

Le Bulletin de la FSU 41



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN
EN LOIR ET CHER

Bulletin départemental de la Section de la Fédération Syndicale Unitaire de Loir-et-Cher
35 - 37 avenue de l'Europe - BP 30836 41008 BLOIS CEDEX
Tél. 02 54 42 03 83 - Courriel : fsu41@fsu.fr
N° CPPAP : 0430 S 07496 - ISSN : 1254-1648
Directeur de la Publication : E. MERCIER
Imprimé à la section départementale - dépôt légal à parution

Prix au numéro : 1€
Abonnement : 4€

Dépôt : 26.06.2026

À distribuer avant le : 02.07.2026

BLOIS PPDC

P4

LA POSTE

DISPENSE DE TIMBRAGE

L'édito

Dénis en série ...

L'épisode caniculaire n'est pas simplement un épisode météorologique. Il est l'une des conséquences du changement climatique. Loin d'être une fatalité, c'est surtout le résultat de nombreux dénis.

Déni du changement climatique en premier lieu. Alors que depuis des années, un consensus scientifique existe, qu'il alerte sur la multiplication des phénomènes météorologiques extrêmes et notamment des canicules, rien a été fait pour transformer les modes de production ni le modèle économique.

Déni dans les choix politiques. Au nom du « sérieux » budgétaire, les politiques d'austérité ont aussi attaqué les services publics en charge de la transition écologique. L'ADEME, comme l'OFB sont dans le viseur du gouvernement, mais également de la droite et de l'extrême droite. Au moment du budget 2026, un coup de rabot imposé sur l'ensemble des politiques environnementales fait prendre un retard considérable dans la lutte contre le réchauffement climatique.

Déni des collectivités locales qui refusent toujours de prendre en compte le changement climatique lors des rénovations ou constructions de nouveaux bâtiments, notamment les écoles, collèges ou lycées. C'est ainsi que la septième puissance économique mondiale en est réduite à

masquer les fenêtres avec des couvertures de survie, à fermer ou réduire les horaires d'ouverture de ses écoles et collèges, à bricoler pour palier l'urgence de la situation.

Face à cela, la FSU agit, car c'est aussi une question syndicale. Protéger les personnels des dangers liés à la chaleur en obtenant des ASA, imposer un protocole « fortes chaleurs » qui donne des consignes claires sont autant de mesures à mettre à l'actif de la FSU. Cependant, l'objectif est bien de pouvoir faire fonctionner les services publics toute l'année. Il y aura donc des mobilisations à construire pour mettre un terme à l'austérité et gagner un grand plan de rénovation et d'adaptation du bâti.

C'est parce que la FSU est présente partout qu'elle a pu alerter sur les risques liés à la chaleur. **Renforcer la FSU, notamment au moment des élections professionnelles de décembre 2026, c'est s'assurer de conserver un syndicalisme efficace, pour les personnels et les services publics. En décembre, votez et faites voter FSU !**

Emmanuel Mercier, Aline Pasnon
Co-secrétaires départementaux

FSU 41 - 35-37 Avenue de l'Europe - BP 30836 - 41008 BLOIS CEDEX

Sommaire :

- Page 1 : Édito
Page 2 : Loi cadre contre les VSS
Formation militante
EVARS
Après Bétharram, une loi favorable au privé !
Page 3 : AESH : le ministère contraint de négocier
Égalité professionnelle : une ambition à la baisse
AED mobilisé-es
Page 4 : Salaires et pensions
PSC retraité-es

**POUR UNE LOI CADRE INTÉGRALE CONTRE
LES VIOLENCES SEXISTES ET
SEXUELLES**



retrouvez les propositions et la pétition sur le site
de la coalition féministe (lire l'article page 2).

LA FSU 41 VOUS
SOUHAITE DE
BONNES ET
AGRÉABLES
VACANCES.



Exigeons une loi cadre pour éradiquer les violences sexistes et sexuelles

Chaque jour en France, des femmes et des enfants sont victimes de violences sexistes et sexuelles que l'impuissance de l'action publique, le manque de moyens et l'absence de volonté politique laissent sans protection. **Face à ce phénomène systémique, la FSU exige l'adoption d'une loi-cadre intégrale contre les violences sexistes et sexuelles faites aux femmes et aux enfants.**

Soutenue par plus de 150 associations, ONG et syndicats ainsi que par de nombreux parlementaires, cette loi doit articuler prévention, protection, accompagnement, réparation et sanction.

Pour la FSU, cette ambition nécessite une rupture avec les politiques d'austérité qui fragilisent les services publics. **L'École occupe une place centrale dans la prévention grâce à la généralisation de l'Éducation à la Vie Affective, Relationnelle et Sexuelle.** Celle-ci permet de lutter contre les stéréotypes, de promouvoir l'égalité et de mieux repérer les enfants victimes. Sa mise en œuvre exige des

moyens supplémentaires : formation de tous les personnels, recrutement massif d'assistant-es sociaux, de psychologues et d'infirmier-es scolaires, ainsi que la création d'un véritable service social dans le premier degré.

Les services de la protection de l'enfance sont marqués par le manque de personnel, l'épuisement des équipes et l'insuffisance des dispositifs d'accompagnement. Il faut un plan de financement ambitieux pour les renforcer.

Du côté de la chaîne policière et judiciaire, le constat est tout aussi préoccupant. 94 % des plaintes pour violences faites aux femmes et 70 % de celles concernant les violences faites aux enfants sont classées sans suite, ce qui alimente le sentiment d'impunité des auteurs et décourage les victimes. **La FSU réclame donc des recrutements massifs et une meilleure formation des magistrat-es aux violences sexistes et sexuelles.**

En outre, le manque de volonté politique pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail

se manifeste dans les négociations sur le prochain accord égalité femmes/hommes. Pas de budget, pas de mesures contraignantes et des tentatives de reculs sur les volets VSST et violences intra-familiales.

STOP
aux violences sexistes
et sexuelles au travail

Il faut également relancer le travail de la CIVIISE et mettre en œuvre ses 82 préconisations que le gouvernement a fait le choix de balayer alors que les travaux avaient permis de rendre visible l'ampleur des violences faites aux enfants.

Les violences sexistes et sexuelles ne sont pas une fatalité mais le produit de rapports de domination ancrés dans la société.

Pour la FSU, leur éradication passe par l'adoption de la loi cadre et un financement à hauteur de 3 milliards d'euros. La FSU appelle à participer aux mobilisations féministes organisées dans tout le pays.

Un stage EVARS militant pour protéger les élèves et cet enseignement

Le jeudi 7 mai, nous étions vingt collègues de collèges et lycées à suivre le stage que le SNES-FSU a proposé à Blois comme dans tous les départements cette année scolaire.

Objectif : outiller les collègues sur l'histoire de l'éducation à la sexualité, ses enjeux politiques et surtout les menaces qui pèsent sur cet enseignement.

Reprendre les notions d'identité et expression de genre, d'orientation sexuelle, qui complètent celle de sexe biologique, aucune ne fonctionnant de façon binaire. L'étayage scientifique et historique permet de renforcer les connaissances et de mieux savoir comment répondre aux collègues, en premier lieu, pour jouer notre rôle syndical d'éducation entre pairs.

En Loir-et-Cher, cet enseignement est attaqué par plusieurs moyens, dont le premier est tout simplement constitué par les parents qui n'envoient pas les élèves en classe ce jour-là. En séance, l'influence des masculinistes très présents sur les réseaux se fait sentir

dans les échanges où les positions traditionalistes rétrogrades pour les garçons et les filles peuvent être défendues par les élèves eux-mêmes. Des collectifs tels que les « Parents en colère » ou les pseudo-formation de CycloShow font croire que la famille doit jouer seule le rôle éducatif sur les questions de sexualité, non-discrimination et vivre-ensemble.



A l'heure de la mise en valeur, par le féminicide d'une enfant, au niveau national, du peu de protection que la société apporte aux enfants en matière de droit à leur corps, l'EVARS est un enseignement à mettre en place impérativement, et à ne pas laisser aux mains de partenaires ou de collègues réactionnaires.

Après Bétharram ...

Une loi favorable au privé !

Suite à la commission d'enquête sur les violences en milieu scolaire, une proposition de loi a été adoptée par l'Assemblée Nationale. Jamais une loi concernant l'enseignement privé n'avait été adoptée avec une telle unanimité... Pourtant, à sa lecture, c'est plutôt la douche froide...

Aucune condamnation du système de l'enseignement privé, pourtant à l'origine de la plupart des violences, aucune remise en cause des lois précédentes, telles la loi Gatel ou l'ordonnance de 2014 qui avaient considérablement affaibli les capacités de contrôle des instances.

Pire, la loi exclut les représentants des personnels du public de tout contrôle au profit de la création d'une nouvelle instance où l'entre soi régnera et qui introduira de fait les représentants du diocèse !

Il est tant que la représentation nationale se ressaisisse et adopte un texte qui réduira véritablement les capacités de nuisance de l'enseignement privé !

AESH : le ministère contraint de négocier

Contraint par les mobilisations, le ministère de l'Éducation Nationale a ouvert des discussions sur l'avenir des AESH.

Aujourd'hui, les AESH représentent le deuxième métier de l'éducation tous ministères confondus en nombre de personnels. Elles et ils sont devenu-es des personnels indispensables tant auprès des élèves que dans les équipes pluriprofessionnelles.

Pourtant le rapport de l'Inspection Générale des Affaires Sociales et de l'Inspection Générale de l'Éducation, du Sport et de la Recherche dresse un constat sévère : précarité persistante, temps partiels imposés, manque de reconnaissance et dérives liées à la mutualisation... Ce rapport reconnaît que le modèle actuel de l'école inclusive est à bout de souffle et que les AESH portent depuis des années

le poids des insuffisances de l'État.

Malgré ce constat, les premières pistes avancées sonnent comme de véritables provocations !



Alors que la FSU exige la création d'un véritable corps de fonctionnaires de catégorie B pour l'ensemble des AESH, le ministère envisage uniquement la fonctionnarisation de 10 % à 20 % d'entre eux, à travers la création de nouveaux métiers « d'assistant-es d'accessibilité » ou de « conseillers d'accessibilité », laissant la grande majorité des AESH, dans la précarité. Cette nouvelle fonction serait un

débouché pour les AESH référent-es ou les AESH expérimenté-es ; les autres personnels AESH resteraient contractuel-els et concentré-es sur l'accompagnement à la vie quotidienne et sociale des enfants atteints d'un handicap lourd.

La FSU dénonce cette inégalité de traitement et l'indécence de cette proposition : rien ne justifie que seuls quelques milliers de personnels bénéficient demain d'un statut amélioré tandis que plus de cent mille AESH continueraient à subir les temps partiels imposés, les salaires insuffisants et la précarité.

L'institution est responsable des conditions de travail et de vie des AESH qu'elle dégrade depuis plus de vingt-ans. Ce mépris doit cesser.

AED

Suite à de fortes inquiétudes concernant une probable annonce de réduction de moyens pour la rentrée 2026, les AED des collèges et lycées du département se sont mobilisés les 19 mai (appel académique) et 2 juin (appel national intersyndical). **Nous les avons invité-es à faire remonter leurs doléances de façon à renforcer nos revendications** portant sur la revendication salariale (montant minimum 1 850 euros net et mise en place d'une grille nationale), la sécurisation de leur emploi avec un recrutement académique qui permettrait une mobilité, des dotations en fonction des moyens, un premier contrat de 3 ans avant bascule en CDI, un temps complet sur la base de 24 heures hebdo en lieu et place du crédit d'heures, une formation initiale et continue sur le temps de travail, une pondération du temps de travail en éducation prioritaire. **Sur les deux journées d'action, le bilan est positif avec la moitié des établissements dont les vies scolaires ont soit fermé soit fonctionné avec une moitié d'AED grévistes.** Des caisses de solidarité ont été mises en place dans les établissements et le SNES-FSU académique a fait un appel pour alimenter la sienne et aux adhérent-es grévistes pour se signaler et en bénéficier. On continue pour une meilleure reconnaissance des droits, des moyens et du métier de nos AED qui sont en première ligne pour assurer un bon climat scolaire dans les collèges et lycées !

Égalité professionnelle des ambitions à la baisse

Dans un contexte où le gouvernement fait le choix d'une sous-transposition volontaire de la directive européenne sur la transparence salariale, un nouvel « accord égalité professionnelle », dont la signature est prévue avant la fin de l'été, est en négociation dans la fonction publique pour remplacer celui que la FSU a signé en 2018.

La FSU a participé à l'ensemble des groupes de travail et y a porté des exigences claires : des mesures contraignantes, des moyens humains et un budget à la hauteur des enjeux, pérenne non dépendant d'appels à projets ou de financements aléatoires.

Sur chacun des 6 axes - rémunérations, accès aux responsabilités, promotions, carrières, mixité des métiers, lutte contre la précarité, lutte contre les VSST, santé des femmes et pilotage - elle a porté des mesures ambitieuses et opérationnelles concernant les salaires, les carrières, les conditions de travail et l'organisation du travail.

Elle a dénoncé les stéréotypes persistants et les tentatives d'individualisation des responsabilités y compris dans les discours de l'administration centrale. **L'égalité ne peut reposer sur la seule « bonne volonté » des agentes : elle exige des politiques publiques structurées et financées.**

Il faut en finir avec une vision élitiste et désincarnée de l'égalité et avec l'idée qu'elle n'aurait aucun coût.

3,8 millions d'agentes font vivre les services publics sur l'ensemble du territoire : elles ont droit à des avancées concrètes et pas seulement à des effets d'annonce.

Pour la FSU, les accords égalité doivent produire des effets concrets, tant sur les carrières et les rémunérations que sur les conditions de travail, la prévention des violences sexistes et sexuelles ou encore l'accès aux responsabilités.



La question de la santé des femmes au travail doit également être pleinement prise en compte, qu'il s'agisse de la reconnaissance des effets des métiers féminisés, de la pénibilité, de la santé reproductive et hormonale. Les enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes, la lutte contre le patriarcat, demeurent au cœur des mobilisations sociales et syndicales. La mobilisation féministe constitue un véritable levier d'action collective, capable d'articuler les combats pour l'égalité salariale, les droits sociaux, la santé au travail et la lutte contre toutes les formes de violences et de discriminations.

Salaires et pensions

Avec un passif de 10 ans de décrochage par rapport à l'inflation et de perte de pouvoir d'achat, la situation salariale des agent.es de la fonction publique est alarmante. Les deux mesures annoncées (recours au télétravail et augmentation de l'indemnité kilométrique pour les personnels itinérants) ne répondent en rien à la situation : la grande majorité des métiers percevant les plus bas salaires, mais aussi les plus féminisés, n'est pas concernée par le télétravail et ce sont surtout les déplacements domicile/travail qui pèsent dans le budget des agent.es.

L'augmentation du SMIC fait passer notamment jusqu'à 10 échelons du premier grade de la catégorie C en dessous de celui-ci et jusqu'à 5 échelons dans le premier grade de la catégorie B. Cela touche aussi désormais les débuts de carrière des corps de catégorie A les moins

valorisés. Un.e agent.e peut donc progresser dans la grille indiciaire sans aucune augmentation de sa rémunération pendant des années.

C'est le principe même de la carrière qui est ainsi nié, attaqué, enfonçant un nouveau coin dans les fondements du statut.

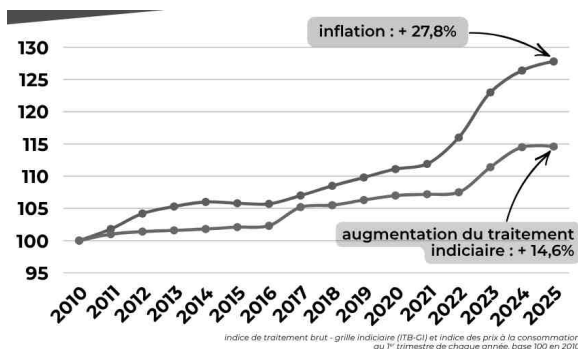
Les retraites des fonctionnaires reviennent progressivement sur le devant du débat public. Si aucun acteur aujourd'hui ne propose vraiment le passage à un système de retraites par capitalisation, l'introduction d'une « dose » de capitalisation est régulièrement avancée dans le débat, et l'existence du RAFF¹ instrumentalisée en ce sens.

Pour la FSU, toute logique de capitalisation constitue une ligne rouge, tout

comme les approches conduisant à des systèmes de retraites par points ou déconnectant le calcul de la pension comme rémunération continuée de la carrière, donc le calcul sur le dernier indice détenu.

La FSU réaffirme la nécessité de mettre en œuvre de véritables mesures garantissant l'égalité entre les femmes et les hommes au moment de la retraite.

(1) Régime Additionnel de la Fonction Publique



Protection Sociale Complémentaire Pour les retraité.es, bien s'informer et réfléchir avant de décider !

Le 18 juin, la MGEN organisait une «visio» académique, réunissant les 6 départements de la région. La forme et l'organisation de cette réunion (syndicats et associations) et la limitation à une ou deux questions par département n'ont pas favorisé les échanges.

Voici cependant ce qu'il faut en retenir :

Le contrat collectif santé ouvert aux retraité.es de manière facultative

- Pour les actuel.les retraité.es :

La MGEN renvoie au mois d'octobre (au plus tôt), la possibilité d'engager les démarches pour adhérer au contrat collectif. Dans l'intervalle, le contrat individuel se poursuit.

- Pour les néo retraité.es : Attention !

Il faut qu'ils réfléchissent bien en amont de leur date de cessation d'activité, car dès le 1er jour de retraite, le contrat collectif est rompu.

C'est le ministère qui avertira la MGEN des départs en retraite ainsi que l'agent.e concerné.e par la cessation automatique de la couverture collective, sauf action de sa part pour la poursuivre. **N'hésitez pas à contacter dès maintenant la MGEN au 01 77 86 03 53.**

Les néo retraité.es auront un an, s'ils le désirent, pour souscrire au contrat collectif. En attendant, il leur faut contracter une nouvelle couverture complémentaire santé.

La FSU ne cache pas ses doutes quant à la façon dont l'employeur va s'adresser aux néo-retraité.es et sur la célérité avec laquelle ils vont être informés.

Les anciens contrats MAPS

Après plusieurs interventions de la FGR-FP et de la FSU auprès de la MGEN au plan national, cette dernière a reconnu une erreur de communication et a remédié en proposant un contrat "miroir" qui reprend les garanties du contrat agréé par l'Etat. Pour celles et ceux, qui dans l'urgence, auraient souscrit au contrat collectif, la possibilité de revenir sur leur décision est permise.

De manière générale, pour tous les retraités

C'est le ministre qui décide du calendrier de communication : le kit d'affiliation du retraité apparaîtra sur le portail de la MGEN quand le lien sera disponible. Les responsables de la MGEN préconisent à chacun de prendre rendez-vous avec un conseiller MGEN afin d'étudier la solution la plus judicieuse.

Dans les faits, les actuels retraités n'ont qu'un an et demi pour faire leur choix.

La FGR-FP et la FSU ont demandé la possibilité d'allonger ce délai ou de débiter le délai des 2 ans à compter de la date réelle d'ouverture du droit d'option, et la rétroactivité du choix d'entrer dans le contrat collectif.

La MGEN a répondu par la négative, renvoyant aux organisations syndicales la responsabilité d'agir auprès du Ministère !

Lors de la visio, la MGEN s'est beaucoup déchargée sur le ministère qui a la responsabilité d'informer les retraité.es et a insisté auprès des syndicats pour « temporiser » par rapport aux demandes des retraités, **ce qui nous pose un léger problème !** Les syndicats ne sont pas là pour faire « avaler » un dispositif qu'ils subissent.

Rappelons que la FGR-FP et la FSU organiseront en septembre des réunions spécifiques sur le sujet.

L'évolution de la MGEN nous inquiète fortement notamment sur les contrats individuels des retraité.es qui excluent la solidarité inter-générationnelle et conduiront inmanquablement à de fortes augmentations.

Il y a là un terrain de luttes qui rejoint notre combat pour une protection sociale moderne, efficace et économique : le 100 % sécu.