

Fiche n° 3 : LES CANDIDATURES DES ORGANISATIONS SYNDICALES

3.1. Les organisations syndicales habilitées à déposer des candidatures

Toute organisation syndicale de fonctionnaires peut se présenter aux élections professionnelles dès lors que ce syndicat, ou l'union à laquelle celui-ci est affilié, remplit, au sein de la fonction publique de l'Etat deux conditions :

- Exister depuis au moins deux ans à compter de la date de dépôt légal de ses statuts

Toute organisation syndicale ou union de syndicats de fonctionnaires créée par fusion d'organisations syndicales ou d'unions de syndicats qui remplissent la condition d'ancienneté est présumée remplir elle-même cette condition.

- Satisfaire aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance

Pour apprécier ce critère, il convient de se référer aux accords de Bercy du 2 juin 2008 qui ont considéré que le respect des valeurs implique notamment le respect de la liberté d'opinion, politique, philosophique ou religieuse, ainsi que le refus de toute discrimination, de tout intégrisme et de toute intolérance.

Il convient de noter qu'aucune candidature ne peut être régulièrement déposée par des organisations n'ayant pas le caractère syndical et qui ne répondraient pas aux conditions fixées par le livre 1er de la deuxième partie du code du travail.

L'article L. 2131-1 du code du travail applicable aux syndicats de fonctionnaires dispose que « les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes visées par leur statut ».

L'interdiction des candidatures concurrentes

L'article 24 du décret du 15 février 2011 prévoit les conditions dans lesquelles l'administration doit veiller au respect de cette interdiction.

Aussi, lorsque plusieurs organisations syndicales affiliées à une même union de syndicats ont déposé des candidatures concurrentes pour une même élection, l'administration en informe dans un délai de trois jours à compter de la date limite de dépôt de candidature, les délégués de chacune des candidatures concurrentes.

Ces derniers disposent alors d'un délai de trois jours pour transmettre les retraits de candidatures ou les modifications nécessaires : celles-ci ne peuvent pas se limiter à la suppression de la mention de l'union syndicale d'appartenance, alors même que l'organisation en serait toujours membre statutairement.

Si dans un délai de trois jours les fusions ou retraits de candidatures ne sont pas transmis, l'administration en informe dans un délai de trois jours l'union des syndicats dont les candidatures se réclament.

L'union des syndicats dispose d'un délai de cinq jours pour indiquer à l'administration par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, la candidature qui pourra se prévaloir de l'appartenance à l'union. En l'absence de cette indication, aucune des candidatures n'est recevable.

Les candidatures communes

Plusieurs organisations syndicales peuvent présenter une candidature commune, qu'elles soient affiliées ou non à la même union.

La candidature est clairement désignée sous les noms ou sigles de tous les syndicats composant la liste commune (par exemple « candidature syndicat A/ syndicat B »). Toutefois, en cas de scrutin de liste, il peut être fait mention, en regard du nom de chaque candidat, du syndicat au titre duquel celui-ci se présente. L'appartenance à une union de syndicat à caractère national est mentionnée.

L'attribution des sièges

La candidature commune est une candidature unique, soumise aux mêmes règles que la candidature individuelle. Ainsi, la candidature commune (de liste ou de sigle) obtient un ou plusieurs sièges en application de la règle de la proportionnelle avec répartition des restes à la plus forte moyenne, en fonction du nombre de voix qu'elle a obtenu.

En cas de scrutin de liste, chaque candidat est nommé dans l'ordre de la liste et siègera, pendant toute la durée de son mandat au nom de la liste commune quelle que soit sa propre appartenance syndicale. Les suffrages ont été remportés en effet au titre de la liste commune et non au titre de chacun des syndicats qui la composaient.

3.2. La recevabilité des listes de candidatures des organisations syndicales

Le dépôt des candidatures

Les listes de candidatures sont déposées par commission administrative paritaire. Aucune disposition réglementaire n'oblige une organisation syndicale à déposer une liste de candidatures comprenant des candidats pour chacun des grades d'un corps donné. Toutefois, chaque liste de candidats (annexe 9), pour un grade donné, doit comprendre autant de noms qu'il y a de postes à pourvoir, titulaires et suppléants, sans préciser leur qualité de titulaire ou de suppléant. Un même candidat ne peut pas être présenté sur plusieurs listes au titre de la même CAP.

Ainsi, une organisation syndicale :

- peut postuler à la CAP des secrétaires administratifs en ne déposant des candidatures que pour les grades des secrétaires administratifs de classe exceptionnel et de classe normale ;
- doit déposer des candidatures comprenant, pour ces deux grades, autant de candidats qu'il n'y a de postes de titulaires et de suppléants à pourvoir.

Les listes peuvent être communes à plusieurs organisations syndicales.

Le dépôt de chaque liste de candidats doit s'accompagner d'une déclaration de candidature (Annexe 2), signée et datée par chaque candidat, et d'un document (Annexe 3), précisant le nom et les coordonnées d'un délégué de liste, candidat ou non, habilité à représenter l'organisation syndicale dans toutes les opérations électorales. L'organisation peut désigner un délégué suppléant.

La représentation des femmes et des hommes au sein des CAP du MAA

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 a introduit de nouveaux critères de recevabilité des listes de candidats présentées par les organisations syndicales.

Les listes de candidats doivent donc comprendre un nombre de femmes et d'hommes correspondant aux parts de femmes et d'hommes composant les effectifs constatés au 1^{er} janvier 2018 au sein de la CAP concernée. L'obligation porte exclusivement sur les scrutins de liste.

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

L'appréciation de la part de femmes et d'hommes au sein d'une candidature se fait sur l'ensemble de la liste et non grade par grade.

• Exemples d'appréciation des parts de femmes et d'hommes dans la liste de candidats

Les textes réglementaires de création des instances fixent ;	
Le nombre de représentants du personnel en fonction des effectifs au sein d'un même corps	125 agents du grade X, soit 2 titulaires et 2 suppléants 62 agents du grade Y, soit 1 titulaire et 1 suppléant 103 agents du grade Z, soit 2 titulaires et 2 suppléants Soit 290 agents représentés au sein de la CAP
Les parts de femmes et d'hommes	Nombre de femmes : 179 soit $(179/290) \times 100 = 61,72 \%$
	Nombre d'hommes : 111 soit $(111/290) \times 100 = 38,28 \%$
Les règles de calcul des parts des femmes et des hommes au sein des listes de candidats sur l'ensemble des candidats (titulaires + suppléants) sont les suivantes :	
Liste complète	Femmes : $10 \times 61,72 \% = 6,172$
	Hommes : $10 \times 38,28 \% = 3,828$
Liste incomplète	L'appréciation des proportions F/H se fait de la même manière sur l'ensemble des candidats réellement présentés, sous condition de recevabilité dans les conditions prévues par les textes relatifs à la création des instances.
Les règles d'arrondi à l'entier inférieur ou supérieur :	
Le syndicat choisit indifféremment	7 femmes et 3 hommes
	ou 6 femmes et 4 hommes
Le cas d'inéligibilité d'un candidat :	
Le candidat inéligible est remplacé par un candidat de même sexe ou non, dès lors que la part F/H sur l'ensemble des candidats est respectée, dans la limite permise par le choix de l'arrondi.	Dans le cas où l'organisation syndicale choisit de présenter 7 femmes et 3 hommes : Si 1 femme est inéligible, elle peut être remplacée par une femme ou un homme. La règle de l'arrondi permet un nombre de femmes compris entre 6 et 7 Si 1 homme est inéligible, il ne peut être remplacé que par un homme. La règle de l'arrondi permet un nombre d'hommes compris entre 3 et 4 La proportion F/H s'apprécie tous grades confondus
Le cas d'incapacité de l'organisation syndicale à remplacer un ou plusieurs candidats inéligibles :	
Un ou plusieurs candidats sont inéligibles	- Chaque liste doit comprendre autant de noms qu'il y a de postes à pourvoir, titulaires et suppléants, pour un grade donné - Dès lors qu'il manque un nom dans l'un des 3 grades, la candidature est irrecevable sur ce grade. La proportion F/H s'apprécie alors sur la réalité de la liste, donc sur les 2 grades restants. <u>- Si le syndicat a proposé 4 femmes pour le grade X, 2 femmes pour le grade Y et 4 hommes pour le grade Z :</u> 1 femmes du grade X est inéligible et le syndicat ne peut la remplacer, la candidature est irrecevable car le garde est incomplet. Le syndicat ne peut présenter de liste que sur les grade Y et Z et la parité doit être respectée sur l'ensemble de ces derniers, soit sur 6 candidats.

	La proportion F/H doit désormais être appréciée sur une liste de 11 candidats :
--	---

	6 x 61,72 % = 3,70 femmes soit 3 ou 4 femmes
--	---

	6 X 38,28 % = 2,29 hommes soit 2 ou 3 hommes
--	---

	Pour que la liste soit recevable 3 femmes et 3 hommes devront être présentés pour les grades Y et Z
--	--

Pour chaque candidature déposée, le BVC délivre un récépissé de dépôt de candidature (annexe 4) au représentant de l'organisation syndicale qui a procédé au dépôt.

La procédure de vérification de la recevabilité des candidatures des organisations syndicales

Le BVC examine, au regard de ces conditions et dans les délais les plus brefs, la recevabilité de la candidature des organisations syndicales.

En cas d'acceptation, le BVC de chaque scrutin transmet aux délégués de liste et à l'ensemble des organisations candidates la liste des organisations syndicales acceptées (annexe 5).

En cas de refus la décision motivée (annexe 5) est adressée au délégué de liste concerné :

- par télécopie ou par mail, le plus tôt possible, et avant 12 heures (en s'assurant de l'accusé réception) ;
- par courrier recommandé avec accusé de réception avant la dernière levée du courrier du même jour.

La décision de refus est également envoyée par télécopie ou par mail, avant 12 heures au secrétariat général (BPSR).

La décision de refus de l'administration peut être portée devant le tribunal administratif dans les trois jours qui suivent la date limite du dépôt des candidatures. Ce dernier statut dans les 15 jours qui suivent le dépôt de la requête

IMPORTANT : la décision d'acceptation comme la décision motivée de refus doivent avoir été transmises à chacune des organisations syndicales qui a déposé un acte de candidature, le lendemain de la date limite du dépôt de candidature à 12 heures.

Le calendrier des opérations électorales (Annexe 1) reprend les délais d'échange des listes entre l'administration et les organisations syndicales.

La procédure de vérification des candidatures

Pour un grade donné, sont éligibles au titre d'une CAP les fonctionnaires pouvant être inscrits sur la liste électorale. Les fonctionnaires ne disposant pas du grade au titre duquel ils se déclarent candidats seront considérés comme inéligibles.

Les mêmes exceptions que pour les comités techniques dans l'éligibilité des candidats sont appliquées. Ne sont donc pas éligibles :

- les fonctionnaires en congé de longue durée ;
- les fonctionnaires frappés d'une des incapacités prononcées par les articles L. 5 et L. 6 du code électoral, ni ceux qui ont été frappés d'une rétrogradation ou d'une exclusion temporaire de fonctions relevant du troisième groupe des sanctions disciplinaires énumérées par l'article 66 de la loi du 11 janvier 1984, à moins qu'ils n'aient été amnistiés ou qu'ils n'aient bénéficié d'une décision acceptant leur demande tendant à ce qu'aucune trace de la sanction prononcée ne subsiste à leur dossier.

Le délai de vérification de l'éligibilité des candidats :

Dans un délai de trois jours suivant la date limite de dépôt des candidatures, l'éligibilité des candidats doit être contrôlée par l'administration. L'acceptation de la liste des candidats d'une organisation syndicale (annexe 6) est transmise dans les mêmes délais au délégué de liste.

En cas d'inéligibilité constatée d'un candidat inscrit sur une liste, l'administration informe le délégué de liste dans le même délai (annexe 8) et lui adresse une décision motivée. Le candidat est alors rayé de la liste et le délégué de liste transmet les rectifications nécessaires dans un nouveau délai de 3 jours à compter de l'expiration du premier délai de 3 jours suivant la date limite de dépôt des candidatures.

A défaut de rectification, si un ou plusieurs candidats inscrits sur une liste sont reconnus inéligibles, la liste intéressée est considérée comme n'ayant présenté aucun candidat pour le ou les grades correspondants (annexe 7).

Conformément à l'article 13 du décret n°82-451, si le fait motivant l'inéligibilité est intervenu après le délai limite de modification des listes, le candidat défaillant peut-être également remplacé, sans qu'il y ait lieu de modifier la date des élections. Aucun autre retrait de candidature ne peut être opéré après le dépôt des listes de candidature.

Pour les listes déposées en anticipation de la date limite du 25 octobre 2018, l'administration s'efforcera de vérifier l'éligibilité des candidats dans les 3 jours suivant le dépôt de la liste (et non jusqu'au 29 octobre 2018). Ainsi, pour un dépôt de liste le 11 octobre 2018, l'administration répondra autant que possible au plus tard le 15 octobre 2018.