Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

DIRECTION GENERALE
DES COLLECTIVITES LOCALES

Sous-direction des élus locaux
et de la fonction publique territoriale

Paris, le 26 MARS 2018

Le ministre d'Etat, ministre de l'intérieur

à

Mesdames et Messieurs les préfets des départements
(métropole et DOM)

**NOR : INTB1807515 C**

**OBJET** : Représentation équilibrée des femmes et des hommes pour la composition des listes de candidats aux élections professionnelles des organismes consultatifs de la fonction publique territoriale (Comités techniques, commissions administratives paritaires et commissions consultatives paritaires).

**PJ** : 4 fiches.

L'article 47 de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits des fonctionnaires a modifié l'article 9 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Cet article a pour objectif de favoriser une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les listes des candidatures présentées lors des élections professionnelles de la fonction publique. Il renvoie à un décret en Conseil d'Etat pour fixer les conditions d'application de cette disposition.

Le décret n° 2017-1201 du 27 juillet 2017 relatif à la représentation des femmes et des hommes au sein des organismes consultatifs de la fonction publique met en œuvre cette obligation de représentation équilibrée des listes de candidats aux élections professionnelles.

Il modifie les dispositions réglementaires propres à chaque catégorie d'instance de représentation du personnel existante dans chaque versant de la fonction publique.

Il s'agit pour la fonction publique territoriale, des comités techniques[1], des commissions administratives paritaires[2] et des commissions consultatives paritaires[3].

---

[1] Décret n°85-565 du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics (décret CT).

La présente note précise les nouvelles règles relatives à la représentation des femmes et des hommes, dans la fonction publique territoriale, applicables lors du dépôt des candidatures puis lors du contrôle de l'éligibilité des candidats, dans la perspective du prochain renouvellement général des mandats des instances de représentation du personnel qui aura lieu le 6 décembre 2018.

## 1. Rappel des scrutins concernés

L'obligation législative de représentation équilibrée porte exclusivement sur les scrutins de liste.

Ainsi, pour la fonction publique territoriale, il s'agit des élections des représentants du personnel ayant vocation à siéger dans les comités techniques (CT), les commissions administratives paritaires (CAP) et les commissions consultatives paritaires (CCP).

En conséquence, les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dont la composition résulte des élections aux CT, ne sont pas concernés par cette nouvelle obligation.

## 2. Effectifs pris en compte

Les listes de candidats présentées par les organisations syndicales doivent comprendre un nombre de femmes et un nombre d'hommes correspondant à la part de femmes et à celle d'hommes composant les **effectifs représentés** (c'est-à-dire le corps électoral) au sein de l'instance concernée. **La fiche n°1** en pièce jointe rappelle les effectifs à prendre en compte pour chacune des instances concernées.

Les effectifs pris en compte pour permettre le calcul de la part de femmes et d'hommes, constituent également la base de calcul du nombre de représentants de l'instance, pour les CT, et du nombre de représentants par catégorie (A, B ou C), pour les CAP et les CCP.

Les effectifs sont les électeurs à la date du 1er janvier de l'année du scrutin, **soit le 1er janvier 2018** pour les prochaines élections professionnelles.

## 3. Date d'appréciation des effectifs

Il est nécessaire que les effectifs représentés au sein des instances soient communiqués de façon officielle et suffisamment en amont des élections.

### 3.1 Principe

La part de femmes et celle d'hommes sont appréciées au vu de la situation des effectifs au 1er janvier de l'année de l'élection.

---

[2] Décret n°89-229 du 17 avril 1989 relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics (décret CAP).

[3] Décret n°2016-1858 du 23 décembre 2016 relatif aux commissions consultatives paritaires et aux conseils de discipline de recours des agents contractuels de la fonction publique territoriale (décret CCP).

Le principe est que la part de femmes et celle d'hommes auront bien été « figées » à la date du 1er janvier, en vue de l'élection prévue en décembre de la même année.

En conséquence, la photographie qui résultera de l'observation faite au 1er janvier ne sera pas remise en question, quel que soit le nombre d'électeurs inscrits sur les listes électorales, hormis l'exception prévue au 3-2 ci-dessous.

### 3.2 Exception

Si entre le 1er janvier et le 30 juin de l'année de l'élection, une modification de l'organisation des services entraîne une variation d'au moins 20% des effectifs représentés au sein du CT, les parts respectives de femmes et d'hommes sont appréciées et déterminées au plus tard 4 mois avant le scrutin (art. 1er du décret CT).

De même, en cas de réorganisation des services ou de modification statutaire entraînant une variation d'au moins 20% des effectifs représentés au sein de la CAP ou de la CCP, les parts de femmes et d'hommes sont appréciés et déterminés au plus tard 4 mois avant le scrutin (art. 2 du décret CAP et art. 4 du décret CCP).

### 3.3 Le cas spécifique des assistants socio-éducatifs (ASE) et des éducateurs de jeunes enfants (EJE).

Le décret en Conseil d'Etat n°2018-183 du 14 mars 2018 relatif au rattachement des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois des assistants territoriaux socio-éducatifs et des éducateurs territoriaux de jeunes enfants en vue du prochain renouvellement général des commissions administratives paritaires de la fonction publique territoriale prévoit que les ASE et EJE, qui relèveront de la catégorie A à compter du 1er février 2019, sont, de manière anticipée, électeurs et éligibles aux élections des CAP de catégorie A lors du prochain renouvellement général des élections professionnelles, en décembre 2018.

Dans ces conditions, au 1er janvier 2018, les effectifs des ASE et des EJE, doivent être comptabilisés dans les effectifs de la catégorie A pour la mise en œuvre de l'obligation de représentation équilibrée, et non pas dans les effectifs de la catégorie B.

Ce dispositif spécifique n'entre pas dans le cadre de l'exception citée au 3.2 qui conduit à prendre en compte les effectifs de référence à une autre date que le 1er janvier de l'année de l'élection.

## 4. COMMUNICATION DES INFORMATIONS RELATIVES AUX EFFECTIFS ET A LA PROPORTION DE FEMMES ET D'HOMMES

Les informations relatives aux effectifs ainsi qu'à la proportion de femmes et d'hommes vont permettre aux organisations syndicales de préparer leurs listes de candidats. Pour le bon déroulement du scrutin, il est donc important de mettre à leur disposition ces informations le plus tôt possible dans le cadre de l'organisation de l'élection, et si possible en amont de la date limite prévue par les textes réglementaires.

Il est par ailleurs rappelé que le nombre de représentants au comité technique est déterminé après consultation des organisations syndicales.

De façon générale, il est recommandé d'organiser la fixation et la communication de ces éléments, en concertation avec les organisations syndicales de la collectivité.

Dans l'hypothèse où aucune organisation syndicale n'est représentée au CT, l'employeur consulte les syndicats ou sections syndicales qui lui ont fourni les informations prévues à l'article 1er du décret n° 85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale.

S'agissant de la proportion de femmes et d'hommes, l'autorité territoriale fait donc connaître, au plus tôt, au personnel ainsi qu'aux partenaires sociaux concernés, les chiffres relatifs aux effectifs (nombre de femmes, nombre d'hommes et pourcentage de chaque genre), tels qu'ils ressortent de la photographie effectuée au 1er janvier de l'année de l'élection.

Il est recommandé d'afficher ces informations dans les locaux des services et sur le site intranet de la collectivité ou de l'établissement.

Les pourcentages de femmes et d'hommes dans les effectifs pris en compte sont indiqués avec deux chiffres après la virgule.

Sauf modification intervenant dans les conditions rappelées au 3-2 de la présente note, ces pourcentages devront être communiqués le plus rapidement possible et en tout état de cause, au plus tard 6 mois avant la date du scrutin (6 juin 2018 pour les élections professionnelles du 6 décembre 2018).

Il est également recommandé de communiquer cette information en même temps que celle relative au nombre de représentants du personnel par instance.

**La fiche n°2** en pièce jointe vient préciser le contenu et la date limite de communication, ainsi que la forme quand les dispositions réglementaires le prévoient, des décisions relatives au nombre de représentants du personnel au sein de l'instance ainsi que la part de femmes et d'hommes des effectifs pris en compte, sous forme de pourcentage.

Il est rappelé que les informations que l'autorité territoriale doit délivrer aux organisations syndicales, indiquant le nombre de femmes et d'hommes ainsi que le nombre de sièges des représentants et qui doivent être publiées au plus tard six mois avant la date du scrutin, sont établies à partir de l'effectif en vigueur au 1er janvier de la même année (article 1er du décret CT et article 2 du décret CAP, y compris pour les ASE et les EJE en catégorie A)

## 5. PRÉSENTATION DES LISTES DE CANDIDATS

### 5.1 COMPOSITION

Pour chaque liste, le pourcentage de femmes et d'hommes publié dans les conditions rappelées dans la fiche n°2 est appliqué **à l'ensemble des candidats inscrits sur la liste (titulaires et suppléants).**

A cet égard, il est fortement recommandé de communiquer aux organisations syndicales un tableau récapitulant, selon le nombre de représentants fixé pour l'instance et le pourcentage de femmes et d'hommes, les possibilités de candidats femmes et hommes pour les listes complètes, incomplètes et excédentaires.

**La fiche n°3** en pièce jointe donne un exemple de tableau. Un tableau classeur Excel appliquant les formules de calcul est également disponible sur le portail collectivités-locales.gouv.fr (https://www.collectivites-locales.gouv.fr/renouvellement-des-instances-concertation).

S'agissant des CAP, il est rappelé que le pourcentage de la part des femmes et des hommes ne s'applique pas au sein de chaque groupe hiérarchique mais bien **à l'ensemble de la liste des candidats pour la CAP d'une catégorie concernée.**

Lorsque le calcul des parts n'aboutit pas à un nombre entier, l'organisation syndicale procède indifféremment à l'arrondi à l'entier inférieur ou supérieur.

Chaque liste déposée mentionne, pour chaque candidat, les informations suivantes : le sexe de chaque candidat (Monsieur ou Madame), le nom, et le ou les prénoms La liste doit indiquer le nombre total de femmes et le nombre total d'hommes qui y figurent.

**La fiche n°4** en pièce jointe mentionne des exemples (cas 1, 2 et 3) de calcul de la part de femmes et d'hommes pour les CT, les CAP et les CCP.

### 5.2 CONSÉQUENCES DE L'INÉLIGIBILITÉ D'UN CANDIDAT SUR LE RESPECT DE L'OBLIGATION DE REPRÉSENTATION ÉQUILIBRÉE

Un candidat inéligible est remplacé par un candidat de même sexe ou non dès lors que les parts de femmes et d'hommes sur l'ensemble des candidats sont respectées, dans la limite permise, le cas échéant, par le choix de l'arrondi.

A l'occasion de cette désignation, le délégué[4] de liste peut modifier l'ordre de présentation de la liste.

A l'issue des délais de contrôle, et dans le cas où un candidat inéligible n'a pas pu être remplacé, la proportion de femmes et d'hommes doit être respectée sur la totalité des candidats restant sur la liste dans la mesure où cette liste répond aux conditions générales de recevabilité des listes rappelées ci-dessus.

A défaut de respecter la proportion d'hommes et de femmes sur la totalité des candidats restant sur la liste à l'issue des délais de contrôle, l'ensemble de la liste sera irrecevable.

**La fiche n°4** en pièce jointe illustre avec des exemples (cas 4 et 5) l'application des dispositions relatives à l'obligation de représentation équilibrée en cas d'inéligibilité d'un candidat.

## 6. MENTIONS A FAIRE FIGURER DANS LES PROCÈS –VERBAUX DES SCRUTINS

A l'issue des différents scrutins, il est préconisé que les procès-verbaux fassent apparaître un récapitulatif mentionnant le nombre de femmes et celui d'hommes ayant été élus, par organisation syndicale.

*
***

[4]Le délégué de liste est la personne, candidate ou non, désignée par l'organisation syndicale afin de représenter la liste dans toutes les opérations électorales. (Art. 12 du décret n°85-565 du 30 mai 1985). Le délégué de liste est **un agent public**, candidat ou non désigné par l'organisation syndicale afin de représenter la liste dans toutes les opérations électorales : Art. 12 du décret n°89-229 du 17 avril 1989 / Art.11 du décret n°2016-1858 du 23 décembre 2016).

Les fiches ci-jointes rappellent et précisent ces dispositions. En complément, un tableau de classeur Excel modélisant les formules mathématiques à appliquer pour les calculs des parts de femmes et d'hommes est mis en ligne sur le portail Collectivités-locales.gouv.fr :https://www.collectivites-locales.gouv.fr/renouvellement-des-instances-concertation.

Pour tous renseignements complémentaires ou toute difficulté rencontrée, vous pouvez contacter le bureau des statuts et de la réglementation des personnels territoriaux à la direction générale des collectivités locales (dgcl-elections-fpt@interieur.gouv.fr).

Vous voudrez bien diffuser cette note à l'ensemble des collectivités et établissements de votre département.

Pour le ministre et par délégation
le directeur général
des collectivités locales

Bruno DELSOL

# FICHE N°1 : Effectifs à prendre en compte pour le calcul du nombre de représentants et de la part Femmes/Hommes

## Comité technique

Art.1er du décret n°85-565 du 30 mai 1985

- **les fonctionnaires titulaires :**
  - en activité, en congé parental ou en congé de présence parentale
  - accueillis en détachement,
  - mis à disposition auprès de la collectivité ou de l'établissement,
  - mis à disposition d'un GIP ou d'une autorité publique indépendante
- **les stagiaires** :
  - en activité, en congé parental, en congé de présence parentale
- **les agents contractuels de droit public ou les agents de droit privé :**
  - CDI,
  - CDD de 6 mois,
  - CDD reconduit depuis 6 mois,
  - exercant leurs fonctions,
  - en congé rémunéré,
  - en congé parental ou en congé de présence parentale

## Commission administrative paritaire

Art.2 du décret n°89-229 du 17 avril 1989

- **Les fonctionnaires titulaires à temps complet ou à temps non complet :**
  - en activité (y compris mise à disposition -collectivité d'origine),
  - en congé parental ou en congé de présence parentale,
  - en position de détachement,
  - dont le grade ou l'emploi est classé dans la catégorie représentée par la CAP.

## Commission consultative paritaire

Art.4 du décret n°2016-1858 du 23 décembre 2016

- **Les agents contractuels de droit public titulaires :**
  - d'un CDI
  - d'un CDD de 6 mois ou plus ou reconduit depuis 6 mois au moins
- **Les agents contractuels doivent :**
  - exercer leurs fonctions ou,
  - être en congé rémunéré ou,
  - être en congé parental ou en congé de présence parentale.

## Fiche n°2 :
## Délibération ou décisions de l'autorité territoriale liées aux effectifs

| Rappel des principales mentions devant figurer dans les décisions relatives au nombre de représentants du personnel au sein de l'instance et à la part des femmes et des hommes | Date limite de communication des informations (au plus tard) |
|---|---|
| ***COMITE TECHNIQUE (articles 1er du décret du 30 mai 1985) :*** | |
| ❶ nombre de représentants du personnel, titulaires et suppléants, membres du CT (délibération)<br>❷ pourcentage respectif des femmes et des hommes | ⇨ ❶ et ❷ au plus tard 6 mois avant la date du scrutin, selon chiffres du 1er janvier précédent<br>(ou exceptionnellement au plus tard 4 mois avant, si une réorganisation des services intervient au 1er semestre)<br>En pratique, il est recommandé de délibérer et de communiquer les informations ❶ et ❷ en même temps. |
| ***COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE (article 2 du décret du 17 avril 1989) :*** | |
| ❶ nombre de sièges par catégorie, subdivisé selon les groupes hiérarchiques en fonction des effectifs<br>❷ pourcentages respectifs de femmes et d'hommes<br>NB : la part de F et d'H s'apprécie sur la totalité de la catégorie et non pas par groupe hiérarchique | ⇨ ❶ et ❷ au plus tard 6 mois avant la date du scrutin, selon chiffres du 1er janvier précédent<br>(ou exceptionnellement au plus tard 4 mois avant si une réorganisation des services ou une modification statutaire entraînant une variation d'au moins 20% des effectifs représentés au cours du 1er semestre, le permet)<br>En pratique, il est recommandé de communiquer les informations ❶ et ❷ en même temps. |
| ***COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE (article 4 du décret du 23 décembre 2016)*** | |
| ❶ nombre de sièges par catégorie en fonction des effectifs<br>❷ pourcentages respectifs de femmes et d'hommes | ❶ et ❷ au plus tard 6 mois avant la date du scrutin, selon chiffres du 1er janvier précédent<br>(ou exceptionnellement au plus tard 4 mois avant si une réorganisation des services ou une modification statutaire entraînant une variation d'au moins 20% des effectifs représentés au cours du 1er semestre, le permet)<br>En pratique, il est recommandé de communiquer les informations ❶ et ❷ en même temps. |

**Fiche n°3 Exemple de répartition F/H**
**pour les listes incomplètes/complètes /excédentaires**

**Exemple d'un comité technique composé de 6 représentants titulaires et de 6 représentants suppléants du personnel avec 66% de femmes dans l'effectif au 1er janvier de l'année N**

| | | | | | Combinaisons possible de liste F-H | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Caractéristique de la liste (titulaires et suppléants) | nombre de candidats (titulaires et suppléants) sur la liste (Y) | pourcentage de femmes (P) | Calcul de la part de femmes (Y*P) | Options d'arrondi du résultat de la part | Nb Femmes | Nb Hommes |
| incomplète (minimum = 8) | 8 | 66,00% | 5,28 | Inférieur | 5 | 3 |
| | | | | Supérieur | 6 | 2 |
| | 10 | 66,00% | 6,6 | Inférieur | 6 | 4 |
| | | | | Supérieur | 7 | 3 |
| complète | 12 | 66,00% | 7,92 | Inférieur | 7 | 5 |
| | | | | Supérieur | 8 | 4 |
| excédentaire | 14 | 66,00% | 9,24 | Inférieur | 9 | 5 |
| | | | | Supérieur | 10 | 4 |
| | 16 | 66,00% | 10,56 | Inférieur | 10 | 6 |
| | | | | Supérieur | 11 | 5 |
| | 18 | 66,00% | 11,88 | Inférieur | 11 | 7 |
| | | | | Supérieur | 12 | 6 |
| | 20 | 66,00% | 13,2 | Inférieur | 13 | 7 |
| | | | | Supérieur | 14 | 6 |
| | 22 | 66,00% | 14,52 | Inférieur | 14 | 8 |
| | | | | Supérieur | 15 | 7 |
| | 24 | 66,00% | 15,84 | Inférieur | 15 | 9 |
| | | | | Supérieur | 16 | 8 |

| Fiche n°4 : EXEMPLES D'APPRECIATION DES PARTS DE FEMMES ET D'HOMMES DANS LES LISTES DE CANDIDATS | | | |
|---|---|---|---|
| | **Comité technique** | **CAP** | **CCP** |
| **1-Les délibérations ou les décisions fixent :** | | | |
| ‣Le nombre de représentants du personnel en fonction des effectifs | Effectif de 1 000 personnes | Effectif de 400 en catégorie B | Effectif de 200 en catégorie A |
| | 7 sièges*, soit une liste de 7 titulaires et de 7 suppléants<br><br>* choix de l'assemblée délibérante. | 5 sièges dont 2 relevant du groupe hiérarchique de base, soit une liste de 5 titulaires et de 5 suppléants. | 4 sièges, soit une liste de 4 titulaires et de 4 suppléants. |
| ‣Les parts de femmes et d'hommes au sein de l'effectif | 613 F = 61,30% de Femmes<br>387 H = 38,70% d'Hommes | 258 F = 64,50% de Femmes<br>142 H= 35,50 % d'Hommes | 131 F = 65,50% de Femmes<br>69 H = 34,50% d'Hommes |
| **2-Au sein des listes de candidats, les parts de femmes et d'hommes sont calculées sur l'ensemble des candidats, titulaires et suppléants** | | | |
| ‣Hypothèse où la liste est complète | 14 candidats :<br>14 x 61,30% = 8,58 F<br>14 x 38,70% = 5,42 H | 10 candidats :<br>10 x 64,50% = 6,45 F<br>10 x 35,50% = 3,55 H | 8 candidats :<br>8 x 65,50% = 5,24 F<br>8 x 34,50% = 2,76H |
| **3-L'organisation syndicale procède à l'arrondi inférieur ou supérieur au choix**<br>***NB : Les candidats (F ou H) qui composent la liste sont présentés par le syndicat dans l'ordre qu'il souhaite*** | | | |
| ‣Le syndicat choisit son arrondi : | ‣Hypothèse : il présente une liste avec 8 Femmes et 6 Hommes<br>*(Il aurait pu choisi 9 femmes et 5 hommes)* | ‣Hypothèse : il présente une liste avec 7 Femmes et 3 Hommes<br>*(Il aurait pu choisir 6 femmes et 4 hommes)* | ‣Hypothèse : il présente une liste avec 6 Femmes et 2 Hommes<br>*(Il aurait pu choisir 5 femmes et 3 hommes)* |
| **4-Un candidat inéligible est remplacé par un candidat de même sexe ou non, dès lors que les parts de femmes et d'hommes sur l'ensemble des candidats sont respectée, dans la limite permise par le choix de l'arrondi**<br>*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 d'un candidat figurant sur la liste | ‣Si 1 F est inéligible : elle doit être remplacée par 1 F.<br>*(puisque la règle de la proportion ne permet pas d'avoir 7 F seulement)* | ‣Si 1 F est inéligible : elle peut être remplacée par 1 H ou 1 F.<br>*(puisque le choix de l'arrondi permet de présenter 7 F ou 6 F)* | ‣Si 1 H est inéligible : il ne peut être remplacé que par 1 H.<br>*(puisque la règle de la proportion ne permet pas d'avoir 1 H seulement)* |
| | ‣Si 1 H est inéligible : il peut être remplacée par 1 H *(on aura toujours 6H et 8F)* ou 1 F *(on aura alors 9 F et 5 H, ce qu'autorise le choix de l'arrondi).* | ‣Si 1 H est inéligible : il doit être remplacé par 1 H *(puisque le choix de l'arrondi ne permet pas de présenter moins de 3 H pour respecter la proportion)* | ‣Si 1 F est inéligible : elle peut être remplacée par 1 F ou 1H *(puisque le choix de l'arrondi permet de présenter 5F ou 6F et 2H ou 3 H pour respecter la proportion)* |

| | Comité technique | CAP | CCP |
|---|---|---|---|
| **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** | | | |
| ‣ Un ou plusieurs candidats sont inéligibles | La liste devient incomplète.<br>Elle est recevable si elle respecte le minimum des 2/3 prévu par le décret, qui en l'espèce doit être supérieur ou égal à **10 candidats** | La liste devient incomplète,.<br>Elle est recevable si elle respecte le minimum prévu par l'art.12 du décret le décret n°89-229, qui en l'espèce doit être supérieur ou égal à **6 candidats**. | La liste devient incomplète.<br>Elle est recevable si elle respecte le minimum de la moitié prévu par l'art.11 du décret le décret n°2016-1858 qui en l'espèce doit être supérieur ou égal à **4 candidats**. |
| ‣La proportion s'apprécie sur le **nouveau total** de candidats | **Exemple :** Le syndicat a présenté une liste de 8 F et de 6 H.<br>➢ **Après contrôle** :<br>3 Hommes sont inéligibles et le syndicat ne trouve personne pour les remplacer, il reste donc **8 F et 3 H, soit 11 candidats au total.**<br>Le nouveau total respecte le minimum des 2/3 fixé par l'art.12 du décret n°85-565.<br>La proportion va devoir être appréciée sur l'ensemble de la nouvelle liste, soit sur le nouveau total de **11 candidats**.<br>11 x 61,30% = 6,74 Femmes<br>11 x 38,70% = 4,26 Hommes<br>Soit les possibilités de **6 F et 5 H ou 7 F et 4 H.**<br>**Conclusion :** dans cette hypothèse, la liste de 8 F et 3 H est irrecevable car la représentation équilibrée n'est pas respectée. | **Exemple :** Le syndicat a présenté une liste de 7 F et de 3 H pour une CAP.<br>➢ **Après contrôle :**<br>Une femme est inéligible et le syndicat ne trouve personne pour la remplacer, il reste donc **6 F et 3H, soit 9 candidats au total.**<br>Le nouveau total respecte le minimum de 6 fixé par le décret n°89-229.<br>La proportion va devoir être appréciée sur l'ensemble de la nouvelle liste, soit sur le nouveau total de **9 candidats.**<br>9 x 64,50% = 5,81 Femmes<br>9 x 35,50% = 3,19 Hommes<br>Soit les possibilités de **5 F et 4 H ou 6 F et 3 H.**<br>**Conclusion** : dans cette hypothèse, la liste de 6F et 3H est recevable car la représentation équilibrée est bien respectée. | **Exemple :** Le syndicat a présenté une liste de 6 F et de 2 H pour une CAP.<br>➢ **Après contrôle :**<br>Un homme est inéligible et le syndicat ne trouve personne pour le remplacer, il reste donc 6 **F et 1H, soit 7 candidats au total.**<br>Le nouveau total respecte le minimum de 4 fixé par le décret n°2016-1858.<br>La proportion va devoir être appréciée sur l'ensemble de la nouvelle liste, soit sur le nouveau total de 7 **candidats.**<br>7 x 65,50% = 4,58 Femmes<br>7 x 34,50% = 2,42 Hommes<br>Soit les possibilités de 4 **F et 3 H ou 5 F et 2 H.**<br>**Conclusion** : dans cette hypothèse, la liste de 6F et 1H est irrecevable car la représentation équilibrée n'est pas respectée. |