



Guide des Elections 2018



Guide des Elections 2018

Version du 30 avril 2018

Vous serez informés de chaque actualisation de ce guide par un message de la boîte 2018@unsa-territoriaux.org

Ont collaboré à cette édition pour l'UNSA TERRITORIAUX :

Amélie Paget,
Claude Le Hen,
Eric Coneim,
Sophie Huneau,
Michel Lestienne.

Nos remerciements à Henri Toulouze
pour son Guide des Elections 2014



Fédération nationale UNSA-Territoriaux

**21 rue Jules Ferry
93177 Bagnolet Cedex**

Mail élections : 2018@unsa-territoriaux.org

Téléphone : 01 48 18 88 36

Table des matières

Avant-propos	5
Les conditions de représentativité.....	5
I. CALENDRIER	10
1) DATE DE L'ÉLECTION	10
2) PROTOCOLE PREELECTORAL	10
3) ÉTABLISSEMENT DE LA LISTE ELECTORALE.....	12
4) DEPOT DES LISTES.....	12
5) DEROULEMENT DU VOTE	13
6) CONTESTATION	16
II. LES GRANDS CHANGEMENTS POUR LES ELECTIONS 2018	18
1) CREATION DES COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES (CCP), CONSULTÉES POUR LES QUESTIONS D'ORDRE INDIVIDUEL CONCERNANT LES PERSONNELS CONTRACTUELS	18
2) CONCERNANT LES COMITES TECHNIQUES (CT).....	18
3) CONCERNANT LES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES (CAP).....	18
4) CONCERNANT LES DISPOSITIONS COMMUNES AUX 3 INSTANCES (CT, CAP ET CCP).....	19
III. REFERENCES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES	20
IV. LES DISPOSITIONS CONCERNANT LES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES (CAP)	22
1) QU'EST-CE QU'UNE CAP ?.....	22
2) COMPOSITION DES CAP	22
a) <i>Comment sont élus les représentants du personnel ?</i>	22
b) <i>Qui peut être candidat ?</i>	23
c) <i>Comment sont désignés les représentants des collectivités ?</i>	24
d) <i>Le paritarisme</i>	24
3) EFFECTIFS PRIS EN COMPTE POUR LA MISE EN PLACE DES CAP	24
4) COMMENT S'ÉTABLI LA LISTE ELECTORALE ?	24
5) COMPOSITION DES CAP	25
6) CONSTITUTION DES LISTES DE CANDIDATS AUX CAP	28
7) DEPOT DES LISTES DES CANDIDATS	29
8) REPARTITION DES SIEGES ET PROCLAMATION DES RESULTATS.....	31
a) <i>Répartition des sièges</i>	31
b) <i>Proclamation des résultats</i>	36
9) RECOURS CONTENTIEUX CONTRE LES OPERATIONS ELECTORALES	37
10) LES CAP DES SAPEURS-POMPIERS.....	38
a) <i>Focus sur la CAP de catégorie C</i>	38
b) <i>Focus sur les CAP de catégorie B et A</i>	39
11) DOMAINES D'INTERVENTION DES CAP	39
V. LES DISPOSITIONS CONCERNANT LES COMITES TECHNIQUES (CT)	42
1) QU'EST-CE QU'UN CT ?	42
2) FOCUS SUR LES CAP DE CATEGORIE B ET A COMPOSITION DU COMITE TECHNIQUE	42
a) <i>Les représentants de la collectivité ou de l'établissement</i>	43
b) <i>Les représentants du personnel</i>	44
c) <i>Absence de paritarisme</i>	45

3)	EFFECTIFS PRIS EN COMPTE POUR LA MISE EN PLACE DU CT.....	45
4)	COMMENT S'ETABLIT LA LISTE ELECTORALE ?	46
5)	QUI PEUT ETRE CANDIDAT ?	47
6)	CONSTITUTION DES LISTES DE CANDIDATS AU CT	48
7)	DEPOT DES LISTES DE CANDIDATS.....	49
8)	REPARTITION DES SIEGES ET PROCLAMATION DES RESULTATS.....	50
	a) <i>Répartition des sièges</i>	50
	b) <i>La proclamation des résultats</i>	51
9)	LE RECOURS CONTENTIEUX CONTRE LES OPERATIONS ELECTORALES.....	53
10)	DOMAINES D'INTERVENTION DU CT	53
VI.	LES DISPOSITIONS CONCERNANT LES COMITES D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)	55
1)	QU'EST-CE QU'UN CHSCT ?	55
2)	COMPOSITION DES CHSCT	56
	a) <i>Les représentants de la collectivité territoriale</i>	56
	b) <i>Les représentants des organisations syndicales</i>	56
	c) <i>L'absence de paritarisme</i>	57
3)	EFFECTIFS PRIS EN COMPTE POUR LA MISE EN PLACE DU CHSCT	57
4)	DOMAINES D'INTERVENTION DU CHSCT	58
VII.	LES DISPOSITIONS CONCERNANT LES COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES (CCP)	60
1)	QU'EST-CE QU'UNE CCP ?	60
2)	COMPOSITION DES CCP	60
	a) <i>Les représentants du personnel</i>	61
	b) <i>Comment sont désignés les représentants des collectivités ?</i>	61
	c) <i>Le paritarisme</i>	62
3)	EFFECTIF PRIS EN COMPTE POUR LA MISE EN PLACE D'UNE CCP	62
4)	COMMENT S'ETABLIT LA LISTE ELECTORALE ?	63
5)	QUI PEUT ETRE CANDIDAT ?	64
6)	CONSTITUTION DES LISTES DE CANDIDATS AUX CCP	65
7)	DEPOT DES LISTES DE CANDIDATS.....	65
8)	REPARTITION DES SIEGES ET PROCLAMATION DES RESULTATS.....	66
	a) <i>Répartition des sièges</i>	66
	b) <i>Proclamation des résultats</i>	67
9)	RECOURS CONTENTIEUX CONTRE LES OPERATIONS ELECTORALES	68
10)	DOMAINES D'INTERVENTION DE LA CCP	68
VIII.	RETROPLANNING	70

Avant-propos

Les conditions de représentativité

Depuis la loi « Dialogue social » n° 2010-751 du 5 juillet 2010, les organisations syndicales de fonctionnaires qui peuvent se présenter aux élections des instances de représentation du personnel que sont :

- Les commissions administratives paritaires (CAP), pour la gestion individuelle des carrières,
- Les commissions consultatives paritaires (CCP) pour l'examen des situations individuelles des agents contractuels
- Les comités techniques (CT), pour les questions collectives.

sont (référence à l'art. 9bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires) :

- Celles qui, dans la fonction publique où est organisée l'élection, sont légalement constituées depuis au moins deux ans à compter de la date de dépôt légal des statuts et satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance (cf. « à noter » ci-après).

C'est le cas de la Fédération nationale UNSA-Territoriaux.

- Celles qui sont affiliées à une union de syndicats de fonctionnaires qui remplit les conditions citées ci-dessus.
- Ne sont prises en compte en qualité d'unions de syndicats de fonctionnaires que les unions de syndicats dont les statuts déterminent le titre et prévoient l'existence d'organes dirigeants propres désignés directement ou indirectement par une instance délibérante et de moyens permanents constitués notamment de cotisations par les membres.
- Pour favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et sociales, les listes de candidats aux élections professionnelles sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes représentés au sein de l'instance concernée.

A noter

Respect des valeurs républicaines

Ce critère remplace celui de « l'attitude patriotique pendant l'Occupation », devenu obsolète. Le respect des valeurs républicaines implique le respect des libertés d'opinions politique, philosophique ou religieuse ainsi que le refus de toute discrimination, de tout intégrisme et de toute intolérance.

Indépendance

Ce critère oblige les organisations syndicales à être indépendantes de l'employeur mais également de mouvements politiques et religieux.

- *L'indépendance vis-à-vis de l'employeur est un élément essentiel pour la légitimité d'un syndicat. L'objectif du critère est d'exclure les syndicats les « syndicats-maison », compris dans le sens d'organisations inféodées à l'employeur, des syndicats représentatifs. Selon la jurisprudence, un syndicat ne peut être reconnu représentatif lorsque le juge constate « outre le montant dérisoire des cotisations perçues par ce syndicat, les pressions exercées par l'employeur sur le choix des candidats, la prise en charge par la direction des frais d'avocat du syndicat, la complaisance manifestée par cette même direction à l'égard du représentant dudit syndicat. »*
- *Une partie prépondérante du syndicalisme français repose sur l'affirmation de l'indépendance syndicale face aux partis politiques. Par ailleurs, l'objet exclusif des syndicats professionnels doit être, selon la loi, l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes mentionnées dans leurs statuts. Au sens strict, l'action syndicale se distingue de l'action politique.*

Transparence financière

La loi introduit dans le Code du travail l'obligation de tenue d'une comptabilité pour tout syndicat constitué ainsi que des obligations en matière de certification et de publication des comptes des confédérations, fédérations, unions régionales et syndicats à partir d'un seuil de ressources fixé par décret.

Ancienneté

Si ce critère existait auparavant, il n'avait pas un caractère prépondérant. Selon la jurisprudence, la création récente d'un syndicat pouvait être compensée par son nombre d'adhérents, son activité, l'expérience syndicale de ses dirigeants et son indépendance financière. Le caractère cumulatif des

critères et la période minimale de deux ans exigés par la loi donnent plus de poids à ce critère.

Influence

Elle se distingue de l'audience. Selon la Haute juridiction, « c'est l'influence du syndicat qui caractérise son implantation durable et effective dans une entreprise, l'influence s'entendant des résultats objectifs d'une activité authentiquement tournée vers la défense des intérêts des travailleurs et pas seulement de l'aptitude à faire connaître le syndicat. »

Les effectifs d'adhérents et cotisations

Il s'agit des effectifs des adhérents comparés à l'effectif de la collectivité ou de l'établissement public et en fonction du taux de syndicalisation dans la profession. Les cotisations doivent être significatives.

Audience

Le critère de l'audience est la clef de voute de la réforme. Les élections professionnelles deviennent le passage obligé des syndicats pour prouver leur représentativité et pouvoir ensuite signer des accords engageant les salariés. La réforme introduit la notion d'une remise en cause périodique de cette représentativité : l'audience sera mesurée à chaque élection au comité technique.

Les résultats des élections professionnelles de 2014 (base de représentativité basée sur les élections aux Comités Techniques).

Fonction Publique de l'Etat

1 179 915 suffrages se sont exprimés, sur 2 255 728 inscrits.

FO a recueilli 17,0% des voix, devant la FSU (15,6%), **l'UNSA (14,8%)**, la CFDT (14,0%), la CGT (13,4%), Solidaires (9,0%), la CFE-CGC (5,5%), la CFTC (3,3%) et la FGAF (2,6%), la FA-FP (0,0%). Les syndicats non affiliés ont recueilli 4,8% des suffrages.

Fonction Publique Hospitalière

534 243 suffrages se sont exprimés, sur 1 064 268 inscrits.

La CGT est arrivée en tête avec 31,7% des voix, suivie de la CFDT (25,0%), de FO (23,8%), de Solidaires (8,5%), **de l'UNSA (4,9%)**, de la CFTC (2,9%), de la CFE-

CGC (0,5%), de la FGAF (0,4%), de la FA-FP (0,3%), les autres listes recueillant 2,0% des voix.

Fonction Publique Territoriale

1 039 382 suffrages se sont exprimés, sur 1 892 961 inscrits.

La CGT est la première organisation dans la territoriale (29,5%), suite de la CFDT (22,3%), de FO (17,7%), **de l'UNSA (8,2%)**, de la FA-FTP (7,5%), de Solidaires et de la CFTC (3,5% chacune), de la FSU (3,3%), de la CFE-CGC (1,3%) de la FGAF (1,1%), les autres organisations syndicales qui se sont présentées ayant recueilli 2,1%.

Répartition actuelle des sièges au Conseil Commun de la Fonction Publique

CGT : 8 sièges, CFDT : 6 sièges, FO : 6 sièges, **UNSA : 3 sièges**, FSU : 2 sièges, SUD : 2 sièges, CFTC : 1 siège, CGC : 1 siège, FA-FP : 1 siège.

Répartition actuelle des sièges au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT) :

CGT : 7 sièges, CFDT : 5 sièges, FO : 4 sièges, **UNSA : 2 sièges**, FA-FPT : 2 sièges.

Pour la composition du CSFPT, sont pris en compte les résultats des comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements et les résultats du vote des agents publics aux comités d'entreprise des OPH (par dépouillement séparé).

TERRITORIAUX

Le 6 décembre 2018,

Le paysage syndical sera commun aux trois fonctions publiques.

A noter

Le statut et les délibérations portant composition de votre Bureau du syndicat, ainsi que les récépissés de dépôt en mairie de votre syndicat seront vos principaux documents en cas de litiges ou de contestations.

Doivent y figurer :

- *Le nom du syndicat, son siège social, son objet, son ressort territorial, la branche d'activité professionnelle à laquelle appartiennent ses membres et les catégories de salariés intéressées,*
- *L'admission, la démission ou l'exclusion de ses membres,*
- *Son organisation interne et le pouvoir des assemblées, notamment quant à la modification des statuts, à la dissolution du syndicat et au sort des biens,*
- *L'affiliation à la Fédération nationale UNSA-Territoriaux.*

Ils doivent être bien évidemment à jour.

Ils doivent être signés et déposés à la mairie du siège social. L'attestation remise par la mairie et un exemplaire des statuts doivent être envoyés à la Fédération nationale UNSA-Territoriaux pour pouvoir obtenir l'affiliation, selon les modalités prévues à l'art. 5 des Statuts de la Fédération. Toutes modifications des statuts doivent être déposées à la mairie du siège social. La composition du Bureau doit être également déposée en mairie.

TERRITORIAUX

I. CALENDRIER

1) Date de l'élection

Le présent calendrier constitue un compte à rebours prenant en compte le jour J, jour des élections soit le **jeudi 6 décembre 2018**.

2) Protocole préélectoral

En vue de la négociation d'un protocole préélectoral (fortement recommandé), l'autorité territoriale convoque :

- Les OS légalement constituées depuis au moins 2 ans, indépendantes, respectueuses des valeurs républicaines, couvrant le champ géographique et professionnel de la collectivité ou de l'établissement,
- Les syndicats affiliés à une OS représentative au niveau national et interprofessionnel : c'est le cas de l'UNSA !

Si l'UNSA est présente dans la collectivité ou l'établissement, et n'est pas convoquée, il convient de prévenir immédiatement l'Union Régionale de référence pour qu'elle intervienne sans tarder, et en informer la Fédération UNSA TERRITORIAUX (2018@unsa-territoriaux.org).

Si l'UNSA n'est pas présente dans la collectivité ou l'établissement, l'Union Régionale ou l'Union Départementale de référence peut demander par courrier à la collectivité ou à l'établissement à participer aux négociations.

La personne qui assure la négociation doit disposer d'un mandat ou d'une délégation de son syndicat.

Les organisations syndicales qui négocient le protocole sont les organisations syndicales autorisées à présenter des candidats. Par conséquent, il convient de vérifier pour les autres (celles qui ne sont pas représentatives) qu'elles sont légalement constituées depuis au moins deux ans (en demandant une copie du récépissé du dépôt des statuts en mairie), indépendantes, respectueuses des valeurs républicaines, couvrant le champ géographique et professionnel de

l'entreprise et qu'elles sont affiliées à une OS représentative au niveau national et interprofessionnel, mais aussi que le champ géographique et professionnel est couvert par l'organisation syndicale (mentionné dans ses statuts).

La personne qui négocie le protocole pour le syndicat doit disposer d'un mandat ou d'une délégation de son organisation.

Les points indispensables à discuter et pour lesquels il faut obtenir des précisions et un accord portent sur :

- Le calendrier,
- Le champ territorial si le CT est pluriel ou le CHSCT ne recouvre pas exactement le champ du CT,
- La liste électorale ou listes électorales (affichage, modalités de vérification, ...),
- Le vote par correspondance (étendue, modalités, vérification, ...),
- Les opérations électorales (bureau(x), horaires, ...).

Vous trouverez en annexe

1 – modèle de courrier d'une Union Départementale à adresser au Centre de Gestion de référence pour obtenir la liste des collectivités ou établissements affiliés,

2 – modèle de courrier de demande de négociations préélectorales,

3 – modèle de protocole préélectoral.

3) Etablissement de la liste électorale

La liste électorale est établie par l'autorité territoriale en prenant comme référence la date du scrutin. La liste électorale est rendue publique, deux mois au moins avant le scrutin. La plupart des DRH la communique bien avant.

A partir de l'affichage et dans un délai de dix jours à compter de ce dernier, les électeurs peuvent vérifier les inscriptions et présenter des demandes d'inscription ou des réclamations contre les inscriptions ou omissions. L'autorité territoriale doit statuer sur les réclamations dans un délai de trois jours ouvrés.

Cependant, dès lors qu'un agent remplit les conditions au jour du scrutin, il est reconnu comme électeur, quand bien même la demande de rectificatif n'a pas été faite dans les délais mentionnés ci-dessus, en référence au Code électoral qui s'applique.

4) Dépôt des listes

Les listes doivent être déposées au moins six semaines avant la date du scrutin.

Lorsque plusieurs OS affiliées à une même union de syndicats ont déposé des listes concurrentes pour un même scrutin, l'autorité territoriale en informe les délégués des listes (voir p. 29 cette notion) concernées, dans un délai de trois jours francs à compter de la date limite de dépôt des listes.

Ceux-ci disposent alors d'un délai de trois jours francs pour procéder aux modifications ou aux retraits de liste nécessaires.

A défaut, l'autorité territoriale informe dans un délai de trois jours francs l'union de syndicats (la Fédération nationale UNSA-Territoriaux pour nous). Celle-ci dispose alors d'un délai de cinq jours francs pour indiquer à l'autorité territoriale, par lettre recommandée, la liste qui pourra se prévaloir de l'appartenance à l'Union précitée.

Lorsque la recevabilité d'une des listes n'est pas reconnue par l'autorité territoriale, et que cette décision a été contestée devant le tribunal administratif par le syndicat

concerné, le délai de trois jours francs démarre à compter de la notification du jugement.

Attention : après la date limite de dépôt, aucune liste de candidats ne peut plus être modifiée.

Exception : si un candidat inscrit sur une liste est reconnu inéligible dans un délai de cinq jours francs suivant la date limite de dépôt, le délégué de liste, informé sans délai par l'autorité territoriale, peut procéder à une rectification dans un délai de trois jours francs à l'expiration du délai de cinq jours.

Lorsque la recevabilité d'une liste n'est pas reconnue et que la décision de l'autorité territoriale est contestée devant le juge, le délai de cinq jours francs dans lequel un candidat peut être reconnu inéligible ne court, à l'égard de cette liste, qu'à compter de la notification du jugement du tribunal administratif.

Si le fait motivant l'inéligibilité est intervenu après la date limite de dépôt des listes, le candidat inéligible peut être remplacé jusqu'au quinzième jour précédant la date du scrutin.

Les listes de candidats sont affichées dans la collectivité ou l'établissement auprès duquel est placé le comité technique, au plus tard le deuxième jour suivant la date limite de dépôt. Les éventuelles rectifications ultérieures sont affichées immédiatement.

5) Déroulement du vote

Le scrutin se déroule dans les locaux administratifs durant les heures de service, pendant au moins six heures sans interruption.

Les votes par correspondance doivent parvenir au bureau central de vote, au plus tard, avant l'heure de clôture du scrutin.

A noter

Le vote par correspondance

*En l'absence d'un protocole pré-électoral, les agents qui souhaitent voter par correspondance doivent se manifester auprès de leurs services des ressources humaines en temps utile de façon à ce qu'ils puissent figurer sur la liste des agents admis à voter par correspondance, qui est affichée au moins 30 jours avant la date des élections. **Le vote par correspondance n'est pas considéré comme une modalité de vote à part entière et ne constitue qu'une adaptation du vote à l'urne, en cas d'empêchement de l'agent et dans les seuls cas prévus par les décrets (articles 21-3 du décret CT, 16 du décret CAP et 15 du décret CCP). Seuls les Centres de gestion dérogent à la règle pour les élections organisées pour les agents des collectivités affiliées.***

Peuvent être admis à voter par correspondance :

- *Les agents qui n'exercent par leurs fonctions au siège d'un bureau de vote,*
- *Ceux qui bénéficient d'un congé parental ou de présence parentale,*
- *Les fonctionnaires qui bénéficient de l'un des congés accordés au titre de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984, ainsi que les agents non titulaires qui bénéficient d'un congé rémunéré accordé au titre du premier alinéa du 1° et des 7° et 11° de l'article 57 de la même loi ou du décret n° 88-145 du 15 février 1988 susvisé,*
- *Les agents qui bénéficient d'une autorisation spéciale d'absence accordée au titre de l'article 59 de la loi du 26 janvier 1984 précitée ou d'une décharge de service au titre de l'activité syndicale,*
- *Ceux qui, exerçant leurs fonctions à temps partiel ou à temps non complet, ne travaillent pas le jour du scrutin,*
- *Ceux qui sont empêchés, en raison des nécessités du service, de se rendre au bureau de vote le jour du scrutin.*
- *La liste des agents admis à voter par correspondance est affichée au moins vingt jours avant la date des élections. Les agents qui figurent sur cette liste sont, dans le même délai, avisés de leur inscription par l'autorité territoriale et de l'impossibilité pour eux de voter directement à l'urne le jour du scrutin.*

La liste peut être rectifiée jusqu'au 25ème jour précédant le jour du scrutin.

Pour les agents qui votent par correspondance, les bulletins de votes et les enveloppes leur sont transmis par l'autorité territoriale au plus tard le dixième jour précédant la date de l'élection.

Avis de l'UNSA TERRITORIAUX

Dans un objectif de favoriser la participation à ces élections, le vote par correspondance est à encourager dans les collectivités ou établissements ayant un territoire étendu car les agents sont éclatés dans différents sites. Attention cependant à ce que les agents ne communiquent pas leurs codes de connexion.

A noter

Le vote électronique

L'autorité territoriale de la collectivité ou de l'établissement ou du centre de gestion auprès duquel est placé l'instance de représentation peut, par délibération prise après avis du Comité technique, décider de recourir au vote électronique par internet.

La délibération indique si le vote électronique constitue la modalité exclusive d'expression des suffrages ou en constitue l'une des modalités. Voir en ce sens l'art. 21-4 du décret 85-565 et l'art. 4 du décret 2014-793 du 9 juillet 2014. Les conditions et modalités de mise en œuvre sont fixées par celui-ci.

Dans ce cas, il devra être proposé aux agents de voter électroniquement ou à l'urne. Les agents empêchés de voter à l'urne le jour du scrutin et se trouvant dans les cas limitativement prévus par les décrets, seront inscrits sur la liste des agents autorisés à voter par correspondance.

Lorsqu'il s'agit d'un Centre de gestion, dans la mesure où celui-ci, par exception, dispose de la faculté de faire voter l'ensemble des agents des collectivités affiliées par correspondance, dans ce cas le vote par correspondance peut être généralisé en complément du vote électronique.

Avis de l'UNSA TERRITORIAUX

*Compte tenu la notoriété relative de l'UNSA TERRITORIAUX, le **vote électronique n'est pas un mode d'élection à privilégier**. En effet, d'une part il ne pourra être mis en place que dans des collectivités ou établissements disposant déjà du matériel pour y procéder, mais d'autre part, **seuls les noms des listes apparaissent à l'écran** ce qui dépersonnalise le scrutin et réduit donc les chances de notre syndicat d'être choisi.*

6) Contestation

En référence à l'art. 21-II du décret 85-565, la validité des opérations électorales peut être contestée devant le président du bureau central de vote (désigné par l'autorité territoriale), dans un délai de cinq jours francs à compter de la proclamation des résultats, puis, le cas échéant, devant la juridiction administrative. Le président du bureau central doit statuer dans les 48 heures, par une décision motivée dont il adresse immédiatement une copie au préfet.

A noter

Le calendrier se base sur les notions de jours ouvrables, jours ouvrés ou jours francs. Autant avoir les mêmes définitions.

Jour ouvrable

Un jour ouvrable est un jour de la semaine qui est consacré au travail, un jour non férié. Sont considérés comme jours ouvrables tous les jours du calendrier exceptés les jours de repos légal (généralement les dimanches) et les jours fériés. Le samedi est donc considéré comme un jour ouvrable. Pour simplifier, un jour ouvrable est globalement un jour de la semaine compris entre le lundi et le samedi inclus.

Jour ouvré

Les jours ouvrés sont les jours réels d'ouverture de l'entreprise, les jours normalement travaillés dans l'entreprise, même si tout le personnel ne travaille pas nécessairement ces jours-là. Les jours ouvrés vont donc généralement du lundi au vendredi inclus. Selon les secteurs d'activité les jours ouvrés varient ; dans une agence bancaire le lundi, jour de la

semaine avec le dimanche ou le guichet est traditionnellement fermé, n'est par exemple pas un jour ouvré alors que le samedi l'est.

Une semaine se compose donc généralement de 5 jours ouvrés et de 6 jours ouvrables.

Jour franc

Notion juridique utilisée pour préciser les modalités de décompte des délais impartis pour mettre en œuvre une action ou une procédure. Le premier jour franc est compté à partir du lendemain de l'acte, de l'évènement, de la décision ou de la notification justifiant le délai, et le jour de l'échéance n'est pas compté dans le délai. Ex. pour une décision notifiée le 31 mars 2017, un délai de 30 jours francs débute le 1^{er} avril 2017 à 0h00 et arrive à échéance le 2 mai 2017 à minuit, car le 1^{er} mai 2017 est férié (ce dernier jour étant férié, il n'est pas comptabilisé dans les 30 jours).



II. LES GRANDS CHANGEMENTS POUR LES ELECTIONS 2018

1) Création des commissions consultatives paritaires (CCP), consultées pour les questions d'ordre individuel concernant les personnels contractuels

- Modalités d'élection calquées sur celles des CAP,
- Modalités de fonctionnement calquées sur les CAP,
- Définition spécifique du corps électoral : agent en CDD depuis au moins 6 mois consécutifs et en CDI,
- Définition de seuils d'effectifs spécifiques permettant de déterminer le nombre de sièges,
- Détermination du nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes représentés,
- Spécificité dans la composition des listes : le nombre de noms doit être au moins égal à la moitié des sièges à pourvoir.

2) Concernant les Comités Techniques (CT)

- Détermination du nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes représentés,
- Il a été précisé dans les décrets sur ces instances le délai butoir avant lequel les collectivités territoriales doivent délibérer pour constituer des nouveaux comités techniques et ce délai est de 10 semaines au moins,
- Il a été précisé que les agents mis à disposition des groupements d'intérêt public (GIP) avaient la qualité d'électeur.

3) Concernant les Commissions Administratives Paritaires (CAP)

- Il a été précisé ce qu'il advient quand le quorum d'ouverture d'une CAP n'est pas atteint : une nouvelle convocation est envoyée dans un délai de huit jours

aux membres de la commission qui siège alors valablement sans condition de quorum,

- Détermination du nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes représentés.

4) **Concernant les dispositions communes aux 3 instances (CT, CAP et CCP)**

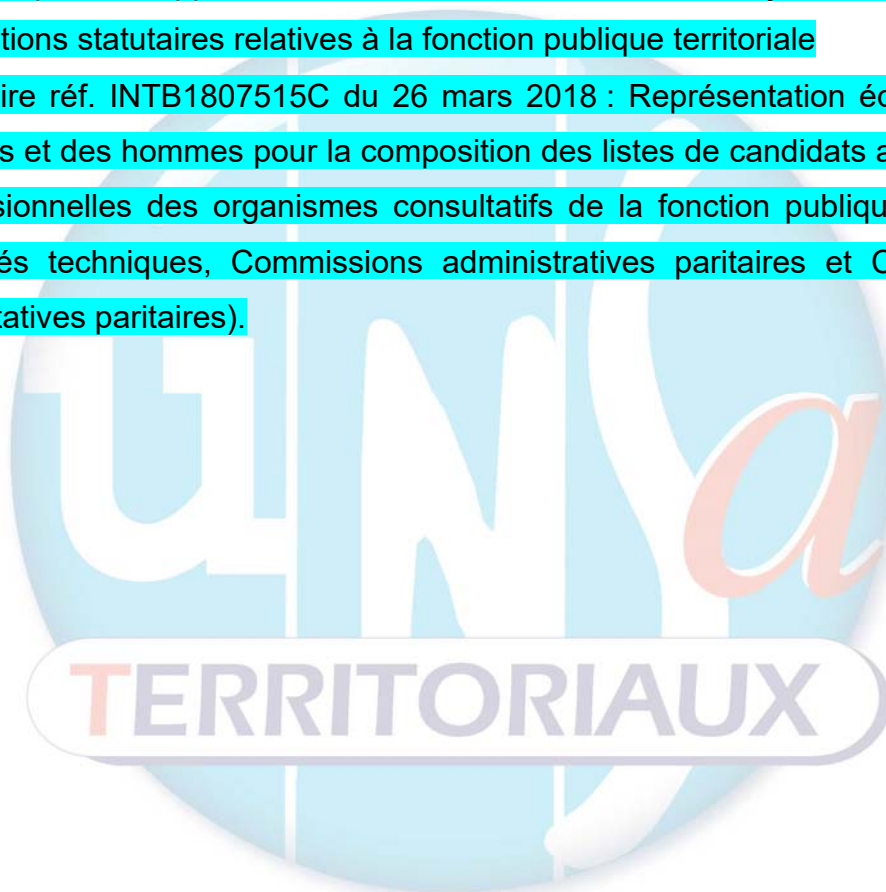
- Allongement du délai de publicité de la liste électorale : passage de 30 jours à 2 mois,
- Allongement de la durée d'affichage des agents admis à voter par correspondance : passage de 20 à 30 jours.



III. REFERENCES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires
- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
- Loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 modifiée relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique
- Loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires
- Décret n° 85-565 du 30 mai 1985 modifié relatif aux comités techniques paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics
- Décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale
- Décret n° 89-229 du 17 avril 1989 modifié relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics
- Décret n° 95-1018 du 14 septembre 1995 modifié fixant la répartition des fonctionnaires territoriaux en groupes hiérarchiques en application de l'article 90 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
- Décret n° 2012-170 du 3 février 2012 modifiant le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale
- Décret n° 2014-793 du 9 juillet 2014 relatif aux conditions et aux modalités de mise en œuvre du vote électronique par internet pour l'élection des représentants du personnel au sein des instances de représentation du personnel dans la fonction publique territoriale
- Décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016 relatif aux commissions consultatives paritaires et aux conseils de discipline de recours des agents contractuels de la fonction publique territoriale

- Décret n° 2017-1201 du 27/07/2017 relatif à la représentation des femmes et des hommes au sein des organismes consultatifs
- Décret n° 2018-55 du 31 janvier 2018 relatif aux instances de représentation professionnelle de la fonction publique territoriale
- Décret n° 2018-183 du 14 mars 2018 relatif au rattachement des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois des assistants territoriaux socio-éducatifs et des éducateurs territoriaux de jeunes enfants en vue du prochain renouvellement général des commissions administratives paritaires de la fonction publique territoriale
- Décret n° 2018-184 du 14 mars 2018 modifiant le décret n° 95-1018 du 14 septembre 1995 fixant la répartition des fonctionnaires territoriaux en groupes hiérarchiques en application de l'article 90 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
- Circulaire réf. INTB1807515C du 26 mars 2018 : Représentation équilibrée des femmes et des hommes pour la composition des listes de candidats aux élections professionnelles des organismes consultatifs de la fonction publique territoriale (Comités techniques, Commissions administratives paritaires et Commissions consultatives paritaires).



IV. LES DISPOSITIONS CONCERNANT LES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES (CAP)

1) Qu'est-ce qu'une CAP ?

Une Commission administrative paritaire (CAP) est une instance permettant aux fonctionnaires, par l'intermédiaire de leurs délégués élus, de participer à la gestion de leur carrière aux côtés des représentants de la collectivité. Elle a également vocation à siéger en tant que conseil de discipline.

Les CAP sont créées pour chaque catégorie (A, B et C) de fonctionnaires soit auprès du centre de gestion (CDG) auquel est affilié(e) la collectivité ou l'établissement, soit auprès de la collectivité ou de l'établissement en cas de non-affiliation à un centre de gestion.

Les CAP sont présidées par l'autorité territoriale. Lorsqu'elles siègent en tant que conseil de discipline, elles sont présidées par un magistrat de l'ordre administratif, en activité ou honoraire.

2) Composition des CAP

a) Comment sont élus les représentants du personnel ?

Les membres représentant le personnel dans les CAP sont élus au scrutin de liste avec représentation proportionnelle, pour quatre ans.

En outre, le nombre de représentants (titulaires) du personnel au sein de la CAP varie selon l'effectif des fonctionnaires relevant de cette commission. Il y a autant de titulaires que de suppléants.

Les collectivités ou établissements se divisent en deux :

- **Collectivité ou établissement employant moins de 350 agents, obligatoirement affilié(e) au Centre de Gestion**

Les commissions administratives paritaires sont placées auprès du Centre de Gestion. Les listes sont alors constituées d'agents des collectivités et établissement affiliés, et présentées au Centre de Gestion.

- **Collectivité ou établissement employant 350 agents ou plus, trois situations possibles :**

- La collectivité ou l'établissement peut être volontairement adhérent(e) au Centre de Gestion et choisir de dépendre des CAP du Centre de Gestion, auquel cas le dispositif visé ci-dessus s'applique,
- La collectivité ou l'établissement peut aussi être affilié(e) volontairement au Centre de Gestion, mais néanmoins opter pour conserver ses commissions administratives paritaires. Dans ce cas, les commissions administratives paritaires sont obligatoirement locales,
- La collectivité ou l'établissement n'est pas adhérent(e) au Centre de Gestion. Dans ce cas, les commissions administratives paritaires sont obligatoirement locales.

b) Qui peut être candidat ?

Sont éligibles les fonctionnaires remplissant les conditions requises pour être inscrits sur la liste électorale. Toutefois, ne peuvent être élus ni les fonctionnaires en congé de longue maladie ou de longue durée, ni ceux qui ont été frappés d'une sanction disciplinaire du troisième groupe à moins qu'ils n'aient été amnistiés ou qu'ils n'aient été relevés de leur peine, ni ceux qui sont frappés d'une des incapacités prononcées par les articles L. 5 et L. 6 du Code électoral.

Il y a une CAP par catégorie d'emploi A, B et C, elle-même subdivisée en deux groupes hiérarchiques, de base et supérieur.

C'est l'effectif des fonctionnaires relevant de la CAP qui détermine le nombre de représentants titulaires du personnel.

c) Comment sont désignés les représentants des collectivités ?

Les représentants des collectivités et établissements sont désignés par l'autorité territoriale compétente. En outre, le président de la commission peut désigner le DGS ou son représentant pour l'assister lors de la réunion de la CAP.

Lorsque la CAP est placée auprès d'un centre de gestion, les représentants de l'autorité territoriale sont désignés par les élus locaux membres du Conseil d'Administration du centre de gestion. En outre, le président de la commission peut désigner le directeur général du centre de gestion ou son représentant.

Nota Bene : la durée du mandat des représentants des employeurs locaux reste alignée sur celle de leur mandat électif.

d) Le paritarisme

Les CAP sont composées d'un nombre égal des représentants du personnel et de représentants des employeurs locaux ; c'est ce qu'on appelle le paritarisme.

3) Effectifs pris en compte pour la mise en place des CAP

Les effectifs sont appréciés au 1er janvier de l'année de l'élection.

Lorsque le mandat des représentants du personnel arrive à son terme dans l'année, les collectivités et établissements affiliés à un centre de gestion doivent informer ce dernier des effectifs qu'ils emploient avant le 15 janvier.

TERRITORIAUX

4) Comment s'établit la liste électorale ?

La date de scrutin sert de référence pour l'établissement de la liste électorale par l'autorité territoriale.

Les agents suivants ont la qualité d'électeurs :

- Titulaires à temps complet ou à temps non complet,
- En détachement (**un agent en détachement est électeur dans sa collectivité ou son établissement d'origine et dans sa collectivité d'accueil**), sauf si la même

commission est compétente dans les deux cas. Exemple : CAP du Centre de Gestion),

- **Mis à disposition,**

- En congé parental.

Sont donc exclus :

- Les non titulaires,
- Les stagiaires.

La liste électorale fait l'objet d'une publicité deux mois au moins avant la date fixée pour le scrutin. Cette liste peut être rectifiée dans un délai de 10 jours à compter du jour de son affichage. Cependant, dès lors qu'un agent remplit les conditions au jour du scrutin, il est reconnu comme électeur, quand bien même la demande de rectificatif n'a pas été faite dans les délais mentionnés ci-dessus, en référence au Code électoral qui s'applique.

La liste des électeurs admis à voter par correspondance est affichée au moins 30 jours avant la date des élections, et les rectifications sont possibles jusqu'au 25^{ème} jour précédant le scrutin.

5) Composition des CAP

Nombre de représentants pour chaque CAP (toujours en nombre pair et par groupe hiérarchique) :

3 représentants titulaires, dont 1 relevant du groupe hiérarchique supérieur, et autant de suppléants, **si l'effectif relevant de la CAP est inférieur à 40,**

4 représentants titulaires, dont 1 relevant du groupe hiérarchique supérieur, et autant de suppléants, **si l'effectif est au moins égal à 40 et inférieur à 250,**

5 représentants titulaires, dont 2 relevant du groupe hiérarchique supérieur, et autant de suppléants, **si l'effectif est au moins égal à 250 et inférieur à 500,**

6 représentants titulaires, dont 2 relevant du groupe hiérarchique supérieur, et autant de suppléants, **si l'effectif est au moins égal à 500 et inférieur à 750,**

7 représentants titulaires, dont 2 relevant du groupe hiérarchique supérieur, et autant de suppléants, **si l'effectif est au moins égal à 750 et inférieur à 1000**,

8 représentants titulaires, dont 3 relevant du groupe hiérarchique supérieur, et autant de suppléants, **si l'effectif est au moins égal à 1000**. Pour les CAP placées auprès des centres de gestion, le nombre de représentants du personnel en catégorie C est porté à 10 dont 3 relevant du groupe hiérarchique supérieur.

Composition des groupes hiérarchiques :

- Lorsque les fonctionnaires relevant du groupe supérieur sont plus nombreux que ceux relevant du groupe de base, la répartition mentionnée ci-dessus entre les deux groupes est inversée.
- Le nombre de candidats présentés dans chaque groupe hiérarchique doit être impérativement pair,
- Si l'effectif du groupe comporte moins de 4 fonctionnaires, la commission ne comprend aucun représentant pour ce groupe hiérarchique,
- Si l'effectif du groupe comporte de 4 à 10 fonctionnaires, le nombre de représentants du personnel, il comprend un représentant pour ce groupe hiérarchique.

CAP C

Groupe hiérarchique 1 (groupe de base) :

Agents de l'échelle C1 + les sapeurs de sapeurs-pompiers professionnels, les fonctionnaires qui sont titulaires d'un grade ou d'un emploi dont l'indice brut terminal est inférieur à **433**.

Groupe hiérarchique 2 (groupe supérieur) :

Agents des échelles C2 et C3, les agents de maîtrise, les agents de maîtrise principaux, brigadiers-chefs principaux et chefs de police municipale, les caporaux et les caporaux-chefs, les sergents et les adjudants de sapeurs-pompiers professionnels, les fonctionnaires qui sont titulaires d'un grade ou d'un emploi dont l'indice brut terminal est au moins égal à **433**.

CAP B

Groupe hiérarchique 3 (groupe de base) :

Rédacteurs, techniciens, animateurs, assistants de conservation, assistants d'enseignement artistique, éducateurs des activités physiques et sportives, chefs de service de police municipale, moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux, les lieutenants de 2e classe de sapeurs-pompiers professionnels, les fonctionnaires qui sont titulaires d'un grade ou d'un emploi dont l'indice brut terminal est au moins égal à **591**.

Groupe hiérarchique 4 (groupe supérieur) :

Rédacteurs principaux de 2e classe, rédacteurs principaux de 1re classe, techniciens principaux de 2e classe, techniciens principaux de 1re classe, animateurs principaux de 2e classe, animateurs principaux de 1re classe, assistants de conservation principaux de 2e classe, assistants de conservation principaux de 1re classe, assistants d'enseignement artistique principaux de 2e classe, assistants d'enseignement artistique principaux de 1re classe, éducateurs des activités physiques et sportives principaux de 2e classe, éducateurs des activités physiques et sportives principaux de 1re classe, chefs de service de police municipale principaux de 2e classe et chefs de service de police municipale principaux de 1re classe, techniciens paramédicaux de classe normale, techniciens paramédicaux de classe supérieure, infirmiers de classe normale, infirmiers de classe supérieure, moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux principaux, agents du grade provisoire de lieutenant, lieutenants de 1re classe, lieutenants hors classe de sapeurs-pompiers professionnels, **fonctionnaires titulaires d'un grade ou d'un emploi dont l'indice brut terminal est au moins égal à 701.**

CAP A

Groupe hiérarchique 5 (groupe de base) :

Attachés, attachés principaux, ingénieurs, ingénieurs principaux, attachés de conservation du patrimoine, bibliothécaires, professeurs d'enseignement artistique, conseillers socio-éducatifs, sages-femmes, puéricultrices, puéricultrices cadres de santé, cadres de santé infirmiers et techniciens paramédicaux, infirmiers territoriaux en soins généraux, psychologues, conseillers des activités physiques et sportives, directeurs de police municipale, secrétaires de mairie, **assistants socio-éducatifs, éducateurs de jeunes enfants et cadres de santé territoriaux paramédicaux**, capitaines, commandants, lieutenants-colonels de sapeurs-pompiers professionnels, infirmiers de sapeurs-pompiers professionnels, cadres de santé de sapeurs-pompiers professionnels, médecins et pharmaciens de classe normale de sapeurs-pompiers professionnels, **fonctionnaires qui sont titulaires d'un grade ou d'un emploi dont l'indice brut terminal est au moins égal à 740.**

Groupe hiérarchique 6 (groupe supérieur) :

Directeurs, attachés hors classe, ingénieurs hors classe, fonctionnaires titulaires d'un grade ou d'un emploi relevant des cadres d'emplois des administrateurs, des ingénieurs en chef, des conservateurs du patrimoine, des conservateurs de

bibliothèques, des directeurs d'établissement d'enseignement artistique et des médecins, biologistes, vétérinaires et pharmaciens qui sont titulaires d'un grade ou d'un emploi dont l'indice brut terminal est au moins égal à 999.

6) Constitution des listes de candidats aux CAP

Chaque liste comprend autant de noms qu'il y a de sièges à pourvoir, titulaires et suppléants (cf. points précédents), pour un groupe hiérarchique donné, sans qu'il soit fait mention pour chacun des candidats de la qualité de titulaire ou de suppléant (c'est le résultat du scrutin qui déterminera qui est titulaire, et qui est suppléant). **La proportionnalité s'applique pour chaque CAP (mais pas par groupe hiérarchique). Elle s'applique pour l'ensemble des candidats, y compris si la liste est excédentaire (voir ci-après).**

Sont admises les listes comportant un nombre de noms inférieur à celui des sièges de représentants à pourvoir et au moins égal à (ce qui peut avoir pour effet de présenter une liste qui ne comporte pas de candidats dans l'un des groupes. A ce propos, si toutes les organisations syndicales ne devaient présenter que des listes d'un des deux groupes, alors, les sièges de l'autre groupe ne seraient pas pourvus à la suite du scrutin et seraient attribués par tirage au sort parmi les électeurs -cf. plus loin-. Il est donc conseillé de présenter des candidats dans les deux groupes pour éviter cette situation).

2 (1 titulaire, 1 suppléant) lorsque l'effectif relevant de la CAP est inférieur à 20,

4 (2 titulaires, 2 suppléants) lorsque l'effectif est au moins égal à 20 et inférieur à 40,

6 (3 titulaires, 3 suppléants) lorsque l'effectif est au moins égal à 40 et inférieur à 500,

8 (4 titulaires, 4 suppléants) lorsque l'effectif est au moins égal à 500 et inférieur à 750,

10 (5 titulaires, 5 suppléants) lorsque l'effectif est au moins égal à 750.

C'est ce qu'on appelle « présenter des listes au mini » ou « présenter des listes incomplètes ».

Il n'est pas possible d'aller en deçà de ce nombre, même si plusieurs

listes sont en présence et que les probabilités d'emporter tous les sièges sont faibles.

Les listes peuvent comprendre, dans chaque groupe hiérarchique, un nombre de noms égal au plus au double de celui des sièges de représentant titulaire et de représentant suppléant de ce groupe.

C'est ce qu'on appelle « présenter des listes au maxi » ou « présenter des listes excédentaires ».

Chaque liste comprend un nombre de femmes et d'hommes correspondant aux parts respectives de femmes et d'hommes représentés au sein de la CAP. Ce nombre est calculé sur l'ensemble des candidats inscrits sur la liste, sans question d'ordre.

Lorsque le calcul correspondant aux parts respectives de femmes et d'hommes n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, l'organisation syndicale procède indifféremment en arrondissant à l'entier inférieur ou supérieur.

Le nombre de candidats pour chaque CAP est donc :

- **De 2 au minimum (lorsque l'effectif relevant de la CAP est inférieur à 20),**
- **Du double du nombre de titulaires et de suppléants, au maximum,**
- **Et toujours en nombre pair, par groupe hiérarchique : un titulaire = un suppléant.**

Avis de l'UNSA TERRITORIAUX

Il est préférable d'avoir des représentants dans le groupe supérieur d'une CAP dans la mesure où ce groupe peut être amené à prendre part au vote concernant les dossiers du groupe de base. L'inverse n'est pas possible. Il est souhaitable de présenter cependant des candidats dans les deux groupes pour éviter une situation de tirage au sort sur la liste des électeurs en cas de non attribution des sièges dans l'un des groupes.

7) Dépôt des listes des candidats

Les listes de candidats doivent être déposées au moins six semaines avant la date du scrutin.

Chaque liste doit comporter le nom d'un agent public, **délégué de liste**, candidat ou non, désigné par l'organisation syndicale afin de représenter la liste dans toutes les opérations électorales.

Le syndicat peut désigner un délégué suppléant.

Chaque liste déposée mentionne les nom, prénoms et sexe de chaque candidat et indique le nombre de femmes et d'hommes.

Le dépôt de chaque liste doit être accompagné d'une déclaration de candidature signée par chaque candidat.

Le dépôt fait l'objet d'un récépissé remis au délégué de liste.

Vous trouverez en annexe

- 5 - modèle de déclaration individuelle de candidature pour les CAP
- 6 - modèle de liste de candidatures pour les CAP

A noter

- *Il ne faut pas modifier les intitulés : « Fédération nationale UNSA-Territoriaux » pour éviter d'éventuels recours.*
- *Il peut être fait mention -en plus- du nom du syndicat local.*
- *Il est conseillé d'avoir les copies des cartes d'identité des candidats lors du dépôt des listes, bien que ce soit l'administration qui soit la garante des identités des candidats, personnels de son ressort.*
- *Il est conseillé de les remplir au stylo noir.*
- *Le nombre de lignes pour les listes doit être adapté au nombre de candidats requis (listes incomplètes jusqu'à listes excédentaires).*

L'autorité territoriale dispose après la date de dépôt des listes, d'un délai de cinq jours pour vérifier les conditions d'éligibilité des candidats. Les rectifications sont possibles dans un délai de trois jours francs.

8) Répartition des sièges et proclamation des résultats

a) Répartition des sièges

Les représentants du personnel au sein des CAP sont élus à la proportionnelle. La désignation des membres titulaires est effectuée de la manière suivante :

- **Nombre total de sièges de représentants titulaires attribués à chaque liste**

Chaque liste a droit à autant de sièges de représentants titulaires que le nombre de voix recueillies par elle contient de fois le quotient électoral.

Le quotient électoral s'obtient en divisant le nombre de suffrages valables par le nombre de représentants titulaires à élire à chaque CAP.

Les sièges de représentants titulaires restant éventuellement à pourvoir sont attribués suivant la règle de la plus forte moyenne.

La plus forte moyenne s'obtient ainsi : pour chaque liste, le nombre de voix obtenu est divisé par le nombre de sièges qui lui ont déjà été attribués, augmenté d'une unité. On obtient ainsi la moyenne de chaque liste. Le premier siège restant est attribué à la liste qui obtient la plus forte moyenne, et on procède à l'identique avec les sièges restants.

- **Désignation des représentants titulaires**

Les listes exercent leur choix successivement dans l'ordre décroissant du nombre de sièges qu'elles obtiennent.

La liste ayant droit au plus grand nombre de sièges choisit chacun d'eux, le cas échéant, dans un groupe hiérarchique différent sous réserve de ne pas empêcher par son choix une autre liste d'obtenir le nombre de sièges

auxquels elle a droit dans les groupes hiérarchiques pour lesquels elle avait présenté des candidats.

Les autres listes exercent ensuite leur choix successivement dans l'ordre décroissant du nombre de sièges auxquels elles peuvent prétendre, dans les mêmes conditions et sous les mêmes réserves.

Dans l'hypothèse où une liste incomplète obtiendrait un siège de plus que le nombre de candidats présentés par elle lui permet de pourvoir, ce siège est attribué à la liste qui, en application du point précédent, l'obtient en second.

En cas d'égalité du nombre de sièges obtenus, l'ordre des choix est déterminé par le nombre respectif de suffrages obtenu par les listes en présence. En cas d'égalité du nombre des suffrages, l'ordre des choix est déterminé par voie de tirage au sort.

Les représentants titulaires sont désignés selon l'ordre de présentation de la liste.

Dans l'hypothèse où une partie ou la totalité des sièges n'a pu être pourvue par voie d'élection, la commission administrative paritaire est complétée par voie de tirage au sort parmi les électeurs à cette commission relevant de chaque groupe hiérarchique concerné.

- **Dispositions spéciales**

Dans le cas où, pour l'attribution d'un siège, des listes ont la même moyenne, le siège est attribué à la liste qui a recueilli le plus grand nombre de voix.

Si les listes en cause ont recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué à celle qui a présenté le plus grand nombre de candidats au titre de la CAP.

Si plusieurs de ces listes ont obtenu le même nombre de voix et ont présenté le même nombre de candidats, le siège est attribué par voie de tirage au sort.

La désignation des représentants suppléants est effectuée de la manière suivante :

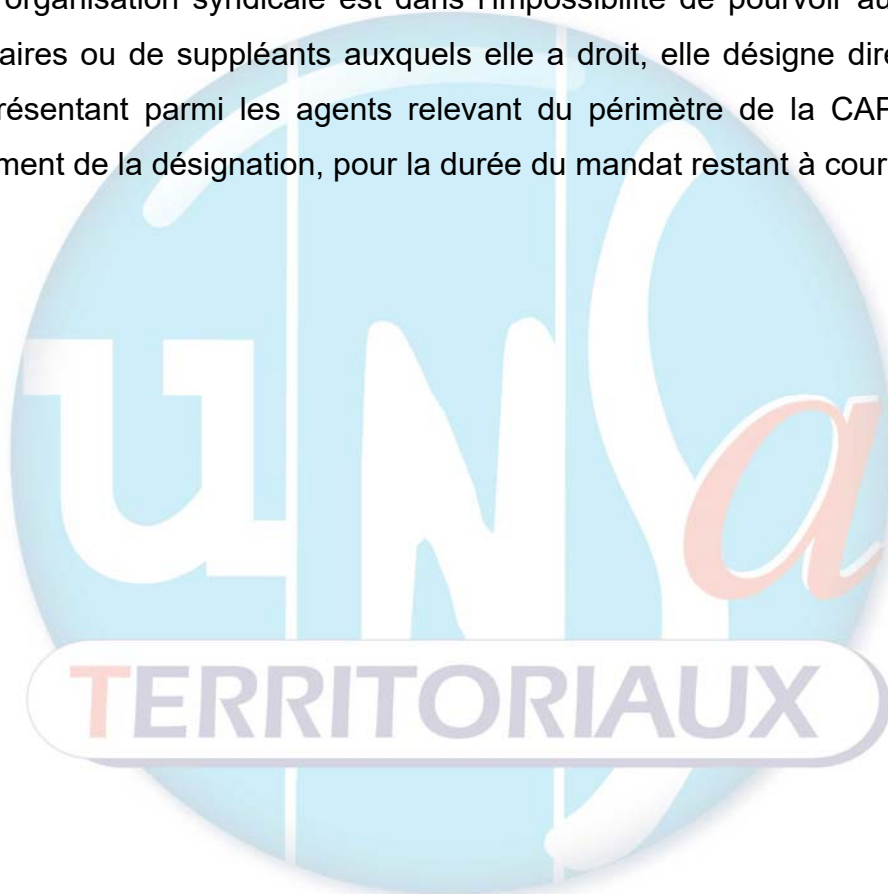
Il est attribué à chaque liste un nombre de sièges de représentants suppléants égal à celui des représentants titulaires.

Les suppléants sont désignés parmi les candidats venant immédiatement à la suite des candidats élus titulaires et dans l'ordre de présentation de la liste. La procédure de tirage au sort mentionnée au b est applicable pour la désignation des suppléants dans les mêmes cas et les mêmes conditions que pour la désignation des représentants titulaires.

- **Vacance de poste**

En cas de vacance du siège d'un représentant titulaire du personnel, le siège est attribué à un suppléant de la même liste, et en cas de vacance d'un siège de suppléant, le siège est attribué au premier candidat non élu de la même liste.

Si l'organisation syndicale est dans l'impossibilité de pourvoir aux sièges de titulaires ou de suppléants auxquels elle a droit, elle désigne directement un représentant parmi les agents relevant du périmètre de la CAP éligible au moment de la désignation, pour la durée du mandat restant à courir.



Exemple de répartition des sièges et de désignation des représentants titulaires

Effectif des fonctionnaires relevant de la CAP : 479

Nombre de sièges de titulaire à pourvoir : 5 sièges, dont 2 relevant du groupe hiérarchique supérieur de la catégorie, étant donné l'effectif)

Nombre de listes : 4

→ liste UNSA, liste incomplète : groupe de base : 4 candidats, groupe supérieur : 0 candidat

→ liste CGT, liste complète : groupe de base : 3 candidats, groupe supérieur : 2 candidats

→ liste CFDT, liste complète : groupe de base : 3 candidats, groupe supérieur : 2 candidats

→ liste CGT-FO, liste incomplète : groupe de base : 2 candidats, groupe supérieur : 2 candidats

Nombre d'électeurs inscrits : 479

Nombre de votants : 401

Nombre de suffrages valables : 375

Nombre de voix obtenu par chaque organisation syndicale :

- liste UNSA : 67 voix

- liste CGT : 199 voix

- liste CFDT : 75 voix

- liste CGT-FO : 34 voix

Répartition des sièges entre les listes

Calcul du quotient électoral : nombre de suffrages valables / nombre de représentants titulaires à élire, soit $375 / 5 = 75$

1ère étape : chaque liste a droit à autant de sièges de titulaires que le nombre de voix qu'elle a obtenues contient de fois le quotient électoral :

- liste UNSA : $67 / 75$: aucun siège attribué

- liste CGT : $199 / 75$: 2 sièges attribués

- liste CFDT : $75 / 75$: 1 siège attribué

- liste CGT-FO : $34 / 75$: 0 siège attribué

3 sièges ont été attribués sur un total de 5.

2ème étape : attribution des 2 sièges restants à la plus forte moyenne

- pour le premier siège restant

moyenne de la liste UNSA : (nombre de voix obtenu) / (nombre de sièges déjà attribués + 1) = $67 / (0 + 1) = 67$

moyenne de la liste CGT : (nombre de voix obtenu) / (nombre de sièges déjà attribués + 1) = $199 / (2 + 1) = 66,33$

moyenne de la liste CFDT : (nombre de voix obtenu) / (nombre de sièges déjà attribués + 1) = 75 / (1 + 1) = 37,5

moyenne de la liste CGT-FO : (nombre de voix obtenu) / (nombre de sièges déjà attribués + 1) = 34 / (0 + 1) = 34

→ **Le premier siège restant est attribué à la liste UNSA.**

- pour le second siège restant

moyenne de la liste UNSA : (nombre de voix obtenu) / (nombre de sièges déjà attribués + 1) = 67 / (1 + 1) = 33,5

moyenne de la liste CGT : (nombre de voix obtenu) / (nombre de sièges déjà attribués + 1) = 199 / (2 + 1) = 66,33

moyenne de la liste CFDT : (nombre de voix obtenu) / (nombre de sièges déjà attribués + 1) = 75 / (1 + 1) = 37,5

moyenne de la liste CGT-FO : (nombre de voix obtenu) / (nombre de sièges déjà attribués + 1) = 34 / (0 + 1) = 34

→ **Le second siège restant est attribué à la liste CGT.**

Récapitulatif de la répartition des sièges :

- liste UNSA : 1 siège
- liste CGT : 3 sièges
- liste CFDT : 1 siège
- liste CGT-FO : aucun siège

Désignation des représentants titulaires

L'ordre du choix est le suivant :

- 1) liste CGT, qui a obtenu 3 sièges
- 2) liste CFDT, qui a obtenu 1 siège et 75 voix
- 3) liste UNSA, qui a obtenu 1 siège et 67 voix

Rappel de la composition de la CAP : 5 sièges de représentants titulaires, dont 3 relevant du groupe hiérarchique inférieur et 2 relevant du groupe hiérarchique supérieur

La liste CGT doit désigner 3 représentants. Elle ne peut pas choisir :

- 3 représentants dans le groupe hiérarchique inférieur
- aucun représentant dans le groupe hiérarchique supérieur

En effet, aucun représentant du groupe hiérarchique inférieur ne pourrait plus être désigné, les 3 sièges étant attribués.

Or, la liste UNSA n'a pas présenté de candidat dans le groupe hiérarchique supérieur ; elle serait par conséquent privée du siège auquel elle a droit.

La liste CGT peut en revanche choisir :

- 2 représentants dans le groupe hiérarchique inférieur
- 1 représentant dans le groupe hiérarchique supérieur

Si c'est le cas, **la liste CFDT n'aura pas le choix** : elle sera obligée de choisir son représentant dans le groupe hiérarchique supérieur, pour ne pas empêcher la liste UNSA, qui n'a présenté des candidats que dans le groupe hiérarchique inférieur, d'obtenir le siège auquel les élections lui ont donné droit.

b) Proclamation des résultats

Un procès-verbal des opérations de recensement et de dépouillement est rédigé par les membres de chaque bureau de vote.

Lorsqu'il s'agit d'un bureau de vote secondaire, un exemplaire est immédiatement transmis au président du bureau central de vote.

Si la CAP est placée auprès d'un centre de gestion, un exemplaire est immédiatement transmis au président du bureau principal (central) qui, aussitôt après avoir établi un procès-verbal récapitulatif des opérations électorales, transmet un exemplaire de ce procès-verbal au président du bureau principal (central) de vote du centre de gestion.

Le bureau central de vote, après avoir procédé au récolement des opérations de chaque bureau de vote, établit le procès-verbal récapitulatif de l'ensemble des opérations électorales et procède immédiatement à la proclamation des résultats.

Le procès-verbal mentionne notamment :

- le nombre de votants,
- le nombre de suffrages valablement exprimés,
- le nombre de votes nuls,
- le nombre de voix obtenues par chaque liste en présence.

Lorsqu'une liste a été présentée par un syndicat qui est affilié à une union de syndicats de fonctionnaires, le procès-verbal précise en outre l'organisation syndicale nationale à laquelle se rattache ce syndicat.

En cas de liste commune à plusieurs organisations syndicales, le procès-verbal précise également la base de répartition des suffrages exprimés.

Un exemplaire du procès-verbal est adressé sans délai au préfet du département ainsi qu'aux délégués de liste.

Pour les CAP placées auprès des centres de gestion, le centre informe du résultat des élections les collectivités et établissements qui lui sont affiliés.

Chaque collectivité ou établissement assure la publicité des résultats.

Le préfet établit un tableau récapitulatif départemental mentionnant le nombre d'électeurs inscrits, de votants, de suffrages exprimés et de suffrages obtenus par chaque liste qu'il communique dans les meilleurs délais aux organes départementaux des organisations syndicales qui lui en ont fait la demande par écrit.

Lorsqu'une liste commune a été établie par des organisations syndicales, la répartition entre elles des suffrages exprimés se fait sur la base indiquée et rendue publique par les organisations syndicales concernées lors du dépôt des candidatures.

A défaut d'indication, la répartition des suffrages se fait à parts égales entre les organisations syndicales.

Vous trouverez en annexe

4 - modèle de convention de partenariat syndical.

Avis de l'UNSA TERRITORIAUX

Il est fortement recommandé, lors de la conclusion d'un partenariat syndical, d'obtenir pour l'UNSA-Territoriaux les postes de « tête de liste ».

9) Recours contentieux contre les opérations électorales

Les contestations sur la validité des opérations électorales doivent être portées dans un délai de cinq jours francs à compter de la proclamation des résultats devant le président du bureau central de vote, puis le cas échéant, devant la juridiction administrative.

Le président du bureau de vote central statue dans les quarante-huit heures. Il motive sa décision. Il en adresse immédiatement une copie au préfet.

Lorsque la CAP est placée auprès d'un centre de gestion, l'autorité territoriale est le président du centre de gestion.

10) Les CAP des sapeurs-pompiers

Les dispositions générales concernant les CAP sont applicables aux CAP de sapeurs-pompiers professionnels à l'exception :

- Des dispositions relatives à la présidence,
- Des dispositions relatives aux modalités de désignation des représentants des collectivités et établissements publics,
- Des dispositions relatives aux modalités de vote pour l'élection des représentants du personnel,
- Des dispositions relatives à la possibilité, pour les collectivités et établissement volontairement affiliés au centre de gestion, d'assurer eux-mêmes le fonctionnement de tout ou partie des CAP.

Les sapeurs-pompiers professionnels disposent de CAP spécifiques, organisées :

- Au niveau départemental pour la catégorie C, et le vote a lieu selon les mêmes modalités que dans le cadre des élections classiques (urne, correspondance ou par voie électronique. Il est recommandé de négocier la vote par correspondance du fait de l'éclatement des agents sur des sites différents).
- Au niveau national pour les catégories A et B, et le vote a lieu par correspondance.

Les sapeurs-pompiers sont éligibles aux CAP dès lors qu'ils remplissent les conditions requises pour être inscrits sur la liste électorale.

A noter

Pour les agents n'appartenant pas à la filière des sapeurs-pompiers et travaillant pour un SDIS, c'est le droit commun qui s'applique.

a) Focus sur la CAP de catégorie C

Une CAP compétente à l'égard des sapeurs-pompiers de catégorie C est instituée auprès de chaque service départemental d'incendie et de secours (SDIS), si l'effectif du SDIS est supérieur au seuil d'affiliation aux centres de gestion. Mais le SDIS ayant plus de 350 agents peut également faire le choix de passer une convention avec le Centre de gestion pour qu'il organise ses CAP.

Dans tous les cas, le vote a lieu selon les mêmes modalités que celles des collectivités et établissements territoriaux (urne, vote par correspondance, vote électronique).

Elle est présidée par le président du conseil d'administration ; il peut se faire représenter par un élu local membre de la CAP.

Le président du conseil d'administration désigne, parmi les élus locaux membres de ce conseil, les représentants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

b) Focus sur les CAP de catégorie B et A

Deux CAP nationales, l'une compétente à l'égard des sapeurs-pompiers professionnels de catégorie A, l'autre compétente à l'égard de ceux relevant de la catégorie B, sont instituées auprès du CNFPT.

Elles comprennent :

- Un quart de représentants de l'Etat, désignés par le ministre chargé de la sécurité civile,
- Un quart de représentants des collectivités et de leurs établissements publics désignés, à l'exception du président de la CAP, par les élus locaux membres du conseil d'administration du CNFPT parmi ceux représentant les communes et les départements,
- La moitié de représentants élus du personnel,

Lorsque le nombre de représentants de l'Etat, des collectivités et des établissements est impair, le membre supplémentaire est choisi parmi les représentants des collectivités et établissements.

Ces deux CAP sont présidées par le président du CNFPT, qui peut se faire représenter par un élu local membre de la CAP.

11) Domaines d'intervention des CAP

Les CAP émettent un avis sur toutes les questions individuelles relatives à la carrière du fonctionnaire : mutation, avancement de grade, refus de titularisation, autorisation de cumul d'activités ...

La liste précisant des cas dans lesquels les CAP interviennent est fixée par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (art. 30). Il peut s'agir de :

- Prorogation de stage
- Refus de titularisation
- Contestation des entretiens professionnels
- Avancement de grade
- Promotion interne
- Reclassement pour inaptitude physique
- Licenciement pour inaptitude physique
- Litiges relatifs aux demandes de temps partiels accordées sous réserve des nécessités de service
- Refus d'accorder un congé au titre du compte épargne
- Mise à disposition : octroi, renouvellement
- Mutation interne
- Détachement : octroi, renouvellement, intégration, refus envisagé du détachement, fin de détachement
- Intégration directe
- Disponibilité : octroi, renouvellement, décision au terme d'une période de disponibilité (réintégration, maintien en disponibilité, maintien en surnombre)
- Refus de formation
- Refus d'accorder un congé de formation dans le cadre de l'exercice d'un mandat syndical
- Refus de la décharge de service demandée par l'organisation syndicale
- Emplois fonctionnels : octroi et renouvellement
- Licenciement après mise en disponibilité d'office
- Refus d'accorder un congé de formation dans le cadre de l'exercice d'un mandat local
- Refus d'accepter une démission
- Refus d'accorder une autorisation de cumul d'activités publiques ou privées
- Refus d'accorder une autorisation de télétravail

- Réintégration après perte de droits civiques
- Suppression d'emploi
- P.A.C.T.E.
- Dissolution d'un EPCI : répartition des personnels concernés entre les communes membres
- Transfert de personnel d'une commune vers un EPCI ou d'un EPCI vers une commune.



V. LES DISPOSITIONS CONCERNANT LES COMITES TECHNIQUES (CT)

1) Qu'est-ce qu'un CT ?

Le comité technique est l'instance de représentation du personnel qui aborde les questions collectives de travail. Il comprend des représentants du personnel et des représentants de la collectivité territoriale ou de l'établissement public.

Le comité technique est présidé par l'autorité territoriale.

Un comité technique est obligatoirement créé :

- Dans chaque collectivité ou établissement employant au moins 50 agents,
- Dans chaque centre de gestion (y compris les deux centres interdépartementaux franciliens) pour les collectivités et établissements affiliés employant moins de 50 agents.

Les agents employés par les centres de gestion relèvent des comités techniques créés dans ces centres.

Pour apprécier si le seuil de 50 agents est franchi, l'effectif des personnels retenu est apprécié au 1er janvier de chaque année.

2) Focus sur les CAP de catégorie B et A Composition du Comité Technique

Le comité technique (CT) est composé de représentants du personnel et de représentants de l'administration, mais la référence à un nombre égal de représentants de ces deux catégories est supprimée (plus de paritarisme obligatoire).

Le nombre de représentants titulaires du CT est déterminé selon l'effectif des agents en relevant.

La fourchette est fixée ainsi :

- de 3 à 5 représentants titulaires si l'effectif relevant du CT est entre 50 et 349 agents
- de 4 à 6 représentants titulaires si l'effectif est entre 350 et 999 agents
- de 5 à 8 représentants titulaires si l'effectif est entre 1 000 et 1 999 agents
- de 7 à 15 représentants titulaires si l'effectif est de 2000 agents et plus.

L'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement auprès duquel est placé le comité technique détermine le nombre de représentants du personnel dans un délai d'au moins dix semaines avant la date du scrutin. Cette décision est prise après consultation des syndicats déjà représentés au comité technique, ou à défaut, des syndicats ou sections syndicales, qui ont fourni leurs statuts et la liste de leurs responsables à l'autorité territoriale.

Vous trouverez en annexe :

- 2 - modèle de courrier de demande de négociations préélectorales,
- 3 - exemple de protocole préélectoral.

a) Les représentants de la collectivité ou de l'établissement

Ils forment, avec le président du comité technique, le collège des représentants de la collectivité.

Ils ne sont plus obligatoirement en nombre égal aux représentants du personnel.

Le nombre des membres du collège des représentants de la collectivité ou de l'établissement ne peut toutefois être supérieur à celui du collège des représentants du personnel.

En revanche lorsqu'il est inférieur, le président du CT peut être assisté par un (des) membre(s) de l'organe délibérant et par le (ou les) agent(s) de la collectivité concerné(s) par les questions ou projets de textes soumis à l'avis du comité technique. Les participants ne sont cependant pas membres du comité technique.

Les membres du comité représentant la collectivité ou l'établissement sont désignés :

- Pour les CT placés auprès des collectivités et des établissements autres que les centres de gestion, par l'autorité territoriale, parmi les membres de l'organe délibérant ou les agents de la collectivité ou de l'établissement ;
- Pour les CT placés auprès des centres de gestion, par le président de l'instance de gestion parmi les membres du conseil d'administration issus des collectivités ou établissements ayant moins de cinquante agents et parmi les agents de ces collectivités et établissements ou les agents du centre de gestion.

La durée du mandat des représentants des employeurs locaux est alignée sur celle de leur mandat électif.

Nota Bene : quand les représentants des employeurs locaux sont choisis parmi les agents des collectivités, ils sont remplacés lorsqu'ils n'exercent plus leurs fonctions par suite d'une démission, d'un congé de longue maladie ou de longue durée, d'une mise en disponibilité ou de toute autre cause que l'avancement, ou encore lorsqu'ils n'exercent plus leurs fonctions dans le ressort territorial du comité technique.

b) Les représentants du personnel

La durée des mandats des représentants du personnel est de 4 ans. Le nouvel article 5 du décret n°85-565 expose les cas de cessation anticipée de mandat pour chaque catégorie de représentants au comité technique.

Le mandat des représentants du personnel prend fin par démission ou par défaut de remplir les conditions pour être électeur ou éligible.

En cas de vacance du siège d'un représentant titulaire du personnel, le siège est attribué à un suppléant de la même liste, et en cas de vacance d'un siège de suppléant, le siège est attribué au premier candidat non élu de la même liste.

Si l'organisation syndicale est dans l'impossibilité de pourvoir aux sièges de titulaires ou de suppléants auxquels elle a droit, elle désigne directement un

représentant parmi les agents relevant du périmètre du CT éligible au moment de la désignation, pour la durée du mandat restant à courir.

c) Absence de paritarisme

L'article 26 du décret n°85-565 tient compte de la suppression du paritarisme numérique.

L'avis du Comité est émis à la majorité des représentants du personnel présents ayant voix délibérative. En cas de partage des voix, l'avis du comité est réputé donné.

Chaque collègue émet en effet, son avis à la majorité des membres présents ayant voix délibérative : deux votes séparés dans deux collèges distincts de représentants. En cas de partage des voix au sein du collège, l'avis de celui-ci, est réputé avoir été donné.

A noter

Maintien facultatif du paritarisme

Conformément à l'article 32 de la loi du 26 janvier 1984, une délibération peut prévoir le recueil par le comité technique de l'avis des représentants de la collectivité. Cet avis, qui est facultatif, doit être prévu par la délibération fixant le nombre de représentants du personnel à ce même comité, ou par une délibération adoptée dans les six mois suivant le renouvellement de l'organe délibérant intervenant entre deux renouvellements du comité technique. Dans ce cas, l'avis du comité technique est rendu, avec le vote de ce second collègue (selon les mêmes règles de partage de voix).

3) Effectifs pris en compte pour la mise en place du CT

L'effectif est apprécié au 1^{er} janvier de l'année de l'élection des représentants du personnel.

La date d'appréciation des effectifs pour le franchissement du seuil de cinquante agents imposant la création d'un CT est fixée au 1^{er} janvier. En cas de

franchissement du seuil de cinquante agents, l'autorité territoriale doit informer le centre de gestion avant le 15 janvier.

4) Comment s'établit la liste électorale ?

Tous les agents exerçant leurs fonctions dans le périmètre du comité technique sont électeurs pour la désignation des représentants du personnel.

Les agents en question sont :

- Les titulaires, en position d'activité ou de congé parental ou accueillis en détachement ou mis à disposition de la collectivité,
Aussi, un agent en détachement n'est pas électeur dans sa collectivité ou son établissement d'origine, mais l'est dans sa collectivité ou son établissement d'accueil. Un agent mis à disposition reste électeur dans sa collectivité ou son établissement.
- Les stagiaires en position d'activité ou de congé parental,
- Les non titulaires de droit public ou de droit privé, bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée ou d'une durée minimale de six mois, ou d'un contrat reconduit successivement depuis au moins six mois, et qui exercent leurs fonctions, ou sont placés en congé rémunéré ou en congé parental.

Nota Bene : Les agents mis à disposition des organisations syndicales, ou mis à disposition ou détachés auprès d'un groupement d'intérêt public (GIP) ou d'une autorité publique indépendante, sont par contre électeurs dans leur collectivité ou établissement d'origine.

A noter

Situation d'un agent à 50% sur deux collectivités

En attente de réponse de la DGCL sur sa possibilité de voter dans les deux CT.

La liste électorale fait l'objet d'une publicité deux mois au moins avant la date fixée pour le scrutin. Cette liste peut être rectifiée dans un délai de 10 jours à compter du jour de son affichage. Cependant, dès lors qu'un agent remplit les conditions au jour du scrutin, il est reconnu comme électeur, quand bien même la

demande de rectificatif n'a pas été faite dans les délais mentionnés ci-dessus, en référence au Code électoral qui s'applique.

La liste des électeurs admis à voter par correspondance est affichée au moins 30 jours avant la date des élections, et les rectifications sont possibles jusqu'au 25ème jour précédant le scrutin.

A noter

Les agents en congé parental, congé de présence parentale ou frappés d'une des incapacités énoncées à l'article L.7 du code électoral () sont éligibles au comité technique.*

() Personnes condamnées pour l'une des infractions prévues par les articles du Code pénal :*

- *L432-10 à L432-16 (provocation directe à la rébellion, opposition à l'exécution de travaux publics, usurpation de fonctions ou de signes réservés à l'autorité publique),*
- *L433-1, L433-2 (corruption active et trafic d'influence commis par les particuliers),*
- *L433-3 (menaces et actes d'intimidation commis contre les personnes exerçant une fonction publique),*
- *L433-4 (soustraction et détournement de biens contenus dans un dépôt public) ou pour le délit de recel de l'une de ces infractions).*

5) Qui peut être candidat ?

Sont éligibles les agents remplissant les conditions requises pour être inscrits sur la liste électorale de ce comité :

- Titulaires, en position d'activité ou de congé parental ou de présence parentale ou accueillis en détachement ou mis à disposition de la collectivité. **Aussi, un agent en détachement n'est pas éligible dans sa collectivité ou son établissement d'origine, mais l'est dans sa collectivité ou son établissement d'accueil. Un agent mis à disposition reste éligible dans sa collectivité ou son établissement.**
- Stagiaires en position d'activité ou de congé parental ;
- Non titulaires de droit public ou de droit privé, bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée ou d'une durée minimale de six mois, ou d'un contrat reconduit

successivement depuis au moins six mois, et qui exercent leurs fonctions, ou sont placés en congé rémunéré ou en congé parental.

- Les agents mis à disposition des organisations syndicales sont électeurs dans leur collectivité d'origine.

Les agents frappés d'inéligibilité sont :

- Les agents en conté de longue maladie, ou de longue durée, ou de grave maladie (art. 11 du décret 85-565),
- Les agents ayant fait l'objet d'une sanction du 3ème groupe (la rétrogradation ou l'exclusion temporaire de fonctions de seize jours à deux ans).

6) Constitution des listes de candidats au CT

Les candidatures sont présentées par les organisations syndicales remplissant les conditions de représentativité.

Le nombre de candidats pour le Comité Technique est fonction du nombre de sièges de représentants « titulaires » (cf. point 2 précédent).

Chaque liste comprend un nombre de noms **au moins égal** aux 2/3 (c'est ce qu'on appelle les « listes au mini » ou « listes incomplètes ») et **au plus** au double du nombre de sièges de représentants titulaires et de représentants suppléants à pourvoir (c'est ce qu'on appelle les « listes au maxi » ou « listes excédentaires »), sans qu'il soit fait mention pour chacun des candidats de la qualité de titulaire ou de suppléant.

Ces listes doivent comporter impérativement un nombre pair de noms.

Chaque liste comprend un nombre de femmes et d'hommes correspondant aux parts respectives de femmes et d'hommes représentés au sein du CT. Ce nombre est calculé sur l'ensemble des candidats inscrits sur la liste.

Quand l'application de ce calcul n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, l'organisation syndicale procède indifféremment à l'arrondi à l'entier inférieur ou supérieur.

Les listes doivent être déposées au moins six semaines avant la date du scrutin.

Chaque liste doit comporter le nom d'un délégué de liste, candidat ou non, désigné par l'organisation syndicale afin de représenter la liste dans toutes les opérations électorales.

Le syndicat peut désigner un délégué suppléant.

7) Dépôt des listes de candidats

Le dépôt de chaque liste doit être accompagné d'une déclaration de candidature signée par chaque candidat.

Chaque liste déposée mentionne les nom, prénoms et sexe de chaque candidat et indique le nombre de femmes et d'hommes.

Le dépôt fait l'objet d'un récépissé remis au délégué de liste.

L'autorité territoriale dispose après la date de dépôt des listes, d'un délai de cinq jours pour vérifier les conditions d'éligibilité des candidats. Les rectifications sont possibles dans un délai de trois jours francs.

Vous trouverez en annexe

7 - modèle de déclaration individuelle de candidature pour le CT

8 - modèle de liste de candidatures pour le CT

A noter

- *Il ne faut pas modifier les intitulés : « Fédération nationale UNSA-Territoriaux » pour éviter d'éventuels recours.*

- *Il peut être fait mention -en plus- du nom du syndicat local.*

- *Il est conseillé d'avoir les copies des cartes d'identité des candidats lors du*

dépôt des listes, bien que ce soit l'administration qui soit la garante des identités des candidats, personnels de son ressort.

- Il est conseillé de les remplir au stylo noir.

- Le nombre de lignes pour les listes doit être adapté au nombre de candidats requis (listes incomplètes jusqu'à listes excédentaires).

8) Répartition des sièges et proclamation des résultats

a) Répartition des sièges

Le mode de répartition des sièges se fait à la proportionnelle avec attribution des restes à la plus forte moyenne.

Chaque liste a droit à autant de sièges de représentants titulaires du personnel que le nombre de voix recueillies par elle contient de fois le quotient électoral. Le quotient électoral s'obtient en divisant le nombre de suffrages valables par le nombre de représentants titulaires à élire.

Dans le cas où, pour l'attribution d'un siège, des listes ont la même moyenne, le siège est attribué à la liste qui a recueilli le plus grand nombre de voix.

Si les listes ont recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué à la liste qui a présenté le plus grand nombre de candidats au titre du comité technique. **C'est pour cette raison qu'il est conseillé de présenter des listes « excédentaires » (cf. point 6 précédent).**

Si plusieurs de ces listes ont obtenu le même nombre de voix et ont présenté le même nombre de candidats, le siège est attribué par voie de tirage au sort.

Si la liste ne comporte pas un nombre de noms égal au nombre de sièges (titulaires et suppléants) à pourvoir, l'organisation syndicale ne peut pas prétendre à plus de sièges titulaires et suppléants du personnel que ceux pour lesquels elle a proposé des candidats.

La désignation des suppléants se fait suivant l'ordre de présentation de la liste.

Exemple de répartition des sièges et de désignation des représentants titulaires

Dans l'hypothèse d'un CT composé de 12 membres, 6 représentants titulaires des agents doivent être désignés. Le nombre d'agents inscrits est de 950 et le nombre de bulletins valablement exprimés est de 600.

Le nombre de voix par liste :

- Liste UNSA : 370
- Liste CGT : 80
- Liste CFDT : 150

Quotient électoral = nb de suffrages exprimés / nb de sièges de titulaires

$$QE = 600/6 = 100$$

Attribution des sièges au quotient électoral :

- Liste UNSA = $370/100 = 3,7$ soit 3 sièges
- Liste CGT = $80/100 = 0,8$ soit 0 siège
- Liste CFDT = $150/100 = 1,5$ soit 1 siège

4 sièges ont été pourvus, il reste donc deux sièges à attribuer.

Attribution des sièges à la plus forte moyenne :

Pour le 1er siège :

$$\text{Liste UNSA} = 370/(3+1) = 92,5 \text{ soit } 1 \text{ siège}$$

$$\text{Liste CGT} = 80/(0+1) = 80$$

$$\text{Liste CFDT} = 150/(1+1) = 75$$

Pour le 2ème siège :

$$\text{Liste UNSA} = 370/(4+1) = 74$$

$$\text{Liste CGT} = 80/(0+1) = 80 \text{ soit } 1 \text{ siège}$$

$$\text{Liste CFDT} = 150/(1+1) = 75$$

Nombre total de sièges de représentants titulaires attribués à chaque liste :

$$\text{Liste UNSA} = 4 \text{ sièges}$$

$$\text{Liste CGT} = 1 \text{ siège}$$

$$\text{Liste CFDT} = 1 \text{ siège}$$

b) La proclamation des résultats

Le bureau central de vote détermine le quotient électoral en divisant le nombre de suffrages valablement exprimés par le nombre de représentants titulaires à élire au comité technique.

Le bureau central de vote, après avoir procédé au récolement des opérations de chaque bureau, établit le procès-verbal récapitulatif de l'ensemble des opérations électorales et procède immédiatement à la proclamation des résultats.

Le procès-verbal mentionne notamment :

- le nombre de votants,
- le nombre de suffrages valablement exprimés,
- le nombre de votes nuls,
- le nombre de voix obtenues par chaque liste en présence.

Lorsqu'une liste a été présentée par un syndicat qui est affilié à une union de syndicats de fonctionnaires, le procès-verbal précise en outre l'organisation syndicale nationale à laquelle se rattache ce syndicat (Fédération nationale UNSA-Territoriaux pour nous).

En cas de liste commune à plusieurs organisations syndicales, le procès-verbal précise également la base de répartition des suffrages exprimés.

Un exemplaire du procès-verbal est adressé sans délai au préfet du département ainsi qu'aux agents habilités à représenter les listes de candidatures (= délégués de liste).

Pour les CT placés auprès des centres de gestion des collectivités et établissements affiliés et comptant moins de 50 agents, le centre informe du résultat des élections les collectivités et établissements qui lui sont affiliés.

Chaque collectivité ou établissement assure la publicité des résultats.

Le préfet établit un tableau récapitulatif départemental mentionnant le nombre d'électeurs inscrits, de votants, de suffrages exprimés et de suffrages obtenus par chaque liste qu'il communique dans les meilleurs délais aux organes départementaux des organisations syndicales qui lui en ont fait la demande par écrit.

Lorsqu'une liste commune a été établie par des organisations syndicales, la répartition entre elles des suffrages exprimés se fait sur la base indiquée et rendue publique par les organisations syndicales concernées lors du dépôt des candidatures.

A défaut d'indication, la répartition des suffrages se fait à parts égales entre les organisations syndicales.

Vous trouverez en annexe :

4 - modèle de convention de partenariat syndical

Avis de l'UNSA TERRITORIAUX

Il est fortement recommandé, lors de la conclusion d'un partenariat syndical, d'obtenir pour l'UNSA-Territoriaux les postes de « tête de liste ».

9) Le recours contentieux contre les opérations électorales

Les contestations sur la validité des opérations électorales doivent être portées dans un délai de cinq jours francs à compter de la proclamation des résultats devant le président du bureau central de vote, puis le cas échéant, devant la juridiction administrative.

Le président du bureau de vote central statue dans les quarante-huit heures. Il motive sa décision. Il en adresse immédiatement une copie au préfet.

Lorsque le CT est placé auprès d'un centre de gestion, l'autorité territoriale est le président du centre.

10) Domaines d'intervention du CT

Les comités techniques sont consultés pour avis pour les questions relatives :

- A l'organisation et au fonctionnement des services,
- Aux évolutions des administrations ayant un impact sur les personnels,
- Aux grandes orientations relatives aux effectifs, emplois et compétences,
- Aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents,
- A la formation, à l'insertion et à la promotion de l'égalité professionnelle,
- Aux sujets d'ordre général intéressant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail.

Les comités techniques sont également consultés sur les aides à la protection sociale complémentaire, lorsque la collectivité territoriale ou l'établissement en a décidé l'attribution à ses agents, ainsi que sur l'action sociale.

Les incidences des principales décisions à caractère budgétaire sur la gestion des emplois font l'objet d'une information des comités techniques.

En plus du vote à l'urne, la possibilité de recourir au vote électronique est posée avec des modalités qui seront fixées par décret. La décision est prise par l'autorité territoriale après avis du comité technique compétent.



VI. LES DISPOSITIONS CONCERNANT LES COMITES D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

1) Qu'est-ce qu'un CHSCT ?

Le CHSCT est une instance consultative spécialisée dans l'examen des questions relatives à la santé, la sécurité, et les conditions de travail des agents.

Un CHSCT est créé dans chaque collectivité ou établissement employant au moins cinquante agents, ainsi qu'auprès de chaque centre de gestion pour les collectivités et établissements affiliés employant moins de cinquante agents. Dans ce dernier cas, les missions du CHSCT sont exercées par le CT dont relèvent ces collectivités et établissements, c'est-à-dire celui du centre de gestion.

Toutefois, il peut être décidé, par délibérations concordantes des organes délibérants d'une collectivité territoriale et d'un ou plusieurs établissements publics rattachés à cette collectivité, de créer un CHSCT compétent à l'égard des agents de la collectivité et de l'établissement ou des établissements, à condition que l'effectif global concerné soit au moins égal à cinquante agents.

Il peut être également décidé, par délibérations concordantes des organes délibérants d'une structure intercommunale et de l'ensemble ou d'une partie des communes membres, de créer un CHSCT compétent pour tous les agents desdites collectivités lorsque l'effectif global concerné est au moins égal à cinquante agents.

Un établissement public de coopération intercommunale et le centre intercommunal d'action sociale qui lui est rattaché peuvent, par délibérations concordantes, créer un CHSCT compétent pour tous les agents desdits établissements lorsque l'effectif global concerné est au moins égal à cinquante agents.

Un établissement public de coopération intercommunale, le centre intercommunal d'action sociale rattaché, ses communes membres et leurs établissements publics peuvent, par délibérations concordantes, créer un CHSCT compétent pour tous les agents desdites collectivités et desdits établissements lorsque l'effectif global concerné est au moins égal à cinquante agents.

L'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement détermine, après avis du CT, le nombre, le siège et la compétence, des CHSCT. Il peut décider, le cas échéant, la division d'un CHSCT en sections correspondant à des spécificités différentes au sein des services.

2) Composition des CHSCT

a) Les représentants de la collectivité territoriale

L'autorité territoriale désigne les représentants de la collectivité ou de l'établissement parmi les membres de l'organe délibérant, ou parmi les agents de cette collectivité ou de cet établissement.

b) Les représentants des organisations syndicales

Les représentants du personnel au sein des CHSCT sont désignés librement, par les organisations syndicales de fonctionnaires remplissant les conditions de représentativité.

A cet effet, l'autorité territoriale auprès de laquelle le CHSCT est constitué établit la liste des organisations syndicales habilitées à désigner des représentants du personnel ainsi que le nombre de sièges auxquelles elles ont droit, proportionnellement au nombre de voix obtenues lors de l'élection des représentants du personnel dans les comités techniques.

En cas de listes communes à plusieurs organisations syndicales lors des élections aux CT, les suffrages sont répartis entre les organisations syndicales conformément à la base indiquée et rendue publique par les organisations syndicales concernées lors du dépôt de leur candidature. A défaut d'indication, la répartition se fait à part égale entre les organisations syndicales concernées.

Les représentants du personnel au CHSCT sont désignés par leur syndicat et non pas élus, et ne sont pas forcément choisis parmi les élus au CT ou CAP.

Les représentants du personnel doivent satisfaire aux conditions d'éligibilité au comité technique (cf. point 5, p. 35).

Les opérations de désignation des représentants du personnel doivent être achevées dans le délai d'un mois suivant la date des élections des représentants du personnel au comité technique. La durée de leur mandat est fixée à 4 ans.

La liste nominative des représentants du personnel au CHSCT, ainsi que l'indication de leur lieu habituel de travail seront portées à la connaissance des agents.

Il est mis fin obligatoirement au mandat lorsque le représentant du personnel démissionne, ne remplit plus les conditions pour être électeur, ou éligible au comité technique, ou lorsque l'organisation syndicale en fait la demande. Dans cette hypothèse, la cessation des fonctions prend effet à la réception de la demande par l'autorité territoriale, dont relève le comité technique.

c) L'absence de paritarisme

Le nombre de représentants de la collectivité ou de l'établissement ne peut excéder le nombre de représentants désignés par les organisations syndicales.

L'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement auprès duquel est placé le CHSCT fixe le nombre de représentants de la collectivité ou de l'établissement et le nombre de représentants du personnel.

3) Effectifs pris en compte pour la mise en place du CHSCT

Le nombre des membres titulaires des représentants du personnel est compris entre :

- 3 et 5 dans les collectivités ou établissements employant au moins 50 agents et moins de 200 agents,

- 3 et 10 dans les collectivités ou établissements employant au moins 200 agents.

Il est tenu compte, pour fixer ce nombre, de l'effectif des agents titulaires et non titulaires des collectivités, établissements ou services concernés, et de la nature des risques professionnels, selon les conditions prévues pour le comité technique.

A noter

Des CHSCT spéciaux ou locaux peuvent aussi être créés par l'organe délibérant. Le décompte des voix au Comité Technique et au CHSCT est simultané (sauf si le CHSCT a un périmètre plus petit).

Lorsque le CHSCT a un périmètre plus petit que celui du CT, les bulletins de vote des électeurs relevant du CHSCT doivent fait l'objet d'une comptabilisation et d'un dépouillement séparés.

4) **Domaines d'intervention du CHSCT**

Les principales missions du CHSCT sont de :

- Contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents et du personnel mis à la disposition de l'autorité territoriale et placé sous sa responsabilité par une entreprise extérieure ;
- Contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;
- Veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières ;
- Procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs ;
- Suggérer toutes mesures de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail, à assurer l'instruction et le perfectionnement des agents dans les domaines de l'hygiène et de la sécurité ;
- Coopérer à la préparation des actions de formation à l'hygiène et à la sécurité et veiller à leur mise en œuvre ;

- Procéder à intervalles réguliers à la visite des services relevant de leur champ de compétence ;
- Procéder à une enquête lors d'accidents du travail, d'accidents de service ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel, graves ou présentant un caractère répété à un poste de travail similaire.

Il est rappelé que le CHSCT devra être informé :

- De toutes les visites et observations faites par l'ACFI,
- Sur les projets importants d'aménagement modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail,
- Sur les projets d'introduction de nouvelles technologies lorsqu'elles sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents,
- Sur les mesures générales prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail et accidentés de service, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail,
- Sur les mesures générales destinées à permettre le reclassement des agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions,
- Sur la teneur de tous documents se rattachant à sa mission, et notamment des règlements et des consignes que l'autorité territoriale envisage d'adopter en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail,
- Enfin, le CHSCT prend connaissance des observations et suggestions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail consignées sur le registre de santé et sécurité au travail.

VII. LES DISPOSITIONS CONCERNANT LES COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES (CCP)

1) Qu'est-ce qu'une CCP ?

Les commissions consultatives paritaires (CCP) sont le reflet des CAP pour les agents contractuels. Leur mise en place constitue la grande nouveauté des élections professionnelles 2018. Les membres représentants du personnel sont élus pour 4 ans.

L'autorité territoriale rattache chaque agent contractuel à l'une des catégories A, B ou C par référence à la **catégorie d'emploi** mentionnée au contrat de celui-ci.

L'autorité territoriale ou l'autorité compétente de l'établissement public met en place une commission consultative paritaire pour les agents contractuels relevant de chaque catégorie A, B et C (la catégorie doit être mentionnée à leur contrat ; à défaut d'information, il convient de se rapprocher des services de Ressources Humaines de la collectivité ou de l'établissement).

Actuellement il y a un doute juridique sur le fait de savoir si les CCP siègent par catégorie d'emploi ou si une seule CCP siège pour les catégories d'emplois d'agents contractuels. Par conséquent, dès que les interrogations seront levées, le guide sera modifié.

2) Composition des CCP

La commission consultative paritaire est composée de membres titulaires et d'un nombre égal de membres suppléants.

La CCP compte un nombre de représentants titulaires du personnel déterminé en proportion de l'effectif d'agents contractuels **relevant de chaque catégorie**, par tranches fixées ainsi :

- 1 représentant titulaire, **si l'effectif relevant de la catégorie est inférieur à 11,**
- 2 représentants titulaires, **si l'effectif est au moins égal à 11 et inférieur à 50,**
- 3 représentants titulaires, **si l'effectif est au moins égal à 50 et inférieur à 100,**
- 4 représentants titulaires, **si l'effectif est au moins égal à 100 et inférieur à 250,**
- 5 représentants titulaires, **si l'effectif est au moins égal à 250 et inférieur à 500,**
- 6 représentants titulaires, **si l'effectif est au moins égal à 500 et inférieur à 750,**
- 7 représentants titulaires, **si l'effectif est au moins égal à 750 et inférieur à 1000,**
- 8 représentants titulaires, **si l'effectif est au moins égal à 1 000.**

a) Les représentants du personnel

L'élection des représentants du personnel des CCP s'effectue selon les mêmes modalités que pour les représentants du personnel des CAP. Les membres représentant le personnel dans les CCP sont élus au scrutin de liste avec représentation proportionnelle.

La durée de leur mandat est de 4 ans.

b) Comment sont désignés les représentants des collectivités ?

Les représentants des collectivités territoriales et des établissements cessent de siéger quand leur mandat électif prend fin. Les collectivités territoriales et les établissements peuvent procéder à tout moment et pour le reste du mandat à accomplir, au remplacement de leurs représentants.

La CCP est présidée par l'autorité territoriale et les représentants des collectivités territoriales aux CCP, placées auprès des collectivités territoriales, sont choisis par l'autorité investie du pouvoir de nomination parmi les membres de l'organe délibérant titulaire d'un mandat électif.

La CCP est présidée par l'autorité territoriale et les représentants des collectivités territoriales aux CCP, placées auprès des centres de gestion, sont désignés par les élus locaux membres du conseil d'administration du centre de gestion, parmi les élus des collectivités territoriales affiliées qui n'assurent pas eux-mêmes le fonctionnement d'une CCP pour la même catégorie de fonction.

c) Le paritarisme

La CCP est une commission paritaire, comme la CAP, c'est-à-dire qui comprend un nombre égal de représentants de la collectivité et de représentants du personnel.

3) Effectif pris en compte pour la mise en place d'une CCP

L'effectif des agents contractuels retenu pour déterminer le nombre de représentants est apprécié au 1^{er} janvier de l'année de l'élection des représentants du personnel.

Pour le calcul des effectifs, sont pris en compte les agents qui, au 1^{er} janvier de l'année de l'élection, remplissent les conditions pour figurer sur la liste électorale (voir ci-après).

Toutefois, si dans les six premiers mois de cette année de référence une réorganisation des services entraîne une variation d'au moins 20 % des effectifs représentés au sein de la commission, la répartition entre les femmes et les hommes est appréciée et fixée au plus tard quatre mois avant la date du scrutin.

Lorsque le terme du mandat des représentants du personnel survient dans l'année, l'autorité territoriale des collectivités et des établissements affiliés au centre de gestion informe ce dernier, avant le 15 janvier, des effectifs qu'elle emploie.

Dans les plus brefs délais, et au plus tard six mois avant la date du scrutin, la collectivité territoriale ou l'établissement auprès duquel sont placées les CCP

communiquent les effectifs d'agents contractuels aux syndicats ou sections syndicales qui ont fourni à l'autorité territoriale leurs statuts et la liste de leurs responsables quand ils comptent des adhérents parmi ses agents. La collectivité ou l'établissement communique également la répartition entre les femmes et les hommes composant les effectifs pris en compte.

4) Comment s'établit la liste électorale ?

Sont électeurs à la commission consultative paritaire, les agents contractuels mentionnés dont l'emploi est rattaché à l'une des catégories A, B et C.

Ces agents doivent en outre remplir les conditions suivantes :

- Bénéficier d'un CDI ou CDD d'une durée minimale de six mois ou d'un contrat reconduit sans interruption depuis au moins six mois,
- Exercer leurs fonctions ou être en congé rémunéré ou en congé parental.
- **Ne sont pas agents contractuels les agents dits « vacataires » (ou communément appelés « agents auxiliaires »).**

Les collaborateurs de Cabinet et les collaborateurs de groupes d'élus siègent en CCP A.

Les assistants maternels et familiaux siègent en CCP C.

Les assistants socio-éducatifs et les éducateurs de jeunes enfants dont le contrat stipule un rattachement à la catégorie B siègent en CCP B.

Il n'y a pas de CCP spécifique pour les pompiers professionnels par rapport aux personnels administratifs, techniques et scientifiques travaillant dans les SDIS.

Les agents mis à disposition des organisations syndicales sont électeurs dans leur collectivité ou établissement d'origine.

La liste électorale est dressée par l'autorité territoriale en prenant comme date de référence celle du scrutin.

La liste électorale fait l'objet d'une publicité de deux mois au moins avant la date fixée pour le scrutin.

Dans un délai de 10 jours suivant la date d'affichage de la liste, les électeurs peuvent vérifier les inscriptions et, le cas échéant, présenter à l'autorité territoriale des demandes d'inscription ou des réclamations contre les inscriptions ou omissions de la liste électorale. Cependant, dès lors qu'un agent remplit les conditions au jour du scrutin, il est reconnu comme électeur, quand bien même la demande de rectificatif n'a pas été faite dans les délais mentionnés ci-dessus, en référence au Code électoral qui s'applique.

La liste des agents admis à voter par correspondance est affichée au moins trente jours avant la date des élections. Les agents qui figurent sur cette liste sont, dans le même délai, avisés de leur inscription par l'autorité territoriale et de l'impossibilité pour eux de voter directement à l'urne le jour du scrutin.

Cette liste peut être rectifiée jusqu'au vingt-cinquième jour précédant le jour du scrutin.

A noter

Rappel : il y a un doute réglementaire sur le fait de savoir si les CCP siègent par catégorie d'emploi ou si une seule CCP siège pour toutes les catégories d'emplois d'agents contractuels. On peut aussi s'interroger sur les modalités de présentation de la liste des candidats. Nous sommes dans l'attente de précisions de la part de la DGCL.

5) Qui peut être candidat ?

Sont éligibles les agents remplissant les conditions requises pour être inscrits sur la liste électorale de cette commission, à l'exception :

- Des agents en congé de grave maladie,
- Des agents qui ont été frappés d'une exclusion temporaire de fonctions d'au moins seize jours, à moins qu'ils n'aient été amnistiés ou qu'ils n'aient été relevés de leur peine,
- Des agents frappés d'une des incapacités énoncées aux articles L. 5 et L. 6 du code électoral.

6) Constitution des listes de candidats aux CCP

Les candidatures sont présentées par les organisations syndicales qui, dans la fonction publique territoriale, remplissent les conditions de représentativité.

Chaque organisation syndicale ne peut présenter qu'une liste de candidats à la CCP.

Nul ne peut être candidat sur plusieurs listes d'un même scrutin.

Les listes peuvent être communes à plusieurs organisations syndicales.

Chaque liste comprend autant de noms qu'il y a de sièges à pourvoir, titulaires et suppléants, pour un groupe hiérarchique donné, sans qu'il soit fait mention pour chacun des candidats de la qualité de titulaire ou de suppléant.

Chaque liste comprend un nombre de noms égal au moins à la moitié et au plus au double du nombre de sièges de représentants titulaires et de représentants suppléants à pourvoir, sans qu'il soit fait mention pour chacun des candidats de la qualité de titulaire ou de suppléant.

Chaque liste comprend un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la répartition de femmes et d'hommes représentés au sein de la commission consultative paritaire. Ce nombre est calculé sur l'ensemble des candidats inscrits sur la liste. Lorsque l'application de ce calcul n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, l'organisation syndicale procède indifféremment à l'arrondi à l'entier inférieur ou supérieur.

7) Dépôt des listes de candidats

Les listes doivent être déposées au moins six semaines avant la date du scrutin. Elles doivent comporter le nom d'un agent, délégué de liste, candidat ou non, désigné par l'organisation syndicale afin de représenter la liste dans toutes les opérations électorales. Le syndicat peut désigner un délégué suppléant.

Elles doivent mentionner les nom, prénoms et sexe de chaque candidat et indique le nombre de femmes et d'hommes.

Le dépôt des listes doit être en outre accompagné d'une déclaration de candidature signée par chaque candidat.

Le dépôt fait l'objet d'un récépissé remis au délégué de liste.

Vous trouverez en annexe

9 – modèle de déclaration individuelle de candidature pour la CCP
10 – modèle de liste de candidatures pour la CCP

A noter

- *Il ne faut pas modifier les intitulés : « Fédération nationale UNSA-Territoriaux » pour éviter d'éventuels recours.*
- *Il peut être fait mention -en plus- du nom du syndicat local.*
- *Il est conseillé d'avoir les copies des cartes d'identité des candidats lors du dépôt des listes, bien que ce soit l'administration qui soit la garante des identités des candidats, personnels de son ressort.*
- *Il est conseillé de les remplir au stylo noir.*
- *Le nombre de lignes pour les listes doit être adapté au nombre de candidats requis (listes incomplètes jusqu'à listes excédentaires).*

8) Répartition des sièges et proclamation des résultats

a) Répartition des sièges

La désignation des membres titulaires est faite à la proportionnelle avec attribution des restes à la plus forte moyenne.

Lorsque pour l'attribution d'un siège des listes obtiennent la même moyenne, le siège est attribué à la liste qui a recueilli le plus grand nombre de voix.

Si les listes en cause ont recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué à celle qui a présenté le plus grand nombre de candidats au titre de CCP.

Si plusieurs de ces listes ont obtenu le même nombre de voix et ont présenté le même nombre de candidats, le siège est attribué par voie de tirage au sort.

Les représentants titulaires sont désignés selon l'ordre de présentation de la liste.

Il est attribué à chaque liste un nombre de représentants suppléants égal à celui des représentants titulaires, désignés selon l'ordre de présentation de la liste.

En cas de liste ne comportant pas un nombre égal au nombre de sièges de représentants titulaires et de représentants suppléants à pourvoir, lors du dépôt des listes ou au terme de la procédure de vérification de l'inéligibilité des candidats, l'organisation syndicale ne peut prétendre à l'obtention de plus de sièges de représentants titulaires et de représentants suppléants du personnel que ceux pour lesquels elle a proposé des candidats. Les sièges éventuellement restants ne lui sont pas attribués.

Dans le cas où des sièges n'ont pu être pourvus par voie d'élection faute de candidats, l'attribution de ces sièges est faite au tirage au sort parmi les électeurs qui remplissent les conditions d'éligibilité. Le jour, l'heure et le lieu de tirage au sort sont annoncés au moins huit jours à l'avance par affichage dans les locaux administratifs. Tout électeur à la CCP peut y assister. Le tirage au sort est réalisé par l'autorité territoriale ou son représentant. Si un bureau central de vote a été mis en place, ses membres sont convoqués pour assister au tirage au sort.

b) Proclamation des résultats

Le bureau central de vote, après avoir procédé au récolement des opérations de chaque bureau, établit le procès-verbal récapitulatif de l'ensemble des opérations électorales et procède immédiatement à la proclamation des résultats. Le procès-verbal mentionne :

- le nombre de votants,
- le nombre de suffrages valablement exprimés,
- le nombre de votes nuls et
- le nombre de voix obtenues par chaque liste en présence.

Lorsqu'une liste a été présentée par un syndicat qui est affilié à une union de syndicats de fonctionnaires et que cette affiliation est inscrite sur les bulletins de

vote, le procès-verbal précise le nom de l'organisation syndicale nationale à laquelle se rattache ce syndicat. En cas de liste commune à plusieurs organisations syndicales, le procès-verbal précise également la base de répartition des suffrages exprimés.

Un exemplaire du procès-verbal est adressé sans délai au préfet du département ainsi qu'aux agents habilités à représenter les listes de candidatures (c'est à dire aux délégués de liste).

Pour les CCP placées auprès des centres de gestion, le centre informe du résultat des élections les collectivités et établissements qui lui sont affiliés. Chaque collectivité ou établissement assure la publicité des résultats.

Le préfet communique dans les meilleurs délais un tableau récapitulatif départemental mentionnant le nombre d'électeurs inscrits, de votants, de suffrages exprimés et de suffrages obtenus par chaque liste aux organes départementaux des organisations syndicales qui lui en ont fait la demande par écrit.

9) Recours contentieux contre les opérations électorales

Les contestations sur la validité des opérations électorales doivent être portées dans un délai de cinq jours francs à compter de la proclamation des résultats devant le président du bureau central de vote, puis le cas échéant, devant la juridiction administrative.

Le président du bureau de vote central statue dans les quarante-huit heures. Il motive sa décision. Il en adresse immédiatement une copie au préfet.

Lorsque la CCP est placée auprès d'un centre de gestion, l'autorité territoriale est le président du centre.

10) Domaines d'intervention de la CCP

Les CCP sont consultées sur les décisions individuelles relatives :

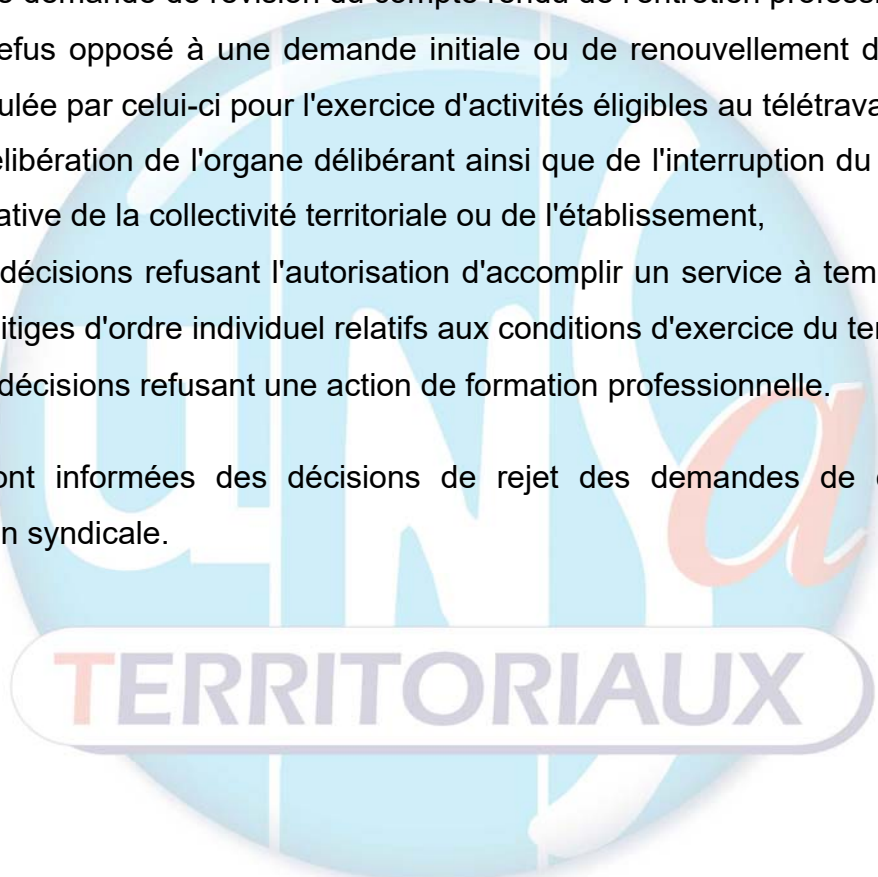
- Aux licenciements des agents contractuels intervenant postérieurement à la période d'essai, à l'exception des agents recrutés en application des articles 47 et 110 de la loi du 26 janvier 1984,
- Au non-renouvellement du contrat des personnes investies d'un mandat syndical,
- Aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme des agents contractuels.

Elles sont également consultées sur les motifs qui empêchent le reclassement des agents contractuels.

Elles sont en outre saisies à la demande de l'intéressé :

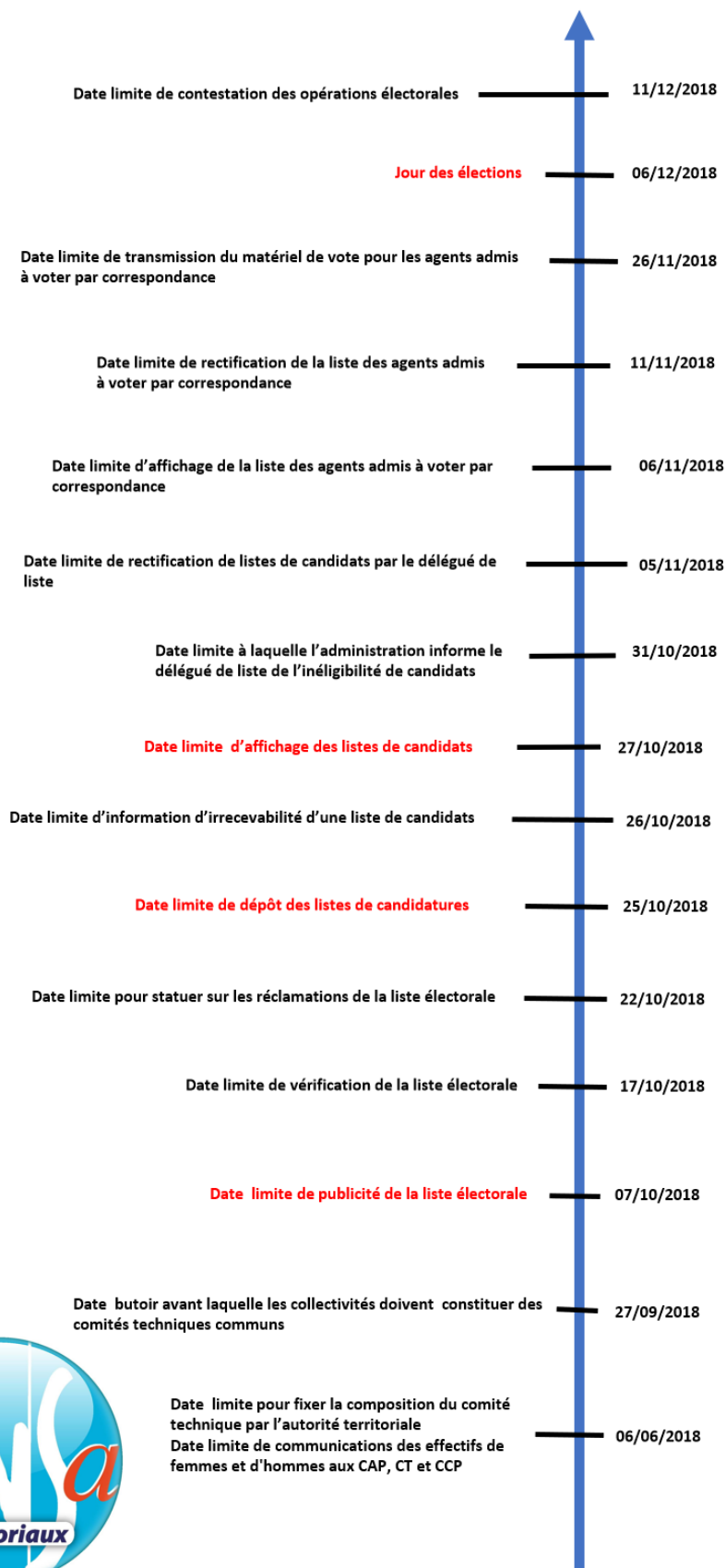
- D'une demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel,
- Du refus opposé à une demande initiale ou de renouvellement de télétravail formulée par celui-ci pour l'exercice d'activités éligibles au télétravail fixées par la délibération de l'organe délibérant ainsi que de l'interruption du télétravail à l'initiative de la collectivité territoriale ou de l'établissement,
- Des décisions refusant l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel et des litiges d'ordre individuel relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel,
- Des décisions refusant une action de formation professionnelle.

Elles sont informées des décisions de rejet des demandes de congé pour formation syndicale.



VIII. RETROPLANNING

RETROPLANNING ELECTIONS PROFESSIONNELLES DU 6 DECEMBRE 2018





Fédération nationale UNSA-Territoriaux

21 rue Jules Ferry

93177 Bagnolet Cedex

Mail élections : 2018@unsa-territoriaux.org

Téléphone : 01 48 18 88 36