

## **Note militante sur la représentation femmes-hommes sur les listes électorales :**

08/11/2017

La loi Rebsamen et la loi sur la déontologie dans la fonction publique (ainsi que le décret fonction publique du 27/07/2017) prévoient une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein de l'entreprise et bientôt au sein de la fonction publique. Il s'agit de l'obligation de constituer des listes électorales tenant compte de la proportion de femmes et d'hommes dans le collège électoral représenté. La loi est déjà applicable pour les élections du privé depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, et s'appliquera dans la fonction publique lors des prochaines élections fonction publiques 2018.

La présente note a pour objet d'analyser ces mesures et de donner aussi les moyens aux équipes militantes de préparer et gérer au mieux ces nouvelles dispositions. Mais il ne s'agit pas que d'un sujet technique. Il est important de mesurer que ces dispositions vont dans le sens de l'engagement de Solidaires, celui de la lutte pour l'égalité.

### **I Pourquoi ces mesures sont un outil qui s'inscrit dans l'engagement de Solidaires pour une égalité femmes-hommes :**

La résolution femmes adoptée lors du Congrès de Dunkerque en 2014 pointait le déficit de prise en charge syndicale des sujets sur l'égalité femmes-hommes et en a fait un vrai enjeu syndical pour Solidaires.

Cette résolution a donné des outils pour que les femmes soient plus présentes dans notre syndicat, ce qui à la fois :

- met en oeuvre le principe d'égalité au sein de nos propres instances syndicales, - et permet aussi que les femmes se reconnaissent dans les revendications du syndicat, notamment concernant les inégalités, les discriminations et les violences spécifiques qu'elles subissent au travail et dans la société.

La disposition désormais obligatoire (après des « incitations » dans différents textes préalables) de représenter la proportionnalité existante de femmes et d'hommes dans les collèges électoraux, met la balle dans le camp syndical.

Au-delà du mécanisme mis en place, **il est clair que cette mesure est prise pour que les femmes soient plus présentes dans les instances de représentation, et qu'en tant que tel, Solidaires ne peut qu'y souscrire.**

Pour rappel, dans les syndicats, il y a en moyenne 30 % de femmes. Ce chiffre varie en fonction des instances syndicales internes concernées, du secteur (du fait de la division sexuée du travail, certains secteurs sont très féminins, et d'autres très masculins).

Le rapport de situation comparé de Solidaires établi cette année sur les données 2015-2016, loin d'être exhaustif, confirme ce chiffre. Le rapport n'a pas pu produire de chiffres fiables sur la part des femmes dans Solidaires au sein des instances représentatives du privé ou du public actuellement, et encore moins sur le nombre genré de candidat-es proposé par Solidaires, mais mécaniquement, on devrait retrouver cette part d'1/3 en moyenne.

Dans la plupart des cas, les équipes syndicales vont devoir trouver plus de femmes pour intégrer leurs listes, et se questionner ainsi sur la place des femmes au sein de leur syndicat : cela n'ira pas sans créer de difficultés concrètes, mais aura le mérite de pousser à mettre en place des orientations avec des outils au sein du syndicat pour favoriser cela. (voir plus loin).

**Ces mesures ne constituent pas la panacée...mais imposent un travail plus approfondi sur l'égalité au sein de nos structures :**

Il est clair que cette mesure sur les listes électorales ne suffit pas en soi à imposer l'égalité:

**Ces dispositions concernant les listes électorales ne garantissent aucunement une représentation équilibrée en terme d'élu-es ;** la loi ne se préoccupe absolument pas de la composition des instances (DP, CE) à l'issue de l'élection si bien qu'on pourra se retrouver avec des délégations niant largement ce principe d'égalité.

**Les sanctions devraient être aussi du côté des employeurs (du public et du privé) qui ne respectent pas les obligations légales de réduction des écarts de salaires par exemple,** et nous savons qu'il faudra encore lutter pour que nos revendications en matière d'égalité professionnelle et au-delà soient satisfaites.

**Ceci ne nous exonère pas pour autant de notre propre responsabilité à parvenir à l'égalité :** même si cette question évolue dans Solidaires elle doit passer aussi par ces mesures d'équilibre de représentativité femmes hommes sur les listes électorales.

Ces nouvelles dispositions pourront même engendrer des effets « négatifs » à la marge, puisque plusieurs cas de figures peuvent se présenter :

- dans les secteurs où les femmes et les hommes sont relativement présents paritairement, les nouvelles dispositions peuvent pousser à un rééquilibrage au profit des femmes (puisque en moyenne elles sont moins présentes).

- dans les secteurs fortement féminisés : au-delà de la difficulté de trouver des candidates, les représentants syndicaux hommes peuvent être écartés. Cette situation reflète seulement un nombre d'hommes sur-représentés au sein du syndicat par rapport au nombre de femmes du secteur. C'est là où tout le travail avec les outils pour favoriser la place des femmes dans le syndicat est d'autant plus nécessaire. Il ne s'agit pas non plus d'écarter des camarades, les tâches multiples et les instances qui sont hors ces obligations (CCE, comités de groupe et CHSCT) pouvant constituer une alternative. Notre syndicalisme met en avant toutes les activités syndicales et elles sont nombreuses.

- dans les secteurs fortement masculinisés :

La loi a le désavantage de « figer » les choses, puisque mathématiquement, le peu de femmes présentes (et a priori dans les syndicats de ces secteurs, il y en a peu) peuvent être écartées, puisqu'il n'y a pas de minima. Mais là aussi il y a d'autres tâches et instances qui peuvent constituer une alternative.

Ceci renvoie à la revendication portée par Solidaires de favoriser la mixité des métiers, et de sortir de la division sexuelle du travail, qui attribut certains métiers plus particulièrement aux femmes (éducation, soins, services à la personne) et d'autres plutôt aux hommes (bâtiment, industrie, ingénieurs...).

**Rappel des outils favorisant la place des femmes :**

La troisième partie de la résolution femmes de Solidaires du Congrès de 2014 a fait l'objet d'une publication dans la **brochure intitulée « L'égalité entre les femmes et les hommes : un enjeu syndical »**. Toute la dernière partie est consacrée aux femmes dans l'Union syndicale Solidaires, et donne des « pistes pour avancer ».

**On résumera ici ces outils qui permettent de favoriser la place des femmes au sein du syndicat, et a fortiori sur les listes électorales en écho :**

- le partage et la rotation des mandats, et leur limitation :

Penser en amont les places réservées aux femmes et aux hommes, faire tourner pour éviter l'accaparement des places de certains, permet de rajeunir et de féminiser les équipes militantes.

- favoriser les prises de paroles des femmes :

elle permet que la parole ne soit pas monopolisée, qu'elle « tourne » par la pratique des doubles listes (la parole à un homme, puis à une femme..), et donc aussi de donner de la visibilité aux femmes

- prendre des mesures liées à la situation parentale :

choix des jours et horaires de réunion, de formation syndicales, prise en charge des surcoût liées à des gardes d'enfants et à des déplacements permettent de faire participer un plus grand nombre de femmes à l'activité syndicale, et profite a fortiori aussi aux hommes qui veulent s'engager et continuer à assumer leur parentalité.

- donner de la visibilité aux revendications féministes et aux actions de luttes comme le 8 mars : par des tracts, des publications, des formations, la féminisation des textes, les commissions femmes...car la prise en charge de ces revendications est un argument pour s'engager faire s'engager des camarades dans la vie militante !

## **II Contenu des dispositions dans le secteur privé :**

**La loi du 17 août 2015** relative au dialogue social et à l'emploi pose l'exigence d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des instances représentatives dans l'entreprise. En effet, pour les élections professionnelles des membres du comité d'entreprise et des délégués du personnel, la loi impose le respect d'une composition équilibrée des listes électorales ainsi que l'alternance femme/homme en tête de liste.

Ces dispositions sont prévues aussi bien en ce qui concerne l'élection des **délégués du personnel** (titulaires et suppléants) que des **membres du CE** (titulaires et suppléants). Ces dispositions valent également pour la délégation unique du personnel, (puisque ses membres sont élu-es dans les mêmes conditions que ceux du comité d'entreprise) et à la nouvelle instance regroupant les IRP.

Pour les Conseil d'administration, c'est la même chose ainsi que pour les désignations pour les Commissions paritaires régionales interprofessionnelles (TPE).

Pour chaque collège électoral, les listes établies par les organisations syndicales qui comportent plusieurs candidats sont composées d'**un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale.**

**Les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe** (titulaires et suppléants) jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes (C. trav., art. L. 2324-22-1).

Le code du travail pose ensuite les règles suivantes :

- en cas de nombre impair de sièges à pourvoir et de stricte égalité entre les femmes et les hommes inscrits sur les listes électorales, la liste de candidats comprend indifféremment un homme ou une femme supplémentaire, on a donc le choix ;

– si on n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, on arrondit à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5.

En cas de décimale strictement inférieure à 5, on arrondit à l'entier inférieur. Dire que les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes signifie qu'il faut une alternance homme/femme ou femme/homme. Le code du travail ne précise pas d'ordre de présentation obligatoire. La liste peut donc commencer librement par un homme ou une femme, et ce quelle que soit la proportion de chaque sexe.

Le protocole préélectoral doit mentionner la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral (C. trav., art. L. 2324-13). Pour rappel, si les organisations syndicales et l'employeur ne parviennent pas à se mettre d'accord sur la répartition du personnel entre les collèges électoraux, c'est la Direccte qui décide.

L'employeur doit informer les salarié-es sur la part de femmes et d'hommes dans chaque collège : dès qu'un accord ou une décision de la Direccte est intervenu, l'employeur porte à la connaissance des salariés, par tout moyen permettant de donner une date certaine à cette information, la part de **f e m m e s e t d ' h o m m e s c o m p o s a n t c h a q u e c o l l è g e é l e c t o r a l**. Cette disposition permettra aux salarié-es de voter pour la liste de leur choix en connaissance de cause et d'éviter, s'ils le souhaitent, de voter pour une liste ne respectant pas les règles relatives à

la représentation équilibrée des femmes et des hommes, et dont les candidat-es risquent de voir leur élection annulée.

Le code du travail prévoit en substance les sanctions suivantes (C. trav., art. L. 2324-23) :

– le fait de ne pas respecter les règles relatives au nombre de femmes et d'hommes sur les listes de candidats entraîne l'annulation d'un nombre d'élus du sexe surreprésenté égal au nombre de candidats du sexe surreprésenté en surnombre sur la liste de candidats. Le juge annule l'élection des derniers élus du sexe surreprésenté en suivant l'ordre inverse de la liste ;

- le fait de ne pas respecter les règles relatives à la composition alternée des listes de candidats entraîne l'annulation de l'élection du ou des élus dont le positionnement sur la liste de candidats ne respecte pas ces prescriptions.

Les contestations relatives à la composition équilibrée des listes de candidat-es sont de la compétence du juge judiciaire.

Une contestation peut être présentée avant ou après l'élection. Le délai dans lequel la demande doit être portée devant le juge après l'élection n'est pas précisé.

### **Exemples :**

1) Imaginons un collège pour lequel il y a 6 membres à élire, 60% de femmes et 40% d'hommes, c'est-à-dire une répartition proportionnée de 4 femmes/ 2 hommes. La liste est la suivante: Homme 1, Femme 1, Homme 2, Femme 2, Homme 3, Femme 3. Cette liste obtient 3 élus. La liste ne respecte pas la représentation proportionnée car elle présente un homme de trop. L'élection de Homme 2 est annulée car il est le dernier élu du sexe surreprésenté. Si la liste n'obtient que 2 élus, c'est l'élection de Homme 1 qui est annulée. 2)

Imaginons un collège pour lequel il y a 6 membres à élire, 60% de femmes et 40% d'hommes, c'est-à-dire une répartition proportionnée de 4 femmes/2 hommes. La liste est composée de la manière suivante: Femme 1, Femme 2, Homme 1, Femme 3, Homme 2, Femme 4. Cette liste obtient 3 élus. Elle respecte bien la représentation proportionnée car elle présente 4 femmes et 2 hommes, mais elle présente 2 femmes en tête de liste et ne respecte donc pas l'alternance. Dans ce cas, l'élection de la Femme 2 est annulée.

L'employeur n'a pas à organiser d'élections partielles, même si les conditions légales en sont réunies, suite à une ou des annulations de l'élection de certains candidats sur le fondement de la représentation équilibrée des femmes et des hommes (C. trav., art. L. 2324-10).

Les CCE, comités de groupe et CHSCT, ne sont pas concernés par ces dispositions.

### **Désignation des conseillers prud'hommes :**

L'article 1 de la Loi 2014-1528 du 18 décembre 2014 relative à la désignation des conseillers prud'hommes a été modifié en prévoyant que la liste de candidats, pour chaque conseil et chaque organisation, doit comporter un nombre égal de femmes et d'hommes, présentés alternativement.

### **Contenu des dispositions dans la fonction publique :**

C'est la loi sur la déontologie du 20 avril 2016 qui prévoit que :

- la commission de déontologie de la fonction publique sera un organe paritaire

- que les listes de candidats aux élections professionnelles seront composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale.

- que les conseils supérieurs et le conseil commun de la fonction publique seront également soumis aux règles de la représentation équilibrée des femmes et des hommes.

Le décret d'application (relatif à la représentation des femmes et des hommes au sein des organismes consultatifs de la fonction publique) est sorti le 27/07/17 et donne les dispositions qui seront applicables dès les élections professionnelles de décembre 2018.

**Le décret prévoit pour les CT (comités techniques), CAP, commission administratives paritaires (par corps) et CCP (commissions consultatives paritaires) pour le versant Etat, Hospitalier et Territorial :**

- comme dans le privé, **une représentation femmes hommes suivant celle existante dans les effectifs représentés** : on tient compte par exemple pour les comités techniques du périmètre du service pour lequel le CT est institué. Pour les CAP chaque liste comprend un nombre de femmes et d'hommes correspondant aux parts respectives de femmes et d'hommes représentés au sein de la CAP.

- On tient compte des effectifs au 1<sup>er</sup> janvier de l'année des élections. La part des femmes et des hommes dans les effectifs doit être donnée 8 mois avant la date du scrutin (avec une dérogation prévue pour cette date, en cas de variation des effectifs les six premiers mois de l'année).

- La répartition femmes/ hommes est calculée sur l'ensemble des candidat-es (titulaires et suppléant-es).

- les règles d'arrondis sont différentes de celles dans le privé : ce sont les OS qui décident d'arrondir au nombre supérieur ou inférieur.

Les dispositions ne vont pas aussi loin que dans le privé, puisque l'appréciation du nombre de femmes et d'hommes se fera sur l'ensemble des candidats, titulaires et suppléants confondus, et sans exiger une alternance femmes hommes sur les listes.

**Nombre de représentant-es pour les CAP :**

- quand le nombre de fonctionnaires d'un même grade est inférieur à 100 : c'est un-e titulaire et un suppléant-e qui doivent être élu-es

- quand ce nombre est compris entre 100 et 1000 : ce sont deux titulaires et deux suppléant-es qui seront élu-es

- entre 1000 et 3000 : trois titulaires et trois suppléant-es

- si le nombre de fonctionnaires d'un même grade est supérieur à 5000, ou lorsqu'il s'agit d'un corps à grade unique dont l'effectif est égal ou supérieur à 1000 : quatre titulaires et quatre suppléant-es seront élu-es.

Les représentants de l'administration au sein des CAP Etat et de la fonction publique hospitalière doivent être choisis en respectant une proportion minimale de 40 % de femmes et d'hommes (titulaires et suppléant-es).