

FICHE N°6 - ANTICIPER LA CONSTRUCTION DES LISTES DE CANDIDATS

Les listes de candidats ne se construisent pas au dernier moment. Plus elles sont réfléchies et consolidées en amont, plus la campagne peut démarrer tôt et plus les militant·es peuvent consacrer leur énergie au terrain plutôt qu'à courir derrière les signatures et les ajustements de dernière minute.

Pourquoi s'y prendre tôt ?

Anticiper la construction des listes, c'est d'abord **se donner la possibilité de déposer des listes partout où c'est possible** : CSA ministériel et de proximité, CAP, CCP, instances spécifiques. Plus le travail commence tôt, moins on risque de renoncer à un scrutin faute de candidats ou de bricoler une liste au dernier moment. C'est aussi la condition pour **constituer des listes représentatives** des réalités du champ : catégories, métiers, services, territoires, titulaires et contractuels, femmes et hommes.

S'y prendre assez tôt permet aussi **d'arbitrer collectivement** sur les candidats éligibles qui porteront nos mandats, plutôt que de laisser ces choix à quelques-uns sous la pression du calendrier. C'est aussi le meilleur moyen pour repérer des candidat·es dans toutes les catégories, secteurs et métiers, y compris là où la CGT est peu implantée et de chercher des profils capables de toucher le plus de collègues possible (militant·es identifiés, relais de proximité, collègues respecté·es dans leurs équipes, etc.).

Quelques pistes pour organiser le travail

Dès le printemps, il est utile d'identifier l'ensemble **des listes à constituer**, en repartant du scrutin de 2022 : sur quelles instances avions-nous des listes ? Où étions-nous absents ? Où voulons-nous progresser ? Même si la cartographie officielle n'est pas encore arrêtée par le ministère, cette première « carte des scrutins » permet de ne pas découvrir en septembre que l'on a sous-estimé le nombre de listes à déposer.

Sur cette base, on peut :

- **produire rapidement un modèle de déclaration individuelle de candidature** (voir annexe n°1), sur le format attendu par l'administration (en l'absence de nouvelles consignes, le plus simple est de repartir du modèle utilisé en 2022) afin que les camarades n'aient plus qu'à le remplir et le signer sans attendre septembre ;
- **constituer un vivier large de candidats potentiels**, plus large que le strict nécessaire, pour pouvoir faire face aux aléas (changements de poste, congés longs, réticences de dernière minute) ;
- **recupérer très en amont les déclarations signées**, pour éviter le « rush » des derniers jours avant le dépôt ce qui permet d'assurer une vérification des informations en amont ;
- **tenir un tableau de suivi des candidats et des listes** (par instance, par collège, par catégorie), afin de repérer rapidement les listes qui manquent de noms ou qui présentent des déséquilibres (parité, métiers, géographie) et de cibler les recherches.

Sécuriser l'éligibilité et utiliser les outils de l'administration

Un point de vigilance essentiel est de **vérifier la position statutaire et le corps** des candidats potentiels pour éviter les mauvaises surprises : certains scrutins sont réservés à telle catégorie ou tel corps, d'autres accueillent titulaires et contractuels selon des conditions précises. Mieux vaut vérifier deux fois en amont que découvrir, au moment du dépôt, qu'un·e camarade est inéligible sur l'instance visée.

Les solutions de dépôt en ligne mises en place par l'administration permettent, le plus souvent, de tester l'éligibilité des candidats avant le dépôt final. **Il est donc recommandé de pré-enregistrer les candidatures** dès que la déclaration individuelle est en main, quitte à les ajuster ensuite. Cela permet de repérer en avance les cas problématiques (statut, collègue, affectation...) et de les traiter calmement, au lieu de les subir sous pression à l'approche de la date limite. Il est utile d'être attentif aux promotions, résultats de concours et de mobilité, ou aux dates de fin de contrat, pour s'assurer que les informations données sur nos candidats n'aient pas bougé.