

Un nouvel exécutif vient d'être élu dans une collectivité

C'est un nouveau départ, plein de promesses, mais c'est aussi bien souvent une source d'incertitude. Et la grande question qui se pose, c'est qu'est-ce qu'on fait des règles internes ? C'est un peu un guide de survie post-élection qu'on va décrypter ensemble aujourd'hui.

Voilà la question qui brûle toutes les lèvres, surtout dans les services RH. Les élections sont passées, une nouvelle équipe prend les rênes.

Est-ce que ça veut dire que tout ce qui a été décidé avant, hop, part à la poubelle ? Est-ce qu'on remet vraiment les compteurs à zéro ?

C'est précisément ce qu'on va éclaircir. Bon, alors reprenons depuis le début.

Un nouveau mandat, c'est par définition de nouvelles ambitions, une nouvelle vision politique.

Mais est-ce que ça implique forcément de faire table rase de toutes les règles de gestion du personnel ?

C'est une vraie source d'inquiétude pour les agents et pour les nouveaux élus.

C'est une question éminemment stratégique et attention hein, on ne parle pas d'une question théorique.

C'est une interrogation qui revient systématiquement que ce soit dans les mairies, les départements ou les régions.

À chaque renouvellement d'équipe, c'est la même angoisse qui pointe. Il faut donc une réponse qui soit non seulement claire, mais surtout juridiquement en béton.

La clé de tout ce mystère, elle tient en trois lettres : LD pour ligne directrice de gestion.

Pensez-y comme le mode d'emploi, la notice d'utilisation des ressources humaines dans la fonction publique. Alors, voyons un peu comment ça marche.

En gros, les LDG, c'est le carnet de route stratégique DRH.

Depuis une loi de 2019 sur la transformation de la fonction publique, ce document est devenu absolument central.

Il fixe noir sur blanc la vision à long terme de la collectivité pour ses agents. Et le point crucial, c'est que ce cadre est justement pensé pour s'inscrire dans la durée.

Concrètement, qu'est-ce qu'on trouve là-dedans ? Et bien, il y a deux gros morceaux. D'un côté, la stratégie globale, comment on pilote les effectifs, comment on anticipe les besoins de demain et de l'autre des choses très concrètes pour les agents.

Sur quels critères sont décidées les promotions ? Comment on valorise les parcours professionnels.

C'est donc un document qui a un impact direct et bien réel sur la carrière de chacun.

Et c'est là que les choses deviennent intéressantes parce qu'il y a une idée reçue, une sorte de légende urbaine administrative qui circule sur le sort de CLDG après une élection. Un mythe qu'il est grand temps de déconstruire. Voilà le cœur du sujet.

D'un côté, l'idée reçue. On pense souvent que les LDG sont calées sur le mandat politique et donc qu'elles s'arrêtent en même temps.

Et de l'autre, la réalité juridique qui est bien différente. Les LDG, elles ont leur propre calendrier, leur propre durée de vie qui peut aller jusqu'à 6 ans et ça c'est totalement indépendant des élections. Le principe juridique est en ne peut plus clair.

Comme le dit le texte, le renouvellement de l'exécutif local n'entraîne pas automatiquement la disparition des LDG.

Traduction, un changement de maire ou de président ne déclenche pas un reset général. Les règles qui étaient en place restent en place.

Mais alors, pourquoi cette règle ? En fait, la logique derrière ça, elle est double et elle est pleine de bon sens.

D'abord, il faut assurer la continuité. L'administration ne peut pas s'arrêter de tourner à chaque élection, c'est d'impossible.

Et ensuite, point fondamental, il faut sécuriser juridiquement les décisions.

Sans ce cadre stable, chaque promotion, chaque décision de carrière pourrait être attaquée, ce qui créerait une insécurité terrible pour les agents.

Mais attention, ça ne veut pas dire du tout que la nouvelle équipe est pied et point lié prisonnière des décisions du passé.

Bien au contraire, la loi a prévu une soupape, une porte de sortie.

Il est tout à fait possible de réviser les règles du jeu et c'est même bien souvent une option très stratégique.

C'est ça le point clé à retenir. La nouvelle autorité territoriale, le nouvel exécutif a les cartes en main.

Il peut quand il le souhaite décider de modifier les LDG qui existent ou même d'en rédiger de toutes nouvelles pour qu'elle colle parfaitement à sa vision et à son projet.

Alors, comment on s'y prend ?

Et bien la procédure est assez balisée. Elle se fait en trois temps.

D'abord, l'exécutif la décision politique de lancer la révision.

Ensuite, étape obligatoire, il consulte le Comité social territorial pour avoir son avis.

Et enfin, une fois l'avis rendue, il adopte officiellement les nouvelles orientations.

C'est tout. Là, on pourrait légitimement se dire "OK, d'accord, mais si les anciennes règles fonctionnent toujours, pourquoi se précipiter pour les changer ? Il n'y a pas d'autres urgences ?"

C'est une excellente question et la réponse, elle tient un seul mot, la stratégie. Réexaminer les LDG dès le début du mandat, c'est tout simplement s'assurer que la politique RH est bien en phase avec le nouveau projet politique.

C'est une question de cohérence. Si la nouvelle équipe veut, par exemple réorganiser complètement les services ou lancer de grands projets structurants, il est logique et même indispensable que la gestion des carrières et des compétences suive cette nouvelle impulsion.

Du coup, on le voit bien, on comprend que ces LDG sont bien plus qu'une simple formalité administrative ou une contrainte juridique. Pour une nouvelle équipe, c'est un véritable outil de pilotage.

C'est vraiment un changement de perspective qu'il faut opérer. Il faut arrêter de voir les LDG comme un document hérité du passé qu'on subit et commencer à les voir comme un levier pour construire l'avenir.

C'est un instrument pour mettre en musique le projet de la mandature mais sur le plan humain.

Très concrètement, se pencher sur les LDG, ça permet de clarifier les nouvelles priorités, de donner de la visibilité et de la transparence aux agents sur ce qui les attend et bien sûr de sécuriser juridiquement toutes les décisions.

En un mot, ça rend la politique RH plus lisible et plus juste pour tout le monde.

Un dernier point, et il est important, une telle révision, ça ne s'improvise pas sur un coin de table.

Il faut surtout éviter de se précipiter.

C'est un vrai travail de fond qui doit associer étroitement la direction générale et les services RH pour construire une stratégie qui soit solide pour tout le mandat à venir.

Au fond, tout se résume à cette question : Est-ce qu'on voit les LDG comme une simple contrainte administrative à gérer, une case à cocher ou est-ce qu'on les voit comme ce qu'elles peuvent être ?

Un formidable levier de transformation ?

La réponse qu'apportera une nouvelle équipe en dit souvent très long sur ses ambitions réelles.



N'hésitez pas à rejoindre le S.A.F.P.T.

Pour un syndicalisme apolitique et indépendant !

Chères et chers collègues,

Les élections professionnelles du 10 décembre 2026 approchent à grands pas.

C'est une échéance décisive pour l'avenir du SAFPT et pour notre capacité à défendre, partout en France, les agents de la FPT.

Notre force repose sur vous et sur vos équipes locales :

- ✓ Anticipons dès maintenant la préparation
- ✓ Motivons nos adhérents et sympathisants
- ✓ Constituons des listes solides et représentatives
- ✓ Faisons campagne avec conviction et proximité

Chaque voix comptera.

Chaque élu SAFPT renforcera notre légitimité et notre capacité d'action.

Mobilisons dès aujourd'hui nos forces vives. C'est ensemble que nous préparerons la victoire de demain !

L'Institut d'Etudes et de Formation du SAFPT (IEF – SAFPT)

Vous êtes intéressé (e) par une formation, merci d'en faire la demande à l'adresse mail suivante : ief@safpt.org (Formations Elections Professionnelles, Fonctionnement Section, Statuts Carrières ...)

• Arrêté du 12 octobre 2018 modifiant l'arrêté du 9 février 1998 fixant la liste des centres et instituts dont les stages ou sessions ouvrent droit au congé pour formation syndicale des agents de la fonction publique territoriale relatif à l'Institut d'études et de formation syndicale du SAFPT, suite à la demande d'agrément validée à la Plénière du CSFPT du 26 septembre 2018. JO du 25 octobre 2018.

Yolande RESTOUIN Secrétaire Générale Nationale
Tél : 06 12 26 21 06 - E. mail : sgn@safpt.org

Secrétaires Généraux Adjoint National

Thierry CAMILIERI Tél : 06 46 43 79 42
E. mail : thierry.camilieri@safpt.org

Grégory PETYTT Tél : 06 77 60 65 58
E. mail : gregory.petyt@safpt.org



REJOIGNEZ-LE SAFPT

Défendre vos droits n'est pas un slogan
mais la mission de nos représentants

NOS ENGAGEMENTS POUR VOUS :



Revalorisation
des salaires
et des carrières



Défense des statuts
Protection des
agents



Plus de dialogue
Plus de
transparence



Amélioration
des conditions de
travail

Le SAFPT,
le seul syndicat
AUTONOME
qui agit concrètement
Pour VOUS.



ÉLECTIONS
PROFESSIONNELLES 2026

Vote à l'urne le 10 décembre
Vote dématérialisé du 3 au 10 décembre

**Votez et faites
entendre votre voix !
Pourquoi le SAFPT ?**

- ✓ Indépendant
- ✓ Apolitique
- ✓ Proche du terrain
- ✓ A votre écoute

Organisation Syndicale Nationale représentative de la Fonction Publique Territoriale

Retrouvez-nous sur notre site : WWW.SAFPT.ORG

1. Comprendre le cadre des élections

Échéances

- ✓ Les élections professionnelles dans la FPT ont lieu tous les 4 ans.
- ✓ Dernières élections : décembre 2022
- ✓ Prochaines : décembre 2026

Scrutins concernés

- ✓ CST - Comité Social Territorial (remplace le CT)
- ✓ **F3SCT - Formation Spécialisée (remplace le CHSCT)**
- ✓ CAP - Commissions Administratives Paritaires (agents titulaires)
- ✓ CCP - Commissions Consultatives Paritaires (contractuels)

Enjeux pour votre section syndicale

- ✓ Obtenir ou renforcer votre représentativité sur le plan local
- ✓ Gagner des sièges pour peser auprès de votre hiérarchie et de votre autorité territoriale dans :
- ✓ Les négociations
- ✓ Le dialogue social
- ✓ L'attribution des moyens syndicaux
- ✓ La défense individuelle et collective des agents

2. Analyse et diagnostic (étape clé pour la stratégie)

Cartographie électorale

- ✓ Répartition des agents par :
- ✓ Statut : titulaires / contractuels
- ✓ Catégories : A / B / C
- ✓ Services / directions
- ✓ Problématiques locales (conditions de travail, horaires, primes, tensions organisationnelles)

Forces / faiblesses internes

- ✓ Forces : présence terrain, élus reconnus, actions passées, réseau actif.
- ✓ Faiblesses : manque de visibilité, faible implantation dans certains services, candidats difficiles à recruter

3. Constituer l'équipe de campagne

Créer une Commission de travail "Élections"

Rôles à répartir clairement en désignant les responsables de :

- ✓ Campagne
- ✓ Communication
- ✓ Juridique / réglementation électorale
- ✓ Logistique (tracts, réunions, affichages)
- ✓ Mobilisation terrain

Préparer les candidats

- ✓ Formation expresse : rôle d'un élu CST/CAP/CCP
- ✓ Fiches d'argumentaires prêtes à l'emploi
- ✓ Aides pour parler avec les collègues, gérer les objections courantes

L'institut d'Etudes et de Formation du SAFPT (IEF-SAFPT) vous propose différentes formations (Elections professionnelles, Fonctionnement sections, Statuts Carrières,) Si vous êtes intéressés, merci d'en faire la demande à l'adresse suivante : ief@safpt.org

Choix des colistiers

- ✓ Représentativité : femmes/hommes, différents métiers, catégories variées
- ✓ Crédibilité : agents reconnus, expérimentés ou motivés
- ✓ Diversité : montrer que le syndicat représente l'ensemble du personnel

4. Dépôt des listes et cadre légal

Délais à respecter

- ✓ Dépôt des listes en général 6 semaines avant le scrutin (vérifier circulaire locale).

✓ Conditions obligatoires

- ✓ Être agent de la collectivité ou établissement
- ✓ Ne pas être frappé d'inéligibilité
- ✓ Vérifier les affectations, temps de présence, détachements

Documents à préparer

- ✓ Listes complètes titulaires + suppléants
- ✓ Déclarations de candidature signées
- ✓ Respect des règles de parité (si applicable dans votre collectivité)
- ✓ Respect du pourcentage Femmes / Hommes

5. Communication et campagne

Élaborer un programme clair et lisible

- ✓ Centré sur les besoins locaux :
- ✓ Temps de travail et cycles horaires
- ✓ Conditions de travail
- ✓ Régime indemnitaire / primes
- ✓ Mobilité interne
- ✓ Formation et avancement
- ✓ Qualité de vie au travail / sécurité
- ✓ Reconnaissance professionnelle

Outils de communication

- ✓ Tracts ciblés par service
- ✓ Affiches et panneaux syndicaux
- ✓ Newsletter / mailings internes
- ✓ Réunions d'information syndicale (RIS)
- ✓ Présence régulière dans les services

Message stratégique

- ✓ Mettre en avant :
- ✓ Vos acquis (victoires syndicales récentes)
- ✓ Vos propositions concrètes
- ✓ Le rôle de vos élus sortants (bilan honnête et valorisé)
- ✓ Ce que le syndicat apporte au quotidien des agents

6. Mobilisation et stratégie du vote

Objectif : augmenter la participation

- ✓ Relances individuelles ou par petits groupes
- ✓ Visites ciblées des services éloignés ou difficiles d'accès
- ✓ Présence renforcée dans les périodes clés (J-10, J-5, J-1)

Guide du votant

- ✓ Expliquer clairement :
- ✓ Comment voter (urne, correspondance, vote électronique)
- ✓ Qui peut voter - Où retrouver les listes

Plan d'action chronologique

- ✓ -3 mois avant : diagnostic, constitution de l'équipe, constitution de l'équipe programme
- ✓ -2 mois avant : dépôt des listes, début de la communication
- ✓ -1 mois avant : campagne active
- ✓ -1 semaine avant : mobilisation intensive **(du 30/11 au 10/12/2026)**
- ✓ Jour J : présence maximale + suivi de participation

7. Jour du scrutin

- ✓ Présence des représentants syndicaux près des bureaux de vote (dans le respect des règles)
- ✓ Assistance aux agents : informations, rappels courtois
- ✓ Vérifier le bon déroulement du vote, les éventuels incidents

8. Après les élections

Analyse des résultats

- ✓ Comparaison avec les objectifs fixés
- ✓ Progressions / reculs par service ou catégorie
- ✓ Zones à renforcer pour la suite

Installation des élus

- ✓ Formation immédiate des nouveaux élus
- ✓ Organisation interne du travail (répartition CST, CAP, CCP)
- ✓ Mise en valeur de l'équipe élue auprès des agents