



***Sélection des « Questions-Réponses »
au secteur fédéral LDAJ
« Spécial contentieux et recours sur les élections
dans la FPH »***

Vous trouverez ci-dessous une sélection des questions qui sont parvenues récemment au secteur fédéral LDAJ et les réponses apportées par les membres du secteur au sujet **des litiges concernant l'organisation des scrutins, les démarches à effectuer après les résultats et les procédures de recours possibles** après les élections professionnelles du 6 décembre 2018.

Au sommaire :

Les litiges sur les candidatures ou l'éligibilité d'un candidat ou les professions de foi, les irrégularités des listes, la répartition des sièges au CTE – CAP – CCP – CHSCT – Conseil de surveillance ou d'administration, les sièges en cas de scrutin de sigle, le CTE en l'absence de liste ou sigle, le calcul du temps syndical, l'application du code électoral, la propagande syndicale, la protection des agents contractuels candidats ou élus à la CCP, les démarches à accomplir après le scrutin, le recours gracieux et l'action juridique au tribunal administratif et le rôle de la fédération en cas de recours.

Pour rappel, le secteur LDAJ ne répond pas aux questions individuelles des salariés qui doivent solliciter en amont leur syndicat local, USD, UL ou UD. En cas de difficultés, les syndicats ou USD peuvent envoyer leur question aux adresses mail : elections@sante.cgt.fr et ldaj@sante.cgt.fr

Un article et une note détaillée sur les recours gracieux et juridiques sont disponibles sur le site fédéral : <http://www.sante.cgt.fr/Les-procedures-de-recours-en-cas-de-contestation-des-resultats-des-elections>

Le secteur LDAJ de la Fédération CGT Santé Action Sociale - Décembre 2018

1) Deux agents, ex syndiqués FO, ont démissionné et étaient candidats sur les listes de la CGT. FO conteste cette procédure qui, selon eux, est irrégulière. Est-ce qu'il y a un vice de forme pour les candidatures ?

Non. Chaque agent, syndiqué ou non à la CGT ou dans un autre syndicat, peut être candidat(e) sur les listes de son choix pour les élections.

Le fait que ces agents étaient syndiqués à FO ou siégeaient auparavant pour ce syndicat dans les instances est sans incidence sur la régularité de leurs candidatures.

Les candidat(e)s sont présenté(e)s par les syndicats, **mais si après le dépôt des listes un candidat change d'organisation syndicale, il n'y a aucun recours possible sur sa candidature.** On élit des représentants du personnel, et non pas des délégués syndicaux.

Dans ce cas, il n'y a pas de vice de forme et l'action juridique éventuelle de FO à ce sujet sera rejetée par la juridiction administrative.

2) Une liste de candidats présentée par un autre syndicat aux CAP locales contenait plus de noms que prévu. La direction n'a rien remarqué et a laissé cette liste de candidats se présenter aux élections. Quelle est la démarche pour faire invalider cette liste ?

Dans ce cas, **l'administration est fautive car elle n'a pas fait son travail de contrôle dans la régularité des candidatures** et de prévenance du syndicat ayant fait cette erreur.

L'article 20 du Décret 2003-655 relatif aux CAP dans la fonction publique hospitalière prévoit que si, pour une CAP considérée, une liste comporte, à la date de dépôt fixée, un nombre de candidats supérieur ou inférieur au nombre de sièges de représentants titulaires et suppléants à pourvoir, **l'organisation syndicale qui a déposé cette liste est réputée n'avoir présenté aucun candidat pour cette CAP.**

Dans ce cas, vous devez :

- **Conserver une preuve de cette liste non conforme et signaler cette irrégularité avant la proclamation des résultats en demandant que cela figure sur le procès-verbal**
- **Après la proclamation des résultats, former un recours gracieux devant l'administration qui a organisé ce scrutin entre le 7 décembre à 0 h et le 11 décembre à minuit**
- **En cas de refus de l'administration, qui doit vous répondre dans les 48 heures par une décision motivée, saisir la juridiction administrative dans un délai de 2 mois à compter de la décision administrative de refus.**

Juridiquement, si ces faits sont avérés, le juge administratif invalidera la liste irrégulière et ce syndicat sera considéré comme ayant présenté aucune liste et seules les voix des listes régulières seront comptabilisées. Un article sur les recours électoraux est disponible sur le site fédéral. **Ce principe s'applique de la même manière pour le CTE ou la CCP.**

3) Comment se calcule la répartition des sièges au CTE après les résultats du scrutin ?

Après les résultats des différents scrutins des élections professionnelles du 6 décembre 2018, la répartition des sièges s'effectue **selon la règle de la proportionnelle puis de la répartition à la plus forte moyenne.**

Ce principe s'applique pour tous les scrutins : CTE, CAP L ou D, CCP, et pour la désignation des représentants du personnel au CHSCT et au Conseil de surveillance ou d'administration.

Il faut tout d'abord commencer par calculer le QE – Quotient Électoral

Ce quotient électoral se calcule en divisant le nombre total des suffrages valablement exprimés par le nombre de sièges de titulaires à pourvoir dans l'instance concernée.

QE = Nombre suffrages valablement exprimés / nombre de sièges à pourvoir dans l'instance

1) La première répartition des sièges s'effectue à la proportionnelle

Il faut diviser le nombre de voix obtenues par chaque syndicat par le quotient électoral.

Le syndicat obtient autant de sièges que le nombre entier trouvé (par exemple 2,8 donne 2 sièges).

2) Les autres répartitions des sièges restant s'effectuent à la plus forte moyenne

S'il reste des sièges à pourvoir, on procède à autant de répartition qu'il reste de sièges à pourvoir.

Dans ce cas, les répartitions suivantes s'effectuent en divisant le nombre de voix obtenues par chaque syndicat par le nombre de sièges déjà pourvus par ce syndicat + 1 (si 2 sièges ont été obtenus dans la première répartition, on divise par 3 (2 + 1)).

Le syndicat qui a la moyenne la plus élevée avec ce calcul remporte **un siège et qu'un seul siège et non pas tous les sièges restants.** S'il reste encore des sièges à pourvoir, on procède alors à une 3ème et 4ème répartition pour un seul des sièges restants qui s'effectue selon les mêmes modalités que pour la deuxième répartition.

Lorsque, pour l'attribution d'un siège, des listes obtiennent la même moyenne, le siège est attribué à la liste ayant obtenu le plus grand nombre de voix. Si les listes en cause ont recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué à celle qui a présenté le plus grand nombre de candidats. Si plusieurs listes ont obtenu le même nombre de voix et ont présenté le même nombre de candidats, le siège est attribué au candidat le plus âgé.

Un calculateur de siège est disponible à la Fédération et un article sur ce sujet est en ligne à ce sujet sur le site fédéral :

<http://www.sante.cgt.fr/Election-Professionnelle-du-6-decembre-2018-Comment-calculer-la-repartition-des>

4) Comment se fait la répartition des sièges au CTE en cas de scrutin de sigle dans un établissement de moins de 50 agents ?

Dans le cas d'un scrutin sur sigle, la répartition des sièges se fait selon les mêmes règles que pour un scrutin de liste. (Voir la question précédente)

Attention !!! Dans ce cas, il s'agit d'une désignation qui doit impérativement s'effectuer dans un délai déterminé.

Chaque organisation syndicale ayant obtenu un ou plusieurs sièges de représentants titulaires au CTE à l'issue du scrutin sur sigle doit désigner l'ensemble de ses représentants, titulaires et suppléants, dans un délai qui ne peut être ni inférieur à 15 jours ni supérieur à 30 jours suivant réception du procès-verbal des élections et communiquer la liste de ces représentants au directeur de l'établissement ou à l'administrateur du groupement de coopération sanitaire de moyens de droit public. (Cf. article R6144-65 du Code de la santé publique ou article R315-48 du Code de l'action sociale et des familles)

5) Que se passe-t-il pour le CTE si aucun syndicat n'a déposé de liste ou de sigle dans un établissement ?

Dans ce cas, le Code de la santé publique et le Code de l'action sociale et des familles prévoient que lorsqu'aucune candidature de liste ou de sigle n'a été présentée par les organisations syndicales, il est procédé à un tirage au sort parmi les électeurs.

De plus, en cas de scrutin sur sigle, lorsque l'organisation syndicale ne peut pas désigner, dans le délai fixé (ni inférieur à 15 jours ni supérieur à 30 jours suivant réception du procès-verbal des élections), ses représentants sur le ou les sièges auxquels elle a droit, ces sièges demeurent non attribués. Il est alors procédé au tirage au sort parmi les agents éligibles au moment de la désignation pour pourvoir les sièges restants. (Cf. article R6144-65-1 du Code de la santé publique ou article R315-48-1 du Code de l'action sociale et des familles)

6) Comment se calcule le temps syndical après les résultats des élections au CTE ?

Après les résultats des élections professionnelles du 6 décembre 2018, il sera attribué un crédit global de temps syndical à tous les syndicats ayant présenté des listes au CTE, conformément à l'article 16 du Décret 86-660 du 19 mars 1986 relatif à l'exercice du droit syndical dans la FPH. Ce temps annuel s'appliquera à compter du 1^{er} janvier 2019.

Ce crédit global de temps syndical se cumule avec les autorisations spéciales d'absences prévues aux articles 13 et 15. Pour rappel, les heures syndicales du crédit global non utilisées dans les établissements de moins de 800 agents à l'issue de chaque année civile sont reportées et mutualisées l'année suivante au niveau départemental au profit de chaque organisation syndicale bénéficiaire.

Un article détaillé sur ce sujet est disponible sur le site fédéral et un calculateur spécifique de temps syndical a été envoyé en lettre du jour spéciale élection.

<http://www.sante.cgt.fr/Elections-Professionnelles-du-6-decembre-2018-Comment-calculer-le-credit-global>

7) Combien doit-on désigner de représentant(e)s du personnel au CHSCT, au Conseil de surveillance ou Conseil d'administration ?

A) Pour le CHSCT

Après les résultats des élections au CTE qui vont déterminer la représentativité des syndicats dans les établissements de la FPH, **les syndicats vont désigner les représentants du personnel titulaires et suppléants au CHSCT conformément aux articles R. 4613-1 à 4 du Code du travail, qui sont toujours applicables dans la FPH.**

Le nombre de sièges obtenu par chaque syndicat au CHSCT se fait conformément aux résultats au CTE et selon la **même règle applicable pour la distribution des sièges dans les autres instances.**

Le nombre de représentants du personnel au CHSCT dépend des effectifs de l'établissement :

- entre 50 à 199 salariés : 3 représentants titulaires et 3 représentants suppléants
- de 200 à 499 salariés : 4 représentants titulaires et 4 représentants suppléants
- de 500 à 1499 salarié : 6 représentants titulaires et 6 représentants suppléants
- plus de 1500 salariés : 9 représentants titulaires et 9 représentants suppléants.

Cette désignation doit prendre la forme d'un écrit à l'administration qui doit être envoyé avant le 31 décembre 2018 pour prendre effet dès le 1^{er} janvier 2019.

B) Pour le Conseil de surveillance dans les établissements publics de santé

Après les résultats des élections au CTE, **les syndicats les plus représentatifs vont désigner 1 ou 2 membres, selon que le conseil de surveillance est composé de 9 ou 15 membres,** compte tenu des résultats obtenus lors des élections au CTE, conformément aux articles R6143-1 à R6143-3 du Code de la santé publique.

Si le conseil de surveillance est composé de :

- 9 membres : C'est le syndicat qui a fait le plus grand nombre de voix au CTE qui désigne son représentant
- 15 membres : Le premier siège est attribué à l'organisation syndicale ayant recueilli le plus grand nombre de voix. Le second siège est attribué selon la règle de la plus forte moyenne entre toutes les listes.

Cette désignation doit prendre la forme d'un écrit à l'administration qui doit être envoyé avant le 31 décembre 2018 pour prendre effet dès le 1^{er} janvier 2019.

C) Pour le Conseil d'administration dans les établissements sociaux et médico-sociaux

Après les résultats des élections au CTE, il est prévu deux représentants du personnel de l'établissement **dont**, pour les établissements réalisant des soins éligibles à une prise en charge, **un représentant du personnel médical ou thérapeutique ou**, dans les EHPAD, le

médecin coordonnateur ou, lorsque l'établissement ne comprend pas ces personnels dans ses effectifs, **un représentant du personnel en charge des soins**. (cf articles R315-6 à R315-13 du Code de l'action sociale et des familles).

8) Quelle est la procédure à suivre si l'administration a validé une liste contenant un candidat inéligible dans une instance ?

Il est impossible d'intervenir juridiquement avant le scrutin, car aucune liste, même si elle contient des candidats inéligibles, ne peut être retirée après le délai réglementaire.

Dans ce cas, il vous faudra :

- Signaler et faire constater, preuve à l'appui, cette irrégularité avant la proclamation des résultats par le bureau de vote concerné par cette liste irrégulière
- Former un recours gracieux auprès de l'administration organisant ce scrutin dans le délai des 5 jours non francs : entre le 7 décembre 0 h et le 11 décembre à minuit
- En cas de refus de l'administration qui doit vous faire une réponse motivée dans un délai de 48 h, saisir la juridiction administrative dans un délai de 2 mois à compter de la date de la notification de la décision administrative.

Il vous faut prendre contact avec un avocat spécialisé en droit public, en lien avec votre USD, pour préparer la requête. Si cela est avéré, le juge administratif invalidera la liste concernée.

9) Quels sont les recours possibles après avoir constaté que la profession de foi d'un autre syndicat contenait le logo officiel de l'administration ?

La présence de ce logo de la direction sur les professions de foi d'un autre syndicat est à évaluer localement après les résultats pour un éventuel recours gracieux (du 7 décembre à 0 h jusqu'au 11 décembre à minuit), après signalement sur les PV des résultats, puis sur le recours gracieux, puis dans la requête d'une éventuelle action juridique au TA dans un délai de 2 mois après la décision administrative de refus et après avis d'un avocat spécialisé en droit public.

Cette action juridique ne sera recevable par le juge administratif que si cela a pu avoir une incidence sur la validité et la sincérité des scrutins concernés, et notamment, en cas de score très serré entre les listes.

La CGT peut utiliser la présence de ce logo dans sa communication locale en le retournant à votre avantage et en suggérant (en employant le conditionnel dans la rédaction du tract) que ce syndicat est peut-être proche de la direction, mais de manière subtile pour ne pas relever de la diffamation.

10) Un autre syndicat a fait signer une candidature au CTE à un agent en dissimulant l'intitulé et en lui faisant croire que c'était une lettre de soutien. Que pouvons-nous faire ?

C'est malheureusement trop tard pour l'agent car aucune modification des listes des candidat(e)s n'est possible avant le scrutin.

S'il n'y a aucun écrit en recommandé avec AR de cette demande faite par l'agent concerné auprès de l'administration organisant le scrutin et au syndicat concerné, aucune action juridique n'est possible pour lui ou le syndicat CGT de l'établissement.

Toutefois, l'agent concerné peut appeler à voter pour la CGT, informer ses collègues de cette procédure de l'autre syndicat et demander de rayer son nom sur le bulletin de vote des candidats qui sera comptabilisé comme un vote nul.

A évaluer localement, en lien avec votre USD, pour savoir ce que l'agent concerné souhaite faire du non-respect de son retrait des listes.

11) Est-ce que le Code électoral s'applique pour l'organisation des scrutins des élections professionnelles dans la FPH et avons-nous le droit de faire de la propagande électorale pendant le scrutin ?

Non. Le Code électoral ne s'applique pas pour l'organisation des élections professionnelles dans la fonction publique hospitalière. Le Code électoral ne s'appliquant pas pour les élections professionnelles dans la fonction publique hospitalière, **aucun texte législatif ou réglementaire n'interdit la propagande électorale le jour du scrutin lors des élections professionnelles dans la fonction publique.** Par conséquent, elle peut démarrer et finir à tout moment au choix de chaque organisation syndicale.

Toutefois, la propagande électorale ne doit pas contrevenir aux dispositions législatives relatives aux diffamations et aux injures publiques et respecter les principes fondamentaux :

- ne pas nuire à la sincérité du scrutin et entraver la volonté réelle de l'électeur
- ne faire subir aucune pression sous quelque forme que ce soit sur un électeur
- ne pas faire de la propagande électorale à l'intérieur des lieux de vote.

Attention, la propagande électorale abusive peut être sanctionnée par l'annulation des élections si elle a été de nature à fausser les résultats du scrutin.

12) Après le dépôt des listes à la CCP, la direction a décidé de licencier un agent contractuel présent sur la liste CGT. Cela-est-il légal ?

Non. Ces pratiques pourraient s'assimiler à de la discrimination syndicale avec une atteinte grave à la protection des candidat(e)s ou élu(e)s à la CCP.

La Fédération a eu connaissance de ces faits dans quelques établissements de la FPH et a interpellé le ministère pour dénoncer ces pratiques déloyales qui peuvent concerner des décisions de non renouvellements de contrats CDD ou des licenciements des agents contractuels, candidat(e)s ou élu(e)s sur les listes CGT à la CCP – Commission Consultative Paritaire – compétente pour les agents contractuels de droit public dans la FPH.

Pour le secteur LDAJ, ces décisions administratives sont susceptibles d'un recours au TA en référé suspension avec requête au fond ou référé liberté (à évaluer avec un autre avocat spécialisé en droit public).

En effet, même si le statut de salarié protégé qui existe dans le Code du travail ne s'applique pas dans la fonction publique, la jurisprudence administrative a considéré à plusieurs reprises qu'un agent contractuel de la FPH, représentant du personnel dans les instances (CTE, CHSCT) ne pouvait pas être licencié sans l'accord de l'inspection du travail (DIRECCTE). Ce principe de protection des agents est transposable pour les représentants du personnel à la CCP.

Dans le secteur privé, cette protection s'applique aussi dès que l'employeur a eu connaissance de la candidature d'un(e) salarié(e) à une élection professionnelle.

De plus, un arrêt du Conseil d'état précise, au sujet du licenciement d'un agent contractuel de la FPH représentant du personnel au CHSCT, qu'en vertu des dispositions du code du travail, le licenciement des salariés légalement investis de fonctions représentatives, qui bénéficient d'une protection exceptionnelle dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs qu'ils représentent, ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail.

Lorsqu'un établissement public de santé licencie un agent non titulaire placé dans une telle situation sans avoir sollicité cette autorisation, le licenciement présente un caractère illégal même s'il repose sur des motifs légaux.

Ainsi, dans ce cas, l'administration doit impérativement demander l'autorisation à l'inspection du travail avant de licencier un agent, candidat ou élu CGT à la CCP, ou décider de ne pas renouveler son contrat. Si refus de la DIRECCTE, l'administration ne peut pas licencier l'agent. En cas de décision de la DIRECCTE autorisant le licenciement ou le non renouvellement du contrat, cela peut aussi faire l'objet d'une contestation devant le TA.

Le syndicat de l'établissement, avec l'aide de son USD, doit adresser un courrier à l'ARS, Préfecture, inspection du travail et ministère pour dénoncer ces pratiques et prendre contact avec un autre avocat spécialisé en droit public pour contester cette décision administrative de la direction ou de la DIRECCTE sous forme de référé suspension, avec requête au fond, dans un délai de 2 mois.

13) Quelles sont les démarches à accomplir par les syndicats après les résultats des élections professionnelles du 6 décembre 2018 au CTE ?

Après la proclamation des résultats du CTE par le bureau de vote, et les démarches administratives à effectuer par l'administration en présence des membres du bureau de vote (cf. article R6144-65 du Code de la santé publique ou article R315-48 du Code de l'action sociale et des familles), **les résultats du scrutin sont publiés, sans délai, par voie d'affichage par le directeur de l'établissement** ou par l'administrateur du groupement de coopération sanitaire de moyens de droit public.

Deux cas de figures peuvent se présenter :

- **Dans le cas d'un scrutin de liste au CTE**, aucune démarche n'est à accomplir par le syndicat. Il ne reste plus qu'à désigner les représentants au CHSCT et Conseil de surveillance avant le 31 décembre 2018 pour prise d'effet au 1^{er} janvier 2019.
- **Dans le cas d'un scrutin sur sigle**, les syndicats ayant obtenu un ou plusieurs sièges de représentants titulaires au CTE doivent désigner l'ensemble de ses représentants, titulaires et suppléants, dans un délai qui ne peut être ni inférieur à 15 jours ni supérieur à 30 jours suivant la réception du procès-verbal des élections et communiquer la liste de ces représentants par écrit au directeur de l'établissement.

14) Est-il possible de saisir le tribunal administratif en cas de litige avant les élections ?

Non. Il n'est pas possible de saisir le tribunal administratif sur un litige concernant les élections avant les élections. De plus, il est **impératif d'envoyer un recours gracieux écrit**, en recommandé AR ou remis en main propre contre signature, auprès de l'administration organisant le scrutin **dans un délai de 5 jours après les résultats** (entre le 7 décembre 0 h et le 11 décembre à minuit) avant de pouvoir saisir le TA. Si ce recours gracieux n'a pas été fait dans ce délai, le TA refusera d'examiner l'action juridique des syndicats ou USD. **Un modèle de recours gracieux est disponible à la Fédération.**

15) La fédération peut-elle se charger d'écrire le recours gracieux ou la requête au tribunal administratif ? Est-il possible de nous conseiller un avocat ?

Non. Il n'est pas possible pour la Fédération de se charger de la rédaction du recours gracieux qui doit être fait par le syndicat ou l'USD ni de la requête au TA. **Toutefois, un modèle de recours gracieux est disponible à la FD.**

De même, la Fédération ne peut pas conseiller aux syndicats ou USD le choix de l'avocat spécialisé en droit public pour former la requête au TA. Ce choix de l'avocat relève de la décision locale en lien avec l'USD, UL ou UD.

Toutefois, pour permettre un suivi global des contentieux engagés, **les syndicats ou USD doivent informer la Fédération des actions juridiques engagées** localement avec les motifs de la contestation en adressant un mail à l'adresse : elections@sante.cgt.fr et ldaj@sante.cgt.fr

Décembre 2018 - Secteur LDAJ de la Fédération CGT Santé Action sociale