

ACADÉMIE DE REIMS SNES-FSU

BULLETIN DU SYNDICAT NATIONAL DES ENSEIGNEMENTS DE SECOND DEGRÉ

n°27 mars 2026

« Naturellement, je peux ressentir parfois du découragement. Mais je ne pense pas avoir perdu mon temps. Je crois que les effets d'une action, et plus encore de l'accumulation des actions, peuvent survenir à tout moment et souvent lorsqu'on s'y attend le moins »

{Je chemine avec...} Susan George- 2020

ÉDITO

En cette année 2026, malheureusement, la politique du gouvernement Macron de destruction des emplois publics continue : en effet c'est 1365 suppressions d'emplois au niveau national pour le second degré dont 58 suppressions d'emplois enseignants et 1 poste de CPE présentés au niveau académique.

Pourtant, le SNES-FSU a pu objectiver la pénurie de personnels et ainsi mettre dans le paysage la question de leur rémunération. Plus personne, à part quelques libéraux forcenés, ne contestent qu'il faut mieux nous payer. Il faut maintenant poursuivre nos mobilisations pour rappeler que cette revendication est finançable, en plus d'être d'utilité publique ! Pour rappel, la promesse d'Emmanuel Macron d'augmenter les professeurs de 10 % (insuffisant pour rattraper les pertes de pouvoir d'achat) est chiffré à 3,6 Mds € alors que les grandes entreprises ont bénéficié en 2023 de 211 Mds € d'aides sans contreparties, ni transparence !

Rentrée 2026 : « allumer les lumières de l'esprit » avec moins d'emplois, les paroles et paris lunaires du ministre...

Notre enquête de rentrée en septembre avait montré qu'il manquait au moins un.e professeur.e dans 55 % des collèges et les lycées.

La France, 7e puissance mondiale, n'est pas en mesure d'assurer toutes les heures de cours auxquelles les élèves ont droit en raison des choix

SOMMAIRE

Édito... p.1-2
Plan 800 Collèges... p.2
Vers l'égalité Femmes/Hommes dans l'académie de Reims... p.3
Uniformiser l'évaluation... p.4
Protocole Santé Mentale... p.5
Retour sur le non renouvellement des non-tit... p.6
Nouvelle carte des TZR... p.7
Nos coups de coeur culture... p.8

politiques qui ont été faits, en particulier depuis 2017. Ces choix ont conduit à une paupérisation des personnels, un aplatissement des carrières et une dégradation des conditions de travail, ce qui pèse sur l'attractivité des métiers.

Grâce à notre mobilisation collective, la réforme du choc des savoirs a été mis en échec. Cette politique éducative dangereuse de tri social des élèves n'est pas passée, et, c'est grâce au SNES-FSU et à nos actions. Nous avons eu raison de ne pas lâcher.

Continuons à informer et à mobiliser sur nos propositions pour un projet éducatif ouvert à tous les jeunes, de qualité et émancipateurs. Pour cela, il faut des personnels bien formés, de bonnes conditions de travail et des salaires à la hauteur des responsabilités.

POUR UNE ANNÉE 2026 PLEINE D'ESPOIR ET DE CONQUÊTES SYNDICALES !

Annie Bécret
Secrétaire Académique

PLAN 800 COLLÈGES : ÉDUCATION PRIORITAIRE COURT-CIRCUITÉE ET MANAGEMENT AUTORITAIRE

Le ministre E. Geffray, sous prétexte d'un temps trop court avec les élections, a refusé de réviser la carte de l'éducation prioritaire, alors qu'elle date de 2014 et devait être revue en 2018. Il admet que cette carte est obsolète mais comme tous les ministres successifs depuis Blanquer, il repousse cette révision. Cependant, il impose un dispositif parallèle qui concernerait environ 800 collèges dans lesquels 35-40 % des élèves auraient obtenus des résultats aux épreuves écrites de maths et de français inférieurs à 8/20.

Ce dispositif, contrairement à l'éducation prioritaire, ne serait donc pas fondé sur les difficultés sociales, mais sur les difficultés scolaires. Mais finalement, les recteurs et rectrices auraient utilisés d'autres critères tels que l'IPS (indice de positionnement social) et l'écart-type, l'indice d'éloignement, les résultats au DNB et aux évaluations nationales, etc. Mais ces critères restent flous et opaques.

Ce plan, appelé aussi « collèges en progrès », dénomination vexatoire pour les collègues enseignant dans ces établissements, ne garantit **AUCUN MOYEN SUPPLÉMENTAIRE**. Il s'agit surtout de redéploiement, donc on prend des moyens à un collège pour en donner à un autre...

Les collègues de ces établissements seront soumis à plusieurs pilotages très contraignants par les IA-IPR, le CASF (conseil académique des savoirs fondamentaux), des conseillers pédagogiques, etc. et devront fixer des objectifs sur 3 ans avec des « jalons à atteindre » afin d'améliorer les résultats des élèves. C'est donc un contrat d'objectifs qui cible clairement la liberté pédagogique et l'expertise professionnelle des enseignants. Il pourra y avoir un IA-IPR en

résidence dans le collège, mais cela n'est pas obligatoire et les personnels pourront donc le refuser.

Dans l'académie de Reims, 19 collèges sont concernés : 4 dans les Ardennes, 6 dans l'Aube, 3 dans la Haute-Marne et 6 dans la Marne. Parmi ces collèges, 9 sont en REP+, 5 sont en REP et 5 sont hors Éducation Prioritaire. Étant donné que ce dispositif n'apporte aucun moyen (contrairement au label REP), il est inutile et sera très contraignant et chronophage pour les personnels !



« Choc des savoirs »

**Choc des
moyens pour
l'École publique**

LE SNES-FSU RAPPELLE SON EXIGENCE D'UNE CARTE DE L'ÉDUCATION PRIORITAIRE LARGE ET AMBITIEUSE, ÉTABLIE À PARTIR DE CRITÈRES JUSTES ET TRANSPARENTS, INTÉGRANT LES LYCÉES.

Myriam Ranaivoson
Secrétaire académique

VERS L'ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES DANS L'ACADÉMIE DE REIMS : LA STRATÉGIE DES (TOUT) PETITS PAS

Un plan académique d'action pour l'égalité professionnelle (2025-2027) a été finalisé en octobre 2025 (on peut le retrouver sur le site fsu08.fsu.fr rubrique dossier → Egalité pro). Le 16 janvier 2026 se tenait un comité de suivi pour faire un état des lieux des actions réalisées ou en cours. Nous étions trois représentants pour la FSU, présents à la réunion. Nous avons constaté l'absence de la référente VDHAS (violence, discrimination, harcèlement, agissements sexistes) de la formation spécialisée académique, membre de l'UNSA.



La référente diversité et égalité professionnelle du rectorat a balayé les 7 axes du plan. Des actions nous ont été présentées : cancer du sein (octobre), affichage pour présenter le dispositif académique de signalement des VDHAS, maladies cardiovasculaires (septembre), collecte de produits d'hygiène au profit d'associations lors de la journée du 25 novembre. Les intentions sont très louables mais la plupart de ces actions ne se sont déroulées qu'au rectorat et certaines uniquement dans deux DSDEN... De même, une visio le 25 novembre dernier sur les violences faites aux femmes (fort intéressante) n'a été suivie que par une quarantaine de personnes (possibilité de la voir au <https://podeduc.apps.education.fr/video/113533-les-violences-faites-aux-femmes-au-travail/>). Une formation aux violences sexistes et sexuelles (VSS) a aussi été proposée le 23 janvier mais à un public volontaire ce qui est fort dommage car dans ce cas on ne touche que des personnes déjà intéressées ou sensibilisées par le

sujet. Un projet de webinaire est également en cours.

La FSU a bien évidemment fait le constat de l'impact limité de ces actions et demandé, notamment en ce qui concerne les formations, qu'elles soient en présentiel, à public désigné et qu'elles concernent en premier lieu les encadrants (personnels de direction pour le second degré) qui n'ont pas toujours des réactions appropriées lorsqu'ils doivent faire face à des situations de discrimination ou de VSS. Étant donné que le rectorat a su mettre en place, dans l'urgence et pour tous ses personnels, une formation sur le thème de l'intelligence artificielle, il doit être possible de le mettre en œuvre également pour l'égalité professionnelle et les VSS !

Nous n'attendons pas une révolution dans un délai aussi court de 3 mois et nous observons des petits progrès, notamment dans l'établissement de données statistiques genrées qui pourront servir de base à des actions à plus long terme. Par exemple, un des grands objectifs du plan consiste à favoriser la mixité et l'égal accès à toutes les fonctions et responsabilités. 18 candidates aux fonctions de personnel de direction bénéficient d'ores et déjà d'un encadrement spécifique et le rectorat souhaite ouvrir davantage les missions d'AESH aux hommes.

Nous avons ressenti, tout au long de ce comité de suivi, une forme de déception voire d'impuissance de la part de représentants de l'administration. Si la volonté de vouloir développer l'égalité professionnelle et la lutte contre les VSS est évidente, elle se heurte à une difficulté majeure : comment développer des actions dans un système aussi éclaté qu'une académie. Faute de moyens et à défaut de prioriser cet objectif, il sera difficile de faire de l'égalité professionnelle une grande réussite.

Gaëlle Chable, Élodie Protat et Renaud Rouffignac
Représentant es FSU au comité académique de suivi



ENGAGÉ-ES POUR LES
DROITS DES FEMMES



UNIFORMISER L'ÉVALUATION : UNE CHIMÈRE INEFFICACE ET DANGEREUSE

Dans des établissements, les protocoles d'évaluation en 3°, comme les PLE en lycée avant eux, s'installent. Et dans certains cas, des collègues, trop souvent aiguillonnés par la direction, en viennent à élaborer ou appliquer des dispositifs qui rigidifient leurs pratiques, à s'imposer de véritables « carcans ».

Au SNES-FSU, nous analysons depuis longtemps les effets des prescriptions croissantes sur l'activité enseignante. L'institution multiplie les tâches, allonge la liste des attendus, renforce évaluations et dispositifs de reddition de comptes. Beaucoup développent alors une conscience aiguë de ce qu'ils et elles « ne font pas » ou n'arrivent pas à faire « comme il faudrait ». Cette focalisation sur les manques est entretenue par l'institution elle-même.

Tout prévoir ? Vraiment ?

Dans le même temps, nous sous-estimons trop souvent ce que nous faisons réellement, et ce que cela nous coûte, y compris en termes de santé, pour que les apprentissages aient lieu. Être débordé ne conduit pas mécaniquement à résister. Nombre de collègues intègrent les discours sur le prétendu « manque d'organisation » ou « d'harmonisation », pensant qu'il suffirait d'être plus rigoureux. C'est confondre désorganisation et adaptation au réel.

On regrette souvent de ne pas avoir fait ce qu'on avait prévu au cours d'une séance ou une journée. En analysant ces situations, on constate pourtant que ces écarts sont liés à la gestion d'imprévu, à des besoins spécifiques apparus dans la classe, à des ajustements rendus nécessaires par la réalité du travail. Or, dans bien des cas, ne pas s'adapter aurait produit davantage de difficultés, voire mis en échec. Autrement dit, s'écarter du plan initial n'est pas une carence : c'est souvent une manière pleinement professionnelle d'accomplir son travail.

Taylorisation de nos métiers

Les recherches sur le travail le rappellent : la compétence professionnelle, c'est savoir sortir du prescrit et/ou du prévu quand la situation l'exige. Adapter, arbitrer, créer face à l'imprévu sont au cœur de nos métiers de conception et de relations humaines.

Or la tendance actuelle va à l'inverse. Planification tous azimuts, formalisation excessive, volonté d'objectiver chaque geste transforment l'adaptation en écart coupable. La logique est taylorienne : découper, programmer, contrôler. Les protocoles et PLE « carcans » en sont une illustration : tableaux détaillant fréquence, coefficients et contenus des évaluations. Certains collègues s'y enferment avant d'en constater l'impossibilité sans épuisement.

Deux issues alors : soit le dispositif est assoupli après avoir abîmé les équipes, soit inapplicable, il n'est plus mis en œuvre, mais demeure écrit. L'administration entretient alors l'illusion d'un cadre exemplaire, déconnecté du travail réel. Cette illusion nourrit les comparaisons entre établissements et entre disciplines (« ailleurs, ils y arrivent »). Elle fragilise les collectifs et attaque notre professionnalité.

S'affirmer comme professionnels compétents

Nous devons donc réaffirmer que l'évaluation relève de notre liberté pédagogique et de notre expertise. Refuser l'emballage bureaucratique, ce n'est pas défendre le flou : c'est défendre un métier de conception, fondé sur l'analyse des situations, la coopération entre pairs, la responsabilité professionnelle, la liberté pédagogique. Dans de nombreux lycées, les PLE ont affirmé ces principes. Il faut continuer de les défendre contre les nouvelles offensives et dans le cadre des protocoles en troisième.

Yannick Lefebvre

Membre du bureau Académique



ENGAGÉ-ES POUR
NOS MÉTIERS

OUI à la LIBERTÉ pédagogique,
NON aux ÉVALUATIONS nationales



LE PROTOCOLE SANTÉ MENTALE.

Chaque établissement est en cours de rédaction de son Plan pluriannuel d'éducation à l'orientation. A noter que le MEN vient de mettre en place une nouvelle mouture de la trame, ce qui rend caduque celle qui a été fournie fin 2025.

Les Psy EN ne sont **jamais** nommés explicitement dans les protocoles de santé mentale et semblent inclus dans les personnels de santé. **Visiblement, la part de la psychologie peut être partagée par tous. Les 6 années de formation des Psy EN (master + 1 année de formation en centre de formation après concours) ne sont pas prises en compte.**

Les Psy EN ne sont pas des personnels de santé (voir code de l'éducation).

Dans ce protocole, ce qui compte est d'avoir un personnel à disposition pour agir au plus vite en cas de sollicitation par les personnels ressources en santé mentale dont la formation va être mise en place.

Les signes d'alerte (fatigue, tristesse, baisse des résultats....) permettent d'inclure 80% des élèves dans la catégorie à risque.

Une « Instruction » est en cours de rédaction sur l'orientation des élèves en situation de souffrance psychique.

Les médecins, quand il y en a, les infirmiers seraient les personnes ressources dans la détection et le diagnostic. En l'absence de médecins, les infirmiers pourraient faire des prescriptions de soins.

On fait comme si le Psy EN n'avait pas de véritable qualification professionnelle particulière.

Dans notre académie, les personnels de direction ont été conviés à un temps d'information sur la rédaction du protocole de santé mentale début janvier.

Ils ont ainsi pu apprendre la création au sein des services départementaux et académique des « Pôles de Santé Bien-Être et Protection de l'Enfance », qui accueillent les CT en santé mentale.

Aucun PsyEn n'a été convié à cette matinée, ni informé de sa tenue. Ce qui en dit long sur la façon dont les PsyEn sont traités au sein de cette académie.

Le contexte général est assez défavorable sur la visibilité des Psychologues et leur rôle au sein de l'EN.

Le SNES a signifié son désaccord en réunion au Ministère le 12 février 26.

Une audience a été sollicitée, aussi pour la mise en place d'actions visibles

Sylvie Larzillière - PsyEN
Membre du Bureau académique

DU COTE DES PSYCHOLOGUES CONSEILLER•ÈRE TECHNIQUE SANTE MENTALE

Depuis les Assises de la Santé Scolaire, il y a eu des créations de postes de Conseiller•ère Technique (CT) santé mentale, mais sur le vivier existant. On parle plutôt de « compensations », par exemple le recrutement en « remplacement » indexé sur la durée de la mission de CT. Cependant toutes les académies n'ont pas cherché à mettre en place cette compensation.

Pour rappel, cette création des CT Santé mentale repose sur le constat que les Assistantes Sociales et les infirmier•ères ont des CT depuis longtemps mais pas les Psy EN.

Il n'y a pas de véritable cadrage national en ce qui concerne les recrutements. Une grande latitude a été donnée aux DASEN. Les personnels recrutés sont parfois des Psy EN, parfois des psychologues libéraux. Dans les Landes, c'est une

enseignante agrégée qui a été nommée. Cela pose la question de la légitimité de ces personnels et de leurs missions. On peut se demander comment ils vont fonctionner.

Au sein de notre Académie, il y a eu création d'un poste de CT Santé auprès du Recteur. Actuellement, il y a eu recrutement dans l'Aube et dans la Haute-Marne, mais sur un demi-poste. Pour la Marne, la personne est recrutée mais pas encore en poste pour des raisons administratives. Concernant les Ardennes, le poste est toujours en attente de candidat. Pour ces 2 derniers départements, c'est le CT du Rectorat qui est référent dans l'attente de recrutement.

Sylvie Larzillière - PsyEN
Membre du Bureau académique

CONDITIONS DE TRAVAIL DES NON-TITULAIRES DANS L'ACADÉMIE

LE RECTORAT DE REIMS PLONGE LES ENSEIGNANTS NON-TITULAIRES DANS UNE PRÉCARITÉ ACCRUE...

La période de fin d'année devrait être marquée par la bienveillance et la stabilité pour tous. Or, le Rectorat de Reims a choisi, comme les années précédentes, la voie de la précarité institutionnalisée. En invoquant d'insidieuses «contraintes budgétaires», il a brutalement mis fin aux contrats en CDD de nombreux collègues non-titulaires fin novembre, les renvoyant à une situation professionnelle et sociale extrêmement fragile.

1. L'urgence sociale et éducative

L'administration traite les collègues non-titulaires, et en particulier ceux en contrat de courte durée, comme de simples «variables d'ajustement». Le courrier de rupture, lapidaire, se contente d'envisager un hypothétique rappel «au 1er janvier 2026» si le «besoin subsiste».

Pendant ce temps, les conséquences sont dramatiques :

- **rupture Pédagogique** : des élèves sont privés d'enseignants, parfois de professeur principal, jusqu'aux vacances de Noël. C'est une négligence inadmissible du service public d'éducation.

- **parcours du combattant administratif** : les collègues remerciés doivent immédiatement engager des démarches auprès de France Travail. Une situation rendue impossible par la carence de l'employeur : le Rectorat est **incapable de délivrer l'attestation employeur** nécessaire au calcul des droits dans des délais raisonnables. Cette incapacité est là encore une forme de **violence et de maltraitance** infligée aux agents.

Grace à l'intervention rapide du SNES-FSU National, le Ministère a contacté Monsieur le Recteur pour que l'ensemble des collègues concernés soient réembauchés sans délais, or à ce jour la communication sur le sujet reste assez vague et contradictoire avec les préconisations du Ministère...

Cependant le 4 décembre, lors d'une Commission Consultative Paritaire non-titulaires et pour répondre à l'interpellation de la FSU sur le sujet, le directeur des ressources humaines a précisé, d'une part, que le Ministère avait accordé une autorisation de dépassement du schéma de l'emploi et que, d'autre part, sur 33 contrats CDD non renouvelés en novembre dernier, 8 contrats

n'ont pas été reconduits car les titulaires des postes ont repri leur service et 19 contrats de courte durée sont déjà renouvelés !

2. Menace sur les conditions de travail : l'élargissement des zones de remplacement

Comme si cela ne suffisait pas, le Rectorat travaille sur un autre projet inquiétant : la réduction des zones de remplacement de **16 à 9**. L'objectif affiché est «d'améliorer ses statistiques du remplacement» pour nos collègues TZR (titulaires sur zones de remplacement)

Pour le SNES-FSU, ce projet est, lui aussi, **maltraitant**. Il pourrait rendre les zones beaucoup plus larges, multipliant les établissements et les contraintes de déplacement pour les collègues titulaires.

Nous serons **vigilants** pour que cette mesure ne soit pas appliquée par ricochet aux non-titulaires», dont beaucoup travaillent déjà sur plusieurs établissements comme beaucoup de titulaires.

3. Nos revendications : Stop à l'iniquité !

Nous rappelons au Rectorat ses responsabilités :

- **Arrêt immédiat** de la pratique des ruptures de contrat fin novembre. La stabilité des personnels doit être garantie.

- **Délivrance sans délais** des attestations employeur afin que nos collègues accèdent à leurs droits sociaux sans préjudice.

- **Retrait du projet d'élargissement des zones de remplacement.**

- **Groupe de Travail (GT) sur l'évaluation** : La FSU exige la programmation d'un GT spécial pour rediscuter des grilles d'évaluation sortie des « sacoches » en mai dernier et demande la transmission sans délai de la grille guide à toutes les organisations syndicales et aux non-titulaires concernés.

LE SNES-FSU NE LAISSE PAS LES PERSONNELS NON-TITULAIRES ÊTRE LE FUSIBLE BUDGÉTAIRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE !

Nadine Krantz
membre du bureau académique

LA NOUVELLE CARTE DES ZONES DE REMPLACEMENT : CONTRE TOUTE LOGIQUE

Après deux groupes de travaux et deux Comités Sociaux d'Administration Académique (CSAA) où les représentants de la FSU ont défendu la carte des zones de remplacement avec 16 zones, le rectorat a décidé de valider leur carte avec 9 zones contre toute la logique.

C'est encore une fois une illustration du dialogue sociale sous l'ère Macron car la décision était bien prise depuis le premier groupe de travail et même si rien n'a été apporté par l'administration pour justifier son projet, à part un fameux bon sens cher à d'autres politiques ou éditorialistes bien connus.

à contrario les représentants de la FSU ont multiplié les exemples de l'inutilité d'une telle mesure et de la nouvelle dégradation des conditions d'exercices de nos collègues TZR qui sont déjà dans une précarité administrative chaque année.

La réalité des chiffres qui viennent d'un rapport sénatorial de l'été dernier qui pointe l'académie de Reims comme dernière de l'hexagone pour l'efficacité de remplacement (91.4% à égalité avec l'académie de Grenoble) ce qui reste un excellent chiffre. Par contre le rectorat dans son projet n'a pas abordé le soucis principal, soulevé aussi dans le même rapport, qui est le nombre de remplaçant. En effet dans ce même rapport nous avons noté que l'académie de Reims est la dernière en moyen de remplacement et que c'est surtout sur ce point là que l'académie devait travailler pour améliorer le remplacement.

Maintenant les TZR reçoivent un courrier du rectorat pour leur annoncer leur affectation sur la nouvelle zone suite aux CSAA laissant entendre que ce projet a été discuté avec les syndicats alors que les 3 présents en CSAA (FSU-CFDT-UNSA) se sont opposés à ce projet.

Le SNES-FSU a construit une mobilisation contre ce projet qui n'a malheureusement pas été suffisante pour faire revenir en arrière le projet du rectorat. Mais le SNES-FSU ne manquera pas de revenir sur cette décision et aidera tous les collègues qui se poseront des questions ou qui souhaiteront participer aux mutations intra qui vont s'ouvrir vers le 20 mars.

Olivier Lefort
Secrétaire Académique

LE SNES-FSU DE L'ACADÉMIE DE REIMS DÉFINITIVEMENT DANS L'ÈRE METOO

Le SNES Reims a décidé de créer une nouvelle adresse mail afin de prendre plus spécifiquement en compte les phénomènes de violences sexistes et sexuelles (VSS). Nos métiers ne sont hélas pas épargnés par ces situations, trop souvent tues et pas toujours gérées de façon satisfaisante par notre administration, du niveau de l'établissement à celui du rectorat.

Si vous êtes victimes ou témoins de faits relevant de discrimination, de harcèlement ou de violence, nous vous incitons à utiliser cette nouvelle adresse :

vss@reims.snes.edu

STOP
aux violences sexistes
et sexuelles au travail



ENGAGÉ-ES POUR
ÉRADICER LES
VIOLENCES SEXISTES
ET SEXUELLES
AU TRAVAIL



NOS COUPS DE COEUR CULTURE POUR CÉLÉBRER LES LUTTES PASSÉES ET À VENIR

Le coût de la virilité

Lucie Peytavin - 2023 - le livre de poche

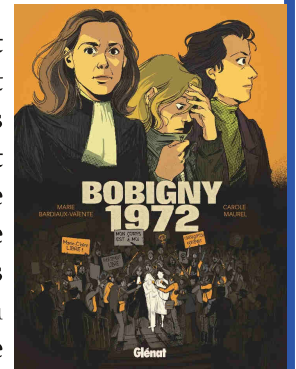
Historienne de l'économie, Lucille Peytavin s'intéresse dans *Le coût de la virilité* à la virilité à la surreprésentation des hommes parmi les auteurs de violences et aux coûts indirects que fait peser sur l'état et la société le mythe de la virilité et les représentations qui y sont associées : violences, criminalité ou tout simplement goût du risque. A l'heure où la lutte contre les VSS est parfois présentée comme un fardeau économique, qu'en est-il du coût réel des représentations de la masculinité ?



Bobigny 1972

Marie Gloris Bardiaux-Vaïente
Carole Maurel - 2024 - Glénat

Marie Bardiaux-Vaïente et Carole Maurel nous plongent dans cette BD moderne dans la France des années 70 et nous font revivre le célèbre procès au cours duquel Gisèle Halimi fit bouger les consciences et ouvrit la voie à la légalisation de l'avortement.



Education à la vie affective, relationnelle et à la sexualité : sortir des polémiques, ouvrir des possibles

Fannyu Gallot (coord.) - 2025 - Syllepse

Caricaturée ou attaquée, l'éducation à la vie affective, relationnelle et à la sexualité (ÉVARS) reste pourtant indispensable: prévenir les violences sexistes et sexuelles, apprendre le consentement, déconstruire les stéréotypes, ouvrir à la diversité des familles et des sexualités.

Cet ouvrage rassemble chercheur·euses, enseignant·es, collaboratrice parlementaire, syndicalistes, associations et parents d'élèves pour montrer ce que l'ÉVARS est réellement : un appui pour la construction des jeunes, un outil d'égalité, un espace d'émancipation.

À rebours des paniques morales et des polémiques instrumentalisées, ce livre propose des analyses informées et revient sur des expériences de terrain.

Plus qu'un programme scolaire, l'ÉVARS apparaît ici comme la promesse d'une école qui protège, écoute et ouvre des possibles.



Pour que la honte change de camp

Podcast de France inter - 2021-2024

« Pour que la honte change de camp », une série en 6 épisodes à écouter sur France inter.

Des femmes racontent au micro de Giulia Foïs les violences sexuelles qu'elles ont subies et souvent l'absence de réponse institutionnelle. Cette série fait écho au procès des viols de Mazan, et son retentissement dans la société. «Pour que la honte change de camp», comme le dit Gisèle Pélicot.

