

Éditorial



Austérité budgétaire, mise en péril de notre modèle social par le PLFSS : nous sommes toutes et tous concerné-es ! Mais les reculs, pour les services publics, pour la santé, pour la solidarité et pour les droits sociaux touchent certain-es plus durement que d'autres : les malades, les plus précaires, les retraité-es, les jeunes, les femmes. La liste est longue, de celles et ceux qui seront fragilisé-es par la logique comptable du Gouvernement, dangereuse aussi pour la démocratie. Le refus idéologique d'aller chercher les ressources là où elles sont accroît encore des inégalités déjà fortes.

Dans ce contexte, l'Education nationale, déjà aux abois, est toujours plus attaquée : les suppressions d'emplois continuent, dégradant encore nos conditions de travail, le gel du point d'indice perdure, celui des pensions est annoncé, aucune mesure de carrière n'est prévue,

et nos revendications pour les plus précaires sont ignorées. D'autres choix sont pourtant possibles !

Le 2 décembre, le SNES et la FSU appelaient à la grève et aux manifestations, pour un autre budget, pour gagner la justice sociale, fiscale et environnementale. **Combatifs depuis la rentrée de septembre, continuons de faire entendre nos revendications pour le Second degré. Nous vous donnons rendez-vous en janvier, toujours plus mobilisé-es !**

Marie Chardonnet-Leblond, Maud Ruelle-Personnaz, Antoine Tardy et Laurène Thibault,
co-secrétaires général-es du SNES-FSU Versailles



MUTATIONS INTER 2026 :

du 9 au 26 janvier midi, vérifiez sur SIAM les vœux et barèmes retenus. Et contestez si nécessaire, avec nous !

En amont, pensez à nous adresser votre confirmation de demande, accompagnée de toutes les pièces justificatives pour vérification par nos militant-es.

Au quotidien, pour toutes vos questions mutation, carrière, recours... écrivez à s3ver@snés.edu.

SOMMAIRE

p. 1 : Éditorial

p. 2 : Préparation de la rentrée 2026

p. 3 : Actualités : réforme des concours

p. 4-5 : Réforme de la PSC

p. 6-7 : Actualités

p. 8 : Agir contre les VSS et contre les discriminations LGBTQIA+

Préparation de rentrée 2026

Écho des établissements :

La préparation de la rentrée : un enjeu majeur - Calendrier et conseils

	Instances et informations	Que faire ?
Décembre	Examen académique de la carte des formations (langues, options, spécialités, etc.) Dialogue entre le chef d'établissement et la DSDEN sur les prévisions d'effectifs	Demander des informations sur les prévisions d'effectifs
Janvier Février	CSA académique puis CSA départementaux examinant les moyens Réception par le chef d'établissement de la DHG et négociations sur les structures et les effectifs CA dans l'établissement : projet de structure et emploi de la dotation Le TRMD (Tableau de répartition des moyens par discipline) fait apparaître aussi les créations ou les suppressions de postes, ainsi que les blocs de moyens provisoires et les postes de stagiaires éventuels.	Exiger la transmission en temps et en heure des documents et la tenue du CA dans les délais réglementaires Organiser une heure d'information syndicale Contacter la section départementale en cas de DHG insuffisante, de projets de suppressions de postes. Veiller au respect des droits du Conseil d'administration : vote de l'emploi de l'enveloppe et des créations et suppressions de postes. En cas de DHG insuffisante ou de vote contre, contacter la section départementale.
Mars	Examen dans les CSA départementaux des créations et suppressions de postes.	En cas de problèmes : contacter la section départementale et en cas de mesure de carte scolaire, contacter le S3 (s3ver@sn.es.edu)
Juin Juillet	Modifications possibles (évolution d'effectifs de dernière minute, ajustement des groupes de spécialités, ou d'options)	Si les moyens sont insuffisants, contacter la section départementale. Exiger l'examen en CA de fin d'année des éventuelles modifications de la structure.



Pour des conseils plus précis, notre article mis à jour régulièrement sur notre site :
<https://r.snes.edu/rentree2026>

Geneviève Royer

Une rentrée 2026 sous le signe de l'austérité budgétaire

Les politiques menées par les différents gouvernements d'interim, depuis la dissolution voulue par le président, ont encore aggravé la situation du Service public d'éducation, dans le Second degré. Cette année, 4018 emplois d'enseignant-es risquent d'être supprimés par vote du budget par l'Assemblée nationale, au prétexte de la baisse des effectifs, ce qui ne peut avoir pour effet que la dégradation des conditions d'enseignement. Dans l'Académie de Versailles, les dotations sont aussi marquées du sceau de l'austérité.



Au collège, à quelques semaines de la publication des DHG, l'incertitude reste totale sur le sort qui sera réservé au "choc des savoirs" et à ses "groupes de besoins". Le ralentissement de la croissance démographique et l'amorce de sa baisse dans le 92 ne seront pas mis à profit pour améliorer le taux d'encadrement. Bien au contraire, il faudra encore gérer la pénurie et faire des choix entre allègement des effectifs, maintien des options et dédoublements, en particulier en sciences et en langues.

Dans les lycées, la vigilance sera de mise face aux très nombreuses menaces, notamment le non financement des différents groupes à hauteur des besoins. Les options seront-elles préservées ? La dotation sera-t-elle suffisante pour financer des demi-groupes ? Certaines spécialités et options risquent d'être très fragilisées, et menacées de disparition.

Le SNES-FSU rappelle que la réforme des lycées, avec Parcoursup, et celle du "choc des savoirs", n'ont fait que renforcer les inégalités, en instaurant une école du tri social, et qu'elles doivent être abandonnées.

Catherine Demerliac et Baptiste Eychart

ACTUALITÉS

Réforme des concours : toujours en-deçà des attentes !

S'il est évident que la réforme précédente (2022) était catastrophique pour les étudiant-es, la réforme actuelle n'est toujours pas satisfaisante.

Une énième réforme qui ne résoudra pas la crise de recrutement

La réforme de la formation initiale et des concours a pour objectif principal de décaler le concours de bac+5 à l'année de bac+3 pour toutes les disciplines. En 2028, pour passer tous les CAPES, CAPET et CAPLP, l'inscription dans une 3^{ème} année de licence suffira. D'ici là, en 2026 et 2027, pour certaines disciplines, des concours seront encore organisés à bac+5, en parallèle de concours à bac+3. Vous retrouverez le détail par discipline en flashant le QR Code.



Pour retrouver le nombre de postes ouverts dans chaque concours et chaque discipline, flashez ce QR Code :



Les lauréat-es de concours ayant une L3 suivront une formation en M1, rémunérée en tant qu'élève-fonctionnaire au minimum Fonction publique (1 400 € net). Durant cette formation, les lauréat-es devront suivre un stage d'observation. Par la suite, en M2, les lauréat-es deviennent fonctionnaires-stagiaires et sont en responsabilité devant élèves (mi-temps).

Cette réforme a été pensée par le gouvernement pour pallier la crise de recrutement, en partant d'un constat erroné : le problème du recrutement n'est pas lié à la place du concours mais bien à l'absence de revalorisation de salaire, des conditions de travail et de reconnaissance dans la société de la Profession.

Une réforme mal préparée et dangereuse pour nos métiers.

De nombreuses questions restent sans réponse sur la période transitoire (concours à bac+5 et bac+3 en même temps) du fait de l'impréparation et de la précipitation manifestes du ministère pour mener à bien sa réforme avant les échéances de 2027 et montrer de manière artificielle qu'il y a une augmentation du nombre de postes d'enseignant-es.

Ainsi, les règles d'affectation des futur-es lauréat-es dans les académies sont encore discutées, avec le risque que le rang au concours prime sur les situations familiales et médicales, ce que nous dénonçons. Les modalités d'affectation ne seront sans doute pas officialisées avant la clôture des inscriptions aux concours, le 2 décembre, ce qui risque de freiner l'inscription de certain-es candidat-es.

De plus, cette réforme risque de faire passer les enseignant-es de concepteur-rices à exécutant-es. Le passage du concours à bac+3, les programmes qui se contentent de copier ceux du cycle terminal, l'indigence des sujets zéro proposés et surtout la mainmise accrue de l'employeur sur la formation témoignent de la volonté de former de manière uniforme et non universitaire les enseignant-es. Cette déqualification s'inscrit plus largement dans les discours des différent-es ministres (attaques contre la liberté pédagogique, conception d'une IA pour « aider » les enseignant-es, ...). Elle aura aussi pour conséquence un décrochage de plus en plus important entre les certifié-es et les agrégé-es.



Une autre formation initiale est possible !

Le SNES-FSU porte des revendications bien plus ambitieuses que cette réforme : des pré-recrutements organisés en licence, un concours passé en M2, et des fonctionnaires-stagiaires en formation sur 2/3 de leur temps, avec un tiers-temps devant élèves, sur le service de leur tuteur-ice. Ce projet permettrait une entrée réellement progressive et formatrice dans le métier.

Amandine Bellon

Dès cette année, des concours à bac+3 sont ouverts

Protection sociale complémentaire (PSC) Une réforme imposée dans la Fonction publique



Avec la réforme de la PSC, issue de l'ordonnance du 17 février 2021, appliquant la loi de transformation de la fonction publique de 2019, le pouvoir macronien rompt avec notre système de protection sociale, en conjuguant affaiblissement et dénaturation de la Sécurité sociale et essor d'une Assurance Maladie Complémentaire marchandisée. En séparant la complémentaire santé (remboursement des soins) de la prévoyance (maintien de revenu en cas d'arrêt prolongé) devenue facultative, elle porte atteinte au principe de solidarité.

Bilan de l'attribution des appels d'offre : les valeurs de la mutualité historique, contrainte de se plier à la logique assurantielle, sont mises à mal. Les assureurs privés gagnent des parts de marché, surfant sur la logique libérale renforcée et bénéficiant de solides appuis.

Après le ministère de la transition écologique (où a été choisie la start-up Alan !) et le ministère de l'Agriculture, les ministères de L'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de la Jeunesse et des Sports ont choisi MGEN et CNP Assurance pour un contrat collectif de 6 ans.

Ce qui change au 1^{er} mai 2026

L'adhésion à la complémentaire santé du groupement MGEN-CNP devient obligatoire pour tous les actif-ves, titulaires, stagiaires, et non titulaires de l'Éducation nationale. Une dispense sera possible dans quelques cas (bénéficiaires de la CSS*, agent-es en CDD déjà bénéficiaires d'un contrat de PSC, bénéficiaires d'une couverture santé collective obligatoire par le biais du ou de la conjoint-e).

Les ayant-droits (conjoint-e et enfants / petits-enfants à charge jusqu'à 21 ans, 25 ans en cas de poursuite d'étude, apprentissage ou chômage et sans limite d'âge en cas de handicap) pourront y souscrire facultativement (sans participation employeur).

Le socle obligatoire

Les garanties « socle » sont proches de l'offre de référence actuelle de la MGEN.

La cotisation individuelle se calcule à partir de la « cotisation d'équilibre » (CE), définie en prévision du coût total des frais de santé et des mécanismes de solidarité, divisé par le nombre d'affiliés, et des éventuelles contributions exceptionnelles instaurées par le gouvernement.

Pour 2026, la CE sera de 77,06 € et 50% (38,53 €) seront pris en charge par l'employeur.

Resteront donc à charge de l'agent :

- une part forfaitaire correspondant à 20 % de la CE, soit 15,41 € pour 2026,
- une part variable, selon le traitement indiciaire.

Au total (part forfaitaire + part variable), la cotisation restant à charge de l'agent-e serait de l'ordre de 28 € si la rémunération brute est de 1 500 € / mois, et de l'ordre de 46€ si la rémunération brute est supérieure ou égale à 3 925 € / mois.

Pour les conjoint-es, la cotisation est de 110% de la CE soit 85,87 €. Pour chaque enfant, la cotisation est de 45% de la CE soit 35,13 €. Gratuité au-delà du 2^{ème} enfant.

Les options

Deux options peuvent s'ajouter au socle :

L'option 1 à 7,23 € améliore les remboursements des frais d'hospitalisation, d'imagerie, de pharmacie, de séances (psy, ostéo...). L'employeur payera 50%.

L'option 2 à 30,33 € comprend l'option 1 et améliore le remboursement des spécialistes, des actes techniques médicaux de dentaire, de l'auditif, de l'optique. L'employeur payera 5 euros.

- > Pour le 1^{er} enfant 3,62 € avec l'option 1 et 15,17 € avec l'option 2 (soit 50%).
- > Pour le 2^{ème} enfant 1,81 € avec l'option 1 et 7,58 € avec l'option 2 (soit 25%).
- > Gratuité au-delà du 2^{ème} enfant.

Les conjoint-es et les retraité-es n'ont pas de participation employeur.

EXEMPLES

- Cotisation mensuelle pour le socle :
 - 28€ pour un agent qui gagne 1500€ bruts
 - 48€ pour un agent qui gagne 3900€ bruts
- Un agent gagnant 2800€ bruts, qui souscrirait à l'option 1, avec un enfant paierait 82€/mois :
 - pour l'agent-e : 39,55€ (50 % socle) et 3,62€ (op 1),
 - pour l'enfant : 35,13€ (50 % socle) et 3,62€ (op 1)
- S'il souscrivait à l'option 2 avec 2 enfants, il paierait 157€/mois :
 - pour l'agent-e : 39,55€ (50 % socle) et 25€ (option 2),
 - pour les enfants : 35€ x 2 (50 % socle) et 15€ (50% option B) + 7,58 (25% option 2)

* CSS : Complémentaire santé solidaire

La prévoyance

Le contrat prévoyance assure une protection financière en cas d'incapacité (complément de traitement en cas d'arrêt maladie à 100% la 1^{ère} année, 80% les 2^{ème} et 3^{ème} années), d'invalidité et de décès. Ce contrat additionnel sera **facultatif**. Les agent-es ayant une autre couverture seront libres de la conserver, mais dans ce cas ils et elles ne bénéficieront pas de la participation employeur. Les cotisations ne sont pas encore fixées et seront proportionnelles à la rémunération de chaque agent-e (entre 1 et 1,5 % du revenu). La participation de l'employeur sera de 7 €/ mois. L'adhésion ne sera conditionnée ni à l'âge, ni à l'état de santé si adhésion dans les 6 mois qui suivent la date d'effet du contrat.

Et les retraité-es ?

Les personnes retraitées seront « libres » de souscrire à la complémentaire individuelle de leur choix ou d'adhérer au contrat collectif santé de leur ancien ministère (MGEN dans notre cas) ou de renoncer à toute complémentaire. Elles paieront le prix fort dans tous les cas !

Une cotisation forfaitaire est instaurée, dont le montant très élevé, ne tient pas compte de l'échelle des revenus. L'injustice est particulièrement grande pour les retraité-es aux montants de pension faibles ou moyens.

Dans le même temps, les mutuelles, tenues de se restructurer pour être compétitives sur les contrats de groupe obligatoires pour les actif-ves, sont amenées à élaborer de nouveaux contrats individuels pour les retraité-es. Avec l'adhésion massive des actif-ves au contrat collectif, la tarification des contrats individuels sera nécessairement à la hausse et/ou les garanties à la baisse, pour des raisons d'équilibre financier.

Concrètement

Les retraité-es en retraite avant l'application du contrat collectif et adhérents à la MGEN, **auront deux ans à compter du 1er mai 2026 pour choisir** entre contrat collectif (sans participation de l'employeur), adhésion individuelle... ou renoncement à une complémentaire santé ! Les modalités d'affiliation se feront uniquement en agence MGEN, sur rendez-vous ou par téléphone. La cotisation ne sera plus proportionnelle au traitement mais fonction de la cotisation d'équilibre et augmentera en fonction du nombre d'années à la retraite pendant les 6 premières années. Sur la base de la cotisation d'équilibre 2026, la cotisation d'un-e retraité-e pourra atteindre 136 € !

MGEN n'a pas encore présenté les nouveaux contrats individuels, pour celles et ceux qui en feront le choix.

Concernant le volet Prévoyance, il est inclus de façon minimaliste dans le contrat collectif Santé sous la forme de « garanties additionnelles » payantes auxquelles les retraité-es ont la possibilité de souscrire.

Devant tant d'imprécisions et le délai de 2 ans imparti aux retraité-es, il est urgent de... **ne pas se précipiter** mais plutôt de **s'informer...** et de continuer à se battre pour défendre la Sécu.

Le SNES-FSU à vos côtés

Le SNES-FSU dénonce cette réforme, qui remet en cause la Sécurité sociale, ses principes fondateurs de solidarité et d'universalité. Mais il est essentiel que chacun-e en comprenne les enjeux, et soit en mesure d'en anticiper les effets.

Retrouvez notre dossier spécial PSC et notre calculateur de cotisation :



Participez à nos stages, et retrouvez toutes les informations sur l'affiliation dans l'académie de Versailles :



100 % Sécu

Alors même que nous célébrons les 80 ans de la Sécu, le SNES-FSU réaffirme son attachement à la Sécurité sociale et sa revendication du **100 % Sécu** c'est-à-dire la prise en charge à 100 % par la Sécurité sociale des soins prescrits.

C'est la solution la plus simple, la plus économique et la plus juste : un organisme unique, une seule carte vitale et un contrat à vie, un minimum de frais de gestion et de communication, pour faire vivre la solidarité sociale et intergénérationnelle.

Maud Ruelle-Personnaz,
Clarisse Laprugne et Fabienne Bellin



[78] - Immense succès du stage

« Enseigner l'Éducation à la Vie Affective Relationnelle et Sexuelle : un enjeu pédagogique, éducatif et politique » dans les Yvelines.



Le 20 novembre s'est tenu au lycée Mansart de Saint-Cyr (78) le stage intersyndical "Enseigner l'Éducation à la vie affective, relationnelle et sexuelle", premier acte fort de VISA (Vigilance et initiatives syndicales antifascistes) regroupant la FSU, la CGT Educ'Action, Sud éducation, la CFDT-EFRP et le SE-UNSA.

L'EVARS constitue un véritable enjeu pédagogique, éducatif et politique. Ce stage a permis à plus de cent participant·es de réfléchir ensemble aux obstacles de tous ordres auxquels pourrait se heurter sa mise en œuvre, de fournir aux personnels des outils pour se protéger et riposter aux attaques des groupuscules réactionnaires de tous bords.

Fanny Gallot, historienne, maîtresse de conférences à l'Université Paris-Est-Créteil et autrice de « J'enseigne l'égalité filles-garçons », Cécile Gondard-Lalanne, membre du Conseil économique social et environnemental, et co-rapporteuse de la saisie du CESE sur le programme EVARS nous ont permis de mener une réflexion de fond sur les enjeux de l'EVARS.

Différents ateliers ont également enrichi la réflexion : "Agir syndicalement autour de L'EVARS", "Auto-Défense jeune : au travers du théâtre forum Face aux Violences sexistes et sexuelles", "Jeu de carte Ripostes aux anti-EVARs", "Accueillir la parole des élèves et personnels", "Pour une pédagogie égalitaire : conscientisation des gestes professionnels", "Outils pédagogiques 1^{er} degré" et "Outils pédagogiques 2nd degré".



Pour plus d'informations et pour télécharger les différentes ressources :

Anne-Claire Cossec, Étienne Brochard et Delphine Romagny, co-secrétaires du SNES-FSU78

[91] : « On vit ici, on étudie ici, on reste ici ! »

De nombreux·ses jeunes essonnien·nes scolarisé·es sous OQTF (Obligation de Quitter le Territoire Français)

La circulaire Retailleau du 23 janvier 2025 a durci les conditions permettant à un étranger·e en situation irrégulière de bénéficier d'une autorisation exceptionnelle de séjour (AES) et d'être régularisé·e. Les AES doivent être « exceptionnelles », et il est désormais demandé aux préfets de joindre à toute décision défavorable une obligation de quitter le territoire français.

Des OQTF absurdes et indécentes, une particularité du 91 ?

Faute d'obtenir une AES, des élèves qui passent le bac et deviennent majeur·es reçoivent automatiquement une OQTF s'ils et elles ne sont pas présent·es en France depuis plus de 6 ans.

Selon la Cour des comptes, cette politique de chasse aux migrant·es via les OQTF, générale sur le territoire français, « engorge les préfetures et les juridictions, qui ne peuvent plus faire d'analyse qualitative de la situation de chaque demandeur et délivrent parfois des OQTF à des personnes insérées dans la société. » Jugées arbitraires, 18% des OQTF sont d'ailleurs cassées par les tribunaux.

La préfecture du 91 fait preuve d'un zèle particulier dans l'application de la circulaire Retailleau : nous suivons une dizaine de situations, mais près d'une centaine de jeunes seraient concerné·es.

Le SNES et la FSU mobilisés

Face à cette situation alarmante, le SNES et la FSU, en lien avec la CGT Educ'action et RESF, aident et accompagnent les élèves sous OQTF. Une campagne de communication est menée pour que les collègues signalent les élèves concerné·es. RESF apporte son expertise administrative et nos organisations facilitent la mise en place d'actions et de pétitions.

Une première manifestation a été organisée le 15 octobre par le collectif Exilé·es 91. L'audience accordée à la FSU et la CGT par la préfecture a été extrêmement décevante. Une seconde manifestation s'est déroulée le 19 novembre, pour obtenir des réponses sur les cas signalés. **Le combat continue !**

Patrice Allio, co-secrétaire du SNES-FSU 91

[Bâti scolaire] +2°C en 2030, comment s'adapter ?

En France hexagonale, il faut se préparer à une hausse des températures de +2°C en 2030 et +2,7°C en 2050. Cela doit nous amener à repenser la gestion des ambiances thermiques dans les établissements, en été comme en hiver. Il n'est plus possible traiter ces sujets seulement lors des pics de chaud ou de froid.

1/ Où en est-on ?

Au niveau national, 95 % des répondants de l'enquête AES disent souffrir des températures. Dans notre académie, sur la période de juin à septembre, une seule fiche du Registre Santé et Sécurité au Travail a porté sur le sujet dans le 92. En revanche, il faisait l'objet de 30% des fiches dans le 91. Politisation différente des collègues, périodes variées de construction des établissements, gestion différente par les DSDEN ? Il faut continuer à creuser pour élucider ces différences et proposer un état des lieux précis.

2/ Tout reste à faire

La réaction des pouvoirs publics devrait être de deux ordres :

1/ un travail de rénovation et d'adaptation du bâti, nécessitant des investissements conséquents et indispensables

2/ une mise à jour réglementaire et organisationnelle.

Or, les GT « bâti scolaire » organisés par le Rectorat sont particulièrement décevants. Le dernier s'est déroulé sans ordre du jour ni documents préparatoires, ce que la FSU a dénoncé. Nous avons malgré tout obtenu que le prochain se penche sérieusement sur les ambiances thermiques.

Sylvain Mestdagh, co-secrétaire du SNES-FSU 91

Enseignant-es, CPE et Psy EN non-titulaires : en finir avec la précarité !

Toujours plus de non-titulaires et toujours moins de stagiaires ! Invertissons cette logique délétère pour l'Éducation et pour tous les personnels.

Une maltraitance administrative installée

Devenu-es indispensables au fonctionnement du Service public d'éducation, les non-titulaires sont pourtant couramment exposé-es à la brutalité de l'Institution. Peu avant l'accès au CDI, certain-es subissent soudain des inspections tatillonnes pouvant conduire à leur non-renouvellement, d'autres sont menacé-es de licenciement, sur des motifs infondés s'ils ne signent pas un nouveau contrat, plus court. Et en établissement bien des chef-fes abusent de leur autorité pour imposer à ces collègues heures supplémentaires et charges diverses, comme celle de professeur-e principal-e.

Faute d'y être incité-es, peu de non-titulaires font valoir leur droit à la formation continue, ce qui n'empêche pas certain-es chef-fes de leur refuser la possibilité de s'absenter pour ce motif.

Conséquence de ce mode de gestion maltraitant, de l'absence d'accompagnement et de formation : chaque année, le départ de plusieurs centaines de ces collègues doit être compensé par près de 1000 nouveaux recrutements annuels.

Portons haut et fort nos mandats de lutte contre la précarité ! Exigeons un plan de titularisation des non-titulaires, par des voies diversifiées (concours interne, réservé, stagiarisation des plus ancien-nés).

Sylvie Humbert



Agir contre les violences sexistes et sexuelles (VSS)

Le SNES-FSU Versailles est engagé dans les luttes contre les violences sexuelles et de genre.

Parce qu'une femme sur trois a déjà subi du harcèlement sexuel ou une agression sexuelle au travail, que 25% des agressions sexuelles et 5% des viols se produisent sur le lieu de travail, la lutte contre les violences sexistes et sexuelles est une responsabilité pleinement syndicale.

Accompagner les victimes de VSS au travail

Le SNES-FSU Versailles œuvre au quotidien contre les violences sexuelles et de genre subies au travail. L'employeur a l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour les faire cesser. Le SNES-FSU agit pour faire respecter cette obligation. Un dispositif de recueil de la parole et d'écoute a ainsi été obtenu aux niveaux ministériel comme académique. Pour être réellement efficace, nous réclamons encore des moyens, des personnels formés et en nombre suffisant.

Au quotidien, les militant·es du SNES-FSU Versailles sont à l'écoute des collègues victimes et les soutiennent, en les aidant à qualifier les faits et en accompagnant et appuyant leurs démarches, notamment pour interpeller les employeurs. Pour toute situation relevant d'une VSS, contactez-nous à vss@versailles.snes.edu.

Le Secteur Féminisme à vos côtés

Pour éradiquer les violences dans nos établissements, le secteur Féminisme du SNES-FSU Versailles propose plusieurs outils : affiches du SNES-FSU ou de la FSU, livrets d'information de la FSU, intervention lors d'heures d'information syndicale spéciales « Lutte contre les VSS ».



Le SNES-FSU Versailles était présent au rassemblement du 25 novembre dernier, dans le cadre de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes.

Amandine Bellon et Laurène Thibault

LGBTQIA+ : Pour une école sans violences ni discriminations

Dans le contexte national et international actuel, où l'offensive réactionnaire cible particulièrement les personnes LGBTQIA+, le SNES-FSU Versailles se bat à leurs côtés et intensifie son engagement pour les accompagner face aux difficultés professionnelles quotidiennes.

L'Éducation nationale n'est malheureusement pas épargnée par ces violences. Selon l'enquête européenne LGBTIQ Survey de 2023, la France est le pays de l'Union européenne où les questions LGBTQIA+ sont le moins abordées à l'école, où les élèves concerné·es subissent le plus de violences dans les toilettes, et le quatrième pays où ils rencontrent le plus de difficultés à intégrer des équipes sportives.

Les personnels sont également touché·es : violences administratives, non-reconnaissance des réalités familiales ou de l'identité de genre, attaques ad hominem ou visant les établissements, provenant du centre jusqu'à la droite réactionnaire, ainsi que de certaines associations de parents contestant le programme EVARS.

Face à cette situation de vulnérabilité, le SNES-FSU Versailles, profondément engagé contre les discriminations et pour l'égalité, organise un stage académique le 17 avril pour sensibiliser les collègues aux questions LGBTQIA+, encourager la réflexion collective et fournir des outils concrets afin de faire des établissements scolaires des espaces sans violences ni discriminations, où les personnes queer trouvent leur place et sentent pleinement intégrées.

Antoni Munoz