



LA SEMAINE DU SAIPER :

Du 19 novembre au 23 novembre 2018

contact@saiper.net

[SAIPER / UDAS : sur la chaîne Youtube pour rire un peu](#)



La grève se poursuit en Guyane

En Guyane la grève du 12 novembre dans l'éducation appelée par une large intersyndicale a été reconduite dès le lendemain ! Le soir-même, le Rectorat de Cayenne était bloqué par les grévistes et un piquet installé à ses portes. Le mépris du Recteur ne viendra pas à bout de la détermination de l'intersyndicale qui refuse que « la jeunesse de Guyane soit sacrifiée et les personnels humiliés ».

INDEMNITE DE DEPART VOLONTAIRE

Fonctionnaires concernés par l'indemnité de départ volontaire

Un agent qui souhaiterait démissionner de la fonction publique d'État à la suite de la suppression ou de la restructuration de son poste de travail, ou qui fait le choix de créer ou reprendre une entreprise ou de se tourner vers l'exercice d'une activité non salariée, peut percevoir une indemnité de départ volontaire.

Cela ne concerne toutefois que les agents titulaires de l'État, les non titulaires de droit public embauchés en qualité de contractuel en contrat à durée indéterminée et les ouvriers de l'État (sauf ceux du ministère de la Défense).

Les fonctionnaires qui seraient à moins de 5 ans de l'âge minimum de départ en retraite le jour d'envoi de leur lettre de démission ne pourront quant à eux prétendre à cette prime.

Par ailleurs, ceux qui se seraient engagés à servir l'État à la suite d'une période de formation doivent nécessairement avoir effectué la durée pour laquelle ils se sont engagés.

Les agents qui souhaitent quitter la fonction publique d'État et percevoir une indemnité de départ volontaire doivent effectuer la demande avant de déposer la lettre de démission.

Montant de l'indemnité pour les agents d'État

La prime de départ volontaire ne pourra excéder un montant équivalent à 2 fois les traitements bruts annuels perçus au cours de l'année précédente.

Pour les *agents en disponibilité* (ayant volontairement cessé leur activité pour des raisons personnelles, en vue de la réalisation d'un projet personnel notamment ou dont le contrat a été temporairement suspendu par l'administration) et ceux en congé parental au moment de la démission, c'est la rémunération brute annuelle perçue au cours des 12 derniers mois payés qui est prise en compte.

Le montant de l'indemnité pourra par ailleurs varier selon l'ancienneté du fonctionnaire.

À noter que certaines primes et indemnités ne rentrent pas en compte pour le calcul du montant de la prime (indemnité de résidence, remboursement de frais ou supplément familial par exemple).

Modalités de versement de l'aide en cas de démission

Les agents qui partent volontairement pour créer ou reprendre une entreprise ou qui font le choix de se tourner vers une activité non salariée, doivent nécessairement fournir à l'administration un extrait Kbis dans un délai de 6 mois. L'ensemble des justificatifs de la réalité de l'activité doit également être communiqué à la fin du 1er exercice. L'indemnité leur sera alors versée en deux fois, à la suite de ces 2 formalités.

Puis, pour les autres fonctionnaires, la prime est octroyée en un versement, une fois que la démission est effective.

Enfin, si le démissionnaire retrouve un poste (en tant que fonctionnaire ou contractuel) dans l'une des 3 fonctions publiques dans les 5 années qui suivent sa démission, il est tenu de rembourser l'intégralité de l'indemnité perçue, et ce dans un délai de 3 ans.

Ce qui serait prévu :

Autant dire que le dispositif n'a pas remporté un grand succès jusqu'ici : en 2017, seuls 745 fonctionnaires y ont eu recours dans la fonction publique d'État pour une indemnité moyenne de 20 000 euros par agent, selon le ministère. L'idée est de rapprocher l'IDV d'une « procédure de rupture conventionnelle »

Pour convaincre davantage d'agents de quitter la fonction publique, le gouvernement compte rendre le mécanisme plus "sécurisant" grâce à un "dispositif passerelle" d'une durée d'un an.

Les fonctionnaires pourront être "mis à disposition" dans une entreprise privée, "quelle que soit (son) statut juridique",

Aujourd'hui le détachement n'est possible que dans des entreprises publiques ou d'intérêt général, on veut que ce soit possible dans le secteur lucratif.

L'idée est de "ne pas couper directement le lien juridique" pour offrir aux agents sur le départ un "sas", une "période transitoire" pour qu'ils puissent "passer la période de préavis sereinement" et même "revenir après un an s'ils le souhaitent".
Si le fonctionnaire souhaite rester dans l'entreprise privée qui l'accueille, il pourra alors démissionner et bénéficier de l'indemnité de départ volontaire.

Avenir de l'éducation prioritaire

Pour un traitement social différent de la difficulté scolaire, la création d'établissements publics de réseau est prévue, regroupant collèges et écoles d'un même secteur.

Ces réseaux, pilotés par les principaux des collèges, pourraient librement disposer du budget de fonctionnement fixé par « l'indice synthétique de difficulté » et donc répartir les gratifications (classes à petits effectifs, valorisation des enseignants les plus impliqués) au plus près des besoins. Ils pourraient également se voir allouer des moyens supplémentaires conditionnés par la réalisation de projets, dont l'impact sur les apprentissages aurait été dûment évalué.

Ayant dressé ce constat, il ne s'agirait plus d'attribuer des moyens extraordinaires sur la base d'un label figé, mais de moduler les dotations de chaque établissement (qu'il soit en REP ou non) en fonction d'un "indice synthétique de difficulté", prenant en compte le niveau scolaire et le profil social des élèves.

Seule une minorité de collèges et écoles lourdement ségrégués conserveraient un bonus spécifique.

Quid de l'attractivité de ces "établissements de réseau" auprès du personnel enseignant ?
Les nouvelles incitations financières, notamment la prime au mérite collectif annoncée par le ministère en juillet, et... la mise en œuvre de ses propres préconisations, permettront de redorer le blason de l'éducation prioritaire, de développer les postes à profils –
Jean-Michel Blanquer fait preuve d'une extrême prudence, se contentant de prôner un renforcement de l'offre éducative (options valorisantes, classes d'excellence...) des établissements les plus contournés.

Elle met en avant les secteurs multicollèges (rapprochement de deux collèges, l'un favorisé, l'autre défavorisé) actuellement expérimentés dans la capitale.

Et ose aborder la question très sensible de l'enseignement libre, financé par le contribuable, mais non assujéti à la carte scolaire. Elle estime en effet qu'"aucune réforme ne parviendra à limiter les inégalités scolaires si les établissements privés sous contrat ne sont pas associés au processus, au travers, par exemple, d'un dialogue de gestion adapté favorisant un accroissement de la diversité sociale de leurs élèves".

« Ensemble pour une école inclusive » : Quelle concertation ?

3 points auraient dû être étudiés :

1 -Attendus des familles et des associations pour une scolarisation de qualité des élèves en situation de handicap

2 Un métier d'accompagnant attractif avec des perspectives d'avenir

C'est le seul groupe de travail où les accompagnants AESH (dont 2 collègues AESH des collectifs Loi 2005 AESH) peuvent être conviés à exprimer leur avis d'où leur légitime colère

3 – Mise en œuvre de l'expérimentation des Pôle Inclusifs d'accompagnement localisé (PIAL),

La concertation sur l'école inclusive lancée le 22 octobre 2018, est censée déboucher sur un ensemble de mesures le 11 février 2018, date anniversaire de la loi 2005.

De concertation, ce dispositif n'en n'a que le nom, aucune concrétisation réelle de cette concertation pour les 340 000 élèves scolarisés, dont 175 000 se sont vus notifiés le besoin d'être accompagnés et pour les 29 000 accompagnants en contrat aidé et 45 600 aesh contrat droit public , équivalent temps plein.

12 000 à 15 000 élèves sans accompagnant après la rentrée et 2000 à 3000 d'entre eux non scolarisés faute d'accompagnement.

Dans notre Académie : une circulaire diffusée aux personnels ne peut traduire la réalité des enfants porteurs de handicaps scolarisés au nombre de

Les attendus de ce semblant de concertation sont d'ores et déjà connus :

Les conditions de travail des AESH ne sont pas attractives, contrairement à ce que raconte M. Blanquer ces personnels ne gagnent pas 1300 euros par mois car leur temps de travail ne dépasse pas une vingtaine d'heures, voire moins car la plupart sont à temps partiel, et il leur faut enquiller 6 cdd avant de pouvoir prétendre à un CDI.

Les organisations syndicales auront ainsi à exprimer leur seul avis sur l'information institutionnelle à produire aux AESH et sur un resurfaçage de la circulaire n° 2017-084 du 3-5-2017 Missions et activités des personnels chargés de l'accompagnement des élèves en situation de handicap.

Il serait ainsi envisagé par le MEN d'imposer plus de contraintes de services (accompagnement mutualisé par AESH sur plusieurs élèves et/ou plusieurs établissement scolaire institué comme norme prioritaire et obligation d'accompagnement sur aide aux devoirs à l'école, sorties scolaires avec nuitées). La mise en place des PIAL et leur généralisation permettra ainsi d'optimiser les emplois du temps des AESH, limiter les accompagnements individualisés et ainsi obtenir les économies recherchées.

En effet, le MEN n'a aucune intention clairement affichée d'aborder et d'éclaircir les conditions d'emploi (Fonctions et lieux d'exercice : affectation-Temps de travail et quotité de service) et les conditions de rémunération (Grille de rémunération-revalorisation salariale-entretien professionnel...prise en compte des déplacements professionnels...) des salariés AESH en poste. Le gouvernement a écarté tout débat concernant une proposition de loi sur l'école inclusive ; proposition de loi qui se penchait notamment sur le statut des AESH. Le gouvernement se réserve le droit de gérer le statut des AESH par des circulaires et des décrets et prétend donner des perspectives de carrières en travaillant dans le péri et l'extra-scolaire