

FICHE n°3 : LISTES EQUILIBREES

L'article 47 de la loi « Déontologie » du 20 avril 2016 a modifié l'article 9 bis de la loi du 13 juillet 1983 (statut général) pour y insérer un "II" qui dispose que « *Pour favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et sociales, les listes de candidats aux élections professionnelles sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes représentés au sein de l'instance concernée.* »

Le décret n° 2017-1201 du 27 juillet 2017 en a fixé le cadre réglementaire.

Scrutins concernés : tous les scrutins de liste (en FPT : CAP, CCP, CT). En conséquence, les nominations au sein des CHSCT, issues des résultats des élections au CT, ne sont pas concernées.

Les **effectifs pris en compte** sont ceux constatés au 1^{er} janvier 2018 (« photo »). Ils doivent être communiqués le plus tôt possible aux organisations syndicales, et au plus tard le 6 juin (6 mois avant le scrutin). Cette « photo » sert à la fois à déterminer le nombre de sièges pour les représentants du personnel de chaque instance (CAP, CCP, CT) ainsi que la part respective F/H. Cette part sera figée à cette date du 1er janvier (sauf si « réorganisation des services » dans les six premiers mois de 2018) et s'appliquera le jour du scrutin, sans nouvelle évaluation des parts F/H à cette date.

Modalité de présentation des listes de candidats. Pour chaque liste de candidats, la part respective de femmes et d'hommes est appliquée à l'ensemble des candidats, titulaires et suppléants, pour l'ensemble de l'instance (donc, pour les CAP, pour l'ensemble de la catégorie et pas par groupe hiérarchique). Lorsque le calcul des parts n'aboutit pas à un nombre entier, l'OS procède indifféremment à l'arrondi à l'entier inférieur ou supérieur [exemple : si 10 candidats, avec 58 % de femmes et 42 % d'hommes. On arrive à un résultat de 5,8 et de 4,2 : les listes complètes pourront donc comprendre 6 femmes et 4 hommes ou 5 femmes et 5 hommes. Ces mêmes modalités s'appliquent en cas de liste incomplète ou en cas de candidatures excédentaires (cf tableau joint en exemple).

En cas **d'inéligibilité** d'un candidat, celui-ci peut être remplacé par un candidat du même sexe ou d'un autre sexe si la part respective F/H est respectée après ce remplacement. Dans l'exemple ci-dessus, si 6 F et 4 H candidats, si une femme est inéligible, elle pourra être remplacée par une autre femme, maintenant la répartition à 6 – 4 ou par un homme, passant à 5- 5. En revanche, si même répartition 6 F – 4 H, si l'un des 4 hommes est inéligible, il ne pourra être remplacé que par un autre homme, gardant la répartition 6-4, car autrement la répartition passerait à 7 F - 3 H et ne serait plus conforme] A l'occasion de cette désignation, l'ordre de la liste des candidats peut être modifié.

A l'issue des délais de contrôle, si un candidat inéligible n'a pas pu être remplacé, la liste ne sera valable que si la part F/H est respectée dans ce nouveau contexte, c'est-à-dire en fonction du nombre de candidats restants, et si le nombre minimal de candidats est atteint (2/3 pour CAP et CT, 1/2 pour CCP).

A l'instar de la FPE, une circulaire avec des exemples concrets sera diffusée prochainement pour la FPT.