



S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS



**ET SI TU ÉTAIS CANDIDAT·E  
AVEC LA CFDT ?**

---

**ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES  
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE**

**[interco.cfdt.fr](http://interco.cfdt.fr)**

1

# LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES



## LE 6 DÉCEMBRE 2018, TOUS LES AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE ÉLIRONT LEURS REPRÉSENTANTS DANS LES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL AUX NIVEAUX LOCAL ET NATIONAL.

**A** cette occasion, **l'ensemble des agents** (fonctionnaires et contractuels) des administrations, mairies, conseils départementaux, conseils régionaux, SDIS et tous leurs établissements publics : OPH, coopération intercommunale... voteront pour désigner leurs représentants dans les comités techniques (CT).

Les agents **titulaires** désigneront également le même jour leurs représentants dans les commissions administratives paritaires (CAP).

Les agents **contractuels** désigneront, pour la première fois, leurs représentants dans les commissions consultatives paritaires (CCP).

Le résultat de ces élections déterminera la représentativité des organisations syndicales.

De cette représentativité dépend directement la faculté pour les organisations syndicales d'agir, localement, régionalement et nationalement pour la défense des agents qu'ils représentent, ce que l'on nomme habituellement : **le dialogue social**.

**NOUS SOUHAITERIONS ICI TE CONVAINCRE DE TE PORTER CANDIDAT-E À CES ÉLECTIONS AVEC LA CFDT.**

# REPRÉSENTER SES COLLÈGUES

**N**ous sommes tous engagés dans nos métiers au service du public avec fierté. De notre travail, nous tirons notre revenu (avec plus ou moins de bonheur) et, la perfection n'étant pas de ce monde, nous sommes souvent confrontés à des difficultés dans l'exercice de notre activité professionnelle : formation, salaire, promotion, moyens, effectifs, reconnaissance, conditions de travail, relationnel, compétition, responsabilité...

Parfois (souvent ?) ces difficultés empiètent sur notre vie de tous les jours parce que notre vie au travail, c'est aussi notre vie tout court. Chacun s'efforce alors de négocier - avec ses collègues, ses supérieurs, les élus - les solutions qu'il juge les plus aptes à y répondre pour lui-même ou au mieux, pour son service.

**SE PORTER CANDIDAT-E AUX ÉLECTIONS  
PROFESSIONNELLES AVEC LA CFDT,  
C'EST AFFICHER SON DÉSIR DE PARTAGER  
DES SOLUTIONS POUR TOUS  
ET PAS SEULEMENT POUR SOI-MÊME.**

## J'VOUDRAIS BEN...

**M** **AIS J'PEUX POINT.** Nous avons tous de bonnes raisons de n'en rien faire dont la première est que **nous ne voulons pas nuire à notre carrière.**

Et convenons que c'est *a priori* une bonne raison ! Quoique ça se discute. D'abord, un mandat syndical n'engage que sur la durée de ce mandat : 4 ans.

Ensuite, parler pour les autres en plus de parler pour soi-même, c'est afficher une capacité à assumer une responsabilité collective et prétendre à de **nouvelles compétences**. Assumer cette responsabilité, c'est précisément ce que font nos employeurs, les élus de nos collectivités, au profit de leurs électeurs et citoyens qui sont aussi notre public et nos financeurs. Nous avons donc des points communs... au-delà de nos différences de vue.

**LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL** ne sont pas à la même place qu'eux et le dialogue social a besoin, pour se concrétiser, de partenaires qui se respectent. À la CFDT nous pensons que, d'où qu'ils parlent, celles et ceux qui s'y investissent méritent le **respect**. Les DRH avisées considéreront même qu'avoir été élu-e du personnel constitue une **plus-value professionnelle**.

# LE SAVOIR-FAIRE CFDT

**A**près le «je n'ose pas faire», la seconde réticence bien identifiée pour représenter le personnel est le «je ne sais pas faire». **Dites-vous que c'est précisément ce que nous avons tous en commun : la crainte du «ne-pas-savoir-faire».**

Pour beaucoup, le «ne-pas-savoir-faire» est lié à sa place hiérarchique : cadre et trop proche des élus ou, à l'inverse, sans diplôme et soumis au poids de ma hiérarchie, voire entre les deux et placé entre le marteau et l'enclume...

Bien, convenons tout de suite qu'il n'y a pas de bonne place pour représenter le personnel. Certains de nos représentants, y compris au niveau national, sont assistants maternels et d'autres administrateurs territoriaux en passant par tous les grades de tous les corps et cadres d'emplois dans toutes les catégories. Ils le font. Pourquoi pas toi ? **Cette diversité, c'est notre fierté à la CFDT.**

**LA PREMIÈRE CONDITION POUR SAVOIR FAIRE  
N'EST-CE PAS D'ABORD DE VOULOIR FAIRE ?**

Car le savoir-faire, cela s'acquiert. C'est la raison pour laquelle la CFDT propose des formations à ses élu·e·s. Les formations CFDT, c'est tout sauf l'école, il n'y a pas de notes et ce n'est pas nécessairement triste !

**SI TU VEUX T'ENGAGER À REPRÉSENTER  
TES COLLÈGUES, NOUS NOUS ENGAGEONS  
À LA CFDT À T'ÉPAULER ET T'AIDER À  
CONSTRUIRE TON SAVOIR-FAIRE.**

**[interco.cfdt.fr](http://interco.cfdt.fr)**



# L'IDENTITÉ SYNDICALE

Une condition pour se porter candidat aux élections professionnelles est d'être présenté par une organisation syndicale. **Se porter candidat-e sur une liste CFDT sans en être adhérent-e n'est pas notre souhait même si c'est parfois possible.**

La CFDT est une organisation professionnelle. Cela signifie deux choses : la première c'est qu'elle veut représenter professionnellement ceux qui la mandatent. Nous nous efforçons de permettre à chacun de se former, de multiplier les échanges sur les pratiques, de mutualiser les compétences, d'élaborer collectivement des revendications qui concilient l'intérêt individuel et l'intérêt collectif (et il y a intérêt à échanger parce que ce n'est pas simple !).

La seconde, c'est que la CFDT n'est clairement pas une organisation inféodée à une quelconque organisation politique : que cela soit dit, su et répété, **la CFDT est une organisation syndicale indépendante.**

**INDÉPENDANCE, LIBERTÉ ET MUTUALISATION  
NE SONT POSSIBLES QUE SI NOUS SOMMES  
NOMBREUX À METTRE AU POT COMMUN.**

# LES ORGANISMES CONSULTATIFS DU PERSONNEL

6

**N**ous sommes des agents de la fonction publique et à ce titre nous ne sommes pas soumis au droit commun du travail. Nous relevons donc, titulaires ou contractuels, d'un **statut dérogatoire** du Code du travail. Certains le défendent, d'autres s'en désolent mais le fait est que toutes les **instances représentatives du personnel** ont en commun d'être **consultatives. Certaines d'entre elles sont paritaires.**

**CONSULTATIVES** signifie qu'elles donnent un avis qui ne s'impose pas à l'employeur. Cela ne signifie pas qu'elles sont sans pouvoir, d'autant que cette consultation est obligatoire dans bien des cas sous peine de nullité de nombreux actes administratifs.

**PARITAIRES** signifie que les représentants de notre «patronat» (le plus souvent le maire ou le président assisté d'élus et/ou de cadres de l'administration mandatés par lui) siègent en nombre égal avec les représentants élus du personnel. Les deux parties ont les mêmes droits et pouvoirs.

# LES ORGANISMES CONSULTATIFS DU PERSONNEL

# 6

## IL EXISTE QUATRE LIEUX DE CONSULTATION LOCAUX

- > **Le comité technique (CT)**
- > **Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)**
- > **La commission administrative paritaire (CAP)**  
et son extension que constitue  
le conseil de discipline
- > **La commission consultative paritaire (CCP)**



# LE COMITÉ TECHNIQUE

La liste est longue des compétences du comité technique et des cas où il est obligatoirement consulté. Retenons que le CT traite de tout ce qui est **d'ordre collectif et relatif à l'organisation du travail dans ta collectivité**. En aucun cas, le CT ne peut se saisir de situations individuelles.

On comprend tout de suite que le CT est **l'instance de régulation professionnelle de proximité**. La parole y étant libre, tout peut y être dit, porté à la connaissance des élus et de l'administration, ou dénoncé.

**À LA CFDT NOUS PENSONS EN OUTRE  
QUE TOUT PEUT Y ÊTRE PROPOSÉ,  
ARGUMENTÉ ET DISCUTÉ.**

Ce n'est pas parce qu'une proposition émane de l'administration qui l'a travaillée à la demande des élus locaux qu'elle est nécessairement mauvaise. Elle n'est pas non plus obligatoirement la meilleure. Aux représentants du personnel de jouer leur rôle.

Là où le dialogue social a du sens, la réunion du comité technique est souvent précédée de réunions de concertation avec le personnel et également avec les organisations syndicales pour préparer les sujets et désamorcer les éventuels conflits.

**Autrefois paritaire, le comité technique ne l'est plus obligatoirement.** Lorsqu'il y a unanimité des votes des représentants du personnel contre un sujet porté à l'ordre du jour, le projet doit être retiré. Pour être mis en œuvre, il doit être présenté une seconde fois, modifié ou pas, à une prochaine réunion du CT.

## **LA REPRÉSENTATIVITÉ DES ORGANISATIONS SYNDICALES EST ÉTABLIE AU VU DE LEUR RÉSULTAT À L'ÉLECTION DU COMITÉ TECHNIQUE.**

**Localement, pour être représentative, une organisation syndicale doit y avoir gagné au moins un siège.**

Seules les organisations syndicales reconnues représentatives au sein de la collectivité auront la possibilité de négocier et d'y signer un accord.

Précisons enfin que tous les agents d'une collectivité - sous certaines conditions - sont électeurs et éligibles au comité technique.

# LE CT AU CENTRE DE GESTION

8

Il n'existe toutefois pas de CT dans chacune des quelque 47 000 collectivités territoriales de France car la loi institue un CT lorsque celles-ci comptent **au moins 50 agents**.

**Pour celles dont l'effectif est inférieur, il est institué un CT unique placé auprès du centre de gestion.** Il a les mêmes prérogatives que le CT interne des collectivités de 50 agents et plus, à la différence majeure que les représentants du personnel élus à ce CT doivent s'exprimer au nom des agents de l'ensemble de ces petites collectivités qu'ils connaissent peu (il y a le plus souvent plusieurs centaines de petites collectivités et établissements dans un seul département).

**C'est dire l'importance du rôle de représentant du personnel des petites collectivités** et aussi, du coup, l'importance de l'implication syndicale de ces élus qui ne peuvent être partout dans leur département.

**À LA CFDT, ÇA TOMBE BIEN, NOS SYNDICATS SONT DÉPARTEMENTAUX.**

Précisons aussi que ces collectivités sont remboursées intégralement par le centre de gestion du temps d'absence pour activité syndicale de leurs agents.

# LE COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

À

la différence du comité technique, le CHSCT traite spécifiquement des **questions d'hygiène, de sécurité au travail et des conditions de travail.**

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est une instance de concertation chargée de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents dans leur travail. Il a pour mission de participer à l'amélioration des conditions de travail et de veiller à la mise en œuvre, par les chefs de service, des prescriptions du Code du travail relatives à la santé et la sécurité au travail, applicables à la fonction publique.

Il participe également à l'analyse et à la prévention des risques professionnels, par le biais, notamment, de la visite régulière des sites relevant de sa compétence et d'enquêtes menées en matière d'accident de travail, de service et de maladie professionnelle.

## Le CHSCT est composé de :

> **représentants du personnel non pas élus mais désignés par les organisations syndicales représentatives**, proportionnellement au nombre de voix obtenues aux élections au CT,

> représentants de la collectivité ou établissement public désignés par l'autorité territoriale, en nombre au plus égal à celui des représentants du personnel.

**Ses membres sont assistés par les acteurs de la santé et de la sécurité au travail** (médecin de prévention, inspecteur santé et sécurité au travail, assistant et/ou conseiller de prévention) qui participent aux réunions pour y apporter leur expertise, sans voix délibérative.

**REPRÉSENTER LE PERSONNEL EN CHSCT  
C'EST AGIR AU PLUS PRÈS DES CONDITIONS  
DE TRAVAIL DES COLLÈGUES.**

[interco.cfdt.fr](http://interco.cfdt.fr)



# LA COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE

Là où le CT n'examine que des problématiques collectives, la CAP, elle, est une instance paritaire qui s'intéresse exclusivement à tout ce qui touche à la **carrière individuelle des fonctionnaires**. En ce sens elle ne concerne que les agents titulaires. Il faut donc être soi-même titulaire pour s'y porter candidat.

Autre différence avec le CT, il n'y a pas une CAP mais 3, soit une par catégorie C, B, A.

Il y en a même une pour chacun des corps de l'administration parisienne.

Ordinairement, seules les collectivités de plus de 350 fonctionnaires peuvent disposer de leurs propres CAP (dans certains cas, plus de 300). Pour toutes les autres, la CAP compétente est placée auprès du centre de gestion.

## **ELLES DOIVENT OBLIGATOIREMENT ÊTRE CONSULTÉES POUR TOUS LES ACTES RELATIFS AU DÉROULEMENT DE LA CARRIÈRE DES AGENTS TITULAIRES**

Les CAP sont consultées notamment pour les avancements, les promotions, les demandes de

détachements et les mutations. Ses membres sont également sollicités pour participer aux jurys des concours ou examens professionnels organisés par les centres de gestion.

La CAP peut être saisie par les agents notamment lorsqu'ils souhaitent contester une décision les concernant (refus de titularisation, évaluation, refus répétés de formation...).

Pour les agents, la CAP revêt une réelle importance car de son avis dépend en grande partie leur situation personnelle. Y être élu·e confère au mandaté·e une responsabilité particulière. Il-elle doit aborder les dossiers des personnes qui lui sont soumis avec un **souci de discrétion, d'équité et d'humanité**.

**La CFDT réfute l'expression clientéliste de certaines organisations syndicales qui prétendent et se glorifient d'y exercer un pouvoir de décision en faveur de leurs seuls protégés. En effet, la loi réserve le pouvoir de décision à l'autorité territoriale ; la CFDT y pèse pour que les décisions soient le plus juste possible.**

[interco.cfdt.fr](http://interco.cfdt.fr)



# LE CONSEIL DE DISCIPLINE

Cette instance est une formation spécialisée de la CAP. Le conseil de discipline est réuni sous la présidence d'un magistrat de l'ordre administratif, lorsqu'un agent est exposé à une sanction disciplinaire supérieure à celles du 1<sup>er</sup> groupe (c'est-à-dire lorsqu'il encourt une exclusion temporaire de fonction d'une durée supérieure à 3 jours et jusqu'à la révocation).

**Représenter le personnel dans cette instance est une épreuve mais aussi une expérience humaine forte** où le désir de comprendre et la recherche de la juste sanction au regard des faits reprochés à un collègue l'emportent sur tout le reste.

Dans bien des cas, le conseil propose une sanction inférieure à celle qui est réclamée par la collectivité (voire pas de sanction du tout) sauf dans les cas de manquements très graves où il peut aller jusqu'à la révocation. Il n'est pas rare qu'il statue à l'unanimité de ses membres et, quoique consultatif, **ses avis sont très souvent suivis par les collectivités.**

Citons l'existence au niveau régional, du conseil de discipline de recours. Son avis motivé s'impose à la collectivité qui ne peut, dès lors, prononcer une sanction plus grave.

# LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE

# 12

Cette instance est propre aux agents recrutés sous contrat de droit public, en contrat à durée déterminée (CDD) ou indéterminée (CDI). Elle assure une fonction voisine à celle de la CAP des titulaires. Elle peut être saisie à la demande des agents, notamment en ce qui concerne leur évaluation, l'accès à la formation, les conditions de leur fin de contrat...

**Ses membres sont des agents contractuels élus sur une liste présentée par une organisation syndicale.**

**LES CCP SONT INSTITUÉES  
POUR LA PREMIÈRE FOIS DANS LA FONCTION  
PUBLIQUE TERRITORIALE EN 2018.**

[interco.cfdt.fr](http://interco.cfdt.fr)

Cfdt:



# LES DROITS DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

# 13

**N**ous espérons que tu as compris que se porter candidat·e aux élections professionnelles c'est se revendiquer **professionnel.le et citoyen.ne** et c'est comme cela que l'entend la CFDT.

**C'est officialiser sa volonté d'écouter, de comprendre, de proposer et de défendre ses collègues, leurs droits, leurs attentes et de porter leurs revendications.**

Ce n'est pas pour autant un engagement de chaque instant ! C'est simplement être présent lorsqu'il le faut et, avec la CFDT, s'engager à ne pas représenter que soi-même ce qui implique de prendre, lorsque c'est nécessaire, le temps de la consultation, de l'information, de l'échange.

D'autant que les élus ont des droits :

**> Le droit de s'absenter de son travail à l'occasion des réunions des CT, CAP, CCP, CHSCT** et le même temps pour préparer ces réunions et en rendre compte. Ce temps d'absence inclut le temps des déplacements pour s'y rendre et en revenir et le remboursement de ses frais s'il y a lieu.

**> Le droit à la formation syndicale** : 12 jours d'autorisation d'absence chaque année.

## JE VEUX ÊTRE CANDIDAT·E

**B** **RAVO !** Puisque tu as été destinataire de ce document, le mieux est sans doute de te rapprocher de la personne qui te l'a remis et qui n'attend sans doute que cela.

Ses coordonnées (ou celles du syndicat) se trouvent en dernière page de couverture de cette plaquette.

Puis il ne te restera plus qu'à **remplir et signer l'acte de candidature sur la liste CFDT** de la, ou des instances de ton choix (CT, CAP, CCP), pour le compte de ton administration, de ta collectivité ou du centre de gestion.

Tu peux aussi être candidat·e sur la liste pour le CT de ta collectivité et en même temps candidat·e pour la CAP ou la CCP du centre de gestion (cas des collectivités de moins de 350 agents titulaires). Et/ou te réserver pour le CHSCT où des personnes motivées devront être désignées.

**TU PEUX SPÉCIFIER TON SOUHAIT D'ÊTRE EN POSITION ÉLIGIBLE OU DE SUPPLÉANT·E. ÊTRE SUPPLÉANT·E, C'EST DÉJÀ PERMETTRE À LA CFDT DE PARTICIPER AU DIALOGUE SOCIAL.**

**ET PUIS SI TU ES ÉLU·E...**

# LA CFDT ET LA FÉDÉRATION INTERCO

**L**a CFDT (Confédération française démocratique du travail) est née en 1964 du choix de la déconfessionnalisation opéré par la CFTC, elle-même fondée en 1919, et dont elle est la continuation.

Historiquement et chronologiquement, la CFDT est la seconde organisation syndicale créée en France en opposition à l'hégémonie de la CGT de l'époque.

**CE N'EST PAS PARCE QUE LA CFDT EST LA SECONDE DANS LA CHRONOLOGIE HISTORIQUE QU'ELLE N'AMBITIONNE PAS D'ÊTRE LA PREMIÈRE EN TERMES DE REPRÉSENTATIVITÉ...**

**Elle l'est déjà en nombre d'adhérents.**

La fédération Interco est une organisation professionnelle affiliée à la CFDT et qui regroupait, à sa création en 1974, plusieurs organisations syndicales nationales relevant directement ou indirectement de l'autorité du ministère de l'**INTER**ieur et des **COL**lectivités locales.

Elle est la quatrième plus importante fédération de la confédération CFDT. Elle compte 71 000 adhérents.

Ses syndicats, très majoritairement départementaux, regroupent les adhérents CFDT de l'ensemble de la fonction publique territoriale, des ministères de l'Intérieur, de la Justice, des Solidarités et de la Santé et des Affaires étrangères, des offices publics de l'habitat et des services concédés (entreprises de l'eau et du funéraire).

**La CFDT est une organisation syndicale représentative.** À ce titre elle siège au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT), au sein de l'Union des fédérations de fonctionnaires et assimilés (UFFA-CFDT), elle siège au Conseil supérieur de la fonction publique de l'État (CSFPE) et au Conseil commun de la fonction publique (CCFP).

Elle siège également au Conseil d'administration du CNFPT (Centre national de la fonction publique territoriale), de la CNRACL, de l'IRCANTEC...

**... ET NOUS L'ESPÉRONS, GRÂCE À TOI,  
AU COMITÉ TECHNIQUE ET AUX AUTRES  
INSTANCES DE TA COLLECTIVITÉ.**

**[interco.cfdt.fr](http://interco.cfdt.fr)**





**INTERCO**

SENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

TON CONTACT CFDT



**Fédération Interco CFDT**  
**47/49 avenue Simon Bolivar**  
**75950 Paris cedex 19**  
**01 56 41 52 52**

UNE PUBLICATION DE LA FÉDÉRATION INTERCO |

février 2018 | PAO : Studio Granite | Impression : ETC-INN | Photos : © fotolia.fr



**interco.cfdt.fr**