à court terme.

Avec la définition par le projet de loi de l'action de formation «*comme un processus pédagogique permettant l'atteinte d'un objectif professionnel*», plus d'ambiguïté possible. La formation professionnelle n'a plus pour objet que de répondre aux besoins immédiats du «marché» et plus aux besoins des personnes.

Une vision à court terme qui a fait la preuve de son inefficacité depuis plusieurs décennies et encore récemment démontrée dans un rapport de France Stratégie sur les pratiques d'embauche dans les PME.

Apprentissage

L'apprentissage ne sera plus piloté par les Régions mais par les branches professionnelles. Il sera régulé par le marché. Les branches pourront aussi intervenir dans l'élaboration du contenu des formations, sur les ouvertures ou les fermetures de formations.

Comme les CFA vont être rémunérés au contrat, comme les Régions vont perdre la gestion de la taxe d'apprentissage, les inégalités territoriales risquent de s'amplifier car les CFA les plus petits ou les plus fragiles risquent de fermer. Ils ne bénéficieront plus des investissements des Régions. La Région ne pourra plus exercer de régulation. Les personnels des lycées professionnels et des CFA seront précarisés.

Le financement au contrat de l'apprentissage accentue sa mise en concurrence avec le contrat de professionnalisation alors que les deux contrats ont des fonctions différentes et complémentaires qu'il faudrait, au contraire préciser pour une meilleure articulation de ces deux dispositifs.

L'apprentissage, comme les autres cursus de formation initiale, doit rester un service public de l'éducation. Dans le cas contraire, il ne serait plus accessible à tous et toutes. Une dérive inquiétante est de voir le développement de formations en simple adéquation avec le marché de l'emploi local.

Le danger c'est aussi la disparition des diplômes et des titres au profit de blocs de compétences qui seront déconnectés des salaires de référence et des grilles de classification.

L'apprentissage jusqu'à 30 ans, c'est payer au rabais des adultes qui pourront déjà avoir un haut niveau de qualification et être opérationnels sur la quasi-totalité de leur emploi.

Alors que les gouvernements successifs n'ont eu de cesse de démanteler les différentes missions de l'AFPA, il est bien temps maintenant de faire semblant de s'occuper des besoins sociaux des jeunes. La petite augmentation prévue ne suffira pas à régler un double hébergement, la restauration, les frais de transport pour les plus jeunes, alors que leur patron touchera des aides ou bénéficiera d'exonérations qui rembourseront tout ou partie des salaires.

Bref, ce ne sont ni les besoins des jeunes et de leurs familles, ni les besoins de l'économie nationale en termes d'élévation des niveaux de qualification qui sont mis en avant.

Les campagnes idéologiques successives font de l'apprentissage la solution miracle pour lutter contre le chômage... Mais la formation ne crée pas l'emploi !

Orientation

Ce projet de loi qui prévoit la fermeture des Centres d'informations et d'orientation ainsi que le transfert du personnel des directions régionales de l'Onisep aux régions finalise la destruction du service d'État d'orientation.

Ces attaques sont inacceptables. La CGT dénonce depuis des années une politique de casse du service public de l'Orientation mettant en grand danger les CIO et fragilisant le service aux usagers. C'est une mesure unilatérale prise par le gouvernement au profit des collectivités locales. La CGT s'inquiète pour l'égalité de traitement de l'ensemble des élèves sur le territoire, ainsi que de la qualité de l'information et de l'objectivité des propositions. Elle dénonce également les conséquences sociales sur les personnels (très souvent précaires) de ce secteur. Ce projet conforte d'ailleurs notre inquiétude (survenue au moment de la création du nouveau corps) sur la possible décentralisation des PsyEN. En effet, si aujourd'hui on nous promet que ces personnels formés seront affectés dans les établissements, cette réforme globale favorisera à terme un transfert de missions.

Enfin, si on additionne les dispositions des ordonnances et la suppression de la catégorisation des actions de formation dans le plan de formation, il ne reste plus rien aux représentants des salariés pour s'impliquer dans la construction et la mise en œuvre de la politique de formation dans l'entreprise.

Là encore, de quels nouveaux droits parlons-nous ?

À ces éléments déjà nombreux, justifiant à eux seuls un avis défavorable, nous pourrions ajouter :

- La financiarisation du CPF qui accentue l'isolement de la personne face à ses besoins de formation
- Le paiement au contrat de l'apprentissage qui va nuire à la qualité des formations et qui va entraîner une grande plus grande précarité des formateurs en CFA
- Une politique de certification aux seules fins adéquationnistes.
- Et plus largement la confiscation par l'État de la part de salaire socialisé finançant la formation professionnelle et l'assurance chômage pour en renvoyer la charge sur la personne.

La CGT se bat pour que ses idéaux de liberté, d'égalité, de justice, de laïcité, de fraternité et de solidarité se traduisent dans des garanties individuelles et collectives : le droit à la formation, à l'emploi, à la protection sociale, les moyens de vivre dignement, la liberté d'opinion et d'expression, d'action syndicale, de grève et d'intervention dans la vie sociale et économique, à l'entreprise comme dans la société.

RÉFORME DES RETRAITES MACRON

**QUE VEUT LA CGT
DANS LA FONCTION
PUBLIQUE ?**



**FIER-E-S
D'ÊTRE
FONCTIONNAIRES !**

LA RÉFORME MACRON DES RETRAITES

Le président de la République a nommé un haut-commissaire aux retraites, M. Delevoye, pour faire passer l'ensemble des régimes de retraite existant sur un système par points (les cotisations achètent des points, les retraites sont calculées avec la valeur de service des points achetés, comme par exemple à l'IRCANTEC ou à l'ARRCO-AGIRC).

Un projet de loi serait présenté en 2019. La même valeur d'achat et de service serait utilisée pour l'ensemble des régimes. Cette harmonisation rendrait inutile de fusionner tous les régimes de retraite en un seul, du moins dans un premier temps.

Tout laisse penser qu'un tel système se traduirait par une baisse de la pension pour la majorité des fonctionnaires, même dans l'hypothèse, non confirmée à ce stade, d'une intégration des primes dans la cotisation.

De façon certaine, ne plus lier la pension de retraite à la grille de carrière des fonctionnaires ferait perdre au statut des fonctionnaires toute sa cohérence.

La volonté politique du gouvernement d'aligner le public sur le privé conduit à une remise en cause générale du service public et de la défense de l'intérêt général.



DES RÉGIMES DIFFÉRENTS ADAPTÉS AUX RÉALITÉS PROFESSIONNELLES

La retraite des fonctionnaires n'a rien d'un privilège, elle est un mécanisme adapté à la situation statutaire et aux carrières des agents publics.

Tout comme le mécanisme du régime général est adapté à la situation contractuelle et conventionnelle des salariés du secteur privé.

Si on appliquait à un salarié du secteur privé les conditions de la fonction publique, plus de la moitié d'entre eux verraient leur pension s'effondrer, avec une durée d'assurance acquise en durée travaillée réelle (au lieu d'avoir un trimestre d'assurance acquis pour chaque tranche de salaire de 150 heures de SMIC), et avec une retraite liquidée sur le dernier salaire travaillé (au lieu d'une moyenne des meilleurs salaires). De même, si on appliquait aux fonctionnaires les règles du régime général, la moitié des retraités verraient leur pension amputée.

Si les mécanismes sont différents, parce qu'ils correspondent à des déroulements de carrière

différents, ils produisent au final, pour une carrière complète publique ou privée, un niveau comparable de pension à niveau de qualification égal.

Ce qui est sûr, en revanche, c'est que le passage à une retraite totalement en points produira des dégâts et une baisse des pensions dans les deux cas, privé et public.



Simulation de la retraite du privé pour les fonctionnaires

La Dress a publié une étude en 2017 (<http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-3956.pdf>) simulant l'application des retraites du privé (CNAV + Arco-Agirc) pour les fonctionnaires nés en 1958.

Pour des pensions aujourd'hui en moyenne équivalentes à celles des salariés du privé, la moitié des fonctionnaires verraient leur pension baisser.

Ce sont les fonctionnaires ayant le plus bas taux de primes, et en particulier les enseignants, les agents à carrière incomplète, les agents ayant un départ anticipé au titre de la pénibilité (service actif et insalubre), les catégories C et les femmes.

Tout laisse penser que le passage à une retraite par points baisserait la pension des mêmes catégories de fonctionnaires, de façon encore plus importante.



LA RETRAITE PAR POINTS

UNE PENSION DE BAS NIVEAU

Le gouvernement tente de nous vanter les avantages d'une retraite par points où un euro cotisé donne des droits identiques à tous les salariés. Quelle est la réalité dans les régimes qui fonctionnent déjà selon ce principe ?

Le problème est qu'avec ce système, le salarié n'a aucune visibilité sur le niveau de sa pension, qui dépend en partie de facteurs qu'il ne maîtrise pas. À ce titre, l'exemple de l'IRCANTEC, le régime complémentaire de retraite par points des non titulaires de la Fonction publique, est éclairant.

1 Actuellement, ce système verse des pensions très faibles, notamment pour les femmes qui subissent souvent des carrières incomplètes, et qui ne bénéficient pas de la garantie d'un niveau de pension minimum (ce qu'on appelle une prestation définie et que la CGT revendique à 75 % du salaire des 6 derniers mois de carrière). Alors que le niveau global des pensions tous régimes confondus chez les femmes est en moyenne inférieur à celui des hommes (1050 € contre 1730 € de droits directs), dans un régime comme l'IRCANTEC la situation pour celles qui ont fait toute leur carrière comme non-titulaire est catastrophique :

le montant de leur pension totale (sécurité sociale et IRCANTEC) est de 693 euros par mois (sous le niveau du minimum vieillesse).

2 Dans ce type de régime, tant la valeur d'achat du point (x euros pour acquérir 1 point) que sa valeur de service (1 point donne x euros de pension) peuvent varier au fil du temps. La réforme de l'IRCANTEC de 2008, basée sur des prévisions alarmistes du gouvernement, a fait varier ces deux éléments en défaveur des salariés : augmentation du nombre d'euros nécessaire pour acquérir un point et diminution du nombre d'euros auxquels donne droit 1 point. **Cela se traduira à terme par une baisse des pensions pour les nouveaux cotisants d'environ 25 %.**

DÉFENDRE LA RETRAITE DES FONCTIONNAIRES, C'EST DÉFENDRE LE STATUT DES FONCTIONNAIRES



Le statut général n'est pas une convention collective qui protège le fonctionnaire du licenciement.

Sa première justification est de donner aux citoyens la garantie que la politique décidée par leur vote démocratique sera véritablement mise en œuvre par les fonctionnaires, avec neutralité, impartialité, en toute indépendance partisane et sans corruption.

Le statut général est fondé sur la séparation du grade et de l'emploi. La puissance publique dispose de l'emploi du fonctionnaire et peut le changer d'affectation en fonction des besoins et de l'intérêt général, mais le fonctionnaire conserve sa qualification et sa rémunération (son grade), ce qui le garantit de toute sorte de pression, politique en premier lieu.

A contrario, le nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP) privilégie la rémunération « au mérite » au détriment du grade et des missions, constituant en cela une atteinte au principe d'indépendance.

La grille de carrière garantit le maintien de la rémunération en cas de changement d'emploi, la construction de la rémunération est liée à une grille,

et non à des choix individuels de la hiérarchie, ouvrant la porte à des pressions contradictoires avec la neutralité.

C'est pourquoi la retraite est calculée par rapport à la grille de carrière, et au dernier échelon du grade (6 derniers mois).

C'est pourquoi le statut exclut tout licenciement sur un emploi permanent : il n'y a pas de causes économiques aux restructurations dans la fonction publique, mais les causes ne peuvent être que politiques et budgétaires. Les seuls motifs possibles de licenciement sont la faute grave, l'insuffisance professionnelle et l'inaptitude.

Il y a une cohérence entre la remise en cause du statut par le gouvernement actuel et l'attaque contre les régimes de retraite des fonctionnaires :

- élargissement des cas de recours aux contractuels,
- « assouplissement » du statut pour aller d'une fonction publique de carrière à une fonction publique d'emploi, où le « métier » de l'agent est strictement lié à son emploi d'affectation, comme pour les contractuels, qui sont

licenciables en cas de disparition de leur poste,

- mise en œuvre du licenciement de fonctionnaire pour suppression de poste dans l'hospitalière, jusqu'alors jamais appliqué,
- plans de départ volontaire suite à externalisation ou suppression de missions publiques.

Le passage à une retraite calculée en points accompagnerait parfaitement pour le gouvernement le passage à une fonction publique d'emploi.

Alors qu'aujourd'hui la retraite est calculée à partir du même montant pour tous les agent.e.s ayant le même grade et le même échelon, demain ce serait le salaire moyen de l'ensemble de la carrière qui serait pris en compte, avec une éventuelle intégration des primes (à quel niveau?). La rémunération de chaque année permettrait d'acheter plus ou moins de points.

Dans le système où le niveau de retraite dépend de l'acquisition de points, les agents ayant eu des promotions plutôt sur les dernières années d'activité auraient une retraite plus faible par rapport au système actuel puisqu'ils auront eu un début de carrière avec de plus faibles rémunérations. Il s'agit donc bien là d'une remise en cause de la Fonction publique de carrière.

Les agents ayant le niveau de primes le moins élevé auraient une retraite plus faible, alors que de façon générale le niveau de primes est plus lié à l'identité de l'employeur public qu'à l'intensité de la sujétion.

La grille indiciaire, qui rémunère la qualification mise en œuvre par le fonctionnaire, ne deviendrait plus qu'un des éléments de la rémunération, donc de la retraite.

Quel besoin dans ce cas d'un statut unifié en trois versants? D'ailleurs, Macron propose de différencier la valeur du point d'indice suivant les versants (Etat, territorial ou hospitalier), divisant la Fonction publique en trois statuts pour mieux les attaquer séparément.

Quel besoin dans ce cas de régimes particuliers de retraite pour les fonctionnaires (Etat et CNRACL), fondés sur le code des pensions civiles et militaires? Un compte individuel de retraite par points facilitant le passage sans différences du public au privé conviendrait pour une fonction publique d'emploi, où le fonctionnaire est lié à son poste d'affectation et peut être licencié, où ce n'est plus la qualification mais «l'employabilité» qui serait rémunérée. La CGT s'y oppose fermement.

La CGT refuse la généralisation de la retraite par points.

La CGT veut le maintien du calcul de la retraite sur l'indice de l'échelon détenu les 6 derniers mois de la carrière, avec un taux de 75 % pour une carrière complète.

L'objectif de la CGT est le maintien du niveau de vie entre l'activité et la retraite, et le maintien du pouvoir d'achat des pensions. La CGT refuse la capitalisation qui est plus présente dans le public que dans le privé (retraite additionnelle) et considère qu'un système de retraite doit garantir un niveau de pension au moment du départ en retraite, et



pas un niveau de cotisation pour les employeurs.

La CGT veut que le code des pensions civiles et militaires, qui s'applique directement aux fonctionnaires d'Etat, soit aussi directement applicable aux fonctionnaires de la territoriale et de l'hospitalière. Aujourd'hui, des décrets transcrivent les textes de loi modifiant le code des pensions, et ne le font pas toujours totalement, comme dans le cas du service actif pour l'hospitalière, au prix de perte de droits pour les agents.

La CGT défend la CNRACL, dont la pérennité doit être garantie pour les territoriaux et les hospitaliers.

La CGT veut l'intégration des primes ayant valeur de complément de traitement dans la grille indiciaire. En moyenne, les fonctionnaires ont entre 20 % et 30 % de leur rémunération versés en primes. Les agents les plus mal dotés sont les enseignants (10 %) et les agents de nombreuses collectivités territoriales.

La CGT veut défendre et renforcer la fonction publique de carrière, le code des pensions étant un élément du statut général des fonctionnaires.

RÉFORME DES RETRAITES MACRON |

QUE VEUT LA CGT DANS LA FONCTION PUBLIQUE ?

LA CGT REVENDIQUE



- Garantir la possibilité d'un départ à 60 ans, la décision étant à l'initiative de l'agent, avec un niveau de pension d'au moins 75 % du salaire d'activité des 6 derniers mois dans la Fonction publique, pour une carrière complète.
- L'intégration des primes ayant un caractère de complément salarial dans le traitement indiciaire.
- Pour les agents exposés à la pénibilité ou à la dangerosité, départ anticipé à 55 ans dans le cadre du service actif et possibilité de départ à 50 ans pour certains corps ou cadres d'emploi. Même possibilité de départ anticipé pour les salariés du privé exposés à la pénibilité.
- L'ensemble des agents des corps et cadres d'emplois exposés à la pénibilité et à la dangerosité doivent bénéficier d'un trimestre de bonifica-

tion et de départ anticipé par année d'exposition.

- Elever le minimum de pension au niveau du SMIC pour une carrière complète.
- Indexer les pensions sur l'évolution des salaires et non sur celle des prix.
- Une politique volontariste d'égalité salariale femmes/hommes, abondant la retraite des femmes et améliorant les ressources des régimes.
- Rétablissement de la bonification d'un an par enfant pour les femmes, qui compte pour le calcul de la pension.
- suppression de la décote, qui ne permet pas aux agent.e.s de choisir réellement leur date de départ en retraite

- Aménagement des fins de carrière, par le rétablissement d'un dispositif de cessation progressive d'activité, permettant un travail à temps partiel avec compensation salariale et complément de l'acquisition des droits à retraite.
- Mise en extinction de la retraite additionnelle de la Fonction publique, garantie des droits acquis et intégration de ces droits dans les régimes de retraite des fonctionnaires.
- Intégration des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers aux assujettis directs du code des pensions civiles et militaires, avec maintien de la CNRACL.



CGT Educ'Action 59-62

union régionale des syndicats de l'Education Nationale
Bourse du Travail CGT – 254 boulevard de l'usine –
CS 20111 – 59030 LILLE Cedex
Tel: 03 20 52 27 91 Fax: 03 20 52 76 92
e-mail : acad@cgteduc-lille.org

FICHE SYNDICALE

**CLASSE EXCEPTIONNELLE
DES AGREGES (uniquement)
2018**

SITUATION ADMINISTRATIVE ACTUELLE

NOM :	PRENOM :	date de naissance :
ETABLISSEMENT ou ECOLE :		
CODE POSTAL :	LOCALITE :	
ADRESSE PERSONNELLE		
CODE POSTAL :	LOCALITE :	
TELEPHONE PERSONNEL :	e-mail :	
CORPS :		
SPECIALITE : Code discipline		

Textes de référence : notes de service BO N° 41 du 30/11/17 et BO N°14 du 05/01/18 et circulaires académiques du 11/04/18 consultables sur eduline

1^{er} vivier (80% des promotions)

Jusqu'au 25 avril, il fallait obligatoirement remplir une fiche de candidature disponible sur i-prof et compléter son CV.

Agents ayant atteint au moins le 3^{ème} échelon de la hors-classe au 31/08/18 et justifiant de huit années de fonctions accomplies dans des conditions d'exercice difficiles ou sur des fonctions particulières telles que définies par l'arrêté du 10 mai 2017.

Les fonctions ou missions concernées sont les suivantes :

- affectation en éducation prioritaire ;
- affectation dans l'enseignement supérieur ;
- fonctions de directeur d'école ou de chargé d'école ;
- fonctions de directeur de centre d'information et d'orientation ;
- fonctions de directeur adjoint chargé de SEGPA ;
- fonctions de directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques ou de chef des travaux ;
- fonctions de directeur départemental ou régional de l'UNSS ;
- fonctions de conseiller pédagogique auprès des inspecteurs de l'éducation nationale chargés du premier degré ;
- fonctions de maître formateur ;
- fonctions de formateur académique ;
- fonctions de référent auprès d'élèves en situation de handicap ;

Dans le cas de cumul de plusieurs fonctions ou missions éligibles sur la même période, la durée d'exercice ne peut être comptabilisée qu'une seule fois.

La durée de huit ans peut avoir été accomplie de façon continue ou discontinue.

La durée est décomptée par année scolaire. Seules les années complètes sont retenues.

Les services accomplis à temps partiel sont comptabilisés comme des services à temps plein.

2^{ème} vivier (20% des promotions)

Il n'y a pas d'acte de candidature à faire.

Agents ayant au moins 3 ans d'ancienneté dans le 4^{ème} échelon de la hors classe au 31/08/18.

Agents éligibles simultanément au titre des deux viviers

Les agents candidats au premier vivier et éligibles au second vivier sont examinés, au niveau académique, selon les règles suivantes :

- si leur candidature au titre du premier vivier est recevable, ils sont examinés au titre des deux viviers ;
- si leur candidature au titre du premier vivier n'est pas recevable, ils sont examinés au titre du second vivier ;
- s'ils n'ont pas fait acte de candidature au titre du premier vivier, ils sont examinés au titre du second vivier.

Il est fortement recommandé aux agents remplissant les conditions pour être éligibles à la fois au titre du premier vivier et du second vivier de se porter candidats au titre du premier vivier, afin d'élargir leurs chances de promotion.

Recueil des Avis et Appréciation du Recteur

Du 3 au 16 mai 2018, les inspecteurs compétents et les chefs d'établissements (ou supérieurs hiérarchiques) émettent un avis sous la forme d'une appréciation littérale. Les appréciations défavorables devront être motivées et expliquées aux agents.

Chaque agent pourra prendre connaissance des avis émis à partir du 4 juin 2018.

Il faut contester et alerter le syndicat pour tout avis qui vous semblerait négatif.

L'appréciation du recteur, que ce soit pour le premier ou pour le second vivier, se décline en quatre degrés :

Excellent 140 points Très satisfaisant 90 points Satisfaisant 40 points Insatisfaisant 0

Le barème accordé au Recteur écrase le barème lié à l'ancienneté.

Ancienneté

Le barème dépend de l'échelon et de l'ancienneté avec un maximum de 48 points.

L'ancienneté d'un agent ayant une appréciation « insatisfaisant » n'est pas valorisée.

Je candidate au titre du 1^{er} vivier

Agent ayant atteint le 2^{ème} échelon de la hors-classe au 31/08/18
et justifiant de huit années de fonctions accomplies dans des conditions d'exercice
difficiles ou sur des fonctions particulières.

Durée totale d'exercice des fonctions ou missions particulières : ans

 Je suis éligible au titre du 2^{ème} vivier

Agent ayant atteint au moins 3 ans d'ancienneté dans le 4^{ème} échelon de la hors-classe
au 31/08/18 après reclassement.

Avis de l'Inspecteur ou de l'IEN

Avis du Chef d'établissement ou du supérieur hiérarchique

Appréciation du Recteur

Excellent 140 points Très satisfaisant 90 points
Satisfaisant 40 points Insatisfaisant 0

Échelon et ancienneté	valorisation
2e échelon hcl sans ancienneté	3 points
2e échelon hcl ancienneté comprise entre 1 jour et 11 mois 29 jours	6 points
2e échelon hcl ancienneté comprise entre 1 an et 1 an 11 mois 29 jours	9 points
3e échelon hcl sans ancienneté	12 points
3e échelon hcl ancienneté comprise entre 1 jour et 11 mois 29 jours	15 points
3e échelon hcl ancienneté comprise entre 1 an et 1 an 11 mois 29 jours	18 points
3e échelon hcl ancienneté comprise entre 2 ans et 2 ans 11 mois 29 jours	21 points
4e échelon hcl sans ancienneté	24 points
4e échelon hcl ancienneté comprise entre 1 jour et 11 mois 29 jours	27 points
4e échelon hcl ancienneté comprise entre 1 an et 1 an 11 mois 29 jours	30 points
4e échelon hcl ancienneté comprise entre 2 ans et 2 ans 11 mois 29 jours	33 points
4e échelon hcl ancienneté comprise entre 3 ans et 3 ans 11 mois 29 jours	36 points
4e échelon hcl ancienneté comprise entre 4 ans et 4 ans 11 mois 29 jours	39 points
4e échelon hcl ancienneté comprise entre 5 ans et 5 ans 11 mois 29 jours	42 points
4e échelon hcl ancienneté comprise entre 6 ans et 6 ans 11 mois 29 jours	45 points
4e échelon hcl ancienneté égale ou supérieure à 7 ans	48 points

L'ancienneté d'un agent ayant une appréciation « insatisfaisant » n'est pas valorisée.

CLASSEMENT ACADEMIQUE :

TOTAL

Fiche syndicale à retourner à la CGT Educ'action 59-62
avec copie de la fiche de candidature pour le 1^{er} vivier
avec copie du dossier pour les 2 viviers
Joindre une enveloppe timbrée libellée à votre adresse



CGT Educ'Action 59-62

union régionale des syndicats de l'Education Nationale
Bourse du Travail CGT – 254 boulevard de l'usine –
CS 20111 – 59030 LILLE Cedex
Tel: 03 20 52 27 91 Fax: 03 20 52 76 92
e-mail : acad@cgteduc-lille.org

FICHE SYNDICALE

**CLASSE EXCEPTIONNELLE DES CERTIFIES,
P.EPS, PLP, CPE, PsyEN, PE
2018**

SITUATION ADMINISTRATIVE ACTUELLE

NOM :	PRENOM :	date de naissance :
ETABLISSEMENT ou ECOLE :		
CODE POSTAL :	LOCALITE :	
ADRESSE PERSONNELLE		
CODE POSTAL :	LOCALITE :	
TELEPHONE PERSONNEL :	e-mail :	
CORPS :		
SPECIALITE : Code discipline		

Textes de référence : notes de service BO N° 41 du 30/11/17 et BO N°14 du 05/01/18 et circulaires académiques du 11/04/18 consultables sur eduline

1^{er} vivier (80% des promotions)

Jusqu'au 25 avril, il fallait obligatoirement remplir une fiche de candidature disponible sur i-prof et compléter son CV.

Agents ayant atteint au moins le 3^{ème} échelon de la hors-classe au 31/08/18 et justifiant de huit années de fonctions accomplies dans des conditions d'exercice difficiles ou sur des fonctions particulières telles que définies par l'arrêté du 10 mai 2017.

Les fonctions ou missions concernées sont les suivantes :

- affectation en éducation prioritaire ;
- affectation dans l'enseignement supérieur ;
- fonctions de directeur d'école ou de chargé d'école ;
- fonctions de directeur de centre d'information et d'orientation ;
- fonctions de directeur adjoint chargé de SEGPA ;
- fonctions de directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques ou de chef des travaux ;
- fonctions de directeur départemental ou régional de l'UNSS ;
- fonctions de conseiller pédagogique auprès des inspecteurs de l'éducation nationale chargés du premier degré ;
- fonctions de maître formateur ;
- fonctions de formateur académique ;
- fonctions de référent auprès d'élèves en situation de handicap ;

Dans le cas de cumul de plusieurs fonctions ou missions éligibles sur la même période, la durée d'exercice ne peut être comptabilisée qu'une seule fois.

La durée de huit ans peut avoir été accomplie de façon continue ou discontinue.

La durée est décomptée par année scolaire. Seules les années complètes sont retenues.

Les services accomplis à temps partiel sont comptabilisés comme des services à temps plein.

2^{ème} vivier (20% des promotions)

Il n'y a pas d'acte de candidature à faire.

Agents ayant atteint le 6^{ème} échelon de la hors-classe au 31/08/18.

Agents éligibles simultanément au titre des deux viviers

Les agents candidats au premier vivier et éligibles au second vivier sont examinés, au niveau académique, selon les règles suivantes :

- si leur candidature au titre du premier vivier est recevable, ils sont examinés au titre des deux viviers ;
- si leur candidature au titre du premier vivier n'est pas recevable, ils sont examinés au titre du second vivier ;
- s'ils n'ont pas fait acte de candidature au titre du premier vivier, ils sont examinés au titre du second vivier.

Il est fortement recommandé aux agents remplissant les conditions pour être éligibles à la fois au titre du premier vivier et du second vivier de se porter candidats au titre du premier vivier, afin d'élargir leurs chances de promotion.

Recueil des Avis et Appréciation du Recteur

Du 3 au 16 mai 2018, les inspecteurs compétents et les chefs d'établissements (ou supérieurs hiérarchiques) émettent un avis sous la forme d'une appréciation littérale. Pour les professeurs des écoles, seuls les IEN émettent un avis. Les appréciations défavorables devront être motivées et expliquées aux agents.

Chaque agent pourra prendre connaissance des avis émis à partir du 4 juin 2018.

Il faut contester et alerter le syndicat pour tout avis qui vous semblerait négatif.

L'appréciation du recteur, que ce soit pour le premier ou pour le second vivier, se décline en quatre degrés :

Excellent 140 points Très satisfaisant 90 points Satisfaisant 40 points Insatisfaisant 0

Le barème accordé au Recteur écrase le barème lié à l'ancienneté.

Ancienneté

Le barème dépend de l'échelon et de l'ancienneté avec un maximum de 48 points.

L'ancienneté d'un agent ayant une appréciation « insatisfaisant » n'est pas valorisée.

Je candidate au titre du 1^{er} vivier

Agent ayant atteint le 3^{ème} échelon de la hors-classe au 31/08/18
et justifiant de huit années de fonctions accomplies dans des conditions d'exercice
difficiles ou sur des fonctions particulières.

Durée totale d'exercice des fonctions ou missions particulières : ans

 Je suis éligible au titre du 2^{ème} vivier

Agent ayant atteint le 6^{ème} échelon de la hors-classe au 31/08/18.

Avis de l'Inspecteur ou de l'IEN

Avis du Chef d'établissement ou du supérieur hiérarchique

Appréciation du Recteur

Excellent	140 points	Très satisfaisant	90 points
Satisfaisant	40 points	Insatisfaisant	0

Échelon et ancienneté	valorisation
3e échelon hcl sans ancienneté	3 points
3e échelon hcl ancienneté comprise entre 1 jour et 11 mois 29 jours	6 points
3e échelon hcl ancienneté comprise entre 1 an et 2 ans 5 mois 29 jours	9 points
4e échelon hcl sans ancienneté	12 points
4e échelon hcl ancienneté comprise entre 1 jour et 11 mois 29 jours	15 points
4e échelon hcl ancienneté comprise entre 1 an et 1 an 11 mois 29 jours	18 points
4e échelon hcl ancienneté comprise entre 2 ans et 2 ans 5 mois 29 jours	21 points
5e échelon hcl sans ancienneté	24 points
5e échelon hcl ancienneté comprise entre 1 jour et 11 mois 29 jours	27 points
5e échelon hcl ancienneté comprise entre 1an et 1 an 11 mois 29 jours	30 points
5e échelon hcl ancienneté comprise entre 2 ans et 2 ans 11 mois 29 jours	33 points
6e échelon hcl sans ancienneté	36 points
6e échelon hcl ancienneté comprise entre 1 jour et 11 mois 29 jours 39	39 points
6e échelon hcl ancienneté comprise entre 1 an et 1 an 11 mois 29 jours	42 points
6e échelon hcl ancienneté comprise entre 2 ans et 2 ans 11 mois 29 jours	45 points
6e échelon hcl ancienneté égale ou supérieure à 3 ans	48 points

L'ancienneté d'un agent ayant une appréciation « insatisfaisant » n'est pas valorisée.

CLASSEMENT ACADEMIQUE :

TOTAL

Fiche syndicale à retourner à la CGT Educ'action 59-62
avec copie de la fiche de candidature pour le 1^{er} vivier
avec copie du dossier pour les 2 viviers
Joindre une enveloppe timbrée libellée à votre adresse



CGT Educ'action 59-62
 union régionale des syndicats de l'Education Nationale
 Bourse du Travail CGT – 254 boulevard de l'usine –
 CS 20111 – 59030 LILLE Cedex
 Tel: 03 20 52 27 91 Fax: 03 20 52 76 92
 e-mail : acad@cgteduc-lille.org

FICHE SYNDICALE
**HORS CLASSE DES
 CERTIFIES, AGREGES,
 P.EPS, PLP, CPE, PsyEN
 2018**

SITUATION ADMINISTRATIVE ACTUELLE

NOM : PRENOM : date de naissance :/...../.....
 LYCEE/LP/COLLEGE/SES/EREA :
 CODE POSTAL : LOCALITE :
 ADRESSE PERSONNELLE
 CODE POSTAL : LOCALITE :
 TELEPHONE PERSONNEL : e-mail :
 CORPS :
 SPECIALITE : Code discipline

				Calculez votre barème	Réservé à la CGT Educ'action
① Notation au 31 août 2016 → note pédagogique : /60 Obtenue le : → note administrative : /40 → pour les CPE note : /20 ② Ancienneté dans la plage d'appel échelon et ancienneté détenus au 31/08/18 :					
Échelon et ancienneté	points	Échelon et ancienneté	points		
9ème échelon + 2 ans	0	11ème échelon + 2 ans	80		
9ème échelon + 3 ans	10	11ème échelon + 3 ans	100		
10ème échelon sans ancienneté	20	11ème échelon + 4 ans	110		
10ème échelon + 1 an	30	11ème échelon + 5 ans	120		
10ème échelon + 2 ans	40	11ème échelon + 6 ans	130		
10ème échelon + 3 ans	50	11ème échelon + 7 ans	140		
11ème échelon sans ancienneté	60	11ème échelon + 8 ans	150		
11ème échelon + 1 an	70	11ème échelon + 9 ans et plus	160		
③ Valeur professionnelle → Avis du chef d'établissement ou du supérieur hiérarchique (Entourez l'avis) Très satisfaisant Satisfaisant A consolider → Avis de l'inspecteur (Entourez l'avis) Très satisfaisant Satisfaisant A consolider → Avis du Recteur Excellent 145 points Très satisfaisant 125 points Satisfaisants 105 points A consolider 95 points					
CLASSEMENT ACADEMIQUE :				TOTAL	TOTAL
.....			

Fiche syndicale à retourner à la CGT Educ'action 59-62
Joindre une enveloppe timbrée libellée à votre adresse

Les avis du supérieur hiérarchique et de l'inspecteur seront consultables à partir du 4 mai sur i-prof.
 Seul l'avis final du Recteur correspond à des points.
 Les avis défavorables doivent être exceptionnels. Il faut contester les avis défavorables et envoyer une copie au syndicat.
 Les avis « à consolider » doivent être motivés.

Les CAPA hors classe sont prévues les :
 31 mai certifiés ; 1er juin PLP ; 4 juin CPE ; 5 juin EPS ; 18 juin PsyEN



CGT Educ'action 59-62
 union régionale des syndicats de l'Education Nationale
 Bourse du Travail CGT – 254 boulevard de l'usine –
 CS 20111 – 59030 LILLE Cedex
 Tel: 03 20 52 27 91 Fax: 03 20 52 76 92
 e-mail : acad@cgteduc-lille.org

**FICHE SYNDICALE
 HORS CLASSE DES
 PROFESSEURS DES ECOLES
 2018**

SITUATION ADMINISTRATIVE ACTUELLE

NOM : PRENOM : date de naissance :/...../.....
 LYCEE/LP/COLLEGE/SES/EREA :
 CODE POSTAL : LOCALITE :
 ADRESSE PERSONNELLE
 CODE POSTAL : LOCALITE :
 TELEPHONE PERSONNEL : e-mail :
 SPECIALITE :

				Calculez votre barème	Réservé à la CGT Educ'action		
① Notation au 31 août 2016 → note attribuée: Obtenue le : ② Ancienneté dans la plage d'appel échelon et ancienneté détenus au 31/08/18 :							
Échelon et ancienneté	points	Échelon et ancienneté	points				
9ème échelon + 2 ans	0	11ème échelon sans ancienneté	60				
9ème échelon + 3 ans	10	11ème échelon + 1 an	70				
10ème échelon sans ancienneté	20	11ème échelon + 2 ans	80				
10ème échelon + 1 an	30	11ème échelon + 3 ans	100				
10ème échelon + 2 ans	40	11ème échelon + 4 ans	110				
10ème échelon + 3 ans	50	11ème échelon + 5 ans et plus	120				
③ Valeur professionnelle → Avis de l'IEN (Entourez l'avis) Très satisfaisant Satisfaisant A consolider → Avis du DASEN Excellent 120 points Très satisfaisant 100 points Satisfaisants 80 points A consolider 60 points CLASSEMENT DEPARTEMENTAL :						TOTAL	TOTAL
.....							

**Fiche syndicale à retourner à la CGT Educ'action 59-62
 Joindre une enveloppe timbrée libellée à votre adresse**

L'avis de l'IEN sera consultable sur i-prof.
 Seul l'avis final du DASEN correspond à des points.
 Les avis défavorables doivent être exceptionnels. Il faut contester les avis défavorables et envoyer une copie au syndicat.
 Les avis « à consolider » doivent être motivés.