

**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

1. Les arrêtés ou décisions de création des instances fixent :		
► 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

2. Au sein des listes de candidats, les parts de F et d'H sont calculées sur l'ensemble des candidats, titulaires et suppléants		
Hypothèse liste complète ¹	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

3. L'organisation syndicale procède indifféremment à l'arrondi inférieur ou supérieur. 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>

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. 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>

¹ 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>$11 \times 35,76 \% = 3,93 \text{ F}$ $11 \times 64,23\% = 7,06 \text{ H}$ 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 pour un grade donné (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"> - 4 F sur le grade A, - 2 F sur le grade B - 4 H sur le grade C <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>$6 \times 61,72\% = 3,70 \text{ F}$ $6 \times 38,28\% = 2,29 \text{ H}$ 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>
---	---	--