Action&Démocratie
A vos côtés et
toujours de votre côté

CFE CGC



Le PARI de l'intelligence

Élections professionnelles 2026

Le rendez-vous à ne plus manquer

SOMMAIRE

Pourquoi voter ?

Élections professionnelles : le rendez-vous à ne plus manquer

1 CSE, CSA, CAP, CCP : des instances différentes pour se faire entendre et agir

2 Commissions paritaires : depuis 2019, les règles ont changé

3 « Représentatif » : mais de qui ?

4 Plus de 2 000 équivalents temps plein : l'autre enjeu de votre vote

5 En décembre, plusieurs votes… mais pas les mêmes enjeux

Pourquoi voter ?

Élections professionnelles : LE RENDEZ-VOUS À NE PLUS MANQUER

Près de six personnels sur dix ne participent plus aux élections professionnelles. Cette abstention est d'autant plus significative que les personnels de l'Éducation nationale appartiennent à des catégories de la population qui participent traditionnellement davantage que les autres aux élections politiques. Pourquoi se détournent-ils alors aussi massivement de leurs propres élections professionnelles ? Pourquoi laissent-ils à une minorité le soin de parler au nom de la profession ?

Défiance envers les syndicats ? Sentiment que ces élections ne servent à rien et que les décisions seront prises de toute façon ? Indifférence ? Méconnaissance de ce que le vote détermine réellement ? Il entre probablement un peu de tout cela dans une abstention qui ne saurait s'expliquer par une cause unique. Mais Action & Démocratie est convaincu que les collègues ne sont pas abstentionnistes par paresse ou désintérêt, et que si une majorité reste silencieuse, c'est d'abord parce qu'elle ne se reconnaît plus dans l'offre syndicale qui lui est proposée.

> *« Le décalage est en effet devenu considérable entre ce que disent quotidiennement les personnels dans les écoles, les établissements et les services et certaines des positions défendues en leur nom dans les instances. »*

Le décalage est en effet devenu considérable entre ce que disent quotidiennement les personnels dans les écoles, les établissements et les services et certaines des positions défendues en leur nom dans les instances. Autorité, discipline, niveau des élèves, crédibilité des diplômes, école inclusive, conditions de travail, multiplication des tâches, bureaucratisation des métiers : combien de constats longtemps tenus pour excessifs, voire inconvenants, sont aujourd'hui devenus des évidences ?

La crise de l'École est désormais si profonde qu'il n'est même plus possible de la dissimuler. Elle s'impose dans le débat public et devient un passage obligé des discours politiques à l'approche de l'élection présidentielle. Le déclassement de la France dans les comparaisons internationales, l'effondrement du niveau dans certains domaines fondamentaux, la perte de crédibilité des diplômes ou les

difficultés rencontrées par trop d'étudiants dans l'enseignement supérieur ne permettent plus de faire semblant.

Cette situation n'est évidemment pas née hier. Elle est le résultat de décennies de politiques éducatives dont les gouvernements successifs portent la responsabilité. Mais ils ne sont pas les seuls. Plusieurs organisations syndicales ont accompagné, approuvé, parfois réclamé des réformes dont les personnels mesurent aujourd'hui les conséquences. D'autres ont préféré les postures et les oppositions rituelles à la remise en cause des orientations qui dénaturaient progressivement l'École. Beaucoup enfin ont importé dans le champ syndical des combats politiques ou idéologiques qui n'avaient rien à y faire.

Pendant ce temps, ceux qui font réellement fonctionner l'École ont trop souvent eu le sentiment que leur parole ne remontait plus. Et l'institution s'est enfoncée dans la crise. Car l'enjeu dépasse désormais très largement les conditions de travail des personnels, aussi essentielles soient-elles. Une société qui transmet de moins en moins les savoirs et les instruments du jugement prépare des générations moins libres, parce que moins armées pour comprendre le monde, distinguer le vrai du faux et résister aux marchands de certitudes, aux marchands de sommeil et, désormais, aux promesses d'une machine à laquelle nous finirions par demander d'avoir de l'intelligence à notre place.

C'est aussi pour cela que les élections professionnelles comptent. Elles ne servent pas seulement à désigner quelques collègues chargés de siéger dans des commissions techniques. Elles déterminent quelles organisations pourront parler au nom des personnels pendant quatre ans, lesquelles seront reconnues comme « représentatives », quelle place elles occuperont dans le dialogue avec l'administration et de quels moyens elles disposeront pour exercer leur activité syndicale.

Encore faut-il savoir précisément ce que nous élisons, à quoi servent les différentes instances et ce que notre vote détermine réellement. C'est ce que nous allons expliquer dans les pages qui suivent. Car après tant de rendez-vous manqués, celui de décembre 2026 ne doit pas l'être.

CSE, CSA, CAP, CCP : DES INSTANCES DIFFÉRENTES POUR SE FAIRE ENTENDRE ET AGIR

« C'est au CSE que s'affrontent, parfois très directement, des visions opposées de l'École. »

Les élections professionnelles ne renouvellent pas toutes les instances dans lesquelles siègent les représentants des personnels. Et toutes ces instances n'ont ni la même fonction ni les mêmes compétences. Certaines sont avant tout le lieu où se discutent les orientations de la politique éducative ; d'autres sont davantage consacrées à la gestion des personnels ; et d'autres enfin interviennent dans l'examen de situations individuelles. Toutes permettent cependant aux représentants que vous désignez, à des niveaux différents, de faire entendre votre voix, de peser sur les orientations et d'agir.

La plus importante lorsqu'il s'agit des orientations et du fonctionnement de notre système éducatif n'est même pas directement concernée par le scrutin de décembre : c'est le **Conseil supérieur de l'éducation (CSE)**.

Le CSE est obligatoirement consulté sur les grandes questions d'intérêt national concernant l'enseignement et l'éducation. Il examine notamment les textes réglementaires relatifs aux programmes, aux examens, à la délivrance des diplômes et à la scolarité et donne son avis sur les objectifs et le fonctionnement du service public de l'éducation. C'est donc là que sont discutées et soumises au vote nombre des dispositions qui déterminent concrètement ce que l'École enseigne, ce qu'elle exige et la manière dont elle fonctionne.

C'est aussi au CSE que s'affrontent, parfois très directement, des visions opposées de l'École. Derrière des dispositions qui peuvent paraître techniques se jouent souvent des questions essentielles : que doit-on transmettre ? Quelle place accorder aux savoirs et aux disciplines ? Que vaut un diplôme ? Quelle autorité reconnaître aux professeurs ? Jusqu'où l'institution doit-elle adapter ses exigences ? Quelle place donner aux familles, au contrôle continu, au redoublement ou encore au numérique ? Ce sont bien des choix de politique éducative.

Les représentants des personnels n'y sont pas directement élus. Leur présence découle notamment de la représentativité acquise par leurs organisations lors des élections professionnelles. Le vote de décembre produit donc aussi des effets dans une instance qui n'est pas elle-même directement renouvelée par ce scrutin.

Le Comité social d'administration ministériel de l'Éducation nationale (CSA MEN), lui, en est directement issu. Il constitue l'instance de dialogue social au niveau ministériel. On y examine notamment les questions relatives à l'organisation des services, aux effectifs, aux conditions de travail et aux grandes orientations de la politique des ressources humaines. Là où le CSE traite principalement de l'organisation et du fonctionnement du système éducatif, le CSA ministériel concerne donc davantage celles et ceux qui le font fonctionner.

À l'échelon territorial, les **CSA académiques et départementaux** permettent d'examiner ces questions au plus près des personnels. Répartition et organisation des moyens et des services, conditions de travail, politique des ressources humaines : les décisions nationales trouvent nécessairement leur traduction dans les académies et les départements. C'est aussi à ces niveaux que les représentants élus doivent pouvoir interroger les choix de l'administration, les contester ou proposer de les modifier.

À côté de ces instances qui traitent principalement de questions collectives, les **commissions administratives paritaires (CAP)** pour les fonctionnaires et les **commissions consultatives paritaires (CCP)** pour les agents contractuels interviennent dans l'examen de certaines décisions individuelles concernant les personnels. Longtemps, les élections professionnelles ont d'ailleurs été identifiées presque exclusivement aux CAP : mutations, promotions et avancement occupaient une place considérable dans l'activité syndicale et dans les préoccupations des collègues.

Ce n'est plus le cas aujourd'hui. La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a profondément réduit le champ de compétence des CAP, au point de bouleverser l'équilibre entre les différentes instances et, avec lui, la portée des différents scrutins. Nous y reviendrons dans l'article suivant.

Mais à quoi servent des instances dont les avis ne s'imposent pas à l'administration ?

La question est légitime. Le CSE comme les CSA sont des instances consultatives. Un texte peut recueillir un avis défavorable et être néanmoins publié. Il arrive même qu'une opposition très majoritaire ne suffise pas à empêcher son adoption. On comprend dès lors que certains collègues puissent avoir le sentiment d'un dialogue social de pure forme et se demander à quoi servent des représentants dont l'avis peut finalement ne pas être suivi.

Ce serait pourtant réduire le rôle de ces instances au résultat affiché au terme d'un vote.

Un texte y est présenté, interrogé, contesté et parfois modifié. Les représentants peuvent déposer des amendements, formuler des vœux, demander des explications et contraindre l'administration à répondre publiquement. Les déclarations liminaires permettent également de porter directement auprès des responsables du ministère des sujets que ceux-ci n'avaient pas nécessairement prévu d'aborder. Et lorsqu'une intervention est argumentée, précise et suffisamment déterminée, elle peut être entendue.

> *« Au fond, les instances consultatives n'ont que le poids que leurs membres leur donnent. Elles peuvent devenir le théâtre convenu de postures répétées à chaque séance ; elles peuvent aussi être un lieu où l'on argumente, propose, résiste et, parfois, convainc. »*

Action & Démocratie en a fait plusieurs fois l'expérience. Notre poids électoral est encore modeste ; cela ne nous empêche nullement d'être très écoutés. Au Conseil supérieur de l'éducation notamment, nous avons choisi de ne pas confondre présence et figuration : nous intervenons sur les textes, déposons des amendements et des vœux et mettons l'administration devant ses responsabilités chaque fois que cela est nécessaire. Plusieurs de nos interventions ont produit des résultats concrets. Nous y reviendrons dans la dernière partie de cette brochure.

Au fond, les instances consultatives n'ont que le poids que leurs membres leur donnent. Elles peuvent devenir le théâtre convenu de postures répétées à chaque séance ; elles peuvent aussi être un lieu où l'on argumente, propose, résiste et, parfois, convainc. Encore faut-il que ceux qui y siègent portent réellement, avec vigueur et si possible avec talent, la parole de ceux qu'ils représentent. Il suffit de lire nos déclarations dans les instances, et particulièrement au CSE, pour être convaincu qu'Action & Démocratie remplit pleinement cette tâche à tout point de vue.

Commissions paritaires : DEPUIS 2019, LES RÈGLES ONT CHANGÉ

Pendant des décennies, les commissions administratives paritaires ont occupé une place centrale dans la vie professionnelle des fonctionnaires et, par conséquent, dans l'activité des syndicats.
Mutations, promotions, avancement : les CAP étaient systématiquement consultées sur des décisions qui concernaient directement la carrière de chacun. Pour beaucoup de personnels, voter aux élections professionnelles revenait donc d'abord à choisir ceux qui les représenteraient dans ces commissions.

« Les syndicats qui disposaient de nombreux élus dans les commissions paritaires pouvaient autrefois suivre les opérations collectives de mutation et de promotion, vérifier les barèmes, comparer les situations et intervenir dans le cadre même de la procédure. Ce n'est plus le cas. »

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a profondément changé la donne.

Depuis le 1er janvier 2020 pour les mutations et mobilités, puis le 1er janvier 2021 pour les promotions et l'avancement, les CAP n'examinent plus ces opérations, qui sont effectuées uniquement par l'administration. Elles demeurent compétentes pour certaines décisions individuelles défavorables ou situations particulières : refus de titularisation ou licenciement en cours de stage dans certains cas, sanctions disciplinaires des deuxième, troisième et quatrième groupes, licenciement pour insuffisance professionnelle, refus de certaines demandes de congé ou de formation, notamment. Elles peuvent également être saisies, à la demande de l'agent, de certaines décisions individuelles défavorables.

Ce changement est considérable. Les syndicats qui disposaient de nombreux élus dans les commissions paritaires pouvaient autrefois suivre les opérations collectives de mutation et de promotion, vérifier les barèmes, comparer les situations et intervenir dans le cadre même de la procédure. Ce n'est plus le cas. Les décisions sont désormais prises par l'administration dans le cadre de lignes directrices de gestion, sans examen préalable des dossiers individuels par les CAP.

Cela ne signifie évidemment pas que les agents sont privés de toute possibilité de recours ou d'accompagnement syndical. Ils peuvent contester certaines dé-

cisions individuelles et choisir une organisation syndicale pour les conseiller et les assister. Mais, précisément sur ce point, la réforme de 2019 avait instauré une disposition pour le moins singulière.

Pouvoir choisir le syndicat qui vous défend : une liberté obtenue par Action & Démocratie.

La loi avait réservé aux seules organisations syndicales dites « représentatives » la possibilité d'être désignées par un agent pour l'assister dans l'exercice de certains recours administratifs contre des décisions individuelles défavorables concernant notamment la mobilité, la promotion ou l'avancement. Autrement dit, un fonctionnaire ne pouvait pas choisir librement le syndicat auquel il souhaitait confier la défense de ses intérêts : la loi lui imposait de choisir parmi les organisations disposant de la représentativité requise.

Action & Démocratie a contesté cette disposition devant le Conseil d'État, qui a transmis notre question prioritaire de constitutionnalité au Conseil constitutionnel. Par sa décision n° 2022-1007 QPC du 5 août 2022, celui-ci nous a donné raison en jugeant contraire à la Constitution la restriction imposée au libre choix de l'organisation syndicale. Depuis cette décision obtenue à l'initiative d'Action & Démocratie, **tout agent peut choisir l'organisation syndicale qu'il souhaite pour l'assister dans ces recours,** qu'elle soit ou non juridiquement « représentative ».

Cette victoire dépasse largement les intérêts de notre syndicat. Elle a rendu à tous les fonctionnaires une liberté que la loi leur avait retirée et rappelé un principe qui devrait aller de soi : **ce n'est pas à l'administration ni à la loi de choisir le syndicat auquel un agent doit confier sa défense.**

La réforme de 2019 a donc profondément déplacé le centre de gravité des élections professionnelles. Les CAP n'en restent pas moins importantes parce qu'elles continuent d'intervenir dans des moments parfois décisifs de la carrière individuelle, notamment en matière disciplinaire, bien qu'elles ne jouent plus le rôle qu'elles exerçaient autrefois dans la gestion des carrières.

En matière disciplinaire, Action & Démocratie accompagne et défend également les collègues qui font appel à nous devant les CAP réunies en conseil de discipline. Il faut en effet distinguer les représentants du personnel qui siègent au sein de la formation disciplinaire, participent à ses délibérations et sont tenus aux obligations qui s'attachent à cette fonction, de ceux qui assurent la défense de l'agent. Celui-ci

« Depuis cette décision obtenue à l'initiative d'Action & Démocratie, tout agent peut choisir l'organisation syndicale qu'il souhaite pour l'assister dans ces recours. »

peut se faire assister par le ou les défenseurs de son choix. Action & Démocratie peut ainsi assurer sa défense, y compris, le cas échéant, devant une commission dans laquelle nous ne disposons pas de représentant.

Dès lors, réduire encore les élections professionnelles à l'élection de représentants dans les CAP pour les mutations ou l'avancement revient à regarder le scrutin de 2026 avec les lunettes d'avant 2019. **La représentativité syndicale et l'essentiel du rapport de forces entre les organisations se jouent désormais ailleurs : dans les élections aux comités sociaux d'administration.** Et c'est cette notion de « représentativité », souvent employée mais rarement expliquée, qu'il faut maintenant examiner.

« REPRÉSENTATIF » : MAIS DE QUI ?

À longueur d'année, les médias nous parlent des « syndicats » : « les syndicats demandent », « les syndicats refusent », « les syndicats reçus par le ministre »… L'expression est pourtant trompeuse. Tous les syndicats ne sont pas conviés à la table des négociations et tous ne disposent pas des mêmes droits. Dans la plupart des cas, ceux que l'on désigne ainsi sont en réalité les **organisations syndicales représentatives.**

Encore faut-il savoir ce que recouvre ce terme.

Dans l'Éducation nationale aussi bien que dans la fonction publique en général, la représentativité se mesure principalement à l'occasion des élections aux comités sociaux d'administration. Au niveau national, le scrutin pour le CSA ministériel détermine ainsi les organisations qui y siégeront pendant quatre ans. Il leur donne accès à certains droits attachés à cette représentativité et détermine également, nous le verrons, une part considérable des moyens syndicaux qui leur seront attribués.

Juridiquement, la règle est claire. Démocratiquement, les chiffres méritent cependant que l'on s'y arrête.

> *« Moins de quatre électeurs sur dix ont effectivement désigné leurs représentants. »*

En 2022, 1 052 419 personnels étaient inscrits pour l'élection au CSA ministériel. Seuls 418 846 ont voté et, après déduction des votes blancs ou nuls, 404 109 suffrages ont été exprimés. Autrement dit, **moins de quatre électeurs sur dix ont effectivement désigné leurs représentants.**

La FSU, arrivée largement en tête, a recueilli 137 580 voix et obtenu six des quinze sièges. Cela représente 34,05 % des suffrages exprimés, **mais seulement 13,07 % des électeurs inscrits.** À l'autre extrémité, SUD Éducation a obtenu le quinzième et dernier siège avec 20 553 voix, soit 5,09 % des exprimés et **moins de 2 % du corps électoral…**

Il ne s'agit évidemment pas de contester la légitimité de ces résultats : les règles sont connues et les sièges sont attribués en fonction des suffrages exprimés, comme dans toute élection. Il s'agit de prendre la mesure d'une situation assez singulière : **des organisations que l'on présente ensuite pendant quatre ans comme « représentatives des personnels » ont en réalité été choisies par une minorité d'entre eux, parfois même par une toute petite minorité.**

La responsabilité n'en incombe d'ailleurs pas aux seules organisations élues. Elle

renvoie d'abord à cette abstention massive que nous avons évoquée au début de cette brochure. Les absents ne sont jamais comptabilisés dans un résultat électoral. Lorsqu'une majorité ne vote pas, la minorité qui le fait acquiert nécessairement un poids sans commune mesure avec son importance numérique dans l'ensemble de la profession.

Mais les conséquences vont beaucoup plus loin que l'attribution de quinze sièges autour d'une table.

Être représentatif permet de participer à certaines négociations, de signer des accords et d'exercer différents droits syndicaux. Les résultats des élections déterminent également la composition d'autres instances. C'est ainsi que les organisations représentant les personnels au Conseil supérieur de l'éducation, dont nous avons expliqué le rôle précédemment, y disposent d'un nombre de sièges qui découle de leur représentativité.

« Lorsqu'une majorité ne vote pas, la minorité qui le fait acquiert nécessairement un poids sans commune mesure avec son importance numérique dans l'ensemble de la profession. »

Voilà pourquoi l'expression médiatique « les syndicats » mérite toujours d'être interrogée. Lorsqu'un ministre annonce avoir consulté « les syndicats », lorsque ceux-ci approuvent ou rejettent une réforme et lorsque leurs positions sont présentées comme celles de la profession, **ce ne sont ni tous les syndicats ni, a fortiori, tous les personnels qui se sont exprimés.** Ce sont quelques organisations auxquelles les résultats des élections professionnelles ont conféré le droit de parler institutionnellement en leur nom.

Cela rend le vote d'autant plus important. On peut parfaitement ne se reconnaître dans aucune des organisations actuellement représentatives ; on peut même considérer que leurs positions sont parfois très éloignées de celles que l'on entend quotidiennement dans les écoles, les établissements et les services. **Un autre chiffre mérite d'ailleurs attention : entre 2018 et 2022, le nombre de votes blancs a plus que triplé, passant de 4 722 à 14 737. À côté de ceux qui ne votent plus, ils sont donc aussi de plus en plus nombreux à voter sans choisir aucune organisation.**

Mais s'abstenir ou voter blanc ne réduit en rien la représentativité juridique de celles qui sont élues. Cela laisse simplement à ceux qui expriment un choix le soin de décider qui en bénéficiera. Et cette représentativité n'apporte pas seulement des sièges, une audience institutionnelle ou une capacité de négociation. Elle

ouvre aussi l'accès à quelque chose de beaucoup plus concret, et beaucoup moins connu des personnels : **des moyens syndicaux considérables, eux aussi distribués en fonction des résultats électoraux.** C'est probablement l'un des enjeux les plus méconnus de votre vote.

Près de deux tiers d'abstention !

CSA MEN	2018	2022
Inscrits	1 023 211	1 052 419
Votants	438 856	418 846
Participation	42,89 %	39,80 %
Votes blancs	4 722	14 737
Suffrages exprimés	427 283	404 109
Abstention	57,11 %	60,20 %

2018 → 2022 : 29 208 électeurs de plus, mais 20 010 votants de moins.

Votes blancs : +212 % en quatre ans.

Plus de 2 000 équivalents temps plein : L'AUTRE ENJEU DE VOTRE VOTE

Voter aux élections professionnelles, ce n'est pas seulement décider quelles organisations siégeront dans les instances et pourront se prévaloir de la qualité de syndicat « représentatif ». **Votre vote sert aussi à répartir entre elles des milliers d'équivalents temps plein de décharges syndicales pour les quatre années suivantes. Et leur mode de distribution réserve quelques surprises**.

Pour exercer leur activité, les organisations syndicales bénéficient en effet de **crédits de temps syndical,** exprimés en équivalents temps plein (ETP). Concrètement, ces crédits permettent à des agents d'être totalement ou partiellement déchargés de leur service pour exercer une activité syndicale. Leur traitement continue naturellement d'être versé par l'administration.

« Votre vote sert aussi à répartir entre elles des milliers d'équivalents temps plein de décharges syndicales pour les quatre années suivantes. Et leur mode de distribution réserve quelques surprises. »

Le volume global de ces crédits dépend du nombre d'électeurs inscrits au scrutin ministériel. Le barème réglementaire prévoit un équivalent temps plein pour 230 agents jusqu'à 140 000 agents, puis un pour 650 au-delà. Avec un peu plus de 1 090 000 électeurs au CSAMEN en 2026, ce sont ainsi environ 2 070 ETP qui vont être répartis entre les organisations syndicales à l'issue de ces élections, **soit l'équivalent de plus de 2 000 agents entièrement déchargés de leur service pendant toute une année**.

Mais c'est surtout leur mode de répartition qui mérite d'être connu.

Le contingent est partagé en deux moitiés. La première est répartie entre **les seules organisations disposant de sièges au comité social d'administration ministériel, proportionnellement au nombre de sièges obtenus. La seconde est répartie entre toutes les organisations ayant présenté leur candidature à l'élection, proportionnellement au nombre de voix recueillies.**

Les organisations qui obtiennent des sièges sont donc servies deux fois : une première fois au titre de leur représentation au CSA ministériel et une seconde au titre des suffrages qu'elles ont recueillis. Les organisations qui n'obtiennent aucun siège ne participent, elles, qu'à la répartition de la seconde moitié.

La différence est considérable. Pour en prendre la mesure, il suffit de regarder la répartition antérieure aux élections de 2022 : la FSU disposait de 706 ETP de crédit syndical, l'UNSA de 495, FO de 287, contre seulement 14 pour AD/CFE-CGC. Entre la première et cette dernière, le rapport était donc de 1 à 50. Ces écarts s'expliquent naturellement d'abord par les résultats électoraux, mais le mode de répartition contribue à les amplifier et crée un mécanisme cumulatif assez redoutable : plus une organisation recueille de voix, plus elle obtient de moyens ; plus elle dispose de moyens, plus elle peut libérer des militants de leur activité professionnelle pour développer son implantation, communiquer et préparer les élections suivantes.

> *« Avec cent fois moins de moyens que les autres, nous en faisons dix fois plus. »*

Le système ne se contente donc pas de traduire électoralement un rapport de forces : il donne aux organisations dominantes les moyens de conforter leur domination pendant les quatre années suivantes.

Les chiffres publiés par la DGRH permettent de mesurer concrètement ce que cela représente. Pour la période précédant la nouvelle répartition issue des élections de 2022, certaines organisations disposaient de plusieurs centaines d'ETP de crédit syndical. Nous reproduisons ci-contre les données officielles disponibles pour les années 2021-2022 et 2022-2023. Elles donnent une idée de l'ampleur des moyens en jeu, même si elles correspondent encore à la répartition résultant du scrutin précédent.

Il ne s'agit évidemment pas de contester le principe même de moyens accordés aux organisations syndicales. **Le syndicalisme a besoin de temps pour fonctionner,** accompagner les personnels, étudier les textes, préparer les instances, défendre les collègues et exercer réellement son rôle de contre-pouvoir. Action & Démocratie utilise d'ailleurs les moyens dont il dispose pour accomplir ces missions. **Nous disons souvent qu'avec cent fois moins de moyens que les autres, nous en faisons dix fois plus. La formule est volontairement provocatrice, mais elle dit quelque chose de la réalité d'Action & Démocratie : nous avons appris à agir, à défendre et à nous faire entendre avec des moyens sans commune mesure avec ceux des organisations installées depuis des décennies**.

Ce qui mérite en revanche d'être interrogé, c'est un système dans lequel l'avantage électoral se transforme mécaniquement en avantage matériel, lequel contribue à son tour à entretenir l'avantage électoral. À cela s'ajoute le fait que la moitié des crédits est réservée aux organisations ayant obtenu des sièges, alors que toutes les voix exprimées participent à mesurer l'audience syndicale.

On comprend dès lors pourquoi les élections professionnelles constituent un enjeu

beaucoup plus important qu'il n'y paraît. **Votre voix ne donne pas seulement un siège ou une fraction de représentativité : elle donne aussi du temps et des moyens à l'organisation que vous choisissez.**

Les décharges syndicales

Organisation	Crédit attribué*
FSU	706,07 ETP
UNSA-Éducation	495,00 ETP
FO	287,49 ETP
SGEN-CFDT	234,62 ETP
CGT Éduc'action	124,02 ETP
SNALC	112,11 ETP
SUD Éducation	62,57 ETP
Action & Démocratie/CFE-CGC	14,08 ETP

**ETP : équivalent temps plein, unité de mesure correspondant au temps de travail d'un agent employé à temps plein pendant une année.*

Source : MENJ-DGRH, Rapport social unique 2022-2023 (Daisy – DGRH F2).

En décembre, plusieurs votes…
MAIS PAS LES MÊMES ENJEUX

Du **3 décembre à 8 heures au 10 décembre 2026 à 17 heures**, les personnels voteront par internet pour renouveler leurs représentants dans les différentes instances de dialogue social.

Selon votre statut et votre corps d'appartenance, vous serez appelé à participer à plusieurs scrutins. Tous n'ont pas la même fonction. **Le vote au CSAMEN est commun à l'immense majorité des personnels de l'Éducation nationale : c'est lui qui mesure l'audience nationale des organisations, détermine leur représentativité au niveau ministériel et pèse directement sur les moyens syndicaux dont elles disposeront pendant quatre ans.** Le vote au CSA académique détermine, lui, le rapport de forces syndical dans votre académie et sert également à constituer les CSA spéciaux académiques et départementaux.

À ces deux scrutins s'ajoute, selon votre situation, le vote pour la CAP dont relève votre corps si vous êtes fonctionnaire, ou pour une CCP si vous êtes contractuel. Les personnels enseignants, d'éducation et PsyEN du second degré votent même à la fois pour une CAP nationale et une CAP académique. Les professeurs des écoles votent pour leur CAP départementale.

Plusieurs votes, donc, mais aucun ne fait double emploi : chacun détermine qui vous représentera à un niveau différent et pour des compétences différentes.

En 2026, je vote pour quoi ?

Je suis…	Je vote pour…	Ce vote détermine principalement…
Tous les personnels relevant du MEN*	CSAMEN	La représentativité nationale des syndicats, leur poids au ministère et une part essentielle de leurs moyens
Tous les personnels d'une académie*	CSA académique	La représentation syndicale dans l'académie ; ses résultats servent aussi à constituer les CSA spéciaux académiques et départementaux
Professeur des écoles / instituteur	CAPD	Mes représentants en commission administrative paritaire départementale
Enseignant du 2d degré, CPE ou PsyEN titulaire	CAPN + CAPA	Mes représentants en commissions paritaires nationale et académique
Personnel de direction	CAPN + CAPA	Mes représentants en commissions paritaires nationale et académique
Personnel titulaire administratif, technique, social ou de santé	CAP compétente pour mon corps	Mes représentants pour les situations individuelles relevant encore des CAP
Agent contractuel	CCP académique compétente	Mes représentants pour les décisions individuelles relevant de la CCP

** Sous réserve des situations particulières prévues par les textes : personnels affectés dans certains établissements publics, enseignement privé sous contrat, détachements, outre-mer, etc.*

Quelques minutes pour voter, quatre années de représentation : chacun de ces votes compte.



Action&Démocratie

Action&Démocratie / CFE-CGC

Secrétariat national (pour toute correspondance) :
9 rue de la Charente - 68270 WITTENHEIM

Siège social :
142 rue de Rivoli - 75001 PARIS

Tél. **09 50 88 61 54** ou **07 71 78 84 52**

adnational@actionetdemocratie.com

https://actionetdemocratie.com