

# GAGNER 2018

#1

SUPPLÉMENT AU GUIDE n°863 JANVIER 2018

**N**otre ambition, vous le savez, est de gagner les élections professionnelles de 2018, de conforter notre place de première organisation syndicale dans la Fonction Publique territoriale et au-delà, de rester la première organisation syndicale de l'ensemble des salarié.e.s du privé et du public.

Le supplément *Gagner 2018*, joint à chaque nouveau numéro du *Guide*, vous accompagnera tout au long de cette année de campagne électorale, avec des infos pratiques et des focus pour faciliter la préparation de ce scrutin.

*«Il ne suffit pas d'être fort dans une entreprise, voire dans une branche professionnelle, pour gagner des avancées sociales, il faut être fort partout»*

Bernard Thibault



**VOTER ET FAIRE VOTER CGT  
C'EST EFFICACE AU QUOTIDIEN**

## À FAIRE, POUR LES TITULAIRES ET CONTRACTUELS

- Demander à la collectivité la publication des effectifs genrés arrêtés au 1<sup>er</sup> janvier 2018, pour déterminer la composition des CT
- Réunir les élu.e.s et mandaté.e.s en vue de diffuser un matériel sur le mandat, et adapter le fonctionnement suite aux difficultés rencontrées
- Préparer les listes CTP, CAP, CCP
- Préparer le plan de formation pour les futur.e.s élu.e.s et mandaté.e.s :
  - formation d'accueil
  - de niveau 1
  - instances paritaires
  - CHSCT «travail et santé, étapes de notre démarche revendicative»
  - enjeux statutaires, en lien avec la CSD, la CFR et l'UL



## RAPPEL

Seules les organisations syndicales ayant une ancienneté minimale de deux ans dans la collectivité (cette ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts) et/ou qui sont affiliées à une «Union de syndicats de fonctionnaires» peuvent déposer une liste tant aux CT, CAP que CCP. Pour ce qui nous concerne, nos syndicats doivent donc être affiliés à la Fédération des Services publics à travers le reversement des cotisations à CO-GETISE pour présenter des listes.

Afin d'éviter toute contestation quant au fait d'être un syndicat légalement constitué, il convient, outre le fait d'avoir déposé un statut, de s'assurer de la publication des comptes du syndicat. Pour cela, il suffit de nous les adresser afin de les publier sur le site de la Fédération.

## Exemples de répartition femmes-hommes dans la composition des listes des candidats (disponible également en ligne sur [www.cgtservicespublics.fr](http://www.cgtservicespublics.fr))

|   | Exemple comité technique<br>applicable dans les 3 FP  | Ex. commission administrative paritaire<br>concerne la FPE, peut être transposé de la même façon dans la FPT et la FPH   |
|---|---|--|
| <b>1. Les arrêtés ou décisions de création des instances fixent :</b>   |   |  |
| ► Le nombre de représentants du personnel en fonctions des effectifs  | 3 000 agents représentés<br>Et 7 sièges, soit 7 titulaires et 7 suppléants à élire  | 125 agents du grade A soit 2 titulaires(T) et 2 suppléants (S)<br>62 agents du grade B soit 1 T et 1 S<br>103 agents du grade C soit 2 T et 2S<br>Soit 290 agents  |
| ► Les parts de femmes et d'hommes   | 1073 F = 35,76% de Femmes<br>1927 H = 64,23% d'Hommes   | 179 F = 61,72% de Femmes<br>111 H = 38,28 % d'Hommes   |
| <b>2. Au sein des listes de candidats, les parts de F et d'H sont calculées sur l'ensemble des candidats, titulaires et suppléants</b>  |   |  |
| Hypothèse liste complète <sup>1</sup>   | 14 x 35,76 % = 5,0064 F<br>14 x 64,23% = 8,9922 H   | 10 x 61,72 = 6,172 F<br>10 x 38,28% = 3,828 H  |
| <b>3. L'organisation syndicale procède indifféremment à l'arrondi inférieur ou supérieur.</b><br>NB : les candidats (F ou H) qui composent la liste sont présentés par le syndicat dans l'ordre qu'il souhaite  |   |  |
| Le syndicat choisit :   | Hypothèse : le syndicat présente 5 F et 9 H sur sa liste<br><i>(il aurait pu choisir aussi 6 F et 8 H)</i>  | Hypothèse : le syndicat présente 7 F et 3 H sur sa liste<br><i>(il aurait pu choisir aussi 6 F et 4 H)</i>   |
| <b>4. Un candidat inéligible est remplacé par un candidat de même sexe ou non, dès lors que les parts de F et d'H sur l'ensemble des candidats est respectée, dans la limite permise par le choix de l'arrondi.</b><br>NB : à l'occasion de la désignation du nouveau candidat, le délégué de liste peut modifier l'ordre de présentation des candidats sur la liste. |   |  |
| Cas d'inéligibilité de candidats figurant sur une liste   | ► Si 1 F est inéligible : elle doit être remplacée par une femme <i>(puisque la règle de la proportion ne permet pas d'avoir 4 F seulement)</i><br><br>► Si 1 H est inéligible : il peut être remplacé soit par un H <i>(on aura toujours 5F et 9H)</i> soit par une F <i>(on aura alors 6F et 8 H, ce qu'autorise le choix de l'arrondi, voir point 3 ci-dessus)</i> | ► Si 1 F est inéligible : elle peut être remplacée soit par un H soit par une F <i>(puisque dans notre exemple le choix de l'arrondi permet de présenter 6 ou 7 F)</i><br><br>► Si 1 H est inéligible, il ne peut être remplacé que par un H <i>(puisque dans notre exemple on ne peut pas avoir moins de 3 H pour respecter la proportion)</i><br><br>Rappel : la proportion F/H s'apprécie tous grades confondus |

<sup>1</sup> En cas de liste incomplète, recevable dans les conditions prévues par les décrets relatifs aux instances, l'appréciation des proportions F/H se fait de la même manière, sur l'ensemble des candidats présentés réellement.

**Exemple comité technique**

applicable dans les 3 FP

**Exemple commission administrative paritaire**

concerne la FPE, peut être transposé de la même façon dans la FPT et la FPH

**5. Si à l'issue du contrôle l'organisation syndicale se trouve dans l'incapacité de procéder au remplacement d'un ou plusieurs candidats inéligibles**

|   |  |  |
|---|--|--|
| <p>Un ou plusieurs candidats sont inéligibles</p> | <p>La liste devient incomplète, elle est recevable si elle respecte le minimum des 2/3 prévu par décret.</p> <p>La proportion F/H s'apprécie sur le nouveau total de candidats, qui doit être supérieur ou égal à 10</p> <p><u>Exemple :</u><br/>Le syndicat a présenté une liste de 5F et 9H.</p> <p>Si après contrôle 2F et 1H sont déclarés inéligibles, que le syndicat est dans l'impossibilité de remplacer, il reste 3F et 8H.</p> <p>La proportion F/H va devoir être appréciée sur l'ensemble de la nouvelle liste soit 11 candidats (remarque : la liste doit être paire au moment du dépôt, elle peut ne plus l'être après).</p> <p><math>11 \times 35,76 \% = 3,93 \text{ F}</math><br/> <math>11 \times 64,23 \% = 7,06 \text{ H}</math><br/>         Soit, au choix du syndicat, 3F et 8H ou 4F et 7H</p> <p>Conclusion : la liste reste valable</p> | <p>Chaque liste doit comprendre autant de noms qu'il y a de postes à pourvoir, titulaires et suppléants <b>pour un grade donné</b> (art.15 du décret n° 82-451).</p> <p>Dès lors qu'il manque un nom dans l'un des 3 grades, ce grade « tombe ». La proportion de F et d'H s'apprécie alors sur la réalité de la liste, donc sur les 2 grades restants : le syndicat peut être amené, le cas échéant, à refaire sa liste</p> <p><u>Exemple :</u><br/>Dans l'hypothèse où le syndicat présente</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 4 F sur le grade A,</li> <li>- 2 F sur le grade B</li> <li>- 4 H sur le grade C</li> </ul> <p>Après contrôle :</p> <p>1 F du grade A est inéligible et le syndicat ne trouve personne pour la remplacer. Le grade A étant incomplet, il « tombe ». Le syndicat ne peut présenter de liste que sur les 2 grades B et C.</p> <p>La parité doit alors être respectée sur l'ensemble de ces grades B et C, soit sur 6 candidats au total :</p> <p><math>6 \times 61,72 \% = 3,70 \text{ F}</math><br/> <math>6 \times 38,28 \% = 2,29 \text{ H}</math><br/>         Soit au choix 4 F et 2 H ou 3F et 3 H.</p> <p>Conclusion : le syndicat qui avait présenté initialement 2 F et 4 H pour ces deux grades doit refaire sa liste.</p> |
|---|--|--|



**LES OUTILS DE LA FÉDÉRATION**

La boîte mail : [electionspro@fdsp.cgt.fr](mailto:electionspro@fdsp.cgt.fr)  
 L'espace dédié sur le site internet  
 Le guide technique n°861  
 Le coopérant fédéral de votre département

