



## MODE D'EMPLOI

# MIXITÉ : UN PLAN D'ACTION POUR LA SECTION SYNDICALE

LA MIXITÉ PROPORTIONNELLE EST DÉSORMAIS  
LA RÈGLE LORS DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES :  
C'EST L'OCCASION DE METTRE EN ŒUVRE UN PLAN  
D'ACTION DANS LES SECTIONS. EXPLICATIONS.

MIXITÉ : UN PLAN D'ACTION  
POUR LA SECTION SYNDICALE

La loi de modernisation du dialogue social a instauré la « *représentation équilibrée des femmes et des hommes* » lors des élections professionnelles. Depuis le premier janvier 2017, le Code du travail stipule que les listes électorales doivent être composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale de l'entreprise. La mixité proportionnelle, c'est ce que nous visons pour les responsables au sein de l'organisation. Nous l'avons rappelé dans notre résolution au congrès de Rennes : « *La Cfdt se fixe comme objectif d'obtenir une représentation des femmes dans les exécutifs de ses structures, proportionnelle au nombre d'adhérentes dans le périmètre de la structure concernée.* » Il faut se saisir de cette obligation instaurée par la loi comme d'une opportunité. Il ne s'agit pas de trouver des femmes ou des hommes « à mettre sur les listes » : si nous ne prenons en considération des femmes ou des hommes qu'au moment de les solliciter pour figurer sur une liste, ils et elles auront très légitimement tendance à refuser « l'invitation ».

Il s'agit bien d'intégrer femmes et hommes à la vie de la section syndicale, une section syndicale représentative des salariés de l'entreprise. En effet, l'organisation syndicale a vocation à défendre et représenter l'intégralité des salariés de l'entreprise. Une section syndicale représentative de l'ensemble des salariés est gage d'une meilleure prise en compte de toutes les réalités dans l'entreprise. Elle répondra mieux aux besoins de chacun et chacune par des revendications et des actions adaptées. Elle participera en cela à la reconnaissance du syndicat. C'est un vrai défi à poursuivre ou à engager !



### ÉTABLIR LE PLAN D'ACTION MIXITÉ DE LA SECTION SYNDICALE

#### RÉALISER UN ÉTAT DES LIEUX

##### DANS L'ENTREPRISE :

- Quelles est la proportion de salariés et de salariées dans l'entreprise, par collègue ?
- Quelle est la proportion

de salariés et de salariées dans les différents services et/ou ateliers ?

##### DANS LA SECTION :

- Quelle est la proportion d'adhérents et d'adhérentes dans la section ?
- Quelle répartition de nos adhérents et adhérentes dans les différents services et/ou ateliers ?
- Quelle est la proportion d'élus et d'élues de la section, par collèges ?
- Quelle est la proportion de désignés et de désignées ?
- Quelles sont leurs responsabilités ?
- Quelle est la composition du bureau de section (femmes/hommes) ?

##### POSER UN DIAGNOSTIC

- Établir la part des femmes parmi les salariés et la comparer à celle des femmes parmi les adhérents.

- Calculer la proportion d'élus et d'élues au sein de la section et la part des femmes et des hommes désignés par la section dans l'entreprise. Comparer les résultats avec la part des adhérents et des adhérentes dans la section.
- Comparer le taux de formation des femmes et des hommes au taux d'adhésion des femmes et des hommes.

## REPÉRER LES ANOMALIES

- Pointer la différence entre la proportion de femmes parmi les salariés et au sein des adhérents.
- Mesurer la différence entre la part d'élus/désignés, d'élues/désignées et la part d'adhérents et d'adhérentes.
- Vérifier si les adhérentes partent en formation.

## DÉFINIR DES PRIORITÉS

- À partir de toutes les données du diagnostic, il sera possible de définir des priorités d'actions.

## DEUX EXEMPLES :

**Il existe un déséquilibre entre la représentation des hommes ou des femmes parmi les adhérents et la composition réelle des salariés dans l'entreprise.**

L'action prioritaire consistera à orienter des actions de développement vers l'adhésion des femmes ou des hommes. Se demander où sont les femmes ou les hommes dans l'entreprise permettra de mener des actions vers certains services ou ateliers, pour aller à la rencontre de ces salariés dans une démarche syndicale « classique ».

**La composition des adhérents est fidèle à celle des salariés, mais vous constatez un déséquilibre entre la part des adhérentes et la part d'élues ou désignées dans l'entreprise.**

Demandez-vous pourquoi les femmes ne sont pas suffisamment ou systématiquement sollicitées. Si les femmes sont sollicitées et refusent de s'engager, il faut comprendre pourquoi et agir en fonction des raisons vérifiées ou supposées des refus.



**AGIR EN FAVEUR DE L'ENGAGEMENT DES FEMMES : LEVER LES FREINS VÉRIFIÉS OU SUPPOSÉS**

**LES FEMMES MANQUENT DE TEMPS POUR MENER DE FRONT ENGAGEMENT SYNDICAL, VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE, ET VIE PROFESSIONNELLE.**

**ACTIONS POSSIBLES :**  
**Réfléchir à l'organisation de la section :** comment faire pour permettre à chacun et chacune de concilier au mieux ses temps.  
**Interroger l'organisation du dialogue social dans l'entreprise,** notamment les heures de réunion.  
**S'appuyer sur Article L2141-5 du Code du travail :** « ... Un accord détermine les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie personnelle, la vie professionnelle et les fonctions syndicales et électives, en veillant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes. »

**ELLES JUGENT DIFFICILE D'INTÉGRER UNE ÉQUIPE TRÈS MASCULINE.**

**ACTIONS POSSIBLES :**

Cela peut effectivement être compliqué. Il est nécessaire d'**identifier clairement les craintes et les appréhensions,** en engageant un échange le plus ouvert possible avec la personne. Avoir une réflexion franche au sein de l'équipe est aussi bienvenu, afin de comprendre ce qui dans notre langage, nos écrits, nos attitudes, nos comportements, peut être susceptible de mettre mal à l'aise. C'est l'occasion de travailler sur nos conditions d'accueil.

**ELLES ONT PEUR DE LA DISCRIMINATION SYNDICALE.**

**ACTION POSSIBLE :**

**S'appuyer sur l'entretien introduit pas la loi :** le mettre en place le plus tôt possible afin d'anticiper les difficultés. Article L2141-5 du code du travail : « *Au début de son mandat, le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel avec son employeur portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi. Il peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.* »  
 Qu'il s'agisse d'une femme ou d'un homme, la question de la discrimination syndicale doit être prise en charge collectivement par la section.

**ELLES EXPRIMENT DES DOUTES PAR RAPPORT À LEURS CAPACITÉS POUR ASSUMER LE MANDAT.**

**ACTION POSSIBLE :**

Prévoir et proposer un accompagnement par la **formation syndicale** et réfléchir à une période de tutorat.

**Dans tous les cas, ces craintes, ces questions exprimées par les femmes peuvent aussi être l'occasion pour la section de s'interroger sur son fonctionnement et de le clarifier si nécessaire : qui fait quoi, quelles sont les responsabilités de chacun et de chacune, quels sont les engagements de la section vis-à-vis des militants et militantes et inversement. Cet état des lieux permettra aussi de s'interroger sur notre communication (s'adresse-t-on bien aux femmes et aux hommes dans nos tracts, comptes rendus de réunion, journaux ?) et peut-être de soulever des dysfonctionnements. Si, par exemple, les femmes sont bien représentées parmi les adhérentes et les élues mais restent cantonnées aux œuvres sociales et à la commission égalité professionnelle, tandis que le délégué syndical est un homme, que le secrétaire du Comité social et économique (CSE) est un homme, et que les militants qui participent aux NAO sont des hommes, c'est qu'il reste du travail à faire !**

## MIXITÉ PROPORTIONNELLE SUR LES LISTES AUX ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES : UN EXEMPLE POUR COMPRENDRE

Une entreprise compte 192 salariés dont 115 femmes (60%) et 77 hommes (40%). Voici la répartition des salariés dans les deux collèges : 144 salariés dans le 1<sup>er</sup> collège, soit 75% de l'effectif global de l'entreprise, et 48 salariés dans le 2<sup>e</sup> collège (25%). Compte tenu de cet effectif, 9 postes de titulaires et 9 postes de suppléants sont à pourvoir au sein du Comité social et économique (CSE). Toutefois, la négociation du protocole d'accord préélectoral a permis d'obtenir un siège en plus. Les 10 sièges sont répartis en : 7 titulaires et 7 suppléants pour le 1<sup>er</sup> collège et 3 titulaires et 3 suppléants pour le 2<sup>e</sup> collège.

### COMMENT ÉLABORER LES LISTES POUR RESPECTER LA MIXITÉ PROPORTIONNELLE :

#### 1<sup>er</sup> COLLÈGE

144 salariés dont 101 femmes, soit 70,13% et 43 hommes, soit 29,86%.

Répartition des 7 sièges entre les représentants femmes et hommes :

- femmes : 70,13% de 7 sièges soit 4,9 sièges, chiffre arrondi à 5 sièges (car chiffre supérieur à 4,5) ;
- hommes : 29,86% de 7 sièges soit 2,09 sièges, chiffre arrondi à 2 siège (car chiffre inférieur à 2,5).

La liste devra être construite en respectant le nombre de femmes et d'hommes et en alternant femme et homme en commençant indifféremment par une femme ou par un homme :

- Femme A/Homme A/Femme B/Homme B/Femme C/Femme D/Femme E
- ou Homme A/Femme A/Homme B/Femme B/Femme C/Femme D/Femme E

La règle est à respecter pour la liste des titulaires et pour la liste des suppléants.

#### 2<sup>e</sup> COLLÈGE

48 salariés dont 13 femmes, soit 27% et 35 hommes, soit 73%.

Répartition des 3 sièges entre les représentants femmes et hommes :

- femmes : 27% de 3 sièges soit 0,81, chiffre arrondi à 1 siège (car chiffre supérieur à 0,5),
- hommes : 73% de 3 sièges soit 2,19 sièges, chiffre arrondi à 2 sièges (car chiffre inférieur à 1,5).

Règle de construction de la liste : Homme/Femme/ Homme ou Femme/Homme/Homme.

La règle est à respecter pour la liste des titulaires et pour la liste des suppléants.

## QUE SE PASSE-T-IL EN CAS DE NON-RESPECT DES RÈGLES DE MIXITÉ PROPORTIONNELLE ET D'ALTERNANCE DES CANDIDATS ? 4 ORGANISATIONS SYNDICALES SONT PRÉSENTES DANS L'ENTREPRISE.

### SITUATION DE L'ORGANISATION SYNDICALE X

L'organisation syndicale X a obtenu 4 sièges dans le 1<sup>er</sup> collège.

**Composition de sa liste :** Femme A élue / Femme B élue / Femme C élue / Femme D élue / Femme E non élue / Femme F non élue / Femmes G non élue.

Il n'y a aucun homme sur la liste qui devait en comporter deux : en cas de contestation, il y a annulation de l'élection d'un nombre d'élus du sexe surreprésenté égal au nombre de candidats du sexe en surnombre sur la liste de candidats. Dans le cas exposé, il y a 2 candidates femmes en surnombre sur la liste. L'élection de Femme D et de Femme C (dernières élues sur la liste) sera annulée.

De plus, la liste ne respecte pas l'alternance. En cas de contestation, il y a annulation par le juge de l'élection du ou des candidats ou candidates mal positionnés sur la liste : l'élection de Femme B, femme placée sur la liste là où il y aurait dû y avoir un homme sera annulée.

**Au final :** Femme A élue / Femme B élue / Femme C élue / Femme D élue / Femme E non élue / Femme F non élue / Femme G non élue.

L'organisation syndicale X n'a plus que 1 élu.

### SITUATION DE L'ORGANISATION SYNDICALE Y

L'organisation syndicale Y a obtenu 1 siège dans le 2<sup>e</sup> collège.

**Composition de sa liste :** Homme A élu / Homme B / Homme C.

Il n'y avait aucune femme sur la liste qui devait en comporter 1 : en cas de contestation, il y a annulation de l'élection d'un nombre d'élus du sexe surreprésenté égal au nombre de candidats du sexe en surnombre sur la liste de candidats. Ici, on note 1 candidat homme en surnombre sur la liste.

L'élection de Homme A (seul et dernier élu sur la liste) sera annulée.

**Au final :** Homme A élu / Homme B non élu / Homme C non élu.

L'organisation syndicale n'a plus d'élu.

### SITUATION DE L'ORGANISATION SYNDICALE Z

L'organisation syndicale Z a obtenu 3 sièges dans le 1<sup>er</sup> collège.

**Composition de sa liste :** Homme A élu / Femme A élue / Homme B élu / Femme B non élue / Femme C non élue / Homme C non élu / Femme D non élue.

Il y avait 3 hommes sur la liste qui devait en comporter 2 : en cas de contestation, annulation de l'élection d'un nombre d'élus du sexe surreprésenté égal au nombre de candidats du sexe en surnombre sur la liste de candidats. Ici un candidat homme est en surnombre sur la liste.

L'élection de Homme B (dernier élu sur la liste) sera annulée.

La liste respecte l'alternance : pas de contestation possible sur ce point.

**Au final :** Homme A élu / Homme B élu / Femme A élue / Femme B non élue / Femme C non élue / Homme C non élu / Femme D non élue.

L'organisation n'a plus que 2 élus.

### SITUATION DE L'ORGANISATION SYNDICALE W

L'organisation syndicale W a obtenu 1 siège dans le 2<sup>e</sup> collège.

**Composition de sa liste :** Femme A élue / Femme B non élue / Femme C non élue.

Il n'y avait aucun homme sur la liste qui devait en comporter 2. En cas de contestation, annulation de l'élection d'un nombre d'élus du sexe surreprésenté

égal au nombre de candidats du sexe surreprésenté en surnombre sur la liste de candidats. Ici, 2 candidates femmes sont en surnombre sur la liste.

L'élection de Femme A, seule et dernière élue sur la liste, sera annulée.

**Au final :** Femme A élue / Femme B non élue / Femme C non élue.

L'organisation syndicale n'a plus d'élus.

**Dans ce cas de figure, sur les 10 représentants des salariés élus, il n'y aura plus que 3 élus sur 7 dans le 1<sup>er</sup> collège et aucun élu (sur 3) dans le 2<sup>e</sup> collège.**

L'employeur sera tenu d'organiser des élections partielles, en raison de l'annulation de plus de la moitié des élus du CSE à cause du non-respect par les équipes syndicales des règles de mixité qu'elles connaissent et sont tenues d'appliquer. Notre crédibilité vis-à-vis des salariés est donc en jeu, nous devons être exemplaires et respecter ces règles.

## LES OUTILS

### MODE D'EMPLOI

- **MISE EN PLACE DU CSE : QUELLE STRATÉGIE SYNDICALE ?**



[CFDT.FR/Outils/Modes d'emploi/Mise en place du CSE : quelle stratégie syndicale ?](http://CFDT.FR/Outils/Modes_d'emploi/Mise_en_place_du_CSE:_quelle_strategie_syndicale_?)

### GUIDE

- **PRÉVENTION DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL**



[CFDT.FR/Outils/Guides/Prévention des violences sexistes et sexuelles au travail](http://CFDT.FR/Outils/Guides/Prevention_des_violences_sexistes_et_sexuelles_au_travail)

### APPLICATION

- **APPLICATION ÉLECTIONS DE LA CFDT SERVICES POUR :**

- préparer les listes électorales pour le Conseil social et économique en respectant la mixité proportionnelle,
- enregistrer les résultats des élections dans les entreprises.

Disponible sur IOS, Android et Windows.

