

Fiche n°6 : LES CANDIDATURES PRÉSENTÉES PAR LES ORGANISATIONS SYNDICALES

Les candidatures des organisations syndicales sont déposées **au plus tôt le 1^{er} octobre et au plus tard le 25 octobre 2018** pour l'ensemble des comités techniques, nationaux et locaux, qu'il s'agisse de scrutins de liste ou de scrutins sur sigle.

6.1. Le dépôt des candidatures

Lorsqu'il s'agit d'un scrutin de liste, chaque organisation syndicale doit déposer sa liste de candidats (modèle en Annexe 2) pour chacun des scrutins auxquels elle souhaite être candidate, en l'adressant à l'autorité responsable de l'organisation du scrutin, soit en la remettant directement contre récépissé (modèle en Annexe 3), soit par courrier recommandé avec accusé de réception, soit par messagerie électronique avec accusé de réception à l'adresse déterminée par l'autorité responsable du scrutin.

Ainsi, si une organisation syndicale souhaite participer aux **43** scrutins, il lui faudra déposer autant de listes de candidats.

La liste comporte un nombre pair de candidats au moment de son dépôt, et doit **comprendre un nombre de noms égal au moins aux deux tiers** et au plus au nombre de sièges de représentants titulaires et de représentants suppléants à pourvoir sans préciser la qualité de titulaire ou suppléant de chaque candidat, conformément au tableau ci-dessous. Cependant, si un ou plusieurs candidats sont déclarés inéligibles (cf infra) et que certains ne peuvent être remplacés, la liste pourra comporter un nombre impair de candidat. Elle devra, dans tous les cas, respecter le critère des 2/3 et, le cas échéant, celui de la représentation des femmes et des hommes.

| Effectifs employés dans l'ensemble des structures entrant dans le champ de compétence du comité | Composition du CT (titulaires) | Composition du CT (titulaires et suppléants) | Calcul des 2/3 | Nombre minimum de noms autorisé pour le dépôt |
|---|--------------------------------|--|-----------------------------|---|
| Inférieur ou égal à 100 | 4 | 8 | Sans objet (vote sur sigle) | |
| 101 à 200 | 6 | 12 | 8 | 8 |
| 201 à 300 | 7 | 14 | 9,3 | 10 |
| 301 à 400 | 8 | 16 | 10,6 | 12 |
| Plus de 400 | 10 | 20 | 13,33 | 14 |
| CTM | 15 | 30 | 20 | 20 |

La liste mentionne le nom, le(s) prénom(s), l'affectation administrative des candidats ainsi que le comité technique concerné. Un même agent peut être candidat à plusieurs scrutins (tant comités techniques que CAP-CCP).

Elle comporte en outre le nom du syndicat concerné, ou des syndicats concernés en cas de candidature commune, et l'appartenance éventuelle de l'organisation syndicale ou des organisations syndicales, à la date du dépôt de candidature, à une union de syndicat à caractère national. Elle peut comporter son sigle et/ou logo, conformément aux précisions apportées dans la fiche n°4 « Le matériel de vote ». Elle est retournée par format électronique, selon le modèle de l'annexe 2, et en format tableur, fourni par le BPSR, pour en faciliter la vérification.

Le dépôt de chaque liste doit s'accompagner d'une déclaration de candidature (modèle en Annexe 8), signée et datée par chaque candidat, et d'un document (modèle en Annexe 9), précisant le nom et les coordonnées d'un **délégué de liste** habilité à représenter l'organisation syndicale dans toutes les opérations électorales. Nul ne peut être candidat sur plusieurs listes d'un même scrutin.

L'organisation syndicale peut désigner un délégué suppléant. Les délégués de liste, titulaires et suppléants, ne sont pas nécessairement candidats, éligibles ou électeurs au CT concerné. Un agent peut être délégué de liste sur plusieurs scrutins, tant CT, CAP que CCP.

Le dépôt de candidatures fait l'objet d'une attestation de dépôt transmise au délégué de liste ou à son suppléant (cf. Annexe 3). Selon le mode de dépôt, cette attestation peut être remise soit en mains propres, soit par voie électronique avec accusé de réception.

Lorsqu'il s'agit d'un scrutin sur sigle, l'organisation syndicale fait acte de candidature, sans présenter de liste de candidats (modèle en Annexe 10).

La représentation des femmes et des hommes au sein des comités techniques du MAA

Note de service Fiches 1 à 6 – Renouvellement des comités techniques 2018

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 comprendre un nombre de femmes et d'hommes correspondant aux parts de femmes et d'hommes composant les effectifs représentés au sein du comité technique concerné. Les modalités de détermination des effectifs sont détaillées dans la fiche n°1 au paragraphe « Mode de composition des comités techniques du MAA ».

L'obligation porte exclusivement sur les scrutins de liste. Par conséquent, les instances dont la composition résulte d'une mesure de la représentativité des organisations syndicales établie par scrutin de sigle, ou par agrégation ou dépouillement de résultats obtenus à d'autres niveaux, ne sont pas concernées par ces nouvelles mesures (par exemple, la section spécialisée « alimentation » ou le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail).

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.

➤ Exemples d'appréciation des parts de femmes et d'hommes dans la liste de candidats appliqués au CTM du MAA

| Les textes réglementaires de création des instances fixent : | |
|---|---|
| Le nombre de représentants du personnel en fonction des effectifs | Nombre d'agents représentés : 41 051 |
| | Nombre de sièges : 30 |
| | Soit 15 titulaires et 15 suppléants |
| Les parts de femmes et d'hommes | Nombre de femmes : 24 310 soit $(24\ 310/41\ 051) \times 100 = 59,22\ %$ |
| | Nombre d'hommes : 16 741 soit $(16\ 741 /41\ 051) \times 100 = 40,78\ %$ |
| 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 : $30 \times 59,22\ % = 17,766$ |
| | Hommes : $30 \times 40,78\ % = 12,234$ |
| 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 | 17 femmes et 13 hommes |
| | ou |
| | 18 femmes et 12 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. | Si le syndicat a présenté 17 femmes et 13 hommes : <ul style="list-style-type: none"> - Si une femme est inéligible, elle doit être remplacée par une femme. - Si un homme est inéligible, il peut être remplacé par un homme ou une femme. |

Le cas d'incapacité de l'organisation syndicale à remplacer un ou plusieurs candidats inéligibles

| | |
|--|---|
| Un ou plusieurs candidats sont inéligibles | - La liste n'est recevable que 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 à 10 |
| | - Si le syndicat a proposé 17 femmes et 13 hommes : |
| | 2 femmes et 1 homme sont déclarés inéligibles après contrôle et le syndicat ne trouve pas de remplaçant. Il reste donc 15 femmes et 12 hommes (soit 27 candidats) |
| | La proportion F/H doit désormais être appréciée sur une liste de 27 candidats : (Rappel : La liste doit être paire au moment du dépôt et peut ne plus l'être après) |
| | $27 \times 59,22 \% = 15,99$ femmes soit 15 ou 16 femmes |
| | $27 \times 40,78 \% = 11,01$ hommes soit 11 ou 12 hommes |
| | Le syndicat respecte bien la proportion de femmes et d'hommes. Toute autre situation aurait conduit à devoir déclarer la liste irrecevable. |

6.2. La procédure de vérification des candidatures :

Le BVC du scrutin concerné examine sans délai la recevabilité de la candidature de l'organisation syndicale au regard des conditions fixées par l'article 9 bis de la loi du 13 juillet 1983, à savoir exister depuis au moins deux ans à compter du dépôt légal de ses statuts et satisfaire aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance.

En cas de refus de la candidature sur le fondement de ce motif, la décision motivée est adressée au délégué de liste concerné :

- 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 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.

L'éligibilité des candidats inscrits sur les listes des organisations syndicales :

Sont éligibles à un comité technique les agents remplissant les conditions requises pour être inscrits sur la liste électorale de ce comité, à l'exception :

- des agents en congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie ;
- des agents qui ont été frappés d'une rétrogradation ou d'une exclusion temporaire de fonctions de trois mois à deux ans, 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 ;
- des agents frappés d'une des incapacités énoncées aux articles L.5 et L.6 du code électoral c'est-à-dire les agents sous mesure de tutelle et les agents auxquels les tribunaux ont interdit le droit de vote et d'élection.

En cas de doute et afin d'anticiper sur le dépôt officiel des candidatures, les organisations syndicales peuvent saisir le BVC pour vérifier l'éligibilité des candidats envisagés. Le BVC répond à leur demande dans un délai de deux jours.

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 5) 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 7) ou 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.

Note de service Fiches 1 à 6 – Renouvellement des comités techniques 2018

En l'absence de rectification, la liste ne peut participer aux élections que si le nombre de candidats restants permet de pourvoir au moins deux tiers des sièges de représentants titulaires et suppléants et de respecter les parts d'hommes et de femmes du scrutin.

Si le fait motivant l'inéligibilité intervient après la date limite de dépôt des candidatures, le candidat inéligible peut être remplacé.

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.

Le calendrier d'examen de la recevabilité des candidatures

| Jour du dépôt : jusqu'au 25 octobre inclus | Jusqu'au 29 octobre 2018 inclus (ou à compter de la notification du jugement du tribunal administratif saisi d'une contestation au titre du dernier alinéa de l'article 9 bis) | | Jusqu'au 2 novembre 2018 inclus | Dès réception des éventuelles rectifications faites par les organisations syndicales |
|---|--|---|---|---|
| - Dépôt des candidatures auprès du BVC - Récépissé dès réception | - Vérification par le BVC de l'habilitation des organisations syndicales à présenter leur candidature - Décision d'acceptation ou de refus de candidature d'une organisation syndicale | - Examen par le BVC de critères de recevabilité de la liste (règle des deux-tiers, de la représentation des femmes et des hommes et d'un nombre pair de candidats) ; - Examen par le BVC de l'éligibilité des candidats. En cas de refus d'une ou plusieurs candidatures : | Transmission des rectifications par les organisations syndicales dans le cas de candidats inéligibles | - Examen par le BVC de la recevabilité de la liste au regard des modifications introduites (règle des deux-tiers et de la représentation des femmes et des hommes) - Le BVC constate la recevabilité ou l'irrecevabilité d'une liste de candidatures |
| Annexe 3 : Modèle de récépissé de réception | Annexe 4 : Modèle d'acceptation ou refus de la candidature d'une organisation syndicale | Annexe 5 : Modèle d'acceptation de la liste de candidatures d'une organisation syndicale Annexe 6 : Modèle de refus d'une candidature au sein d'une liste | | Annexe 5 : Modèle d'acceptation de la liste de candidatures d'une organisation syndicale Annexe 6 : Modèle d'irrecevabilité d'une liste de candidature d'une organisation syndicale |