

# RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de l'action et des comptes  
publics

## **Circulaire du 5 janvier 2018 relative à la représentation des femmes et des hommes au sein des organismes consultatifs de la fonction publique de l'Etat**

**NOR : CPAF1735082C**

Le ministre de l'action et des comptes publics

à

Messieurs les ministres d'Etat, directions des ressources humaines  
Mesdames et Messieurs les ministres, directions des ressources humaines

**Objet :** *Modalités d'application des nouvelles dispositions législatives et réglementaires favorisant l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités sociales et professionnelles lors du dépôt des listes de candidats aux élections professionnelles.*

**Résumé :** *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 comporte de nouvelles règles relatives à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des comités techniques (CT), des commissions administratives paritaires (CAP) et des commissions consultatives paritaires (CCP). La présente circulaire vient détailler ces nouvelles règles relatives à la représentation des femmes et des hommes applicables lors du dépôt des candidatures.*

**Mots-clés :** *fonction publique de l'Etat*

### **Textes de référence :**

*Décret n° 82-451 du 28 mai 1982 modifié relatif aux commissions administratives paritaires ;*

*Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, et arrêtés ou décisions instituant les CCP ;*

*Décret n° 2011-184 du 15 février 2011 modifié relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat ;*

*Décret n° 2011-595 du 26 mai 2011 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du vote électronique par internet pour l'élection de représentants du personnel au sein des instances de représentation du personnel de la fonction publique de l'Etat ;*

*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.*

L'article 47 de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits des fonctionnaires modifie l'article 9 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires afin de permettre une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des candidatures lors des élections professionnelles de la fonction publique et renvoie à un décret en Conseil d'Etat les conditions d'application de cette disposition.

Le II de l'article 9 bis de la loi du 13 juillet 1983 précitée dispose désormais que :

*« Pour favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et sociales, les listes de candidats aux élections professionnelles sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes représentés au sein de l'instance concernée.*

*Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application du présent II ».*

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 de l'Etat, des quatre premiers décrets mentionnés dans les textes de référence en première page de la présente circulaire relatifs aux comités techniques, aux commissions administratives paritaires et aux commissions consultatives paritaires.

La présente circulaire détaille les nouvelles règles relatives à la représentation des femmes et des hommes applicables lors du dépôt des candidatures puis lors du contrôle de l'éligibilité des candidats.

## **1. SCRUTINS CONCERNÉS**

L'obligation porte exclusivement sur les **scrutins de liste** : élections des représentants du personnel habilités à siéger dans les comités techniques (CT), quel que soit leur niveau commissions administratives paritaires (CAP), et commissions consultatives paritaires (CCP) dès lors qu'au sein des CCP, les représentants du personnel sont élus au scrutin de liste.

Ne sont pas concernées les instances dont la composition résulte d'une mesure de la représentativité des organisations syndicales établie par scrutin de sigles ou par agrégation ou dépouillement de résultats obtenus à d'autres niveaux (par exemple, CT dont les effectifs représentés sont inférieurs ou égaux à 50 agents, éventuellement CT dont les effectifs se situent entre 50 et 100 agents, CT non obligatoires composés à partir des résultats de scrutins à des CT d'autres niveaux, comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) composés à partir de scrutins à des CT de même niveau).

## **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 aux parts de femmes et d'hommes composant les **effectifs représentés** au sein de l'instance concernée, comme indiqué dans le tableau ci-dessous.

Il est à noter que les effectifs pris en compte pour permettre le calcul de la part de femmes et d'hommes, constituent de la même manière la base de calcul du nombre de représentants de l'instance pour les CT, ou du nombre de représentants par grade pour les CAP, ou par niveau pour les CCP.

Instance	Personnels pris en compte dans l'appréciation des effectifs représentés (fixation de la part F/H et fixation du nombre de sièges)
<b>CT</b> Décret n° 2011-184 du 15 février 2011, art.15 al.1er	Ensemble du personnel <b>exerçant ses fonctions</b> dans le périmètre du service pour lequel le CT est institué, et placé en position d'activité, de détachement ou de mise à disposition, de congé parental ou de congé rémunéré. Sont concernés : <ul style="list-style-type: none"> <li>- les fonctionnaires titulaires et stagiaires ;</li> <li>- les agents contractuels de droit public et de droit privé ;</li> <li>- les personnels à statut ouvrier.</li> </ul> NB Les agents affectés dans les services interministériels sont pris en compte dans les effectifs représentés au comité technique ministériel pour lequel ils seront admis à voter
<b>CAP</b> Décret n° 82-451 du 28 mai 1982, art.6 al. 6	Fonctionnaires titulaires des grades représentés au sein de la CAP, à l'exception de ceux placés en disponibilité. C'est donc l'appartenance au corps qui est prise en compte, et non l'exercice des fonctions dans le périmètre ministériel : cela inclut les agents en détachement sortants au titre de leur corps d'origine, les agents en détachement entrants au titre de leur corps d'accueil, les agents mis à disposition au titre de leur corps d'origine, les fonctionnaires en congé parental.  Les fonctionnaires stagiaires ne sont pas pris en compte.
<b>CCP</b> Se reporter à l'arrêté de création de la CCP	Les agents contractuels de droit public exerçant des fonctions du niveau représenté au sein de la CCP, à l'exception de ceux qui sont en congé non rémunéré.

### 3. DATE D'APPRECIATION DES EFFECTIFS

Il est nécessaire de connaître les effectifs, comprenant les parts de femmes et d'hommes représentés au sein des instances, de façon officielle et suffisamment en amont des élections.

PRINCIPE	EXCEPTION
Les parts de femmes et d'hommes sont appréciées au vu de la situation des effectifs au <b>1er janvier de l'année de l'élection</b> .  Le principe est que les parts de femmes et d'hommes auront bien été <b>figées</b> à la date du 1 <sup>er</sup> janvier, en vue de l'élection prévue en décembre de la même année. En conséquence, la photographie qui résultera de l'observation faite au 1 <sup>er</sup> janvier ne sera pas remise en question, quelle que soit le nombre d'électeurs inscrits sur les listes électorales, hormis le cas prévu dans la colonne ci-contre intitulée « exception ».	Si entre le 1 <sup>er</sup> janvier et le 30 juin de l'année de l'élection, une modification de l'organisation des services entraîne une <b>variation d'au moins 20% des effectifs représentés</b> au sein du CT, les parts respectives de femmes et d'hommes sont appréciées et déterminées au plus tard <b>4 mois</b> avant le scrutin (art. 15 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, les parts de femmes et d'hommes sont appréciées et déterminées au plus tard 4 mois avant le scrutin (art. 6 du décret CAP).
NB : La règle selon laquelle les arrêtés ou décisions de création des instances, indiquant le nombre de femmes et d'hommes ainsi que le nombre de sièges de représentants doivent être publiés au plus tard six mois avant la date du scrutin n'empêche pas que l'effectif retenu est bien celui qui a été apprécié au 1 <sup>er</sup> janvier de la même année (art. 10 et 15 du décret CT ; art. 6 du décret CAP).	

Il est recommandé d'adopter les mêmes règles dans les textes qui instituent les CCP en application de l'article 1<sup>er</sup>-2 du décret du 17 janvier 1986 précité.

#### 4. INFORMATION RELATIVE AUX EFFECTIFS ET A LA PROPORTION DE FEMMES ET D'HOMMES

Il convient que le chef de service auprès duquel est placée l'instance fasse connaître, dans les meilleurs délais possibles et au plus tard le 31 mars de l'année de l'élection, au personnel et 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 1<sup>er</sup> janvier de cette même année. Il convient d'afficher cette information soit dans les locaux du service accessibles au personnel soit sur le site intranet du service.

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 ci-dessus (EXCEPTION), ces pourcentages seront repris dans les textes relatifs aux instances concernées, publiés au plus tard 6 mois avant la date du scrutin.

L'information donnée au plus tôt permettra aux organisations syndicales concernées de préparer leurs listes de candidats.

#### 5. PUBLICATION

Le texte fixant le nombre de représentants du personnel au sein de l'instance doit donc également fixer la part de femmes et d'hommes des effectifs pris en compte, sous forme de pourcentage. La date limite de publication de cette information peut varier, comme rappelé dans le tableau ci-après.

Rappel des principales mentions liées aux effectifs devant figurer dans le texte relatif au nombre de représentants du personnel au sein de l'instance	Date <u>limite</u> de publication (au plus tard)
<i>COMITE TECHNIQUE (articles 10 et 15 du décret du 15 février 2011) :</i>	
<b>❶</b> le nombre de représentants du personnel titulaires et suppléants	⇒ <b>❶</b> et <b>❷</b> 6 mois avant la date du scrutin, selon les chiffres du 1 <sup>er</sup> janvier précédent  (ou exceptionnellement 4 mois avant si une réorganisation des services au 1 <sup>er</sup> semestre le permet)
<b>❷</b> les pourcentages de femmes et d'hommes des effectifs	
<b>❸</b> le mode de composition des CT mentionnés au 2 <sup>ème</sup> al de l'art. 13 et au premier al. de l'art.14 (liste, sigle...)	⇒ <b>❸</b> 4 mois avant la date du scrutin (art. 15, al. 4)  En pratique, il est recommandé de publier cette information en même temps que les informations <b>❶</b> et <b>❷</b>
<i>COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE (article 6 du décret du 28 mai 1982) :</i>	
<b>❶</b> Nombre de sièges par grade en fonction des effectifs	⇒ <b>❶</b> et <b>❷</b> 6 mois avant la date du scrutin, selon les chiffres du 1 <sup>er</sup> janvier précédent  (ou exceptionnellement 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 1 <sup>er</sup> semestre, le permet)
<b>❷</b> Pourcentages respectifs de femmes et d'hommes	
<i>COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE (article 1<sup>er</sup>-2 du décret du 17 janvier 1986)</i>	
Il est recommandé d'adopter les mêmes délais dans les textes réglementaires instituant ces commissions	

## **6. PRESENTATION DES LISTES DE CANDIDATS** (exemples n° 1, 2 et 3 en annexe ci-après)

### **Rappel des conditions générales de recevabilité des listes :**

**CT :** Chaque liste doit comporter un nombre de noms égal au nombre de sièges de titulaires et de suppléants à pourvoir (liste complète) ou au moins au deux tiers (liste incomplète) et dans ce second cas, la liste doit comporter un nombre pair de noms au moment du dépôt (II de l'article 21 du décret du 11 février 2011).

**CAP :** Chaque liste doit comprendre autant de noms qu'il y a de postes à pourvoir, titulaires et suppléants, pour un grade donné. Si un candidat inéligible ne peut pas être remplacé, alors la liste est considérée comme ne présentant aucun candidat sur ce grade (article 15 du décret du 28 mai 1982).

**CCP :** Il convient de se reporter à l'arrêté ou à la décision fixant des dispositions équivalentes.

### **6.1 COMPOSITION**

Pour chaque liste, le pourcentage de femmes et d'hommes publié dans les conditions ci-dessus rappelées est appliqué à l'ensemble des candidats inscrits sur la liste (titulaires + suppléants). 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 : Monsieur ou Madame, Nom, Prénoms. Elle indique également le nombre total de femmes et le nombre total d'hommes qui y figurent.

N.B : Le dépôt de chaque liste comprend, outre un délégué de liste (voire un délégué suppléant), une déclaration de candidature signée par chaque candidat.

### **6.2 DISPOSITIONS À PRENDRE EN CAS D'INELIGIBILITE D'UN CANDIDAT** (exemples n° 4 et 5 en annexe ci-après)

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 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 en introduction au paragraphe 6 ci-dessus.

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

*\* sous réserve pour les CCP de l'adoption de dispositions identiques dans les arrêtés ou décisions qui les instituent.*

Pour tous renseignements complémentaires ou toutes difficultés rencontrées, je vous invite à contacter, à la Direction générale de l'administration et de la fonction publique, le bureau du statut général, de la diffusion du droit et du dialogue social - 1SGDS -.

Pour le ministre et par délégation :  
Le directeur général de l'administration  
et de la fonction publique



Thierry Le Goff

## ANNEXE

### EXEMPLES D'APPRECIATION DES PARTS DE FEMMES ET D'HOMMES DANS LES LISTES DE CANDIDATS

	<b>Comité technique</b>	<b>Commission administrative paritaire</b>
<p><b>Commission administrative paritaire</b></p> <p>Les mêmes principes sont applicables aux <b>commissions consultatives paritaires</b> compétentes pour les agents contractuels lorsqu'elles sont composées par niveaux et élues au scrutin de listes (remplacer grades par niveaux)</p>		
<p><b>1. Les arrêtés ou décisions de création des instances fixent :</b></p>		
<p>► le nombre de représentants du personnel en fonctions des effectifs</p>	<p>3 000 agents représentés 7 sièges, soit 7 titulaires et 7 suppléants à élire</p>	<p>125 agents du grade X soit 2 titulaires(T) et 2 suppléants (S) 62 agents du grade Y soit 1 T et 1 S 103 agents du grade Z soit 2 T et 2 S Soit 290 agents représentés au sein de la CAP</p>
<p>► Les parts de femmes et d'hommes</p>	<p>1073 F* = 35,76% de Femmes 1927 H* = 64,23% d'Hommes * F = femme, H= homme</p>	<p>179 F = 61,72% de Femmes 111 H = 38,28 % d'Hommes</p>
<p><b>2. Au sein des listes de candidats, les parts de femmes et d'hommes sont calculées sur l'ensemble des candidats, titulaires et suppléants</b></p>		
<p>Hypothèse liste complète<sup>1</sup></p>	<p>14 x 35,76 % = 5,0064 F 14 x 64,23% = 8,9922 H</p>	<p>10 x 61,72 = 6,172 F 10 x 38,28% = 3,828 H</p>
<p><b>3. L'organisation syndicale procède indifféremment à l'arrondi inférieur ou supérieur.</b> <b>NB : les candidats (F ou H) qui composent la liste sont présentés par le syndicat dans l'ordre qu'il souhaite</b></p>		
<p>Le syndicat choisit :</p>	<p>Hypothèse : le syndicat présente 5 F et 9 H sur sa liste <i>(il aurait pu choisir aussi 6 F et 8 H)</i></p>	<p>Hypothèse : le syndicat présente 7 F et 3 H sur sa liste <i>(il aurait pu choisir aussi 6 F et 4 H)</i></p>
<p><b>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 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.</p>		
<p>Cas d'inéligibilité de candidats figurant sur une liste</p>	<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.

## Comité technique

## Commission administrative paritaire

Les mêmes principes sont applicables aux **commissions consultatives paritaires** compétentes pour les agents contractuels lorsqu'elles sont composées par niveaux et élues au scrutin de listes (remplacer grades par niveaux)

### 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, elle est recevable si elle respecte le minimum des 2/3 prévu par décret.

La proportion F/H s'apprécie sur le nouveau total de candidats, qui doit être supérieur ou égal à 10.

Exemple :

Le syndicat a présenté une liste composée de 5F et 9H.

► *Après contrôle :*

2F et 1H sont déclarés inéligibles, et le syndicat ne trouve personne pour les remplacer, il reste 3F et 8H.

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).

$$11 \times 35,76 \% = 3,93 \text{ F}$$

$$11 \times 64,23 \% = 7,06 \text{ H}$$

Soit, au choix du syndicat, 3F et 8H ou 4F et 7H

► *Conclusion :* dans l'hypothèse ci-dessus, la liste est recevable

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).

Dès lors qu'il manque un nom dans l'un des 3 grades, la candidature est irrecevable sur ce grade. La proportion de F et d'H s'apprécie alors sur la réalité de la liste, donc sur les 2 grades restants.

Exemple :

le syndicat présente :  
- 4 F sur le grade X  
- 2 F sur le grade Y  
- 4 H sur le grade Z

► *Après contrôle :*

1F du grade X est inéligible et le syndicat ne trouve personne pour la remplacer.

Le grade X étant incomplet, la candidature est irrecevable sur ce grade.

Le syndicat ne peut présenter de liste que sur les 2 grades Y et Z. La parité doit alors être respectée sur l'ensemble de ces grades Y et Z, soit sur 6 candidats au total :

$$6 \times 61,72 \% = 3,70 \text{ F}$$

$$6 \times 38,28 \% = 2,29 \text{ H}$$

Soit au choix 4 F et 2 H ou 3F et 3 H.

(alors qu'il avait présenté initialement 2F et 4H pour les grades Y et Z)

► *Conclusion :* dans l'hypothèse ci-dessus (2F et 4H), la parité n'est pas respectée sur les 2 grades : la liste est irrecevable.