



Déclaration de la FSU au CSA-SD de Seine-Maritime le 3 avril 2026

Madame la directrice académique,
Mesdames et messieurs les membres du CSA-SD de Seine Maritime.

Avec 24 postes supprimés pour la rentrée 2026, les collèges de Seine-Maritime ne sont pas épargnés par la politique de destruction du service public d'éducation qui dure depuis de nombreuses années. Si nous nous réjouissons de la création de 6 ULIS en septembre prochain, cela permet aussi d'éviter de gonfler le nombre de suppressions de postes qui s'élèverait en réalité à 30. L'allemand est toujours la discipline qui fait les frais d'une diminution chronique sans politiques de long terme pour assurer sa survie. Malgré les efforts déclarés les chiffres sont là : 12% des compléments de services sont effectués par des professeur·e·s d'allemand qui se retrouvent souvent sur 3 établissements parfois très éloignés. 3 postes sont supprimés dans cette discipline sans création ni poste vacant alors qu'il reste encore des heures à faire dans certains bassins. Quel avenir professionnel pour ces personnes ? La technologie subit encore les conséquences de la suppression de son enseignement en 6ème avec 3 postes en moins. Nous rappelons que les 18 heures de cours constituent des maxima de service et il serait temps de prendre en compte ce point figurant dans le décret n°2014-940 relatif aux obligations de service et aux missions des personnels enseignants. Cela éviterait ainsi de trouver des compléments de services dénués de sens. Sur les 265 professeur·e·s en postes partagés, 12% ont des compléments inférieurs ou égaux à 3 heures de service. Nous dénonçons cette logique comptable qui, avec un taux HSA beaucoup trop important (et en légère augmentation), dégrade considérablement les conditions de travail des enseignants (augmentation du service hebdomadaire de manière significative et dans le même temps multiplication des compléments de service). Certaines situations deviennent intenable et conduisent à des arrêts maladies qui, vu le manque cruel de TZR, ont pour conséquence des pertes d'heures d'enseignement pour les élèves.

L'existence de petits compléments ne doit toutefois pas conduire à accentuer la pression (déjà forte) mise sur les collègues par les équipes de direction pour accepter des heures supplémentaires, dont le ratio est encore en hausse cette année dans le département.

17 enseignant.e.s vont se retrouver victimes de mesures de carte scolaire, sans aucune possibilité pour certain.e.s à proximité. Cette annonce est toujours vécue de façon très violente, sans accompagnement réel de la part de l'institution. De jeunes enseignant.e.s motivé.e.s se retrouvent ainsi éjecté.e.s de leur poste après avoir fait preuve d'un investissement remarquable et s'interrogent, alors qu'ils et elles n'ont même pas 30 ans, sur une reconversion professionnelle. D'autres collègues plus âgé.e.s sont convoqué.e.s au

Rectorat où la suppression de leur poste est annoncée, sans proposition derrière. Cette maltraitance conduit de plus en plus de collègues à envisager de démissionner.

La période actuelle connaît une baisse démographique conséquente. Elle devrait être l'opportunité d'offrir enfin à l'école des conditions à la hauteur de sa mission. Réduire les effectifs, abonder le remplacement, donner les moyens réels d'une inclusion qui ne soit pas qu'un affichage politique, sont autant d'exemples qui devraient assurer une véritable amélioration des conditions de travail des personnels et de la réussite de nos élèves. Au contraire, les classes seront toujours à 30, 28, 25 ou 23 mais à la limite du seuil le plus souvent, voir au maximum.

Les classes surchargées demeurent la norme et la France se situe toujours largement au-dessus du nombre moyen d'élèves par classe par rapport aux autres pays européens.

Cette baisse démographique est donc un élément de langage utilisé pour masquer d'autres baisses : une baisse du budget, une baisse de l'investissement, une baisse d'ambition pour nos élèves cantonné.e.s dans un système fortement inégalitaire. La dépense éducative n'est pas une charge mais bel et bien un investissement bénéfique à notre société. Nous ne cesserons de le répéter. Aujourd'hui, nous dénonçons et refusons les suppressions d'emplois prévues pour la rentrée 2026 et leurs conséquences.

18 collègues sont entrés dans le dispositif nommé de façon cynique "collèges en progrès". (Comme si les autres ne le permettaient pas ?!) Comment faire progresser les élèves en rognant sur les moyens depuis des années ? Faire croire que l'on fera mieux avec moins relève de la supercherie. Les arguments développés par le ministère sont odieux : culpabiliser les personnels en les sommant de revoir leurs pratiques pédagogiques. Les premiers retours des journées banalisées montrent une lassitude ou parfois même la colère de la profession avec des solutions préconçues à faire émerger au forceps. Comment rendre le métier attractif dans ces conditions ?

Pour revenir à l'inclusion, la création des PAS n'a rien d'une solution miracle. Mettre des moyens dans l'école inclusive ce n'est pas un coût ni une dépense superflue, c'est un investissement indispensable et une responsabilité de l'État tant vis-à-vis des usager-es que des personnels. En effet, le nombre de situations mettant à mal des collègues, des classes, des équipes, explose dans le département et nous questionne quant à l'obligation de santé et de sécurité de la DSDEN vis-à-vis des personnels. Le recul démographique devrait être l'occasion de donner davantage de moyens pour favoriser une inclusion de qualité et répondre aux problématiques actuelles qui secouent l'École et la font vaciller, au risque de voir l'ensemble s'effondrer d'ici peu.

La mise en place des PAS suscite d'ailleurs de grandes inquiétudes, notamment chez nos collègues AESH qui doivent effectuer des vœux de mobilité dans un délai très court et vivent mal la modification imposée de leur contrat. L'angoisse de changer de degré d'accompagnement (se retrouver avec des ados lorsque l'on accompagne en primaire ou l'inverse) est forte car les modalités d'affectation à l'intérieur des futurs PAS restent floues (voire opaques) pour de nombreuses collègues.

Par ailleurs, la dégradation du climat scolaire observée dans de nombreux collèges, l'altération de la santé mentale des élèves ne sont pas pris en considération. Les établissements ont besoin de personnels plus nombreux et formés, notamment en équipes médicosociales.

Face à cette situation, nous réaffirmons la nécessité d'un véritable plan d'investissement pour l'Éducation nationale. Cela passe par l'annulation de toutes les suppressions de postes et des fermetures de classes, par des créations de postes à la hauteur des besoins, et par des moyens permettant d'améliorer concrètement les conditions d'enseignement et d'apprentissage.

Cela implique également de garantir des dédoublements pérennes dans toutes les disciplines, de flécher de manière pérenne des moyens pour les langues à faible diffusion (allemand, italien, portugais) et les LCA, de reconnaître enfin un véritable statut et un salaire digne pour les AESH, et de recruter massivement des enseignant.e.s, mais aussi des CPE, AED, Psy-EN, infirmières scolaires, assistantes sociales, personnels administratifs.

C'est pour obtenir l'annulation des suppressions de postes et un plan d'urgence pour l'École que notre organisation, en intersyndicale, a appelé à la grève et à manifester mardi 31 mars.

La FSU demeure très inquiète pour cette rentrée 2026 et se tiendra aux côtés des équipes qui se mobiliseront pour exiger un service public d'éducation.