



QUELQUES RAPIDES POINTS DE REPÈRE. Le CSA ... c'est quoi ?

C'est le **Comité Social d'Administration** créé en 2019 par la loi de transformation de la fonction publique.

Les Comités Techniques et les CHSCT sont supprimés et fusionnés dans une instance unique compétente pour l'ensemble des sujets intéressant le collectif de travail : le Comité Social d'Administration pour la Fonction Publique d'État.

Cette nouvelle instance doit se mettre en place à l'issue du prochain renouvellement général des instances de dialogue social dans la fonction publique lors des élections de décembre 2022.

Il est à noter que sous certaines conditions, une "**formation spécialisée**" dédiée à la santé, la sécurité et les conditions de travail peut être créée au sein des **CSA**. Elle est obligatoirement créée à partir d'un seuil d'effectifs fixé à 200 agents par le décret d'août 2019.

LES SCRUTINS*

Ils nous intéressent, ils nous concernent

- CSA ministériel.
- CAP et CCP nationales.
- CSA locaux avec la fusion des deux instances CT/CHSCT pour les sections PTAS dans les DREAL et dans les DDT (M).

La représentativité au sein des CSA

Le nombre de représentants du personnel au CSA dépend de l'effectif ([nouvel article 15 bis de la loi du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique d'État](#)). Ex : Pour un effectif inférieur à 200 agents dans les CSA déconcentrés, 6 sièges de titulaires à combler.

Un collectif d'appui "spécial élections" est en place.

La commission exécutive a créé un collectif spécial élections composée de 10 personnes. Il viendra régulièrement, au fil de l'eau, apporter toutes les informations utiles et les outils nécessaires pour la bonne organisation de ce scrutin (voir courrier adressé à tous les secrétaires de sections).

Position CGT sur la création des CSA.

L'importance des attributions confiées au Comité Social a pour conséquence d'affaiblir et de diluer dans une instance fourre-tout le travail qui était mené sur des questions très différentes.

Le maintien de CT et des CHSCT, avec leur propre champ d'intervention sur des enjeux spécifiques clairement identifiés, était pour la CGT, essentiel pour la concertation et apporter des réponses concrètes.

**Des informations régulières, plus précises seront fournies au fur et à mesure par le collectif "spécial élections".*

LES ENJEUX DES ÉLECTIONS DU 8 DÉCEMBRE 2022.

Les enjeux de ces élections **sont importants**. En premier lieu, il s'agit de la défense des intérêts individuels et collectifs des personnels.

Notre place dans les instances représentatives et le rôle que la CGT peut y jouer dépendront du résultats de ces élections.

On ne se positionne pas de la même façon lorsque l'on est la CGT. Plus il y a d'élus CGT, plus il est difficile pour les Directions de faire passer les mauvais coups.

Les Directions le savent, les Directions le craignent.

Ces élections vont servir également à déterminer les droits syndicaux pour obtenir les moyens nécessaires au service de notre combat.

Enfin ces élections vont déterminer la représentativité, sur le plan national, de chaque organisation syndicale : les résultats participent à la construction des rapports de force lors des discussions et négociations avec les ministères et le gouvernement.

S'il est vrai que nos problèmes ne se régleront pas dans les salons, nous ne pouvons pas nous permettre de ne pas y représenter les personnels. Ils ne le comprendraient pas.

Être présents, c'est pour nous la possibilité de relayer et de poursuivre les actions menées dans les services.

C'EST LA POSSIBILITÉ DE DIRE OUI A AUTRE CHOSE.

PREMIÈRE ÉTAPE POUR UN BON DÉPART : Faire un point sans tarder sur les candidatures.

Le premier travail qui peut être engagé immédiatement consiste à faire un point sur les possibilités de candidatures en s'appuyant sur ce qui a été réalisé en 2018 (candidats locaux comme candidats nationaux).

- **Reprendre** la liste des candidats CGT de 2018 pour s'assurer du renouvellement des candidatures. Les candidats sont désignés par la section Syndicale. La priorité doit être faite aux adhérents CGT. Les sympathisants CGT doivent tout de même être sollicités dès à présent.
- **Il ne faut pas hésiter** à recenser dans un premier temps plus de candidats que de postes à pourvoir afin d'éviter les surprises de dernières minutes.
- **Il faut veiller à être en capacité** à pouvoir présenter des listes paritaires Homme/femme. Une liste composée de différents services, si cela est possible, est à privilégier.
- **La fusion du CT et du CHSCT n'a pas d'influence substantielle** sur le nombre de sièges à pourvoir par rapport à 2018. Il est donc recommandé de reprendre le nombre de sièges de 2018 pour ajuster ensuite le cas échéant.
- **Un plan de travail** peut être mise en place en répartissant par adhérents voir sympathisants des candidats potentiels à aller convaincre pour représenter la CGT.
- **Ne pas hésiter** à communiquer localement en mettant en avant les travail réalisés depuis 2018. Commencer à préparer la communication de campagne (Utiliser le site SNPTAS et collectif élections).

LE CALENDRIER

- **Tout doit être terminé pour la fin juin (liste et communication de campagne).**
- **03 MARS formation sur le processus électoral (présence indispensable).**