

Élections professionnelles 2022,

Les enjeux des différents scrutins

AURONT lieu durant la première semaine du mois de décembre 2022, les prochaines élections professionnelles concernant l'ensemble des personnels des trois fonctions publiques que compte notre pays : l'hospitalière, la territoriale et celle de l'Etat.

Ces élections générales ont lieu tous les quatre ans et elles revêtent une importance considérable pour la vie professionnelle et sociale de plusieurs millions de salarié·es : on estime à environ 5,5 millions de personnes exerçant dans nos trois fonctions publiques, fonctionnaires ou agents contractuel·es.

Car il s'agira d'élire les représentant·es du personnel qui représenteront leurs collègues dans les commissions administratives paritaires (les CAP, pour les fonctionnaires) et les commissions consultatives paritaires (les CCP, pour les contractuel·es) d'une part.

Et d'élire - d'autre part - les délégué·es du personnel qui représenteront leurs collègues dans les comités sociaux d'administration (anciennement dénommés les comités techniques) et donc dans les formations spécialisées « santé, sécurité et conditions de travail ».

Dans un contexte présent où le ressenti général est que les politiques publiques qui sont menées ne sont pas les bonnes et restent déconnectées des besoins sociaux réels de la population ou bien des enjeux globaux du monde (en matière de transition climatique par exemple), ces élections constituent un rendez-vous incontournable pour l'ensemble des personnels concerné·es.

D'abord, parce qu'élire ses délégué·es du personnel - lié·es à l'organisation syndicale de son choix - est un acquis historique des salarié·es pour être représenté·es et défendu·es, individuellement et collectivement, par les collègues de leur choix.

À l'heure où les politiques gouvernementales se succèdent pour amoindrir, défaire, dégrader nos services publics et le rôle de l'État et de son action publique, le point de vue des agents publics (qui sont

aussi des citoyen·ne·s) doit être exprimé, clairement, inlassablement, sans renoncement. **C'est ce que font les milliers de délégué·es du personnel de la FSU et du SNASUB-FSU** dans les comités techniques et c'est ce qu'elles ou ils continueront à faire dans les comités sociaux d'administration.

Sans relâche et avec détermination, il nous faut continuer à défendre les services publics et à lutter pour leur amélioration ; et il nous faut continuer à défendre leurs personnels, engagé·es au quotidien au service du public !

Dans les CAP (pour les fonctionnaires) et les CCP (pour les contractuel·es), le combat continuera aussi, contre l'arbitraire et les mauvaises décisions, malgré la perte de droits qu'a constitué l'application de la loi voulue par Emmanuel Macron et promulguée en août 2019.

Sa vision managériale de la gestion des ressources humaines de la fonction publique a fait que les délégué·es du personnel élu·es par leurs collègues n'étaient plus consulté·es lors de réunions de CAP prévues à cet effet pour émettre des avis sur les projets de mutations ou promotions.

Résultat des courses : ce sont les directions ou hiérarchies qui discutent, seules, de ces projets, sans que les personnels n'aient leur mot à dire - par l'intermédiaire de leurs délégué·es. Cette évolution constitue une vraie régression - la disparition de la réunion de la CAP compétente matière de mutations ou de promotions - pour les personnels même si elle n'éteint absolument pas notre détermination à continuer à conseiller et défendre efficacement tout·es les collègues.

Le SNASUB-FSU, avec la FSU, présente des centaines de candidat·es au suffrage des collègues lors de ces élections de décembre 2022, quelles que soient les affectations des personnels.

Impossible, donc, de laisser le gouvernement d'Emmanuel Macron effacer nos droits en gommant progressivement le rôle des délégué·es du personnel et des organisations syndicales ! **Impossible !**

Philippe Lalouette, Julie Robert, François Ferrette (Co-secrétaires généraux)



**Du 1^{er} au 8 décembre 2022,
votez et faites voter FSU,
votez et faites voter SNASUB-FSU !**

toutes et tous concerné-es !

/// Pour quelles instances voter et pour quoi faire ?

On l'a écrit à maintes reprises depuis 2019, la loi de transformation de la fonction publique s'est attaquée frontalement aux instances de représentation des personnels. Et aujourd'hui, à la veille des élections professionnelles, nombre de collègues s'en

sont bien rendu-es compte, et s'interrogent sur le rôle qui reste à ces instances. Pourquoi voter ? Et puis la multitude de scrutins, les différentes modalités de vote (électroniques, urne...) rajoutent à la confusion. Quelques éclairages s'imposent.

☛ Voter pour les CSA ?

C'est s'occuper de ses conditions de travail !

Les comités techniques comme les CHSCT vivent leurs dernières heures : lors de ces élections de décembre prochain, **nous allons élire nos représentant-es aux comités sociaux d'administration (CSA)**, qui seront dotés de formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (FS-SSCT), en lieu et place des CHSCT. Les compétences de ces nouvelles instances évoluent mais le cœur de leurs prérogatives reste le traitement des sujets qui concernent les collectifs de travail. **Au CSA continueront d'être débattues les questions** relatives à la politique d'organisation du travail, la politique indemnitaire, la politique de lutte contre les discriminations, la politique de recrutement, entre autres. L'examen des lignes directrices de gestion (les textes qui encadrent les opérations de promotion) et de leurs bilans, les textes relatifs au fonctionnement et à l'organisation des services, les textes portant sur l'égalité professionnelle, ou encore le rapport social unique (ex bilan social) en sont des exemples de traduction concrètes et on voit bien toute leur utilité pour les personnels. Quant à la FS-SSCT, elle continuera d'aborder spécifiquement les questions des conditions de travail, au-delà des seuls aspects « hygiène et sécurité ». Elle sera également le lieu de défense des personnels en difficulté, comme le sont les actuels CHSCT.

Évidemment, la loi de transformation de la fonction publique n'a pas imposé qu'un seul changement

de nom de ces instances : le CSA est bien issu de la fusion du CT et du CHSCT, les élu-es des personnels devront y cumuler plus de fonctions, au risque de rendre le CSA moins efficace que les précédentes instances de dialogue social. **Néanmoins, si les compétences de ces nouvelles instances sont réduites, notre détermination à agir pour la défense des personnels est intacte.**

Nos élu-es FSU porteront les revendications des personnels pour améliorer leurs conditions de travail et la qualité du service public.

> Deux votes pour deux CSA.

Plusieurs niveaux de CSA sont prévus par la réglementation. **Tous les personnels (titulaires et contractuel-les) votent pour un CSA ministériel**, en fonction de leur affectation (par exemple les personnels travaillant dans un établissement du supérieur votent au CSA du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche). C'est un scrutin électronique uniquement, qui est organisé par les différents ministères. **Tous les personnels votent également pour un CSA de proximité**, différent également en fonction de leur affectation : un CSA académique, ou un CSA d'établissement (par exemple dans les établissements du supérieur). Des dérogations au vote électronique ont été accordées, donc les votes se feront, selon les lieux, à l'urne ou de façon électronique pour ces scrutins locaux.

☛ Voter pour les CAP, pour les CPE, pour les CCP ?

C'est s'occuper de sa carrière !

Les différentes commissions paritaires ont des missions symétriques. **Les commissions consultatives paritaires des contractuel-les (CCP)** s'occupent de la situation individuelle des contractuel-les. **Les commission paritaires d'établissement (CPE)** et **les commission administratives paritaires**

(CAP) s'occupent de la situation individuelle des titulaires. La CPE fait office de pré-CAP quand elle existe (dans les établissements du supérieur).

Leur mission la plus marquante est la partie disciplinaire, lorsque l'administration choisit de demander une sanction contre un agent. Elles sont aussi

compétentes en cas de demande de licenciement pour insuffisance professionnelle ou pour les refus de titularisation (après la période de stage).

Mais elles servent aussi d'instance devant laquelle peut être contestée par un agent une décision qui lui est défavorable. Cela inclut le refus de temps partiel et les litiges relatifs au temps partiel, le refus de formation (congé de formation syndicale, refus de formation continue), le refus d'autorisation d'absence pour suivre une action de préparation à un concours administratif ou une action de formation continue, le refus de révision du compte rendu de l'entretien professionnel,...

Bref, nous n'avons pas forcément affaire à ces commissions tous les jours, mais dans les moments importants de notre vie professionnelle, elles peuvent avoir un impact majeur.

En revanche il y a deux missions qui étaient les leurs et que la loi de transformation de la fonction publique a supprimée de leurs prérogatives : les mutations et les promotions. Nous avons largement contesté cette loi... mais elle a abouti quand même. Nous continuons à lutter pour que ces missions redeviennent du ressort des commissions paritaires.

Pour autant même amputées des promotions et mutations, les missions de ces commissions sont

très importantes pour nos situations individuelles. Il est donc essentiel d'y prendre toute notre part.

> Un ou plusieurs votes selon les situations

Les CCP sont élues par les personnels contractuels au niveau académique pour l'enseignement scolaire et au niveau des établissements pour le reste (universités, écoles, CROUS, établissements publics...).

Les CPE n'existent que dans les établissements d'enseignement supérieur. Leur élection par les personnels titulaires est désormais phasée avec les autres instances.

Les CAP sont soit académiques soit nationales et sont désignées par les personnels titulaires également. Pour les personnels l'AENES, il s'agit de CAP Académiques, de même que pour les ATRF (catégories C de la filière ITRF). Pour les personnels ITRF de catégorie A et B, ainsi que pour les personnels de bibliothèque, il s'agit de CAP Nationales.

Toutes les CAP sont élues en vote électronique. Les CCP et CPE peuvent être désignées par vote électronique, ou par vote à l'urne suivant les établissements du supérieur. Les CCP des académies sont elles toujours en vote électronique.

Dans les CROUS/CNOUS, une autre organisation

Le Comité Social d'Administration du réseau (CSA Commun)

Il se compose de :

- 2 membres de l'administration du CNOUS : son président/ sa présidente et le directeur ou de directrice des ressources humaines du CNOUS

- 10 représentant.e.s du personnel titulaires et 10 représentant.e.s suppléant.e.s élu.e.s par l'ensemble des salarié.e.s des CROUS

Cette instance représente l'ensemble des personnels du CROUS (fonctionnaires, CDI et CDD). Elle a notamment en charge d'examiner les projets relatifs aux décisions budgétaires, à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ainsi que à la formation professionnelle.

Les Comités Sociaux d'Administration des établissements (CSA CROUS et CSA CNOUS)

Il se compose de :

- 2 membres de l'administration : le directeur/la directrice du

CROUS et le directeur ou de la directrice des ressources humaines

- de représentant.e.s du personnel titulaires et suppléants élu.e.s par l'ensemble des salariés du CROUS. Le nombre de représentant.e.s varie en fonction des effectifs des CROUS.

Cette instance représente l'ensemble des personnels du CROUS (fonctionnaires, CDI et CDD). Elle examine toutes les questions et projets relatifs à l'organisation et au fonctionnement des services comme notamment les effectifs mais également les règles statutaires, les méthodes de travail et bien sûr la politique indemnitaire.

La CPN (Commission Paritaire Nationale)

Instituée pour l'ensemble des personnels ouvriers, régis par les Dapous, des Crous, elle siège au Crous à Paris. Elle comprend en nombre égal des représentants de l'administration et des représentants du personnel ouvriers élus. Elle est compétente pour

traiter les questions relatives : aux conflits collectifs du travail non résolu au plan local, aux demandes de changements de Crous présentées par les agents, aux actions de formation continue spécifiquement destinées aux personnels ouvriers.

Les CPR (Commissions Paritaires Régionales)

Dans chaque Crous est instituée, pour l'ensemble des personnels ouvriers, une CPR présidée par le directeur général du Crous concerné. Elle est composée de représentants de l'administration et des personnels. Elle donne des avis sur différents sujets relatifs aux situations individuelles : carrière administrative des agents contractuels, promotions (liste d'aptitude, tableau d'avancement, requalification), contestation de la notation des personnels, attribution des réductions d'ancienneté (bonifications), mutation des personnels au niveau régional ou national, discipline.