

ÉLECTIONS FONCTION PUBLIQUE

6 DÉCEMBRE 2018



BOITE A OUTILS



WWW.CFTC-SANTESOCIAUX.FR

Fédération CFTC Santé Sociaux – 34 quai de la Loire - 75019 Paris
tel : 01 42 58 58 89 - fax : 01 42 58 58 96 - mail : fede@cftc-santesociaux.fr

Fiches explicatives

1. Présentation	p3
2. C.T.E. : Mode d'emploi	p4-5
3. C.T.E. : Nombre de candidats	p6-7
4. C.T.E. : Scrutin sur sigle	p8
5. CAPL CAPD	p9-12
6. CCP	p13-14
7. les nouveautés de ce scrutin	p15-16
8. Le droit syndical	p17-21
9. Calendrier élections 2018	p22-23
10. Bulletin de candidature CTE, CAPL, CAPD, CCP Dépôt sigle, dépôt liste de candidat	p24-33
11. Affiches, bandeaux	p34-35
12. Contacts	p36

Le **jeudi 06 décembre 2018 et les quelques jours qui précèdent cette date**, tous les agents de la Fonction Publique Hospitalière voteront pour le renouvellement de leurs instances représentatives :

- ☛ le Comité Technique d'Établissement (CTE)
- ☛ les Commissions administratives Paritaires Locales et Départementales (CAPL et CAPD)
- ☛ la nouvelle Commission Consultative Paritaire (CCP).

En fonction des résultats locaux obtenus, la CFTC pourra siéger en CHSCT et au Conseil de surveillance.

Ce sont les résultats aux élections pour le renouvellement du CTE qui détermineront la représentativité de la CFTC.

Il faut donc susciter des candidatures dans chaque établissement, pour déposer des listes CFTC dans un maximum d'établissements et de départements. L'agrégation au niveau national de ces résultats locaux déterminera la répartition des sièges au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Hospitalière. C'est la présence à ce conseil qui détermine la capacité d'un syndicat à négocier au niveau national et l'allocation de ses moyens.

Un certain nombre de nouveautés lors de cette élection font l'objet d'une présentation particulière dans ce document:

- ☛ La mise en place d'une Commission Consultative Paritaire (CCP)
- ☛ Le respect de l'équilibre Femme / Homme sur les liste de candidat
- ☛ La possibilité du vote électronique
- ☛ La recomposition de certains groupe CAP

La Fédération ne peut réaliser cet objectif sans le soutien du réseau CFTC. On sait que chaque élection professionnelle est un enjeu pour l'ensemble de la confédération.

Ces fiches ont pour ambition de faciliter la compréhension du dispositif particulier de la FPH. Elles pourront évoluer en fonction des réformes réglementaires en cours et seront disponibles sur le site fédéral.

La Fédération et la Confédération ont mis tout en œuvre afin que nous réussissions ces élections.

A nous maintenant sur le terrain d'apporter notre pierre afin que la CFTC soit de nouveau représentative dans la Fonction Publique Hospitalière.

Merci pour votre aide.

Le Comité Technique d'Établissement

Le Comité Technique d'Établissement (CTE) est une instance représentative du personnel, obligatoire dans tous les établissements de la Fonction Publique Hospitalière.

Les références législatives et réglementaires se trouvent dans le Code de la Santé Publique (CSP) pour les établissements Sanitaires et dans le Code de l'Action Sociale et Familiale (CASF) pour les établissements sociaux et médico-sociaux.

Le CTE est présidé par le directeur de l'établissement (ou son représentant).

Le CTE d'un établissement sanitaire est consulté obligatoirement :

- préalablement aux délibérations du Conseil de Surveillance ;
- sur les conditions et l'organisation du travail ;
- sur la politique de formation et le plan de formation continue ;
- sur les critères de répartition des certaines primes (prime de service, de technicité...) ;
- sur le plan de redressement ;
- sur l'organisation interne de l'établissement.

Le comité est régulièrement tenu informé de la situation budgétaire (Etat Prévisionnel des Recettes et des Dépenses= EPRD) et des effectifs prévisionnels et réels de l'établissement.

Le CTE d'un établissement social et médico-social est consulté obligatoirement et préalablement au Conseil d'administration. Outre l'organisation du travail, la formation, etc. le CTE donne ici, un avis sur le « budget » (EPRD).

La durée du mandat est de quatre ans.

Le CTE est structuré en un **collège unique** représentant l'ensemble des agents des catégories A, B et C. Dans les établissements de moins de 50 agents, le CTE fait aussi office de CHS-CT.

Le nombre total de postes de représentants du personnel (titulaire et suppléant) du CTE est déterminé selon le nombre d'agents en poste dans l'établissement, titulaire et contractuel (**Situation au 1^{er} janvier 2018**).

L'affichage du nombre de sièges à pourvoir :

Nombre d'agent titulaire et contractuel dans l'établissement	Nombre de siège Titulaires + Suppléants à pourvoir
Moins de 50 agents *	3 + 3
De 50 à 99 agents	4 + 4
De 100 à 299 agents	6 + 6
De 300 à 499 agents	8 + 8
De 500 à 999 agents	10 + 10
De 1000 à 1999 agents	12 + 12
2000 agents et +	15 + 15

* Le vote a lieu obligatoirement sur **sigle** pour les **établissements de moins de 50 agents**.

Le référent ARS en fait la communication aux organisations syndicales concernées.

Nous vous conseillons de prendre contact avec votre ARS pour obtenir les coordonnées de ces établissements.

Un modèle de courrier de dépôt de sigle est fourni en fin de document.

La démarche est à effectuer par les syndicats départementaux ou régionaux auprès de ces établissements de moins de 50 agents. (Cf fiche Vote sur sigle)

⇒ Le vote a lieu sur **liste** pour les autres établissements (CH, CHR, CHU, CHS, etc...).

Le dépôt des candidatures se fait auprès de la direction d'établissement.

La liste est accompagnée des bulletins originaux de candidature. Il y a la possibilité de déposer une candidature commune.

Dans tous les cas, conserver un double du bulletin de candidature original afin d'éviter toute contestation.

La liste comprend un nombre de candidat égal au **moins aux deux tiers et au plus au nombre de sièges de représentants titulaires et de représentants suppléants à pourvoir**, sans qu'il soit fait mention, pour chacun des candidats de la qualité de titulaire ou de suppléant. La liste doit comporter un nombre pair de candidats (voir fiche CTE 3 et 3bis).

Un récépissé doit être délivré par l'établissement au délégué de liste ou à son suppléant

Pas d'obligation d'avoir une section dans l'établissement avant le scrutin.

Electeur

Sont électeurs : les fonctionnaires titulaires et stagiaires ainsi que les contractuels. La qualité d'électeur s'apprécie à la date du scrutin. La liste électorale évolue jusqu'au dernier jour, même si elle est réputée close 60 jours avant le scrutin.

Eligibilité

Peuvent être candidats : les personnels en fonction depuis au moins trois mois dans l'établissement.

Sont exclus les agents en congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie, ainsi que ceux qui ont été frappés d'une mesure disciplinaire majeure telle que la rétrogradation ou une exclusion temporaire.

La répartition des sièges entre organisations syndicales se fait à la représentation proportionnelle sur le principe de la plus forte moyenne.

L'organisation et le coût des élections sont totalement à charge de l'administration (profession de foi, enveloppes, etc.).

Pour cette élection 2018, plusieurs possibilités de vote sont autorisées :

- ☛ Vote classique papier, urne et isoloir
- ☛ Vote par correspondance
- ☛ Vote électronique

Le type de vote est discuté en CTE avec le Directeur de l'établissement qui a la décision finale.

Vous avez la possibilité de panacher différents types de vote, par exemple :

Le CTE et les CAPL sont en vote électronique mais le vote CAPD et CCP en vote papier.

Dans tous les cas, vous devrez négocier entre organisations syndicales et Direction, le protocole électoral qui précise les modalités de vote, les dates, la composition et l'implantation des bureaux de vote, ainsi que les spécificités du vote électronique.

Nombre de candidats à présenter en CTE

EXEMPLES DE LISTES INCOMPLETES

Ex n°1 / Collège comportant 3 sièges de titulaires et 3 sièges de suppléants : la liste complète est de 6 noms.

$$2/3 \times 6 = 4,$$

soit :

a) **la liste est incomplète** et doit comporter **4 noms**,

soit

b) **la liste est complète** et doit comporter **6 noms**

Ex n°2 / Collège comportant 4 sièges de titulaires et 4 sièges de suppléants : la liste complète est de 8 noms.

$$2/3 \times 8 = 5,33 \text{ arrondis à } 6,$$

soit

a) **la liste est incomplète** et doit comporter **6 noms**,

soit

b) **la liste est complète** et doit comporter **8 noms**

Ex n°3 / Collège comportant 6 sièges de titulaires et 6 sièges de suppléants : la liste complète est de 12 noms.

$$2/3 \times 12 = 8,$$

soit

a) **la liste est incomplète** et doit comporter **8 ou 10 noms**,

soit

b) **la liste est complète** et doit comporter **12 noms**

Ex n°4 / Collège comportant 8 sièges de titulaires et 8 sièges de suppléants : la liste complète est de 16 noms.

$$2/3 \times 16 = 10,66 \text{ arrondis à } 12,$$

soit

a) **la liste est incomplète** et doit comporter **12 ou 14 noms**,

soit

b) **la liste est complète** et doit comporter **16 noms**

Ex n°5 / Collège comportant 10 sièges de titulaires et 10 sièges de suppléants : la liste complète est de 20 noms.

$2/3 \times 20 = 13,33$ arrondis à 14,

soit

- a) la **liste** est **incomplète** et doit comporter **14 ou 16 ou 18 noms**,

soit

- b) la **liste** est **complète** et doit comporter **20 noms**
-

Ex n°6 / Collège comportant 12 sièges de titulaires et 12 sièges de suppléants : la liste complète est de 24 noms.

$2/3 \times 24 = 16$,

soit

- a) la **liste** est **incomplète** et doit comporter **16 ou 18 ou 20 ou 22 noms**,

soit

- b) la **liste** est **complète** et doit comporter **24 noms**
-

Ex n°7 / Collège comportant 15 sièges de titulaires et 15 sièges de suppléants : la liste complète est de 30 noms.

$2/3 \times 30 = 20$,

soit

- b) la **liste** est **incomplète** et doit comporter **20 ou 22 ou 24 ou 26 ou 28 noms**,

soit

- b) la **liste** est **complète** et doit comporter **30 noms**
-

CTE-Vote sur sigle

Le scrutin sur sigle est obligatoire dans les établissements de moins de 50 agents.

Définition : L'élection sur sigle signifie que l'électeur vote pour un bulletin comprenant uniquement **le nom et/ou le logo** d'une ou éventuellement plusieurs organisations syndicales.

Les établissements concernés devront se manifester auprès de l'ARS dont ils dépendent.

Le représentant de l'Etat dans le département au niveau des directions départementales de la cohésion sociale est aussi averti.

L'ARS centralise les listes de tous les établissements (sanitaires et médico-sociaux). Il en assure la communication aux organisations syndicales.

Ce dépôt se fait directement dans l'établissement, contre remise immédiate d'un récépissé.

Un envoi par courrier recommandé avec AR est possible

IMPORTANT : Le dépôt de la candidature sur sigle doit s'effectuer **au plus tard le Jeudi 25 octobre 2018.**

Il est conseillé, préalablement au dépôt sur place, de contacter les établissements pour connaître les conditions du dépôt, voir même éventuellement les négocier (horaire, agent réceptionnant la candidature,...)

Chaque organisation syndicale ayant obtenu un ou plusieurs sièges de représentants titulaires au comité technique d'établissement à l'issue du scrutin sur sigle, doit désigner l'ensemble de ses représentants, titulaires et suppléants, dans un délai de quinze à trente jours suivant réception du procès-verbal et communiquer la liste de ces représentants au directeur de l'établissement.

Lorsque l'organisation syndicale ne peut désigner, dans le délai prévu, ses représentants sur le ou les sièges qu'elle a obtenus, ces sièges demeurent non attribués. Il est alors procédé au tirage au sort parmi les agents éligibles au moment de la désignation, pour pourvoir les sièges restant.

Pour la CFTC, il faut profiter de cette opportunité pour engendrer des voix qui serviront à la fois pour l'obtention de siège en CTE et permettront de générer des heures syndicales dites de mutualisation que vous pourrez utiliser sur votre département.

N'hésitez donc pas à déposer partout, dans tous les établissements référencés par les ARS car c'est une façon simple de faire des voix CFTC.

Prévoyez des journées de tractage dans ces petits établissements (essentiellement composés des EHPAD public et maisons de retraite) avant le vote afin de faire connaître la CFTC.

Chaque voix compte dans cette élection.

Les Commissions Administratives Paritaires

Dans la fonction publique hospitalière, les Commissions Administratives Paritaires – CAP – sont des instances représentatives paritaires consultatives qui sont instaurées dans chaque établissement public hospitalier et dans chaque département.

Les CAP sont compétentes pour donner des avis sur la situation individuelle professionnelle des agents.

Il existe plusieurs types de CAP :

- ☛ **Commissions Administratives Paritaires Locales – CAP L** – qui examinent la situation professionnelle des agents d'un établissement public de santé
- ☛ **Commissions Administratives Paritaires Départementales – CAP D** – qui examinent la situation professionnelle des agents ne disposant de CAP locales dans leur établissement
- ☛ **Commissions Administratives Paritaires Nationales – CAP N** – qui examinent la situation professionnelle des membres du corps des directeurs d'hôpitaux

Le nombre des Commissions Administratives Paritaires

Les CAP se composent paritairement du même nombre de représentants de l'administration et de représentants du personnel. Les représentants du personnel sont élus en fonction des résultats des élections professionnelles sur les listes présentées par les syndicats de fonctionnaires.

Les corps et grades des agents de la fonction publique hospitalière de catégories A, B et C relèvent de 9 Commissions Administratives Paritaires différentes et 13 pour les établissements de l'AP-HP de Paris :

- **4 commissions pour les corps de catégorie A**
- **3 commissions pour les corps de catégorie B** – 6 pour l'AP-HP de Paris
- **3 commissions pour les corps de catégorie C** – 4 pour l'AP-HP de Paris

Pour chaque CAP, le nombre des représentants du personnel est déterminé en fonction de l'effectif des agents de l'établissement :

- | | |
|--|--------------------------------------|
| - Pour une CAP avec un effectif de 4 à 20 agents : | 1 titulaire – 1 suppléant |
| - Pour une CAP avec un effectif de 21 à 200 agents : | 2 titulaires – 2 suppléments. |
| - Pour une CAP avec un effectif de 201 à 500 agents : | 3 titulaires – 3 suppléments. |
| - Pour une CAP avec un effectif de 501 à 1000 agents : | 4 titulaires – 4 suppléments. |
| - Pour une CAP avec un effectif de 1001 à 2000 agents : | 5 titulaires – 5 suppléments. |
| - Pour une CAP avec un effectif de 2000 agents et plus : | 6 titulaires – 6 suppléments |

Si le nombre des agents relevant d'une CAP locale est inférieur à 4 agents, il n'est pas élu de représentants locaux pour cette commission et c'est la CAP départementale qui est compétente pour la situation de ces agents.

Spécificité AP-HP – Assistance Publique-Hôpitaux de Paris

Pour chaque commission administrative paritaire, le nombre des représentants du personnel est déterminé en fonction de l'effectif des agents qui en relèvent :

- | | |
|--|--|
| - Pour une CAP compétente pour un effectif de moins de 501 agents : | 2 titulaires - 2 suppléments |
| - Pour une CAP compétente pour un effectif de 501 à 1 000 agents : | 3 titulaires - 3 suppléments |
| - Pour une CAP compétente pour un effectif de 1 001 à 4 000 agents : | 6 titulaires - 6 suppléments |
| - Pour une CAP compétente pour un effectif de 4 001 à 10 000 agents : | 7 titulaires - 7 suppléments |
| - Pour une CAP compétente pour un effectif de 10 001 à 20 000 agents : | 10 titulaires - 10 suppléments |
| - Pour une CAP compétente pour un effectif de plus de 20 000 agents : | 12 titulaires - 12 suppléments. |

N° de CAP en fonction de la catégorie de personnel

	<i>Personnel Technique et ouvrier</i>	<i>Soins médico- technique sociaux</i>	<i>administratif</i>	<i>Sage-femme</i>
CORPS DE CATÉGORIE A	N°1	N°2	N°3	N°10
CORPS DE CATÉGORIE B	N°4	N°5	N°6	
CORPS DE CATÉGORIE C	N°7	N°8	N°9	

À l'intérieur de chaque Commissions Administratives Paritaires, il peut exister des sous-groupes qui ont un rapport de hiérarchie entre eux mais il n'existe pas de hiérarchie entre les grades à l'intérieur d'un même sous-groupe.

Les attributions et les consultations des Commissions Administratives Paritaires

Les Commissions Administratives Paritaires donnent des avis sur toutes les décisions qui peuvent modifier la carrière individuelle des agents de la fonction publique hospitalière :

- l'inscription sur une liste d'aptitude, la prolongation de stage, la titularisation ou le refus de titularisation
- l'avancement d'échelon ou l'avancement de grade
- la notation et les appréciations
- en cas de refus d'un congé de formation, d'un détachement, de mise à disposition, d'un temps de décharge syndicale, d'un temps partiel, d'une démission
- les sanctions disciplinaires et le conseil de discipline
- le licenciement pour insuffisance professionnelle ou après le refus de 3 postes d'un agent en disponibilité, le reclassement pour inaptitude physique

Les Commissions Administratives Paritaires se réunissent au moins 2 fois par an à l'initiative du chef d'établissement ou plus à la demande des agents ou des représentants du personnel.

Les CAP en commission restreinte ou plénière

L'article 56 du Décret 2003-655 du 18 juillet 2003 précise que les CAP siègent :

- **en formation restreinte** lorsqu'elles sont saisies de questions résultant de l'application des articles 35, 37, 51 à 59, 65, 67, 68, 69, 81 à 84, 88 et 90 de la Loi 86-33 du statut général des fonctionnaires, ainsi que des décisions refusant le bénéfice du congé prévu au 7° de l'article 41 de ce statut, et lorsqu'elles délibèrent sur la saisine de la commission des recours du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière.

En formation restreinte ne siègent que les groupes de grades égaux ou supérieurs à celui de l'agent dont on examine la situation, sur les avis liés à :

- les litiges sur l'inscription sur une liste d'aptitude après examen professionnel ou l'inscription à un tableau annuel d'avancement
- l'avancement d'échelon ou de grade,
- la titularisation
- les refus de détachement ou du congé de formation syndicale
- la notation ou les appréciations
- le licenciement pour insuffisance professionnelle ou en cas de faute disciplinaire
- la discipline
- le cumul d'activité d'un emploi de fonctionnaire avec une activité privé lucrative

- **en formation plénière** dans tous les autres cas, siègent tous les groupes de toutes les CAP, sur les avis liés à :

- le licenciement suite à une disponibilité après refus de l'agent des 3 propositions de poste ou le licenciement par suppression de poste
- les litiges sur les temps partiels, la démission, la mise à disposition
- les litiges et les recours sur la formation continue
- le refus d'un temps de décharge syndicale, de démission ou de mise à disposition.

Les règles sont les mêmes en CAPL et en CAPD.

Composition des CAP par grade

CORPS DE CATÉGORIE A

CAP n° 1 : personnels d'encadrement technique

Groupe unique

Sous-groupe unique : ingénieurs généraux, ingénieurs hospitaliers en chef de classe exceptionnelle, ingénieurs hospitaliers en chef de classe normale, ingénieurs hospitaliers principaux, ingénieurs hospitaliers.

CAP n° 2 : infirmiers anesthésistes de deuxième grade, infirmiers anesthésiste de premier grade

Groupe unique

Sous-groupe 1 : infirmiers de bloc opératoire cadres supérieurs de santé, infirmiers anesthésistes cadres supérieurs de santé, puéricultrices cadres supérieurs de santé, infirmiers cadres supérieurs de santé, techniciens de laboratoires cadres supérieurs de santé, manipulateurs d'électroradiologie cadres supérieurs de santé, préparateurs en pharmacie hospitalière cadres supérieurs de santé, masseurs-kinésithérapeutes cadres supérieurs de santé, ergothérapeutes cadres supérieurs de santé, psychomotriciens cadres supérieurs de santé, diététiciens cadres supérieurs de santé, pédicures-podologues cadres supérieurs de santé, orthophonistes cadres supérieurs de santé, orthoptistes cadres supérieurs de santé, infirmiers de bloc opératoire cadres supérieurs de santé paramédicaux, infirmiers anesthésistes cadres supérieurs de santé paramédicaux, puéricultrices cadres supérieurs de santé paramédicaux, infirmiers cadres supérieurs de santé paramédicaux, techniciens de laboratoires cadres supérieurs de santé paramédicaux, manipulateurs d'électroradiologie cadres supérieurs de santé paramédicaux, préparateurs en pharmacie hospitalière cadres supérieurs de santé paramédicaux, masseurs-kinésithérapeutes cadres supérieurs de santé paramédicaux, ergothérapeutes cadres supérieurs de santé paramédicaux, psychomotriciens cadres supérieurs de santé paramédicaux, diététiciens cadres supérieurs de santé paramédicaux, pédicures-podologues cadres supérieurs de santé paramédicaux, orthophonistes cadres supérieurs de santé paramédicaux, orthoptistes cadres supérieurs de santé paramédicaux, cadres supérieurs socio-éducatifs, infirmiers de bloc opératoire cadres de santé, infirmiers anesthésistes cadres de santé, puéricultrices cadres de santé, infirmiers cadres de santé, techniciens de laboratoires cadres de santé, manipulateurs d'électroradiologie cadres de santé, préparateurs en pharmacie hospitalière cadres de santé, masseurs-kinésithérapeutes cadres de santé, ergothérapeutes cadres de santé, psychomotriciens cadres de santé, diététiciens cadres de santé, pédicures-podologues cadres de santé, orthophonistes cadres de santé, orthoptistes cadres de santé, infirmiers de bloc opératoire cadres de santé paramédicaux, infirmiers anesthésistes cadres de santé paramédicaux, puéricultrices cadres de santé paramédicaux, infirmiers cadres de santé paramédicaux, techniciens de laboratoires cadres de santé paramédicaux, manipulateurs d'électroradiologie cadres de santé paramédicaux, préparateurs en pharmacie hospitalière cadres de santé paramédicaux, masseurs-kinésithérapeutes cadres de santé paramédicaux, ergothérapeutes cadres de santé paramédicaux, psychomotriciens cadres de santé paramédicaux, diététiciens cadres de santé paramédicaux, pédicures-podologues cadres de santé paramédicaux, orthophonistes cadres de santé paramédicaux, orthoptistes cadres de santé paramédicaux, cadres socio-éducatifs, psychologues hors classe, psychologues de classe normale.

Sous-groupe 2 : infirmiers anesthésistes de classe supérieure, infirmiers de bloc opératoire de classe supérieure, puéricultrices de classe supérieure, infirmiers anesthésistes de classe normale, infirmiers de bloc opératoire de classe normale, puéricultrices de classe normale, infirmiers anesthésistes de deuxième grade, infirmiers anesthésiste de premier grade, infirmiers en soins généraux et spécialisés de troisième grade, infirmiers en soins généraux et spécialisés de deuxième grade, infirmiers en soins généraux et spécialisés de premier grade, ergothérapeutes de classe supérieure, ergothérapeutes de classe normale régis par le décret n° 2015-1048 du 21 août 2015, manipulateurs d'électroradiologie médicale de classe supérieure, manipulateurs d'électroradiologie médicale de classe normale régis par le décret n° 2017-1260 du 9 août 2017, pédicures-podologues de classe supérieure, pédicures podologues de classe normale ; masseurs-kinésithérapeutes de classe supérieure, masseurs-kinésithérapeutes de classe normale ; psychomotricien de classe supérieure, psychomotricien de classe normale ; orthophonistes de classe supérieure, orthophonistes de classe normale ; orthoptistes de classe supérieure, orthoptistes de classe normale régis par le décret n° 2017-1259 du 9 août 2017.

Pour les Conseillers en économie sociale et familiale, les éducateurs techniques spécialisés, les éducateurs de jeunes enfants et les assistants socio-éducatifs, susceptibles d'être intégrés dans la CAP n°2, il faut attendre la sortie du décret qui n'a toujours pas été publié au jour de parution de ce document en 2018.

CAP n° 3 : personnels d'encadrement administratif

Groupe unique

Sous-groupe unique : attachés principaux d'administration hospitalière, attachés d'administration hospitalière.

CORPS DE CATÉGORIE B

CAP n° 4 : personnel d'encadrement technique.

Groupe unique :

Sous-groupe unique : techniciens hospitaliers, techniciens supérieurs hospitaliers de 2e classe, techniciens supérieurs hospitaliers de 1re classe.

CAP n° 5 : personnels des services de soins, des services médico-techniques et des services sociaux

Groupe unique

Sous-groupe unique : infirmiers de classe supérieure, techniciens de laboratoires médicaux de classe supérieure, manipulateurs d'électroradiologie médicale de classe supérieure, préparateurs en pharmacie hospitalière de classe supérieure, masseurs-kinésithérapeutes de classe supérieure, ergothérapeutes de classe supérieure, psychomotriciens de classe supérieure, diététiciens de classe supérieure, pédicures-podologues de classe supérieure, orthophonistes de classe supérieure, orthoptistes de classe supérieure, assistants socio-éducatifs principaux, conseillers en économie sociale et familiale de classe supérieure, éducateurs de jeunes enfants de classe supérieure, éducateurs techniques spécialisés de classe supérieure, moniteurs-éducateurs principaux, animateurs principaux de 1re classe, animateurs principaux de 2e classe, infirmiers de classe normale, techniciens de laboratoires médicaux de classe normale, manipulateurs d'électroradiologie de classe normale, préparateurs en pharmacie hospitalière de classe normale, masseurs-kinésithérapeutes de classe normale, ergothérapeutes de classe normale, psychomotriciens de classe normale, diététiciens de classe normale, pédicures-podologues de classe normale, orthophonistes de classe normale, orthoptistes de classe normale, assistants socio-éducatifs, conseillers en économie sociale et familiale de classe normale, éducateurs de jeunes enfants de classe normale, éducateurs techniques spécialisés de classe normale, animateurs, moniteurs-éducateurs, techniciens de laboratoire de classe fonctionnelle (cadre d'extinction).

CAP n° 6 : personnels d'encadrement administratif et des assistants médico-administratifs (1)

Groupe unique

Sous-groupe unique : adjoints des cadres hospitaliers de classe exceptionnelle, assistants médico-administratifs de classe exceptionnelle, adjoints des cadres hospitaliers de classe supérieure, assistants médico-administratifs de classe supérieure, adjoints des cadres hospitaliers de classe normale, assistants médico-administratifs de classe normale.

CORPS DE CATÉGORIE C

CAP n° 7 : personnels techniques, ouvriers, conducteurs ambulanciers et personnels d'entretien et de salubrité

Groupe unique

Sous-groupe 1 : agents de maîtrise principaux, conducteurs ambulanciers hors catégorie, maîtres ouvriers principaux, dessinateurs principaux, dessinateurs chefs de groupe, agents de maîtrise, conducteurs ambulanciers de 1re catégorie, maîtres ouvriers.

Sous-groupe 2 : agents de service mortuaire et de désinfection de 1re catégorie (cadre d'extinction), dessinateurs, conducteurs ambulanciers de 2e catégorie, ouvriers professionnels qualifiés, ouvriers professionnels spécialisés, conducteurs d'automobile de 1re catégorie, agents de service mortuaire et de désinfection de 2e catégorie (cadre d'extinction), agents d'entretien qualifiés, agents des services logistiques de Mayotte.

CAP n° 8 : personnels des services de soins, des services médico-techniques et des services sociaux

Groupe unique

Sous-groupe unique : aides-soignants de classe exceptionnelle, aides-soignants de classe supérieure, moniteurs d'atelier (cadre d'extinction), aides techniques d'électroradiologie (cadre d'extinction), aides préparateurs (cadre d'extinction), aides de laboratoire de classe supérieure (cadre d'extinction), aides de pharmacie de classe supérieure, aides d'électroradiologie de classe supérieure (cadre d'extinction), aides-soignants de classe normale, aides de laboratoire de classe normale (cadre d'extinction), aides de pharmacie de classe normale, aides techniques de laboratoire (cadre d'extinction), aides d'électroradiologie de classe normale (cadre d'extinction), agents des services hospitaliers qualifiés, aides-soignants (cadre d'extinction), adjoints d'internat (cadre d'extinction), agents des services hospitaliers (cadre d'extinction), agents des services hospitaliers de Mayotte.

CAP n° 9 : personnels administratifs

Groupe unique

Sous-groupe unique : adjoints administratifs principaux de 1re classe, permanenciers auxiliaires de régulation médicale chefs, adjoints administratifs principaux de 2e classe, permanenciers auxiliaires de régulation médicale principaux, adjoints administratifs de 1re classe, permanenciers auxiliaires de régulation médicale, adjoints administratifs de 2e classe, agents administratifs de Mayotte.

CAP n° 10 : personnels sages-femmes

Groupe unique

Sous-groupe unique : sages-femmes des hôpitaux du deuxième grade, sages-femmes des hôpitaux du premier grade.

Attention, suite au reclassement PPCR, certains grades sont susceptibles de changer de N° de CAP, en particulier les personnels socio éducatifs. Nous vous tiendrons informé des éventuels changements.

La nouvelle Commission Consultative Paritaire

Cette nouvelle CCP est pour les **agents contractuels**, à quelques détails près, ce que sont les CAP pour les agents titulaires.

Cette commission concerne donc tous les agents en CDD et en CDI.

L'arrêté du 8 janvier 2018 relatif aux commissions consultatives paritaires compétentes à l'égard des agents contractuels de la fonction publique hospitalière précise exactement le fonctionnement de cette nouvelle instance.

Les points importants à retenir :

- ☛ Une CCP par département
- ☛ Cette seule CCP regroupe tous les corps de métiers occupés par des agents contractuels.
- ☛ Une liste de candidat à proposer parmi les électeurs contractuels ayant au moins 3 mois de présence

Les attributions obligatoires :

Les CCP sont, obligatoirement, consultées sur les décisions individuelles relatives :

- aux licenciements intervenant postérieurement aux périodes d'essai ;
- aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme.

En outre, les décrets du 21 mars 2014 et du 3 novembre 2014 ont étendu le champ de compétences de cette instance à plusieurs titres.

Dans le cadre de la procédure applicable à l'entretien professionnel, désormais encadrée par le décret du 17 janvier 1986, la CCP est amenée à examiner les demandes de révision du compte-rendu de l'entretien professionnel (III de l'article 1-4 du décret du 17 janvier 1986 modifié par le décret du 21 mars 2014). Il convient de noter que le résultat des entretiens professionnels constitue un des critères de réévaluation de la rémunération.

Le décret du 3 novembre 2014 a également élargi les compétences obligatoires des CCP au non renouvellement des contrats des personnes investies d'un mandat syndical et au réemploi susceptible d'intervenir lorsqu'une personne recouvre les conditions nécessaires au recrutement après les avoir perdues (article 45-1 du décret du 17 janvier 1986).

Par ailleurs, ce même décret rend obligatoire l'information de la CCP quant aux motifs qui empêchent le reclassement des agents dans les conditions prévues au 3° de l'article 17-3 et à l'article 45-5 du décret du 17 janvier 1986.

En cas de licenciement des représentants syndicaux, la consultation de la CCP doit intervenir avant l'entretien préalable (article 47-2 du décret du 17 janvier 1986).

Enfin, le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature (décret d'application de l'article 133 de la loi du 12 mars 2012), prévoit que les CCP sont obligatoirement consultées sur les décisions refusant l'autorisation de télétravail (article 10 du décret du 11 février 2016).

Les attributions facultatives :

L'article 1-2 du décret du 17 janvier 1986 précise que les CCP peuvent par ailleurs être consultées sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents contractuels.

Electeurs :

Sont électeurs au titre de la commission, les agents contractuels employés par un établissement ayant son siège dans le département et qui sont en activité, en congé rémunéré, en congé parental ou mis à disposition d'une organisation syndicale à la date du scrutin. En outre, **ces agents doivent bénéficier d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat d'une durée minimale de deux mois ou d'un contrat reconduit sans interruption depuis au moins deux mois.**

Candidats :

Sont éligibles au titre d'une commission les agents inscrits sur la liste électorale et qui, à la date du scrutin, sont en fonctions depuis au moins 3 mois dans l'établissement.

Toutefois, ne sont pas éligibles :

- 1- Les agents en congé de grave maladie
- 2- Les agents ayant fait l'objet d'une exclusion temporaire de fonctions d'au moins trois mois à moins qu'ils n'aient été amnistiés ou qu'ils n'aient bénéficié d'une décision acceptant leur demande tendant à ce qu'aucune trace de la sanction prononcée ne subsiste dans leur dossier
- 3- Les agents frappés de l'une des incapacités énoncées aux articles L.5 et L.6 du code électoral

Nombre de candidats à présenter en CCP:

Pour une commission consultative paritaire compétente pour un effectif inférieur ou égal à 200 agents :
deux titulaires, deux suppléants.

Pour une commission consultative paritaire compétente pour un effectif de 201 à 500 agents :
trois titulaires, trois suppléants.

Pour une commission consultative paritaire compétente pour un effectif de 501 à 1 000 agents :
quatre titulaires, quatre suppléants.

Pour une commission consultative paritaire compétente pour un effectif de 1 001 à 2 000 agents :
cinq titulaires, cinq suppléants.

Pour une commission consultative paritaire compétente pour un effectif supérieur à 2 000 agents et plus :
six titulaires, six suppléants.

Equilibre Femme/ Homme sur les listes présentées

Pour les scrutins concernant le CTE, les CAPL, les CAPD et la CCP, les listes présentées par les organisations syndicales devront être le reflet de la liste électorale.

En effet si la liste électorale est composée par exemple de 30% d'hommes et 70% de femmes, votre liste de candidat devra respecter ce pourcentage.

Prenons un exemple pour le CTE d'un établissement de 3000 agents où la CFTC devra présenter une liste complète de 15 titulaires et 15 suppléants. Sur ces 3000 agents, 2400 sont des femmes et 600 sont des hommes soit 80% de femme et 20% d'homme.

Ces % sont affectés aux 30 candidats présentés par la CFTC ce qui signifie que la liste sera composée de :

20% x 30 candidats = 6 hommes

80% x 30 candidats = 24 femmes

L'organisation syndicale présentera la liste dans l'ordre qu'elle a choisi sans qu'il y ait une quelconque alternance homme femme. Vous devez simplement respecter le % de femmes et d'homme sur votre liste.

Prenons un 2^{ème} exemple toujours pour le CTE mais un peu plus complexe avec un établissement de 1650 agents dont 550 sont des hommes et 1100 sont des femmes soit 66,66% de femme et 33,34% d'homme. L'organisation syndicale devra présenter 24 candidats (12 titulaires et 12 suppléants).

La liste présentée sera composée de :

66,66% x 24 candidats = 15,99 femmes

33,34% x 24 = 8,01 hommes

Dans ce cas particulier, c'est l'organisation syndicale qui choisira entre 2 possibilités en fonction de l'arrondi inférieur ou supérieur, à savoir :

16 femmes et 8 hommes

Ou

15 femmes et 9 hommes

En cas de liste incomplète, le calcul se fera en fonction du nombre de candidat présenté par l'organisation syndicale.

Pour les CAPL, CAPD et CCP le principe reste le même.

Prenons par exemple la CAPL N°2 qui est constituée de 450 agents dont 50 hommes et 400 femmes.

Soit 88,88% de femme et 11,12% d'homme

Il vous faut présenter 6 candidats (3 titulaires et 3 suppléants) pour cette CAPL.

La liste présentée sera composée de :

88,88% x 6 candidats = 5,33 femmes

11,12% x 6 candidats = 0,67 homme

Dans ce cas particulier, c'est l'organisation syndicale qui choisira entre 2 possibilités en fonction de l'arrondi inférieur ou supérieur, à savoir :

5 femmes et 1 homme

Ou

6 femmes et 0 homme

Important :

L'équilibre F/H est obligatoire pour tous les scrutins de liste (CTE, CAPL, CAPD, CCP)

Il n'intervient pas pour les désignations aux instances CHSCT, Conseil de surveillance, CME.

Mise en place d'une commission Consultative Paritaire

Cette commission concerne donc tous les agents en CDD et en CDI.

Référez vous aux 2 fiches précédentes CCP1 et CCP2

Mise en place du vote électronique

Pour ces différents scrutins, chaque établissement pourra décider du mode électoral.

- ☛ Vote classique papier, urne et isoloir
- ☛ Vote par correspondance
- ☛ Vote électronique

Le type de vote est discuté en CTE avec le Directeur de l'établissement qui a la décision finale.

Vous avez la possibilité de panacher différents types de vote, par exemple :

Le CTE et les CAPL sont en vote électronique mais le vote CAPD et CCP en vote papier.

Dans tous les cas, vous devrez négocier entre organisations syndicales et Direction, le protocole électoral qui précise les modalités de vote, les dates, la composition et l'implantation des bureaux de vote, ainsi que les spécificités du vote électronique.

DROIT SYNDICAL

Une organisation syndicale est représentative lorsqu'elle détient au moins un siège en CTE, ou un siège au moins au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Hospitalière.

La CFTC n'a actuellement pas de siège au CSFPH.

Le droit syndical est garanti à tous les agents de la fonction publique hospitalière.

Les syndicats peuvent agir en justice, disposer de locaux syndicaux, tenir des réunions d'informations syndicales, afficher ou distribuer des tracts syndicaux, obtenir un crédit global de temps syndical.

Capacité à agir en justice

Les syndicats de la fonction publique peuvent ester en justice et se pourvoir devant les juridictions compétentes contre les actes réglementaires concernant le statut du personnel et contre les décisions individuelles portant atteinte aux intérêts collectifs des fonctionnaires.

Les locaux syndicaux

L'octroi d'un local distinct est de droit pour les organisations syndicales représentées au Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière, ainsi que pour les organisations syndicales représentatives dans l'établissement lorsque celui-ci emploie au moins 200 agents.

Les établissements employant entre 50 et 199 agents doivent mettre à la disposition des organisations syndicales et sur leur demande un local commun à usage de bureau.

Ces organisations syndicales doivent avoir déclaré une section syndicale dans l'établissement et être, soit représentatives dans cet établissement, soit représentées au conseil supérieur de la fonction publique hospitalière.

Les établissements employant moins de 50 agents peuvent également mettre un local commun à usage de bureau à disposition des organisations syndicales ayant une section syndicale dans l'établissement.

Sont considérées comme représentatives dans l'établissement les organisations syndicales disposant d'au moins un siège au sein du comité technique d'établissement.

Lorsqu'un établissement, considéré en tant qu'entité juridique, comporte plusieurs sites d'implantation, l'effectif à prendre en considération pour accorder des locaux supplémentaires aux organisations syndicales dans les différents sites est compté au niveau de chacun de ces sites. L'effectif à prendre en considération est celui des électeurs inscrits sur les listes électorales pour la dernière élection au comité technique d'établissement (CTE).

Pour les établissements mentionnés à l'article R.6147-1 du code de la santé publique (l'APHP, les HCL et l'AP-HM), l'effectif qui sert de base pour attribuer un ou des locaux supplémentaires est celui des électeurs inscrits sur les listes électorales pour la dernière élection au comité technique d'établissement local (CTEL) mis en place dans un groupement d'hôpitaux ou un hôpital en application de l'article R.6147-6 du code de la santé publique. Les organisations syndicales représentées au sein des CTET peuvent bénéficier d'un local dans le cadre des dispositions ci-dessus explicitées.

Les locaux mis à disposition des organisations syndicales doivent être en principe situés dans l'enceinte de l'établissement et situés au plus près du lieu de travail des agents. Si l'établissement est contraint de louer des locaux, il en supporte alors la charge mais ne peut en aucun cas verser de subvention à cet effet à une organisation syndicale.

Concernant les locaux syndicaux :

- ☛ Ils sont normalement situés dans l'enceinte des bâtiments de l'établissement. Toutefois, en cas d'impossibilité, ces locaux peuvent être situés en dehors de l'enceinte des bâtiments de l'établissement. Si l'établissement est contraint de louer des locaux, il en supporte alors la charge.
- ☛ Ils comportent les équipements indispensables à l'exercice de l'activité syndicale (téléphonie, informatique, photocopieur).

Les réunions syndicales

Les syndicats peuvent tenir des réunions statutaires ou d'information dans l'enceinte des bâtiments de l'établissement auxquelles seuls peuvent participer les agents qui ne sont pas en service ou qui bénéficient d'une autorisation spéciale d'absence.

Les syndicats représentés au Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière ou représentatifs dans l'établissement sont autorisés à tenir des réunions mensuelles d'information d'une heure auxquelles peuvent participer les agents pendant leurs heures de service.

Un même syndicat peut regrouper ses heures mensuelles d'information par trimestre.

Les agents ont droit à des ASA (autorisation spéciales d'absence) accordées pour y assister sans excéder 12 heures par an. Les demandes d'ASA pour participer aux réunions d'information doivent être adressées à l'autorité compétente 3 jours avant.

Les réunions pré-électorales

Pendant la période de 6 semaines avant le jour du scrutin des élections professionnelles, les agents peuvent assister à une réunion d'information spéciale dont la durée ne peut excéder une heure par agent.

L'affichage des documents d'origine syndicale

Les syndicats, ayant une section syndicale ou des élus dans l'établissement ou représentés au Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière, peuvent afficher toute information d'origine syndicale sur des panneaux réservés à cet usage, en nombre suffisant et de dimensions convenables, et aménagés de façon à assurer la conservation des documents.

Les panneaux doivent être installés dans des locaux facilement accessibles aux personnels mais auxquels le public n'a pas normalement accès.

La Direction de l'établissement doit être informée de la teneur de l'information ou du tract avant toute publication

La distribution des tracts syndicaux

Les documents d'origine syndicale peuvent être distribués aux agents dans l'enceinte des bâtiments de l'établissement mais en dehors des locaux ouverts au public.

Ils sont communiqués pour information à l'autorité compétente.

Les distributions ne peuvent être assurées que par des agents de l'établissement qui ne sont pas en service ou qui bénéficient d'une autorisation spéciale d'absence ou d'un crédit de temps syndical ainsi que par des agents disposant d'un mandat syndical affectés dans un autre établissement de la fonction publique hospitalière du même département.

Le crédit global de temps syndical

Un crédit global de temps syndical est déterminé, au sein de chaque établissement, à l'issue du renouvellement général des instances de concertation de la fonction publique hospitalière.

Les effectifs pris en compte pour le calcul de ce crédit global correspondent au nombre des électeurs inscrits sur les listes électorales pour l'élection au CTE - Comité Technique d'Établissement.

Le crédit global de temps syndical est calculé selon les modalités suivantes :

- ☛ à raison d'une heure pour 1000 heures de travail effectuées par les électeurs CTE de l'établissement concerné
- ☛ par application du barème ci-après : Moins de 100 agents = nombre d'heures par mois égal au nombre d'agents occupant un emploi permanent à temps complet ; 100 à 200 agents = 100 heures par mois ; 201 à 400 agents = 130 heures par mois ; 401 à 600 agents = 170 heures par mois ; 601 à 800 agents = 210 heures par mois ; 801 à 1 000 agents = 250 heures par mois ; 1 001 à 1 250 agents = 300 heures par mois ; 1 251 à 1 500 agents = 350 heures par mois ; 1 501 à 1 750 agents = 400 heures par mois ; 1 751 à 2 000 agents = 450 heures par mois ; 2 001 à 3 000 agents = 550 heures par mois ; 3 001 à 4 000 agents = 650 heures par mois ; 4 001 à 5 000 agents = 1 000 heures par mois ; 5 001 à 6 000 agents = 1 500 heures par mois ; au-delà de 6 000 agents = 100 heures supplémentaires par mois pour 1 000 agents supplémentaires.

La répartition du crédit global de temps syndical

Le crédit global de temps syndical est réparti entre les organisations syndicales compte tenu de leur représentativité, appréciée de la manière suivante :

- ☛ La moitié du crédit global est répartie entre les organisations syndicales représentées au CTE, en fonction du nombre de sièges qu'elles y ont obtenus ;
- ☛ L'autre moitié est répartie entre toutes les organisations syndicales ayant présenté leur candidature à l'élection du CTE, proportionnellement au nombre de voix qu'elles ont obtenues.

Le crédit de temps syndical attribué est utilisé librement pour les besoins de l'activité syndicale et de la représentation des personnels auprès de l'autorité administrative. Il est utilisable, au choix de l'organisation syndicale, sous forme de décharges d'activité de service ou sous forme de crédits d'heure.

Les syndicats désignent les bénéficiaires des crédits de temps syndical parmi leurs représentants en activité dans l'établissement.

La liste nominative des agents est envoyée au directeur de l'établissement en précisant les volumes de crédit de temps syndical répartis sous forme de décharges d'activité de service et sous forme de crédits d'heures.

Si la désignation d'un agent est incompatible avec la bonne marche du service, l'autorité administrative, après avis de la commission administrative paritaire, invite le syndicat à porter son choix sur un autre agent.

La situation d'un agent en décharge totale d'activité

Lorsqu'un agent consacre la totalité de son activité à l'exercice syndical, la notation de cet agent évolue dans les mêmes proportions que la note chiffrée moyenne d'un agent de même grade et de même échelon ou d'un agent de même grade s'il n'existe pas d'agent du même échelon dans l'établissement.

Les modalités d'avancement de grade de cet agent sont appréciées, par référence à l'avancement de grade d'un membre du même corps ou du même emploi ayant une situation équivalente à celle de l'agent et ayant bénéficié d'un avancement moyen depuis cette date

Référence Textes Droit syndical FPH

- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, et notamment son article 9,
- Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, et notamment ses articles 11,17, 18, 20 et 104,
- Loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique
- Décret n° 86-660 du 19 mars 1986 modifié relatif à l'exercice du droit syndical dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière
- Décret n° 88-676 du 6 mai 1988 relatif à l'attribution du congé pour formation syndicale dans la fonction publique hospitalière
- Décret n° 2012-736 du 9 mai 2012 modifiant le décret n° 86-660 du 19 mars 1986 relatif à l'exercice du droit syndical dans les établissements visés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière
- Circulaire N° DGOS/RH3/2013/ 275 du 09 juillet 2013 relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique hospitalière
- Instruction N° DGOS/RH3/DGCS/4B/2016/53 du 25 février 2016 relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique hospitalière.

Dévolution des sièges suite aux élections dans la FPH

Dans la fonction publique, c'est le résultat des organisations syndicales lors du scrutin des élections professionnelles qui permet de déterminer la répartition des sièges dans les instances représentatives du personnel : CTE – Comité Technique d'Établissement – CHSCT – Comité d'Hygiène Sécurité et Conditions de Travail – CAP L ou D – Commission Administrative Paritaires Locales ou départementales et au Conseil de Surveillance.

Le calcul et la répartition des sièges entre les organisations syndicales s'effectuent selon la règle du QE – Quotient Électoral et de la plus forte moyenne.

Pour permettre d'évaluer la représentativité des organisations syndicales lors d'un scrutin électoral d'élection professionnelle, on doit procéder au :

- **comptage du nombre total de suffrages valablement exprimés**
- **calcul du QE – Quotient Électoral** qui est le nombre total de suffrages valablement exprimés divisé par le nombre de représentants titulaires à élire.

Le nombre de sièges de titulaires attribués à chaque liste est calculé en divisant le nombre de voix recueillies par chacune d'entre elles par le quotient électoral.

Les sièges restant éventuellement à pourvoir sont attribués suivant la règle de la plus forte moyenne, c'est-à-dire que le nombre de voix recueillies par chaque liste est divisé par le nombre de sièges déjà obtenus + 1.

La liste qui obtient le résultat le plus élevé remporte le siège.

Les représentants du personnel titulaires sont désignés selon l'ordre de présentation de la liste. Il est attribué à chaque liste un nombre de sièges de représentants suppléants égal à celui des représentants titulaires élus.

La détermination du Quotient Électoral – QE

Pour déterminer la répartition des sièges, il faut d'abord calculer le quotient électoral du scrutin. Pour calculer le quotient électoral, il faut diviser le nombre de suffrage valablement exprimés par le nombre de titulaires à élire dans le collège, la commission ou l'instance.

$$QE = \frac{\text{Nombre de suffrages valablement exprimés}}{\text{Nombre de titulaires à élire dans le collège, la commission ou l'instance.}}$$

La répartition des sièges à pourvoir à la plus forte moyenne

La répartition des sièges se fait en une ou deux répartitions.

- 1ère répartition des sièges à pourvoir – R1

Pour chaque syndicat, il faut effectuer le calcul suivant : diviser le nombre de suffrages valablement exprimés par liste par le Quotient Électoral.

$$R_1 = \frac{\text{Nombre de suffrages valablement exprimés par liste}}{\text{Quotient Électoral}}$$

Les sièges ne sont acquis pour les syndicats que sur la partie entière du résultat.

Ainsi, si $R_1 = 2,6$ alors il y aura 2 sièges obtenus au premier tour, même chose si $R_1 = 2,99$ alors il y a 2 sièges obtenus par le syndicat.

- 2ème répartition des sièges à pourvoir – R2

Dans la deuxième répartition R2, il faut effectuer ensuite le calcul suivant : diviser le nombre de suffrages valablement exprimés par liste par le nombre de sièges déjà acquis par la liste + 1.

$$R_2 = \frac{\text{Nombre de suffrages valablement exprimés par liste}}{\text{Nombre de sièges déjà acquis par la liste + 1}}$$

Il faut renouveler l'opération jusqu'à une répartition de la totalité des sièges.

Ce calcul est à réaliser pour les CTE, CAPL, CAPD, CHSCT et Conseil de Surveillance.

Dans le cas des Conseils de surveillance où il n'y a qu'un seul représentant du personnel, c'est l'organisation syndicale qui arrive en tête qui obtient le siège unique.

Le calcul des sièges au CHSCT

Depuis le Décret 2012-285 du 29 février 2012, la répartition des sièges au CHSCT dans la fonction publique hospitalière s'effectue sur les résultats des élections professionnelles lors du scrutin au CTE.

La jurisprudence en vigueur précise que lors de la répartition des sièges au CHSCT, la règle de la plus forte moyenne est un principe absolu.

La répartition des sièges au CTE – Comité Technique d'Établissement

La répartition des sièges au CTE s'effectue sur la globalité puisque les collèges A, B et C ont été supprimés.

Au CTE, des listes peuvent être incomplètes mais cela n'a aucune incidence sur le nombre de voix. Ainsi, une voix pour une liste incomplète est égale à une voix pour une liste complète.

Dans le cas de listes incomplètes, un syndicat ne peut pas prétendre à plus de sièges que de candidatures déposées.

En cas de siège devant être octroyé à une liste incomplète et qui ne peut pas être attribué faute de liste complète, le siège est laissé vacant et ne peut être octroyé à une autre organisation syndicale.

La particularité des égalités

Pour l'attribution d'un siège, lorsque des listes obtiennent la même moyenne, le siège est attribué à la liste ayant obtenu le plus grand nombre de voix.

Si les listes en cause ont recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué à celle qui a présenté le plus grand nombre de candidats.

Si plusieurs listes ont obtenu le même nombre de voix et ont présenté le même nombre de candidats, le siège est attribué au candidat le plus âgé.

Les représentants titulaires sont désignés dans l'ordre de présentation dans les listes, en fonction du nombre de sièges que celles-ci ont obtenus.

La répartition des sièges aux CAPL, CAPD, CHSCT, et au Conseil de surveillance

La répartition des sièges pour ces différentes instances s'effectue sur le même principe que la répartition de sièges au CTE.

Calendrier électoral*Principales dates du calendrier électoral des élections FPH 2018*

Étapes	Délais	Date
Appréciation de l'effectif et des parts respectives de femmes et d'hommes		<u>Au 1^{er} janvier 2018</u>
Détermination de l'effectif et des parts respectives de femmes et d'hommes	Au moins huit mois avant la date du scrutin	<u>Vendredi 6 avril 2018 au plus tard</u>
Transmission de la liste des établissements du département concernés par le scrutin sur sigle		<u>Vendredi 6 avril 2018 au plus tard</u>
Fixation de la date des élections par arrêté conjoint du premier ministre, du ministre chargé de la fonction publique et des ministres chargés de la santé et des affaires sociales	Au moins 6 mois avant la date du scrutin	<u>Mercredi 6 juin 2018 au plus tard</u>
Affichage de la date des élections dans les établissements	Au moins 6 mois avant la date du scrutin	<u>Mercredi 6 juin 2018 au plus tard</u>
Détermination du nombre de sièges à pourvoir	Au moins 6 mois avant la date du scrutin	<u>Mercredi 6 juin 2018 au plus tard</u>
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 6 août 2018
Affichage des listes électorales	60 jours avant la date du scrutin	<u>Vendredi 5 octobre 2018</u>
Demande d'inscription ou de radiation des listes électorales	Pendant 8 jours après l'affichage	Du samedi 6 octobre au lundi 15 octobre 2018 inclus
Affichage des modifications	Dans les 48 heures après l'expiration du délai	Mercredi 17 octobre 2018 au plus tard
Réclamations éventuelles sur ces modifications	Pendant 5 jours après cet affichage	Du jeudi 18 octobre au lundi 22 octobre 2018 inclus
Clôture des listes électorales	Dans les 24 heures suivant ce délai	<u>Mardi 23 octobre 2018 inclus</u>
Date limite de dépôt des candidatures sur liste ou sigle	42 jours au moins avant la date du scrutin	<u>Jeudi 25 octobre 2018 au plus tard</u>
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 26 octobre 2018 au plus tard
Si besoin Information des délégués de listes concurrentes présentées par des organisations syndicales affiliées à une même union	Dans les trois jours suivant la date limite de dépôt des listes de candidats	Lundi 29 octobre 2018 au plus tard
Si besoin Modifications ou retraits de liste nécessaire	Dans les trois jours suivant le précédent délai	Vendredi 2 novembre 2018 au plus tard
Vérification des listes de candidats	Pendant 8 jours après le dépôt des listes	Du vendredi 26 octobre au vendredi 2 novembre 2018 inclus
Modifications éventuelles des listes des candidats	Pendant 5 jours après ce délai	Du samedi 3 novembre au mercredi 7 novembre 2018 inclus

Si besoin Informations des unions de syndicats dont les listes concurrentes se réclament	Dans les trois jours suivant l'absence de modifications ou de retraits de liste nécessaires	Du samedi 3 novembre au lundi 5 novembre 2018 au plus tard
Si besoin Désignation par l'union de syndicats de la liste pouvant se prévaloir d'elle	Dans les cinq jours suivant le précédent délai	Lundi 12 novembre 2018 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	Mercredi 12 novembre 2018 au plus tard
Envoi du matériel électoral par voie postale à chaque électeur	10 jours avant la date du scrutin	Lundi 26 novembre 2018 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 5 décembre 2018 au plus tard
Jour du scrutin	Jour J	Jeudi 6 décembre 2018

Important :

En cas de vote électronique, le scrutin peut se dérouler sur plusieurs jours précédents le 6 décembre.

Par voie de conséquence, **le calendrier électoral peut en être modifié en particulier pour la date limite de dépôt des candidatures.**

Si par exemple l'établissement a décidé du vote électronique et ceci pendant la semaine qui précède le 6 décembre 2018, du 1^{er} au 6 décembre inclus par exemple, cela avance d'autant la date limite de dépôt des candidatures au **19 Octobre 2018 inclus.**

Soyez donc vigilant au calendrier que vous aurez validé dans le protocole préélectoral.

Bulletin de candidature

Dépôt sigle

Dépôt liste

Vous trouverez dans ce paragraphe :

- Les différents bulletins de candidature
CTE, CAPL, CAPD, CCP
- Le modèle dépôt de sigle (- de 50 agents)
- Les modèles de dépôts de liste CFTC
CTE, CAPL, CAPD, CCP
(N'oubliez pas d'indiquer le nombre de femme et d'homme
présentés sur votre liste, dans les 2 zones réservées à cet effet)

WWW.CFTC-SANTESOCIAUX.FR

Fédération CFTC Santé Sociaux – 34 quai de la Loire - 75019 Paris
tel : 01 42 58 58 89 - fax : 01 42 58 58 96 - mail : fede@cftc-santesociaux.fr



Bulletin de candidature

Election pour la désignation des représentants du personnel
au **Comité Technique d'Etablissement**
en date du Jeudi 6 Décembre 2018

Etablissement concerné :

Adresse : CP : Ville :

Je soussigné(e) :

M. / Me :

Prénoms : (préciser tous les prénoms)

Date de naissance :/...../..... Sexe : F / M

Adresse personnelle :

CP : Ville :

Dénomination complète de votre grade : (indiqué sur votre bulletin de salaire)

.....

titulaire stagiaire contractuel

dans le service :

déclare faire acte de candidature en faveur de la liste présentée par la

Confédération Française des Travailleurs Chrétiens

Fait le/...../.....

à

Signature candidat(e):



Bulletin de candidature

Election pour la désignation des représentants du personnel
à la **Commission Administrative Paritaire Locale**
en date du Jeudi 6 Décembre 2018

Etablissement concerné :

Adresse : CP : Ville :

Je soussigné(e) :

M. / Me :

Prénoms : (préciser tous les prénoms)

Date de naissance :/...../..... Sexe : F / M

Adresse personnelle :

CP : Ville :

Dénomination complète de votre grade : (indiqué sur votre bulletin de salaire)

.....

dans le service :

déclare faire acte de candidature en faveur de la liste présentée par la

Confédération Française des Travailleurs Chrétiens

au titre de la CAPL N° :

Fait le/...../.....

à

Signature candidat(e):

Bulletin de candidature

Election pour la désignation des représentants du personnel
à la **Commission Administrative Paritaire Départementale**
en date du Jeudi 6 Décembre 2018

Département concerné :

Votre établissement :

Adresse : CP : Ville :

Je soussigné(e) :

M. / Me :

Prénoms : (préciser tous les prénoms)

Date de naissance :/...../.....

Sexe : F / M

Adresse personnelle :

CP : Ville :

Dénomination complète de votre grade : (indiqué sur votre bulletin de salaire)

.....

Etablissement de l'agent :

Adresse de l'Etablissement:

déclare faire acte de candidature en faveur de la liste présentée par la

Confédération Française des Travailleurs Chrétiens

au titre de la CAPD N° :

Fait le/...../.....

à

Signature candidat(e):



Bulletin de candidature

Election pour la désignation des représentants du personnel
à la **Commission Consultative Paritaire**
en date du Jeudi 6 Décembre 2018

Département concerné :

Votre établissement :

Adresse : CP : Ville :

Je soussigné(e) :

M. / Me :

Prénoms : (préciser tous les prénoms)

Date de naissance :/...../.....

Sexe : F / M

Adresse personnelle :

CP : Ville :

Votre type de contrat : CDD / CDi

Depuis le :/...../..... dans le service :

Fonction :

déclare faire acte de candidature en faveur de la liste présentée par la

Confédération Française des Travailleurs Chrétiens

Fait le/...../.....

à

Signature candidat(e):

SYNDICAT CFTC

A

**Monsieur le Directeur OU Madame la Directrice
Établissement local**

Le.....

Objet : Dépôt de candidature sur sigle pour les élections du jeudi 06 décembre 2018

Monsieur le Directeur ou Madame la Directrice

Je vous prie de bien vouloir trouver ci-après le sigle présenté par la CFTC au titre du scrutin du jeudi 06 décembre 2018 pour l'élection au Comité Technique d'Établissement:



Délégué de liste : Mr ou Mme.....

Mail :

Tél :

Je vous remercie de bien vouloir me donner récépissé de dépôt pour cette candidature.

SIGNATURE délégué(e)

WWW.CFTC-SANTESOCIAUX.FR

Fédération CFTC Santé Sociaux – 34 quai de la Loire - 75019 Paris
tel : 01 42 58 58 89 - fax : 01 42 58 58 96 - mail : fede@cftc-santesociaux.fr



**Liste de candidat présentée par la CFTC
à l'élection des représentants au CTE**

Scrutin du jeudi 6 Décembre 2018

Nom de l'établissement :

Adresse de l'établissement :

Code Postal : Ville :

Rang	Nom	Prénom	Sexe (F / M)
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			

Nombre de femme présentée:

Nombre d'homme présenté:

Nom du délégué de liste :

TélMail :

Nom du délégué de liste suppléant :

TélMail :



Liste de candidat présentée par la CFTC

à l'élection des représentants à la CAPL N°

Scrutin du jeudi 6 Décembre 2018

Nom de l'établissement :

Adresse de l'établissement :

Code Postal : Ville :

Rang	Nom	Prénom	Sexe (F / M)
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			

Nombre de femme présentée:

Nombre d'homme présenté:

Nom du délégué de liste :

Tél Mail :

Nom du délégué de liste suppléant :

Tél Mail :



Liste de candidat présentée par la CFTC

à l'élection des représentants à la CAPD N°

Département :

Scrutin du jeudi 6 Décembre 2018

Rang	Nom	Prénoms	Sexe (F/M)	Etablissement
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				

Nombre de femme présentée:

Nombre d'homme présenté:

Nom du délégué de liste :

Tél Mail :

Nom du délégué de liste suppléant :

Tél : Mail :



Liste de candidat présentée par la CFTC

à l'élection des représentants à la CCP

Département :

Scrutin du jeudi 6 Décembre 2018

Rang	Nom	Prénoms	Sexe (F/M)	Etablissement
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				

Nombre de femme présentée:

Nombre d'homme présenté:

Nom du délégué de liste :

TélMail :

Nom du délégué de liste suppléant :

TélMail :

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

6 DÉCEMBRE 2018

**POUVOIR S'OPPOSER
TOUJOURS PROPOSER**




NOUS SOMMES
SYNDICALISTES ET CONSTRUCTIFS



**POUVOIR S'OPPOSER,
TOUJOURS PROPOSER**

VOTEZ CFTC
LE 6 DÉCEMBRE 2018 !

**POUVOIR S'OPPOSER,
TOUJOURS PROPOSER**

VOTEZ CFTC
LE 6 DÉCEMBRE 2018 !



THE CFTC COMPANY FILM
PRESENTS

«Ma maman disait toujours ,
la **vie professionnelle**, c'est
comme une boîte de chocolats.
on ne sait jamais sur quoi
on va tomber...»

**Cftc
Gump**



GRAND PRIX
DU SYNDICAT CONSTRUCTIF

«UN SYNDICAT EPOUSTOUFLANT»
Syndicat magazine

«UNE AIDE INCROYABLE DANS
LA GESTION DE NOS PROBLEMES,
UN SYNDICAT PROCHE DE NOUS
ET SURTOUT A NOTRE ECOUTE»
Syndication



THE CFTC COMPANY FILM
Presents



Incontournable

Écrit et dirigé par votre syndicat

Pas de CFTC, pas d'avancée



Votre quotidien
c'est prendre soin des autres.
Mais vous, qui prend soin de Vous ?

WWW.CFTC-SANTESOCIAUX.FR

Fédération CFTC Santé Sociaux – 34 quai de la Loire - 75019 Paris
tel : 01 42 58 58 89 - fax : 01 42 58 58 96 - mail : fede@cftc-santesociaux.fr

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

POUVOIR S'OPPOSER TOUJOURS PROPOSER

Le 6 Décembre
je vote



NOUS SOMMES
SYNDICALISTES ET CONSTRUCTIFS

HUMILIATION HARCELEMENT EPUISEMENT VIOLENCE
CHARGE DE TRAVAIL SOUFFRANCE BOULE AU VENTRE
ANGOISSE ARRÊT MALADIE BURNOUT SUICIDE



RENDEZ-NOUS
NOTRE DIGNITE
DE SOIGNANT !



LE SYNDICALISME CONSTRUCTIF À VOTRE SERVICE !

ENSEMBLE,
CONSTRUISONS VOTRE AVENIR



LE 6 DECEMBRE

je vote Syndicat
CFTC

WWW.CFTC-SANTESOCIAUX.FR

Fédération CFTC Santé Sociaux – 34 quai de la Loire - 75019 Paris
tel : 01 42 58 58 89 - fax : 01 42 58 58 96 - mail : fede@cftc-santesociaux.fr

Différentes affiches concernant la campagne électorale sont téléchargeables sur le site fédéral.
<http://www.cftc-santesociaux.fr>

Vos contacts

Jean-Marie FAURE 06.16.56.94.20

imfaure@cftc-santesociaux.fr

Patrick MERCIER 06.19.99.35.33

pmercier@cftc-santesociaux.fr

Christian CUMIN 06.89.71.65.83

ccumin@cftc-santesociaux.fr

La Fédération CFTC Santé Sociaux, syndicat de construction sociale, est présente tous les jours à vos côtés pour défendre vos intérêts et vous conseiller dans vos démarches

Vous trouverez sur le site fédéral ainsi que sur le site du ministère, le guide spécial élection 2018 afin de compléter votre information.
<http://solidarites-sante.gouv.fr>

Le Ministère a mis en ligne une boîte mail afin de répondre aux questions des organisations syndicales :
elections-fph@sante.gouv.fr

POUVOIR S'OPPOSER,
TOUJOURS PROPOSER

VOTEZ CFTC
LE 6 DÉCEMBRE 2018 !



Notes :



La Vie à Défendre

WWW.CFTC-SANTESOCIAUX.FR

Fédération CFTC Santé Sociaux – 34 quai de la Loire - 75019 Paris
tel · 01 42 58 58 89 - fax · 01 42 58 58 96 - mail · fede@cftc-santesociaux.fr