



Communiqué de Presse du mercredi 24 juin 2026 du syndicat UNSA du Conseil régional de Bourgogne-Franche-Comté

Grève des agents du Conseil régional : l'UNSA dénonce le démantèlement des cuisines des lycées et interpelle les élus avant la séance plénière des 25 et 26 juin 2026

L'UNSA Conseil régional de Bourgogne-Franche-Comté a déposé un préavis de grève couvrant l'ensemble des agents du Conseil régional de Bourgogne-Franche-Comté. Ce préavis couvre évidemment les agents qui décideraient de cesser le travail pour s'opposer au projet de démantèlement des cuisines porté par la Région.

Il court du mardi 23 juin au lundi 13 juillet 2026, de 0 h à 24 h, de manière reconductible. Concrètement, un agent peut se mettre en grève sur cette période, y compris une heure seulement, au moment où cela rend visible la réalité du travail dans les lycées.

Pourquoi ce préavis ?

Parce que ce projet de démantèlement des cuisines des petits lycées de la Région est conduit sans délibération, sans groupe de travail, sans concertation préalable avec les représentants du personnel.

Parce qu'il menace les emplois, les conditions de travail, les missions des agents, l'avenir et l'attractivité des établissements, ainsi que la qualité du service de restauration rendu aux élèves.

Parce qu'il contredit aussi les engagements affichés par la Région en faveur de la restauration de proximité, des produits locaux, des produits biologiques et du fait-maison.

Le mépris au quotidien

Pendant que les agents tiennent les lycées debout, que certains assurent la plonge du midi dans le bruit, la chaleur, l'humidité, les cadences et la fatigue, la réponse de notre employeur est toujours la même : expliquer longuement pourquoi ce serait compliqué de reconnaître davantage ces sujétions et pourquoi il ne serait pas d'actualité de réduire le temps de travail sur les postes les plus difficiles.

Vendredi après-midi dernier, pour en rajouter encore sur le sentiment de mépris, l'UNSA a reçu un courrier de 10 pages de la Direction générale des services. Dix pages pour nous expliquer que, pour les agents, tout est compliqué. Compliqué de reconnaître davantage les métiers pénibles. Compliqué de réduire le temps de travail sur les postes les plus difficiles. Compliqué d'apporter des réponses concrètes à celles et ceux qui font tourner les lycées, les services, la restauration, la plonge, l'entretien, le quotidien.

Pour les agents : 10 pages d'explications, de contraintes, de jurisprudence, de limites et d'impossibilités.

Deux poids, deux mesures

Quand il s'agit des agents, on nous explique que c'est compliqué, que le droit, que les contraintes, que les procédures et que des "textes" empêchent d'agir. Mais quand il s'agit de la haute direction, les solutions apparaissent beaucoup plus facilement. Pour les plus hauts niveaux de direction, nous découvrons en effet

qu'il est possible d'aller beaucoup plus vite, avec la création (encore !) d'un nouveau cran supplémentaire de régime indemnitaire. Découverte au passage en comparant le Bilan Social 2025 au Bilan Social 2024.

Voilà le problème.

Une méthode de plus en plus préoccupante

L'UNSA dénonce une méthode qui se répète : des projets de réorganisation présentés directement aux agents, parfois jusqu'à la présentation de leur nouvelle fiche de poste et de leurs nouvelles missions, comme dans la direction de la Communication, alors que les représentants du personnel n'ont jamais été informés du projet.

C'est évidemment plus simple d'aller voir directement les agents pour leur dire que cela va se passer comme ça, et pas autrement, plutôt que de venir débattre du projet devant les représentants du personnel, accepter la contradiction, entendre les alertes, corriger les erreurs et améliorer le projet avant de le présenter aux équipes.

On va encore le voir cette semaine aux Haberges, avec un déplacement prévu de la Vice-présidente RH pour aller expliquer directement aux agents leurs futures conditions de travail dans des préfabriqués, alors qu'une nouvelle fois, aucune présentation préalable n'a été travaillée avec les représentants du personnel.

La méthode devient claire : d'abord on présente aux agents des décisions déjà ficelées, ensuite on expliquera peut-être aux représentants du personnel qu'ils ont été "informés". Ce n'est pas du dialogue social. C'est de la communication descendante.

Et quand l'UNSA demande à débattre avant, à corriger avant, à éviter les erreurs avant qu'elles ne tombent sur les agents, on nous explique que tout est compliqué. Non. Ce qui est compliqué, c'est surtout d'accepter que les agents et leurs représentants puissent améliorer un projet avant qu'il ne soit imposé.

Pour notre employeur, la concertation, c'est utile quand il faut cocher une case. Mais quand il faut confronter un projet au réel du travail, aux agents, aux métiers, aux contraintes du terrain, là, cela devient gênant. Alors on l'évite.

Ce que revendique l'UNSA

- La transparence et la publication des documents et des études préalables.
- Un vrai débat dans les instances, permettant d'améliorer les projets.
- De véritables groupes de travail associant les représentants du personnel.
- Une étude d'impact indépendante sur les projets de réorganisation.
- La suspension de toute décision tant qu'une concertation réelle, transparente et contradictoire n'aura pas été menée.

Pour tout comprendre :

- www.unsa-crbfc.eu
- <https://www.youtube.com/channel/UC8-8v72d5L1H9yiFVL4NU2Q>