

**EXEMPLES D'APPLICATION DU DISPOSITIF D'APPRECIATION DES PROPORTIONS  
DE FEMMES ET D'HOMMES DANS LES LISTES DE CANDIDATS.**

**Exemple comité technique**

applicable dans les 3 FP

**Ex. commission administrative paritaire**

concerne la FPE, peut être transposé de la même façon dans la FPT et la FPH

<b>1. Les arrêtés ou décisions de création des instances fixent :</b>		
► Le nombre de représentants du personnel en fonctions des effectifs	3 000 agents représentés Et 7 sièges, soit 7 titulaires et 7 suppléants à élire	125 agents du grade A soit 2 titulaires(T) et 2 suppléants (S) 62 agents du grade B soit 1 T et 1 S 103 agents du grade C soit 2 T et 2S Soit 290 agents
► Les parts de femmes et d'hommes	1073 F = 35,76% de Femmes 1927 H = 64,23% d'Hommes	179 F = 61,72% de Femmes 111 H = 38,28 % d'Hommes

<b>2. Au sein des listes de candidats, les parts de F et d'H sont calculées sur l'ensemble des candidats, titulaires et suppléants</b>		
Hypothèse liste complète <sup>1</sup>	14 x 35,76 % = 5,0064 F 14 x 64,23% = 8,9922 H	10 x 61,72 = 6,172 F 10 x 38,28% = 3,828 H

<b>3. L'organisation syndicale procède indifféremment à l'arrondi inférieur ou supérieur.</b> NB : les candidats (F ou H) qui composent la liste sont présentés par le syndicat dans l'ordre qu'il souhaite		
Le syndicat choisit :	Hypothèse : le syndicat présente 5 F et 9 H sur sa liste <i>(il aurait pu choisir aussi 6 F et 8 H)</i>	Hypothèse : le syndicat présente 7 F et 3 H sur sa liste <i>(il aurait pu choisir aussi 6 F et 4 H)</i>

<b>4. Un candidat inéligible est remplacé par un candidat de même sexe ou non, dès lors que les parts de F et d'H sur l'ensemble des candidats est respectée, dans la limite permise par le choix de l'arrondi.</b> NB : à l'occasion de la désignation du nouveau candidat, le délégué de liste peut modifier l'ordre de présentation des candidats sur la liste.		
Cas d'inéligibilité de candidats figurant sur une liste	<p>► Si 1 F est inéligible : elle doit être remplacée par une femme <i>(puisque la règle de la proportion ne permet pas d'avoir 4 F seulement)</i></p> <p>► Si 1 H est inéligible : il peut être remplacé soit par un H <i>(on aura toujours 5F et 9H)</i> soit par une F <i>(on aura alors 6F et 8 H, ce qu'autorise le choix de l'arrondi, voir point 3 ci-dessus)</i></p>	<p>► Si 1 F est inéligible : elle peut être remplacée soit par un H soit par une F <i>(puisque dans notre exemple le choix de l'arrondi permet de présenter 6 ou 7 F)</i></p> <p>► Si 1 H est inéligible, il ne peut être remplacé que par un H <i>(puisque dans notre exemple on ne peut pas avoir moins de 3 H pour respecter la proportion)</i></p> <p>Rappel : la proportion F/H s'apprécie tous grades confondus</p>

<sup>1</sup> En cas de liste incomplète, recevable dans les conditions prévues par les décrets relatifs aux instances, l'appréciation des proportions F/H se fait de la même manière, sur l'ensemble des candidats présentés réellement.

EXEMPLES D'APPLICATION DU DISPOSITIF D'APPRECIATION DES PROPORTIONS  
DE FEMMES ET D'HOMMES DANS LES LISTES DE CANDIDATS.

**Exemple comité technique**

applicable dans les 3 FP

**Exemple commission administrative  
paritaire**

concerne la FPE, peut être transposé de la  
même façon dans la FPT et la FPH

**5. Si à l'issue du contrôle l'organisation syndicale se trouve dans l'incapacité de procéder au remplacement d'un ou plusieurs candidats inéligibles**

<p>Un ou plusieurs candidats sont inéligibles</p>	<p>La liste devient incomplète, elle est recevable si elle respecte le minimum des 2/3 prévu par décret.</p> <p>La proportion F/H s'apprécie sur le nouveau total de candidats, qui doit être supérieur ou égal à 10</p> <p><u>Exemple :</u> Le syndicat a présenté une liste de 5F et 9H.</p> <p>Si après contrôle 2F et 1H sont déclarés inéligibles, que le syndicat est dans l'impossibilité de remplacer, il reste 3F et 8H.</p> <p>La proportion F/H va devoir être appréciée sur l'ensemble de la nouvelle liste soit 11 candidats (remarque : la liste doit être paire au moment du dépôt, elle peut ne plus l'être après).</p> <p><math>11 \times 35,76 \% = 3,93 \text{ F}</math>  <math>11 \times 64,23\% = 7,06 \text{ H}</math>                  Soit, au choix du syndicat, 3F et 8H ou 4F et 7H</p> <p>Conclusion : la liste reste valable</p>	<p>Chaque liste doit comprendre autant de noms qu'il y a de postes à pourvoir, titulaires et suppléants <b>pour un grade donné</b> (art.15 du décret n° 82-451).</p> <p>Dès lors qu'il manque un nom dans l'un des 3 grades, ce grade « tombe ». La proportion de F et d'H s'apprécie alors sur la réalité de la liste, donc sur les 2 grades restants : le syndicat peut être amené, le cas échéant, à refaire sa liste</p> <p><u>Exemple :</u> Dans l'hypothèse où le syndicat présente</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 4 F sur le grade A,</li> <li>- 2 F sur le grade B</li> <li>- 4 H sur le grade C</li> </ul> <p>Après contrôle :</p> <p>1 F du grade A est inéligible et le syndicat ne trouve personne pour la remplacer. Le grade A étant incomplet, il « tombe ». Le syndicat ne peut présenter de liste que sur les 2 grades B et C.</p> <p>La parité doit alors être respectée sur l'ensemble de ces grades B et C, soit sur 6 candidats au total :</p> <p><math>6 \times 61,72\% = 3,70 \text{ F}</math>  <math>6 \times 38,28\% = 2,29 \text{ H}</math>                  Soit au choix 4 F et 2 H ou 3F et 3 H.</p> <p>Conclusion : le syndicat qui avait présenté initialement 2 F et 4 H pour ces deux grades doit refaire sa liste.</p>
---	---	--