

BULLETIN FÉDÉRAL

Fédération

**SANTÉ
ACTION SOCIALE**



Infos actualités fédérales
sur site Internet : www.sante.cgt.fr
E-mail : com@sante.cgt.fr



NUMÉRO **2022/06**
Mercredi 8 juin 2022

DÉCEMBRE 2022, ENSEMBLE POUR GAGNER !

Nous sommes à 6 mois des élections professionnelles. Ce scrutin revêt un enjeu important pour l'ensemble de la CGT. Élire les représentants du personnel est un moment démocratique primordial au sein de la Fonction Publique et en particulier dans notre champ où les réformes successives ont mis à mal le bien commun qu'est l'hôpital public.

Ces élections seront l'occasion de réaffirmer notre position de première orga de la FPH !

La CGT a été à l'offensive pendant les 4 années du mandat passé. Partout, nous avons lutté contre les fermetures de services, de lits, d'établissements en exigeant le recrutement nécessaire au bon fonctionnement de nos structures et répondre aux besoins de la population.

La crise COVID a mis en lumière la nécessité de recruter massivement dans notre secteur de la santé et de l'action sociale. Elle a démontré également que nous avons raison en dénonçant les manques d'effectifs et de lits pour accueillir les patients !

Ce scrutin verra une fois de plus les droits syndicaux menacés par la mise en place des CSE engendrant la disparition des CHSCT et des représentants du personnel. Pire, la disparition des CHSCT fera la part belle aux directions qui auront les mains libres pour déréglementer encore plus le travail et ainsi mettre à mal la santé au travail.

Faire gagner la CGT, c'est faire gagner la démocratie au sein de nos établissements, c'est protéger les agents et salariés, c'est gagner un avenir pour l'hôpital public, les EHPAD et les structures médico-sociales !

SOMMAIRE

| | |
|---------------------------------|---------|
| ✓ Préparation des élections | p.2-4 |
| ✓ Plan de travail | p.5-8 |
| ✓ Mémo-élections | p.9-12 |
| ✓ Vote sur sigle | p.13-14 |
| ✓ Candidatures aux CSE/CAP/CCP | p.15-16 |
| ✓ Modèles de lettres | p.17-21 |
| ✓ Rétro-planning | p.22-23 |
| ✓ Charte de l'élu et du mandaté | p.25-28 |



**CE BULLETIN
FÉDÉRAL ANNULE
ET REMPLACE
LE N° 2022/06
DU 30 MAI 2022**

N° 2022/06 - Mercredi 8 juin 2022

**Fédération Santé
Action Sociale**

**263, rue de Paris - case 538 -
93515 Montreuil CEDEX**

Directeur de Publication :
Jérémi PRIGENT

Imprimé par nos soins

Périodicité : bimensuelle

N° commission paritaire : 0924 5 06 134

» PETITE HISTOIRE DE LA REPRÉSENTATIVITÉ DANS LA FPH

Lors des élections professionnelles, la CGT est la première organisation syndicale dans la FPH depuis plus de 30 ans.

Pendant longtemps, les syndicats nationaux étaient représentatifs sans qu'il y ait de lien direct avec les élections, c'était la présomption de représentativité ! Par exemple, la CFE-CGC avec 0,5 % siégeait au CSFPH et le SNCH, maintenant SMPS, a été le seul, avec 0,9 % des voix, à signer et valider le protocole Bachelot en 2010.

La CGT a longtemps dénoncé ce système déconnecté des résultats électoraux.

Cela a débouché sur des négociations dans le privé et le public pour refonder les principes de la représentativité.

Elles sont au cœur des négociations qui ont abouti aux accords de Bercy en 2008.

Les règles ont fondamentalement changé lors du scrutin de 2011 et définitivement en 2014.

Aujourd'hui, localement comme nationalement, c'est l'obtention d'un siège au CSFPH ou au CTE qui rend représentatif une organisation syndicale locale ou nationale. En 2022, ce sera l'obtention d'un siège au CSE qui déterminera la représentativité locale.

Actuellement, 5 organisations sont représentatives dans la FPH (CGT, FO, CFDT, SUD et UNSA) et 9 sont représentatives dans la FP (CGT, FO, CFDT, UNSA, FSU, Solidaires, FAFP, CGC et CFTC)

LES ACCORDS DE BERCY DU 2 JUIN 2008

Le 2 juin 2008, six organisations syndicales de la Fonction Publique (CGT, CFDT, CFE-CGC, FSU, Solidaires, UNSA) signent, avec le gouvernement, les Accords de Bercy sur la rénovation du dialogue social (renforcent la phase des négociations et redéfinissent la représentativité).

Les accords de Bercy du 2 juin 2008 sur la rénovation du dialogue social dans la Fonction Publique sont les premiers accords signés sur le dialogue social depuis la Libération.

La loi 2010-571 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social dans la Fonction Publique a traduit les accords de Bercy en instaurant de nouvelles dispositions relatives au dialogue social et à la représentativité des syndicats :

- la création d'un conseil commun de la Fonction Publique chargé d'examiner les projets de texte concernant les trois versants de la Fonction Publique ;
- des règles de représentativité pour la validité des accords ;
- un alignement des dates d'élections professionnelles aux instances (comité technique et commission administrative paritaire) entre les trois versants de la Fonction Publique

- la représentativité nationale sera calculée sur les résultats des élections à travers les Comités techniques ;

LES ORGANISATIONS SYNDICALES DE FONCTIONNAIRES QUI PEUVENT SE PRÉSENTER AUX ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES SONT :

1. Celles qui, dans la Fonction Publique où est organisée l'élection, sont légalement constituées depuis au moins deux ans à partir de la date de dépôt légal des statuts et qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance ;
2. Celles qui sont affiliées à une Union de syndicats de fonctionnaires disposent de leurs propres organes dirigeants désignés directement ou indirectement par une instance délibérante, et qui sont dotées de moyens permanents constitués notamment par le versement de cotisations de leurs membres.

LA CGT EST DE FAIT REPRÉSENTATIVE.

LA REPRÉSENTATIVITÉ

Contrairement au privé où c'est le résultat de 10 % localement ou 8 % nationalement qui détermine les syndicats dits représentatifs, dans la FP, c'est l'obtention d'un siège au CSE, (ex CTE) qui permet l'accès à la représentativité et ce qui en découle. Par conséquent, le seuil d'accès à la représentativité n'est pas le même si nous sommes dans un CSE qui a 6 sièges où il faut faire 16,66 % pour être garanti d'être représentatif et quand le CSE comporte 15 sièges et qu'il faut faire 6,66 % pour être garanti d'être représentatif.

Être représentatif à l'échelon local en CSE permet d'être les interlocuteurs et les négociateurs pour représenter les salariés. Des droits syndicaux supplémentaires existent pour ces deniers.

LES CONDITIONS DE VALIDITÉ D'UN ACCORD DANS LA FONCTION PUBLIQUE

La loi de transformation de la Fonction Publique d'août 2019 a fortement fait évoluer ce sujet. 10 ans après la première loi envisageant les négociations dans la FP, une ordonnance spécifique fixant les 14 sujets soumis à la négociation et l'opposabilité des accords et un décret sont venus compléter la négociation et les accords dans la FP. Une négociation locale peut avoir lieu sans que celle-ci vienne obligatoirement en complément d'un accord national, l'accord local validé est opposable aux agents et aux directions.

Seuls les syndicats représentatifs sont habilités à négocier (ceux qui ont un siège au CSE).

La validité d'un accord dans la Fonction Publique est subordonnée au respect de la condition suivante :

Un accord est valide dans la FP s'il est signé par une ou

plusieurs organisations syndicales ayant recueilli au moins 50 % du nombre des voix lors du dernier scrutin.

Une pondération des voix des syndicats représentatifs est opérée comme ceci pour cette prise en compte :

| inscrit-e-s | 990 | | sièges | pondération |
|-------------|------------|----------------|----------|----------------|
| votant-e-s | 510 | | 10 | |
| exprimé-e-s | 500 | | | |
| CGT | 235 | 47,00% | 5 | 51,65% |
| FD | 125 | 25,00% | 3 | 27,47% |
| CFDT | 95 | 19,00% | 2 | 20,88% |
| SUD | 25 | 5,00% | 0 | 0% |
| UNSA | 20 | 4,00% | 0 | 0% |
| | | 100,00% | | 100,00% |

Dans cet exemple on peut devenir majoritaire suite à la pondération !

Le Conseil d'État a très récemment donné raison à la CGT en ce qui concerne la possibilité de dénoncé un accord dans la Fonction Publique. ■



» LISTES CGT

Chaque organisation syndicale ne peut présenter qu'une liste de candidat-e-s pour un même scrutin. Nul ne peut être candidat-e sur plusieurs listes d'un même scrutin. Les listes peuvent être communes à plusieurs organisations syndicales (la CGT est contre).

Pour le CSE :

Chaque liste comprend un nombre de noms égal au moins aux deux tiers et au plus au nombre de sièges de représentant-e-s titulaires et de représentant-e-s suppléant-e-s à pourvoir, sans qu'il soit fait mention pour chacun-e des candidat-e-s de la qualité de titulaire ou de suppléant. En outre, ces listes doivent comporter un nombre pair de noms.

Pour les CAP :

Chaque liste comprend un nombre de noms égal au nombre de sièges de représentant-e-s titulaires et de représentant-e-s suppléant-e-s à pourvoir.

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

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

L'organisation peut désigner un-e délégué-e suppléant-e. Le dépôt de chaque liste doit, en outre, être accompagné d'une déclaration de candidature signée par chaque candidat. Le dépôt fait l'objet d'un récépissé remis au délégué de liste.

Lorsque l'administration constate que la liste ne satisfait pas aux conditions réglementaires, elle informe le ou la délégué-e de liste au plus tard le jour suivant la date limite de dépôt des listes, par décision motivée, de l'irrecevabilité de la liste.

Aucune liste de candidats ne peut être modifiée après la date limite prévue à l'article précédent.

Toutefois, si dans un délai de cinq jours francs suivant la date limite de dépôt des listes, un ou plusieurs candidat-e-s inscrit-e-s sur une liste sont reconnu-e-s inéligibles, l'administration informe sans délai la ou le délégué-e de liste. Celle-ci ou celui-ci transmet alors à l'administration, dans un délai de trois jours francs à compter de l'expiration du délai de cinq jours susmentionné, les rectifications nécessaires. À défaut de rectification, l'administration raye de la liste les candidat-e-s inéligibles. Cette liste ne peut participer aux élections que si elle satisfait néanmoins à la condition de comprendre un nombre de noms égal au moins aux deux tiers des sièges de représentants titulaires et suppléants à pourvoir.

Lorsque la recevabilité d'une des listes n'est pas reconnue par l'administration, le délai de cinq jours francs, prévu à la première phrase du deuxième alinéa du présent article, ne court à l'égard de cette liste qu'à compter de la notification du jugement du tribunal administratif lorsqu'il est saisi d'une contestation de la décision de l'administration.

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

Les listes établies dans les conditions fixées par décret 2021-1570 (art 21) sont affichées dans la collectivité ou l'établissement auprès duquel est placé le CSE, au plus tard le deuxième jour suivant la date limite fixée pour leur dépôt.

« L'administration affiche au plus tard le deuxième jour ouvré suivant la date limite fixée pour leur dépôt, la liste des organisations syndicales ayant légalement déposé une candidature de liste ou de sigle. Ces candidatures sont tenues à disposition des organisations syndicales et des électeurs dans un lieu déterminé par le directeur d'établissement ou par l'administrateur du groupement. »

Cette nouveauté nous permet de rapidement voir les problèmes éventuels de doubles candidatures,



alors qu'auparavant l'administration nous prévenait bien souvent le dernier jour du délai de vérification. Cette transparence acquise pour ce scrutin nous permettra de voir la réalité des actes de candidatures des candidats des autres syndicats ...

Les rectifications apportées ultérieurement sont affichées immédiatement

Lorsque plusieurs organisations syndicales affiliées à une même union de syndicats de fonctionnaires ont déposé des listes concurrentes pour un même scrutin, l'administration en informe, dans un délai de trois jours francs à compter de la date limite de dépôt des listes, les délégués de chacune des listes en cause. Ces derniers disposent alors d'un délai de trois jours francs pour procéder aux modifications ou aux retraits de listes si nécessaires.

Si, après l'expiration de ce dernier délai, ces modifications ou retraits de liste ne sont pas intervenus, l'administration informe dans un délai de trois jours francs l'union des syndicats dont

les listes se réclament. Celles-ci disposent alors d'un délai de cinq jours francs pour indiquer, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, la liste qui pourra se prévaloir de l'appartenance à l'union pour l'application du présent décret.

En l'absence de cette indication, les organisations syndicales ayant déposé les listes en cause ne peuvent se prévaloir sur les bulletins de vote de l'appartenance à une union de syndicats à caractère national.

Lorsque la recevabilité d'une des listes n'est pas reconnue, la procédure décrite ci-dessus est mise en œuvre dans un délai de trois jours francs à compter de la notification du jugement du tribunal administratif lorsque celui-ci est saisi d'une contestation de la décision.

C'est pourquoi la CGT a décidé de commencer dès aujourd'hui à préparer ces élections pour ne pas courir après d'éventuels candidats au dernier moment..., le but étant de gagner le maximum de voix pour la CGT. ■

» LISTE À 200 %

Il est préférable d'envisager le double de candidatures que celles nécessaires pour pouvoir construire des listes les plus respectueuses de l'électorat concerné (secteurs, grades, service, femmes, hommes, ...)

» RÉUNION DES ÉLU·E·S SORTANT·E·S

Afin de préparer les futures listes, il y a un besoin d'évaluer le travail effectué lors du mandat (celui des sortant·e·s ainsi que celui des syndicats).

Ainsi, il nous faut faire différents points (exemple) :

- Les élu·e·s ont-ils-elles eu tous les moyens nécessaires pour bien tenir leur mandat (temps, lieu pour se réunir, délai pour voir et travailler les dossiers, lien avec le personnel...)?
- Les élu·e·s ont-ils-elles travaillé en lien avec leur syndicat ?
- Lister les freins.

Il faut prendre en compte le besoin de renouveler les listes (rajeunissement, parité, renouvellement...).

Lors de ces réunions, les élu·e·s pourront donner leur ressenti sur les plus et les moins du mandat et donner à l'organisation des éléments pour mieux faire... avec les prochain·e·s élu·e·s.

Ces réunions serviront aussi à demander aux « futur·e·s sortant·e·s » s'ils-elles sont d'accord pour être remis·es à

disposition des syndicats pour se représenter (en prenant bien en compte que ce ne sont pas eux qui décident, mais bien l'organisation qui s'organise par rapport aux besoins des personnels).

Lors du bilan de la réunion, il faudra faire des propositions de fonctionnement pour pallier aux difficultés rencontrées.

Les sortant·e·s non retenu·e·s pourront être mis·es dans des collectifs pour aider les futur·e·s élu·e·s à siéger en préparant collectivement les dossiers.

Pour les futur·e·s candidat·e·s :

- Ils-elles doivent connaître « la charte élu·e·s et mandaté·e·s » - (leur donner un exemplaire et le commenter avec elles-eux) et s'engager à la respecter : Orientation CGT, préparation collective des dossiers, compte rendu aux personnels...
- Ils-elles doivent (TOUS-TES) suivre obligatoirement le cursus de formation syndicale : accueil, Niveau 1. ■

➤ METTRE EN PLACE UNE COMMISSION « ORGA » : (PRAGMATIQUE ET CONCRET, ANALYSE DE L'OUTIL DANS LA TEMPORALITÉ, DÉPLOIEMENT)

▣ Recenser :

En général :

- le nombre d'agents qui votent
- Le nombre d'agents qui sont présents
- Les catégories
- Les sympathisants
- Les syndiqués CGT
- Les lieux de travail

Examiner au plus près, après avoir demandé le listing à la DRH :

- les agents en maladie
- Les nouveaux arrivés
- Les agents en formation
- Identifier les militants et les sympathisants pour le vote CGT

▣ Établir :

- Un rétro-planning jusqu'en juin
- La mise à jour le CoGiTiel
- Les listes
- Et étudier le listing des salariés
- Un travail sur les anciennes listes

▣ Travailler avec le CoGiTiel :

- Sa mise à jour
- Identifier des référents Qualité Vie Syndicale, là où on est organisé

- Formation CoGiTiel : il faut inscrire les camarades
- Référents : Mutualiser les connaissances
- Mutualiser pour aller dans les EHPAD... avec les camarades

▣ Objectifs :

- Monter les listes partout dans les établissements et extérieurs
- Élaborer un plan de syndicalisation : dans les plans de passages : services, là où on n'est pas organisé.
- Être toujours prêt : avoir des carnets d'adhérents sur soi.
- Promotion de la formation accueil : avec les enjeux des élections.
- Concernant les passages dans les services : varier les camarades, inciter la participation des militants.
- Présenter les travaux de la CGT et bien la connaître (nos orientations), favoriser la formation syndicale

▣ Calendrier proposé :

- **Reprendre** les archives quand il y en a.
- **Fin juin** : Faire état des droits qui restent pour les distribuer sur la deuxième partie du rétro planning : septembre à décembre. (Rappel : 12 jours de formation)
- **Utiliser les mois de juillet et d'août** pour préparer le matériel de communication.
- Distribution et envoi Profession de foi, etc.
- Mise sous enveloppe : penser aux retraités

➤ METTRE EN PLACE UNE COMMISSION MÉTHODE ET SYNDICALISATION (comment fait-on, à quel moment, élaboration des listes, stratégie concernant l'incitation à la participation, technique dans un calendrier à respecter.)

- Planifier le travail : réunion syndiqués et sympathisants avec ordre du jour : élections professionnelles.
- Répartir le travail entre tous et définition des rôles : qui fait quoi ?
- Prendre en compte la situation géographique
- Définir des relais dans les services pour diffuser le matériel partout où c'est possible.
- Planifier les rencontres sur l'année et favoriser les rencontres sur les secteurs où l'on n'est pas organisé
- Planifier des formations : montrer une CGT active/utiliser les heures.
- Désigner un responsable pour l'élaboration des listes.

- Poser la question de l'adhésion à chaque fois que c'est possible.
- Faire remplir les fiches de candidatures sans se limiter.
- Informer les candidats (ne pas s'inscrire sur d'autres listes). Avant les congés d'été : les listes doivent être établies
- Juillet/août : on passe à l'action
- Septembre : formation accueil (qui aura été programmée) pour faire connaître la CGT et les droits des salariés
- Il y aura des tracts confédéraux mais en faire des locaux avec un trombinoscope
- Refaire une AG : syndiqués et sympathisants

- Oct/Nov : travailler le vote par correspondance et le vote électronique, tout vérifier + négociation avec les directions de la démarche à suivre
- Diffusion du matériel
- Recenser pour contacter les personnels absents et qui votent aux élections, dans certain établissement cela peut faire plusieurs centaines d'agent-e-s.
Principalement ce sont les agent-e-s en AT, en arrêts maladies, en CLM, en CLD, MAD et détachement, cela dépend parfois aussi de la nature du scrutin.
- Nouveauté, le vote par correspondance ne sera possible qu'en cas de vote physique, le vote électronique étant exclusif.

- Que ce soit pour le vote physique, par correspondance ou pour le vote électronique, le syndicat doit mettre en place un dispositif spécifique local d'accompagnement et d'explication de ces modalités de vote qui requièrent parfois un peu d'interrogation et d'incompréhension de la part des personnels.
- Établir un protocole avec la direction
- Tenue des bureaux de vote + dépouillement
- Communiquer les résultats à l'USD.

➤ **METTRE EN PLACE UNE COMMISSION COMMUNICATION (QUEL MATÉRIEL, SUPPORT, FORMATIONS ET À QUEL MOMENT ON DÉPLOIE CE MATÉRIEL ?)**

- Quel matériel à mettre en œuvre... Affiches de la fédération, en faire au niveau local.
- Établir des flyers, des tracts où figurent les luttes et les gains et les coordonnées
- Travail sur d'autres supports : par exemple porte-carte avec la date des élections, stylos, etc.
- Organiser des AG, journées « porte ouverte » pour rencontrer le personnel et en profiter pour prendre leurs coordonnées.
- Les heures d'info : problèmes locaux et terminer avec élections
- Formation d'accueil et nouveaux syndiqués + coordonnées
- Élaborer un mailing syndiqués, sympathisants
- Récupérer les dossiers que l'on a traités et donc prendre les coordonnées
- Penser à Internet
- Passer dans les services : aller à la rencontre de tous les personnels y compris les contractuels
- Établir Retro planning
- Penser à la distribution agendas et calendriers
- Programmer les tournées de services : penser aussi au passage de nuit
- Chaque mois, jusqu'à la fin du scrutin : planning pour déposer une heure d'info
- Préparer calendrier avec formation d'accueil... et spécifique élection
- Élaborer un tract recto-verso : info départementale, cadre réglementaire, date, etc. Explication des CAP (pédagogique et court), les victoires. L'autre face : les représentants CGT, l'établissement, photo + nom, les victoires locales + coordonnées
- Organiser conférence de presse

- Avril : Campagne d'affichage
- Mars/juin : lister les syndiqués, sympathisants et récupérer l'ensemble des coordonnées.
- Sept/oct. : Distribution supplémentaire, penser au parking etc.
- 20 octobre : Dépôt des listes.
- communication interne et externe sur le fait que la CGT a déposé des listes et candidate dans l'établissement ou le département (ex. conférence de presse)
- Novembre : Distribution des « gadgets » + tract recto-verso
- Vote électronique : prendre des dispositions pour s'assurer que les agents ont bien reçu le matériel de vote, distribuer un tract pour expliquer les modalités, pendant la période du scrutin, organiser des tournées de services pour s'assurer que les agents participent au scrutin. Contacter nos syndiqués et prendre les dispositions pour qu'il participent au scrutin. Enfin, chaque jour du scrutin, faire un point avec les délégués de listes pour savoir qui a participé (voir chapitre vote électronique page 8)
- **Le vote électronique une fois effectué n'est pas modifiable**, donc les codes reçus par les agents sont précieux.
- **Le vote physique prime sur le vote par correspondance**. Si un agent vient voter physiquement, cela annule son vote par correspondance qui sera alors détruit.
- Communiquer par mél, téléphone
- Décembre : jeudi 8 déc. : le vote : donc Lundi, mardi, mercredi faire un travail : courriel, texto, coup de téléphone etc.

» METTRE EN PLACE UNE COMMISSION REVENDICATIF (QUEL AXE COMMUN POUR FÉDÉRER LES SALARIÉS ET LES FAIRE VOTER CGT, CONSTRUCTION D'UN ENJEU REVENDICATIF PARTAGÉ, QUELLE DÉMARCHE POUR ATTEINDRE CET OBJECTIF DANS UN CALENDRIER)

1. État des lieux

- Déroulement des carrières
- Problème des ratios et des quotas
- Question du budget : rentabilité
- Problème de la flexibilité
- Mutualisation des moyens
- Problème pour informer les agents : travail de fourmi/ Rencontre avec les agents/ L'information avec nos propositions mais aussi savoir ce qui se passe/ Coordination
- C'est bien en partant du travail réel qu'on cerne les besoins
- Fiche de poste/protocole : une invention, ce n'est plus l'agent qui est qualifié, or c'est nous qui sommes qualifiés, qui établissons ces fiches ? Code de la santé publique.
- Frustration des agents par rapport à la **qualité du travail rendu**, quel est le sens du travail aujourd'hui ?
- Déshumanisation et isolement
- Problème pour participer à une réunion, y compris là où on est organisé
- Problème du personnel qui vient du privé, donc de plus en plus de difficultés pour faire valoir nos droits syndicaux
- Les retraités qui reviennent bosser/division/problème envers les jeunes agents/préjudiciable
- Les diplômés ne sont plus considérés, on ne nous écoute plus en tant que professionnels (diplôme formation expérience)
- Problème avec les jeunes : discours défaitiste/avec une autre vision du service public/rentabilité. Plus d'espoir
- On est géré par des gestionnaires qui ont des objectifs de rentabilité

2. Décisions prises/Démarches

- Prendre le temps de rencontrer les salariés et de les écouter.
- Désigner et travailler avec les référents de chaque site, en mettre dans les services

- Plan de travail pour faire un état des lieux, savoir écouter les agents et travailler sur l'information et faire connaître nos propositions et donc donner confiance (Démarche CGT)
- Il faut positiver (gains batailles)
- Notre bataille sur les salaires, la hausse de la valeur du point, nos positions sur le Ségur de la santé
- Notre bataille sur la retraite
- Avoir un discours qui fédère car trop de **divisions** au sein des agents
- **Recréer des liens de solidarité** entre agents/contrer l'individualité qui découle de ce système
- **Bien travailler**/qualité du travail/problème aussi envers les usagers
- **Une reconnaissance** de nos diplômes et de notre expérience
- **Donner confiance** aux agents : c'est bien d'eux que dépendent leurs conditions de travail : d'où l'importance de se syndiquer / délégation de pouvoir.
- **La précarité** de l'emploi, la revalorisation des statuts.
- Donner envie **aux jeunes/Comment les sensibiliser. Travailler l'information et la formation (les droits). Résignés car nous leur tenons le même discours. Prendre des problèmes concrets : les nuits... Leur redonner espoir. Partir de ce que vivent concrètement les salariés/S'adapter/Tract à thème**
- Redéfinir le service public du point de vue CGT/ retrouver le sens de la mission en travaillant nos revendications, retrouver notre identité professionnelle pour mener à bien sa mission
- Reconnaissance de toutes les qualifications
- Poser la question de l'adhésion
- Prendre le temps de rencontrer et écouter les salariés (référents)
- Fédérer les salarié·e·s
- Redonner du sens au travail



LE VOTE ÉLECTRONIQUE :

Pour la CGT, il soulève de nombreux problèmes, en particulier démocratiques, liés à ce choix. Malgré cela, le ministère, sous pression des directions d'établissements et de certaines organisations syndicales, s'entête à essayer de généraliser ce mode de scrutin dans nos établissements. La Fédération a fait de multiples interventions contre ce qui s'apparente à un déni de démocratie en ne permettant pas la transparence du vote, sa sécurité et son accessibilité.

Dans nos négociations locales, nous devons tout faire pour essayer de maintenir le vote physique et par correspondance. Néanmoins, si nous étions battus sur le sujet, il conviendra de porter des exigences comme la présence d'isoloirs dans les services dans lesquels tous les agents n'ont pas accès à un ordinateur individuel. En effet, le vote à l'abri des regards extérieurs est une obligation posée par le Code électoral. Ces bureaux de vote devront donc faire l'objet d'une présence syndicale durant les 8 jours du scrutin (Nous devons porter une exigence de 8 jours de scrutin, à ce stade, ce n'est qu'une possibilité réglementaire). Il nous faudra aussi exiger que les personnels ne disposant pas d'ordinateur sur leur lieu de travail puissent disposer du temps nécessaire pour le faire. Nous devons également veiller à ce que les agents en congés, en maladie, en situation de handicap,... puissent voter dans de bonnes conditions tout en rappelant le droit à la déconnexion.

Au regard d'expériences du précédent scrutin, nous avons constaté que des scrutins organisés ont connu d'importantes difficultés techniques... Pour les questions de sécurité et de fiabilité, pour la CGT, un expert indépendant certifié par la Cnil doit accompagner les développements des outils.

Les syndicats doivent donc dès à présent demander les cahiers des charges sur lesquels s'appuient les établissements pour la mise en place du vote électronique et demander le nom de l'expert-e indépendant-e qui devra surveiller la mise en place du vote. Dernier point et non des moindres, il faudra demander que rapidement des commissions électorales se réunissent pour tester la solution de vote retenue.

En résumé, le vote électronique ne permet pas d'obtenir toutes les garanties démocratiques du vote à l'urne. A peu près tout le monde considère aujourd'hui qu'il est impossible de fiabiliser le vote électronique et pire encore d'en assurer la transparence exigée par la démocratie. Les éléments d'authentification (identifiant et mot de passe) peuvent avoir été mal dirigés, détournés ou monnayés. En outre, lorsque l'électeur émet son vote, il n'a aucune certitude que le sens de son vote est celui finalement enregistré : il doit faire confiance au système électronique sans moyen concret de contrôle. Les membres du bureau de vote électronique et les délégués des candidats n'ont pas de moyens supplémentaires pour vérifier la fiabilité du système sans intermédiation technique. De même, aucun recomptage manuel n'est possible en cas de doute sur la fiabilité des résultats obtenus. S'agissant du secret du vote, contrairement à l'isoloir du bureau de vote, l'électeur peut voter depuis son ordinateur sous le regard d'un proche ou sous la menace.

L'enjeu de la participation :

La généralisation du vote électronique ne sera pas sans incidence sur la participation. Un exemple parlant : les élections des représentants des salariés dans les TPE se sont tenues cette année ont connu une participation catastrophique : un peu moins de 266 000 salariés ont voté, soit un taux de participation de 5,44 %. Certes, il y a très peu d'implantation syndicale dans les TPE, mais rappelons aussi avec un autre exemple, plus significatif pour notre secteur professionnel, les élections à la CNRACL que la participation actifs/retraités a à peine dépassé un tiers pour le vote électronique sur les 16 et 21 % de participation totale. Tout cela démontre l'importance de généraliser des plans de travail pour gagner à ce que tous nos syndiqués s'impliquent pour voter et faire voter CGT.

Dernier point de vigilance, nous vous engageons à faire acter, dans les protocoles pré-électorales ou les négociations sur le sujet que l'administration et donc le prestataire s'engage à fournir, chaque jour du scrutin, un état nominatif de la participation aux scrutins : CSE, CAPL et CAPD...

➤ **METTRE EN PLACE UNE COMMISSION RÉGLEMENTATION : À PARTIR DE L'ASPECT LÉGISLATIF, RECUEIL DES TEXTES ET IDENTIFICATION DE RÉFÉRENTS POUR LA CAMPAGNE.**

- Rédiger un mémo par rapport aux dernières élections et se servir du guide pratique rédigé lors des dernières élections
- Protocole d'accord électoral
- Parution au Journal Officiel
- Rappel du public concerné : les variantes, les commissions concernées..., CSE CAP
- Rappel au niveau des candidats
- Rappel du vote par correspondance
- Le dépouillement, les règles
- Les résultats et la publication

➤ **PREMIÈRE DÉMARCHE :**

Commencez à monter vos listes avec l'objectif d'avoir le plus de candidatures possibles pour chacune des catégories.

1. Recenser, dresser un état des lieux au niveau des agents

Demander la liste des agents à la RH.

Date :

| | Le nombre en janvier 2022 | Le nombre fin octobre |
|---|---------------------------|-----------------------|
| Le nombre d'agents qui votent | | |
| Le nombre d'agents qui seront présents lors des élections en décembre | | |
| Les agents en maladie | | |
| Les nouveaux arrivés | | |
| Les agents en formation ou susceptibles de l'être au moment du vote | | |



2. Cibler les forces organisées dans l'établissement / Les référents de service/de site/ catégorie/élus CAPL/CSE...

qui vont pouvoir nous aider pendant toute la campagne, l'idéal étant que chacune ou chacun de nos syndiqués puisse jouer le rôle de référent (personne sur laquelle on s'appuie pour nous aider à monter nos listes et à gagner le vote CGT).

Date :

| | Nom Prénom | Services | Lieux de travail | Téléphone | Courriel | Nombre |
|--|---------------|----------|---------------------|-----------|----------|--------|
| Les syndiqués CGT | | | | | | |
| Les militants | | | | | | |
| Les sympathisants ainsi que les élus, les mandatés et nos candidats | | | | | | |
| TOTAL | | | | | | |



3. Le CoGiTiel : travailler avec l'outil CGT.

Quels référents vont pouvoir nous aider pendant toute la campagne, l'idéal étant que chacune ou chacun de nos syndiqué-e-s puisse jouer le rôle de référent (personne sur laquelle on s'appuie pour nous aider à monter nos listes et à gagner le vote CGT).

Date :

| Nom Prénom | Service/ lieux | Déjà effectué | A inscrire | Téléphone | Courriel | Nombre |
|------------|-------------------|------------------|------------|-----------|----------|--------|
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |

4. Travailler avec les archives locales : travailler sur les anciennes listes.

5. Chercher quel salarié, service, catégorie, on a aidé - voir dossiers de cas individuel et/ou collectif, chercher dans nos archives etc... afin de les lister pour les inviter à voter CGT.

Date :

| Les salariés qui nous ont sollicités | Nom | Prénom | Service/ Établissement | Téléphone | Courriel | Nombre |
|--------------------------------------|-----|--------|---------------------------|-----------|----------|--------|
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |

6. Identifier des référents de service/de site/catégorie/élus CAPL/CSE...

qui vont pouvoir nous aider pendant toute la campagne, l'idéal étant que chacune ou chacun de nos syndiqués puisse jouer le rôle de référent (personne sur laquelle on s'appuie pour nous aider à monter nos listes et à gagner le vote CGT).

| Nom | Prénom | Service | Téléphone | Courriel | Courriel |
|-----|--------|---------|-----------|----------|----------|
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |

7. Communication :

Date :

A partir de tous ces tableaux prévoir des listes de mailing avec communication ciblée.


Établir des groupes adhérents/militants/référents/sympathisants et agents

Ce mailing peut aussi se retranscrire en groupe sur texto.

8. A partir du recueil de ces informations :

- Monter les listes partout dans les établissements où on est organisé et où on n'est pas.
- Désigner un référent de liste qui centralise pour son établissement et un référent pour les établissements où on n'est pas, mais que l'on parraine :
- Faire le point régulièrement.

Date :




Faire remplir les fiches de candidatures sans se limiter, bien au contraire.

Informez les candidats de ne pas s'inscrire sur d'autres listes.

En Juin : les listes doivent être établies

| Programmation date passage dans les services | Responsable de ce passage | Coordonnées de ce responsable | Identification du service | Identification de l'établissement |
|--|---------------------------|-------------------------------|---------------------------|-----------------------------------|
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |



Pensez au passage de nuit...

Donner confiance aux agents : c'est bien d'eux que dépendent leurs conditions de travail ; d'où l'importance de se syndiquer // délégation de pouvoir.

9. Monter un plan de formation. Prévoir les formations.

Présenter les travaux de la CGT et bien la connaître (nos orientations).

Date :

10. Plan de communication

- Désigner un référent de la coordination USD qui centralise les informations nationales.
- Faire aussi des tracts locaux (qu'on envoie aussi aux unions locales, à l'UD et l'USD, ils ont d'autres moyens pour informer, ils pourront ainsi les utiliser) :
 - Établir des flyers, des tracts où figurent les luttes et les gains et les coordonnées. Positiver les gains.
 - Travail sur d'autres supports : par exemple porte-carte avec la date des élections, stylos etc.
 - Penser au trombinoscope pour que les agents identifient les représentants.
- S'informer des conférences de presse organisées par l'USD et y participer. Penser à en organiser par secteur, établissement.

Le vote sur sigle doit se faire dans les établissements de moins de 50 agents.

L'enjeu de la CGT est de déposer des listes CSE dans tous les établissements.

L'élection sur sigle signifie que l'électeur vote pour un bulletin contenant uniquement le nom ou le logo d'une ou plusieurs organisations syndicales. Les salariés votent donc pour l'organisation et non pas pour une liste. Après les résultats, les organisations ayant présenté leur sigle ont un délai imparti pour constituer une liste.

Malgré la volonté de certaines organisations qui souhaitaient porter le seuil du vote sur sigle aux établissements de moins de 100 agents, la CGT a résisté et gagné le maintien du vote sur sigle pour les établissements de moins de 50 agents lors du CSFHP. Toutefois, nous avons réaffirmé notre opposition au vote sur sigle, disposition qui ne garantit pas une vie syndicale dans les établissements..

Les établissements de moins de 50 agents doivent recourir au scrutin sur sigle et devront se signaler à l'ARS avant le 8 avril 2022. Par conséquent les ARS doivent communiquer la liste des établissements devant recourir au scrutin sur

sigle aux organisations syndicales au plus tard à la date limite d'affichage dans les établissements du nombre de sièges à pourvoir, c'est-à-dire le 8 avril 2022 au plus tard.

Cette procédure d'information doit permettre à chaque organisation représentative au niveau national de prendre connaissance des établissements ayant recours sur sigle afin de pouvoir si elles le désirent déposer leur sigle.

Les établissements et l'ARS sont tenus de nous communiquer la liste des établissements qui voteront par sigle. Attention, nous ne serons pas informés de la modalité de vote choisi. De ce fait, il est prudent de prendre les devants et d'utiliser la date du vote électronique, le 20 octobre 2022, comme référence de date de dépôt du sigle. Le courrier recommandé ou le dépôt contre timbre administratif daté sont valables.

C'est le secrétaire de l'USD CGT - Union Santé Départementale - qui doit informer le directeur de l'établissement par courrier du dépôt du sigle de la CGT pour les élections du 8 décembre 2022, en mandatant un agent local comme délégué de liste.

Le sigle est le nom de l'organisation syndicale, donc CGT. ■

» SIGLE À DÉPOSER



» MODÈLE DE LETTRE VOTE SUR SIGLE



USD DE (département)

Adresse :

Tél. :

E-mail :

Nom de l'établissement

Adresse

Code postal -Ville

Le 2022

Lettre recommandée + AR

Monsieur le Directeur,

Dans le cadre des élections professionnelles de la Fonction Publique Hospitalière qui auront lieu le 8 décembre 2022, votre établissement est appelé à voter sur sigle.

Par ce courrier, l'Union des syndicats CGT Santé et Action Sociale de « département », dépose, pour ce scrutin, le sigle :

"La CGT"

Nous vous informons que les délégués de liste départementaux pour notre organisation syndicale CGT XX sont :

Mr ou Mme

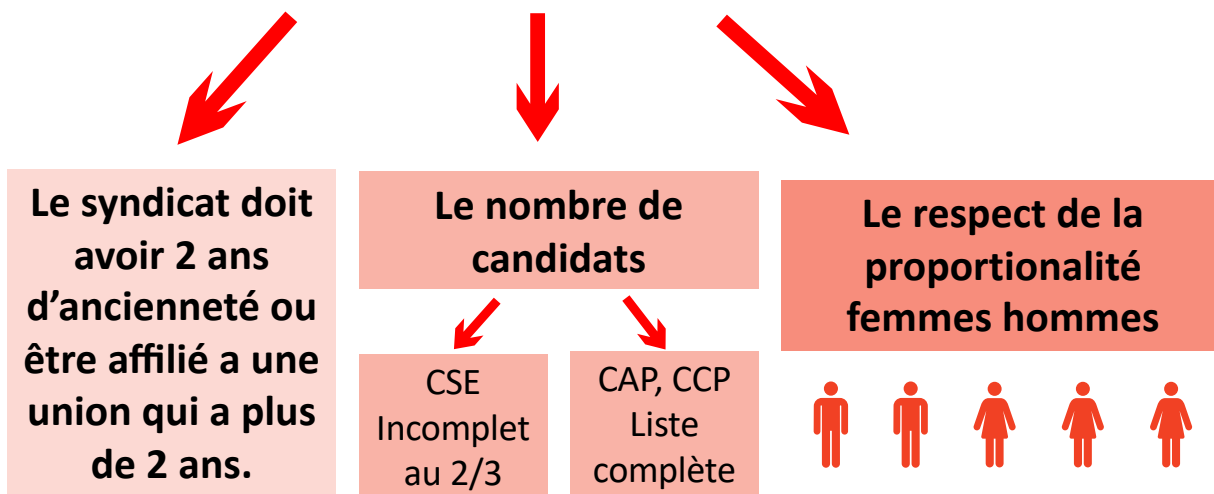
Comptant sur votre diligence, recevez Monsieur le Directeur, l'expression de nos sentiments dévoués.

P/L'USD – CGT

Santé & Action Sociale

Le Secrétaire Général

➤ **LES CRITÈRES À RESPECTER**



La bonne répartition du nombre de candidates femmes et de candidat hommes sur les listes.

La liste de l'arrondi est à l'appréciation du syndicat.

Ex : 1 ou 2 hommes sur 6 candidats = 1 homme et 5 femmes ou 2 hommes et 4 femmes.

Astuce : parfois en CSE pour répondre à ce critère il faut envisager de déposer en liste incomplète

➤ **CSE : NOMBRE DE CANDIDAT·E·S**

| | Sièges CSE | Sièges FS | Nb candidat·e·s complet CSE | Nb candidat·e·s Incomplet CSE |
|------------------------------------|------------|-----------|-----------------------------|-------------------------------|
| moins de 50 agents | 3 | 0 | 6 | 4 |
| de 50 à 99 agents avec FS | 4 | 4 | 8 | 6 |
| de 50 à 99 agents sans FS | 5 | 0 | 10 | 8 |
| de 100 à 199 agents avec FS | 6 | 6 | 12 | 8 ou 10 |
| de 100 à 199 agents sans FS | 7 | 0 | 14 | 10 ou 12 |
| de 200 à 499 agents | 8 | 8 | 16 | 12 ou 14 |
| de 500 à 999 agents | 10 | 10 | 20 | 14, 16 ou 18 |
| de 1 000 à 1 999 agents | 12 | 12 | 24 | 16, 18, 20 ou 22 |
| de 2 000 agents et plus | 15 | 15 | 30 | 20 22, 24, 26 ou 28 |

➤ CAP : NOMBRE DE CANDIDAT·E·S

| Nombre agent·e·s de la CAP | Nb de sièges | Nb Candidat·e·s pour la CAP |
|----------------------------|--------------|-----------------------------|
| De 4 à 20 agent·e·s | 1 | 2 |
| De 21 à 200 agent·e·s | 2 | 4 |
| De 201 à 500 agent·e·s | 3 | 6 |
| De 501 à 1 000 agent·e·s | 4 | 8 |
| De 1 001 à 2 000 agent·e·s | 5 | 10 |
| Plus de 2 000 agent·e·s | 6 | 12 |

➤ CCP : NOMBRE DE CANDIDAT·E·S

| Nombre d'agent·e·s de la CCP | Nb de sièges | Nb Candidat·e·s pour la CCP |
|-----------------------------------|--------------|-----------------------------|
| Inférieur ou égal à 200 agent·e·s | 2 | 4 |
| De 201 à 500 agent·e·s | 3 | 6 |
| De 501 à 1 000 agent·e·s | 4 | 8 |
| De 1 001 à 2 000 agent·e·s | 5 | 10 |
| Plus de 2 000 agent·e·s | 6 | 12 |



» MODÈLE DE COURRIER AUX SYNDIQUÉ·E·S

Logo du syndicat
local s'il existe



→ Courrier aux syndiqué·e·s

Date, lieu

Chère, cher Camarade,

Le 8 décembre 2022 auront lieu, dans tous les établissements publics de santé et de l'action sociale, les élections professionnelles qui concernent la mise en place des CSE (et CCP, pour les contractuels), le renouvellement des CAPL, CAPD.

Ce rendez-vous électoral est un temps fort cette année où chacune, chacun peut faire valoir son point de vue en usant de son droit fondamental qu'est le droit de vote.

Voter, c'est choisir de faire avancer nos revendications, mais c'est aussi un enjeu majeur pour toute la CGT, la représentativité sera calculée sur les CSE, mais nous ne devons pas oublier les autres instances, y compris les CSSSCT (*Commission Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail*) (qui vont remplacer les CHSCT). Des listes devront être établies dans tous les établissements où nous sommes implantés, sans oublier les autres.

Le vote concernera, entre autres, les CSE (Comités Sociaux d'Établissements). Il doit être représentatif de toutes les catégories A, B et C. Même si les salarié·e·s voteront pour un collège unique, il est indispensable que toutes les catégories soient représentées.

⇒ **Sollicitation pour les listes :**

Le syndicat a besoin que tous ses syndiqué·e·s soient actrices, acteurs, afin de réussir la composition de ses listes. Vous avez un rôle majeur à jouer. De votre implication dépendra le résultat de ces élections.

Le rôle de chacun·e est primordial dans la réussite de ce scrutin. C'est toute la CGT qui s'implique à vos côtés.

S'abstenir saura donner raison aux réformes en cours.

.../...

⇒ Qui peut s'inscrire sur les listes ?

Sur les listes CAPL, CAPD, seuls les titulaires de la FPH peuvent se présenter et voter.

Pour le CSE, tous les agents titulaires, en congé parental, détachement, mis à disposition... peuvent se présenter et voter.

Pour le SSCT, ce sont les syndicats qui désigneront leurs représentant-e-s (suppléant-e-s, les titulaires sont issu-e-s du CSE) à partir du résultat au CSE.

⇒ Rappel :

Ces élections ont lieu sur un seul tour et sont réservées aux organisations syndicales.

Il sera très important d'informer tous les collègues d'aller voter le jour du scrutin, afin que la CGT puisse bénéficier d'une plus grande représentativité.

Un-e candidat-e sur une liste CGT ne peut se présenter sur une autre liste, pour une autre organisation syndicale.

Exemple : Paul se présente au CSE pour la CGT. Il ne peut se présenter au CAP pour une autre organisation syndicale (invalidation de la candidature). C'est aussi pour cela qu'il est souhaitable d'avoir plus de candidatures que de sièges à pourvoir et bien prévenir les collègues candidats CGT de ne pas signer pour une autre O.S.

⇒ Formations des élu-e-s et mandaté-e-s :

Conformément à la charte des élu-e-s et mandaté-e-s de la CGT, ton syndicat s'engagera à te former pour te permettre d'assurer ton ou tes mandats. La formation est un outil essentiel dans la vie syndicale.

⇒ Pour finir :

Le 8 décembre, les 3 fonctions publiques voteront ensemble. Le résultat de ce scrutin sera, bien entendu, regardé à la loupe par tous et de ce résultat dépendra la représentativité et donc le rapport de force potentiel de toute la CGT « public et privé ».

Comptant sur ton implication dans cette campagne, reçois nos fraternelles salutations.

Vous trouverez tous les modèles de courriers,
en téléchargement sur le cloud dédié aux élections :

<http://www.sante.cgt.fr/Elections-professionnelles-FPH-2022-399>



Logo du syndicat
local s'il existe



Syndicat CGT/Etablissement

A Monsieur le Directeur de
(établissement à compléter)

Date

Objet : *Préparation des Elections professionnelles dans la Fonction publique hospitalière*

Madame, Monsieur

Dans le cadre de la préparation des élections professionnelles dans la FPH qui se dérouleront le 8 décembre 2022, notre syndicat souhaiterait être destinataire de la liste détaillée des personnels de l'établissement. L'appréciation de l'effectif servira de base pour déterminer le nombre de sièges à pourvoir. Les effectifs du CSE et des CAP sont différents. C'est la raison pour laquelle nous vous serions reconnaissants de nous fournir :

Pour le CSE :

- Une liste composée des salariés titulaires, stagiaires, contractuels, les contrats aidés, congés parentaux, congés de maternité, maladie, longue maladie et longue durée.
- Le nombre de candidat-e-s titulaires et suppléant-e-s ainsi que les chiffres relatifs aux effectifs (nombre de femmes et d'hommes et pourcentage de chaque genre), tels qu'ils ressortent des effectifs des votants au 1^{er} janvier 2022.

Pour les CAP :

- Des listes détaillées par CAP comportant les agents titulaires et stagiaires avec la date de stagiairisation, ainsi que les agents en congés de maternité, parentaux, maladie longue durée.
- Le nombre de candidat-e-s titulaires et suppléant-e-s ainsi que les chiffres relatifs aux effectifs (nombre de femmes et d'hommes et pourcentage de chaque genre), tels qu'ils ressortent des effectifs des votants au 1^{er} janvier 2022.

Ces documents permettront d'aller à la rencontre du plus grand nombre de salarié-e-s et d'élaborer des listes dans toutes les catégories. Nous espérons que notre coopération favorisera une participation massive, garante de démocratie.

De plus, nous sollicitons également une rencontre sur ce sujet des élections dans les meilleurs délais possibles.

Je vous remercie pour l'envoi de ces informations et reste à votre disposition pour tout échange si besoin était. Persuadés de l'intérêt que vous porterez à ce courrier et dans l'attente de votre réponse, nous nous prions d'agréer,

Madame, Monsieur, nos respectueuses salutations

Pour la CGT
(signature syndicat)

Logo du syndicat
local s'il existe



Election des représentant-e-s du personnel au Comité Social d'Etablissement

Pour le scrutin du 8 décembre 2022

Liste ⁽³⁾ présentée par le syndicat CGT Centre Hospitalier de XXX,
rattaché à la Fédération CGT de la Santé et de l'Action Sociale

Nom du délégué de liste : Madame XXX

Nom du délégué suppléant : Monsieur VVVV

Liste des candidats

Madame XEZZZZ KIIII – F

Monsieur XEZZZZ KIIII - H

Monsieur XEZZZZ KIIII – H

Madame XEZZZZ KIIII – F

Madame XEZZZZ KIIII – F

Monsieur XEZZZZ KIIII – H

Madame XEZZZZ KIIII – F

Madame XEZZZZ KIIII – F

Madame XEZZZZ KIIII – F

Madame XEZZZZ KIIII – F

La présente liste comprend au total XX ⁽¹⁾ candidatures.

La présente liste comporte (XX) candidatures de femmes et (XX) ⁽²⁾ candidatures d'hommes.

(1) Nombre de candidat-e-s déterminé en fonction de la taille de votre établissement

(2) Le nombre de sièges à pourvoir indiquant le nombre de femmes et d'hommes devant figurer sur les listes de candidat-e-s doit vous être communiqué au plus tard le 8 juin 2022.

(3) A REMETTRE LE 20 octobre 2022 (13 octobre 2022 par prudence) AU PLUS TARD !

IMPORTANT : VEUILLEZ A GARDER UNE COPIE DE TOUTES LES DECLARATIONS DE CANDIDATURES ET DEMANDEZ UN RECIPISSÉ A L'ADMINISTRATION

Logo du syndicat
local s'il existe



**Election des représentant-e-s du personnel aux
Commissions Administrative Paritaires Locale (ou Départementale)**

Pour le scrutin du 8 décembre 2022

Liste présentée par le syndicat CGT Centre Hospitalier de XXX,
rattaché à la Fédération CGT de la Santé et de l'Action Sociale

CAP n° (Précisez)

Nom du-de la délégué-e de liste : Madame XXX

Nom du-de la délégué-e suppléant-e : Monsieur VVV

Liste des candidat-e-s

Madame XEZZZZ KIIII – F

Monsieur XEZZZZ KIIII - H

Monsieur XEZZZZ KIIII – H

Madame XEZZZZ KIIII – F

Madame XEZZZZ KIIII – F

Monsieur XEZZZZ KIIII – H

Madame XEZZZZ KIIII – F

Madame XEZZZZ KIIII – F

La présente liste comprend au total XX ⁽¹⁾ candidatures.

La présente liste comporte (XX) candidatures de femmes et (XX) ⁽²⁾ candidatures d'hommes

(1) *Nombre de candidat-e-s déterminé en du nombre d'agent-e-s titulaires dans la CAP Locale de votre établissement ou de la CAP Départementale.*

(2) *Le nombre de sièges à pourvoir indiquant le nombre de femmes et d'hommes devant figurer sur les listes de candidat-e-s doit vous être communiqué au plus tard le **8 juin 2022**.*

(3) **A REMETTRE LE 20 octobre 2022 (13 octobre 2022 par prudence) AU PLUS TARD !**

**IMPORTANT : VEUILLEZ A GARDER UNE COPIE DE TOUTES LES DECLARATIONS
DE CANDIDATURES ET DEMANDEZ UN RECIPISSÉ A L'ADMINISTRATION**

» **CALENDRIER ÉLECTORAL EN CAS DE VOTE ÉLECTRONIQUE
 DÉBUTANT LE 1^{ER} DÉCEMBRE 2022**

Si la date du début du vote électronique est comprise entre le 1^{er} et le 7 décembre 2022, il faut ajouter le nombre de jours nécessaires en respectant le principe « pas de clôture de démarches les samedis, dimanches et jours fériés » ce qui reporte aux journées suivantes.

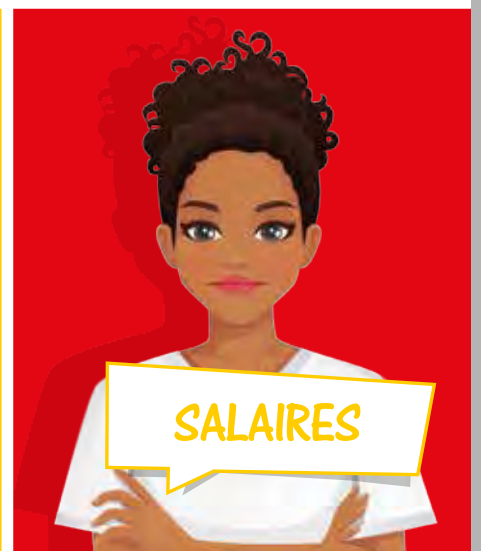
Pour le vote physique, il faut ajouter une semaine pour le calendrier du scrutin.

| ETAPES | DÉLAIS | DATE |
|---|--|---|
| Appréciation de l'effectif et des parts respectives de femmes et d'hommes | | Au 1^{er} janvier 2022 |
| Détermination de l'effectif et des parts respectives de femmes et d'hommes | Au moins 8 mois avant la date du scrutin | Vendredi 1^{er} avril 2022 au plus tard |
| Transmission de la liste des établissements du département concernés par le scrutin sur sigle | | Vendredi 8 avril 2022 au plus tard |
| Fixation de la date des élections par arrêté conjoint du Premier ministre, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé de la santé et des affaires sociales" | Au moins 6 mois avant la date du scrutin | Mercredi 8 juin 2022 au plus tard |
| Affichage de la date des élections dans les établissements | Au moins 6 mois avant la date du scrutin | Mercredi 8 juin 2022 au plus tard |
| Détermination du nombre de sièges à pourvoir | Au moins 6 mois avant la date du scrutin" | Mercredi 8 juin 2022 au plus tard |
| Détermination de l'effectif de base et affichage du nombre de sièges à pourvoir indiquant les parts de femmes et d'hommes | Au plus tard 6 mois avant la date du scrutin | Mercredi 8 juin 2022 au plus tard |
| Appréciation et détermination des parts respectives de femmes et d'hommes dans l'hypothèse où une réorganisation de l'établissement ou une modification statutaire entraîne une variation d'au moins 20 % de l'effectif des agents relevant de l'instance concernée | Au plus tard 4 mois avant la date du scrutin | Lundi 8 août 2022 |
| Affichage des listes électorales | 60 jours avant la date du scrutin | Vendredi 30 septembre 2022 |
| Demande d'inscription ou de radiation des listes électorales | Pendant 8 jours après l'affichage | Du 1^{er} octobre 2022 au lundi 10 octobre 2022 inclus |
| Affichage des modifications | Dans les 48 heures après l'expiration du délai | Mercredi 12 octobre 2022 au plus tard |
| Réclamations éventuelles sur ces modifications | Pendant 5 jours après cet affichage | Du jeudi 13 octobre 2022 au lundi 17 octobre 2022 inclus |
| Clôture des listes électorales | Dans les 24 heures suivant ce délai | Mardi 18 octobre 2022 inclus |

| | | |
|---|---|--|
| Date limite de dépôt des candidatures sur liste ou sigle | 42 jours au moins avant la date du scrutin | La Fédération recommande de déposer les listes le jeudi 20 octobre 2022 au plus tard, quel que soit le mode de scrutin. |
| Information du délégué de liste par l'administration que l'organisation syndicale ne satisfait pas aux conditions de l'article 9 bis de la loi du 13/7/1983 | Au plus tard le jour suivant la date limite de dépôt des candidatures | Vendredi 21 octobre 2022 au plus tard |
| Si besoin : Information des délégués de listes concurrentes présentées par des organisations syndicales affiliées à une même union | Dans les 3 jours suivant la date limite de dépôt des listes de candidats | Lundi 24 octobre 2022 au plus tard |
| Si besoin : Modifications ou retraits de liste nécessaire | Dans les 3 jours suivant le précédent délai | Vendredi 28 octobre 2022 au plus tard |
| Vérification des listes de candidats | Pendant 8 jours après le dépôt des listes | Du vendredi 21 octobre 2022 au vendredi 28 octobre 2022 inclus |
| Modifications éventuelles des listes des candidats | Pendant 5 jours après ce délai | Du samedi 29 octobre 2022 au mercredi 2 novembre 2022 inclus |
| Si besoin : Informations des unions de syndicats dont les listes concurrentes se réclament | Dans les 3 jours suivant l'absence de modifications ou de retraits de liste nécessaires | Du samedi 29 octobre 2022 au lundi 31 octobre 2022 au plus tard |
| Si besoin : Désignation par l'union de syndicats de la liste pouvant se prévaloir d'elle | Dans les 5 jours suivant le précédent délai | Lundi 7 novembre 2022 au plus tard |
| Clôture et affichage des listes de candidats dans les établissements et les groupements de coopération sanitaires de moyens de droit public | A l'issue des délais précédents | Lundi 7 novembre 2022 au plus tard |
| Envoi du matériel électoral par voie postale à chaque électeur | 15 jours avant la date du scrutin | Lundi 21 novembre 2022 au plus tard |
| Modifications exceptionnelles si acquisition ou perte de la qualité d'électeur après la date de clôture | Jusqu'à la veille du scrutin | Mercredi 30 novembre 2022 au plus tard |
| Période de vote électronique | Jour J | Du jeudi 1^{er} décembre 2022 au jeudi 8 décembre 2022 inclus |



ÉTAT D'URGENCE !



**NOS VIES, NOTRE SANTÉ
NE SONT PAS À VENDRE**

Charte de l'élu(e) et mandaté(e) CGT

www.cgt.fr



mai 2008

Des élu(e)s et mandaté(e)s soli

Mandaté(e)s

Délégué syndical
Sécurité sociale,
Administrateur
mutuelle,
Conseiller du
salarié,
Conseiller
Prud'hommes,
Défenseur
syndical,
Conseil de
développement,
Comité technique
régional
Assedic,
Conseil
d'Administration,
Commissions
départementales

...

Les mandats exercés par les élus(e)s et mandatés(e)s de la Cgt sont des « outils » efficaces. Ils sont la vitrine de la Cgt tant dans les entreprises, les localités, ainsi que dans les instances où ils (elles) siègent, tant au niveau local, départemental, régional, national. Ils (elles) sont porteurs de toute la démarche de la Cgt.

Le rôle du syndicat

Pour être élu(e) ou mandaté(e) de la CGT

C'est au sein du syndicat qu'appartient la décision de proposer des candidatures aux différents mandats.

Elles doivent être débattues avec les syndiqué(e)s, en réunion de direction des syndicats pour permettre à toute la Cgt de fonctionner selon les besoins.

Le syndicat doit permettre aux mandaté(e)s d'exercer sa mission dans les meilleures conditions. Il doit veiller à ce que le (la) mandaté(e) participe à la vie du syndicat, de l'organisa-

tion dans laquelle il (elle) a des responsabilités.

Lorsque le syndicat propose des élu(e)s ou mandaté(e)s à une organisation de la CGT, il doit :

☉ les aider par la discussion, la formation syndicale, des abonnements aux diverses publications de la CGT ou à des revues spécialisées, afin que les élu(e)s et mandaté(e)s se forment tout au long de leur mandat.

Le syndicat impulse la démarche syndicale de la CGT, que nous avons décidée au 48^e Congrès, sa mise en œuvre à la fois

dans la construction du syndicat avec l'ensemble des syndiqué(e)s et à la consultation des salarié(e)s avant toute signature d'accord ou d'un évènement important dans l'entreprise ou dans un groupe, voire autre consultation locale, départementale ou nationale.

☉ le syndicat doit demander un compte-rendu régulier de l'activité des élu(e)s et mandaté(e)s qu'il a désigné s ;

☉ le syndicat travaille avec la ou les organisations de la CGT où les élu(e)s et mandaté(e)s ont été désigné(e)s.

Mandats électifs

Tout(e) adhérent(e) a le droit de prétendre, dans le respect des statuts des organisations de la CGT concernées, à des fonctions électives dans l'entreprise ou l'établissement.

Tout(e) adhérent(e) peut prétendre à des responsabilités

locales, départementales, régionales ou nationales, toujours après la consultation des syndiqué(e)s, dans son syndicat.

Les syndiqué(e)s CGT concerné(e)s par des élections professionnelles ou interprofessionnelles (Msa, chambres d'agriculture, conseil de prud'hommes,

Cnracl) peuvent également postuler à ces fonctions.

Toutefois, toute proposition de candidature doit se conformer aux statuts des organisations de la CGT couvrant chaque type d'élections.

Les désignations doivent être construites de



aires, démocratiques et efficaces

manière coordonnée entre les organisations professionnelles et territoriales.

Les syndiqué(e)s étant souverains, ce sont eux qui décident des listes des candidats.

Le rôle des élu(e)s

Quel que soit leur mandat (comité d'entreprise, délégué du personnel, délégué syndical (1), membre du Chsct, conseil prud'homme ou autres), l'efficacité, la crédibilité de la Cgt ne prend force qu'au sein du syndicat.

les élu(e)s et mandaté(e)s sont porteurs de revendications des salariés ainsi que des orientations de la CGT définis au congrès. Les règles de vie de la CGT sont, pour eux, le fil conducteur ;

les élu(e)s et mandaté(e)s doivent avoir en permanence le souci de renforcer leur syndicat afin de créer un rapport de force indispensable ;

les élu(e)s et mandaté(e)s doivent veiller à revendiquer et appliquer la démocratie syndicale ;

les élu(e)s et mandaté(e)s doivent mener le débat avec franchise, mais dans la fraternité, en respectant les camarades qui expriment des avis contradictoires et appliquer les décisions votées à la majorité ;

ils prennent en compte les aspirations individuelles de chaque salarié en tenant compte de tous, dans leur diversité, de l'ouvrier employé-technicien au cadre, du Cdi au Cdd ou l'intérimaire, ainsi que les salariés de la sous-traitance ;

les élus(e)s doivent travailler avec les syndiqué(e)s et les salarié(e)s les formes appropriées d'action afin de faire aboutir les revendications, au niveau de l'entreprise. Ils doivent aussi être les relais des repères revendicatifs de la Cgt ;

ils doivent les populariser auprès des syndiqué(e)s et des salarié(e)s comme, par exemple, les propositions de la CGT pour un nouveau statut du travail salarié et une Sécurité sociale professionnelle ;

le lien des élu(e)s avec le syndicat est fondamental pour une bonne mise en œuvre des orientations de la Cgt.

Le mandatement syndical

Il s'agit des mandats des DS, DSC, RS et au Chsct, mais aussi Cce, comité de groupes et comité de groupes européens (voir les modalités dans les règles de vie CGT sur les désignations).

Le mandatement par les organisations

Il existe différents mandats locaux, départementaux, régionaux et nationaux.

Les mandatés(e)s représentent l'organisation syndicale CGT.

Ils (elles) doivent travailler avec la structure qui les a désigné(e)s, avant toute déclaration ou prise de décision qui engage la CGT.

Les mandaté(e)s doivent rendre compte de leur activité au sein de l'institution, à la structure qui les a désignés.

Les mandats peuvent, si nécessaire, être changés selon les besoins de l'organisation.

La responsabilité de l'organisation qui mandate

La structure de la CGT qui mandate un(e) syndiqué(e) doit veiller à ce que le (la) syndiqué(e) se forme.

Les mandatés(e)s doivent être réunis régulièrement. Ils doivent être soutenus pour les aider à remplir leur mission.

Être à l'offensive sur le respect des droits et la conquête de nouveaux droits suppose pour la CGT des moyens afin que l'ensemble des missions syndicales soit reconnu par les entreprises et les pouvoirs publics.

Une limitation dans la durée et le nombre de mandat d'un militant est nécessaire.

Élu(e)s

*Délégué du personnel,
Comité d'entreprise ou d'établissement,
Délégation unique du personnel,
Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail,
Commission administrative paritaire,
Commission technique paritaire,
Comité technique d'établissement
...*

(1) Règles de vie CGT pour désigner les DS et DSC votées par le CCN.



L'organisation doit veiller au reclassement des militants à la fin du mandat ou de la mission.

Seul un collectif peut éviter le cumul des mandats. Il lui appartient d'y veiller.

L'organisation qui sollicite un(e) syndiqué(e) pour remplir des tâches syndicales doit le faire en harmonie avec les autres structures de la CGT, tant au niveau local, départemental que national.

Les obligations syndicales

Les organisations de la CGT se doivent de tout mettre en œuvre pour parfaire la vie démocratique, notamment pour construire les listes des candidates et candidats à chacune des responsabilités, en veillant à une représentation de l'ensemble des catégories sociales et professionnelles.

Il n'y a pas de « petites ou de grandes responsabilités », il y a tout simplement des syndiqué(e)s ayant en charge d'animer la vie syndicale pour développer durablement le rapport des forces, tout en travaillant au renforcement avec, comme premier objectif, le million de syndiqué(e)s.

De dégager des droits syndicaux et financiers pour donner les moyens d'accomplir correctement la

mission de l'élue(e) et mandaté(e), de conquérir des droits syndicaux et démocratiques nouveaux, aussi bien dans le secteur public, dans le secteur privé, dans le secteur nationalisé.

Heures de délégation, temps pour la formation, protection juridique, droits démocratiques pour faire avancer le progrès social dans les entreprises et les organismes sociaux et paritaires, sont autant d'aspects revendicatifs que se doit de développer la CGT.

Créer (voir secteur privé) et développer (pour tous) le congé syndical pour tous, pour mettre à disposition des organisations syndicales les moyens d'exercer leur mission en assurant aux syndiqué(e)s le maintien de leur emploi et de leur déroulement de carrière au sein de l'entreprise.

Les obligations des élu(e)s et mandaté(e)s

Personne n'est propriétaire de son mandat syndical, et chaque responsabilité est un bien collectif. À partir de cette vision syndicale, toute adaptation, rotation des responsabilités, proposition ou sollicitation pour un remplacement ou un changement d'orientation syndicale est naturelle.

Cela s'inscrit dans un contexte de politique des

cadres efficaces permettant l'émergence de nouveaux responsables, de féminiser, de rajeunir, de donner une juste place aux catégories professionnelles émergentes, de mieux répartir les mandats électifs et de représentations.

Les élus(e)s et mandatés(e)s s'engagent à militer dans les structures, rendre compte de l'état d'accomplissement de leur fonction, et de reverser, quand cela existe, les dotations, indemnités et autres émoluments financiers liés à la responsabilité.

S'il y a des pertes de salaire dans le cadre du mandat, il revient à l'organisation de les prendre en charge, après avoir mené la lutte dans son entreprise pour appliquer des droits syndicaux existants et revendiquer des droits nouveaux.

Une limitation dans la durée et le nombre de mandats d'un élu et mandaté est nécessaire.

Les syndiqué(e)s ont le pouvoir de contrôler à tout moment l'activité de leurs représentants mandaté(e)s, et ils peuvent également confier à d'autres les mandats, quand ceux-ci ne sont pas remplis correctement ou qu'ils ne correspondent pas aux orientations votées en congrès ou assemblée générale. ■

Pour toute autre demande de renseignement ou complément d'informations, vous pouvez vous adresser à :

Espace Qualité de Vie syndicale, La CGT, Case 5-1, 263 rue de Paris, 93516 Montreuil cedex

*tél. 01 48 18 84 72
fax : 01 48 51 51 80
courriel : orga@cgt.fr*