



Guide des élections 2026

Guide des élections 2026

Version n°1, 6 février 2025

(tient compte des évolutions au CGFP et notamment du décret 2025-1430 du 30 décembre 2025, dont les dispositions seront applicables au prochain renouvellement général des instances de dialogue social, soit fin 2026)

Vous serez informés de chaque actualisation de ce guide par un message de la boîte elections2026@unsa-territoriaux.org sur les adresses mails normées mises à disposition de chaque organisation régulièrement affiliée à l'UNSA Territoriaux.

The logo for UNSA Territoriaux is a large, stylized 'UNSA' in light blue and white, with a red and white circular graphic element on the right. Below it, the word 'TERRITORIAUX' is written in a bold, sans-serif font, with 'TERRIT' in light blue and 'ORIAUX' in white.

Fédération UNSA Territoriaux

21 rue Jules Ferry

93177 Bagnole Cedex

Mail élections : elections2026@unsa-territoriaux.org

Téléphone : 01 48 18 88 36

Table des matières

I - LA REPRESENTATIVITE SYNDICALE.....	5
II - DEROULEMENT DES OPERATIONS ELECTORALES.....	9
1) DATE DE L'ELECTION	9
2) PROTOCOLE PREELECTORAL	9
3) ETABLISSEMENT DE LA LISTE ELECTORALE ET SON AFFICHAGE	12
4) DEPOT DES LISTES.....	13
5) DEROULEMENT DU VOTE.....	13
6) LE VOTE PAR CORRESPONDANCE	14
7) LE VOTE ELECTRONIQUE	16
a) La décision de recours au vote électronique.....	16
b) Les garanties	17
c) L'expertise indépendante	17
d) La cellule de supervision technique	18
e) Le centre d'assistance	19
f) L'information aux électeurs.....	19
g) Les bureaux de vote électronique.....	19
h) L'expression du vote	20
i) Cas de recours à plusieurs modalités de vote.....	21
j) Les procès-verbaux à l'issue d'un vote électronique	21
8) CONTESTATIONS	22
a) Au moment du dépôt des listes	22
b) A l'issue de la proclamation des résultats	23
III - LES DISPOSITIONS CONCERNANT LES COMITES SOCIAUX TERRITORIAUX (CST).....	25
1) QU'EST-CE QU'UN CST ?.....	25
2) LES REPRESENTANTS AU COMITE SOCIAL TERRITORIAL	26
a) Les représentants de la collectivité ou de l'établissement	26
b) Les représentants du personnel au Comité Social Territorial	27
c) Absence de paritarisme	28
3) EFFECTIFS PRIS EN COMPTE POUR LA MISE EN PLACE DU COMITE SOCIAL TERRITORIAL.....	28
4) QUI EST ELECTEUR ET COMMENT S'ETABLI LA LISTE ELECTORALE ?.....	29
5) QUI PEUT ETRE CANDIDAT ?.....	31
6) CONSTITUTION DES LISTES DE CANDIDATS AU COMITE SOCIAL TERRITORIAL.....	32
7) DEPOT DES LISTES DE CANDIDATS.....	33
8) REPARTITION DES SIEGES ET PROCLAMATION DES RESULTATS.....	34
a) Répartition des sièges	34
b) En cas de listes communes	35
c) En cas de postes non-pourvus	35
d) La proclamation des résultats	37
IV - LES DISPOSITIONS CONCERNANT LES FORMATIONS SPECIALISEES.....	38
1) QU'EST-CE QU'UNE FORMATION SPECIALISEE ?	38
2) COMPOSITION DES FORMATIONS SPECIALISEES.....	39
a) Les représentants de la collectivité territoriale	39
b) Les représentants des organisations syndicales	39

V - LES DISPOSITIONS CONCERNANT LES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES (CAP)..... 40

1)	QU'EST-CE QU'UNE CAP ?.....	40
2)	LES REPRESENTANTS A LA CAP	41
a)	<i>Le paritarisme.....</i>	41
b)	<i>Les représentants de la collectivité ou de l'établissement</i>	41
c)	<i>Les représentants du personnel.....</i>	42
3)	EFFECTIFS PRIS EN COMPTE POUR LA MISE EN PLACE DES CAP	43
4)	COMMENT S'ETABLI LA LISTE ELECTORALE ?	43
5)	LE NOMBRE DE REPRESENTANTS DANS LES CAP	45
6)	QUI PEUT ETRE CANDIDAT ?.....	46
7)	CONSTITUTION DES LISTES DE CANDIDATS AUX CAP	46
8)	DEPOT DES LISTES DES CANDIDATS	47
9)	REPARTITION DES SIEGES ET PROCLAMATION DES RESULTATS.....	49
a)	<i>Répartition des sièges</i>	49
b)	<i>Proclamation des résultats.....</i>	51
10)	LES CAP DES SAPEURS-POMPIERS.....	53

VI - LES DISPOSITIONS CONCERNANT LES COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES (CCP) 54

1)	QU'EST-CE QU'UNE CCP ?.....	54
2)	LES REPRESENTANTS A LA CCP	54
a)	<i>Les représentants de la collectivité ou de l'établissement</i>	54
b)	<i>Les représentants du personnel.....</i>	55
c)	<i>Le paritarisme.....</i>	55
3)	EFFECTIF PRIS EN COMPTE POUR LA MISE EN PLACE DE LA CCP.....	55
4)	COMMENT S'ETABLI LA LISTE ELECTORALE ?	56
5)	LE NOMBRE DE REPRESENTANTS DANS LA CCP	57
6)	QUI PEUT ETRE CANDIDAT ?	58
7)	CONSTITUTION DES LISTES DE CANDIDATS A LA CCP	58
8)	DEPOT DES LISTES DE CANDIDATS.....	59
9)	REPARTITION DES SIEGES ET PROCLAMATION DES RESULTATS.....	60
a)	<i>Répartition des sièges</i>	60
b)	<i>Cas de la vacance de poste (définitive ou provisoire).....</i>	61
c)	<i>Proclamation des résultats.....</i>	62

TERRITORIAUX

I - LA REPRESENTATIVITE SYNDICALE

Les organisations syndicales de fonctionnaires qui peuvent se présenter aux élections des instances de représentation du personnel :

- Commissions administratives paritaires (CAP), pour l'examen des situations individuelles des agents fonctionnaires,
- Commissions consultatives paritaires (CCP), pour l'examen des situations individuelles des agents contractuels,
- Comités sociaux territoriaux (CST), pour les questions collectives,

sont (article L. 211-1 du Code général de la Fonction publique) :

- Celles qui, dans la fonction publique où est organisée l'élection, sont légalement constituées depuis au moins deux ans à compter de la date de dépôt légal des statuts et satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance (*cf. « à noter » ci-après*).
- Celles qui sont affiliées à une union de syndicats de la fonction publique qui remplit les conditions citées ci-dessus. C'est le cas de la Fédération UNSA Territoriaux ; c'est pourquoi **il vous est demandé d'apposer le logo de l'UNSA Territoriaux sur vos listes et candidatures individuelles, quelle que soit l'ancienneté de votre syndicat.**

Pour chaque instance (CAP A, B, C ; CST ; CCP), chaque organisation syndicale ne peut présenter qu'une liste de candidats. Nul ne peut être candidat sur plusieurs listes d'un même scrutin.

Les listes de candidats aux élections professionnelles sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes représentés au sein de l'instance concernée.

Les listes peuvent être communes à plusieurs organisations syndicales. Dans ce cas, un protocole entre ces organisations syndicales est à prévoir (*cf. annexe 4 : convention de partenariat syndical*). Lors de la conclusion d'un partenariat syndical, il est fortement recommandé d'obtenir pour l'UNSA Territoriaux les postes de « tête de liste », du fait de sa représentativité d'une part et du champ syndical qu'elle couvre (tous les métiers de la FPT) d'autre part.

A noter

Respect des valeurs républicaines

En France, la République est définie comme étant indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion. Elle respecte toutes les croyances. Ces valeurs sont ancrées dans des textes constitutionnels et historiques, comme la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789.

Indépendance

Ce critère oblige les organisations syndicales à être indépendantes de l'employeur mais également de mouvements politiques et religieux.

- *L'indépendance vis-à-vis de l'employeur est un élément essentiel pour la légitimité d'un syndicat. L'objectif du critère est d'exclure des syndicats représentatifs les « syndicats-maison », compris dans le sens d'organisations inféodées à l'employeur. A titre d'exemple, et selon la jurisprudence¹, un syndicat ne peut être reconnu représentatif lorsque le juge constate « outre le montant dérisoire des cotisations perçues par ce syndicat, les pressions exercées par l'employeur sur le choix des candidats, la prise en charge par la direction des frais d'avocat du syndicat, la complaisance manifestée par cette même direction à l'égard du représentant dudit syndicat. »*
- *Une partie prépondérante du syndicalisme français repose sur l'affirmation de l'indépendance syndicale face aux partis politiques. Par ailleurs, l'objet exclusif des syndicats professionnels doit être, selon la loi, l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes visées par leurs statuts.*

Transparence financière

Le Code du travail impose l'obligation de tenue d'une comptabilité pour tout syndicat constitué ainsi que des obligations en matière de certification et de publication des comptes des confédérations, fédérations, unions et syndicats à partir d'un seuil de ressources fixé par les articles D. 2135-1 à D. 2135-9.

¹ Cour de cassation, Pourvoi n° 89-61.346

Formalités du syndicat

Le statut et les délibérations portant composition de votre Bureau syndical, ainsi que les récépissés de dépôt en mairie de votre syndicat seront vos principaux documents en cas de litiges ou de contestations.

Doivent y figurer :

- *Le nom du syndicat, son siège social, son objet, son ressort territorial, la branche d'activité professionnelle à laquelle appartiennent ses membres et les catégories de salariés intéressées,*
- *L'admission, la démission ou l'exclusion de ses membres,*
- *Son organisation interne et le pouvoir des assemblées, notamment quant à la modification des statuts, à la dissolution du syndicat et au sort des biens,*
- *L'affiliation à la Fédération UNSA Territoriaux.*

Ils doivent être à jour et doivent être signés et déposés à la mairie du siège social. L'attestation remise par la mairie et un exemplaire des statuts doivent être envoyés à la Fédération UNSA Territoriaux pour pouvoir obtenir l'affiliation, selon les modalités prévues à l'art. 5 des Statuts de la Fédération. Toutes modifications des statuts doivent être déposées à la mairie du siège social et adressées à la Fédération UNSA Territoriaux. La composition du Bureau doit être également déposée en mairie.

Résultats des élections professionnelles de 2022 (base de représentativité basée sur les élections aux Comités sociaux).

Les élections professionnelles sont le passage obligé des syndicats pour prouver leur représentativité et pouvoir ensuite signer des accords engageant les salariés. Localement, l'audience est mesurée à chaque election au Comité social.

Fonction Publique de l'Etat

995 288 suffrages se sont exprimés, sur 2 216 962 inscrits (participation : 44,9%). FO a recueilli 17,8% des voix, devant la FSU (17,1%), **l'UNSA (16,4%)**, la CFDT (13,3%), la CGT (10,9%), la CFE-CGC (7,1%), Solidaires (6,6%), la CFTC (2,6%) et la FGAF (0,3%), la FA-FP (0,1%). Les syndicats non affiliés ont recueilli 7,6% des suffrages.

Fonction Publique Hospitalière

409 519 suffrages se sont exprimés, sur 409 519 inscrits (participation : 37,9%).

La CGT est arrivée en tête avec 30% des voix, suivie de FO (26,6%), de la CFDT (23,7%), de Solidaires (8%), **de l'UNSA (6,3%)**, de la CFTC (2,1%), de la CFE-CGC (0,7%), de la FA-FP (0,7%), de la FGAF (0,3%), les autres listes recueillant 1,4% des voix.

Fonction Publique Territoriale

851 274 suffrages se sont exprimés, sur 1 866 942 inscrits (participation : 45,6%).

La CGT est la première organisation dans la territoriale (28%), suivie de la CFDT (22,2%), de FO (16%), **de l'UNSA (8,6%)**, de la FA-FPT (7,7%), de la FSU (4,1%), de Solidaires (3,9%), de la CFTC (3,1%), de la CFE-CGC (1,7%) de la FGAF (0,3%), les autres organisations syndicales qui se sont présentées ayant recueilli 4,5%.

Répartition actuelle des sièges au Conseil Commun de la Fonction Publique

1. CGT : 7 sièges, 2. CFDT : 6 sièges, 3. FO : 6 sièges, 4. UNSA : 4 sièges (+1 par rapport aux élections 2018), 5. FSU : 3 sièges, 6. Solidaires : 2 sièges, 7. CGC-CFE : 1 siège, 8. FA-FP : 1 siège.

La CFTC n'est plus un syndicat représentatif au CCFP.

Répartition actuelle des sièges au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT) :

1. CGT : 7 sièges, 2. CFDT : 5 sièges, 3. FO : 4 sièges, 4. UNSA : 2 sièges, 5. FA-FPT : 1 siège, 6. FSU : 1 siège.

Pour la composition du CSFPT, sont pris en compte les résultats des comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements et les résultats du vote des agents publics aux comités d'entreprise des OPH (par dépouillement séparé).

LIENS UTILES :

- <https://www.collectivites-locales.gouv.fr/elections-professionnelles-2022-dans-la-fpt>
- <https://www.collectivites-locales.gouv.fr/connaitre-les-acteurs-et-les-institutions/fonction-publique-territoriale/les-elections-professionnelles>

TERRITORIAUX

II - DEROULEMENT DES OPERATIONS ELECTORALES

1) Date de l'élection

Par arrêté en date du 2 juillet 2025², le premier ministre a fixé la date du prochain renouvellement général des instances de dialogue social de la fonction publique au jeudi 10 décembre 2026.

Les opérations de vote électronique débuteront au plus tôt le 3 décembre et se termineront le 10 décembre 2026. Cependant, si le vote à l'urne et le vote électronique sont autorisés pour un même scrutin, l'ouverture du vote à l'urne n'a lieu qu'après la clôture du vote électronique.

***Exemple :** vote électronique organisé du 3 décembre à 8h00 au 10 décembre 8h00, suivi à 8h30 de l'ouverture du vote à l'urne pour les électeurs n'ayant pas voté électroniquement, pendant une amplitude horaire de 8 heures.*

Le calendrier préélectoral est déterminé à partir de la date d'ouverture du scrutin. Il est donc variable, en fonction de la date d'ouverture des opérations de vote, si le vote électronique a été retenu par l'autorité territoriale.

2) Protocole préélectoral

En vue de la négociation d'un protocole préélectoral (fortement recommandé), l'autorité territoriale convoque les organisations syndicales qui peuvent se présenter aux élections des instances de représentation du personnel (cf. I. La représentativité syndicale).

Si l'UNSA est présente dans la collectivité ou l'établissement, et n'est pas convoquée, il convient de prévenir immédiatement l'Union Régionale ou l'Union

² [Arrêté du 2 juillet 2025 fixant la date des prochaines élections professionnelles dans la fonction publique.](#)

Départementale de référence pour qu'elle intervienne sans tarder, et d'en informer la Fédération UNSA Territoriaux (elections2026@unsa-territoriaux.org).

Si l'UNSA n'est pas présente dans la collectivité ou l'établissement, l'Union Régionale ou l'Union Départementale de référence peut demander par courrier à la collectivité ou à l'établissement à participer aux négociations.

Il convient de vérifier pour les autres organisations syndicales qu'elles sont :

- légalement constituées depuis au moins deux ans (en demandant une copie du récépissé du dépôt des statuts en mairie) ou qu'elles sont affiliées à une union de syndicats de la fonction publique légalement constituée depuis au moins deux ans,
- indépendantes et respectueuses des valeurs républicaines.

La personne qui négocie le protocole pour le syndicat doit disposer d'un mandat ou d'une délégation de son organisation.

Les points indispensables à discuter et pour lesquels il faut obtenir des précisions et un accord portent sur :

- Le calendrier, (*cf. Annexe 12 rétroplanning*),
- Le champ territorial si le Comité social territorial est commun à plusieurs collectivités ou établissements publics, ou rattaché à un Centre de gestion (*cf. Annexe 3 - modèle de protocole préélectoral*),
- L'existence d'une voire de plusieurs Formations Spécialisées en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de travail (« F3SCT » ou « Formation spécialisée ») (*cf. IV. Les Formations spécialisées*),
- La ou les listes électorales (*cf. Annexe 3 - modèle de protocole préélectoral*),
- Le vote par correspondance (*cf. Annexe 3 - modèle de protocole préélectoral*),
- Le vote électronique (*cf. Annexe 3 - modèle de protocole préélectoral et Annexe 11 listant les articles du CGFP portant sur le vote électronique*),
- Les opérations électorales (bureau(x), horaires, ...) (*cf. Annexe 3 - modèle de protocole préélectoral*).

Même s'il n'y a pas de protocole préélectoral :

- **L'autorité territoriale fixe le modèle des bulletins de vote et des enveloppes.** L'avis des organisations syndicales représentées en CAP et/ou en CCP est sollicité pour ces modèles (cette consultation n'est pas prévue pour le CST).

Les bulletins de vote comportent :

- l'objet et la date du scrutin,
- le nom de l'organisation syndicale ou des organisations syndicales qui présentent les candidats,
- le nom (et la catégorie des candidats pour la CAP),
- le cas échéant, l'appartenance de l'organisation syndicale, à la date du dépôt des listes, à une union de syndicats à caractère national,
- l'ordre de présentation de la liste de candidats.

La charge financière des bulletins de vote et des enveloppes, leur fourniture et leur mise en place ainsi que l'acheminement des professions de foi, des enveloppes expédiées par les électeurs votant par correspondance, sont assumés par la collectivité territoriale ou l'établissement public. En cas de vote électronique, les candidatures et des professions de foi sont mises en ligne et également transmises sur support papier.

- **Elle institue un bureau central de vote et, le cas échéant, des bureaux secondaires.** Pour les CAP et/ou les CCP, la mise en place de bureaux secondaires (ou d'un bureau de vote commun à deux ou trois commissions administratives paritaires) nécessite l'**avis** des organisations syndicales.
- Lorsque la CAP et/ou la CCP est placée auprès d'un **Centre de gestion**, son président institue un **bureau central de vote** et l'autorité territoriale de chaque collectivité ou établissement d'au moins 50 agents, institue un **bureau principal de vote** et éventuellement des **bureaux secondaires**, après **avis** des organisations syndicales. L'autorité territoriale transmet un exemplaire de cet arrêté au président du centre de gestion.

A noter

Chaque bureau est présidé par l'autorité territoriale ou son représentant et comprend un secrétaire désigné par celle-ci et un représentant de chaque liste

syndicale en présence. Chacune de ces listes peut en outre désigner un représentant suppléant appelé à remplacer le représentant titulaire qui aurait un empêchement. L'absence d'un représentant d'une liste dans un bureau n'empêche pas sa composition.

- Si l'effectif est inférieur à 50, les électeurs votent par correspondance, sauf si l'autorité territoriale a décidé, après avis du comité social territorial compétent, un vote électronique.
- Un Centre de gestion peut décider, pour les CAP et/ou les CCP, que tous les électeurs votent par correspondance, après consultation des organisations syndicales. Cette décision ne peut intervenir qu'après publication de l'arrêté fixant la date de l'élection et avant la date limite de dépôt des listes de candidats fixée pour le scrutin. A défaut, le président du Centre de gestion peut décider que les fonctionnaires qui travaillent au siège du Centre de gestion votent par correspondance.
- Après avis du Comité social territorial compétent, l'autorité territoriale peut décider de recourir au vote électronique (cf. 7) *Le vote électronique*).

Vous trouverez en annexe

1 – modèle de courrier d'une Union Départementale à adresser au Centre de Gestion de référence pour obtenir la liste des collectivités ou établissements affiliés,

2 – modèle de courrier de demande de négociations préélectorales,

3 – modèle de protocole préélectoral.

3) Etablissement de la liste électorale et son affichage

La liste électorale est établie par l'autorité territoriale en prenant comme référence la date d'ouverture du scrutin. **La liste électorale est rendue publique soixante jours au moins avant le premier jour du scrutin.** La plupart des DRH la communique bien avant.

Du jour de l'affichage au 50ème jour précédant la date d'ouverture scrutin, les électeurs peuvent vérifier les inscriptions et présenter des demandes d'inscription ou des réclamations contre les inscriptions ou omissions. L'autorité territoriale doit statuer sur les réclamations dans un délai de trois jours ouvrés.

Cependant, dès lors qu'un agent remplit les conditions au jour d'ouverture du scrutin, il est reconnu comme électeur, quand bien même la demande de rectificatif n'a pas été faite dans les délais mentionnés ci-dessus.

4) Dépôt des listes

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

Chaque liste doit comporter le nom d'un **délégué de liste**, candidat ou non, désigné par l'organisation syndicale afin de représenter la liste dans toutes les opérations électorales. Le syndicat peut désigner un délégué suppléant. En cas de dépôt de candidature commune, il n'est désigné qu'un délégué et un suppléant par liste candidate.

Les listes de candidats sont affichées dans la collectivité ou l'établissement auprès duquel est placée l'instance, au plus tard le deuxième jour suivant la date limite de dépôt.

Après la date limite de dépôt, aucune liste de candidats ne peut plus être modifiée, sauf exception (*cf. 8) Contestations*). Les éventuelles rectifications ultérieures sont affichées immédiatement.

5) Déroulement du vote

Le scrutin se déroule dans les locaux administratifs durant les heures de service, pendant au moins six heures sans interruption. Si le vote à l'urne et le vote électronique ont été autorisés pour un même scrutin, alors la durée d'ouverture du vote à l'urne ne peut être inférieure à huit heures.

Les électeurs votent à bulletin secret pour une liste, sans radiation ni adjonction de noms et sans modification, sous peine de nullité du bulletin.

Les votes par correspondance sont adressés par voie postale et doivent parvenir au bureau central de vote avant l'heure de clôture du scrutin pour être pris en compte.

Le recensement et le dépouillement des suffrages sont effectués par le ou les bureaux de vote dès la clôture du scrutin.

Le bureau central de vote constate le nombre total de votants et détermine le nombre total de suffrages valablement exprimés ainsi que le nombre de voix obtenues par chaque liste.

Il détermine en outre le quotient électoral en divisant le nombre de suffrages valablement exprimés par le nombre de représentants titulaires à élire pour l'instance.

6) Le vote par correspondance

Le vote par correspondance n'est pas considéré comme une modalité de vote à part entière et ne constitue qu'une adaptation du vote à l'urne.

Les agents qui votent par correspondance sont :

- Les électeurs qui exercent leurs fonctions dans une collectivité territoriale ou un établissement public employant moins de cinquante agents (sauf si un vote électronique a été décidé par le Centre de gestion).
- Les électeurs exerçant leurs fonctions au siège d'un Centre de gestion sur décision de son président, après consultation des organisations syndicales représentatives.

Peuvent être admis à voter par correspondance les électeurs qui remplissent les conditions prévues par le CGFP (article R211-99 pour le CST, article R211-259 pour les CAP, et article R211-362 pour la CCP) :

- N'exercent pas leurs fonctions au siège d'un bureau de vote,
- Bénéficient d'un congé d'un congé légalement accordé,
- Bénéficient d'une autorisation spéciale d'absence accordée au titre des articles L. 214-3 et L. 622-5 du CGFP ou d'une décharge d'activité de service au titre de l'article L. 214-4,

- Ceux qui, exerçant leurs fonctions à temps partiel ou à temps non complet, ne travaillent pas le jour du scrutin,
- Ceux qui sont empêchés, en raison des nécessités du service, de se rendre au bureau de vote le jour du scrutin.

Les agents qui souhaitent voter par correspondance doivent se manifester auprès de l'autorité territoriale en temps utile, afin qu'ils puissent figurer sur la liste des agents admis à voter par correspondance.

La liste des agents admis à voter par correspondance est affichée au moins trente jours avant la date d'ouverture du scrutin. Les agents qui figurent sur cette liste sont, dans le même délai, avisés de leur inscription par l'autorité territoriale et de l'impossibilité pour eux de voter directement à l'urne le jour du scrutin.

- *Si le vote électronique est organisé et que le vote par correspondance est autorisé, seul le vote électronique est pris en compte.*
- *Si le vote à l'urne et le vote par correspondance sous enveloppe sont autorisés alors que le vote électronique a été organisé, seul le vote électronique est pris en compte.*

Cette liste peut être rectifiée jusqu'au 25ème jour précédant le jour du scrutin.

Pour les agents qui votent par correspondance, les bulletins de votes et les enveloppes leur sont transmis par l'autorité territoriale au plus tard le dixième jour précédant la date de l'élection.

Chaque bulletin est mis sous double enveloppe par l'électeur.

L'enveloppe intérieure ne doit comporter ni mention ni signe distinctif.

L'enveloppe extérieure doit porter la mention :

- « Elections à la commission administrative paritaire pour la catégorie... (A, B, C) » ou « Elections au Comité social territorial de... »,
- L'adresse du bureau central de vote,
- Les nom et prénom de l'électeur,
- Les grade ou emploi de l'électeur pour les élections CAP,
- L'emploi de l'électeur pour la CCP,

- La mention de la collectivité ou de l'établissement qui l'emploie si la commission ou le CST est placé auprès d'un Centre de gestion,
- La signature de l'électeur.

L'ensemble est adressé par voie postale et doit parvenir au bureau central de vote avant l'heure fixée pour la clôture du scrutin. Les bulletins arrivés après cette heure limite ne sont pas pris en compte pour le dépouillement.

Les votes par correspondance sont dépouillés par le bureau central de vote en même temps que les votes directs après qu'il a été procédé à leur recensement. Pour recenser les votes par correspondance, la liste électorale est émargée au fur et à mesure de l'ouverture de chaque enveloppe extérieure et l'enveloppe intérieure est déposée, sans être ouverte, dans l'urne contenant les suffrages des fonctionnaires ayant voté directement.

Sont mises à part sans donner lieu à émargement :

- Les enveloppes extérieures non acheminées par la poste,
- Celles parvenues au bureau central de vote après l'heure fixée pour la clôture du scrutin,
- Celles qui ne comportent pas la signature de l'agent et son nom écrit lisiblement,
- Celles qui sont parvenues en plusieurs exemplaires sous la signature d'un même agent,

Pour les votes par correspondance pour les instances placées auprès d'un Centre de gestion, son président peut, après consultation des organisations syndicales ayant présenté une liste, fixer par arrêté une heure de début des opérations d'émargement qui soit antérieure à l'heure de clôture du scrutin. Cet arrêté peut intervenir au plus tard le dixième jour précédant la date du scrutin et est transmis immédiatement à chaque délégué de liste.

7) Le vote électronique

a) La décision de recours au vote électronique

L'autorité territoriale de la collectivité ou de l'établissement ou du Centre de gestion auprès duquel est placée l'instance de représentation peut, par délibération prise après avis du Comité social territorial, décider de recourir au vote électronique. Elle prend un arrêté.

Le recours au vote électronique est une faculté dans la fonction publique territoriale. Lorsqu'il est choisi, il ne devient pas pour autant une modalité de vote exclusive, il peut être associé à un vote par correspondance ou un vote à l'urne.

Lorsqu'un vote électronique est décidé, il se déroule pendant une période :

- **qui ne peut être inférieure à 72 heures et supérieure à 8 jours,**
- **qui doit s'achever le 10 décembre 2026.**

b) Les garanties

Le recours au vote électronique doit garantir le respect des principes fondamentaux régissant les opérations électorales, notamment :

- la sincérité,
- l'accès égal de tous les électeurs,
- le secret du scrutin,
- le caractère personnel, libre et anonyme du vote,
- l'intégrité des suffrages exprimés,
- la surveillance effective du scrutin,
- le contrôle par le juge de l'élection.

Les données relatives aux électeurs inscrits sur les listes électorales et les données relatives aux votes doivent faire l'objet de traitements informatiques distincts et dédiés, et doivent être dénommés « fichier des électeurs » et « urne électronique ».

En cas de recours à un même système de vote pour plusieurs scrutins, chacun de ces scrutins est cloisonné de manière à pouvoir être interrompu sans conséquences sur les autres scrutins en cours. Chaque système électronique doit comporter un dispositif de secours offrant les mêmes garanties et les mêmes caractéristiques que le dispositif principal. Ce dispositif prend automatiquement et sans délai le relai en cas d'incident, n'entraînant pas d'altération des données.

c) L'expertise indépendante

Le système de vote retenu doit faire l'objet d'une expertise indépendante avant sa mise en place, ou postérieurement à toute modification substantielle de sa conception. Cette expertise fait l'objet d'un rapport remis à l'autorité organisatrice avant toute mise en œuvre de la solution de vote électronique. L'autorité organisatrice transmet le rapport, au moins 15 jours avant le début du scrutin :

- aux organisations syndicales ayant déposé une candidature,
- au prestataire chargé de la conception, la gestion et la maintenance du système de vote.

A l'issue des opérations électorales, un rapport final est transmis à l'autorité organisatrice par l'expert indépendant.

Les rapports sont immédiatement transmis par l'autorité organisatrice à la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL), aux organisations syndicales ayant déposé une candidature et au prestataire choisi.

d) La cellule de supervision technique

L'autorité organisatrice du scrutin doit créer une cellule de supervision technique chargée de veiller au bon fonctionnement et à la surveillance du système de vote électronique. Cette cellule est composée :

- des membres de la collectivité territoriale,
- des représentants des organisations syndicales ayant déposé une candidature,
- de l'expert indépendant,
- lorsqu'il est recouru à un prestataire : des salariés de celui-ci.

Le rôle de cette cellule est d'assister les membres des bureaux de vote électronique et des bureaux de centralisation du vote électronique ainsi que les agents du centre d'assistance (cf. ci-dessous).

Les membres de la cellule de supervision technique peuvent pendant toute la durée des opérations de vote électronique, à tout moment et pour chaque scrutin :

- accéder à la liste électorale,
- accéder à l'évolution de la liste d'émargement et du compteur de votes,
- constater l'intégrité du système de vote électronique.

La cellule de supervision technique porte ses constats à la connaissance du président du bureau de vote électronique ou du bureau de centralisation.

e) Le centre d'assistance

Un centre d'assistance doit être mis en place par l'autorité organisatrice qui en fixe les modalités de fonctionnement et les horaires. Il est chargé :

- d'aider les électeurs dans l'accomplissement des opérations électorales entre l'ouverture et la fermeture de la plateforme de vote,
- de répondre aux membres des bureaux de vote électronique, des bureaux de centralisation et des organisations syndicales ayant déposé une candidature ou toute demande d'assistance dans le cadre de l'exercice de leurs missions.

f) L'information aux électeurs

Lorsqu'il est fait le choix de recourir au vote électronique, chaque électeur reçoit au moins 15 jours avant le premier jour du scrutin :

- une notice d'information détaillée sur le déroulement des opérations électorales,
- un moyen d'authentification personnel lui permettant de participer au scrutin, transmis confidentiellement,
- le cas échéant, un document du prestataire décrivant les principales modalités permettant de garantir la sécurité et la fiabilité de la solution de vote électronique,
- une attestation formelle, établie par l'autorité organisatrice du scrutin, que le système d'information est protégé conformément aux objectifs de sécurité.

Cet envoi est effectué par courrier postal ou électronique ou en main propre contre signature.

Ce délai de 15 jours ne s'applique pas à l'agent dont l'inscription sur la liste électorale est effectuée postérieurement et au plus tard la veille du premier jour du scrutin.

g) Les bureaux de vote électronique

Un bureau de vote électronique est ouvert pour chaque scrutin. Des bureaux de centralisation du vote électronique peuvent être créés afin de centraliser les opérations liées au vote électronique pour plusieurs scrutins.

Les bureaux de vote électroniques sont composés :

- d'un président et un secrétaire désignés par l'autorité organisatrice,

- d'un délégué de liste et un suppléant, désignés pour chaque bureau de vote électronique par chacune des organisations syndicales ayant déposé une candidature,
- dans chaque bureau de centralisation : d'un délégué et d'un suppléant désignés par chaque organisation syndicale ayant déposé au moins une candidature à l'un des scrutins organisés auprès d'un bureau de vote électronique rattaché au bureau de centralisation.

En cas d'absence ou d'empêchement, le président du bureau de vote électronique ou du bureau de centralisation est remplacé par le secrétaire qui exerce toutes ses attributions. Le secrétaire est remplacé par un suppléant désigné par l'autorité organisatrice.

Les membres des bureaux de vote électronique sont chargés de :

- contrôler la régularité du scrutin,
- veiller au respect des principes fondamentaux qui commandent les opérations électorales,
- assurer une surveillance effective du processus électoral et de l'ensemble de opérations de préparation du scrutin, des opérations de vote, de l'émargement des électeurs et des opérations de dépouillement des suffrages exprimés,
- effectuer, à leur initiative, des contrôles de l'intégrité du système pendant toute la durée du scrutin ; pour ce faire, ils peuvent **consulter** le compteur des votes et la liste des émargements. **Toute extraction de la liste d'émargement est interdite pendant la période de vote.**

Les membres du bureau bénéficient d'une formation au moins un mois avant l'ouverture du scrutin et ont accès à tous les documents utiles sur la solution de vote électronique retenue.

h) L'expression du vote

Le vote électronique peut s'effectuer à partir de tout équipement informatique permettant l'accès à internet et répondant à des exigences de sécurité minimales.

Dans les collectivités ou établissements où l'électeur a la possibilité d'exprimer son vote sur un équipement informatique dédié dans un local aménagé à cet effet, celui-ci doit être accessible pendant les heures de service.

L'électeur en situation de handicap qui se trouve dans l'impossibilité de recourir au vote électronique à distance, peut, à son initiative, se faire assister par un électeur de son choix pour utiliser l'équipement informatique dédié.

Dans tous les cas, la collectivité territoriale ou l'établissement public s'assure que les conditions nécessaires à l'anonymat, à la confidentialité et au secret du vote sont respectées.

i) Cas de recours à plusieurs modalités de vote

Lorsque le vote à l'urne et/ou le vote par correspondance sont également autorisés, le recensement des votes par correspondance a lieu après la clôture du vote électronique. Les enveloppes émanant d'électeurs ayant participé au vote électronique sont mises à part (sans être ouvertes), seul le vote électronique est pris en compte.

Lorsque le vote à l'urne et le vote par correspondance sont autorisés : le recensement des votes par correspondance a lieu après la clôture du vote électronique et du vote à l'urne. Les enveloppes émanant d'électeurs ayant participé au vote électronique ou au vote à l'urne sont mises à part (sans être ouvertes). Le vote par correspondance n'est pas pris en compte.

j) Les procès-verbaux à l'issue d'un vote électronique

Un **procès-verbal de résultat du scrutin** est établi par le secrétaire du bureau de vote électronique et contresigné par le président et les délégués de liste. Il consigne les constatations faites au cours des opérations de vote et l'édition sécurisée du décompte des voix et l'attribution des sièges.

Un **procès-verbal des opérations électorales** est établi par le secrétaire du bureau et contresigné par le président et les délégués. Il consigne les observations des membres du bureau et, en cas de création d'un bureau de centralisation, les constatations faites au cours des opérations de vote par les membres des bureaux

de vote rattachés, mais aussi les événements survenus durant le scrutin et les interventions effectuées sur le système de vote électronique.

8) Contestations

a) Au moment du dépôt des listes

- ***La recevabilité des candidatures***

L'autorité territoriale dispose après la date de dépôt des listes, d'un délai de **huit**³ jours francs pour vérifier les conditions d'éligibilité des candidats. Elle en informe le délégué de liste et les rectifications sont possibles dans un **délai de trois jours francs** à l'issue de l'expiration de ce délai de huit jours. A cette occasion, le délégué de liste peut modifier l'ordre de présentation de la liste initialement déposée.

Si le fait motivant l'inéligibilité d'un candidat est intervenu après la date de dépôt des listes, le candidat inéligible peut être remplacé par le délégué de liste jusqu'au quinzième jour précédant la date du scrutin.

Aucun autre retrait de candidature ne peut être opéré après le dépôt des listes.

Les contestations sur la recevabilité des candidatures déposées sont portées devant le tribunal administratif compétent dans les trois jours qui suivent la date limite du dépôt des candidatures. Le tribunal administratif statue dans les quinze jours qui suivent le dépôt de la requête. L'appel n'est pas suspensif.

- ***La recevabilité des listes***

Lorsque qu'elle constate que l'organisation syndicale ne peut se présenter aux élections professionnelles, faute de remplir les conditions prévues aux articles L211-1 à L211-3 du Code général de la Fonction publique (c'est-à-dire les conditions de représentativité), l'autorité territoriale informe le délégué de liste, par décision motivée, de l'irrecevabilité de la liste. Cette décision est communiquée au plus tard le jour suivant la date limite de dépôt des listes.

La liste intéressée est considérée comme n'ayant présenté aucun candidat.

³ Le délai passe de 5 à 8 jours, décret 2025-1430 du 30 décembre 2025.

A noter

*Lorsque la recevabilité d'une des listes n'est pas reconnue par l'autorité territoriale, le délai de trois jours francs évoqué précédemment ne court qu'à compter de la notification du jugement du tribunal administratif, **saisi d'une contestation de la décision de l'autorité territoriale par l'organisation syndicale** (cf. point précédent : « la recevabilité des candidatures »).*

- **En cas de plusieurs listes au nom d'une même union**

Lorsque plusieurs OS affiliées à une même union de syndicats ont déposé des listes concurrentes pour un même scrutin, l'autorité territoriale en informe les délégués de chaque liste concernée dans un délai de trois jours francs à compter de la date limite de dépôt des listes.

Ceux-ci disposent alors d'un délai de trois jours francs pour procéder aux modifications ou aux retraits de liste nécessaires.

A défaut, l'autorité territoriale informe dans un délai de trois jours francs l'union de syndicats (la Fédération UNSA Territoriaux pour nous). Celle-ci dispose alors d'un délai de cinq jours francs pour indiquer à l'autorité territoriale, par lettre recommandée, la liste qui pourra se prévaloir de l'appartenance à son union. En l'absence de cette indication, les organisations syndicales ayant déposé les listes en cause ne peuvent se prévaloir de l'appartenance à une union de syndicats à caractère national.

b) A l'issue de la proclamation des résultats

La validité des opérations électorales peut être contestée devant l'autorité organisatrice du scrutin dans un délai de cinq jours francs à compter de la proclamation des résultats, puis, le cas échéant, devant la juridiction administrative. L'autorité organisatrice doit statuer dans les 48 heures, par une décision motivée dont il adresse immédiatement une copie au préfet.

Pour toute contestation, il vous est fortement conseillé de prendre immédiatement contact avec la Fédération UNSA Territoriaux, en adressant un mail à la boîte elections2026@unsa-territoriaux.org

Définition des jours mentionnés au calendrier électoral

Jour ouvrable

Un jour ouvrable est un jour de la semaine qui est consacré au travail, un jour non férié. Sont considérés comme jours ouvrables tous les jours du calendrier exceptés les jours de repos légal (généralement les dimanches) et les jours fériés. Le samedi est donc considéré comme un jour ouvrable. Pour simplifier, un jour ouvrable est globalement un jour de la semaine compris entre le lundi et le samedi inclus.

Jour ouvré

Les jours ouvrés sont les jours réels d'ouverture de l'entreprise, les jours normalement travaillés dans l'entreprise, même si tout le personnel ne travaille pas nécessairement ces jours-là. Les jours ouvrés vont donc généralement du lundi au vendredi inclus. Selon les secteurs d'activité les jours ouvrés varient ; dans une agence bancaire le lundi, jour de la semaine avec le dimanche ou le guichet est traditionnellement fermé, n'est par exemple pas un jour ouvré alors que le samedi l'est.

Une semaine se compose donc généralement de 5 jours ouvrés et de 6 jours ouvrables.

Jour franc

Notion juridique utilisée pour préciser les modalités de décompte des délais impartis pour mettre en œuvre une action ou une procédure. Le premier jour franc est compté à partir du lendemain de l'acte, de l'évènement, de la décision ou de la notification justifiant le délai, et le jour de l'échéance n'est pas compté dans le délai. Ex. pour une décision notifiée le 30 septembre 2025, un délai de 30 jours francs débute le 1er octobre 2025 à 0h00 et arrive à échéance le 31 octobre 2025 à minuit, mais comme le 1^{er} novembre 2025 est férié, il n'est pas comptabilisé dans le délai). Le délai est reporté au jour d'après qui est le dimanche 2 novembre 2025 qui n'est pas compté s'agissant d'un dimanche. Le délai se termine donc le lundi 3 novembre 2025.

III - LES DISPOSITIONS CONCERNANT LES COMITES SOCIAUX TERRITORIAUX (CST)

1) Qu'est-ce qu'un CST ?

Le Comité social territorial est l'instance de représentation du personnel qui aborde les questions collectives de travail. Il comprend des représentants du personnel et des représentants de la collectivité territoriale ou de l'établissement public.

Le Comité social territorial est présidé par l'autorité territoriale.

Un Comité social territorial est obligatoirement créé :

- Dans chaque collectivité ou établissement employant au moins 50 agents.
- Dans chaque Centre de gestion (départemental ou interdépartemental) pour les collectivités et établissements affiliés employant moins de 50 agents.

Les agents employés par les Centres de gestion relèvent des Comités sociaux territoriaux créés dans ces centres.

- Par ailleurs, un Comité social territorial peut être créé, par délibérations concordantes des organes délibérants, et sous réserve que l'effectif global concerné soit au moins égal à 50 agents :
 - Pour la collectivité et un ou plusieurs établissements publics rattachés
Ou
 - Pour un EPCI et l'ensemble ou partie des communes membres et des établissements rattachés.
- Dans les services ou groupes de services d'une même collectivité ou d'un même établissement public dont la nature ou l'importance le justifient.

Pour apprécier si le seuil de 50 agents est franchi, l'effectif des personnels retenu est déterminé au 1er janvier de chaque année.

Un Comité social territorial ne peut pas être créé dans un EPIC (Etablissement public industriel et commercial). Les fonctionnaires détachés d'office dans un EPIC doivent être considérés comme des salariés de droit privé et l'EPIC doit faire application des dispositions du code du travail pour créer un comité social et économique (art. L. 2311-1 du code du travail).

2) Les représentants au Comité Social Territorial

Le Comité social territorial comprend, outre son président qui est nécessairement un élu local, des représentants de la collectivité ainsi que des représentants du personnel.

L'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement auprès duquel est placé le Comité social territorial détermine le nombre de représentants du personnel six mois au moins avant la date du scrutin. Cette décision est prise après consultation des syndicats déjà représentés au Comité social territorial, ou à défaut, des syndicats ou sections syndicales qui ont fourni leurs statuts et la liste de leurs responsables à l'autorité territoriale.

Le nombre de représentants titulaires du personnel est déterminé dans une fourchette qui dépend de l'effectif des agents relevant de l'instance :

- Entre 50 et 199 agents : 3 à 5 représentants.
- Entre 200 et 999 agents : 4 à 6 représentants.
- Entre 1000 et 1999 agents : 5 à 8 représentants.
- 2000 agents et plus : 7 à 15 représentants.

Il est fixé pour la durée du mandat et actualisé avant chaque élection.

Le nombre de représentants suppléants est égal au nombre de représentants titulaires.

a) Les représentants de la collectivité ou de l'établissement

Ils forment, avec le président du Comité social territorial, le collège des représentants de la collectivité.

Ils ne sont pas obligatoirement en nombre égal aux représentants du personnel.

Le nombre des membres du collège des représentants de la collectivité ou de l'établissement ne peut toutefois être supérieur à celui du collège des représentants du personnel.

Les membres du comité représentant la collectivité ou l'établissement sont désignés :

- Pour les Comités sociaux territoriaux placés auprès des collectivités et des établissements autres que les Centres de gestion, par l'autorité territoriale, parmi les membres de l'organe délibérant ou les agents de la collectivité ou de l'établissement ;
- Pour les Comités sociaux territoriaux placés auprès des Centres de gestion, par le président du Centre de gestion parmi les élus issus des collectivités ou établissements ayant moins de cinquante agents affiliés au Centre de gestion, après avis des membres du Conseil d'Administration et parmi les agents de ces collectivités et établissements ou les agents du Centre de gestion.

L'autorité territoriale qui préside ce CST est le président du Centre de gestion ou, à défaut, son représentant désigné parmi les membres de l'organe délibérant.

La durée du mandat des représentants des employeurs locaux est alignée sur celle de leur mandat électif. Quand les représentants des employeurs locaux sont choisis parmi les agents des collectivités, ils sont remplacés lorsqu'ils n'exercent plus leurs fonctions par suite d'une démission, d'un congé de longue maladie ou de longue durée, d'une mise en disponibilité ou de toute autre cause que l'avancement, ou encore lorsqu'ils n'exercent plus leurs fonctions dans le ressort territorial du Comité social territorial.

b) Les représentants du personnel au Comité Social Territorial

La durée du mandat des représentants du personnel est de 4 ans.

Le mandat des représentants du personnel prend fin par démission ou par défaut de remplir les conditions pour être électeur ou éligible.

En cas de vacance du siège d'un représentant titulaire du personnel, le siège est attribué à un suppléant de la même liste, et en cas de vacance d'un siège de suppléant, le siège est attribué au premier candidat non élu de la même liste.

Si l'organisation syndicale est dans l'impossibilité de pourvoir aux sièges de titulaires ou de suppléants auxquels elle a droit, elle désigne directement un représentant parmi les agents relevant du périmètre du Comité social territorial éligible au moment de la désignation, pour la durée du mandat restant à courir. A défaut, il est procédé à un tirage au sort parmi les agents relevant du

périmètre du comité éligibles au moment de la désignation⁴, selon la procédure mentionnée au point « 8) Répartition des sièges et proclamation des résultats - c) En cas de postes non-pourvus », page 35 du présent Guide.

c) **Absence de paritarisme**

L'avis du Comité est émis à la majorité des représentants du personnel présents ayant voix délibérative. En cas de partage des voix, l'avis du comité est réputé donné.

Chaque collège émet son avis à la majorité des membres présents ayant voix délibérative : deux votes séparés dans deux collèges distincts de représentants. En cas de partage des voix au sein du collège, l'avis de celui-ci est réputé avoir été donné.

A noter

Maintien facultatif du paritarisme

Conformément à l'article L254-4 du Code général de la Fonction publique (applicable à compter du 1^{er} janvier 2023), une délibération peut prévoir le recueil par le Comité social territorial de l'avis des représentants de la collectivité. Cet avis, qui est facultatif, doit être prévu par la délibération fixant le nombre de représentants du personnel à ce même comité, ou par une délibération adoptée dans les six mois suivant le renouvellement de l'organe délibérant intervenant entre deux renouvellements du Comité social territorial. Dans ce cas, l'avis du Comité social territorial est rendu avec le vote de ce second collège (selon les mêmes règles de partage de voix évoquées ci-dessus).

3) **Effectifs pris en compte pour la mise en place du Comité Social Territorial**

L'effectif des agents retenu pour déterminer le franchissement du seuil des 50 agents est apprécié au 1^{er} janvier de chaque année.

⁴ Cette disposition est créée par le décret 2025-1430 du 30 décembre 2025.

L'effectif ciblé est celui des électeurs au CST (*cf. ci-après 4) Qui est électeur et comment s'établit la liste électorale ?*).

Un CST est mis en place en cas de franchissement du seuil de 50 agents au cours de la période de deux ans et neuf mois suivant le renouvellement général.

Lorsque l'effectif devient inférieur à 50 agents, le CST reste en place jusqu'au renouvellement général suivant. Mais si l'effectif des agents est réduit à moins de 30, l'organe délibérant peut dissoudre le CST après consultation des organisations syndicales qui y siègent et dans ce cas, c'est le CST du Centre de gestion qui devient compétent.

4) Qui est électeur et comment s'établit la liste électorale ?

Tous les agents exerçant leurs fonctions dans le périmètre du Comité social territorial sont électeurs pour la désignation des représentants du personnel.

Les agents en question sont :

- Les fonctionnaires titulaires, en position d'activité (inclus les agents en congés : annuel, de maladie ordinaire, de longue maladie, de longue durée, de maternité, de paternité, d'adoption, d'accueil de l'enfant, de formation professionnelle...) ou de congé parental ou accueillis en détachement ou mis à disposition de la collectivité territoriale ou de l'établissement.
- Les agents mis à disposition ne sont pas électeurs dans leur collectivité ou établissement d'origine, sauf s'ils sont mis à disposition d'une organisation syndicale ou d'un GIP ou d'une autorité publique indépendante.
- Les agents en détachement ne sont pas électeurs dans leur collectivité ou établissement d'origine, sauf s'ils sont en détachement auprès d'un GIP ou d'une autorité publique indépendante.
- Les fonctionnaires stagiaires en position d'activité (inclus les agents en congés : annuel, de maladie ordinaire, de longue maladie, de longue durée, de maternité, de paternité, d'adoption, d'accueil de l'enfant...) ou de congé parental.
- Les agents contractuels de droit public ou de droit privé, bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée ou, depuis au moins deux mois d'un contrat d'une durée minimale de six mois ou d'un contrat reconduit successivement

depuis au moins six mois. Ils doivent exercer leurs fonctions, ou être placés en congé rémunéré ou en congé parental.

- Les agents employés par plusieurs collectivités ou établissement qui relèvent du même CST placé auprès du centre de gestion ne votent qu'une fois.
- Les agents employés par plusieurs collectivités ou établissements qui relèvent de plusieurs CST votent une fois pour chacun de ces CST.

Avis de l'UNSA TERRITORIAUX

Il faut inciter les agents publics, et notamment les agents contractuels, à vérifier qu'ils sont bien reconnus comme électeurs, dès lors qu'ils remplissent les conditions décrites ci-dessus.

La liste électorale est établie par l'autorité territoriale et fait l'objet d'une publicité soixante jours au moins avant la date fixée pour le scrutin. La plupart des DRH la communique bien avant.

La possibilité de consulter la liste électorale et le lieu de cette consultation sont affichés dans les locaux de la collectivité territoriale, de l'établissement ou du Centre de gestion. Pour les collectivités employant moins de 50 agents, un extrait de la liste mentionnant les noms des électeurs employés par la collectivité ou l'établissement est affiché dans chacun de leurs locaux.

De plus, en cas de vote électronique, la liste électorale peut également être mise en ligne, sans se substituer à son affichage. Dans ce cas, la consultation en ligne de la liste électorale n'est ouverte qu'aux électeurs devant prendre part au scrutin et aux organisations syndicales ayant déposé une candidature à ce scrutin.

Du jour de l'affichage au 50^{ème} jour précédant le scrutin, les électeurs peuvent vérifier les inscriptions et présenter des demandes d'inscription ou des réclamations contre les inscriptions ou omissions. L'autorité territoriale doit statuer sur les réclamations dans un délai de trois jours ouvrés. Dans le cas où la liste électorale fait l'objet d'une mise en ligne et d'un affichage, le point de départ du délai dans lequel les réclamations peuvent être formulées est la date d'accomplissement de la formalité de publication intervenant le plus tôt.

Passé ce délai de 50 jours, aucune modification n'est admise, sauf si un événement ~~postérieur~~⁵ prenant effet au plus tard la veille du scrutin entraîne, pour l'agent, l'acquisition ou la perte de la qualité d'électeur. Dans ce cas, l'inscription ou la radiation est prononcée au plus tard la veille du scrutin, soit à l'initiative de l'autorité territoriale, soit à la demande de l'intéressé, et immédiatement portée à la connaissance du personnel par voie d'affichage (R.211-34 du Code général de la fonction publique).

Si un agent acquiert ou perd la qualité d'électeur, l'inscription ou la radiation est prononcée au plus tard la veille du premier jour du scrutin, soit à l'initiative de l'autorité organisatrice du scrutin, soit à la demande de l'intéressé.

Lorsqu'un vote électronique a été décidé, l'établissement de la liste électorale et le droit de rectification des données sont soumises aux mêmes dispositions réglementaires. Aussi, le scellement du système de vote électronique ne peut intervenir qu'après la prise en compte des dernières modifications.

La liste des électeurs admis à voter par correspondance est affichée au moins 30 jours avant la date des élections, et les rectifications sont possibles jusqu'au 25ème jour précédant le scrutin. Dans le même délai, les intéressés doivent être avisés de leur inscription par l'autorité territoriale et de leur impossibilité de voter directement à l'urne.

5) Qui peut être candidat ?

Sont éligibles au Comité social territorial les agents qui remplissent les conditions pour être électeurs sauf :

- Les agents en congé de longue maladie, ou de longue durée, ou de grave maladie,
- Les agents ayant fait l'objet d'une sanction du 3ème groupe (la rétrogradation ou l'exclusion temporaire de fonctions de seize jours à deux ans), sauf en cas d'amnistie ou en l'absence de trace dans leur dossier.

⁵ Cette mention est supprimée, décret 2025-1430 du 30 décembre 2025.

- Les agents pour lesquels les tribunaux ont interdit le droit de vote et d'élection en référence à l'article L.6 du Code électoral.
- Les agents titulaires d'un emploi fonctionnel de direction⁶ (l'inéligibilité s'applique dans leur collectivité ou leur établissement, mais ne s'applique pas dans le centre de gestion si le CST dont ils dépendent y est rattaché).

6) Constitution des listes de candidats au Comité Social Territorial

Les candidatures sont présentées par les organisations syndicales remplissant les conditions de représentativité (*cf. I. LA REPRESENTATIVITE SYNDICALE*).

Le nombre de candidats pour le Comité social territorial est fonction du nombre de sièges de représentants « titulaires » (*cf. point précédent 2) Les représentants au Comité Social Territorial*).

Chaque liste comprend un nombre de noms **au moins égal** aux 2/3 (c'est ce qu'on appelle les « listes incomplètes » ou « listes au mini ») et **au plus** au double du nombre de sièges de représentants titulaires et de représentants suppléants à pourvoir (c'est ce qu'on appelle les « listes excédentaires » ou « listes au maxi »), sans qu'il soit fait mention pour chacun des candidats de la qualité de titulaire ou de suppléant.

Ces listes doivent comporter impérativement un nombre pair de candidats.

Chaque liste comprend un nombre de femmes et d'hommes correspondant aux parts respectives de femmes et d'hommes qui relèvent du Comité social territorial qui sont appréciés au 1er janvier de l'année de l'élection et sont déterminés au plus tard six mois avant la date du scrutin. Ce nombre est calculé sur l'ensemble des candidats inscrits sur la liste.

Toutefois, si dans les six premiers mois de l'année du scrutin une modification de l'organisation des services entraîne une variation d'au moins 20 % de l'effectif

⁶ Disposition prévue au décret 2025-1430 du 30 décembre 2025 : transposition d'une décision n° 438733 du 26 janvier 2021 du Conseil d'Etat.

représenté au sein du comité social, l'effectif et les parts respectives de femmes et d'hommes sont appréciés et fixés au plus tard quatre mois avant la date du scrutin.

Quand l'application de ce calcul n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, l'organisation syndicale procède indifféremment à l'arrondi à l'entier inférieur ou supérieur.

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

Chaque liste doit comporter le nom d'un **délégué de liste**, candidat ou non, désigné par l'organisation syndicale afin de représenter la liste dans toutes les opérations électorales. Le syndicat peut désigner un délégué suppléant.

7) Dépôt des listes de candidats

Le dépôt de chaque liste doit être accompagné d'une déclaration individuelle de candidature signée par chaque candidat.

Chaque liste déposée mentionne les nom, prénoms et sexe de chaque candidat et indique le nombre de femmes et d'hommes.

Le dépôt fait l'objet d'un récépissé remis au délégué de liste.

L'autorité territoriale informe le délégué de liste en cas d'irrecevabilité de la liste, de non-éligibilité de candidats, ou de plusieurs listes au nom d'une même union : **tous les détails au I – 8) Contestations.**

Les listes des candidats sont affichées dans la collectivité territoriale ou l'établissement au plus tard le deuxième jour suivant la date limite fixée pour leur dépôt. Les rectifications apportées ultérieurement sont affichées immédiatement. Aucun autre retrait de candidature ne peut être opéré après le dépôt des listes.

En cas de recours au vote électronique, l'arrêté organisant ce vote peut autoriser la mise en ligne ou la communication aux électeurs sur support électronique des candidatures et professions de foi. En cas de communication sur support électronique ou en cas de mise en ligne, celle-ci doit être effectuée au moins 15 jours avant le premier jour du scrutin. Attention, cette modalité ne se substitue pas ni à la

transmission des candidatures et professions de foi aux électeurs sur support papier, ni à l'affichage des candidatures dans les locaux de l'administration.

Vous trouverez en annexe

7 – modèle de déclaration individuelle de candidature pour le CST

8 – modèle de liste de candidatures pour le CST

A noter

- *Par précaution, il faut faire mention du nom et du logo de notre fédération, qui est représentative : « UNSA Territoriaux », quelle que soit l'ancienneté de votre syndicat.*
- *Il peut être fait mention -en plus- du nom du syndicat local.*
- *Il est conseillé de les remplir au stylo noir.*
- *Le nombre de lignes pour les listes doit être adapté au nombre de candidats requis (listes incomplètes jusqu'à listes excédentaires).*
- *L'administration est garante de l'identité de ses personnels. Il est cependant conseillé d'avoir les copies des cartes d'identité des candidats lors du dépôt des listes.*

8) Répartition des sièges et proclamation des résultats

a) Répartition des sièges

Le mode de répartition des sièges se fait à la proportionnelle avec répartition à la plus forte moyenne.

Afin de répartir les sièges entre les différentes listes, le bureau central de vote détermine le quotient électoral. Il s'obtient en divisant le total des suffrages exprimés par le nombre de sièges à pourvoir. Chaque liste obtiendra autant de sièges que son score contiendra de fois ce quotient électoral.

Si l'application du quotient électoral ne permet pas de distribuer tous les sièges, les sièges restants sont attribués l'un après l'autre en calculant pour chaque liste une moyenne, en divisant le nombre de suffrages obtenus par la liste par le

nombre de sièges déjà acquis plus un. La liste ayant la plus forte moyenne obtient le premier siège restant. L'opération se répète autant de fois qu'il reste de sièges à pourvoir.

Dans le cas où, pour l'attribution d'un siège, des listes ont la même moyenne, le siège est attribué à la liste qui a recueilli le plus grand nombre de voix.

Si les listes ont recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué à la liste qui a présenté le plus grand nombre de candidats au titre du Comité social territorial. **C'est pour cette raison qu'il est conseillé de présenter des listes « excédentaires »** (cf. point précédent : 6) *Constitution des listes de candidats au Comité social territorial*).

Si plusieurs de ces listes ont obtenu le même nombre de voix et ont présenté le même nombre de candidats, le siège est attribué par tirage au sort.

La désignation des suppléants se fait suivant l'ordre de présentation de la liste.

b) En cas de listes communes

Lorsqu'une liste commune a été établie par des organisations syndicales, la répartition entre elles des suffrages exprimés se fait sur la base indiquée et rendue publique par les organisations syndicales concernées lors du dépôt des candidatures.

A défaut d'indication, la répartition des suffrages se fait à parts égales entre les organisations syndicales.

c) En cas de postes non-pourvus

Si l'organisation syndicale a déposé une liste incomplète, elle ne peut pas prétendre à plus de sièges de titulaires et de suppléants que ceux pour lesquels elle a proposé des candidats.

Si une partie ou la totalité des sièges n'ont pu, faute de candidats, être pourvus par voie d'élection, ils sont attribués par tirage au sort parmi les électeurs remplissant les conditions d'éligibilité.

Le tirage au sort a lieu dans les conditions suivantes :

- le jour, l'heure et le lieu de tirage au sort sont affichés au moins huit jours à l'avance dans les locaux administratifs,
- tout électeur au CST peut y assister,
- il est effectué par l'autorité territoriale ou son représentant,
- les membres du bureau central de vote sont convoqués pour y assister.

Si les agents désignés par tirage au sort refusent leur nomination, les sièges vacants sont attribués à des représentants des collectivités ou des établissements dont relèvent ces agents.

Exemple de répartition des sièges et de désignation des représentants titulaires

Dans l'hypothèse d'un CST composé de 12 membres, 6 représentants titulaires des agents doivent être désignés. Le nombre d'agents inscrits est de 950 et le nombre de bulletins valablement exprimés est de 600.

Le nombre de voix par liste :

- *Liste UNSA : 370*
- *Liste CGT : 80*
- *Liste CFDT : 150*

Quotient électoral = nb de suffrages exprimés / nb de sièges de titulaires

QE = 600/6=100

Attribution des sièges au quotient électoral :

- *Liste UNSA = 370/100 = 3,7 soit 3 sièges*
- *Liste CGT = 80/100 = 0,8 soit 0 siège*
- *Liste CFDT = 150/100 = 1,5 soit 1 siège*

4 sièges ont été pourvus, il reste donc deux sièges à attribuer.

Attribution des sièges à la plus forte moyenne :

Pour le 5e siège :

Liste UNSA = 370/(3+1) = 92,5 soit 1 siège

Liste CGT = 80/(0+1) = 80

Liste CFDT = 150/(1+1) = 75

Pour le 6e siège :

Liste UNSA = 370/(4+1) = 74

Liste CGT = 80/(0+1) = 80 soit 1 siège

Liste CFDT = 150/(1+1) = 75

Nombre total de sièges de représentants titulaires attribués à chaque liste :

Liste UNSA = 4 sièges

Liste CGT = 1 siège

Liste CFDT = 1 siège

d) La proclamation des résultats

Le bureau central de vote, après avoir procédé au récolement des opérations de chaque bureau, établit le procès-verbal récapitulatif de l'ensemble des opérations électorales et procède immédiatement à la proclamation des résultats.

Le procès-verbal mentionne notamment :

- le nombre de votants,
- le nombre de suffrages valablement exprimés,
- le nombre de votes blancs⁷,
- le nombre de votes nuls,
- le nombre de voix obtenues par chaque liste en présence,
- la répartition des sièges entre les listes⁷.

Lorsqu'une liste a été présentée par un syndicat qui est affilié à une union de syndicats de fonctionnaires, le procès-verbal précise en outre l'organisation syndicale nationale à laquelle se rattache ce syndicat (UNSA Territoriaux pour nous).

En cas de liste commune à plusieurs organisations syndicales, le procès-verbal précise également la base de répartition des suffrages exprimés.

En cas de contestation, reportez-vous au point : I – 8) Contestations.

Pour les Comités sociaux territoriaux placés auprès des Centres de gestion des collectivités et établissements affiliés comptant moins de 50 agents, le centre informe du résultat des élections les collectivités et établissements qui lui sont affiliés. Chaque collectivité ou établissement assure la publicité des résultats.

Un exemplaire du procès-verbal est adressé sans délai au préfet du département ainsi qu'aux délégués de liste.

⁷ Mentions ajoutées par disposition du décret 2025-1430 du 30 décembre 2025.

Le préfet établit un tableau récapitulatif départemental mentionnant le nombre d'électeurs inscrits, de votants, de suffrages exprimés et de suffrages obtenus par chaque liste qu'il communique dans les meilleurs délais aux organes départementaux des organisations syndicales qui lui en ont fait la demande par écrit.

IV - LES DISPOSITIONS CONCERNANT LES FORMATIONS SPECIALISEES

1) Qu'est-ce qu'une Formation spécialisée ?

La Formation spécialisée est une instance, au sein du Comité social territorial, qui aborde les questions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail. Elle comprend des représentants du personnel et des représentants de la collectivité territoriale ou de l'établissement public. Elle est présidée par l'autorité territoriale.

Elle est obligatoirement créée à partir d'un seuil d'effectif des personnels fixé à 200 agents. En dessous de ce seuil, sa création doit être justifiée par l'existence de risques professionnels particuliers. Elle est instituée dans chaque service départemental ou territorial d'incendie et de secours par décision de l'organe délibérant, sans condition d'effectifs.

D'autres formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail peuvent être mises en place :

- Une formation spécialisée de site : lorsque l'existence de risques professionnels particuliers le justifie sur un site,
- Une formation spécialisée de service : lorsque l'existence de risques professionnels particuliers le justifie dans un ou plusieurs services.

Les formations facultatives peuvent être créées sur proposition de l'agent chargé des fonctions d'inspection ou de la majorité des membres représentants du personnel du Comité social territorial.

2) Composition des Formations spécialisées

a) Les représentants de la collectivité territoriale

L'autorité territoriale désigne les représentants de la collectivité ou de l'établissement parmi les membres de l'organe délibérant, ou parmi les agents de cette collectivité ou de cet établissement.

Le nombre de représentants de la collectivité ou de l'établissement ne peut excéder le nombre de représentants désignés par les organisations syndicales. Il peut cependant être inférieur.

b) Les représentants des organisations syndicales

Le nombre de représentants titulaires du personnel au sein de la Formation spécialisée est égal au nombre de représentants titulaires du Comité social territorial (*cf. II - 2) Composition du Comité social territorial*).

Pour la formation spécialisée de site et la formation spécialisée de service, le nombre des représentants du personnel est compris entre 3 et 15 en fonction des effectifs du site ou du (des) service(s).

Dans chaque formation spécialisée, le nombre de représentants suppléants est égal au nombre de représentants titulaires. **Toutefois, lorsque le bon fonctionnement de la formation spécialisée le justifie, l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement public peut décider, après avis du CST, que chaque titulaire dispose de deux suppléants.**

Avis de l'UNSA TERRITORIAUX

Il est fortement recommandé de négocier cette disposition. Elle permet de désigner des mandatés qui se consacrent pleinement aux missions de la Formation spécialisée.

Les organisations syndicales désignent :

- Leurs représentants titulaires : parmi leurs représentants titulaires ou suppléants du Comité social territorial,

- Leurs représentants suppléants : librement parmi les agents qui satisfont aux conditions d'éligibilité au Comité social territorial.

Les opérations de désignation des représentants du personnel doivent être achevées dans le délai d'un mois suivant la date des élections des représentants du personnel au Comité social territorial. La durée de leur mandat est fixée à 4 ans.

Avis de l'UNSA TERRITORIAUX

En cas de liste commune à plusieurs organisations syndicales lors de l'élection au Comité social territorial, il est conseillé de prévoir dans la convention de partenariat syndical la répartition des sièges de la Formation spécialisée attribués à la liste commune.

Il est obligatoirement mis fin au mandat lorsque le représentant du personnel démissionne, ne remplit plus les conditions pour être électeur, ou éligible au Comité social territorial, ou lorsque l'organisation syndicale en fait la demande. Dans cette hypothèse, la cessation des fonctions prend effet à la réception de la demande par l'autorité territoriale dont relève le Comité social territorial.

V - LES DISPOSITIONS CONCERNANT LES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES (CAP)

1) Qu'est-ce qu'une CAP ?

Une Commission administrative paritaire (CAP) est une instance permettant aux fonctionnaires, par l'intermédiaire de leurs délégués élus, d'examiner les questions relatives à la situation individuelle et à la discipline des fonctionnaires relevant de la même catégorie, sans distinction de cadre d'emplois et de grade.

Les CAP sont créées pour chaque catégorie (A, B et C) de fonctionnaires soit auprès du Centre de gestion auquel est affilié(e) la collectivité ou l'établissement, soit auprès de la collectivité ou de l'établissement en cas de non-affiliation à un Centre de gestion.

Une CAP peut être créée pour au moins deux catégories lorsque l'effectif relevant de cette commission est inférieur à quarante.

Les CAP sont présidées par l'autorité territoriale. Lorsqu'elles siègent en tant que conseil de discipline, elles sont présidées par un magistrat de l'ordre administratif.

2) Les représentants à la CAP

a) Le paritarisme

Les CAP comprennent en nombre égal, puisqu'elles sont paritaires :

- Des représentants du personnel, qui sont élus,
- Des représentants des collectivités territoriales ou établissements publics, qui sont désignés.

Elles comprennent autant de membres titulaires que de membres suppléants.

b) Les représentants de la collectivité ou de l'établissement

La CAP est présidée par l'autorité territoriale investie du pouvoir de nomination ou, si la commission est placée auprès d'un Centre de gestion, par le président de ce centre.

Le président de la commission administrative paritaire peut se faire représenter par un élu.

Lorsque la CAP est placée auprès d'un centre de gestion : les représentants des collectivités ou établissements affiliés sont désignés par les élus locaux membres du conseil d'administration de ce centre, parmi les élus des collectivités et établissements affiliés qui n'assurent pas eux-mêmes le fonctionnement d'une CAP pour la même catégorie de fonctionnaires.

Lorsque la collectivité ou l'établissement assure le fonctionnement de sa ou ses CAP, les représentants des collectivités ou établissements sont désignés par l'autorité territoriale investie du pouvoir de nomination, parmi les membres de l'organe délibérant titulaires d'un mandat électif.

La durée du mandat des représentants des employeurs locaux reste alignée sur celle de leur mandat électif. Les collectivités et établissements peuvent cependant procéder à tout moment au remplacement de leurs représentants.

c) Les représentants du personnel

Les membres représentant le personnel dans les CAP sont élus au scrutin de liste avec représentation proportionnelle, pour quatre ans. Leur mandat est renouvelable.

Le nombre de représentants (titulaires) du personnel au sein de la CAP varie selon l'effectif des fonctionnaires relevant de cette commission (*cf. 3) Effectifs pris en compte pour la mise en place des CAP et 5) Le nombre de représentants dans les CAP*). Il y a autant de titulaires que de suppléants.

Les collectivités ou établissement se divisent en deux :

- **Collectivité ou établissement employant moins de 350 agents, obligatoirement affilié(e) au Centre de Gestion**

Les commissions administratives paritaires sont placées auprès du Centre de Gestion. Les listes sont alors constituées d'agents des collectivités et établissement affiliés, et présentées au Centre de Gestion.

- **Collectivité ou établissement employant 350 agents ou plus, trois situations possibles :**
 - La collectivité ou l'établissement peut être volontairement adhérent(e) au Centre de Gestion et choisir de dépendre des CAP du Centre de Gestion, auquel cas le dispositif visé ci-dessus s'applique,
 - La collectivité ou l'établissement peut aussi être affilié(e) volontairement au Centre de Gestion, mais néanmoins opter pour conserver ses

commissions administratives paritaires. Dans ce cas, les commissions administratives paritaires sont obligatoirement locales,

- La collectivité ou l'établissement n'est pas adhérent(e) au Centre de Gestion. Dans ce cas, les commissions administratives paritaires sont obligatoirement locales.

3) Effectifs pris en compte pour la mise en place des CAP

Les effectifs sont appréciés au 1er janvier de l'année de l'élection.

Lorsque le mandat des représentants du personnel arrive à son terme dans l'année, les collectivités et établissements affiliés à un Centre de gestion doivent informer ce dernier des effectifs qu'ils emploient avant le 15 janvier de l'année de l'élection.

Dans les plus brefs délais, et au plus tard six mois avant la date du scrutin, la collectivité ou l'établissement auprès duquel sont placées les CAP communique les effectifs de fonctionnaires aux syndicats ou sections syndicales qui ont fourni à l'autorité territoriale les informations prévues à l'article R113-2 du Code général de la fonction publique. La collectivité ou l'établissement communique dans ces mêmes délais les parts respectives de femmes et d'hommes composant les effectifs pris en compte.

Cependant, si dans les six premiers mois de l'année de l'élection, une réorganisation des services ou une modification statutaire entraîne une variation d'au moins 20 % des effectifs représentés au sein de la CAP, les parts respectives de femmes et d'hommes sont appréciées et fixées au plus tard quatre mois avant la date du scrutin.

4) Comment s'établit la liste électorale ?

La date de scrutin sert de référence pour l'établissement de la liste électorale par l'autorité territoriale.

Ont la qualité d'électeurs, les fonctionnaires titulaires :

- A temps complet ou à temps non complet en position d'activité,

- En détachement (un agent en détachement est électeur dans sa collectivité ou son établissement d'origine et dans sa collectivité d'accueil, sauf si la même CAP est compétente dans les deux cas. Ex. la CAP du Centre de gestion),
- En congé parental.

Les fonctionnaires titulaires mis à disposition sont électeurs dans leur collectivité ou établissement d'origine.

Sont donc exclus :

- Les fonctionnaires stagiaires (lorsqu'il s'agit de nouveaux fonctionnaires puisqu'un fonctionnaire qui vient d'être nommé dans un cadre d'emploi de la catégorie supérieur se trouve en position de détachement pour l'accomplissement du stage préalable à la titularisation. Il est donc électeur à la CAP de la catégorie du cadre d'emplois d'origine et ne l'est pas à la CAP de la catégorie du cadre d'emplois d'accueil où il a la qualité de stagiaire, que le détachement ait lieu dans la même collectivité ou dans une collectivité différente),
- Les contractuels (ils ont leur propre instance : la CCP).

La liste électorale fait l'objet d'une publicité 60 jours au moins avant la date du scrutin.

La possibilité de consulter la liste et le lieu de cette consultation doivent être affichés dans les locaux administratifs de la collectivité ou de l'établissement.

Si la CAP est placée auprès d'un Centre de gestion, un extrait de la liste mentionnant les noms des électeurs de la collectivité ou de l'établissement doit être affiché dans les locaux administratifs de la collectivité ou de l'établissement.

Du jour de l'affichage au 50ème jour précédant le scrutin, les électeurs peuvent vérifier les inscriptions et présenter des demandes d'inscription ou des réclamations contre les inscriptions ou omissions. L'autorité territoriale doit statuer sur les réclamations dans un délai de trois jours ouvrés.

Dans le cas où la liste électorale fait l'objet d'une mise en ligne et d'un affichage, le point de départ du délai dans lequel les réclamations peuvent être formulées est la date d'accomplissement de la formalité de publication intervenant le plus tôt.

Passé ce délai de 50 jours, aucune modification n'est admise, sauf si un événement ~~postérieur~~⁸ prenant effet au plus tard la veille du scrutin entraîne, pour l'agent, l'acquisition ou la perte de la qualité d'électeur. Dans ce cas, l'inscription ou la radiation est prononcée au plus tard la veille du scrutin, soit à l'initiative de l'autorité territoriale, soit à la demande de l'intéressé, et immédiatement portée à la connaissance du personnel par voie d'affichage (R.211-34 du Code général de la fonction publique).

Si un agent acquiert ou perd la qualité d'électeur, l'inscription ou la radiation est prononcée au plus tard la veille du premier jour du scrutin, soit à l'initiative de l'autorité organisatrice du scrutin, soit à la demande de l'intéressé.

Lorsqu'un vote électronique a été décidé, l'établissement de la liste électorale et le droit de rectification des données sont soumises aux mêmes dispositions réglementaires. Aussi, le scellement du système de vote électronique ne peut intervenir qu'après la prise en compte des dernières modifications.

La liste des électeurs admis à voter par correspondance est affichée au moins 30 jours avant la date des élections, et les rectifications sont possibles jusqu'au 25ème jour précédant le scrutin. Dans le même délai, les intéressés doivent être avisés de leur inscription par l'autorité territoriale et de leur impossibilité de voter directement à l'urne.

5) Le nombre de représentants dans les CAP

C'est l'effectif des fonctionnaires relevant de la CAP (A, B, C ou CAP unique à tout ou partie de ces catégories) qui détermine le nombre de représentants titulaires du personnel.

Pour chaque CAP, le nombre de représentants du personnel est le suivant :

- **3 représentants titulaires, si l'effectif relevant de la CAP est inférieur à 40,**
- **4 représentants titulaires, si l'effectif est au moins égal à 40 et inférieur à 250,**
- **5 représentants titulaires, si l'effectif est au moins égal à 250 et inférieur à 500,**
- **6 représentants titulaires, si l'effectif est au moins égal à 500 et inférieur à 750,**

⁸ Cette mention est supprimée, décret 2025-1430 du 30 décembre 2025.

- 7 représentants titulaires, si l'effectif est **au moins égal à 750 et inférieur à 1000**,
- 8 représentants titulaires, si l'effectif est **au moins égal à 1000**.

Pour les CAP placées auprès des Centres interdépartementaux de gestion, le nombre de représentants du personnel en catégorie C est porté à **10**.

CAP uniques :

Une commission administrative paritaire peut être créée pour au moins deux catégories lorsque l'effectif relevant de cette commission est inférieur à quarante. Le nombre de représentants titulaires du personnel composant cette commission administrative paritaire unique est de **trois**.

Pour cela, l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement auprès duquel est placée la commission administrative paritaire doit, au moins six mois avant la date du scrutin, consulter les organisations syndicales (consultation du CST ou, à défaut, des syndicats ou sections syndicales qui ont fourni à l'autorité territoriale les informations prévues à l'article R 113-2 du code général de la fonction publique).

6) Qui peut être candidat ?

Sont éligibles à la CAP de leur catégorie les agents remplissant les conditions requises pour être inscrits sur la liste électorale de ce comité (*cf. 4) Comment s'établit la liste électorale ?*).

Les agents qui ne sont pas éligibles sont :

- Les agents en congé de longue maladie ou de longue durée,
- Les agents ayant fait l'objet d'une sanction du 3ème groupe (la rétrogradation ou l'exclusion temporaire de fonctions de seize jours à deux ans), sauf en cas d'amnistie ou en l'absence de trace dans leur dossier.
- Les agents pour lesquels les tribunaux ont interdit le droit de vote et d'élection en référence à l'article L.6 du Code électoral.

7) Constitution des listes de candidats aux CAP

Chaque liste comprend autant de noms qu'il y a de sièges de titulaires et de suppléants à pourvoir, sans qu'il soit fait mention pour chacun des candidats de la qualité de titulaire ou de suppléant (c'est le résultat du scrutin qui déterminera qui est

titulaire, et qui est suppléant). Le nombre de candidats présentés doit donc être un nombre pair.

Les listes peuvent être **incomplètes** et comporter un nombre de noms inférieur à celui des sièges de représentants à pourvoir. Dans ce cas, elles doivent être au moins égal à :

- **2** (1 tit., 1 suppl.) lorsque l'effectif relevant de la CAP est inférieur à 20,
- **4** (2 tit., 2 suppl.) lorsque l'effectif est au moins égal à 20 et inférieur à 40,
- **6** (3 tit., 3 suppl.) lorsque l'effectif est au moins égal à 40 et inférieur à 500,
- **8** (4 tit., 4 suppl.) lorsque l'effectif est au moins égal à 500 et inférieur à 750,
- **10** (5 tit., 5 suppl.) lorsque l'effectif est au moins égal à 750.

Il n'est pas possible d'aller en deçà de ce nombre, même si plusieurs listes sont en présence et que les probabilités d'emporter tous les sièges sont faibles.

Les listes peuvent être **excédentaires** et comporter un nombre de noms égal au plus au double de celui des sièges de représentant titulaire et de représentant suppléant.

Une liste comprend un nombre de femmes et d'hommes correspondant aux parts respectives de femmes et d'hommes représentés au sein de chaque CAP. Ce nombre est calculé sur l'ensemble des candidats inscrits sur la liste, sans question d'ordre, et y compris si la liste est excédentaire (*cf. précédemment*).

Lorsque le calcul correspondant aux parts respectives de femmes et d'hommes n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, l'organisation syndicale procède **indifféremment** en arrondissant à l'entier inférieur ou supérieur.

8) Dépôt des listes des candidats

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

Chaque liste doit comporter le nom de son délégué de liste (*cf. I - 4) Dépôt des listes*).

Le syndicat peut désigner un délégué suppléant.

Chaque liste déposée mentionne les nom, prénoms et sexe de chaque candidat et indique le nombre de femmes et d'hommes.

Le dépôt de chaque liste doit être accompagné d'une déclaration de candidature signée par chaque candidat.

Le dépôt fait l'objet d'un récépissé remis au délégué de liste.

Chaque organisation syndicale ne peut présenter qu'une liste de candidats par CAP (en cas de listes proposées par des organisations syndicales affiliées à une même union de syndicats de fonctionnaires (*cf. point I – 8) Contestations*).

Nul ne peut être candidat sur plusieurs listes d'un même scrutin.

Les listes peuvent être communes à plusieurs organisations syndicales (*cf. I. LA REPRESENTATIVITE SYNDICALE et l'annexe 4 « convention de partenariat syndical »*).

Vous trouverez en annexe

4 – modèle de convention de partenariat syndical

5 – modèle de déclaration individuelle de candidature pour les CAP

6 – modèle de liste de candidatures pour les CAP

A noter

- *Par précaution, il faut faire mention du nom et du logo de notre fédération, qui est représentative : « UNSA Territoriaux », quelle que soit l'ancienneté de votre syndicat.*
- *Il peut être fait mention -en plus- du nom du syndicat local.*
- *Il est conseillé de les remplir au stylo noir.*
- *Le nombre de lignes pour les listes doit être adapté au nombre de candidats requis (listes incomplètes jusqu'à listes excédentaires).*
- *L'administration est garante de l'identité de ses personnels. Il est cependant conseillé d'avoir les copies des cartes d'identité des candidats lors du dépôt des listes.*

Après le dépôt des listes, l'autorité territoriale dispose de huit jours francs pour vérifier l'éligibilité des candidats et informer le délégué de liste. Celui-ci peut alors effectuer des rectifications dans un délai supplémentaire de trois jours, y compris modifier l'ordre de la liste.

Si une cause d'inéligibilité apparaît après le dépôt des listes, le candidat concerné peut être remplacé jusqu'au quinzième jour avant le scrutin.

Les listes recevables sont affichées dans la collectivité ou l'établissement auprès duquel est placée la CAP, au plus tard le deuxième jour suivant la date limite fixée pour leur dépôt.

Les rectifications apportées ultérieurement sont affichées immédiatement.

Pour tous les détails portant sur les contestations : cf. point 1 – 8) Contestations.

9) Répartition des sièges et proclamation des résultats

a) Répartition des sièges

Les représentants du personnel au sein des CAP sont élus à la proportionnelle. La désignation des membres titulaires est effectuée de la manière suivante :

- **Nombre total de sièges de représentants titulaires attribués à chaque liste**

Afin de répartir les sièges entre les différentes listes, le bureau central de vote détermine le quotient électoral. Il s'obtient en divisant le total des suffrages exprimés par le nombre de sièges à pourvoir.

Chaque liste obtiendra autant de sièges que son score contiendra de fois ce quotient électoral.

Les sièges de représentants titulaires restant éventuellement à pourvoir sont attribués suivant la règle de la plus forte moyenne.

Dans l'hypothèse où une liste incomplète obtiendrait un siège de plus que le nombre de candidats qu'elle a présentés, ce siège est attribué à la liste qui l'obtient en second.

- **Désignation des représentants titulaires**

Les représentants titulaires sont désignés selon l'ordre de présentation de la liste.

Dans l'hypothèse où une partie ou la totalité des sièges n'a pu être pourvue par voie d'élection, la commission administrative paritaire est complétée par tirage au sort parmi les électeurs à cette commission.

Lorsqu'il doit être fait application d'un tirage au sort (y compris en cours de mandat), la liste électorale est mise à jour, au plus tôt un mois et au plus tard huit jours avant ce tirage. La liste électorale destinée au tirage au sort ne comporte que les électeurs qui remplissent les conditions d'éligibilité. Le jour, l'heure et le lieu du tirage au sort sont annoncés au moins huit jours à l'avance par affichage dans les locaux administratifs. Tout électeur à la commission administrative paritaire peut y assister. Le tirage au sort est effectué par l'autorité territoriale ou son représentant.

Dispositions spéciales en cas d'égalité entre listes concurrentes

Dans le cas où, pour l'attribution d'un siège, des listes ont la même moyenne, le siège est attribué à la liste qui a recueilli 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 au titre de la CAP. Si plusieurs de ces listes ont obtenu le même nombre de voix et ont présenté le même nombre de candidats, le siège est attribué par voie de tirage au sort.

- **Désignation des représentants suppléants**

Il est attribué à chaque liste un nombre de sièges de représentants suppléants égal à celui des représentants titulaires. Les suppléants sont désignés parmi les candidats venant immédiatement à la suite des candidats élus titulaires et dans l'ordre de présentation de la liste.

La procédure de tirage au sort est applicable pour la désignation des suppléants dans les mêmes cas et les mêmes conditions que pour la désignation des représentants titulaires.

En cas de liste incomplète, la désignation des suppléants s'effectue le cas échéant selon la procédure de tirage au sort, après désignation des titulaires.

- **Cas de la vacance de poste (définitive ou provisoire) ou d'une promotion**

Si, avant l'expiration du mandat, un représentant du personnel (titulaire ou suppléant) démissionne ou est frappé d'une des causes d'inéligibilité ou perd la qualité d'électeur à la CAP concernée (sauf en cas d'une promotion interne, *cf. plus loin*), il est remplacé jusqu'au renouvellement de la commission dans les conditions suivantes :

- Lorsqu'un représentant titulaire se trouve dans l'impossibilité définitive d'exercer ses fonctions (démission, inéligibilité, perte de la qualité d'électeur), un suppléant de la même liste est nommé titulaire et remplacé par le premier candidat non élu restant sur la même liste.
- Lorsqu'un représentant suppléant se trouve dans la même situation, il est remplacé par le premier candidat non élu restant sur la même liste.
- Lorsqu'un représentant du personnel bénéficie d'un congé maternité ou d'adoption, il est remplacé temporairement par une personne désignée comme évoqué précédemment.
- Lorsqu'il n'y a plus de suppléants pour remplacer un titulaire ou un suppléant, l'organisation syndicale désigne son représentant parmi les fonctionnaires relevant du périmètre de la CAP, éligible au moment de la désignation, pour la durée du mandat restant. A défaut, le siège laissé vacant est attribué par tirage au sort.

Lorsqu'un représentant du personnel, membre (titulaire ou suppléant) de la CAP bénéficie d'une promotion interne dans une catégorie supérieure, il continue à représenter la catégorie dont il relevait précédemment.

b) Proclamation des résultats

Un procès-verbal des opérations de recensement et de dépouillement est rédigé par les membres de chaque bureau de vote.

Lorsqu'il s'agit d'un bureau de vote secondaire, un exemplaire est immédiatement transmis au président du bureau central de vote.

Si la CAP est placée auprès d'un Centre de gestion, un exemplaire est immédiatement transmis au président du **bureau principal** qui, aussitôt après avoir établi un procès-verbal récapitulatif des opérations électorales, transmet un exemplaire de ce procès-verbal au président du **bureau central** de vote du Centre de gestion (*cf. différence entre bureau central et bureau principal au II – 2) Protocole préélectoral*).

Le bureau central de vote, après avoir procédé au récolement des opérations de chaque bureau de vote, établit le procès-verbal récapitulatif de l'ensemble des opérations électorales et procède immédiatement à la proclamation des résultats.

Le procès-verbal mentionne notamment :

- le nombre de votants,
- le nombre de suffrages valablement exprimés,
- le nombre de votes blancs⁹,
- le nombre de votes nuls,
- le nombre de voix obtenues par chaque liste en présence,
- la répartition des sièges entre les listes⁹.

Lorsqu'une liste a été présentée par un syndicat qui est affilié à une union de syndicats de fonctionnaires, le procès-verbal précise en outre l'organisation syndicale nationale à laquelle se rattache ce syndicat.

En cas de liste commune à plusieurs organisations syndicales, le procès-verbal précise également la base de répartition des suffrages exprimés. Elle se fait sur la base indiquée et rendue publique par les organisations syndicales concernées lors du dépôt des candidatures. A défaut d'indication, la répartition des suffrages se fait à parts égales entre les organisations syndicales.

Un exemplaire du procès-verbal est adressé sans délai au préfet du département ainsi qu'aux délégués de liste.

⁹ Mentions ajoutées par disposition du décret 2025-1430 du 30 décembre 2025.

Pour les CAP placées auprès des Centres de gestion, le centre informe du résultat des élections les collectivités et établissements qui lui sont affiliés.

Chaque collectivité ou établissement assure la publicité des résultats.

Le préfet établit un tableau récapitulatif départemental mentionnant le nombre d'électeurs inscrits, de votants, de suffrages exprimés et de suffrages obtenus par chaque liste qu'il communique dans les meilleurs délais aux organes départementaux des organisations syndicales qui lui en ont fait la demande par écrit.

10) Les CAP des sapeurs-pompiers

Les sapeurs-pompiers professionnels disposent de CAP spécifiques par catégories, placées auprès de chaque service départemental ou territorial d'incendie et de secours. Par dérogation, une CAP unique peut être créée (*cf. 5) Le nombre de représentants dans les CAP*). Par conséquent, il peut exister deux CAP par catégorie dans les services départementaux ou territoriaux d'incendie et de secours : l'une dédiée aux sapeurs-pompiers professionnels et l'autre dédiée aux personnels administratifs, techniques et scientifiques.

Le vote a lieu par correspondance ; un vote électronique peut être décidé.

Les CAP sont présidées par le président du conseil d'administration du service départemental ou territorial d'incendie et de secours ; il peut se faire représenter par l'un des représentants des collectivités et établissements publics de chaque CAP. Il désigne, parmi les membres du conseil d'administration ayant voix délibérative, les représentants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au sein de chaque CAP.

Composition particulière des CAP de catégories A et B :

Les CAP compétentes à l'égard des sapeurs-pompiers professionnels dont les emplois sont classés dans la catégorie A ou B comprennent le préfet du département parmi les représentants des employeurs. Il peut se faire représenter.

VI - LES DISPOSITIONS CONCERNANT LES COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES (CCP)

1) Qu'est-ce qu'une CCP ?

La commission consultative paritaire est une instance permettant aux agents contractuels de droit public, par l'intermédiaire de leurs délégués élus, d'examiner les questions relatives à la situation individuelle et à la discipline des agents contractuels de la collectivité territoriale ou de l'établissement public.

Depuis 2022, il n'y a plus de CCP « par catégorie », mais une CCP unique. Celle-ci est créée soit auprès du Centre de gestion auquel est affilié la collectivité territoriale ou l'établissement public, soit directement auprès de la collectivité territoriale en cas de non-affiliation à un Centre de gestion.

Elle est présidée par l'autorité territoriale. Lorsqu'elle siège en tant que conseil de discipline, elle est présidée par un magistrat de l'ordre administratif.

2) Les représentants à la CCP

a) Les représentants de la collectivité ou de l'établissement

La CCP est présidée par l'autorité territoriale investie du pouvoir de nomination ou, si la commission est placée auprès d'un Centre de gestion, par le président de ce centre. Le président de la CCP peut se faire représenter par un élu.

- Lorsque la CCP est placée auprès de la collectivité territoriale ou de l'établissement publics, leurs représentants sont choisis par l'autorité investie du pouvoir de nomination parmi les membres de l'organe délibérant titulaires d'un mandat électif.
- Lorsque la CCP est placée auprès du Centre de gestion, les représentants des collectivités territoriales ou des établissements publics affiliés sont

désignés par les élus locaux membres de son conseil d'administration parmi les élus des collectivités territoriales affiliées qui n'assurent pas eux-mêmes le fonctionnement d'une CCP.

Ils cessent de siéger quand leur mandat électif prend fin. Les collectivités territoriales et les établissements publics peuvent procéder à tout moment, et pour le reste du mandat à accomplir, au remplacement de leurs représentants.

b) Les représentants du personnel

L'élection des représentants du personnel à la CCP s'effectue selon les mêmes modalités que pour les représentants du personnel des CAP. Les membres représentant le personnel dans les CCP sont élus au scrutin de liste avec représentation proportionnelle.

La durée de leur mandat est de 4 ans.

c) Le paritarisme

Les CCP sont paritaires, c'est-à-dire qu'elles sont composées du même nombre de représentants du personnel que de représentants des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics.

3) Effectif pris en compte pour la mise en place de la CCP

L'effectif des agents contractuels retenu pour déterminer le nombre de représentants est apprécié au 1^{er} janvier de l'année de l'élection des représentants du personnel. Sont pris en compte les agents qui remplissent les conditions pour figurer sur la liste électorale à cette date.

Lorsque le terme du mandat des représentants du personnel survient dans l'année, l'autorité territoriale de chaque collectivité et chaque établissement affiliés au Centre de gestion informe ce dernier, avant le 15 janvier, des effectifs qu'elle emploie.

Dans les plus brefs délais, et au plus tard six mois avant la date du scrutin, la collectivité territoriale ou l'établissement auprès duquel sont placées les CCP communique les effectifs d'agents contractuels aux syndicats ou sections syndicales

qui ont fourni à l'autorité territoriale les informations prévues à l'article R113-2 du Code général de la fonction publique. La collectivité ou l'établissement communique également la répartition entre les femmes et les hommes composant les effectifs pris en compte.

Toutefois, si dans les six premiers mois de cette année de référence une réorganisation des services entraîne une variation d'au moins 20 % des effectifs représentés au sein de la commission, la répartition entre les femmes et les hommes est appréciée et fixée au plus tard quatre mois avant la date du scrutin.

4) Comment s'établit la liste électorale ?

La liste électorale est dressée par l'autorité territoriale en prenant comme date de référence celle du scrutin.

Sont électeurs les agents contractuels qui remplissent les conditions suivantes :

- Bénéficier d'un contrat à durée indéterminée ou, depuis au moins deux mois d'un contrat d'une durée minimale de six mois ou d'un contrat reconduit sans interruption depuis au moins six mois.
- Exercer leurs fonctions ou être en congé rémunéré ou en congé parental, ou mis à disposition.

A noter

- Ne sont pas agents contractuels les agents dits « vacataires ».
- Les assistants maternels et les assistants familiaux employés par des collectivités territoriales, par des établissements publics de santé ou des établissements sociaux ou médico-sociaux publics ou à caractère public sont des agents contractuels de droit public de ces collectivités ou établissements (régime mixte droit public / droit privé pour les assistants maternels). Ils sont électeurs et éligibles aux CCP.

La liste électorale fait l'objet d'une publicité 60 jours au moins avant la date du scrutin. La possibilité de consulter la liste et le lieu de cette consultation doivent être affichés dans les locaux administratifs de la collectivité ou de l'établissement.

Si la CCP est placée auprès d'un Centre de gestion, un extrait de la liste mentionnant les noms des électeurs de la collectivité ou de l'établissement doit être affiché dans les locaux administratifs de la collectivité ou de l'établissement.

Du jour de l'affichage au 50ème jour précédant le scrutin, les électeurs peuvent vérifier les inscriptions et présenter à l'autorité territoriale (président du Centre de gestion lorsque la CCP est placée auprès du centre ; exécutif de la collectivité ou président de l'établissement public dans le cas contraire) des demandes d'inscription ou des réclamations contre les inscriptions ou omissions de la liste.

L'autorité territoriale doit statuer sur les réclamations, par décision motivée, dans un délai de trois jours ouvrés.

En dehors, aucune modification n'est alors admise, **sauf si un événement postérieur et¹⁰ prenant effet au plus tard la veille du scrutin entraîne, pour un agent, l'acquisition ou la perte de la qualité d'électeur.** Dans ce cas, l'inscription ou la radiation est prononcée au plus tard la veille du scrutin, soit à l'initiative de l'autorité territoriale, soit à la demande de l'intéressé, et immédiatement portée à la connaissance des personnels par voie d'affichage.

Avis de l'UNSA TERRITORIAUX

Il faut inciter les agents contractuels à vérifier qu'ils sont bien reconnus comme électeurs, dès lors qu'ils remplissent les conditions décrites ci-dessus.

La liste des électeurs admis à voter par correspondance (cf. II - 5) *Déroulement du vote*) est affichée au moins 30 jours avant la date des élections, et les rectifications sont possibles jusqu'au 25^{ème} jour précédant le scrutin.

Dans le même délai, les intéressés doivent être avisés de leur inscription par l'autorité territoriale et de leur impossibilité de voter directement à l'urne.

5) Le nombre de représentants dans la CCP

La Commission consultative paritaire est composée de membres titulaires et d'un nombre égal de membres suppléants.

¹⁰ Cette mention est supprimée, décret 2025-1430 du 30 décembre 2025.

Le nombre de représentants titulaires du personnel est déterminé en proportion de l'effectif d'agents contractuels, par tranches fixées ainsi :

- **2** représentants titulaires, si l'effectif est **inférieur à 25**,
- **3** représentants titulaires, si l'effectif est **au moins égal à 25 et inférieur à 100**,
- **4** représentants titulaires, si l'effectif est **au moins égal à 100 et inférieur à 250**,
- **5** représentants titulaires, si l'effectif est **au moins égal à 250 et inférieur à 500**,
- **6** représentants titulaires, si l'effectif est **au moins égal à 500 et inférieur à 750**,
- **7** représentants titulaires, si l'effectif est **au moins égal à 750 et inférieur à 1000**,
- **8** représentants titulaires, si l'effectif est **au moins égal à 1000**.

6) Qui peut être candidat ?

Sont éligibles les agents contractuels remplissant les conditions requises pour être inscrits sur la liste électorale de cette commission, à l'exception :

- Des agents en congé de grave maladie,
- Des agents qui ont été frappés d'une exclusion temporaire de fonctions d'au moins seize jours, à moins qu'ils n'aient été amnistiés ou qu'ils n'aient été relevés de leur peine,
- Des agents frappés d'une des incapacités énoncées à l'article L. 6 du code électoral.

7) Constitution des listes de candidats à la CCP

Chaque liste comprend un nombre de noms égal au moins à la moitié et au plus au double du 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. En outre, ces listes doivent comporter un nombre pair de noms.

Chaque liste comprend un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la répartition de femmes et d'hommes représentés au sein de la commission consultative paritaire. Ce nombre est calculé sur l'ensemble des candidats inscrits sur la liste, y compris si la liste est excédentaire. Lorsque l'application de ce calcul n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux

sexes, l'organisation syndicale procède indifféremment à l'arrondi à l'entier inférieur ou supérieur.

8) Dépôt des listes de candidats

Les listes doivent être déposées au moins six semaines avant la date du scrutin. Elles doivent comporter le nom de son délégué de liste (*cf. II – 4) Dépôt des listes*). Elles doivent mentionner les nom, prénoms et sexe de chaque candidat et indiquer le nombre total de femmes et d'hommes.

Le dépôt des listes doit être en outre accompagné d'une déclaration de candidature signée par chaque candidat.

Chaque organisation syndicale ne peut présenter qu'une liste de candidats pour la CCP. Nul ne peut être candidat sur plusieurs listes d'un même scrutin. Les listes peuvent être communes à plusieurs organisations syndicales (*cf. I. LA REPRESENTATIVITE SYNDICALE et l'annexe 4 « convention de partenariat syndical »*).

Le dépôt fait l'objet d'un récépissé remis au délégué de liste.

Aucune liste de candidats ne peut être modifiée après la date limite.

Lorsque l'autorité territoriale constate que la liste ne satisfait pas aux conditions de recevabilité, elle remet au délégué de liste une décision motivée déclarant l'irrecevabilité de la liste, au plus tard le jour suivant la date limite de dépôt des listes.

Pour tous les détails : cf. point I – 8) Contestations.

Vous trouverez en annexe

9 – modèle de déclaration individuelle de candidature pour la CCP

10 – modèle de liste de candidatures pour la CCP

A noter

- *Par précaution, il faut faire mention du nom et du logo de notre fédération, qui est représentative : « UNSA Territoriaux », quelle que soit l'ancienneté de votre syndicat.*

- *Il peut être fait mention -en plus- du nom du syndicat local.*
- *Il est conseillé de les remplir au stylo noir.*
- *Le nombre de lignes pour les listes doit être adapté au nombre de candidats requis (listes incomplètes jusqu'à listes excédentaires).*
- *L'administration est garante de l'identité de ses personnels. Il est cependant conseillé d'avoir les copies des cartes d'identité des candidats lors du dépôt des listes.*

9) Répartition des sièges et proclamation des résultats

a) Répartition des sièges

La désignation des membres titulaires est faite à la proportionnelle avec attribution des restes à la plus forte moyenne.

Lorsque, pour l'attribution d'un siège, des listes obtiennent la même moyenne, le siège est attribué à la liste qui a recueilli 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 au titre de la CCP.

Si plusieurs de ces listes ont obtenu le même nombre de voix et ont présenté le même nombre de candidats, le siège est attribué par voie de tirage au sort.

Les représentants titulaires sont désignés selon l'ordre de présentation de la liste.

Il est attribué à chaque liste un nombre de représentants suppléants égal à celui des représentants titulaires, désignés selon l'ordre de présentation de la liste.

En cas de liste ne comportant pas un nombre égal au nombre de sièges de représentants titulaires et de représentants suppléants à pourvoir, lors du dépôt des listes ou au terme de la procédure de vérification de l'inéligibilité des candidats, l'organisation syndicale ne peut prétendre à l'obtention de plus de sièges de représentants titulaires et de représentants suppléants du personnel que ceux pour lesquels elle a proposé des candidats. Les sièges éventuellement restants ne lui sont pas attribués.

Dans le cas où des sièges n'ont pu être pourvus par voie d'élection faute de candidats, l'attribution de ces sièges est faite au tirage au sort parmi les électeurs qui remplissent les conditions d'éligibilité. Le jour, l'heure et le lieu de tirage au sort sont annoncés au moins huit jours à l'avance par affichage dans les locaux administratifs. Tout électeur à la CCP peut y assister. Le tirage au sort est réalisé par l'autorité territoriale ou son représentant. Si un bureau central de vote a été mis en place, ses membres sont convoqués pour assister au tirage au sort.

b) Cas de la vacance de poste (définitive ou provisoire)

Si, avant l'expiration de son mandat, l'un des représentants du personnel, membre titulaire ou suppléant de la commission, démissionne, est frappé d'une des causes d'inéligibilité ou perd la qualité d'électeur, il est remplacé jusqu'au renouvellement de la commission :

- Lorsqu'un représentant titulaire se trouve dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, un suppléant de la même liste est nommé titulaire et remplacé par le premier candidat non élu restant sur la même liste.
- Lorsqu'un représentant suppléant se trouve dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, il est remplacé par le premier candidat non élu restant sur la même liste.
- Lorsqu'un représentant du personnel bénéficie d'un congé pour maternité ou pour adoption, il est remplacé temporairement par une personne désignée selon ces mêmes modalités.
- Lorsqu'une liste se trouve dans l'impossibilité de pourvoir aux sièges de membres titulaires ou suppléants auxquels elle a droit, l'organisation syndicale ayant présenté la liste désigne son représentant parmi les agents contractuels relevant du périmètre de la commission consultative paritaire, éligibles au moment de la désignation, pour la durée du mandat restant à courir. A défaut, le siège laissé vacant est attribué selon la procédure de tirage au sort.

c) Proclamation des résultats

Le bureau central de vote, après avoir procédé au récolement des opérations de chaque bureau, établit le procès-verbal récapitulatif de l'ensemble des opérations électorales et procède immédiatement à la proclamation des résultats.

Le procès-verbal mentionne notamment :

- le nombre de votants,
- le nombre de suffrages valablement exprimés,
- le nombre de votes blancs¹¹,
- le nombre de votes nuls,
- le nombre de voix obtenues par chaque liste en présence,
- la répartition des sièges entre les listes¹⁰.

Lorsqu'une liste a été présentée par un syndicat qui est affilié à une union de syndicats de fonctionnaires et que cette affiliation est inscrite sur les bulletins de vote, le procès-verbal précise le nom de l'organisation syndicale nationale à laquelle se rattache ce syndicat. En cas de liste commune à plusieurs organisations syndicales, le procès-verbal précise également la base de répartition des suffrages exprimés.

Un exemplaire du procès-verbal est adressé sans délai au préfet du département ainsi qu'aux délégués de liste.

Pour la CCP placée auprès du Centre de gestion, le centre informe du résultat des élections les collectivités et établissements qui lui sont affiliés. Chaque collectivité ou établissement assure la publicité des résultats.

Le préfet établit un tableau récapitulatif départemental mentionnant le nombre d'électeurs inscrits, de votants, de suffrages exprimés et de suffrages obtenus par chaque liste qu'il communique dans les meilleurs délais aux organes départementaux des organisations syndicales qui lui en ont fait la demande par écrit.

¹¹ Mentions ajoutées par disposition du décret 2025-1430 du 30 décembre 2025.

NOTES COMPLEMENTAIRES :



Fédération UNSA Territoriaux

21 rue Jules Ferry
93177 Bagnolet Cedex

Mail élections : elections2026@unsa-territoriaux.org

Téléphone : 01 48 18 88 36

