



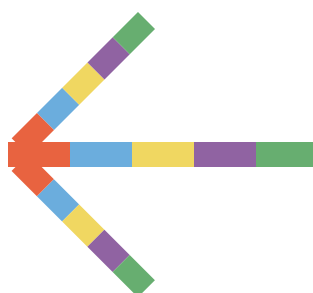
DÉCODAGE

L'ANALYSE DE L'ACTUALITÉ JURIDIQUE ET SOCIALE

NUMERO 46
FÉVRIER 2026

NUMÉRO SPÉCIAL

LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES dans la fonction publique





ÉDITORIAL

Tous les 4 ans, les agents de la fonction publique sont appelés à élire leurs représentants au sein des instances du personnel : les Commissions Administratives Paritaires (CAP) et les Comités Sociaux. Cette année, elles auront lieu le 10 décembre 2026.

Une grosse année de travail vous attend. Il faut commencer à les préparer, réfléchir aux listes, aller à la rencontre des agents... voire négocier les protocoles d'accord préélectoraux dans les Comités Sociaux.

Le vote électronique continue de se développer, modifiant la campagne, demandant plus d'anticipation, d'information et provoquant une augmentation de la charge de travail des candidats et militants.

Nous verrons dans ce Spécial élections professionnelles dans la fonction publique la réglementation en vigueur et la négociation, les pièges à éviter, le détail du vote électronique et de potentiels contentieux...

Et s'il vous reste encore des interrogations, nous vous invitons à nous contacter, pour que l'on puisse vous aider.

Bonne lecture !



Julien HENRY
Formateur - 3E Études & Formations
jhenry@3eetudes-formations.fr

SOMMAIRE

04 ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES DANS LA FONCTION PUBLIQUE : tout ce qu'il faut savoir

- 04 Quelques chiffres
- 05 Peu de réglementation
- 05 La négociation
- 05 Temps syndical : l'importance des élections professionnelles
- 06 Le protocole d'accord préélectoral : exemple
- 11 Des contentieux possibles lors des élections
- 11 Les listes de candidats
- 12 Les réunions d'information syndicales
- 13 La campagne des élections professionnelles par vote électronique

14 LA FORMATION DES REPRÉSENTANTS : un sujet lié aux élections ?

17 OUTIL PRATIQUE : sommaire du nouveau décret de la Fonction Publique

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES DANS LA FONCTION PUBLIQUE : TOUT CE QU'IL FAUT SAVOIR



Julien Henry
Formateur - 3E Études & Formations
jhenry@3eetudes-formations.fr

Avec la privatisation grandissante de la fonction publique, la négociation deviendra essentielle. Un syndicat avec un nombre élevé de voix aura un poids plus important dans les négociations.

Des sujets majeurs vont être abordés pendant ce mandat de 4 ans :

- une potentielle création du RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) dans la FPH et sa renégociation tous les 4 ans dans les autres versants ;
- les négociations sur la PSC et prévoyance (assurance santé complémentaire et garantie maintien de salaire) ;
- en plus de tous les autres sujets de la vie professionnelle des agents.



QUELQUES CHIFFRES

Entre le 1er décembre et le 8 décembre 2022, les dernières élections professionnelles se sont déroulées pour la troisième fois simultanément dans les trois versants de la fonction publique (État, Territorial et Hospitalier).

Sur les 5.2 millions d'électeurs, 2.3 millions d'agents publics ont voté, soit un taux de participation pour l'ensemble de la fonction publique de 43.7 % : 45.6 % dans la fonction publique Territoriale, 44.9 % dans la fonction publique de l'État et 37.9 % dans la fonction publique Hospitalière.

En 2022, la CGT est restée le premier syndicat de la fonction publique (20.9 %), devant Force ouvrière (18.7 %), la CFDT (18.6 %) et l'UNSA (11.7 %).



ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

PEU DE RÉGLEMENTATION

Tous les articles réglementaires cités proviennent du *Décret n° 2024-1038 du 6 novembre 2024 relatif aux dispositions réglementaires des livres Ier et II du code général de la fonction publique*¹. Pour vous aider, nous avons créé un sommaire que vous retrouverez à la fin de ce numéro.

En fonction du versant de la fonction publique duquel on dépend, la réglementation diffère.

- Pour l'État, les décrets (*Art 251-1 et l'arrêté du 5 juillet 2025*) précisent la date des élections, l'obligation du vote électronique, la durée du vote, la composition et le nombre de représentants du personnel titulaires et suppléants, ainsi que la consultation du CSA six mois avant les élections professionnelles.
- Pour l'Hospitalier, les décrets (*Art 251-38 et l'arrêté du 5 juillet 2025*) précisent la date des élections, la composition et le nombre de représentants du personnel titulaires et suppléants.
- Pour le Territorial, les décrets (*Art 251-31 et l'arrêté du 5 juillet 2025*) précisent la date des élections, la composition et le nombre de représentants du personnel titulaires et suppléants.

LA NÉGOCIATION

La négociation peut avoir lieu de deux façons :

- Soit par un protocole d'accord préélectoral, mais en l'absence de réglementation celui-ci n'est pas encadré et rien n'impose à l'employeur de le mettre en place, même si cela s'avère souvent plus pratique et plus clair.
- Soit dans une consultation lors d'un Comité Social. La négociation peut même se faire dans plusieurs Comités Sociaux. Pour rappel, la majorité des représentants du personnel est nécessaire pour ajouter un point à l'ordre du jour.

TEMPS SYNDICAL : L'IMPORTANCE DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Les élections des représentants du personnel sont cruciales pour les organisations syndicales (OS). En plus de répartir les sièges dans les Comités Sociaux, le résultat des élections, par l'intermédiaire d'un calcul complexe, donnera le crédit de temps syndical annuel pour les quatre prochaines années.

Ce calcul est détaillé dans les articles suivants :

- Art R 214-8 pour le Comité Social d'Administration,
- Art R 214-18 pour le Comité Social Territorial,
- Art R 214-27 pour le Comité Social d'Établissement.

¹ Journal officiel électronique authentifié n° 0273 du 19/11/2024 : https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf?id=Yrmp_XeFSA4cR8HWYivEsMlu2zLZQg93bhz0fbNUjoU=

Pour la FPH, par exemple :

Le crédit global de temps syndical est calculé par l'addition des 2 quantités suivantes :

- Une heure pour mille heures de travail effectuées par les électeurs au comité social d'établissement.
- Et par l'application d'un barème réglementé : entre 100 et 200 agents : 100 heures par mois [...], entre 5 001 et 6 000 agents : 1500 heures par mois.

Le crédit global de temps syndical est réparti entre les OS de la manière suivante :

- La moitié du crédit global est allouée aux OS représentées au comité social d'établissement, en fonction du nombre de sièges qu'elles y ont obtenus.
- L'autre moitié est répartie entre toutes les OS ayant présenté une candidature à l'élection du comité social d'établissement, proportionnellement au nombre de voix qu'elles ont obtenues.

Ce mode de calcul complexe est beaucoup plus avantageux pour les représentants du personnel de la FP que pour les élus du secteur privé qui ont un nombre d'heures identique quels que soient les résultats. En revanche, l'inconvénient est que ce calcul crée une concurrence entre les OS au moment des élections, ce qui ne facilite ni l'ambiance ni l'unité du futur Comité Social.

LE PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL

Ce document n'est pas obligatoire mais fortement recommandé. Il a pour objet de :

- détailler les opérations électorales relatives aux élections des représentants du personnel au comité social,
- d'apporter des précisions sur leur organisation,
- de négocier des moyens supplémentaires pour les organisations syndicales.

Vous entendez certainement souvent votre employeur parler de l'importance du dialogue social, et bien il est temps de le prouver ! Il y a possibilité de négocier de nombreux avantages.

Le décret apporte peu de précision, ce qui n'est pas écrit n'est pas interdit.

Le calendrier électoral de l'année 2026

Pour vous donner un ordre d'idée de ce qui vous attend cette année, voici un exemple de calendrier, les numéros en blanc de certaines étapes correspondent à des dates déjà connues importantes et encadrées juridiquement. Les numéros d'étapes en noir sont des estimations de la période à laquelle l'étape doit être faite.

	DATES	ÉTAPES
1	01/01/2026	Date de détermination de l'effectif retenu pour déterminer la composition des CS, CAP et CCP ainsi que la part respective de femmes et d'hommes pour chacun des scrutins
2	Mai, juin, juillet 2026	Négociation puis présentation Comité Social de la future délibération relative au projet
3	Juillet 2026	Délibération de l'employeur relative au projet
4	Septembre 2026	Délibération de l'employeur relative à la désignation des membres des bureaux de vote (secrétaires et présidents)
5	10/10/2026	Échéance de publication des listes électorales
6	20/10/2026	Vérification des agents sur les listes électorales
7	22/10/2026	Date limite de dépôt des listes de candidats si vote électronique le 3/12 (dépôt des listes à compter du 22 septembre possible)
8	24/10/2026	Affichage listes candidats
9	27/10/2026	Délai de remise de la déclaration d'irrecevabilité liste candidats
10	30/10/2026	En cas de déclaration d'irrecevabilité, date limite pour que le dé-légué de liste rectifie la liste concernée
11	31/10/2026	Date limite pour statuer sur les réclamations déposées par les électeurs
12	Novembre 2026	Date d'ensachage et envoi des professions de foi
13	15/11/2026	Envoi des codes d'identification pour le vote électronique à domicile
14	Du .../12/2026 au 10/12/2026	Tenue du scrutin
15	15/12/2026	Date limite de contestation sur la validité des opérations électorales

EXEMPLE DE PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL

Dans chaque article, vous aurez une explication de la procédure et des informations.

Dans chaque encadré bleu de cet article, vous trouverez des exemples de ce qu'il est possible de négocier.



→ Pour la FPH, le Comité Social d'Établissement (CSE) Art. R. 252-60

Article 1 : organisation et composition des instances

Le nombre de représentants du personnel des instances dépendra du nombre d'agents au 1er janvier 2026.

Les Comités Sociaux

Les Comités Sociaux, instances consultatives issues de la fusion des comités techniques (CT) et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), sont chargés de l'examen des questions collectives de travail ainsi que des conditions de travail au sein de la fonction publique. Selon le versant dans lequel l'agent et le représentant se trouvent, le nombre de sièges diffère comme les prérogatives. Le nombre de suppléants est égal aux nombres de titulaires.

→ Pour la FPE, le Comité Social d'Administration (CSA) Art. R. 252-3

CATÉGORIE DE CSA		NOMBRE DE REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL
CSA ministériel		15 titulaires
Cas d'administration centrale		11 titulaires
CSA d'un service déconcentré	Moins de 200 agents	5 titulaires
	Moins de 200 agents sans F2SCT	6 titulaires
	201 à 500	7 titulaires
	501 à 700	8 titulaires
	Plus de 700	10 titulaires
Autres CSA Spéciaux		10 titulaires

EFFECTIF	NOMBRE DE REPRÉSENTANTS
Moins de 50 agents	3 titulaires
Entre 50 et 99 agents	4 titulaires
Entre 100 et 199 agents	6 titulaires
Entre 200 et 499 agents	8 titulaires
Entre 500 et 999 agents	10 titulaires
Entre 1000 et 1999 agents	12 titulaires
Plus de 2000 agents	15 titulaires

→ Pour la FPT, le Comité Social Territorial (CST) Art. R. 252-34

EFFECTIF	NOMBRE DE REPRÉSENTANTS
Entre 50 et 199 agents	3 à 5 titulaires
Entre 200 et 999 agents	4 à 6 titulaires
Entre 1000 agents et 1999 agents	5 à 8 titulaires
Plus de 2000 agents	7 à 15 titulaires

Dans la FPT, il y a une possible négociation sur le nombre de titulaires siégeant en CST et donc en F3SCT.

Les suppléants n'ont pas le droit à la parole, mais il est tout à fait possible de négocier qu'ils puissent intervenir librement comme les représentants titulaires. Cela permet une meilleure répartition de la parole. Les suppléants prenant l'habitude d'intervenir petit à petit seront plus à l'aise une fois devenus titulaires par la suite.

La formation en Santé Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT)

Sous forme de réunion, elle a pour mission d'assurer la protection de la santé physique et mentale des agents, de prévenir les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail et de veiller au respect des règles d'hygiène et de sécurité.

Les membres désignés pour siéger en tant que titulaires à la F3SCT doivent obligatoirement être membres du CS. Les suppléants quant à eux sont désignés par les OS.



Il est possible de négocier du temps supplémentaire, pour les membres et pour le secrétaire de la FS, soit en heures soit en jours.

Obligatoire dès 200 agents, en deçà de ce seuil une formation spécialisée peut être instituée.

Il y a 2 types de secrétariats possibles, soit un même secrétaire pendant toute la durée du mandat, soit un secrétariat tournant entre les différentes OS. Votre positionnement sur ce sujet sera stratégique et dépendra de l'entente avec les autres OS.

Les réunions de F3SCT extraordinaires ne figurent pas dans le décret, il est donc judicieux de faire inscrire dans le règlement intérieur de la FS la procédure de demande.

Spécificité : pour la F3SCT de la FPT, il est possible de négocier le doublement du nombre de suppléants par titulaire après avis du CST et la délibération de l'autorité territoriale.

La Commission Administrative Paritaire

La commission administrative paritaire (CAP) est une instance représentative de la fonction publique pour les agents stagiaires et titulaires. La loi de transformation de la FP de 2019 a fortement réduit les prérogatives de cette instance.

Maintenant, elle est consultée sur certaines décisions individuelles concernant la carrière des agents stagiaires ou titulaires : discipline, mutations ou recours, refus de titularisation.

Un point important à ne pas négliger : elle permet aux représentants de siéger au Conseil médical en formation plénière².

Chaque cadre d'emplois dispose de sa CAP, composée de représentants de l'administration et de représentants du personnel élus.

Pour le versant hospitalier de la fonction publique, il peut exister :

- Les CAP L : Commissions Administratives Paritaires Locales qui examinent la situation des agents d'un établissement public de santé.
- Les CAP D : Commissions Administratives Paritaires Départementales qui examinent la situation des agents ne disposant pas de CAP locales dans leur établissement.

ATTENTION Art 215-1 :

Il est important de présenter une liste en CAP D dans la FPH, car l'effectif d'agents pouvant bénéficier du congé de formation syndicale est fixé en fonction de la représentativité du syndicat aux CAP D, dans la limite de 5 % de l'effectif réel d'agent. Donc, si un syndicat qui n'a pas déposé de liste à ces élections demande une formation syndicale dans le cadre des 12 jours auprès du syndicat, celle-ci peut être refusée.

Le calcul est le même dans la FPE par rapport à la représentativité aux résultats du CSA ministériel.

Pour la FPT, seule la limite de 5 % de l'effectif réel d'agent est imposée sans corrélation avec la représentativité aux élections professionnelles.

² Voir notre article "Le conseil médical dans la fonction publique : pourquoi il est important d'y siéger" de Décodagen³⁷: https://www.groupe3e.fr/le_conseil_medical_dans_la_fonction_publique_pourquoi_il_est_important_d_y_siéger

Nous avons accompagné deux syndicats qui se sont vu refuser leurs demandes de formation syndicale après constat d'une absence de liste en CAP D :

- Le premier a réussi à négocier directement auprès de son employeur la possibilité d'être formé par son syndicat malgré l'absence de liste, en négociant de reprendre les résultats des élections au CSE.
- Pour le deuxième syndicat, les négociations avec l'employeur n'ont pas permis de débloquer la situation. Pour remédier au problème, nous leur avons conseillé de saisir le délégué du défenseur des droits qui intervient sur toutes les formes de discrimination, dont la discrimination syndicale, en justifiant justement d'une discrimination dans le choix du syndicat pour ses formations. À la suite de cet écrit, l'employeur n'a eu d'autre choix que de laisser le syndicat faire ses formations syndicales, et ce dans le syndicat de son choix.

La Commission Consultative Paritaire

Une commission consultative paritaire (CCP) est une instance consultative composée, en nombre égal, de représentants de l'administration et de représentants du personnel, compétente à l'égard des contractuels.

Cette instance récente sera à l'avenir de plus en plus importante avec l'augmentation du nombre de contractuels dans la fonction publique.

Article 2 : le vote et les modalités

Le vote électronique est arrivé avec force dans les élections des représentants de la FP, devenu obligatoire en 2026 dans le versant de l'État avec une période de vote imposée du 3 au 10 décembre 2026. Pour les autres versants, la négociation reste possible sur :

- Le fait de rester sur un vote à l'urne même si le choix du vote électronique est beaucoup plus pratique et facile d'organisation pour l'employeur. Pour les représentants du personnel, cela peut être beaucoup plus compliqué.
- La durée du vote : elle est d'une semaine dans la FPE, et le décret impose au minimum une durée de vote de 72 heures, soit une possibilité de ne commencer le vote que le lundi 7 décembre à 17 h. Au vu de la difficulté de faire voter les agents, une plus longue campagne de vote sera préférable.

- Le nom du prestataire ainsi que l'entreprise qui sera en charge de l'expertise indépendante du système de vote : les organisations syndicales en lice seront destinataires de tous les rapports ou recommandations exprimés par cet expert.
- Toutes les modalités du vote :
 - Les électeurs, la réception des codes,
 - Les membres du bureau de vote,
 - L'attribution des clés de chiffrement,
 - L'assistance technique,
 - Le test du système.

CE QUI EST NÉGOCIABLE

Le vote à l'urne, en cas de vote électronique, et la durée de la campagne des votes (de 72 h à une semaine). Mais aussi les informations que les agents doivent renseigner pour récupérer les codes d'accès s'ils ne les ont pas reçus. Nous avons pu voir un établissement hospitalier demander les 4 derniers chiffres du compte en banque où était versé le salaire de l'agent... alors qu'il est possible de demander la ville de naissance ou autre information plus simple et moins confidentielle lorsqu'on est sur le terrain.

Article 3 : information des agents et mesures d'accompagnement

Les agents devront être informés des modalités et du déroulement des opérations électorales en mode électronique via différents supports de communication internes. Une campagne de communication auprès de l'ensemble des agents rappellera les enjeux des élections professionnelles, l'importance de la participation au vote, le rôle des instances représentatives du personnel et expliquera les modalités de vote.

Rappel devra être fait par l'employeur aux agents de la possibilité d'assister aux réunions d'information syndicale.

Le vote électronique peut être compliqué pour les agents ayant des difficultés d'accès ou d'utilisation du numérique, il faut donc veiller à mettre tous les moyens nécessaires.

Il est tout à fait possible de demander des ordinateurs avec des agents en capacité de les aider ou la mise à disposition de tablettes, dans le but de favoriser l'accès au plus grand nombre.

Toutes les dispositions que vous jugez nécessaires au bon déroulé du vote et pour faciliter le vote des agents peuvent être demandées.

Il est également possible d'obtenir des heures d'autorisations spéciales d'absences supplémentaires pour toutes les OS disposant d'une liste.

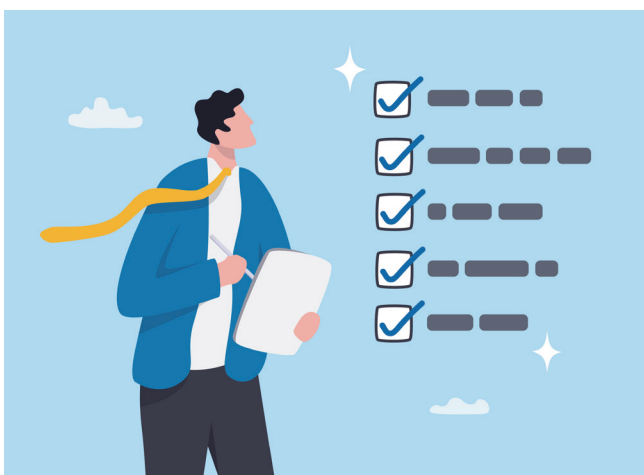
Article 4 : listes électorales

La publication de la liste électorale doit se faire au plus tard 60 jours avant le 10 décembre.

Quels agents sont inscrits sur les listes ? Les fonctionnaires titulaires qui, à la date du scrutin, sont :

- en congé de présence parentale
- en temps partiel
- en DAS syndicales, en ASA
- en congés maladie, congé maternité, congé proche aidant, congé de formation
- mis à disposition
- suspendus à titre conservatoire dans l'attente d'une sanction
- stagiaires ou apprentis, même mineurs

Les contractuels doivent être en CDI ou, depuis au moins 2 mois, en CDD d'une durée d'au moins 6 mois ou en CDD renouvelé successivement depuis au moins 6 mois.



Ne sont pas électeurs :

- les fonctionnaires en disponibilité
- les fonctionnaires exclus de leurs fonctions après sanction disciplinaire
- les vacataires et services civiques
- les fonctionnaires de la FPT détachés dans la FPE et FPH

En cas d'oubli de l'administration, les agents qui ne sont pas inscrits sur les listes électorales ont 8 ou 10 jours (en fonction du versant) après leur publication pour faire leur demande d'inscription.

Il est d'autant plus important de mettre la liste à jour en vérifiant la présence de chaque agent, car les codes seront envoyés par voie postale uniquement.

Article 5 : listes de candidats

Afin de faciliter le travail des candidats, un tableau précisant, pour chacun des scrutins, le nombre minimum et maximum de candidats, ainsi que la répartition homme-femme nécessaire pour constituer des listes doit leur être présenté rapidement.

La liste doit être déposée au minimum 6 semaines avant le 10 décembre soit le 29 octobre. Pour les élections par vote électronique, le délai commence 6 semaines avant l'ouverture du vote, soit le 22 octobre pour un scrutin débutant le 3 décembre.

Attention, la date de constatation d'éventuelles irrecevabilités est réglementairement fixée à 5 jours après le dépôt, puis le délégué de liste a 3 jours pour la modifier. **Mieux vaut les déposer plus tôt pour avoir le temps de la modifier si nécessaire.**

Article 6 : profession de foi et subvention exceptionnelle

Le maintien des professions de foi papier reste indispensable pour les agents, l'employeur se devra de garantir leur bon acheminement à tous les agents.

Il est aussi possible de négocier une subvention exceptionnelle de la part de l'employeur pour une prise en charge des frais de campagne.

Article 7 : opérations électorales

Conformément au cadre réglementaire en vigueur, les scrutins des CS, CAP et CCP se déroulent au suffrage direct par un scrutin de liste à un tour, avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

La principale difficulté des élections par vote électronique réside dans la gestion du vote lui-même : il faut s'assurer que les agents ont bien reçu leurs codes d'accès et qu'ils maîtrisent la procédure à suivre.

Exemple : leur rappeler qu'ils devront bien voter deux fois dans la FPE et FPH et trois fois dans la FPH. C'est un petit détail, mais qui peut faire perdre quelques voix en CAP, car le premier vote est celui du CS.

Article 8 : répartition des sièges

Il est important de faire une liste complète (voir ci-après). En cas d'égalité du nombre de voix, le siège sera attribué à la liste ayant présenté le plus grand nombre de candidats. 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.

Article 9 : le procès-verbal

Bien noter dans le PV toutes les irrégularités pendant les négociations, l'organisation des élections et le déroulé du vote. Il pourra être utilisé dans le cadre d'un potentiel recours au tribunal administratif.

Comme vu dans cet exemple, il existe de nombreuses négociations possibles. Cela sera à vous, représentants du personnel, de négocier au mieux dans le cadre d'un protocole ou d'un Comité Social, pour faciliter le vote des agents.

DES CONTENTIEUX POSSIBLES LORS DES ÉLECTIONS

L'ensemble des opérations relatives à l'élection, depuis l'ouverture du scrutin jusqu'à la proclamation des résultats, peut être contesté devant la juridiction administrative à l'issue de la proclamation des résultats, mais uniquement après avoir exercé un recours administratif préalable obligatoire (RAPO). À défaut, le recours juridictionnel devant le Juge administratif sera déclaré irrecevable, donc rejeté.

Il est important de relever toutes les irrégularités commises sur le PV et de les reporter dans la demande envoyée à l'employeur. Il s'agit, notamment, des réclamations faites par les électeurs ou les représentants des listes, des incidents ou des irrégularités constatées au cours du scrutin, ainsi que des décisions prises par le bureau de vote à la suite de ces incidents.

Les contestations sur la validité des opérations électorales sont portées dans un délai de 5 jours à compter de la proclamation des résultats. L'autorité saisie doit statuer dans les 48 heures une décision motivée (à défaut, il y a rejet tacite), sauf dans la FPE où le délai est de 2 mois. Le rejet tacite ouvre alors le délai de recours contentieux de 2 mois pour saisir le tribunal administratif compétent.

Pour le recours juridictionnel, l'avocat n'est pas obligatoire, il s'agit non pas d'un recours en annulation, mais d'un recours de plein contentieux, alors qu'il est demandé l'annulation des élections.

Il importe de rappeler que le recours doit être signé par le représentant légal du syndicat et que les statuts du syndicat doivent être à jour.

LES LISTES DE CANDIDATS

La liste des candidats ne peut être présentée que par des OS légalement constituées depuis au moins deux ans ou des OS représentant les agents publics affiliés à une union de syndicats de la fonction publique.

Chaque OS ne peut présenter qu'une liste de candidats par instance, mais les listes peuvent être communes à plusieurs OS. 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.

Elles comportent un nombre variable de candidats, ce qui permet d'admettre des listes complètes, incomplètes ou excédentaires.

La liste doit être excédentaire, une liste à 200 %, c'est plus de candidats, plus de diversités représentant les services, les agents. Même à 200 %, la répartition femme-homme doit être respectée.

Il n'y a pas d'obligation d'alternance homme-femme dans la liste.

Pour exemple d'une CAP B avec 8 représentants titulaires et 8 représentants suppléants :

Caractéristique de la liste (titulaires et suppléants)	Nbre de candidats (titulaires et suppléants) sur la liste	Pourcentage de femmes	Calcul de la part de femmes	Options d'arrondi du résultat de la part	Combinaisons possibles de liste F-H	
					Nbre de femmes	Nbre d'hommes
Incomplète (minimum=10)	10	67,01%	6,70	Inférieur	6	4
	12	67,01%	8,04	Supérieur	7	3
				Inférieur	8	4
14	67,01%	9,38	Supérieur	9	3	
			Inférieur	9	5	
Complète	16	67,01%	10,72	Supérieur	10	6
				Inférieur	11	5
Excédentaire (maximum=32)	18	67,01%	12,06	Inférieur	12	6
				Supérieur	13	5
	20	67,01%	13,40	Inférieur	13	7
				Supérieur	14	6
	22	67,01%	14,74	Inférieur	14	8
				Supérieur	15	7
	24	67,01%	16,08	Inférieur	16	8
				Supérieur	17	7
	26	67,01%	17,42	Inférieur	17	9
				Supérieur	18	8
	28	67,01%	18,76	Inférieur	18	10
				Supérieur	19	9
30	67,01%	20,10	Inférieur	20	10	
			Supérieur	21	9	
32	67,01%	21,44	Inférieur	21	11	
			Supérieur	22	10	

L'OS qui présentera 10 candidats sur la liste en CAP B pourra choisir de présenter 6 femmes et 4 hommes ou 7 femmes et 3 hommes. En dessous de 10 candidats, la liste ne pourra pas être déposée, donc l'OS ne représentera pas les agents dans cette instance.

Sont éligibles aux instances les agents remplissant, à la date limite de dépôt des listes, les conditions requises pour être inscrits sur la liste électorale.

Toutefois, sont exclus :

- Les agents en congé de longue maladie, en congé de longue durée, en congé de grave maladie.
- Les agents qui ont été frappés d'une sanction disciplinaire du 3e groupe, sauf si amnistiés ou relevés de leur peine.
- Les agents frappés d'une interdiction du droit de vote et d'élection.

Le remplacement du départ d'un titulaire

Si une OS obtient 3 sièges dans un Comité Social, les 3 premiers candidats de la liste deviennent titulaires, les 4e, 5e, 6e candidats deviennent suppléants. Si le premier candidat de la liste quitte l'administration, le 4e candidat sur la liste qui était le premier suppléant devient titulaire. Le 7e candidat de la liste devient suppléant.

Il ne faut donc rien négliger lors de la création de la liste, et l'envisager sur du temps long en plaçant les candidats, car elle sera valable pendant 4 ans. Il faut

donc essayer d'anticiper d'éventuels départs et leurs remplacements.

LES RÉUNIONS D'INFORMATION SYNDICALES Art R 213-33/R 213-50

C'est un excellent dispositif à utiliser toute l'année et en particulier pendant la campagne des élections. Dans la FPH et la FPT, les OS peuvent tenir une réunion mensuelle d'information d'une heure pendant les heures de service, ou trois heures par trimestre. Dans la FPE, il n'y a pas de temps imposé.

Pendant une période de 6 semaines précédant le jour du scrutin, une réunion spéciale peut être organisée pour toute organisation syndicale présentant une candidature (**Art R 213-35**).

La mise en place de cette réunion se fait avec accord de l'employeur et tous les agents peuvent participer en fonction des nécessités de service.

La nécessité de service n'est pas encadrée juridiquement, mais la motivation du refus doit être écrite, claire et précise. La seule mention d'un "avis défavorable pour nécessités de service", sans autre indication, ne satisfait pas à l'obligation de motivation et la décision de refus sera jugée illégale par le juge administratif.

LA CAMPAGNE DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES PAR VOTE ÉLECTRONIQUE

L'arrivée du vote électronique a modifié la façon dont se déroule une campagne pour les OS. Il a été jugé en partie responsable d'une baisse de la participation.

En plus du travail de terrain que vous allez réaliser cette année, pour les OS qui participeront pour la première fois à une campagne de vote, il y a de nouveaux éléments à prendre en compte. Les votes électroniques aux élections professionnelles peuvent être perçus comme plus complexes par certains agents éloignés du numérique, donc il nécessite plus d'explications et un accompagnement supplémentaire qui ne se faisait pas avec un scrutin papier.

De plus, les agents vont recevoir leur code de connexion 15 jours avant le début du vote du scrutin. Cela va demander un gros travail d'information et de renseignement pour savoir si tous les potentiels électeurs ont bien reçu leur code, mais aussi compris la façon de voter. Le travail d'anticipation est devenu beaucoup plus important.

Pendant la durée du vote, vous allez devoir recontacter les agents afin de savoir s'ils n'ont pas oublié de voter, perdu leurs codes, et s'ils ont bien réussi à aller au bout de la procédure. Des bugs ont pu être constatés dans certains scrutins, donc il faut prendre le temps de faire le lien avec l'administration.

Pour les candidats, la campagne de vote électronique est très fatigante en raison d'une très grande sollicitation.

LA FORMATION DES REPRÉSENTANTS : UN SUJET LIÉ AUX ÉLECTIONS ?



Amandine LAB
Chargée de formation - 3E Études & Formations
alab@3eetudes-formations.fr

La question de la formation des élus peut sembler non prioritaire au regard de la masse de travail qui vous attend dans le cadre de la préparation des élections. Il faut pourtant avoir en tête ce sujet car il comporte deux enjeux importants, liés justement aux élections : **un enjeu technique et un enjeu stratégique.**

UN ENJEU TECHNIQUE

Lors de la négociation des élections professionnelles, vous allez pouvoir (devoir) négocier des moyens pour les élections, comme le vote à l'urne, des moyens financiers pour la campagne électorale, des moyens matériels pour les votes, etc.

Comme vu également, vous pouvez obtenir des moyens supplémentaires pour la future instance comme le nombre de représentants, du temps supplémentaire pour les membres, ou encore la possibilité que les suppléants puissent s'exprimer en réunion.

La formation est aussi un moyen, mais ce qui est prévu par la réglementation aujourd'hui est insuffisant, il est donc nécessaire d'essayer d'obtenir des améliorations, et la négociation des élections en est la première occasion*.



UN ENJEU STRATÉGIQUE

On connaît la difficulté de "remplir les listes", ainsi que celle d'avoir sur ces listes des personnes qui acceptent tout en disant "oh là là, je veux bien que tu mettes mon nom, mais je ne veux pas participer !"

Si de nombreuses raisons expliquent que des agents ne souhaitent pas se porter candidats pour être représentants du personnel, il y en a une, souvent occultée, qui pourtant est très importante.

Les "non élus" ont souvent une mauvaise connaissance des instances. De ce qui est traité, de son fonctionnement, de ce qui se joue, de ce qui est attendu des représentants, de ce qu'il faudra faire, des moyens qui leur seront alloués, etc.

Cette méconnaissance inquiète, et freine parfois la volonté, pourtant existante, de participer à l'amélioration en connaissant parfaitement les difficultés de terrains.

Il faudra alors, en plus "d'aller chercher des candidats", leur expliquer ces différents éléments, mais aussi dire aux potentiels candidats que des moyens sont octroyés aux représentants, dont des formations. C'est pour cela qu'il faut connaître, a minima les formations auxquelles les représentants auront droit quand ils seront élus.

* Rien ne vous empêchera, à la suite des élections, d'aborder la question à nouveau si cela n'a pas été possible avant.



LES ESSENTIELS À CONNAITRE POUR INFORMER

Nombre de jours

FORMATION HYGIENE, SANTÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL (HSCT)			
EN L'ABSENCE DE F3SCT	Tous les représentants titulaires et suppléants (CSE/CSA/CST)	Minimum 5 jours	Décret n° 2024-1038, art. R254-79
EN PRÉSENCE DE F3SCT	Les représentants titulaires et suppléants (CSE/CSA/CST) qui siègent en F3SCT	Minimum 5 jours	Décret n° 2024-1038, art. R254-80
	Les représentants (CSE/CSA et CST) qui ne siègent pas en F3SCT	Minimum 3 jours	Décret n° 2024-1038, art. R254-81
CETTE FORMATION EST RENOUVELÉE DE DROIT À CHAQUE MANDAT			Décret n° 2024-1038, art. R254-79 et R254-81
FORMATION COMPÉTENCES DU COMITÉ			
EN PRÉSENCE OU NON DE F3SCT	Tous les représentants titulaires et suppléants dans la FPH uniquement	5 jours	Décret n° 2024-1038, art. R254-90
CETTE FORMATION EST RENOUVELÉE DE DROIT À CHAQUE MANDAT			Décret n° 2024-1038, art. R254-90

Le contenu

La formation HSCT a pour objet d'aider les représentants du personnel dans leurs missions relatives aux questions de santé et notamment de les aider à "développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail. De les initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail" (C. trav., art. R 2315-9).

Dans la réalité, la formation abordera par exemple :

- Les modalités de mise en place et de fonctionnement de la F3SCT quand elle existe
- Les notions de santé physique, mentale, des risques professionnels, des risques psychosociaux, des accidents de services, des maladies professionnelles, etc.
- Les documents que vous devez connaître et la responsabilité de l'employeur sur ces questions
- Les moyens d'action comme le danger grave et imminent (DGI), l'alerte, les expertises, etc.

La formation compétences du comité (FPH) n'est que peu définie dans les textes. Concernant son contenu, chez 3E Études & Formations, il nous importe de donner les moyens aux représentants des comités sociaux de comprendre leurs missions au-delà des thématiques relatives à la santé. Ainsi, dans cette formation de 5 jours, nous abordons :

- Le rôle, les missions et les prérogatives du comité social pour connaître les moyens dont les représentants disposent pour exercer pleinement leurs attributions (composition de l'instance, articulation avec les formations spécialisées lorsqu'elles existent, les différentes réunions, la négociation d'accords collectifs) ;
- La politique sociale de l'établissement et les autres dispositifs individuels et collectifs pour accompagner les agents dans le respect ou l'amélioration de leurs droits ;
- Le financement des hôpitaux pour se familiariser avec la politique financière de l'établissement afin d'aider les représentants à comprendre les rouages financiers impactant les décisions de l'employeur.

LES ESSENTIELS POUR NÉGOCIER

Quelques propositions d'amélioration à obtenir

Pour les 3 versants :

- Le nombre de jours (3 ou 5) de la formation HSCT est défini dans les textes en tant que **minimum**. Comme vous le savez, ce nombre de jours reste insuffisant pour réellement appréhender, connaître et s'appropriier ce qui doit l'être, au regard notamment des sujets liés à la santé et aux conditions de travail.
- A minima, obtenez le **même nombre de jours** de formation que les élus soient ou non membres de la F3SCT, ou une augmentation du nombre de jours de formation (5 pour ceux qui ont droit à 3 et 7 pour ceux qui ont droit à 5 ?)
- De nombreux sujets sont à connaître dans le cadre de vos mandats et la formation HSCT ne peut (au regard de sa durée) aborder comme il le faudrait, tous les sujets. **Obtenez des jours supplémentaires**, pris en charge par l'employeur sur des **thématiques particulières**. (Harcèlement, accidents, enquête, entretiens, etc.)

Pour la Territoriale et l'État

- Vous ne bénéficiez pas de la formation de 5 jours "compétences du comité", pour le moment prévue uniquement au versant hospitalier, mais rien ne vous empêche d'essayer d'en bénéficier ! Tout d'abord, cela vous permettra, avec la formation HSCT, d'avoir en totalité 10 jours de formation liée à vos mandats, ce qui n'est pas négligeable. Ensuite, en plus de précisions sur les questions de santé qui pourront être approfondies, vous pourrez aborder de nombreux autres sujets liés à l'instance CST ou CSA (les réunions, les prépas, vos rôles, vos moyens, etc..), ainsi que d'autres sujets qui ne concernent pas la santé comme les salaires, primes, la formation des agents, les sanctions et tous sujets qui pour vous sont essentiels. **Essayez d'obtenir cette même formation.**

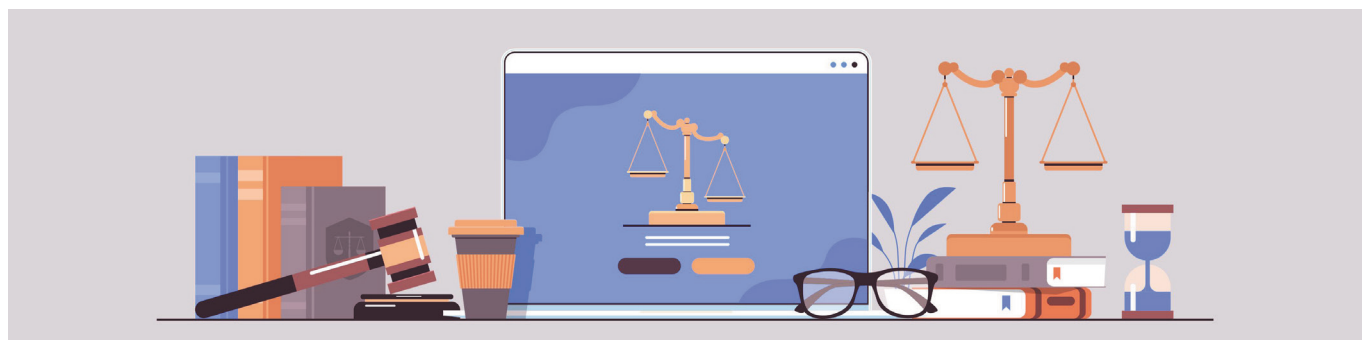
Vous l'aurez compris : si la formation des représentants se déroule lors du mandat, c'est un sujet important à évoquer bien en amont. Il faut le prendre en compte dans les négociations si c'est possible mais aussi, et peut-être surtout, lors des échanges avec vos collègues pour les rassurer quant à une éventuelle candidature.

OUTIL PRATIQUE : SOMMAIRE DU NOUVEAU DÉCRET DE LA FONCTION PUBLIQUE



Julien Henry
Formateur - 3E Études & Formations
jhenry@3eetudes-formations.fr

Pour vous faciliter le travail, nous avons réalisé un sommaire du décret auquel tous les articles de ce numéro se réfèrent. Le décret a été réalisé en un seul bloc, avec un mélange des trois versants ce qui rend très compliqué la recherche d'information et en plus il n'est pas paginé. Les numéros de pages de ce sommaire correspondent donc à la pagination affichée par le logiciel utilisé pour ouvrir le fichier après téléchargement.



DÉCRET N° 2024-1038 DU 6 NOVEMBRE 2024 RELATIF AUX DISPOSITIONS RÉGLEMENTAIRES DES LIVRES IER ET II DU CODE GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE

Date d'application : le 1er février 2025

Journal officiel électronique authentifié n° 0273 du 19/11/2024 : https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf?id=Yrmp_XeFSA4cR8HWYivEsMlu2zLZQg93bhz0fbNUjoU=

Droits, obligations et garanties des agents publics

- Droit de grèvep. 9
- Droit à la rémunération, droits sociaux, formation professionnelle et information p. 10
- Prévention des conflits d'intérêts p. 11
- Cumul d'activités..... p. 18
- Référent laïcité p. 22
- Responsabilité, discrimination et égalité professionnelle p. 25
- Protection fonctionnelle p.45
- Dispositifs d'alerte et de signalement harcèlement, violence et agissements sexistes p.46

Représentation des agents et droit syndical

- Principes généraux..... p.49
- Élections professionnelles, candidats, affichage, résultats p.51 à 95
- Vote électronique..... p.95
- Contentieux élections p. 104
- Moyens syndicaux et facilités accordées (p. 105 à 110)réunions syndicales..... p. 110
- Affichage, tract..... p. 111
- Congés et facilités accordées aux OS, congés de formation F3SCT, temps syndicalp. 114
- Autorisation d'absence p. 118
- Négociation et accords collectifs..... p. 123

Rapport Social Unique et Base de Données Sociales

- RSU et BDS..... p. 125
- Instances Consultatives Supérieures p. 128

Les Comités Sociaux

- CSA p. 149
- CST..... p. 152
- CSE p. 153
- Composition..... p. 153 à 161
- Attributions des CSA..... p. 162
- Attributions des CST p. 164
- Attributions des CSE p. 165
- Attributions de la FS p. 167
- Visite de site p. 170
- Accident, enquête, expertise..... p. 172
- DGI..... p. 173
- Articulations CS et FS p. 173 et 176
- Fonctionnement p. 176 à 182
- Facilités accordées aux membres des CS et FS, formations..... p. 185

Commissions Administratives Paritaires

- Composition..... p. 188
- Attributions..... p. 194
- Fonctionnement p. 197
- Déroulement des séances, vote, PV p. 202

Commissions Consultatives Paritaires

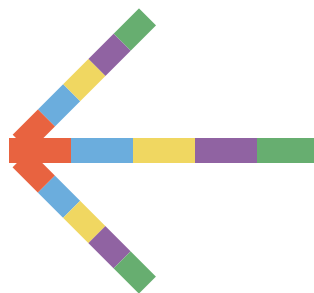
- CSA p. 205
- CST..... p. 207
- CSE p. 212

Dispositions particulières

- Dispositions relatives aux instances de dialogue social de la FPH et FPT p. 213
- Dispositions particulières relatives à l'outre-mer..... p. 223



LE TRAVAIL A DE L'AVENIR,
CONSTRUISONS-LE!



DÉCODAGE
L'ANALYSE DE L'ACTUALITÉ JURIDIQUE ET SOCIALE
GROUPE 3E CONSTRUCTEURS
D'ALTERNATIVES

