

La mixité proportionnelle

Un décret publié en juillet dernier et « *relatif à la représentation [équilibrée] des femmes et des hommes au sein des organismes consultatifs de la fonction publique* » précise les modalités pratiques de mise en œuvre de cette nouvelle obligation dans les trois fonctions publiques.

La loi du 17 août 2015, relative au dialogue social et à l'emploi, dite loi Rebsamen, avait imposé la mixité proportionnelle des listes aux élections professionnelles dans toutes les entreprises de plus de dix salariés à compter du 1^{er} janvier 2017.

Par mixité proportionnelle, on entend que, pour chaque collège électoral, les listes de candidats aux élections sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale.

Cette mesure, défendue par la CFDT, a été reprise dans la loi 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires. Elle est détaillée dans le **décret 2017-1201 du 27 juillet 2017** :

Publics concernés : l'ensemble des agents des trois fonctions publiques, y compris les établissements publics.

Instances concernées : les comités techniques (CT), les commissions administratives paritaires (CAP) et les commissions consultatives paritaires (CCP)².

Présentation des listes : contrairement à la loi Rebsamen pour le privé, qui prévoit des listes « chabadabada », c'est-à-dire composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes, les organisations syndicales de la fonction publique devront présenter des candidats des deux sexes selon une proportion précise mais **dans l'ordre qui leur convient**. Attention ! Lors du dépôt des listes : « *Chaque liste déposée mentionne les nom, prénoms et sexe de chaque candidat et indique le nombre de femmes et d'hommes* ».

Calcul des parts de femmes et d'hommes : prenons deux exemples, un CT à 10 titulaires et 10 suppléants et une CAP à 6 titulaires et 6 suppléants. (voir tableau ci-dessous).

On calcule les pourcentages de femmes et d'hommes dans ces corps électoraux, que l'on applique ensuite aux nombres de sièges à pourvoir.

On obtient des chiffres avec des décimales et l'on applique alors le principe

posé dans le décret, selon lequel lorsque le calcul n'aboutit pas à un nombre entier – ce qui sera presque toujours le cas ! – **on peut arrondir à l'entier supérieur ou inférieur**.

Dans l'exemple du CT à 20 membres on peut arrondir à 12 femmes et 8 hommes ou 13 femmes et 7 hommes. Pour la CAP à 12 sièges, on peut présenter 5 femmes et 7 hommes ou 6 femmes et 6 hommes. Ce mode de calcul s'applique évidemment en cas de liste incomplète.

Calendrier : la mesure s'appliquera à partir des prochaines élections professionnelles, prévues le 6 décembre 2018. **Les parts d'hommes et de femmes seront calculées au 1^{er} janvier 2018. L'effectif incluant cette répartition devra être déterminé huit mois avant l'élection.** Mais si dans les six premiers mois de 2018, une réorganisation des services – ou une modification statutaire pour les CAP – entraîne une variation d'au moins 20% des effectifs, les parts de femmes et d'hommes seront fixées au moins quatre mois avant l'élection. ●

COMMENTAIRE

Au regard de ces nouvelles règles, et compte tenu du risque d'invalidation qu'elles entraînent, il est important de se projeter dès maintenant sur notre implantation au sein de chaque corps électoral concerné (CT, CAP ou CCP) afin d'anticiper et compenser tout éventuel « déficit » de candidat.e.s femmes ou hommes. Par exemple dans les conseils départementaux, la présence des ASFAM dans le corps électoral des CCP va amener à constituer des listes très féminines. Il faudra donc être vigilant pour disposer, lors de la constitution de la liste, de la ressource militante suffisante.

	Corps électoral	Femmes	% de femmes	Candidats femmes	Candidats hommes	% d'hommes	Candidats hommes
CT 10 + 10 = 20	832	530	63,70%	12,74	302	36,30%	7,26
CAP 6 + 6 = 12	197	89	45,17%	5,42	108	54,82%	6,58

¹ <http://bit.ly/2gm5iV5>

² Ne sont donc pas concernés les CHSCT car dans ce cas, il n'y a pas de liste de candidat.e.s mais une désignation par les syndicats.