

INTERVENTION AU SÉMINAIRE DES PROVISEURS ET SECRÉTAIRES GÉNÉRAUX DES LYCÉES D'AQUITAINE

LORMONT 23/09/26

Monsieur le Président,

Je suis Benjamin Godin, pour le syndicat AI-UNSA. J'interviens en lieu et place de ma collègue Sandrine Brana, secrétaire académique, retenue ce jour à Paris. C'est donc en son nom et au nom des collègues adhérents que je m'exprime.

Nous vous remercions pour votre invitation à ce séminaire. Il rappelle, pour ceux qui étaient en poste avant la fusion des trois régions, les rencontres de rentrée qui réunissaient chefs d'établissement et secrétaires généraux, alors adjoints gestionnaires. C'est surtout pour nous une occasion rare d'échanger sur les lycées : si des groupes de contact existent avec les chefs d'établissement, les secrétaires généraux n'y ont été conviés qu'une fois, pour celui consacré à la DGF.

Cet échange est d'autant plus précieux que nos interlocuteurs sont parfois difficiles à identifier parmi vos services. Nous sommes pourtant responsables, sous l'autorité des chefs d'établissement, de l'entretien des bâtiments, de l'achat des matériels et surtout de la gestion des personnels territoriaux. Nos relations avec la direction de l'Éducation, avec Mme De La Taille hier et M. Marcillac aujourd'hui, sont véritablement efficaces. Elles sont moins évidentes avec d'autres services, faute d'organigramme. Un exemple : lorsque nous apprenons enfin, parfois par hasard, le nom du nouveau directeur des ressources humaines, il est déjà parti.

Les collègues de la Région avec qui nous travaillons sont investis et disponibles, cela ne fait aucun doute. Mais nous avons parfois le sentiment que certaines décisions sont prises à des niveaux éloignés du terrain. Cet éloignement se fait particulièrement sentir dans deux domaines : les ressources humaines et les moyens alloués aux établissements.

Commençons par les ressources humaines, où les difficultés deviennent structurelles.

D'abord, le recrutement. Certaines fonctions spécialisées ou d'encadrement, comme chef de cuisine, agent de maintenance ou technicien territorial, restent vacantes très longtemps alors qu'elles sont difficilement substituables.

Ensuite, et surtout, la multiplication des restrictions médicales, et paradoxalement pas nécessairement chez les agents les plus âgés. Leur légitimité n'est pas en cause, mais elles réduisent fortement nos capacités d'organisation, notamment pour la plonge ou le service du soir. Dans un lycée avec internat, comment assurer le service et la fermeture lorsque plusieurs agents ne peuvent pas travailler le soir ?

Le fonctionnement du service de santé interroge. Après un entretien parfois en simple visioconférence, et sans que le secrétaire général soit consulté sur les conditions réelles de travail, des agents obtiennent satisfaction sur l'ensemble de leurs demandes : pas d'escalier, pas de plonge, pas de sanitaires, pas de gros secteurs. De même, comment admettre qu'une maladie professionnelle soit reconnue sans que l'agent ait été rencontré ?

Se pose alors la question du reclassement. Pour des agents qui ont parfois à peine 40 ans, il est souvent inenvisageable, et il faut pourtant fonctionner avec eux. Et quand un reclassement a lieu, c'est souvent vers l'accueil. Or ce poste, essentiel pour la surveillance des accès, la sécurité et l'accueil des familles, ne peut pas être un simple poste de repli.

Les conséquences sont concrètes. Sans moyens de compensation, le travail repose sur quelques agents encore en capacité d'assurer toutes les missions, avec un sentiment d'injustice légitime. C'est encore plus vrai l'été : les contractuels, de plus en plus nombreux, ne sont plus là, et les permanences reposent sur les seuls titulaires, dont beaucoup ont des restrictions. La charge retombe alors aussi sur les équipes administratives et de direction, qui assurent parfois elles-mêmes des tâches opérationnelles.

Face à cet écart entre effectifs théoriques et capacités réelles, nous ne pouvons pas agir seuls. Notre autorité fonctionnelle n'est reconnue par les agents que si elle s'appuie sur un lien réel avec les services du Conseil régional. À défaut, nous ne sommes que des gardiens, et l'entretien quotidien des locaux devient illusoire.

J'en viens au second domaine : les moyens alloués aux établissements.

Sur le pilotage financier, les travaux auxquels nous avons été associés, et où nous avons pu apporter notre expertise, étaient très intéressants. Ils se résument selon nous à une question : la volonté de la Région de mobiliser davantage les fonds de roulement. Le sujet n'est pas tabou, mais la méthode reste entièrement à définir. Certaines pistes nous paraissent discutables, voire techniquement erronées, lorsqu'elles confondent fonds de roulement, trésorerie et ressources réellement mobilisables, et nous ne reviendrons pas sur les conséquences de la modulation décidée. Nous défendons des critères objectifs et un vrai dialogue de gestion, établissement par établissement, plutôt qu'un mécanisme uniforme fondé sur un indicateur isolé. Fixer un fonds

de roulement minimum par établissement donnerait déjà de la visibilité pour les investissements.

Ces investissements posent justement la question des travaux. Pour remplacer une installation vétuste, nous sommes renvoyés vers notre budget et vers la direction de l'Éducation, alors qu'il nous faut à la fois la ressource budgétaire et l'expertise de la direction de la Construction et de l'Immobilier. Une approche plus transversale éviterait ces renvois. On retrouve ici la question humaine : un lycée doté des compétences nécessaires fera certains travaux en interne, un autre devra payer une entreprise, bien plus cher. Moyens financiers et moyens humains sont indissociables.

Les moyens, ce sont aussi les ressources pédagogiques. La fin, sauf exception, du volet pédagogique des campagnes d'équipement pose question, et les manuels scolaires en sont l'illustration. Nous comprenons la réflexion sur le numérique ; le problème, c'est la transition, face aux enseignants et aux familles. Il faudrait des solutions transitoires et, à terme, plus de souplesse entre manuels, ressources numériques, logiciels et équipements.

Enfin, les moyens, c'est le bâti lui-même. Les canicules de 2026 imposent de penser son adaptation, non par une climatisation généralisée, mais par une stratégie patrimoniale : protections solaires, ventilation, isolation, végétalisation, rafraîchissement passif. Il faut identifier les établissements les plus vulnérables, sans oublier ceux mobilisés pour les examens, en lien avec la direction des examens et concours.

Un même fil rouge traverse ces sujets : l'écart entre les responsabilités des établissements et leurs marges de manœuvre réelles. Il ne s'agit pas d'opposer les établissements et la Région, mais de faire remonter des difficultés concrètes pour gagner en transversalité, en dialogue et en capacité d'action locale. Vous confiez aux chefs d'établissement et aux gestionnaires votre patrimoine et vos agents, au service des familles et des enseignants. Pour y répondre, il nous faut une visibilité sur les moyens financiers et humains réellement alloués. Nous y arriverons, nous n'en doutons pas, par des échanges constructifs et réguliers.

Je vous remercie de votre attention.