

//juin 2026

ZOOM

Le bulletin d'information syndicale

Élections
professionnelles
2026



Engagez-vous !

Les réunions d'informations syndicales en cours dans les agences et services sont avant tout l'occasion de solliciter la mobilisation de certains d'entre vous pour préparer les élections professionnelles de fin d'année.

Il s'agit de **déposer avant la mi-octobre** une liste FSU d'au moins 10 agent.es (l'adhésion syndicale n'est pas obligatoire) pour siéger au CST (comité social territorial). Le mandat est de 4 ans.

Accepter de s'engager c'est avant tout montrer l'intérêt que l'on porte à l'EID, à son action et son projet, à son avenir. Contribuer à formuler les attentes du personnel, à préciser et défendre ses revendications par des argumentations solides relève de l'intérêt général.

En effet **le dialogue social est un élément essentiel au bon fonctionnement de la collectivité**. Il consiste dans la consultation, la négociation, et le partage de l'information entre l'employeur et les agents.

Prendre sa part c'est **assumer sa responsabilité d'agent public** au sein d'une collectivité territoriale. Et quand on

est élu, ce n'est pas une tâche que l'on accomplit quand on a le temps (parce que l'on n'a jamais le temps, n'est-ce pas ?) mais *prioritairement*, pendant des heures que la loi accorde de plein droit, parce que c'est une activité dont l'intérêt peut primer sur la fonction que chacun occupe au quotidien.

Participer à la réflexion commune en donnant son avis, puis en portant un temps la voix du personnel au sein des instances du dialogue social, n'est pas réservé à quelques-uns : c'est **une implication ordinaire attendue de tous**.

Les instances (CST/F3SCT) sont obligatoirement consultées sur tout ce qui touche à l'organisation et au fonctionnement de la collectivité : le temps de travail, les services, la gestion du personnel, la protection des agents, le régime indemnitaire, l'action sociale, la formation, l'évaluation, etc. Défendre collectivement sur tous ces sujets des positions argumentées permet véritablement **d'améliorer la vie des agent.es**.

Billet

L'avenir de l'EID, chacun en convient, est incertain ; l'autorité, la crédibilité de l'organisme qui fut une référence, un leader dans son domaine est entamée. Le peu d'intérêt qu'y portent ses propres agents en est un des multiples signes. La fragilité budgétaire aussi.

Pour contrecarrer cette image dégradée du service public il faut afficher la fierté que nous donne ce que l'on fait : mais qui est fier de ce que fait l'EID aujourd'hui ?

La pratique routinière à laquelle nous avons cédée est inconciliable avec notre métier de nature ; la gestion mécanique et administrative des moustiques que nous pratiquons depuis trop longtemps est vouée à l'échec.

Il est une piste raide et ardue – elle reste à tracer - qui doit nous permettre de retrouver une forme d'esprit pionnier aventureux, inventif, collectif au service d'une exigence et d'une science nouvelle prudente et attentionnée. La clef de ce regard est de savoir que la vie d'un moustique est un mystère inépuisable et magnifique. Si l'on doute de cela il faut changer de métier.

Pour moi la route s'arrête ici : je remercie chaleureusement les collègues qui m'ont accompagné ces dernières années pour faire entendre et défendre le point de vue du personnel, et je souhaite à vous toutes et tous un avenir professionnel épanouissant et surprenant.

Didier Caire

Un bilan et un programme

On ne peut faire en quelques lignes le bilan de notre action des 4 années écoulées mais esquisser une synthèse. La première satisfaction est celle d'avoir entretenu **un dialogue social plutôt ouvert et constructif** comme par exemple sur le Protocole d'accord sur l'action syndicale, sur les Lignes directrices de gestion, le Règlement du temps de travail malgré l'incompréhensible blocage sur les cycles en agences. Pour les avancements/promotions le verrou imposé par le précédent directeur a été levé, et la discussion – inaboutie - est bien engagée sur le nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP).

Le sentiment est quand même souvent celui du bricolage (on décide au coup par coup pour y revenir 6 mois plus tard) et des choses faites à moitié (cf RIFSEEP). On verra que **l'insuffisance des résultats fait aussi de ce bilan un programme pour les années à venir.**

Sur les objectifs principaux que nous avons affichés en début de mandat le bilan est mitigé.

☒ L'égalité femme/homme et la lutte contre les discriminations



Le temps est derrière nous d'un conseil de direction exclusivement masculin et des comportements très problématiques à ce niveau-là. Le dispositif obligatoire de **signalement** a été mis en place et on constaterait une timide féminisation des agences ?

Concrètement : Quel bilan et analyse des difficultés rencontrées par les femmes ces dernières années à l'EID ? Quelles actions de sensibilisation auprès des agents ? Pourquoi des agences sont-elles toujours dépourvues de vestiaires/sanitaires femmes ? Quelles actions sont menées pour féminiser les emplois opérationnels et leur assurer un accueil de qualité ?

Nous attendons donc toujours (article L 132-1 du CGFP) le plan d'actions pluriannuel pour l'égalité professionnelle qui doit comporter des mesures visant à :

- évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- garantir leur égal accès aux cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique territoriale ;
- favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

☒ Engager l'EID dans une transition écologique

L'arrivée des **drones** dans l'équipement des agences opérationnelles est un pas qui pourrait être décisif dans le sens d'une approche plus respectueuse des espèces et des milieux au sein desquels nous intervenons.

Une démarche conséquente, en phase avec les préoccupations politiques et sociales, et soucieuse de l'avenir de l'EID, doit l'accompagner **d'actions bien plus ambitieuses** pour :

- adapter les pratiques opérationnelles par une stratégie de **réduction des traitements**, en bannissant les moyens intrusifs, en promouvant des moyens de protection et de lutte alternatifs
- intégrer dans notre communication et nos pratiques, et par la formation du personnel, les enjeux de **protection de la biodiversité et des zones humides**
- engager une **transition énergétique** : production solaire en agence, faire un plan de déplacement (voir infra prime carburant)



- analyser, comprendre et anticiper l'impact du **réchauffement climatique** sur notre activité : montée du niveau de la mer, évènements orageux, sécheresse et canicule

☒ **Préserver la santé des agents**

La maîtrise des risques professionnels est un enjeu majeur et une responsabilité centrale des employeurs qui ont **l'obligation d'assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des agents**.

- **Les risques psycho-sociaux (RPS)** : depuis 4 ans le blocage est total malgré les courriers adressés au président, les interventions répétées en CST, les recommandations de la Chambre régionale des comptes, et des situations déclarées de dégradations avérées des relations de travail et de santé des agents. Un courrier récent du président laisse entrevoir un espoir.

Rappelons donc nos attentes d'un diagnostic renouvelé et d'un plan d'actions suivi pour garantir le bien-être au travail qui se base sur l'équilibre de la charge de travail, l'autonomie, la reconnaissance, la qualité des rapports sociaux, les valeurs partagées.



- **Les risques chimiques** (deltaméthrine) : après des décennies d'exposition des agents de l'EID aux organophosphorés (sans qu'aucun bilan sanitaire en ait été tiré), des opérateurs de LAV sont à nouveau exposés de façon intense et répétée à des produits chimiques particulièrement dangereux (cf alerte de l'ANSES avril 2025 : voir ZOOM juin 2025).



Les mesures à prendre sont évidemment de **protection totale des agents** et de s'assurer que toutes les procédures sont strictement respectées. Mais en amont il faut aussi prendre les mesures de protection collective (cabines des véhicules) et plus encore s'assurer du **caractère raisonnable et nécessaire des traitements effectués**. Les protocoles doivent être interrogés.

- **Le risque routier** : ce risque est identifié comme le plus important pour les agents de terrain et de LAV dans notre document unique (DU). Les déplacements sont quotidiens, parfois nocturnes.

Les moyens de protection peuvent être la formation mais encore une fois, autant que possible, l'évitement de l'exposition au risque. C'est donc bien d'abord **la nécessité des déplacements** qui doit être interrogée (plan de déplacement). C'est ensuite la nature des tâches et le degré de fatigue prévisible des agents qu'il faut maîtriser et anticiper.



☒ **Enrayer la dégradation des revenus des agents**

Les revenus des agents publics sont indexés sur le niveau du **point d'indice** qui dépend de décisions gouvernementales. La FSU exige le dégel du point d'indice et une revalorisation des grilles pour les 3 catégories.

En interne nous avons sollicité le président par courrier en novembre 2023 pour lui demander d'activer les leviers qui sont dans les mains de la collectivité. **Beaucoup de choses ont été faites** que nous saluons. La situation des agents, notamment de catégorie C, n'en est pas pour autant reluisante. Des attaques sérieuses sont venues entretemps de l'Etat pour raboter de 10% la rémunération lors des arrêts maladie et supprimer la GIPA. Ces dépenses qui étaient à la charge de l'employeur sont donc économisées pour le budget EID. **Il faut poursuivre nos efforts**.

- Revaloriser le **ticket restaurant** dont la valeur faciale est ensuite passée de 8€ à 9€
- Augmenter le nombre de postes ouverts aux **avancements/promotions** : le verrou a été levé en passant de 5-6 postes à 15 ou plus
- Revaloriser le **régime indemnitaire** : bloqué depuis près de 20 ans il a été relevé de 200 000 € l'an passé (voir encadré). Nous demandons que s'engage au plus vite la discussion sur les IFSE complémentaires.

- Appliquer les nouvelles dispositions sur la **protection sociale complémentaire** (mutuelle santé et prévoyance) : un contrat collectif avantageux a été proposé au personnel début 2026 pour la couverture santé. Nous demandons que le volet prévoyance soit traité dès cette année sans attendre l'échéance de 2029
- Faciliter la prise et le paiement **d'heures supplémentaires** : le paiement est désormais proposé aux agents
- Améliorer la prise en charge des **frais de déplacements** : le repas de midi hors département est indemnisé à 20 € plutôt qu'un TR : la discussion doit être rouverte pour corriger des effets inéquitables de cette mesure
- Adopter le principe du coup de pouce de **fin de carrière** en accordant si possible une promotion pour la dernière année d'activité : cette mesure ne saurait être systématique mais cet aspect est désormais considéré



De nombreux autres sujets mériteront dans les mois à venir l'attention des représentants du personnel : l'élaboration du projet d'administration, les suites de la GPEC et la rédaction des fiches de postes en agence, la QVCT (qualité de vie et des conditions de travail), etc. Il est souhaitable que l'ensemble des directions et services soient représentés dans les instances du dialogue social, c'est une garantie de décisions plus justes et équitables.

Proposer des parcours professionnels

Il est de la responsabilité de la collectivité de prévoir le **déroulement de carrières** pour ses agents, qu'ils puissent **progresser en connaissances et en compétences**, qu'ils puissent prétendre le cas échéant à occuper d'autres fonctions.

Nous demandons pour cela en vain que les vacances de postes et les recrutements soient **proposés en interne** avant d'être publiés. Qu'un agent soit intéressé et c'est alors à la collectivité de l'accompagner par un **parcours de formation** adapté.

Mais nous demandons avant tout **qu'un plan de formation ambitieux fasse l'objet d'une animation et d'un suivi régulier** : il doit permettre à tout agent d'acquérir les savoirs de base, de les enrichir s'il le souhaite et de gagner en expertise et en savoirs pour pouvoir prétendre à d'autres fonctions, dans sa propre collectivité ou dans une autre.

Quelques formations sur des savoirs élémentaires ont été organisées cette année pour les agents opérationnels. Il faut **passer la vitesse supérieure et se donner d'autres objectifs** pour mettre un savoir plus rigoureux à la disposition de nos agents.

RIFSEEP : une démarche inaboutie (voir ZOOM mai 2025)

La mise en forme du nouveau régime indemnitaire, qui était une obligation réglementaire, a été l'occasion de longs échanges et négociations multiples sur des points apparemment de détail mais dont on sait qu'ils sont importants.

Le résultat a été financièrement immédiatement favorable à la plupart des agents notamment de catégorie C.

L'EID est néanmoins au milieu du gué dans une démarche inaboutie : **le travail à faire sur les IFSE complémentaires, c'est-à-dire sur la reconnaissance de l'engagement individuel dans la prise de responsabilités particulières ou le suivi d'un dossier important a été interrompu**. On y retrouve les pilotes QSE et les adjoints ou suppléants. Les dispositions pour les autres « **référénts** » ont été renvoyées à une date ultérieure. Un travail important reste à faire pour lequel **nous avons fait des propositions**. Elles visent tout autant à améliorer les revenus et la motivation des agents, qu'à relancer des projets nécessaires intéressant l'EID.



Prime carburant

Le dispositif de prime dite « Aide grands rouleurs » mis en place par l'Etat est désormais accessible au lien suivant sur le site impots.gouv : [aide grands rouleurs](http://aide.grands.rouleurs). Vous avez **jusqu'au 30 juillet** pour faire votre demande.

Rappelons les conditions restrictives pour pouvoir en bénéficier :

- Distance parcourue : 30 km A/R par jour
- Revenus : revenu fiscal par part < 16 880 € c'est-à-dire 1508 € net/mois pour une personne seule.

Les RP ont redemandé lors du CST du 26 mai dernier que l'EID prenne sérieusement en considération **le coût considérable que ces déplacements domicile-travail font peser sur le budget de certains agents** qui n'ont aucune alternative à ce jour à l'usage d'un véhicule personnel.

Si l'attribution d'une prime spécifique par la collectivité n'est pas autorisée par la loi, il est bien d'autres moyens pour remettre de l'équité entre les agents sur ce sujet. Nous avons suggéré de permettre **l'utilisation de véhicule de services** avec remisage à domicile dans le cadre de mission ou d'attribution momentanée pour des raisons de service : il ne semble pas que toutes les possibilités aient été étudiées. Nous attendons une communication interne pour faciliter l'accès au **télétravail**, ou rappeler l'intérêt et les avantages du **covoiturage**.

Redisons-le : c'est une démarche indispensable qui doit bénéficier au personnel mais qui relève également de **l'intérêt général**.

Au-delà des enjeux immédiats pour certains agents il est plus que temps d'engager une réflexion sérieuse autour du « **plan de déplacement** » de la collectivité : ce travail consiste à **analyser tous les déplacements** (activités et domicile-travail) **pour les éviter autant que possible** afin de permettre de limiter les distances parcourues (véhicules personnels et de services), de réduire les coûts, de prévenir l'exposition aux risques routiers, d'éviter des émissions carbone de l'EID.



Moment convivial du conseil syndical FSU34 (juin 2026)

Rejoignez la FSU de l'EID
Préparons ensemble les élections pro 2026

Contact : FSU EIDMed - Email : fsu@eid-med.org
Didier Caire : 06 16 02 48 70 – dcaire@eid-med.org – Permanence syndicale au siège

