



S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS



[CFDT.FR](http://CFDT.FR)

**Les règles de la  
mixité  
proportionnelle  
dans le cadre des  
élections  
professionnelles  
LOI REBSAMEN**



S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

# QUIZZ

## LA MIXITE A LA CFDT EN 3 QUESTIONS



[CFDT.FR](http://CFDT.FR)



S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

## QUESTION 1

**La CFDT a engagé sa première  
politique mixité en 2012.**



**Vrai ? Faux ?**

**CFDT.FR**



S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

## Réponse 1 : c'est faux !

**Si la CFDT a adopté en septembre 2012, un nouveau plan d'action mixité, la CFDT a une pratique de 40 ans de politique dans ce domaine.**

**Un bilan de ces actions nous permet d'en tirer des enseignements pour être plus efficaces.**



**La question de la place des femmes a même été présente dès l'origine du syndicalisme. A l'origine de la CFTC, les syndicats de femmes se sont constitués en dehors des syndicats d'hommes.**

**CFDT.FR**



S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

## QUESTION 2

**La mixité progresse de façon  
continue depuis 40 ans**



**Vrai ? Faux ?**

**CFDT.FR**



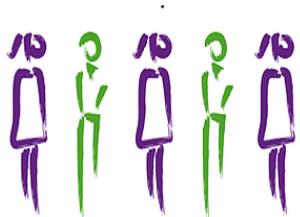
S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

## REPONSE 2 : c'est faux !

Après une période continue de progrès, nous observons l'impact d'un moindre investissement sur le sujet.

Entre 2008 et 2011, le pourcentage de femmes a baissé dans une 1 fédération sur 2 et dans 1 Région sur 4 !

Seules des politiques volontaristes continues et sur de longues périodes, porteront des fruits durables et significatifs. C'est pourquoi nous parlons de développer une véritable culture de la mixité.



**CFDT.FR**



S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS



## QUESTION 3

**Les entreprises et les partis politiques sont désormais concernés par des obligations de parité. Une loi récente a introduit des quotas pour les représentants du personnel aussi .**

**Vrai ? Faux ?**

**CFDT.FR**



S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS



**CFDT.FR**

## Réponse 3 : c'est vrai !

La loi Rebsamen a introduit la « *Représentation équilibrée des femmes et des hommes* » Aux élections professionnelles DP, CE titulaires et suppléant-es.

Lorsqu'il y a plusieurs candidat-es sur une liste, la proportion de femmes doit être celle correspondant à la part de femmes inscrites sur la liste électorale.

La CFDT demandait l'instauration de cette mesure.

Par ailleurs, la loi du 04 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a instauré la parité au sein d'un grand nombre d'instances et d'organismes.



S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS



# LA MIXITE PROPORTIONNELLE DANS LES ELECTIONS PROFESSIONNELLES

## LA LOI REBSAMEN

[CFDT.FR](http://CFDT.FR)



*Liberté • Égalité • Fraternité*

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE  
DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,  
DE LA FORMATION  
PROFESSIONNELLE  
ET DU DIALOGUE SOCIAL

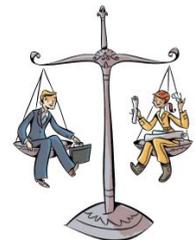


S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

# RAPPELS :

- La loi relative à la modernisation du dialogue social (dite loi Rebsamen) du 17 août 2015 instaure le principe de mixité proportionnelle pour les listes électorales.
- Cette loi permet d'instaurer davantage de mixité en matière de représentation du personnel.
- La CFDT militait depuis de nombreuses années pour cela.

CFDT.FR





- **Lors des élections professionnelles, les organisations syndicales devront présenter pour chaque collège électoral des listes de candidats comportant un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part des femmes et des hommes inscrits sur la liste électorale.**
- **La composition des listes alterne chaque sexe. Elle est complétée par ceux du sexe le plus représenté.**
- **Date d'effet : 1<sup>er</sup> janvier 2017**



S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS



Selon le principe de mixité  
proportionnelle,

# COMMENT ÉLABORER SES LISTES ÉLECTORALES ?

[CFDT.FR](http://CFDT.FR)

# Règles de calcul :

Nombre de salarié.e.s d'un sexe d'un collège

---

$$\frac{\text{Nombre de salarié.e.s d'un sexe d'un collège}}{\text{Nombre de salarié.e.s total du collège}} \times \text{Nombre de sièges à pourvoir} =$$

**= Nombre de sièges pour le sexe concerné**

**Ex :** le collège est composé de 270 femmes et 430 hommes, il y a 8 sièges à pourvoir  $\Rightarrow 270/700 \times 8 : 3,08$  soit 3 postes pour les femmes et 5 pour les hommes.

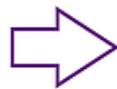
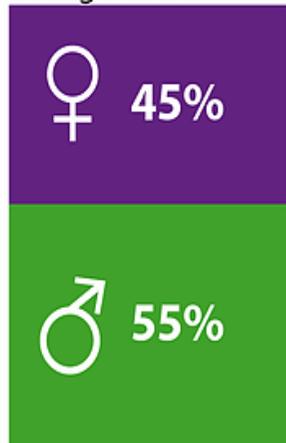
**Même calcul mais en pourcentage:**

Le collège est composé de 38% de femmes et 62% d'hommes - 8 sièges à pourvoir  $\Rightarrow$   
% de femmes X Nombre de sièges à pourvoir soit  $0,38 \times 8 : 3,04$  ce qui fait 3 femmes

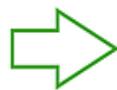
# La répartition au sein des collèges

Exemple d'une liste composée de 5 membres :  
3 pour le collège 2 et 2 pour le collège 1

Répartition F/H  
Collège cadre



Il faudrait  
1,35 femme.  
Le chiffre est  
arrondi à 1



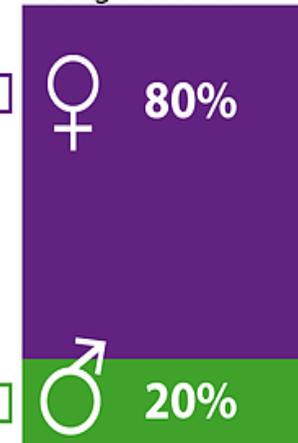
Il faudrait  
1,65 homme.  
Le chiffre est  
arrondi à 2



Il faudrait  
1,6 femme.  
Le chiffre est  
arrondi à 2



Répartition F/H  
Collège ouvrier



Il faudrait  
0,4 homme.  
Le chiffre est  
arrondi à 0



S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

## Seconde étape : conformer la liste à la règle d'alternance des sexes

*Le premier peut être au choix un homme ou une femme*

Exemple 1



Exemple 2



**Pour le collège 2**



***Pour le collège 1***, la question ne se posait pas avec la loi Rebsamen car la liste ne pouvait comporter que 2 femmes mais la loi travail 2 vient modifier le fait qu'il n'y ait aucun représentant d'un sexe donné à condition qu'il ne soit pas tête de liste. La liste pourra dorénavant comporter, au choix, - soit 2 femmes - soit 1 femme et **1 homme**.



S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

## Exemple 2 :

- Dans l'entreprise Toudou, le collège employé.e.s est composé de 300 femmes et 700 hommes et je dois constituer ma liste de candidat.e.s : 6 postes à pourvoir
- Combien de femmes et d'hommes sur ma liste ?

⇒  $300/1000 \times 6 = 1,8$  soit 2 femmes et donc 4 hommes



**CFDT.FR**

TITULAIRES	SUPPLEANTS
Martine	Bernard
Jacques	Sophie
Catherine	Christian
Michel	Brigitte
Laurent	Loïc
Marc	Marcel



S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS



## Que se passe-t-il en cas de non respect de la règle ?

- Les contestations sont de la compétence du juge judiciaire
- Après l'élection, le non respect de proportion obligatoire peut entraîner l'annulation de l'élection des candidat·e·s d'un sexe **sur représenté**.
- Le non-respect de l'obligation d'alterner les candidats de chaque sexe entraîne l'annulation de l'élection des candidat·e·s **mal positionné·e·s sur la liste**.

[CFDT.FR](http://CFDT.FR)



S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

# EXEMPLES DE CONTESTATIONS POSSIBLES

- Dans une entreprise, une délégation unique du personnel a été mise en place. Compte tenu de l'effectif 9 postes de titulaires et 9 postes de suppléant.e.s sont à pourvoir répartis en
  - 7 titulaires et 7 suppléant.e.s pour le 1<sup>er</sup> collège
  - et 2 titulaires et 2 suppléant.e.s pour le 2<sup>ème</sup> collège.

- Le calcul de la mixité proportionnelle donne la répartition suivante :

– Collège 1 sur 9 postes  **7 Femmes**  
**2 Hommes**

– Collège 2 sur 2 postes  **1 Femme**  
**1 Homme**

# 1<sup>er</sup> cas : Organisation syndicale X

- Liste des candidat·e·s présenté·e·s et élu·e·s sur le collège 1 :

- Femme A → Elue
- Femme B → Elue
- Femme C → Elue
- Femme D → Elue
- Femme E → Non élue

⇒ Il n'y avait aucun homme sur la liste (alors que 2 requis)

- En cas de contestation, il y a annulation des candidat·e·s en surnombre et des candidat·e·s ne respectant pas l'alternance.

**Dans ce cas, le juge annulera l'élection des femmes B et D.**

- La liste aurait dû être composée de l'une des 2 façons suivantes :

F/H/F/H/F      ou      H/F/H/F/F

## 2<sup>ème</sup> cas : Organisation syndicale Y

- Liste des candidat·e·s présenté·e·s et élu·e·s sur le collège 2 :
  - Homme A → Elu
  - Homme B → Non élu

⇒ Aucune femme sur la liste alors que la mixité proportionnelle fixait 1 femme et 1 homme
- En cas de contestation, il y aura annulation du sexe en surnombre.  
L'élection de Homme A (seul et dernier élu sur la liste) sera annulée.
- La liste aurait dû être composée de l'une des 2 façons suivantes :

F/H      ou      H/F

## 3<sup>ème</sup> cas : Organisation syndicale Z

- Liste des candidat·e·s présenté·e·s et élu·e·s sur le collège 1 :
  - Homme A → Elu
  - Femme A → Elue
  - Homme B → Elu
  - Femme B → Non élue
  - Femme C → Non élue
  - Homme C → Non élu

⇒ Il y avait 3 hommes sur la liste qui devait en comporter 2
- En cas de contestation, il y a annulation des candidat·e·s en surnombre et des candidat·e·s ne respectant pas l'alternance :  
**L'élection de Homme B (dernier élu sur la liste) sera annulée.**  
*La liste respecte l'alternance, pas de contestation sur ce point.*



S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

# La mixité proportionnelle insuffle une nouvelle dynamique à l'égalité femmes/hommes



- Cette obligation d'avoir une mixité proportionnelle des représentants du personnels entraîne de facto une nécessité de recherche de candidat·e·s du sexe peu ou pas représenté jusqu'alors.
- Pour se faire, tout un travail est réalisé qui nécessite une approche genrée qui se rapproche de l'étude des besoins en termes d'égalité femmes / hommes.



S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

La négociation  
égalité  
professionnelle

[CFDT.FR](http://CFDT.FR)

**MERCI DE VOTRE  
ATTENTION**