

Elections professionnelles :

Comprendre les enjeux



Le jeudi 6 décembre 2018, tous les agents du conseil départemental de l'Hérault, titulaires et contractuel-les, éliront leurs représentant-e-s aux Comités Techniques (CT), Commissions Administratives Paritaires (CAP) pour les agents titulaires, et Commissions Consultatives Paritaires (CCP pour les agents contractuels). Comme en 2014, il n'y aura pas de scrutin pour le Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHS-CT) car dans cette instance les représentants ne sont pas élus mais désignés par leur organisation syndicale sur la base des résultats du scrutin. Pour la première fois au conseil départemental de l'Hérault, la FSU Territoriale sera candidate et compte bien, grâce aux valeurs soutenues depuis maintenant deux ans et à vos suffrages, devenir représentative. Cette élection est aussi l'occasion pour les syndicats et l'administration départementale de reposer les fondements d'un dialogue social en souffrance depuis 4 ans...

Les nouveautés en quelques mots

Mixité proportionnelle pour les listes électorales

Pour la première fois, les élections professionnelles imposent à toutes les organisations syndicales la présentation de listes de candidat-e-s respectant la proportion de femmes et d'hommes constituant le corps électoral (article 9 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983). Cela veut dire que les listes de candidat-e-s doivent respecter la proportion hommes/femmes de l'effectif pris en compte pour l'élection au 1er janvier 2018. Pour le conseil départemental de l'Hérault, il est comptabilisé 4716 électeurs avec une proportion de femmes de plus de 67%.

Il faudra donc que la liste en Comité Technique comporte cette même proportion de femmes candidates. Il en sera de même en Commission Administrative Paritaire ou chaque catégorie devra comporter des proportions hommes/femmes propre à la catégorie (Catégorie C : 52% de femmes pour 48% d'hommes – Catégorie B : 65% de femmes pour 35% d'hommes – Catégorie A : 81% de femmes pour 19% d'hommes). La désignation des agents qui siégeront en Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail (CHS-CT) échappe à cette règle parce qu'elles ne sont pas des personnes élues bien que représentantes du personnel.



Les Commissions Consultatives Paritaires (CCP) pour les contractuels.

Conformément à l'art. 136 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et aux dispositions du décret n°2016- 1858 du 23 décembre 2016 les Commissions Consultatives Paritaires, forme de CAP pour les contractuels, sont mises en place pour la première fois. On vous explique tout ci-dessous !

Mise en place du vote électronique

Comme annoncé dans le précédent Comprendre & Agir (voir Comprendre & Agir #4 en page 18), notre syndicat a voté en faveur de la proposition de l'administration consistant à mettre en place le vote électronique pour l'ensemble des personnels de la collectivité. Même si le vote à l'urne reste symboliquement le plus « engageant » pour les agents et le plus plébiscité par les organisations syndicales, il ne pouvait être décliné au-delà des sites d'Alco à Montpellier et de Foch à Béziers, créant donc un vote à deux vitesses selon les agents. Avec le vote électronique, chaque agent, quel que soit son lieu de travail, aura par conséquent le choix de voter par correspondance au format papier ou de voter électroniquement de son domicile ou de son poste de travail sur une période de 8 jours allant du 29 novembre à 8h jusqu'au 06 décembre à 17h. L'organisation du vote « électronique et par correspondance » sera réalisé par un prestataire retenu cet été dans le cadre d'un marché public et selon un cahier strict de clauses techniques particulières (CCTP).

Notez que 6 points du territoire seront, sur la même période aménagés pour que les électeurs viennent physiquement effectuer leur vote électronique (a priori Saint Chinian, Béziers, Clermont l'Hérault, Frontignan, Montpellier et Saint Mathieu de Trévières). Ces espaces seront ouverts sous le contrôle des services RH du Département.

Pas de quorum obligatoire

Lors des précédentes élections un quorum de votants devait être atteint sous peine de recommencer le scrutin dans les semaines suivantes. L'organisation de ce type d'élection représente un travail considérable, certes pour les organisations syndicales et la mise en œuvre de leurs campagnes respectives, mais aussi et surtout pour les personnels de la DGA-RH qui y travaillent déjà depuis plusieurs mois. Personne n'avait donc d'intérêt à ce qu'un deuxième vote ait lieu. Notez qu'en 2014 la participation n'avait été que de 53,20% des inscrits... En 2018, la question du quorum ne se pose plus. Ce n'est pas pour autant qu'il faille négliger la participation au scrutin. Un taux élevé sera le signe d'une volonté des agents de faire évoluer le cadre et les conditions de leur travail ! Car si les instances CT, CAP et CCP ne sont que consultatives, pour aboutir dans ses revendications la représentation syndicale a besoin d'une assise solide.

Pourquoi voter ?

Parce que les agents doivent avoir les valeurs et les représentants qu'ils méritent ! L'engagement syndical au conseil départemental de l'Hérault est plus que faible, à peine 10% des agents sont syndiqués. Et ce sont l'administration et l'exécutif qui profitent de cette faiblesse. La FSU a tenu compte de ce déficit d'engagement et d'intérêt pour l'action syndicale en essayant de faire du syndicalisme autrement : communiquer périodiquement (et non pas qu'au moment des élections ou des mouvements sociaux). Mais aussi communiquer mieux en étant plus pédagogique (expliquer les enjeux, argumenter les positions, etc.) et moins incantatoire quitte à ne pas chercher à satisfaire le plus grand nombre. Au-delà d'une organisation interne éthique et transparente et d'une action syndicale classique tournée vers les individus et les services, notre organisation s'est donnée un double objectif :

- **informer et rendre un service à ses adhérents** : revue de presse hebdomadaire, bimestriel d'informations syndicales locales, trimestriel sur l'évolution du statut et des cadres d'emplois ainsi que sur les grands sujets de la fonction publique territoriale, un mensuel sur les grands sujets nationaux autour des services publics et enfin un guide des carrières réactualisé ;
- **être présent auprès de tous les agents** en les informant et en suscitant des débats et des envies de s'impliquer dans ce qui forme la collectivité à laquelle nous appartenons, c'est notamment l'objectif de Comprendre & Agir la revue numérique qui, avec celui que vous lisez à cet instant, en est à son 5^{ème} numéro.

Tout ceci a pu se réaliser grâce à l'engagement et le dévouement des militants et sympathisants FSU du conseil départemental. **Car la toute jeune section FSU de la collectivité, qui n'existait pas aux dernières élections, ne bénéficie donc pour le moment d'aucun temps syndical ni de droits lui permettant de rencontrer les agents sur leurs heures de travail ou encore dans le cadre des heures d'informations syndicales. Si depuis deux ans la FSU s'efforce de combler ces handicaps par un investissement accru de ses adhérents (tous agents en poste !) et grâce à la confiance de nombreux collègues, nous aspirons désormais à disposer de moyens afin de développer de nouveaux niveaux de service et être présents et force de propositions pour tous les chantiers à venir !**

.../...





Si la FSU refuse la professionnalisation du syndicalisme et a inscrit dans ses statuts l'impossibilité d'avoir une décharge d'activité à temps plein, c'est pour avoir des représentants qui ressemblent aux agents, qui sont soumis aux mêmes préoccupations quotidiennes, aux mêmes exigences de travail et de rendre compte de leur activité. Nous tenons à être au côté des salariés, non au-dessus de leur statut.

En effet cette pratique syndicale vivante et créative est aussi exigeante en temps, et les résultats aux élections sur le scrutin du Comité Technique désignent certes le nombre de représentants élus, mais aussi une part* de la quotité correspondante de temps syndical alloué en proportion des scores de chaque organisation. Les élections professionnelles sont donc porteuses de sens sur plusieurs aspects :

- Quelle représentation syndicale souhaitons-nous être dans les instances paritaires ?
- Quelles revendications et quelles propositions et valeurs voulons-nous soutenir ?
- A quel type de syndicalisme souhaitons-nous donner les moyens de se développer ?

Par conséquent, voter aux élections professionnelles, c'est, dans tous les cas, l'occasion d'affirmer ou de réaffirmer l'intérêt que l'on porte à son environnement professionnel, son métier et son statut, c'est donner à l'organisation syndicale que vous choisirez du temps et donc des moyens. Voter pour la FSU, c'est donner un sens clair à son vote !

Voter pour quoi ?

Chaque agent votera pour deux scrutins. Nous votons tous pour une liste en Comité Technique, et pour une liste en Commission Administrative Paritaire si on est titulaire, ou bien en Commission Consultative Paritaire si on est contractuels et assistants familiaux. Il est donc très important de comprendre à quoi servent ces instances qui permettent l'expression des salariés de la collectivité.

Le Comité Technique

Le Comité Technique (CT) est une instance consultative composée des représentants du personnel et des représentants de la collectivité dont le nombre est déterminé en fonction de l'effectif des agents. Au conseil départemental de l'Hérault, les élus CT sont au nombre de 12 titulaires (+12 suppléants).

Il est obligatoirement consulté sur 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 ;
- Aux aides à la protection sociale complémentaire et à l'action sociale.

« Si la FSU refuse la professionnalisation du syndicalisme [...] c'est pour avoir des représentants qui ressemblent aux agents [...]. Nous tenons à être au côté des salariés, non au-dessus de leur statut. »

Donnent également à un avis du CT :

- La fixation des critères d'appréciation de la valeur professionnelle (entretien professionnel) ;
- Le programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire ;
- La fixation du taux

de promotion au titre de l'avancement de grade et de l'avancement à l'échelon spécial ;

- Les modalités de dématérialisation des dossiers individuels.

Le CT est informé des principales décisions à caractère budgétaire sur la gestion des emplois

Le CT reçoit communication de rapports :

- Sur l'état de la collectivité et établissement (tous les 2 ans), indiquant les moyens budgétaires, effectifs, bilans d'accès à la formation des agents contractuels, etc. ;
- Sur l'état des agents mis à disposition ;
- Sur le déroulement des contrats d'apprentissage ;
- Sur la création d'emplois permanents à temps non complets ;
- Sur l'emploi des travailleurs handicapés ;
- Sur l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois d'encadrement supérieur de la fonction publique territoriale ;
- Du rapport annuel (bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail) ;
- Du programme annuel de prévention des risques professionnels.

Le fonctionnement du Comité Technique est régi par un règlement intérieur. Il doit se réunir au moins 2 fois dans l'année. Pour ce qui nous concerne, c'est à un rythme mensuel que cette instance s'est réunie dans la collectivité lors de la dernière mandature.

Le CT délivre un avis pour chaque consultation. L'autorité territoriale n'est jamais liée par l'avis, mais elle est tenue de le recueillir à chaque fois que les textes le prévoient. Les propositions et les avis du comité sont transmis à l'autorité territoriale et sont portés, par tout moyen approprié, à la connaissance des agents, dans un délai d'un mois (ce qui n'est pas respecté !). Le président du CT informe, dans un délai de deux mois, par une communication écrite, les membres du CT des suites données aux propositions et avis de celui-ci.

.../...

*Le temps syndical est aussi calculé sur les résultats nationaux des organisations syndicales à l'échelle nationale.



Comité Technique - Notre avis sur l'instance : certes en n'étant qu'une instance consultative et jamais décisionnaire, le Comité Technique ressemble parfois à une « chambre d'enregistrement » des décisions prises en amont par l'exécutif départemental. Cependant, il garde un intérêt certain parce qu'il permet de porter à la connaissance des représentants du personnel les projets organisationnels et les décisions importantes qui impactent directement les agents et le service public. Les instances de travail qui en découlent (les Commissions d'Information et de Consultation, CIC) peuvent parfois les modifier voire les abroger. Cela a été par exemple le cas concernant le contrat de groupe où des élus du personnel, adhérents FSU, ont pu influencer sur le contenu et poser des exigences au bénéfice des agents qui ont par la suite été acceptées par l'administration départementale. Enfin le Comité Technique reste un lieu important où chaque organisation du personnel peut interpeller l'administration et l'exécutif sur une problématique importante et imposer des points à l'ordre du jour.

Les Commissions Administratives Paritaires (CAP)

Les CAP sont des instances que la collectivité doit obligatoirement consulter pour avis avant de prendre certaines décisions relatives à la carrière des agents titulaires. Comme pour le CT, ses avis ne s'imposent pas à l'administration, l'employeur peut finalement prendre des décisions contraires aux avis rendus. La consultation préalable des CAP est obligatoire pour les décisions concernant notamment :

- les refus de titularisation,
- l'avancement d'échelon et de grade,
- la promotion interne,
- les mises en détachement, disponibilité,
- certaines sanctions disciplinaires. Dans ce dernier cas, les CAP siègent en conseil de discipline.

Les CAP se réunissent aussi à la demande de l'administration ou à celle d'une partie de ses membres. Elles peuvent aussi, dans certains cas, être saisies par les fonctionnaires eux-mêmes, notamment en cas de contestation de notation, suite à un refus de temps partiel, etc.

Dans la collectivité, comme dans toute la Fonction Publique Territoriale, il y a une CAP par catégorie (A, B, C). Elles sont composées en nombre égal de représentants des personnels et de l'administration employeur (c'est la raison pour laquelle cette instance est la seule à être « paritaire » !). Elles ont des membres titulaires et suppléants en nombre égal correspondant au grade pour les élus du personnel. Au conseil départemental de l'Hérault le nombre d'élus titulaires en CAP (auquel il faut ajouter le même nombre d'élus suppléants) se compose comme suit : 8 sièges en catégorie C, 6 sièges en catégorie B et 8 sièges en catégorie A. Chaque catégorie est divisée en deux groupes hiérarchiques (C1 et C2, B3 et B4, A5 et A6) qui, siègent distinctement.

Les représentants titulaires et suppléants sont élus pour une durée de 4 ans. Les séances des CAP ne sont pas publiques. Un procès-verbal est établi à chaque séance et transmis ensuite aux membres de la commission.

CAP - Notre avis sur l'instance : Les CAP sont essentielles lorsqu'il s'agit de constater le traitement équitable et juste, ou bien lutter contre un traitement inéquitable et injuste fait à la carrière d'un agent. Sur cette dernière mandature, nombre d'interventions des élus adhérents FSU en faveur des agents ont été entendues par l'administration. Le protocole CAP que nous dénonçons tous les ans n'a fait que rendre plus opaque les critères de passages de grade dont nous maintenons qu'ils doivent se borner à des critères objectifs, et seulement objectifs si nous voulons une instance transparente et égalitaire dans ses avis. En effet, les passages de grades ne doivent pas être une instance disciplinaire déguisée. Si l'agent ne remplit pas correctement ses missions, des procédures sont à la disposition de la collectivité pour y remédier. La CAP n'est pas un lieu validant les arrangements ni les cooptations !

Le Comité Hygiène et Sécurité et Conditions de Travail : une représentation non-élue

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail a pour mission de contribuer à l'amélioration des conditions de travail ainsi qu'à la protection de la santé physique et mentale et la sécurité des agents au travail. Organe consultatif, son avis sera sollicité sur toutes les questions relatives à la prévention des risques professionnels.

Le CHSCT comprend des représentants de la collectivité désignés par l'autorité territoriale et des représentants du personnel désignés par les organisations syndicales au regard des résultats électoraux en Comité Technique. Au département de l'Hérault, il est composé de 2 collèges :

- 10 membres titulaires représentant le personnel et 10 membres suppléants ;
- 3 membres titulaires représentant la collectivité et 3 membres suppléants.

Le CHSCT doit se réunir trois fois par an sur convocation de son président. C'est le nombre moyen au conseil départemental de l'Hérault ces dernières années.

Notre avis sur l'instance : Le CHSCT est une instance toute jeune dans la fonction publique territoriale et elle demande à être savamment articulée avec le Comité Technique pour lui donner une réelle efficacité. Si sous la précédente mandature on pouvait constater une réelle dynamique institutionnelle pour rendre cette instance active et ses acteurs impliqués, il semble aujourd'hui que son efficacité ne tienne qu'à la volonté de certains de ses représentants... A l'heure où les projets du Gouvernement vont dans le sens d'une refonte du CHSCT qui ressemble de près à un enterrement, l'articulation future des élus CT et des représentants CHSCT sera d'autant plus importante.



Car les critères subjectifs imposés aux signataires du protocole CAP permettent l'écran de fumée nécessaire à l'impossible cohérence des listes (notez qu'en séance sur les passages de grade, l'administration et les organisations syndicales signataires du protocole, pourtant régis par les mêmes critères, ne présentent pas les mêmes listes...). Les CAP nous ont aussi permis de contester de nombreux refus de temps partiels sur autorisation...

Les Commissions Consultatives Paritaires (CCP)

La création des Commissions consultatives paritaires pour les contractuels est une des nouveautés

de ces élections. Un peu sur le modèle des CAP pour les fonctionnaires - à la différence qu'il n'y aura qu'une commission par catégorie (A, B et C) sans groupes hiérarchiques -, elles s'intéresseront à la carrière individuelle de l'agent contractuel (y compris des assistants familiaux) notamment en matière disciplinaire.

Elle intervient :

- Avant une décision de licenciement intervenant postérieurement à la période d'essai (à noter : la saisine a lieu avant l'entretien préalable) pour les agents :

- siégeant au sein d'un organe consultatif
- ayant obtenu dans les 12 mois une Autorisation Spéciale d'Absence (ASA) pour raison syndicale ;
- bénéficiant d'une Décharge pour Activité Syndicale ≥ 20% de leur temps de travail ;
- anciens représentants du personnel (si le licenciement intervient dans les 12 mois suivant l'expiration du mandat) ;
- candidats non élus aux élections professionnelles (si le licenciement intervient dans les 6 mois après le scrutin).

- En cas de restitution de compétence d'un EPCI aux communes membres, la CCP compétente doit être saisie :

- préalablement à l'affectation sur un poste de même niveau de responsabilités de l'agent initialement mis à disposition de l'EPCI, qui ne peut être affecté aux fonctions exercées précédemment dans sa commune d'origine ;
- sur la convention de répartition des agents initialement transférés à l'EPCI ou recrutés par celui-ci pour la mise en œuvre de la compétence restituée.

- Lors de la mise en place de services communs, la CCP compétente doit être saisie préalablement :

- au transfert à l'EPCI ou à la commune en charge du service commun des agents remplissant en totalité leurs fonctions dans le service ou la partie de service mis en commun.

Les CCP sont saisies à la demande de l'agent en cas de :

- refus opposés à une demande de télétravail, et décisions d'interruption du télétravail à l'initiative de la collectivité ;
- refus de temps partiel et litiges d'ordre individuel relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel ;
- deuxième refus successif d'une demande de formation professionnelle.

Les CCP sont informées :

- des refus de congés pour formation syndicale ;
- des refus de désignation d'un agent comme bénéficiaire de décharge d'activité de service (DAS) pour raison syndicale ;
- des motifs faisant obstacle au reclassement des agents recrutés



Les CCP se réunissent en formation disciplinaire avant toute sanction autre que l'avertissement et le blâme, soit pour :

- l'exclusion temporaire de fonction ;
- le licenciement.

CCP - Notre avis sur l'instance : Si l'on salue la création d'une instance qui s'intéresse enfin au sort des contractuels, on ne s'interdit pas de penser pour autant que la création des CCP coïncide avec les plans du Gouvernement d'installer

durablement un statut de contractuel dans la fonction publique... Concernant son fonctionnement, il sera très dépendant de l'investissement de chacun, et notamment de celui de la collectivité... Notez qu'en formation disciplinaire, les CCP sont alors présidées par un magistrat de l'ordre administratif. Elles sont donc des instances importantes pour tous les non-titulaires de la collectivité.

En conclusion, vous l'aurez compris, ces élections revêtent pour les agents que nous sommes un intérêt fondamental. Ce sont nos conditions de travail et notre avenir professionnel qui en dépendent. Pour notre toute jeune organisation syndicale, par votre confiance, elles seront le moyen de faire de nos valeurs et nos engagements une base solide pour l'exercice de la démocratie au sein de notre collectivité. Un bon résultat nous permettra enfin de disposer de droits et de temps syndical pour être davantage présents à vos côtés. L'engagement des adhérents a permis de faire de la FSU une organisation qui compte dans la collectivité. Votre vote nous permettra de de venir incontournable !

Les élections en dates

Le **7 octobre** sont publiées les listes électorales, c'est-à-dire la liste de l'ensemble des agents qui pourront voter lors des scrutins. Cherchez votre nom et contactez l'administration si vous ne vous y trouvez pas car il peut y avoir des erreurs !

Le **18 octobre** (au plus tard) les organisations syndicales déposent les professions de foi et les listes de candidats qui sont **publiées le 27 octobre**.

Autour du **10 novembre** seront envoyés à chaque agent le kit de vote permettant de voter, au choix, par correspondance ou par voie électronique. Si vous ne l'avez pas reçu au 15 novembre, prévenez les ressources humaines qui vous en fourniront un en remplacement.

L'ouverture du vote se fera du **29 novembre** au **6 décembre** à 17h pour plus de **4700 électrices et électeurs !**

Le **6 décembre** après 17h, opération de dépouillement, validation des résultats et attributions des sièges par instance et par syndicat.