

ACTUELLEMENT
16%
DE MAIRES FEMMES
ET DEMAIN ?

PARITÉ 2020 : CITOYENNE AUJOURD'HUI, MAIRE DEMAIN ?

Diagnostic sur le territoire breton et propositions d'actions

Étude réalisée par LEILA MORVAN
Septembre 2018

Remerciements

Nous remercions toutes les élues ayant contribué à ce travail collectif pour leur engagement, leur disponibilité et leur enthousiasme.

Table des matières

Remerciements	2
Liste des acronymes	5
Introduction	6
1. Les règles et pratiques de l'élection municipale	6
L'élection du conseil municipal selon le nombre d'habitant-es	6
L'élection du-de la maire et des adjoint-es par le conseil municipal	6
L'enjeu de la composition des conseils communautaires	7
2. Les succès relatifs des lois dites « sur la parité »	8
Des contraintes législatives qui se durcissent	8
Des évolutions attendues	8
La persistance de fortes inégalités	9
3. La Bretagne plus paritaire ?	10
Comparaisons nationales	11
Une mobilisation sur le territoire	12
Problématisation.....	13
Méthodologie.....	13
Chapitre 1 – Un partage du pouvoir au sein du conseil municipal encore défavorable aux femmes.....	14
a) D'élue municipal-e à maire.....	14
La pratique de la sollicitation	14
Un mandat tremplin avant d'être élue maire	15
Conduire la liste	16
b) L'exécutif monopolisé par les hommes socialement dominants	18
En termes numériques	18
La captation par les hommes des délégations les plus prestigieuses.....	19
Un profil particulier	21
c) Les femmes cantonnées à des positions subalternes	22
Les femmes pour capter l'électorat et assurer le leadership masculin.....	22
La domination entretenue par le discours de la « politique autrement »	25
Lois dites « sur la parité » : entre ambitions nouvelles et sentiment d'imposture	28
d) Une question de compétences ?	30
La mobilisation des compétences professionnelles	30
L'expérience associative	31
Les compétences : un écran de fumée	33
Chapitre 2 – La triple journée des élues.....	38
a) La perméabilité des sphères domestique et politique pour les femmes	38
L'absence des jeunes mères dans les conseils municipaux.....	38
Un frein à la prise de responsabilités politiques	40
b) Une difficile articulation avec la vie professionnelle.....	41
Carrière politique ou carrière professionnelle, faut-il choisir ?.....	41
Un « statut de l'élue local-e » insuffisant ?	42
c) Les causes du retrait de la vie politique	45

Les femmes se désengagent plus que les hommes	45
La sphère domestique de nouveau en cause	45
Le passage à la retraite, une opportunité ?	46
Chapitre 3 – Faire cesser les violences sexistes	48
a) Les élues exposées à des violences sexistes	48
Dans les relations interpersonnelles	48
La violence accentuée par la prise de pouvoir ?	49
L'humour, une violence symbolique	50
b) S'organiser pour réagir	51
Des collectifs de femmes élues	51
Responsabiliser les organisations d'élus-es	52
Sanctionner	52
Chapitre 4 – Synthèse et propositions d'actions	53
Allier l'urgence et le long terme	53
Axe 1 : Surfer sur la vague de la parité	54
Recommandation 1 : Rappeler aux élu-es les lois dites « sur la parité » en vigueur	54
Recommandation 2 : Réaffirmer que la parité obligatoire répond à une nécessaire réparation de l'exercice inégal des droits politiques entre les femmes et les hommes	55
Recommandation 3 : Etendre la parité obligatoire à toutes les communes	55
Recommandation 4 : Rendre obligatoire l'alternance stricte femme-homme dans l'exécutif des conseils municipaux, maire inclus-e	55
Recommandation 5 : Limiter le cumul du mandat de maire dans le temps (trois mandats)	55
Axe 2 : Garantir des conditions dignes d'exercice du mandat d'élus-e	55
Recommandation 6 : Soutenir les élu-es salarié-es	55
Recommandation 7 : Accompagner les travaux en cours sur la révision du « statut de l'élus-e local-e »... ..	55
Recommandation 8 : Faire appliquer des sanctions en cas de violences sexistes	56
Axe 3 : S'organiser en mouvement social	56
Recommandation 9 : Identifier des ambassadrices de la parité réelle	56
Recommandation 10 : Appeler les citoyen-nés à exercer un contrôle sur la composition du conseil municipal	56
Recommandation 11 : Ouvrir des espaces de formation et de discussion sur la distribution du pouvoir entre les femmes et les hommes	56
Recommandation 12 : Responsabiliser les partis politiques	57
Recommandation 13 : Responsabiliser les associations d'élus-es	57
Bibliographie	58
Annexes	59
Annexe 1 – Nombre de conseiller-ères municipaux-ales selon la population de la commune	59
Annexe 2 – Questionnaire « Femmes élues, maires demain ? » pour les conseillères municipales et les adjointes	
60	
Annexe 3 – Questionnaire « Femmes élues, maires demain ? » pour les maires	62
Annexe 4 – Liste des entretiens réalisés	64
Annexe 5 – Synthèse du statut de l'élus-e local-e	67
Annexe 6 – Lettre de la CLEF aux député-es	70

Liste des acronymes

AMF : Association des maires de France

AMRF : Association des maires ruraux de France

CSP : Catégorie socio-professionnelle

DRDFE : Direction régionale des droits des femmes et de l'égalité

HCEfh : Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes

INSEE : Institut national de la statistique et des études économiques

Introduction

Les élections municipales de 2008 et 2014 ont fait émerger des femmes politiques aujourd'hui à la tête de grandes villes françaises : Anne Hidalgo à Paris, Johanna Rolland à Nantes, Natacha Bouchart à Calais.

Parmi les villes bretonnes les plus peuplées, des femmes ont également été élues maires : Nathalie Appéré à Rennes, Agnès Le Brun à Morlaix, Marie-Claire Diouron à Saint-Brieuc, ou encore Thérèse Thiery à Lanester. Ces victoires remportées par des femmes pourraient laisser penser qu'après avoir été mises à l'écart de la scène politique pendant des siècles, les femmes sont désormais des citoyennes pouvant exercer pleinement leurs droits politiques. Or, les chiffres nous ramènent à une réalité beaucoup moins glorieuse : en 2014, seules 16 % des maires sont des femmes.

Les lois successives pour imposer la parité dans les conseils municipaux n'auraient donc finalement pas permis aux femmes d'accéder à la fonction qui concentre le plus de pouvoir. Comment l'expliquer ? Quelle est la nature de ces obstacles ? Et surtout, comment les surmonter ?

1. Les règles et pratiques de l'élection municipale

Rappelons d'abord les règles qui encadrent l'élection du conseil municipal et du-de la maire.

L'élection du conseil municipal selon le nombre d'habitant-es

Les conseiller-ères municipaux-ales sont élu-es pour un mandat de six ans au suffrage universel direct par les électeurs-trices français-es et européen-nes inscrit-es sur les listes électorales. Les règles électorales diffèrent ensuite selon le nombre d'habitant-es dans la commune¹.

Dans les communes de 1 000 habitant-es et plus, les conseiller-ères municipaux-ales sont élu-es au scrutin proportionnel, de liste, à deux tours avec prime majoritaire accordée à la liste arrivée en tête². Les listes candidates doivent être composées d'autant de femmes que d'hommes, avec alternance obligatoire une femme-un homme ou inversement. Si la liste ne remplit pas cette exigence, elle n'est pas autorisée à se porter candidate par le préfet.

Dans les communes de moins de 1 000 habitant-es, le scrutin est majoritaire, plurinominal, à deux tours³. Les candidat-es se présentent sur une liste, mais les électeurs-trices peuvent modifier les listes, panacher, ajouter ou supprimer des candidat-es sans que le vote soit nul. Les listes incomplètes et les candidatures individuelles sont autorisées. Il n'y a pas d'obligation de parité femmes/hommes.

Le nombre de conseiller-ères municipaux-ales dépend du nombre d'habitant-es dans la commune.⁴

L'élection du-de la maire et des adjoint-es par le conseil municipal

La-le maire détient le pouvoir exécutif. Les adjoint-es ont vocation à remplacer la-le maire en cas d'empêchement de celle-celui-ci. La-Le maire peut aussi déléguer par arrêté une partie de ses fonctions à un-e ou plusieurs de ses adjoint-es. C'est le conseil municipal qui détermine le nombre d'adjoint-es au maire, sans que ce nombre puisse excéder 30 % de l'effectif légal du conseil municipal.

Dans toutes les communes, la-le maire, et ses adjoint-es sont officiellement élu-es par le conseil municipal lors de la première réunion suivant son élection. La-le maire n'est donc pas directement élu-e par les citoyen-nes, mais en réalité, cette personne est souvent annoncé-e comme candidat-e au poste de maire dès la campagne électorale. Dans les villes de 1 000 habitant-es et plus, le-la candidat-e, parfois investi-e par un parti, se présentera comme tête de liste. Dans les villes de moins de 1 000 habitant-es, chacun-e peut afficher individuellement son ambition.

¹ L'écriture égalitaire permet d'inclure les hommes et les femmes dans le même mot. Ainsi la forme « élu-es » fait référence aux élus et aux élues, la forme « habitant-es » fait référence aux habitantes et habitants...

² Au premier tour, la liste qui obtient la majorité absolue des suffrages exprimés reçoit un nombre de sièges égal à la moitié des sièges à pourvoir. Les autres sièges sont répartis à la représentation proportionnelle à la plus forte moyenne entre toutes les listes ayant obtenu plus de 5% des suffrages exprimés en fonction du nombre de suffrage obtenus. Lors de l'éventuel second tour, seules les listes ayant obtenu au premier tour au moins 10% des suffrages exprimés sont autorisées à se maintenir. Elles peuvent connaître des modifications, notamment par fusion avec d'autres listes pouvant se maintenir ou fusionner. En effet, les listes ayant obtenu au moins 5% des suffrages exprimés peuvent fusionner avec une liste ayant obtenu plus de 10%. La répartition des sièges se fait alors comme lors du premier tour.

Source : www.vie-publique.fr

³ Obtiennent un siège au conseil municipal, dès le premier tour, les candidat-es remplissant une double condition : avoir obtenu la majorité absolue et recueilli au moins ¼ des suffrages des électeurs inscrits. Les suffrages sont décomptés individuellement par candidat et non par liste. Pour les sièges restant à pourvoir, un second tour est organisé : l'élection a alors lieu à la majorité relative, quel que soit le nombre de votants. Les candidats obtenant le plus grand nombre de voix sont élus. Si plusieurs candidats obtiennent le même nombre de suffrages, l'élection est acquise pour le plus âgé.

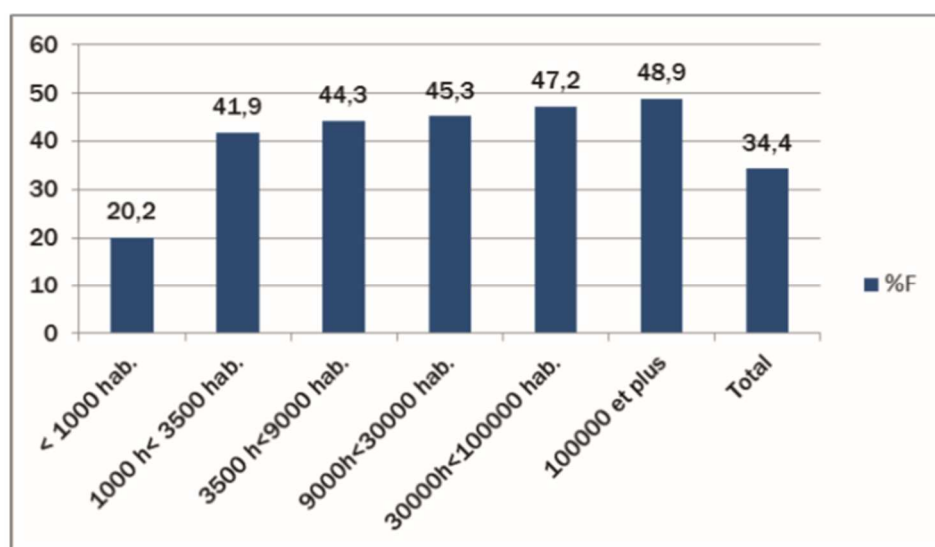
⁴ Voir tableau à l'annexe 1.

L'enjeu de la composition des conseils communautaires

Les conseils communautaires sont directement issus des résultats des élections municipales. En effet, les élu-es premier-ères sur les listes siégeant au conseil municipal ont vocation à siéger au sein des intercommunalités. Il y a ici un enjeu particulier pour l'accès des femmes au pouvoir politique local puisque c'est au niveau des intercommunalités que se définissent de plus en plus de politiques publiques : l'urbanisme via le PLUI⁵, les transports urbains, le ramassage et traitement des déchets...

Parmi les conseiller-ères communautaires dans les communes de 1000 habitant-es et plus, la proportion de femmes est de 43,7%. Ce résultat encourageant ne concerne que ces communes parce qu'elles sont soumises à des contraintes paritaires. En effet, dans les communes de moins de 1 000 habitant-es, les femmes ne représentent plus que 20,2% des conseiller-ères communautaires.

Cette situation est en grande partie due aux modalités de désignation, puisque les communes de moins de 1 000 habitant-es ne disposent souvent que d'un seul siège en particulier, et que les conseiller-ères communautaires sont désigné-es selon l'« ordre du tableau »⁶, ce sont les maires qui sont conseiller-ères communautaires. Dans la mesure où les femmes représentent 17,2% des maires des communes de moins de 1 000 habitant-es, il est improbable d'avoir une proportion supérieure de femmes dans les conseils communautaires avec le fonctionnement actuel de désignation des conseiller-ères.

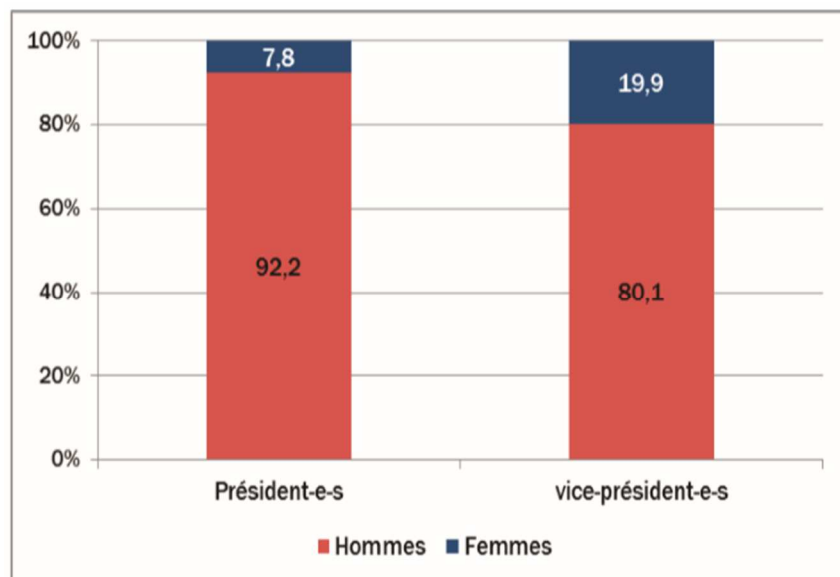


**FIGURE 1 :
POURCENTAGE DE
FEMMES CONSEILLERES
COMMUNAUTAIRES,
PAR STRATE DE
POPULATION, EN
2014**

Source : ministère de l'Intérieur - HCEfh - 10 juillet 2014 (données partielles pour les communes de moins de 1 000 habitant-es)

Dans les exécutifs des conseils communautaires, les femmes sont encore moins représentées : 92 % de président-es d'EPCI et 81 % des vice-président-es sont des hommes. Il semble bien que les intercommunalités résistent définitivement à la parité.

Par ailleurs, il est observé dans certains bureaux, que des délégations hors vice-présidence, potentiellement sans indemnité, sont souvent confiées à des femmes : des fonctions exécutives mais sans titre.



**FIGURE 2 : POURCENTAGE DE
FEMMES ET HOMMES PRESIDENT-ES
ET VICE-PRESIDENT-ES
D'INTERCOMMUNALITES, EN 2014**

Source : ministère de l'Intérieur, 10 juillet 2014 (données provisoires)

⁵ Plan local d'urbanisme intercommunal

⁶ Maire, puis premier-ère adjoint-e, puis deuxième adjoint-e...

L'accès des femmes à la fonction de maire est donc un enjeu qui dépasse l'espace municipal puisqu'en l'absence de dispositions légales imposant la parité, ce sont les maires qui détiennent aussi le pouvoir exécutif des intercommunalités.

2. Les succès relatifs des lois dites « sur la parité »

La première loi dite « sur la parité » a été adoptée en 2000. Depuis, d'autres textes sont venus étendre l'application de ce principe aux élections municipales, sans pour autant obtenir une accélération de l'augmentation du nombre de maires femmes.

La parité appliquée à l'égalité entre les sexes, est un outil autant qu'une fin visant le partage à égalité du pouvoir de représentation et de décision entre les femmes et les hommes. Elle est une exigence de justice et de démocratie. La parité ne doit pas se limiter à une représentation 50/50 dans les instances décisionnelles. Elle doit également permettre de s'interroger sur les conditions de travail, sur le partage des tâches, sur les stéréotypes sexistes, et sur l'ensemble des obstacles structurels qui empêchent les femmes de pouvoir pleinement exercer les fonctions à responsabilités pour lesquelles elles sont aussi compétentes que les hommes.⁷

Des contraintes législatives qui se durcissent

Le principe de parité a d'abord été traduit dans la Constitution en 1999. Il est alors ajouté à l'article 3 de la Constitution que la loi « favorise l'égal accès des hommes et des femmes aux mandats électoraux et aux fonctions électives », et précisé dans l'article 4 que « les partis et groupements politiques contribuent à la mise en œuvre de ce principe ».

Concernant les élections municipales, est adoptée en 2000 la loi relative à l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives, dite « loi parité hommes-femmes », qui s'appliquera pour les élections municipales de 2001. La France est alors le premier pays à adopter une législation qui se fonde sur le principe de parité (ce principe va au-delà des quotas imposant un pourcentage de candidat.es de chaque sexe, toujours inférieur à 50%). Cette loi institue pour les scrutins de liste une parité femmes-hommes par tranche de six candidat.es. Elle ne s'applique donc qu'aux communes de 3 500 habitant.es et plus, seules concernées par le scrutin de liste à cette date.

La loi de 2007 « tendant à promouvoir l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives », renforce l'application du principe de parité dans les exécutifs des conseils municipaux des communes de plus de 3 500 habitant.es : ces derniers devront compter autant d'adjoints que d'adjointes.

Enfin, la loi du 17 mai 2013 réforme le scrutin pour l'élection des conseillers·ères municipaux·ales. Désormais, les communes de **1 000 habitant.es et plus** élisent leur conseil municipal au scrutin de liste sans vote préférentiel ni panachage, en respectant l'alternance stricte femmes-hommes.

TABEAU 1 : RESUME DES DISPOSITIONS SUR LA PARITE DANS LES CONSEILS MUNICIPAUX

Elections	Candidatures	Exécutifs
Municipales (moins de 1 000 habitant.es)	Pas de contrainte légale	Pas de contrainte légale
Municipales (1 000 habitant.es et plus)	Alternance femme-homme	Maire : pas de contrainte légale Adjoint.es : Nombre égal de femmes et d'hommes

Source : Conseil régional de Bretagne

Des évolutions attendues

Quelles évolutions ces contraintes législatives ont-elles permises en termes de représentation des femmes dans les conseils municipaux ?

Le tableau ci-dessous compare la part des hommes dans les conseils municipaux avant et après les lois dites « sur la parité » dans les communes où elles s'appliquent et dans celles où elles ne s'appliquent pas. Ainsi, dans les villes sous contraintes, il y a presque autant d'hommes que de femmes à siéger dans les conseils municipaux alors que les hommes représentaient 78,3 % des élu·es avant l'adoption de ces lois. Nous pouvons considérer que l'objectif de parité en termes numériques a donc été atteint dans ces communes. De plus, ce tableau met

⁷ Définition issue du *Guide de la parité* du Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, 2017.

en évidence un effet d'entraînement des communes pour lesquelles les contraintes légales ne s'appliquent pas. En effet, la part des femmes a également augmenté dans leurs conseils municipaux.

TABEAU 2 : PART DES FEMMES DANS LES CONSEILS MUNICIPAUX AVANT ET APRES LES LOIS DITES SUR LA PARITE

	Avant 1999 et les lois dites sur la parité	Elections 2014
Avec contraintes légales⁸	21,7 %	48,2 %
Sans contrainte légale⁹	21 %	38 %

Source : Ministère de l'Intérieur - Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes – septembre 2017

La persistance de fortes inégalités

Malgré ces premiers chiffres encourageants, l'analyse plus précise de la répartition du pouvoir au sein des conseils municipaux nuance les succès des lois dites « sur la parité ».

Tout d'abord, il est important de souligner que les communes auxquelles s'imposent l'alternance femme-homme sur les listes représentaient 27 % des communes françaises et 60% des communes bretonnes¹⁰ en 2014. Ainsi, toutes communes confondues, les femmes ne représentent finalement que 40 % des élu·es municipaux·ales en France et 45 % en Bretagne.

Ensuite, d'après le rapport du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCEfh) du 26 février 2015¹¹, si les communes de moins de 1 000 habitant·es continuent à n'être soumises à aucune contrainte paritaire, la parité devrait être atteinte soit en 2044 soit en 2050 !

TABEAU 3 : PART DE FEMMES ELUES CONSEILLERES MUNICIPALES EN 2014

Elu·es municipaux·ales	40 %
1) <i>Communes de moins de 1 000 hab.</i>	35 %
2) <i>Communes de 1 000 hab. ou plus</i>	47 %

Source : Ministère de l'intérieur, bureau des élections et des études politiques

Mais c'est surtout la faible part de maires femmes, en France comme en Bretagne, qui retient notre attention. Elles ne sont que 16 % des maires toutes communes confondues. Elles sont aussi plus nombreuses dans les communes de moins de 1 000 habitant·es, ce qui souligne d'une part, l'inefficacité apparente des lois dites « sur la parité » pour permettre aux femmes d'accéder à la fonction de maire, et d'autre part, la déconnexion entre la présence de femmes dans les conseils municipaux et l'élection par ceux-ci d'une maire femme. De plus, comme le souligne le HCEfh¹², cette situation illustre une répartition sexuée et sexiste du pouvoir municipal : « aux hommes, les grandes villes et les grands projets, aux femmes, les petites villes et le quotidien municipal ».

TABEAU 4 : PART DE FEMMES ELUES MAIRES EN 2014

	Bretagne	France
Maires	16,5 %	16 %
1) <i>Communes de moins de 1 000 hab.</i>	19,2 %	17,6 %
2) <i>Communes de 1 000 hab. ou plus</i>	14,5 %	13,4 %

Source : Ministère de l'intérieur, bureau des élections et des études politiques

En effet, si l'on regarde la proportion de maires femmes depuis 1989, on s'aperçoit qu'il n'y a pas eu d'accélération de son augmentation à mesure de l'adoption des lois dites « sur la parité » qui stagne entre 2 et 3,5 points d'un mandat à l'autre.

⁸ Conseillers municipaux dans les communes de plus de 3 500 habitant·e.s (1995) puis 1 000 habitant·e.s et plus (2014)

⁹ Conseillers municipaux des communes de moins de 3 500 habitant·e.s (1995) puis de moins de 1000 (2014) habitant·e.s

¹⁰ Source : Conseil régional de Bretagne

¹¹ http://haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hce_rapport_2015-02-26-par-015vf.pdf

¹² *Parité en politique : entre progrès et stagnations*, HCEfh, 26 février 2015.

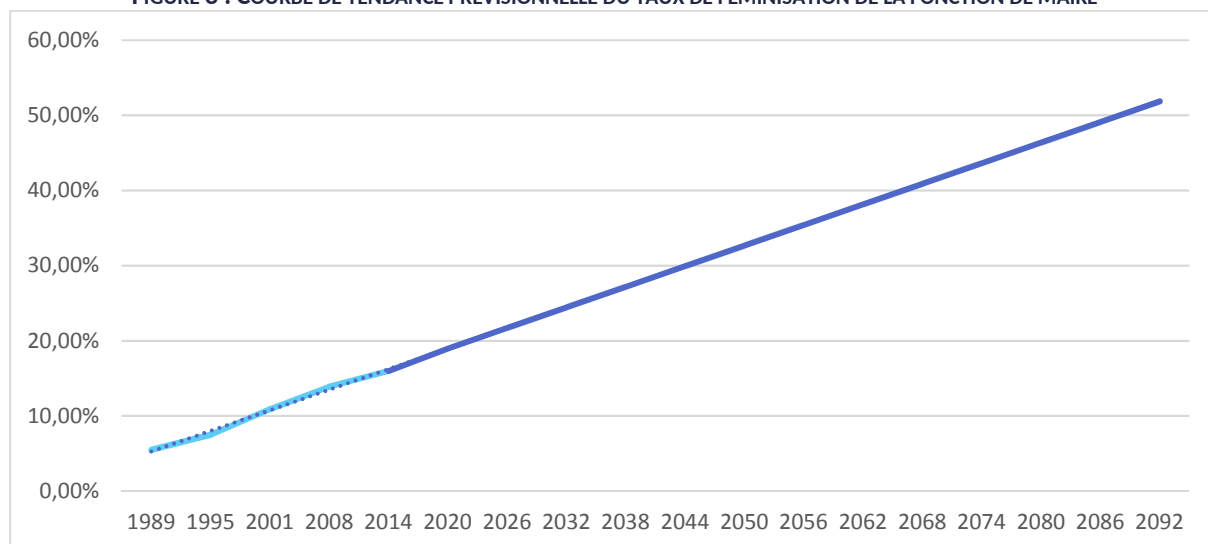
TABEAU 5 : EVOLUTION DE LA PROPORTION DE MAIRES FEMMES EN FRANCE

	1989	1995	2001	2008	2014
Taux fém.	5,5%	7,5%	10,9%	13,9%	16%
Progression		+ 2%	+ 3,4%	+ 3%	+2,1%

Source : Ministère de l'intérieur, bureau des élections et des études politiques

Ainsi, si l'on réalise une projection de l'évolution du taux de féminisation de la fonction de maire d'après une progression moyenne de 2,6 points à chaque élection municipale, tous les 6 ans, nous concluons qu'il faudra attendre l'an 2092 pour que les postes de maire soient également partagés entre les femmes et les hommes !

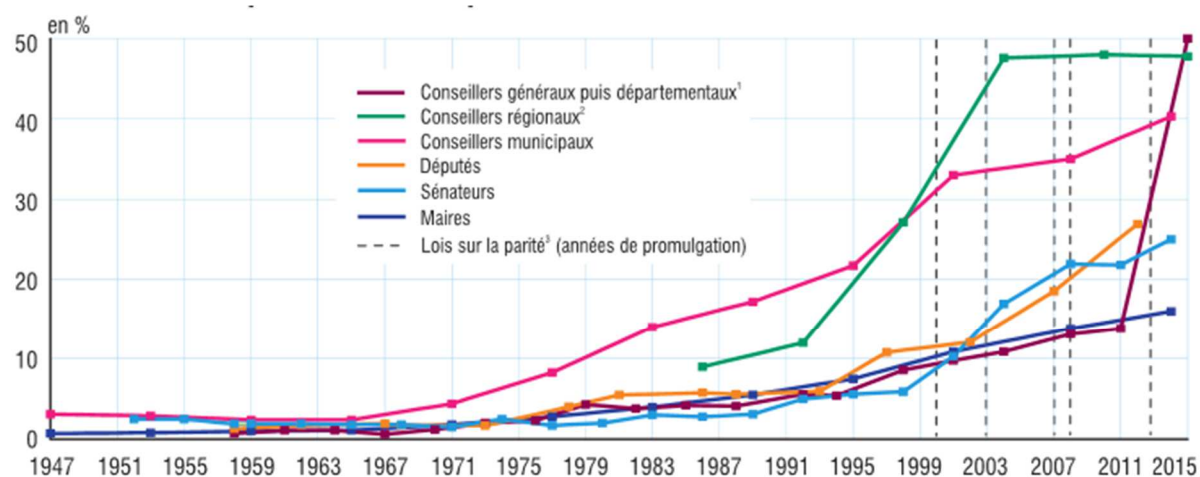
FIGURE 3 : COURBE DE TENDANCE PREVISIONNELLE DU TAUX DE FEMINISATION DE LA FONCTION DE MAIRE



Source : Conseil régional de Bretagne

Notons aussi que, parmi les mandats d'élu-e, le mandat de maire est le moins féminisé et celui pour lequel la part de femmes a le moins augmenté depuis 1947 !

TABEAU 6 : EVOLUTION DE LA PART DES FEMMES PARMI LES ELU-ES LOCAUX-ALES ET NATIONAUX-ALES



1. À partir du scrutin de 2015, les élections cantonales sont remplacées par des élections départementales ; la parité est imposée dans chaque canton.
 2. Hors conseillers à l'Assemblée de Corse pour le scrutin de 2012. Les élections régionales 2015 sont organisées au sein des 18 nouvelles régions définies par la loi du 16 janvier 2015 (à l'exception de Mayotte).
 3. Il s'agit des lois du 6 juin 2000, du 10 juillet 2000, du 11 avril 2003, du 30 juillet 2003, du 18 décembre 2003, du 31 janvier 2007, du 26 février 2008 et du 17 mai 2013.
 Champ : France métropolitaine pour les élections municipales, cantonales et départementales ; France pour les élections régionales, législatives et sénatoriales.
 Source : ministère de l'Intérieur.

Source : Femmes et hommes : l'égalité en question, rapport de l'INSEE, édition 2017, p.159.

3. La Bretagne plus paritaire ?

L'histoire bretonne a ses icônes de femmes qui nourrissent aujourd'hui le récit régional. Nous pensons par exemple à l'élection de Joséphine Pencalet à Douarnenez sous l'étiquette du parti communiste en 1925 (qui verra finalement son élection annulée par arrêté préfectoral puisque que l'éligibilité féminine était alors illégale),

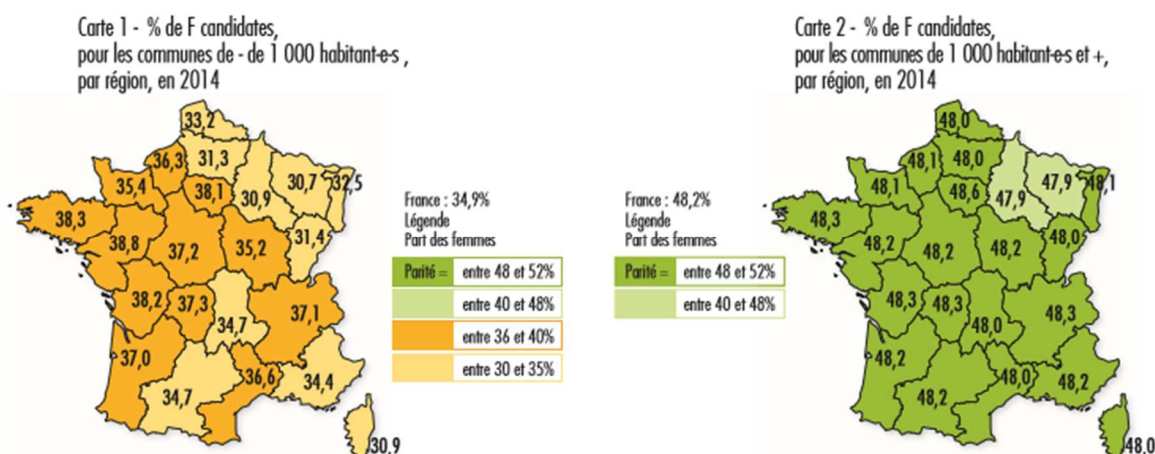
ou encore à la mobilisation des « femmes de Plogoff » contre l'implantation d'une centrale nucléaire entre 1978 et 1981.

Comparaisons nationales

Nous l'avons vu dans les statistiques présentées précédemment, la Bretagne compte légèrement plus de maires femmes que la moyenne nationale, notamment dans les communes de moins de 1 000 habitant-es. Pouvons-nous pour autant mettre en avant une spécificité régionale ?

Les cartes ci-dessous nous permettent de nuancer cette impression.

Tout d'abord, pour ce qui est du pourcentage de femmes candidates aux élections municipales de 2014, la Bretagne fait en effet partie des bons élèves avec la part de femmes parmi la plus élevée des régions françaises, tant dans les communes de moins de 1 000 habitant-es que dans les communes de 1 000 habitant-es et plus. Mais il semble que ce soit davantage un phénomène commun à l'Ouest du pays, au-delà des frontières régionales.



Source : *Parité en politique : entre progrès et stagnation*, HCEfh, 26 février 2015.

Si l'on s'intéresse au pourcentage de femmes maires par département, nous notons tout d'abord que les départements bretons sont au-dessus de la moyenne nationale tant parmi les communes de moins de 1 000 habitant-es (moyenne nationale 17,1%) que parmi les communes de 1 000 habitant-es et plus (moyenne nationale 12,9 %). Cependant, nous ne pouvons pas pour autant conclure, aux vues des cartes ci-dessous, à une exception régionale.

Mais surtout ces cartes mettent en évidence des disparités au sein des quatre départements :

- 3) Dans les communes de moins de 1 000 habitant-es, le Morbihan compte 22,7 % de maires femmes contre seulement 17,7 % dans les Côtes d'Armor.
- 4) Dans les communes de 1 000 habitant-es et plus, le Finistère compte 16,3 % de maires femmes contre seulement 13,1 % dans les Côtes d'Armor.

FIGURE 4 : POURCENTAGE DE FEMMES MAIRES EN 2014, POUR LES COMMUNES DE MOINS DE 1 000 HABITANT-ES EN 2014, PAR DEPARTEMENT

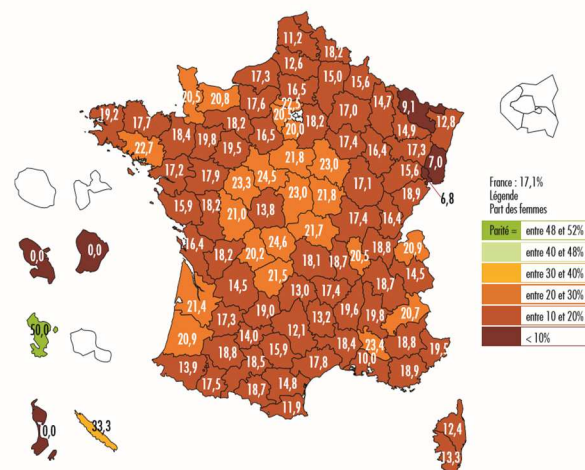
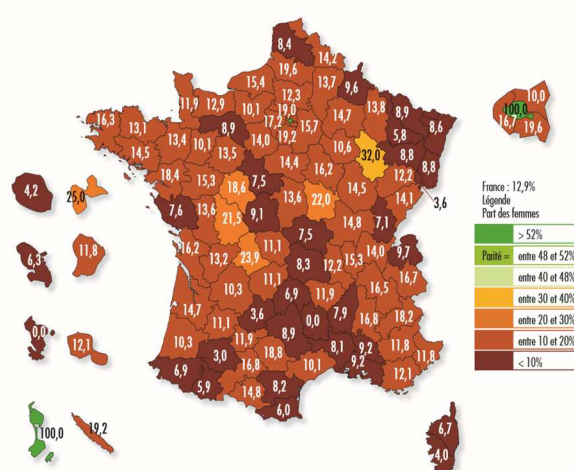


FIGURE 5 : POURCENTAGE DE FEMMES MAIRES EN 2014, POUR LES COMMUNES DE 1 000 HABITANT-ES ET PLUS EN 2014, PAR DEPARTEMENT



SOURCE : *PARITE EN POLITIQUE : ENTRE PROGRES ET STAGNATIONS*, HCEFH, 26 FEVRIER 2015

Pour revenir à nos figures historiques régionales, il est fondamental de rendre visible le rôle des femmes dans l'histoire, mais il ne faut cependant pas en tirer des conclusions hâtives sur un éventuel contexte particulièrement favorable à l'engagement ou à la représentation politique des femmes en Bretagne. En effet, par exemple, aux élections municipales de 2014, aucune femme ne s'est présentée tête de liste ni à Douarnenez, ni à Plogoff. L'héritage des luttes historiques nourrit donc l'imaginaire des possibles mais n'a pas d'implication tangible pour la place des femmes sur la scène politique locale aujourd'hui.

Une mobilisation sur le territoire

Si la Bretagne ne se démarque pas particulièrement du reste de la France par le nombre de femmes candidates et élues lors des élections municipales, elle concentre toutefois de nombreux acteur-trices d'ores et déjà engagé-es pour une application réelle de la parité dans la politique locale. C'est justement de leur alliance qu'est née la commande de ce rapport.

En effet, c'est d'abord l'association féministe *Elles aussi*¹³, représentée par Madame Vazel d'*Elles aussi Bretagne* basée à Brest et par Madame Danet, actuellement vice-présidente d'*Elles aussi*, qui a été à l'initiative de cette étude auprès des élues municipales ; faisant suite à la tenue d'une table-ronde sur la parité en politique lors de la *Biennale de l'Égalité femmes.hommes*¹⁴, qui avait souligné la faible augmentation du nombre de maires femmes aux dernières élections : + 2 % par rapport au mandat précédent, soit seulement 16 % de maires femmes.

L'objectif de l'étude - alors nommée « *Femmes élues, maires demain ?* »¹⁵ - est de nourrir un plan d'actions pour augmenter le nombre de femmes maires aux élections municipales de 2020.

La Direction Régionale des Droits des Femmes et de l'Égalité (DRDFE) et le Conseil régional de Bretagne ont alors subventionné ce projet. Finalement, ces trois partenaires se sont constitués en comité de pilotage pour construire collectivement cette étude. Dans ce groupe de travail, la DRDFE était alors représentée par Madame Le Meur, directrice régionale déléguée aux droits des femmes et à l'égalité, et le Conseil régional de Bretagne par Madame Patault, vice-présidente chargée de l'égalité, de l'innovation sociale et de la vie associative, Monsieur Hamard, directeur de l'aménagement et de l'égalité et Madame Pondemer, cheffe du Pôle égalité des droits et innovation sociale.

Les associations d'élus du territoire ont été invitées à rejoindre ce comité de pilotage. La section bretonne de l'Association des Maires de France (AMF 35) représentée par Madame Morice, maire d'Etelles et la section finistérienne de l'Association des Maires Ruraux de France (AMRF) représentée par Monsieur Derrien, maire de Langonnet, se sont ainsi ralliés à l'initiative.

Madame Bugnon, historienne et politiste spécialisée dans les études de genre, maîtresse de conférence à l'Université de Rennes 2, siégeait également dans ce comité de pilotage.

Enfin, fin 2017, des étudiant-es en sciences politiques de l'Institut d'Etudes Politiques de Rennes ont intégré ce comité de pilotage. Ils-elles avaient en charge de réaliser des entretiens avec des élues municipales sur le territoire breton.

¹³ *Elles aussi* est « un réseau pluraliste d'associations de femmes d'origines très diverses, au rayonnement à la fois national et régional, se rassemblant autour d'un objectif commun : la parité dans toutes les instances élues », depuis les années 90.

¹⁴ Biennale de l'égalité femmes.hommes à Lorient en 2014, <http://www.bretagne-egalite.fr/>.

¹⁵ Nous avons par la suite renommé ce rapport « *Citoyennes aujourd'hui, maires demain ?* »

Problématisation

Les membres de ce comité de pilotage partagent **une préoccupation commune : la sous-représentation des femmes parmi les maires et, surtout, la lenteur de la progression du nombre de femmes maires malgré les adoptions successives de lois dites « sur la parité »**. Ils-elles souhaitent alors mutualiser les ressources et leurs connaissances pour agir afin d'accélérer la tendance et ainsi enfin permettre aux femmes d'exercer pleinement leurs droits politiques.

Comme l'affirment Françoise Gaspard, Claude Servan-Schreiber et Anne Le Gall dans leur appel *Au pouvoir citoyennes ! Liberté, égalité, parité*¹⁶, si la parité n'est ni un luxe ni un gadget, mais un projet pour renouveler l'espoir démocratique, c'est parce que l'exclusion des femmes du politique est le nœud de l'exclusion des femmes du pouvoir. Plus globalement, notre objet d'étude s'inscrit donc dans le questionnement plus large de l'accès des femmes au pouvoir, et plus particulièrement au pouvoir politique.

La compétition politique est souvent analysée sous l'angle de la lutte pour la détention du pouvoir politique entre individus ou entre partis politiques au moment des élections. Mais pour expliquer la marginalisation des femmes aux plus hautes fonctions du conseil municipal, nous ferons l'hypothèse de **l'existence de rapports de pouvoir en marge des élections** :

- Dans quelles mesures la compétition politique pour l'accès à la fonction de maire reflète-t-elle les rapports de domination entre les femmes et les hommes à l'œuvre dans la société ?
- La scène politique municipale est-elle un espace d'émancipation pour les femmes ou au contraire un espace de réassignation des rôles sexués et sexistes ?
- Dans quelles mesures les lois adoptées pour imposer la parité numérique dans les conseils municipaux sont-elles un levier pour permettre aux femmes d'accéder à la fonction de maire ?

Nous analyserons d'abord la répartition du pouvoir entre les femmes et les hommes au sein du conseil municipal. Puis, nous étudierons la façon dont la vie familiale et la vie professionnelle impactent différemment l'engagement politique des femmes et des hommes. Enfin, nous mettrons en évidence les violences sexistes auxquelles les élues municipales sont exposées au quotidien.

A partir de nos conclusions, nous identifierons des leviers d'actions pour lutter contre les inégalités de genre qui gangrènent la compétition politique municipale, et ainsi restituer aux femmes l'exercice de leurs droits politiques.

Méthodologie

Pour répondre à ces questionnements, le comité de pilotage « *Femmes élues, maires demain ?* » a mené une étude en trois temps.

Dans un premier temps, une enquête par questionnaire a été réalisée auprès des élues municipales bretonnes de janvier à septembre 2017. Une version était destinée aux conseillères municipales et une autre aux maires¹⁷. 55 maires et 679 conseillères municipales et adjointes ont répondu à cette enquête.

Dans un deuxième temps, des entretiens ont été menés auprès des élues bretonnes entre janvier et mai 2018 par des étudiant.es de l'Institut d'Etudes Politiques de Rennes. Nous avons rencontré six conseillères municipales, sept adjointes, sept maires, et deux anciennes maires.¹⁸

Après avoir analysé et croisé ce matériau, nous l'avons remis en perspective avec d'autres travaux en sciences politiques¹⁹. Les résultats du diagnostic et les pistes d'action qu'ils nous ont inspirés sont présentés dans ce rapport.

¹⁶ Gaspard, F., Servan-Schreiber C., et Le Gall, A., *Au pouvoir citoyennes ! Liberté, égalité, parité*, Paris, Le Seuil, 1992.

¹⁷ Voir les deux versions du questionnaire en annexe 2 et 3.

¹⁸ Voir l'échantillon des enquêtées en annexe 4.

¹⁹ Voir la bibliographie.

Chapitre 1 – Un partage du pouvoir au sein du conseil municipal encore défavorable aux femmes

Nous l'avons mis en évidence en introduction, les lois dites « sur la parité », même lorsqu'elles imposent des conseils municipaux paritaires, ne permettent pas d'accélérer la féminisation de la fonction de maire.

Mais nous allons démontrer dans ce premier chapitre qu'il y a bien un enjeu à s'interroger sur le partage du pouvoir au sein de l'ensemble du conseil municipal. Tout d'abord, parce que les maires ont presque systématiquement exercé des fonctions au sein du conseil municipal avant d'être élu-es maires, mais surtout parce que les fonctions qu'ils-elles ont exercées ne sont pas anodines.

Au cours de ce chapitre, nous allons donc reconstituer le parcours des maires et souligner les tournants d'une carrière politique à l'échelle municipale. La formation du nouveau bureau du conseil municipal, voire la construction de la liste pour un mandat m , aura des incidences sur le positionnement de chacun-e pour le mandat $m+1$. Or, la répartition des fonctions, et donc du pouvoir, au sein des conseils municipaux répond à des logiques sexistes qui entravent l'ascension politique des femmes.

a) D'élue municipale à maire

Identifions tout d'abord les logiques à l'œuvre lors du recrutement et de l'ascension des élu-es municipaux-ales qui deviennent maires. Bien sûr, des exceptions existent car la vie politique municipale est riche en péripéties, mais nous cherchons ici à faire ressortir des grandes tendances qui nous serviront ensuite de repères.

La pratique de la sollicitation

La pratique de la sollicitation se retrouve à toutes les étapes de la carrière de l'élue municipale : lors de sa première élection, lors de l'attribution de délégation, et lorsqu'il-elle prend la tête de la liste candidate.

Commençons par l'arrivée d'un-e habitant-e sur une des listes candidates aux élections municipales. D'après l'enquête réalisée par Anne-Sophie Behm et Eric Kerrouche²⁰, **73,7% des conseiller-ères municipaux-ales ont été sollicité-es** la première fois qu'ils-elles se sont présenté-es. Cette relative passivité des potentiel-les futur-es élu-es municipaux-ales n'est donc pas spécifique à la mobilisation des femmes.

Nous avons aussi relevé la généralisation de cette pratique au cours des entretiens avec les conseillères municipales bretonnes qui racontent de quelle façon elles sont arrivées sur la liste lors de leur première élection :

*« A cette époque j'étais beaucoup approchée parce que j'étais responsable d'un centre social sur B****. [...] Vous savez dans une petite commune de 5 000 habitants, quand une personne décide de constituer une liste, elle regarde dans sa commune quelles personnes sont engagées dans des associations, dans des mouvements, c'est comme ça. »*

Conseillère d'une commune de 5 000 habitant-es.

« En fin de comptes c'est [le maire] qui... j'ai dû passer pour avoir une information comme ça, qui m'a dit, est-ce que ça vous intéresserait d'être sur ma liste ? J'ai dit d'accord, mais pourquoi moi ? Parce que ça m'a bien étonnée. Il m'a dit parce que j'ai su que dans votre quartier, vous faites pas mal de choses, c'est tout, donc ça coulait de source, pour vos valeurs humaines, en fin de comptes c'est pour ça, il paraît, qu'on m'a demandée. »

Conseillère d'une commune de 5 600 habitant-es.

« Moi je suis venue en Bretagne en 1995 et j'ai œuvré pour des associations. C'est comme ça que j'ai rencontré [le maire], je lui ai dit ce que j'étais en train de faire et du coup il m'a demandé de rentrer dans son équipe. »

Conseillère d'une commune de 9 600 habitant-es

On retrouve dans ces extraits d'entretiens l'aspect structurant des organisations associatives. Pour Anne-Sophie Behm et Eric Kerrouche, cette pratique de la sollicitation « ne fait que refléter que c'est avant tout le maire qui bâtit la liste municipale, ce qui contribue d'ailleurs à asseoir son autorité », nous y reviendrons.

Ce qui est vrai pour les élues conseillères municipales l'a aussi été pour les élues aujourd'hui maires. Sur les neuf maires bretonnes que nous avons rencontrées au cours de notre étude, huit ont été sollicitées pour figurer sur

²⁰ Behm, A., et Kerrouche, E., « Les anonymes de la République. Portrait des conseillers municipaux urbains ». *Pôle Sud*, n° 39, février 2013. Enquête réalisée auprès de conseiller-ères municipaux-ales de communes de plus de 10 000 habitant-es.

la liste lors de leur première élection, le plus souvent par la tête de liste. Une élue aujourd'hui maire, était à l'initiative de la liste. Nous pouvons ajouter que celles-ci, pour la plupart, ont été surprises par cette sollicitation, une d'entre elles a même décliné une première fois la proposition pour finalement accepter au mandat suivant, car elle considérait alors que sa fille était alors suffisamment âgée.

Comme le souligne l'enquête de Anne-Sophie Behm et Eric Kerrouche, la pratique de la sollicitation n'est donc pas un élément déclencheur spécifique aux femmes. Cependant, les maires rencontrées, qui sont maintenant en position de solliciter des futur-es élu-es, témoignent que ces dernières sont souvent réticentes voire déclinent la proposition, contrairement aux hommes qui acceptent plus volontiers.

Un mandat tremplin avant d'être élue maire

Faut-il nécessairement être élue conseillère municipale ou adjointe avant d'être maire ? Un nombre de mandats est-il requis pour prétendre à cette fonction ?

Selon les réponses au questionnaire « *Femmes élues, maires demain ?* », 84% des maires ont exercé au moins un mandat municipal avant d'être maire, le plus souvent comme adjointe. Nous pouvons noter que presque la moitié des maires a exercé un mandat d'adjointe sans passer par le poste de conseillère.

Il faut analyser ces données en ayant à l'esprit que les conseillères peuvent aussi bien être de la majorité que de la minorité. Ainsi, une conseillère de la minorité peut être numéro un ou deux de sa liste, c'est-à-dire à la même place hiérarchique que les adjointes de la liste majoritaire lors de la campagne électorale suivante.

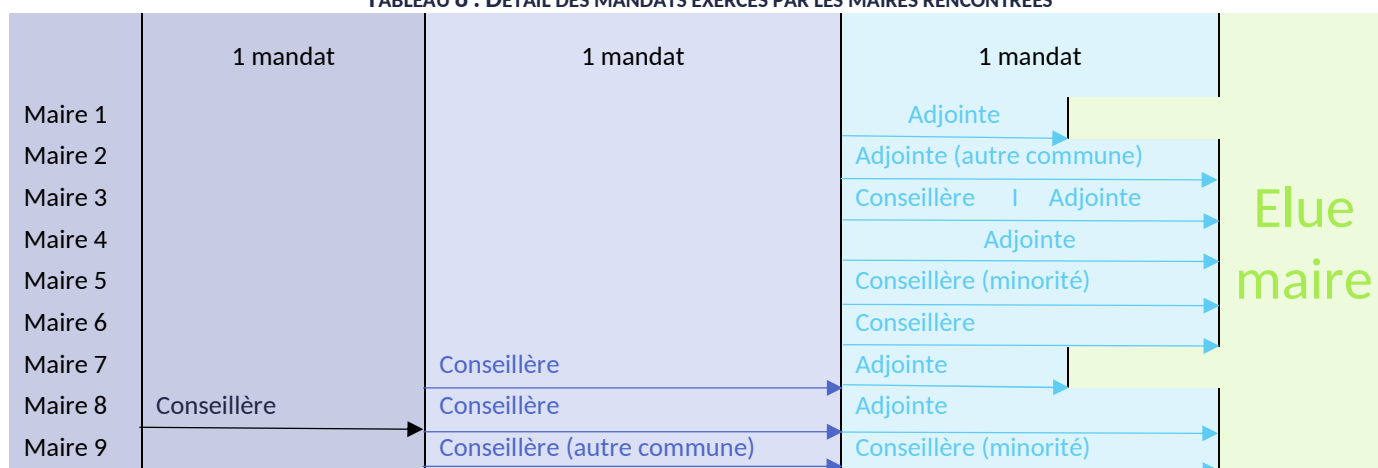
TABLEAU 7 : MANDATS MUNICIPAUX EXERCES ANTERIEUREMENT PAR LES FEMMES MAIRES

Mandats antérieurs	Conseillère	Adjointe	Conseillère et adjointe	Aucun mandat
Nombre de maires	17	25	4	9
Pourcentage	31%	46%	7%	16%

Source : Questionnaire « Femmes élues, maires demain ? »

Les entretiens réalisés nous permettent de valider et de préciser ces analyses. Si toutes les maires rencontrées ont été élues conseillères ou adjointes avant d'être élues maires, six maires sur neuf deviennent maire après **un seul mandat municipal** (dont une au cours de son premier mandat). Nous avons reconstitué ci-dessous les mandats exercés - avant d'être maire - par les élues que nous avons rencontrées.

TABLEAU 8 : DETAIL DES MANDATS EXERCES PAR LES MAIRES RENCONTREES



Source : Entretiens réalisés avec 9 maires bretonnes.

Lire « La maire 1 a exercé un demi mandat d'adjointe avant de prendre les fonctions de maire », « La maire 3 a exercé un demi mandat comme conseillère municipale puis un demi mandat comme adjointe, avant d'être élue maire aux élections suivantes », et « La maire 9 a été conseillère municipale dans une autre commune puis conseillère au sein de la minorité pendant un mandat avec d'être élue maire ».

Finalement, un mandat tremplin, le plus souvent comme adjointe ou conseillère de la minorité, semble être à la fois nécessaire et suffisant pour prétendre à la fonction de maire. Comme l'exprime cette conseillère municipale, il y a donc un enjeu fort à obtenir la fonction d'adjoint-e pour éventuellement être tête de liste aux prochaines élections :

Conseillère municipale d'une commune de 1 200 habitant-es.

« Mon premier mandat en tant que conseillère, ce qui me gênait c'est que je n'étais pas au courant de tout. Et aujourd'hui je suis adjointe et je me rends compte qu'on ne peut pas tout donner aux conseillers, on n'a pas le temps. » Adjointe d'une commune de 7 300 habitant-es.

R : C'était merdique... enfin c'était... comment dire ? Moi j'étais très enthousiaste et je me disais je vais prendre une place, je vais apprendre plein de choses, ça va être facile et j'aimais bien aller à la mairie tout ça. Et puis très vite je me suis rendue compte que tout se jouait au niveau du bureau... uniquement, et au final du maire. »
Conseillère d'une commune de 1 300 habitant-es.

Un autre passage a priori incontournable pour les futur-es maires des communes de 1 000 habitant-es et plus, qu'ils-elles soient déjà élu-es ou non, est de se placer en tête d'une liste candidate. C'est en effet le plus souvent cette personne qui sera ensuite élue maire par le conseil municipal.

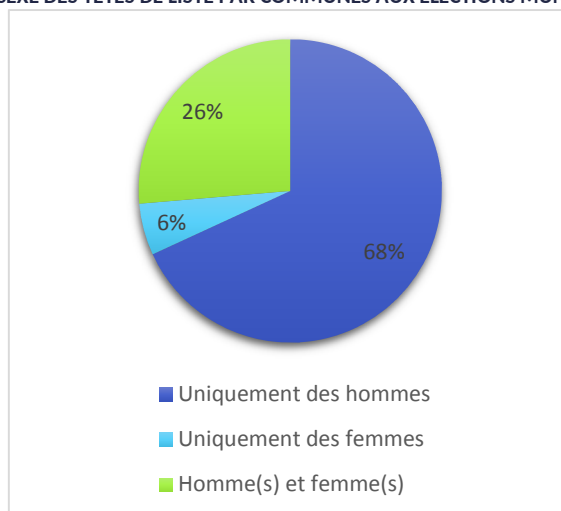
Or, en France, 83% des têtes de liste sont des hommes. En Bretagne également, les hommes conduisent 82 % des listes. Avec 16,2 % de femmes têtes de liste, le département des Côtes d'Armor se situe en dessous de la moyenne nationale (17,1 %), alors que le département du Finistère figure parmi les territoires qui présentent le plus de femmes têtes de liste.



Toujours en Bretagne, sur 744 communes de 1 000 habitant-es ou plus, 41 communes ne présentaient que des femmes têtes de liste (soit 6%), alors que 507 communes ne présentaient que des hommes têtes de liste (soit 68%). Parmi les 213 communes qui n'avaient qu'une liste aux dernières élections, 189 d'entre elles étaient menées par un homme (soit 89%) et seulement 24 par une femme (soit 11%).²¹

16

FIGURE 7 : REPARTITION PAR SEXE DES TETES DE LISTE PAR COMMUNES AUX ELECTIONS MUNICIPALES DE 2014 EN BRETAGNE



Source : data.gouv.fr « Elections municipales 2014 – Candidatures - Listes détaillées dans les communes de 1000 habitants et plus » - Données pour la Bretagne

Nous tenons sans doute ici une première explication à la faible proportion de maires femmes dans les communes de 1 000 habitant-es et plus : elles n'accèdent déjà pas à la tête de la liste.

Le rôle des partis politiques

Il convient d'évoquer ici le rôle joué par les partis politiques dans la désignation des têtes de liste. En effet, dans les plus grandes villes, ce sont les partis qui donnent leur investiture à la tête de liste. Or pour la politologue Marion Paoletti, « les partis politiques restent, au-delà des différences partisans, la force principale de résistance à la féminisation de la vie politique sous la Vème République »²². Avant elle, Anne Guillou qui a travaillé sur les femmes élues du Finistère observait déjà que l'appartenance de tout-e militant-e à un parti est paradoxale : le parti peut le-la désigner comme candidat-e et peut également le-la maintenir au second plan. Les travaux du HCEfh soulignent que, dès 2002, après la mise en œuvre des premiers dispositifs paritaires, on assistait déjà à « un mode de recrutement différent des élu-es municipaux-ales selon le sexe : partis politiques pour les hommes, société civile pour les femmes »²³. C'est-à-dire que les élu-es en place en constituant leur liste pour les élections prochaines, vont plutôt solliciter les hommes encartés à un parti politique et, au contraire, des femmes non encartées.

Ils mettent aussi en évidence que plus la taille de la commune est grande, plus l'investissement partisan des élu-es est marqué : 90,9% des élu-es sont « sans étiquette » dans les communes de 1 000 à 3500 habitant-es, ils-elles ne sont plus que 23,1% dans les communes de 100 000 habitant-es et plus. En 2014, des écarts entre les femmes et les hommes existent encore : 39,2% des conseillères sont membres d'un parti politique, contre 45,2% pour les conseillers.

Pour Victor Marneur²⁴, c'est ce qui explique en partie la plus forte proportion des femmes élues maires dans les plus petites communes, marquées par l'absence d'organisations partisans.

Parmi les 55 femmes maires ayant répondu au questionnaire « *Femmes élues, maires demain ?* », seulement cinq déclarent avoir reçu le soutien d'un parti politique. Parmi elles, trois sont élues dans une commune de plus de 7 000 habitant-es.

Pour l'attribution des délégations comme pour la désignation des têtes de liste, ce sont les partis politiques qui ont les cartes en main dans les plus grandes villes. Ils pourraient donc permettre aux femmes de s'émanciper des stéréotypes de genre et réaliser leurs ambitions politiques, mais au contraire, ils participent à maintenir l'inertie :

²² Paoletti, M., « 37. Femmes et partis politiques », in Margaret Maruani, *Femmes, genre et sociétés*, La Découverte « TAP/Hors-Série », 2005, p.315.

²³ *Parité en politique : entre progrès et stagnation* – HCEfh – 26 février 2015, p.29.

²⁴ Marneur, V., *Rapports sociaux de sexes et pouvoir municipal dans les espaces ruraux. Le cas des « petites » communes de Gironde au tournant des réformes paritaires*. Sciences Po Bordeaux, 2016

« Ça s'est décidé dans des sphères... autres ! (rires) [...] Je laisse les présidents de groupes gérer ça en fait. Ça c'est entre les présidents que ça se discute. En gros... on nous propose des choses, et après on peut toujours dire non mais... on nous propose deux-trois choses et puis après on essaie de voir. Après y'a des trucs un peu historiques, c'est à dire la petite enfance ça a toujours été au [parti de l'élue] par exemple. Moi on m'a proposé deux choses, au début par rapport à la petite enfance, j'aurais pu dire non mais après ça aurait été compliqué à mon avis. Je ne sais pas comment on aurait fait. »

Adjointe dans une commune de plus de 100 000 habitant-es.

« J'aurais bien voulu être adjointe à la culture ou à l'éducation, [...] mais c'était important pour le parti que je représentais d'avoir une mairie de quartier. »

Adjointe d'une commune de plus de 100 000 habitant-es.

Il y a donc un enjeu autour de la sensibilisation des partis politiques à la parité réelle, d'autant plus que l'article 4 de la Constitution établit que « les partis et groupements politiques contribuent à la mise en œuvre [du principe de parité] ».

Si on peut s'attendre à ce qu'ils tiennent un discours plutôt en faveur de la parité, il est nécessaire qu'ils prennent des mesures concrètes pour les élections municipales de 2020. Il pourrait leur être proposé par exemple de réaliser un rapport sur l'égalité femmes-hommes qui répertorie la façon dont sont réparties les délégations obtenues par leur parti entre les femmes et les hommes à l'issue des élections. Ou alors, le comité de pilotage pourrait lui-même réaliser une veille des délégations attribuées aux femmes et aux hommes par les partis politiques et la rendre publique.

b) L'exécutif monopolisé par les hommes socialement dominants

Au-delà du poste de maire, ce sont les fonctions de l'exécutif les plus stratégiques et donc les plus prestigieuses qui sont monopolisées par les hommes. Nous précisons le profil social, plutôt homogène, de ces hommes.

En termes numériques

Pour rappel, les exécutifs municipaux sont obligatoirement paritaires dans les communes de 1 000 habitant-es et plus, non pas dans les communes de moins de 1 000 habitant-es. Aucune loi ne garantit l'alternance d'un-e candidat-e de chaque sexe aux fonctions d'adjoint-e. Le-la maire et son-sa premier-ère adjoint-e ne doivent pas non plus être nécessairement de sexe différent.

Ainsi, toutes communes confondues, alors même que 84% des maires sont des hommes, 72% des premier-ères adjoint-es sont aussi des hommes. Et, lorsque la parité femmes-hommes entre les adjoint-es n'est pas obligatoire dans les exécutifs (dans les communes de moins de 1 000 habitant-es)²⁵, 80 % des adjoint-es sont des hommes !

TABLEAU 9 : PART DES HOMMES ELUS DANS LES CONSEILS MUNICIPAUX AUX ELECTIONS DE 2014

	Conseils municipaux	Exécutifs	
Communes de moins de 1 000 hab.	65 %	Maires	83 %
		Adjoints	80 %
Communes de 1 000 hab. ou plus	52 %	Maires	87 %
		Adjoints	53 %
Toutes communes confondues	60 %	Maires	84 %
		1ers adjoints	72 %
		Adjoints	62 %

Source : Ministère de l'intérieur, HCEfh, juin 2016.

De plus, l'écart de 10 points entre les 38 % d'adjointes et les 28 % de 1ères adjointes illustre bien que le partage du pouvoir n'est ni naturel ni spontané.

²⁵ Obligatoire dans les exécutifs des communes de 1 000 habitant-es et plus depuis les élections municipales de 2008.

D'après l'enquête réalisée par Michel Koebel sur les adjoint-es dans les villes moyennes²⁶, lorsque les maires sont des femmes, le 1^{er} adjoint est plus souvent un homme que lorsque les maires sont des hommes. Ces femmes maires pratiquent donc plus souvent l'alternance au sein de l'exécutif. Cela peut s'expliquer par le fait que leur position en tête de liste provient d'une négociation préalable qui les oblige à choisir un homme 1^{er} adjoint.

Nous savons aussi que plus l'on monte dans la hiérarchie des postes municipaux, plus le turn-over est faible. A titre d'illustration, en 2008, 60 % des maires sortant-es ont été réélu-es en France. Il est donc d'autant plus difficile de féminiser des fonctions que le taux de renouvellement des élu-es est faible.

Les entretiens que nous avons réalisés auprès des élues municipales nous permettent de comprendre les stratégies développées par les hommes pour conserver le pouvoir. Ainsi, par exemple, un nouveau poste d'adjointe est parfois créé pour faire entrer une femme dans l'exécutif, sans retirer pour autant leur mandat aux hommes. C'est ce qui a permis à cette maire d'une commune de moins de 1 000 habitant-es d'accéder à un poste d'adjointe au mandat précédent. Mais même ainsi, elle rapporte des résistances :

« Ça a suscité un peu d'hostilité au sein de ma propre liste mais aussi parce qu'il y avait des velléités, des souhaits d'accéder à un poste d'adjoint qui ne leur a pas été proposé. »

Maire d'une commune de moins de 1 000 habitant-es.

Une autre adjointe d'une commune de moins de 1 000 habitant-es rapporte que c'est parce qu'elle était largement reconnue et soutenue par la population qu'elle a pu solliciter un poste d'adjointe :

« J'avais eu une très bonne élection, c'est moi qui avais le plus de voix. Normalement ç'aurait été cinq hommes. Cinq hommes : le maire et quatre adjoints hommes. Et le lendemain de l'élection, avant l'élection du maire, j'ai reçu plein d'appels disant qu'il fallait qu'il y ait une femme. Et du coup, je m'en suis ouverte au maire, j'ai été honnête hein... je lui ai dit "écoute, je viens te voir parce que je suis bien embêtée, j'ai plein d'appels qui me disent qu'il faut une femme"...six ou sept appels quand même disant que ce n'était pas normal, qu'il fallait une femme adjointe etc., Comme j'avais été élue correctement, je pouvais pas non plus ne pas l'entendre..., puis on en a rediscuté avec la personne que j'ai remplacée, l'homme que j'ai remplacé. Voilà. »

Adjointe d'une commune de moins de 1 000 habitant-es.

Nous voyons ici que les électeurs-trices ont aussi un rôle à jouer. En effet, il leur appartient d'exiger de leurs représentant-es une composition paritaire du bureau du conseil municipal et l'explicitation des critères du choix de ses membres. Les élues que nous avons rencontrées insistent sur la nécessité d'interpeller certains élus pour provoquer le changement :

« Moi je pense que ça ne leur vient même pas à l'idée, aux hommes, qu'il y ait un enjeu à partager quoi ! »

Maire d'une commune de moins de 1 000 habitant-es.

La captation par les hommes des délégations les plus prestigieuses

Nous allons maintenant démontrer que même lorsque la parité numérique est presque atteinte, dans les communes de 1 000 habitant-es et plus, cela ne signifie pas qu'il y ait un partage réel du pouvoir au sein de l'exécutif. Lors des entretiens, des élues dénoncent une privation de l'exercice du pouvoir pour les femmes, y compris dans ces communes pourtant soumises aux lois dites « sur la parité » :

« Les hommes se serrent encore bien les coudes ! »

Maire d'une commune de moins de 1 000 habitant-es.

« Dès lors que les postes importants sont pris par les hommes, c'est du sexisme, il ne faut pas se leurrer hein ! »

Adjointe d'une commune de 1 200 habitant-es.

Des délégations hiérarchisées

Comme le souligne cette adjointe, il y a en effet au sein de l'exécutif des postes plus « importants » que d'autres selon la délégation attribuée aux adjoint-es.

²⁶ Koebel, M., « Dans l'ombre des maires ». *Métropolitiques*, 20 janvier 2014.

Pour déterminer quelles sont ces délégations plus « importantes » et donc prestigieuses, Michel Koebel a croisé les délégations des adjoint-es avec leur rang (premier-ère adjoint-e, deuxième adjoint-e etc...) ²⁷. Il en conclut que les cinq délégations les plus prestigieuses à l'échelon municipal sont :

- 1) Les finances
- 2) L'urbanisme et travaux
- 3) Les ressources humaines et affaires générales
- 4) Le social
- 5) La culture

Une répartition sexuée des délégations

Michel Koebel a ensuite analysé la répartition des délégations entre les femmes et les hommes. Le constat est sans appel : en dehors du sport (délégation peu prestigieuse mais quasi exclusivement masculine), la plupart des attributions les plus élevées dans la hiérarchie municipale sont massivement confiées à des hommes. A l'inverse, les femmes se verront confier des délégations moins valorisées (à l'exception du « social »), où elles sont censées avoir des compétences ou appétences « naturelles » pour ces questions : l'enfance, la famille, les affaires sociales, l'éducation, etc.

Les maires que nous avons rencontrées ont conscience de cette hiérarchisation des délégations et confirment, premièrement, qu'elle est bien révélatrice d'un rapport de domination des hommes sur les femmes ²⁸. En effet, les élus hommes accumulent ainsi entre leurs mains le plus de pouvoir :

« Le pouvoir, il est donné à des hommes, quand on regarde dans les délégations, quand on regarde comment les décisions sont prises. Voilà, c'est des hommes. Que ce soit sur l'urbanisme, la voirie, le transport, la mobilité... »

Adjointe d'une commune de plus de 10 000 habitant-es.

« Je trouve que dans les décisions, on va d'abord demander à l'adjoint à l'urbanisme, à l'adjoint aux finances, qui sont des hommes. Nous les femmes, c'est après. »

Adjointe d'une commune de 7 300 habitant-es.

« Parler à un public ? C'est toujours des hommes qui y sont ! »

Adjointe d'une commune de moins de 1 000 habitant-es

Deuxièmement, comme nous le soulignons au début de ce chapitre, certaines délégations, les plus prestigieuses, sont aussi des tremplins pour prétendre à la fonction de maire au mandat suivant :

Aujourd'hui maire d'une commune de 8 400 habitant-es, cette élue a été adjointe aux finances et au personnel pendant un mandat, puis au mandat suivant, adjointe à l'urbanisme : « J'ai souhaité être là parce que c'est un poste à haute responsabilité pour la commune, enfin où il y a des décisions à prendre, et je souhaitais y être intégrée. »

Le passage de témoin

Par quelle logique les délégations les plus prestigieuses restent-elles entre les mains des hommes mandat après mandat ?

Nous l'avons vu en début de ce chapitre que le recrutement et l'ascension des élu-es se faisaient par la sollicitation des élu-es en place. Après la première élection, cette pratique de la sollicitation prend plus précisément la forme d'un passage de témoin de l'élue sortant-e à l'élue qui va reprendre ses fonctions. Cette pratique du passage de témoin conduit le plus souvent à reproduire une répartition sexuée du pouvoir :

« Q : Vous savez s'il y avait déjà eu des adjointes avant vous ?

R : Oui ! il y en avait eu, j'ai remplacé une femme. [...]

Q : Et votre successeur ou successeurE ? Vous avez déjà commencé à identifier des personnes qui pourraient éventuellement... ?

R : Ben, j'ai déjà commencé à... Du coup, il y a peut-être une personne qui pourrait...une femme ! »

Adjointe aux affaires sociales

²⁷ Koebel, M., « Dans l'ombre des maires ». *Métropolitiques*, 20 janvier 2014.

²⁸ Michel Koebel montre dans cette même étude que, lorsque la maire est une femme, l'attribution des rôles va plutôt dans le sens du renforcement de la domination masculine parmi les postes d'adjoint-es les plus importants ; quant aux attributions en queue de liste (enfance, affaires sociales, etc.), elles ont toutes été confiées à des femmes.

Nous apprenons des entretiens que nous avons menés que, lorsqu'un-e maire ne souhaite pas se représenter, il-elle va aussi généralement désigner son-sa successeur-e. Quand ce n'est pas le cas, c'est l'équipe de campagne qui arrive à un consensus pour désigner la tête de liste :

« Les mecs, ils sont en poste, systématiquement ils choisissent leur capitaine ou leur lieutenant, mais ce n'est pas une femme. »

Maire d'une commune de 4 800 habitant-es

L'accès au poste d'adjointe et de maire semble être plutôt le résultat d'un « passage de témoin » que celui d'une ambition préalable. Et cette transmission semble le plus souvent se faire d'homme à homme ou de femme à femme.

Un profil particulier

La domination masculine au sein des exécutifs municipaux est indéniable. Toutefois, il nous a paru essentiel de faire un point sur les profils sociaux des maires²⁹ et des adjoint-es de France³⁰, car tous les hommes ne semblent pas égaux dans la compétition politique. Une analyse des élu-es municipaux-ales par catégorie socio-professionnelle (CSP)³¹ est particulièrement riche d'enseignements.

Le profil social des maires

Toutes tailles de commune confondues, ce sont les cadres et professions intellectuelles supérieures qui dominent la fonction : 28,5 % des maires font partie de cette CSP (alors que cette dernière ne représente que 15,3 % de la population). Elles-ils représentent jusqu'à 93 % des maires dans les plus grandes villes.

Les agriculteur-s exploitant-es restent toujours la CSP la plus surreprésentée dans les communes françaises : elles-ils représentent plus de 25 % des maires de France alors que leur poids dans la population est inférieur à 2 %. Mais leur présence devient négligeable, voire nulle au-delà de 10 000 habitant-es. Cette CSP est en perte de pouvoir, puisqu'en 1983, elle représentait encore plus de 45 % des maires.

Les ouvrier-ères sont toujours aussi mal loti-es quant à leur accès aux plus hautes fonctions municipales – comme d'ailleurs dans le reste des conseils municipaux : alors qu'elles-ils représentent encore 23,5 % de la population (quand on ne prend en compte que les active-tifs ayant un emploi), ce n'est que dans les communes de moins de 500 habitant-es qu'elles-ils parviennent à une représentation significative (4,8 % des maires).

La présence des employé-es parmi les maires est passée de 6,9 à 16,6 % entre 1983 et 2008, leur poids relatif ayant ainsi plus que doublé ; mais elles-ils restent néanmoins largement sous-représenté-es par rapport à la population « active » (29,3 %) et leur poids est surtout lié à leur présence dans les petites communes, là où les enjeux – et les bénéfices réels et potentiels – sont les plus faibles.

Il est possible d'atténuer ce qui a été souvent décrit comme une très forte poussée des retraité-es parmi les maires : elles-ils ont certes doublé en nombre de 1983 à 2008, mais la part des retraité-es dans la population a elle aussi doublé au cours de cette période. De même, pour la « surreprésentation des fonctionnaires dans les instances politiques », du fait du statut plus favorable de la fonction publique : le pourcentage actuel des maires issu-es de la fonction publique (18,1 %) reste inférieur à celui des fonctionnaires dans la population active ayant un emploi (20,1 %).

Les « jeunes » restent exclu-es des responsabilités locales et on ne compte que 3,7 % de moins de 40 ans chez les maires. L'âge d'or de l'exercice du pouvoir local se situe tout de même entre 55 et 70 ans (en début de mandat).

Le profil social des adjoint-es

Les premiers rangs d'adjoint-es sont massivement occupés par les cadres et professions intellectuelles supérieures. Parmi les autres adjoint-es, cette CSP est aussi le plus souvent en tête des catégories représentées. Les rares exceptions sont au profit des employé-es ou des professions intermédiaires, dont la présence peut être attribuée indirectement à l'obligation de parité dans les exécutifs (en effet, ces deux CSP sont très féminisées).

²⁹ Nous reprenons ici les conclusions de l'article de Michel Koebel dans lequel il analyse le Répertoire national des élus, « Le profil social des maires de France ». *Pouvoirs*, Le Seuil, n° 148 (janvier 2014): 123-138.

³⁰ D'après l'article de Michel Koebel,

³¹ Classement des catégories socio-professionnelles selon l'INSEE : 1. Agriculteurs exploitants ; 2. Artisans, commerçants et chefs d'entreprise ; 3. Cadres et professions intellectuelles supérieures ; 4. Professions Intermédiaires ; 5. Employés ; 6. Ouvriers.

Les professions intermédiaires se retrouvent plus fréquemment dans des attributions également « intermédiaires » dans le classement par rang, comme le sport, l'enfance/la famille, le social ou encore les affaires scolaires. Quant aux employé-es, ils-elles occupent plus fréquemment les postes les moins prestigieux, comme les quartiers, l'animation et la vie associative ou encore l'état civil.

Les ouvrier-ères sont très peu représenté-es parmi les adjoint-es, et ce d'autant moins que la taille de la commune augmente.

L'âge joue également un rôle certain dans la répartition des délégations municipales : les adjoint-es de moins de 40 ans constituent l'exception (à peine plus de 10 %).

Pour conclure, l'essentiel du pouvoir municipal reste accaparé par le pôle le plus élevé de la hiérarchie sociale et professionnelle, dont les représentant-es sont quasi exclusivement des hommes plutôt âgés. Et les évolutions récentes, liées aux lois dites « sur la parité », ne font pas fondamentalement varier ce profil.

Si le poste de maire est le plus sélectif, les adjoint-es ne sont pas en reste. Même s'ils-elles restent dominé-es socialement et politiquement par les premier-ères magistrat-es, les adjoint-es réussissent à contrecarrer l'objectif de parité pour garantir aux hommes les premières places.

c) Les femmes cantonnées à des positions subalternes

Les lois dites « sur la parité » ont permis une entrée massive des femmes dans les conseils municipaux ; mais nous l'avons vu, les hommes continuent de concentrer entre leurs mains l'essentiel du pouvoir. Comment expliquer qu'après trois mandats de parité obligatoire dans les conseils municipaux des communes de plus de 3 500 habitant-es, les femmes n'aient-elles pas accédé aux plus hautes fonctions ?

Les femmes pour capter l'électorat et assurer le leadership masculin

L'argumentaire qui a accompagné l'adoption des lois dites « sur la parité » en France s'est centré sur les impacts positifs qu'auraient de telles mesures pour améliorer la démocratie représentative, plutôt que sur l'égalité des sexes.³² Aujourd'hui, ces lois semblent en effet servir d'autres objectifs que l'exercice par les femmes de leurs droits politiques.

Représenter la « société civile »

De nombreux travaux en sciences politiques³³, ont mis en évidence que, depuis les lois sur la parité, les têtes de liste ont massivement eu recours à des femmes de la « société civile », c'est-à-dire principalement venues des secteurs associatifs locaux. L'objectif affiché était de régénérer la démocratie dans un contexte de crise de la représentation politique. Plus jeunes, moins encartées, davantage sans profession, pendant les campagnes électorales les femmes sont mises en valeur pour leur extériorité au politique, dans le sens où elles n'ont jamais exercé de mandat auparavant ni affiché d'appartenance partisane.

Ainsi, des femmes sont parfois « placées » au détriment de militantes, ce qui conduit parfois ces dernières à minimiser leur passé politique. Nous noterons que cette tendance est moins sensible chez les hommes qui sont, eux, sollicités explicitement au titre de représentants d'un parti politique.

A ce propos, les travaux de « l'invention de l'élue »³⁴ révèlent que les caractéristiques singulières des nouvelles élues (plutôt jeunes et faiblement expérimentées en politique) peuvent être analysées comme une volonté stratégique de la part des leaders masculins : ils affichent ainsi une bonne volonté paritaire en présentant des femmes, tout en consolidant leur autorité en étouffant dans l'œuf d'éventuelles dissidences de femmes inféodées à la tête de liste ou au chef de parti.

Le rapport du 26 février 2015 du HCEfh souligne également que, quelle que soit la taille des communes concernées, par effet miroir avec la société, les conseillères municipales sont nombreuses à travailler dans des secteurs « traditionnellement » très féminisés, par exemple, le secteur médico-social ou celui de l'enseignement. L'appartenance des femmes aux catégories « employés » et « sans profession déclarée » renforce la dépendance et le peu d'autonomie de ces femmes face à la tête de liste, majoritairement masculine et quasiment toujours

³² Pour une remise en perspective philosophique et historique des stratégies de légitimation de la parité, lire l'article de Laure Bereni et Elénore Lépinard, « « Les femmes ne sont pas une catégorie », Les stratégies de légitimation de la parité en France », *Revue française de science politique*, vol. 54, n°1, février 2004, p.71-98.

³³ Entre autres les travaux de Victor Marneur, Catherine Achin, Delphine Dulong, ou encore Magali Della Studda.

³⁴ Groupe de sociologues ayant travaillé sur les femmes en politique et les effets des lois dites « sur la parité ».

socialement supérieure à ces conseiller-ères, ancrant encore ainsi la place de ces élues dans une double domination, masculine et sociale.

Finalement, les têtes de liste mettent en place une stratégie de ciblage des femmes pour ce qu'elles représentent socialement, de façon à ce que les électeurs-trices s'identifient à la liste.

A titre d'illustration, voici des extraits d'entretiens auprès d'hommes têtes de listes qui expliquent selon quels critères ils ont recruté les femmes de leur liste (en 2001)³⁵ :

« Je suis allé voir du côté de S. parce qu'elle représente quelque chose à travers ce qu'elle est, sa personnalité, elle est un peu étonnante : elle a la pêche comme on dit, ses origines et puis le fait qu'elle est engagée dans quelques associations [...] puis son côté "jeune", son côté "femme", ça me convenait tout à fait, je trouve qu'elle est emblématique d'une partie, d'une sensibilité, très diffuse, très vague, mais je veux dire qu'on peut s'y reconnaître dans S... Elle n'est pas sottée en plus, elle est intelligente... Elle est brouillonne mais elle est intelligente, c'est plutôt bien... Moi, j'ai été séduit par ça, et donc je lui ai dit : "Moi, je te prends, tu m'intéresses. »

Ici l'homme tête de liste est donc allé chercher S. pour « ses origines », expression souvent utilisée pour se référer aux personnes racisées³⁶, son « côté jeune » et son « côté femme ». S. a donc été recrutée, parce qu'à elle toute seule, elle concentre les caractéristiques sociales des mal-représentées (voire parce qu'elle s'inscrit dans des stéréotypes qui lui sont associés?). La tête de liste s'attend ainsi à ce que cet électorat « s'y reconnaisse ». La dernière phrase de cet extrait met en évidence le rôle prépondérant de la tête de liste dans le recrutement des autres candidat-es de la liste.

« Je ne savais pas du tout ce qu'elle valait... Je me suis dit : "Je cherche une femme qui soit beur, qui physiquement soit pas mal, qui soit intégrée, qui bosse et qui a envie de s'impliquer..." »

Là encore, dans cet extrait, c'est le genre, la racisation et l'apparence physique qui semblent primer dans le recrutement des femmes.

*« Elle est femme de médecin... Elle connaît bien les milieux de la bourgeoisie locale qu'elle fréquente... Elle est très gentille... Extraordinaire... Ben, c'est chez elle qu'on a bu du champagne hier soir... Elle a une cave, je vous assure... physiquement extraordinaire et chargée en vin de qualité... Elle est vachement marrante... Elle est marrante parce qu'elle est très simple dans son fonctionnement... Elle n'a pas une image de bourgeoise accrochée sur elle... [...] Je lui ai donné rendez-vous ici et puis ça s'est fait un soir autour d'un verre. Elle m'a dit : "Pas de problèmes, en plus moi je n'ai pas d'exigences... Vous me mettez où vous voulez sur la liste, devant, derrière, au milieu, moi, je n'en ai rien à faire... Ce que je veux, c'est vous filer un coup de main et faire en sorte qu'une partie des réseaux bourgeois d'A **** à travers moi, puisse voter pour vous..." [...] Elle n'est pas du tout embêtante, ce qui est bien d'ailleurs. »*

Une fois de plus, cette femme a été choisie par la tête de liste pour cibler un électorat qui s'identifiera à la candidate du fait de ses caractéristiques sociales. Bien qu'elle n'ait « pas une image de bourgeoise accrochée sur elle », c'est bien pour mobiliser les « réseaux bourgeois » qu'elle a été recrutée. De plus, la tête de liste reconnaît à la fin de cet extrait qu'il apprécie la complaisance de cette candidate.

En effet, nous avons retrouvé ce dévouement et cette loyauté envers la tête de liste dans les entretiens avec les élues bretonnes, parfois aux dépens de leurs propres ambitions :

« Si le maire se représente et qu'il a besoin de moi, ce sera avec plaisir. Par contre, je ne lui en toucherai même pas deux mots s'il ne m'en parle pas. » Conseillère d'une commune de 5 600 habitant-es

« Q : Est-ce qu'un jour vous avez entrevu la volonté ou l'espoir d'être maire de votre commune ? Est-ce que vous y avez pensé ?

R : Oui ça m'a effleurée, bien sûr.

Q : Vous n'en avez pas parlé avec les personnes de votre liste, encore moins au maire ?

*R : J'ai même dit l'inverse, parce qu'à un moment donné, le maire pensait que je voulais prendre sa place et j'ai dit « non, tu sais, moi j'ai l'intention de déménager, je n'ai pas l'intention de finir ma vie à P***, j'ai d'autres projets ». Et parce qu'il a été question qu'il démissionne « si tu démissionnes je démissionne aussi ». C'est lui qui est venu me chercher, donc je considère qu'il y a une forme de loyauté, c'est important pour moi d'être loyale et donc... il a fallu même que je positionne comme n'étant même pas une potentielle rivale, pour avoir sa confiance et pour finir le mandat de manière sereine. »*

Conseillère municipale d'une commune de 1 200 habitant-es.

³⁵ Réalisés par Catherine Achin et Marion Paoletti, extraits de « Le "salto" du stigmate. Genre et construction des listes municipales de 2001 ». *Politix*, La parité en pratiques 15, n° 60, quatrième trimestre 2002.

³⁶ « Personne touchée par le racisme, la discrimination. » *Le Petit Robert*, 2018.

L'un des effets de l'entrée des femmes en politique en 2001 a donc été paradoxalement de renforcer les leaderships masculins. Comme le souligne le HCEfh, les femmes « sont justement choisies pour leurs « différences » supposées, comme le sexe, leur origine supposée ou réelle, leur âge, leur affiliation associative plutôt que partisane... Dans la mesure où elles connaissent moins les codes partisans et politiques, elles sont plus tributaires de celui qui leur a fait la faveur de les choisir ». ³⁷ Nous pouvons ajouter qu'elles ont de ce fait, peu de chances d'accéder aux plus hautes fonctions du conseil municipal.

Parfois, **cette mise à l'écart des responsabilités politiques des nouvelles entrantes peut conduire à leur démobilisation**. L'étude de Catherine Achin et Marion Paoletti souligne qu'un an après ce premier recrutement, on note un sentiment de « désarroi » et d'inutilité de ces conseillères municipales exclues du pouvoir³⁸. Victor Marneur, qui a analysé les lettres de démission de conseillers-ères municipaux-ales, conclut que le désengagement des femmes est, plus souvent que celui des hommes, lié à un sentiment d'inutilité, d'incompétence et à une perte de motivation. C'est un phénomène que nous rapporte aussi les élues bretonnes :

« J'ai fait rentrer deux amies qui regrettent un peu. Deux femmes qui étaient avec moi parents d'élèves avant. Ça ne les satisfait pas. »
Adjointe d'une commune de 7 300 habitant-es.

Un plafond de verre au rez-de-chaussée pour les nouvelles entrantes

Cette plus-value affichée lors de la campagne électorale, qui participe à légitimer la liste candidate vis-à-vis des électeurs-trices, se révèle être un handicap lors de la composition des conseils municipaux. En effet, du fait de leur faible dotation en ressources politiques, ces élues sont cantonnées à des positions « dominées » dans les conseils municipaux. Et lorsqu'elles souhaitent s'émanciper de ce statut de « caution féminine » pour exercer leur fonction politique et obtenir davantage de pouvoir, des crispations émergent.

A ce propos, les élues bretonnes témoignent :

« Ils ont bien vu que je n'allais pas être tête de liste de toute façon, donc c'était bon quoi, je pouvais y aller ! Mais ensuite, moi j'ai voulu prendre des responsabilités. Donc, j'étais à l'enfance-jeunesse, évidemment comme beaucoup de femmes et j'ai voulu... J'ai beaucoup soutenu une conseillère déléguée, évidemment elle n'est pas devenue adjointe tout de suite, il a fallu qu'elle soit conseillère déléguée avant. Et moi j'ai un peu d'amertume... enfin, c'est une réalité : les femmes ont du mal à être adjointes. Bon, cette fille-là maintenant elle est première adjointe mais parce qu'on a joué de la parité sinon pffffou ! Et l'autre, qui est adjointe, elle est élue depuis 2001, donc il est temps qu'elle soit adjointe ! Alors qu'un mec il arrive là... les mecs ils arrivent, ils sont adjoints tout de suite ! »
suite de l'entretien avec la conseillère municipale précitée d'une commune de 1 200 habitant-es.

« Des élus avaient en tête qu'on passait un mandat à écouter et après il y avait un deuxième mandat où on pouvait prendre des responsabilités et s'exprimer. Or, moi déjà dans la campagne je me suis exprimée, j'ai formulé des intentions. Mais voilà, ça suscitait quand même un petit peu d'hostilité. [...] J'étais vue comme une opportuniste. Et sur l'aspect intellectuel, je crois que [un des adjoints] a vu d'un mauvais œil le fait que, alors qu'il était la caution intellectuelle du conseil municipal, il a vu quelqu'un arrivé qui avait aussi la capacité d'analyser, et la capacité de prendre la parole facilement. »

Elue aujourd'hui maire d'une commune de moins de 1 000 habitant-es.

Ces extraits d'entretiens mettent en évidence que la « bonne volonté paritaire » des têtes de liste s'arrête lorsqu'il s'agit de réellement partager le pouvoir avec ces nouvelles entrantes. **Les caractéristiques pour lesquelles on est allé les chercher pour figurer sur la liste sont autant de handicaps pour prétendre à des responsabilités politiques :**

³⁷ Parité en politique : entre progrès et stagnation – HCEfh – 26 février 2015.

³⁸ Catherine Achin et Marion Paoletti. « Le "salto" du stigmat. Genre et construction des listes municipales de 2001 ». *Politix*, La parité en pratiques 15, n° 60, quatrième trimestre 2002.

« Je ne mesure pas ce qui est de l'ordre, parce que j'étais une femme... mais il y avait aussi l'aspect jeunesse, et puis il y avait aussi l'aspect « pas d'ici » et son mari non plus « pas d'ici » (rires)...Il y avait ces trois éléments quoi. »
Suite de l'entretien avec la maire précitée d'une commune de moins de 1 000 habitant-es.

« R : Pour la commission sociale, je n'ai pas trop eu le choix, mais c'est là qu'on me voit le mieux (rires), à ce qu'il paraît !

Q : C'est-à-dire ?

R : Ben, en fin de comptes je ne sais pas, c'est mon caractère, et puis ce que je fais peut-être dans mon quartier, ça semblait couler de source. C'est monsieur le maire qui m'a dit « tu reprendras si tu le souhaites les fonctions de Maryline », ce n'est pas le moment non plus de tout chambouler, donc j'ai dit ok, sauf que le social, j'ai vraiment envie de m'en séparer de plus en plus. »
Conseillère d'une commune de 5 600 habitant-es.

L'entrée massive des femmes sur les listes municipales a été accompagnée d'un amalgame entre femmes et profanes, mais aussi entre femmes et « dévouement » voire « désintéressement » pour réconcilier l'électorat avec ses représentant-es dans un contexte de « crise » de la démocratie représentative, réelle ou supposée. Toutefois, si les élu-es établi-es, qui sont en fait en grande majorité des hommes, les sollicitent volontiers pour légitimer leur liste, ils sont réticents à partager leur pouvoir.

La domination entretenue par le discours de la « politique autrement »

Les attentes particulières vis-à-vis des femmes telles que la proximité, la « concrétude » ou le moindre carriérisme, révèlent des stéréotypes sexués et sexistes et constituent des freins à la prise de responsabilités de ces dernières.

Un discours répandu

Ce discours selon lequel les femmes feraient de la « politique autrement », dans le sens où elles auraient des pratiques différentes et plus vertueuses, est relayé et revendiqué par certaines élues elles-mêmes. Ainsi, nous retrouvons cette idée dans les entretiens que nous avons menés auprès des élues bretonnes :

« C'est-à-dire que les femmes, on sait qu'elles vont bosser, enfin à l'époque..., qu'elles vont faire face, qu'elles vont assumer. [...] ça donne une approche différente, parce qu'on est très pragmatiques, parce qu'on est confrontées à la réalité de la vie quotidienne, donc on a un autre regard. [...] Maintenant il faut que ces femmes-là soient de valeur, c'est à dire qu'elles soient honnêtes. »
Maire sortante d'une commune de 4 800 habitant-es.

« Un homme et une femme n'ont pas le même état d'esprit. Nous, on a la vision de mère, la femme est toujours plus protectrice, plus impliquée. [...] La femme va peut-être plus parler, alors qu'un homme va peut-être plus réfléchir, rien dire. »
Conseillère d'une commune de 10 000 habitant-es.

« Les femmes sont des passionnées. [...] Ce n'est pas la même façon de faire. [...] Je pense que les femmes sont plus capables de partager le pouvoir que les hommes. [...] Je trouve qu'en politique, les hommes ne sont pas intéressants. Ils sont moins subtils, ils ne voient pas tous les trucs, ils s'angoissent vite en fait...ils veulent changer le monde entier et je ne suis pas sûre que ce soit comme ça que ça marche. »
Conseillère d'une commune de 1 200 habitant-es.

« Il y a une sensibilité peut-être plus exacerbée chez la femme que chez l'homme...les hommes sont peut-être plus bruts de pomme. Je trouve que ça donne justement un équilibre dans la façon de faire, dans la façon de penser aussi. Une harmonie voilà, c'est plus harmonieux. »
Conseillère d'une commune de 5 600 habitant-es.

Ces élues légitiment ainsi l'entrée des femmes en politique parce qu'elles seraient complémentaires des hommes. Ce discours essentialiste peut être dangereux car il renforce les stéréotypes de sexe et assigne des attentes à l'égard des femmes et des hommes. Si on va chercher les femmes parce qu'elles ont une sensibilité différente du fait de leur socialisation (notamment due à l'endossement par ces dernières du travail de *care*³⁹), alors on les cantonne une fois de plus à ces fonctions dans la sphère politique, fonctions elles aussi moins valorisées.

On l'a vu, cela s'illustre à travers l'attribution des délégations ; mais les impacts sont aussi plus subtils : dans la répartition du travail quotidien au sein de l'équipe, les femmes semblent davantage préposées à veiller au bien-être de tou-te-s. Voici par exemple la façon dont les élues bretonnes que nous avons rencontrées définissent leur rôle au sein du conseil municipal :

« R : Dans l'organisation par exemple, on va voir ce qui va aller, ce qui ne va pas aller.

Q : Dans l'organisation, c'est à dire ?

R : Les hommes vont vous dire « tiens on va faire une réunion pour telle chose etc. », ok, mais dans l'organisation c'est plus nous ! Plus les femmes qui font !

Q : C'est à dire ? Dans le fait de...

R : Dans le fait... d'accueillir les gens, de faire attention... par exemple, vous organisez une réunion, on va voir qu'il manque des chaises... Les hommes ne voient pas ça. Enfin, c'est un truc idiot et bête, mais c'est vrai. Oui, des choses toutes simples... Je pense à l'adaptation des locaux pour les personnes en situation de handicap, ils ne voient pas forcément cela. Je pense qu'on est plus attentives à ça. On a un monsieur qui est handicapé, je vois, il arrive voter, il faut ouvrir les deux portes. Si je vois qu'il arrive, ou que je vois sa femme arriver, je me dépêche d'aller ouvrir parce que je n'ai pas envie qu'il soit obligé de demander. Les hommes ne vont pas voir ça.

C'est un côté un peu...Ce n'est pas de l'organisationnel mais le côté humain des choses peut-être. »

Adjointe d'une commune de moins de 1 000 habitant-es.

« Au conseil municipal et au conseil communautaire aussi, je passe mon temps à régler des conflits, à faire le médiateur entre des gens qui étaient en conflit. Parce que les gens, ils parlent de la même chose mais ils ne s'écoutent pas et ça crée des problèmes majeurs vraiment, des blocages. »

Conseillère d'une commune de 1 200 habitant-es.

« Une anecdote qui est symptomatique de la place qu'on donnait aux femmes avant que j'arrive, voilà... Par exemple à la réunion publique, ce n'était que des bonhommes, maire, adjoints qui présentaient les dossiers. Par contre, la femme, c'est elle qui donnait les fleurs quand il fallait décorer, faire la remise de prix, le fleurissement, voilà. Et quand moi j'ai été élue, je suis devenue adjointe...un des premiers évènements...une petite cérémonie pour le départ d'un agent..., moi ce n'était pas dans ma délégation de gérer le personnel quoi, c'était au maire...ce jour-là, il aurait fallu un bouquet pour l'épouse de l'agent. Il aurait fallu un bouquet, et là il y a un collègue qui me dit « ça aurait dû être toi qui aurait dû penser à ça ».

Maire d'une commune de moins de 1 000 habitant-es.

Or l'endossement de ce rôle d'élue plus attentive, plus prévenante, plus accessible, demande évidemment un investissement en temps supplémentaire, mais est aussi synonyme d'une « charge mentale »⁴⁰ importante. Et lorsque qu'il est naturalisé, ce travail n'est pas reconnu à sa juste valeur.

Un discours infondé

Cette idée selon laquelle les femmes feraient de la politique autrement que les hommes, que ce soit dans les pratiques politiques ou les choix d'action publique, n'est pourtant pas objectivée.

Nicole Roux et Monique Bigoteau, qui ont mené des entretiens auprès d'élues municipales en 2001 dans les départements de Loire Atlantique et du Finistère⁴¹, n'ont pas identifié de rapport au pouvoir spécifiquement

³⁹ Nous pouvons définir le *care* comme étant « une combinaison de sentiments d'affection et de responsabilité, accompagnés d'actions qui subviennent aux besoins ou au bien-être d'un individu dans une interaction en face-à-face. » Cancian F., Olikier Stacey Y. (2000), *Caring and gender*, Thousand Oaks, Pine Forge Press

⁴⁰ La charge mentale fait originellement référence à la part invisible du travail domestique qui « occupe l'esprit ». Les travaux sur la charge mentale mettent en évidence les écarts qui existent dans la répartition des tâches ménagères et de *care* dans un couple. Nous transposons ici cette notion au conseil municipal.

⁴¹ Nicole Roux et Monique Bigoteau. « Femmes élues, leurs responsabilités dans la gestion des villes ». *Femmes et villes*, Sylvette Denèfle, 2004, 325-37.

féminin : « Ici le rapport des femmes maires à la délégation de pouvoir varie selon leur système de valeurs de références, étroitement lié à leur univers social d'origine mais aussi à des contextes laissant l'espace de pouvoir plus ou moins ouvert ou vacant. Ces modes de rapport du pouvoir relèvent de modèles de comportements connus en sociologie politique qui ne sont ni spécifiquement féminins, ni propres à la gestion des villes. » Catherine Achin et Marion Paoletti, qui se sont aussi interrogées sur cette question après les premières élections imposant la parité obligatoire, concluent que « l'entrée massive des femmes en politique à partir des années 2000 ne s'est pas traduite par une « révolution totale » dans le champ, les femmes se sont plutôt « coulées dans les pratiques anciennes ». ⁴²

Par ailleurs, plusieurs travaux ont effectivement montré que les priorités accordées à certains secteurs d'action publique sont les mêmes pour les hommes et pour les femmes. D'après Annie Rieu, l'analyse des « priorités d'action » et des « pratiques de gestion communale » ne permet pas « d'avancer l'hypothèse d'une spécificité féminine ». ⁴³

La forte imprégnation des stéréotypes sexués

Par contre, il est indéniable que le genre féminin peine encore à être associé au pouvoir dans l'imaginaire collectif ! Les élues bretonnes que nous avons rencontrées en subissent les conséquences au quotidien, particulièrement celles qui, parmi elles toutes, ont le plus de responsabilités :

« Moi par exemple on a dit de moi : « elle a des couilles ! ». C'est fou quoi ! D'être qualifiée par les attributs de l'homme, forcément pour... on n'arrive pas encore à avoir une représentation et des mots qui accompagnent la prise de responsabilité des femmes quoi. [...] Ce sont des critiques, des critiques qui ont été dites qui me sont revenues aux oreilles...celle qui me vient par exemple, c'est « c'est une femme de pouvoir », « c'est une femme autoritaire » (rires). Voilà, comme s'il fallait toujours qualifier négativement une femme qui accède aux responsabilités. »

Maire d'une commune de moins de 1 000 habitant-es.

« Quand on est une jeune femme, il y a des fois des gens qui ne savent pas qui on est, qui peuvent dire "ah, mais c'est vous la stagiaire !"Non... c'est moi l'élue, non c'est moi qui vais vous dire ce que vous avez à faire. Désolée (Rires). Des vieux messieurs souvent. »

Adjointe d'une commune de plus de 100 000 habitant-es.

« Moi ce qui me frappait, c'est que j'avais un adjoint à l'urbanisme, qui était nouveau, qui n'avait jamais fait... qui ne s'était jamais engagé politiquement, qui était en réunion avec moi. En réunion d'urbanisme, on recevait des architectes, des bailleurs sociaux... ou pendant des réunions de chantier, on allait voir le mec et on disait "Bonjour, monsieur le maire... Non non, c'est madame ». Il y avait un homme avec moi, donc c'était lui le maire et pas moi. C'est assez terrible ça. »

Maire sortante d'une commune de 4 800 habitant-es.

La « politique autrement » : une rhétorique des nouveaux-elles entrant-es

Christine Guionnet s'est elle aussi demandé s'il existait un « art féminin de la politique » ⁴⁴ observable empiriquement. Mais finalement, c'est leur position davantage de « nouvelles entrantes » en politique qui détermine leurs pratiques et leur approche de la politique et non pas leur sexe.

En effet, Christine Guionnet remarque que les nouvelles entrantes mobilisent plus systématiquement la rhétorique de pratiques politiques spécifiques aux femmes que les élues « établies ». Globalement, le point de vue d'une spécificité féminine en politique est défendu par la quasi-généralité des nouvelles élues, toutes tendances politiques confondues ; là où certaines réticences par rapport à ce type de discours peuvent être formulées par des femmes plus professionnalisées, élues sortantes ou militantes politiques de longue date.

De plus, elle souligne que le discours de la « politique autrement » a aussi été mobilisé par les ouvriers entrés en politique à la fin du XIX^{ème} siècle. « Les nouveaux entrants en politique ne possédant pas le savoir-faire ni les

⁴² Catherine Achin et Marion Paoletti. « Le "salto" du stigmat. Genre et construction des listes municipales de 2001 ». *Politix*, La parité en pratiques 15, n° 60 (Quatrième trimestre 2002): 33-54.

⁴³ Citée par Marneur Victor. *Rapports sociaux de sexes et pouvoir municipal dans les espaces ruraux. Le cas des « petites » communes de Gironde au tournant des réformes paritaires*. Sciences Po Bordeaux, 2016, p.74

⁴⁴ Guionnet Christine. « Entrées de femmes en politique. L'irréductibilité du genre à l'heure de la parité ». *Politix*, La parité en pratiques 15, n° 60 (Quatrième trimestre 2002): 113-46.

caractéristiques sociales requis pour prétendre aux fonctions représentatives, se sont livrés à un double exercice de disqualification des établis et de légitimation de leurs propres spécificités sociologiques ou économiques ». Ainsi, les nouvelles entrantes revendiquent leur extériorité au champ politique ainsi que leur plus grande proximité avec les électeur-trices et plus particulièrement avec « tous les mal représentés ». Il s'agit de prétendre mieux représenter le corps social dans la mesure où l'on posséderait des ressources singulières, liées à des caractéristiques plus sociales que politiques (activités professionnelles, insertion dans les milieux associatifs). Ces nouveaux-elles entrant-es parviennent à rendre légitimes des dispositions sociales et professionnelles initialement non légitimes. Ce discours est d'autant plus mobilisé en périodes de crise ou de rupture politique - où se présenter comme « neuf » en politique voire comme « apolitique » met en évidence la volonté de rénover les pratiques politiques - par opposition aux pratiques des « professionnels de la politique ».

Pour finir, dans la mesure où les pratiques politiques imputées aux femmes sont associées à une volonté de rénover certaines pratiques politiques dévaluées, les évolutions qu'elles proposent peuvent être entérinées, voire imitées par les hommes. De fait, de nombreux hommes politiques, établis ou nouveaux prétendants, semblent chercher à se réapproprier certaines des pratiques et qualités réputées « féminines ».⁴⁵

Le discours selon lequel les femmes feraient de la politique autrement parce qu'elles auraient des aptitudes spécifiques, mais surtout des intentions plus nobles, ne vient finalement que renforcer des stéréotypes sexués et sexistes. Pour Réjane Sénac-Slawinski, « l'argument selon lequel les femmes feraient de la politique autrement fait de la parité **une égalité sous condition** : les femmes auraient en effet leur place en politique parce qu'elles apportent un plus ou et non pas seulement parce qu'elles sont des citoyennes à part entière ».⁴⁶

Historiquement mobilisée par les nouveaux-elles entrant-es en politique pour décrédibiliser les établi-es, cette rhétorique est en fait porteuse d'un effet pervers considérable puisqu'elle participe à maintenir les femmes à l'écart du pouvoir.

Lois dites « sur la parité » : entre ambitions nouvelles et sentiment d'imposture

18 ans après le vote de la première loi dite « sur la parité », cette mesure semble plutôt jugée nécessaire par les élues. En effet, beaucoup d'élues municipales ont été élues suite à ces lois et estiment qu'elles doivent leur présence sur les listes à ces dernières. Si certaines élues ont alors le sentiment d'avoir été sollicitées en partie pour remplir des quotas, d'autres au contraire, remarquent le déclenchement d'ambitions féminines nouvelles.

Un sentiment d'imposture

Lors des entretiens, plusieurs élues, notamment adjointes, se prononcent en faveur des lois pour la parité obligatoire mais expriment néanmoins un certain malaise à l'idée d'avoir été sollicitées, non pas pour leur personne, mais simplement pour remplir le quota obligatoire :

« C'est chaud, des fois effectivement les quotas. On se pose la question...est-ce que je suis embauchée pour mes compétences ou pas, ça c'est difficile. »

Adjointe dans une commune de plus de 100 habitant-es.

« Après, j'avais quand même ce petit truc à me dire « j'espère que ce n'est pas parce que je suis une femme ». J'avais cette arrière-pensée, c'est un peu gênant quoi. Je n'ai pas envie d'être élue parce que je suis une femme, il faut que ce soit un tout, par rapport à ce que je peux apporter. [...] Mais la parité obligatoire est plutôt bien, parce que c'est la loi qui fait avancer les choses. »

Adjointe dans une commune de 6 500 habitant-es.

« Au départ, j'étais contre la parité. Force est de constater, ce que je regrette, qu'on ait été obligé d'en passer par là pour que les femmes puissent accéder à des postes à responsabilité. J'ai une position moins extrême que celle que j'ai pu avoir il y a quelques années. Mais en même temps, je pense que ça peut être un piège et toutes ces choses qui visent à donner un caractère obligatoire me gêne. C'est la compétence qui doit être la source de l'égalité et pas forcément le fait d'appartenir à l'un ou l'autre sexe. »

Adjointe dans une commune de 2 000 habitant-es.

La position de certaines élues a donc évolué à l'égard de la parité obligatoire. Mais elles expriment aussi un sentiment d'imposture qui repose sur la crainte de ne pas avoir été sollicitées exclusivement pour leurs compétences. Or, nous le verrons plus loin, les élu-es ne doivent jamais leur élection à leurs seules compétences.

⁴⁵ Voir pages 45-46 de cet article.

⁴⁶ Sénac-Slawinski Réjane, *Que sais-je ? La parité*, Presses universitaires de France, 2008, p.97.

La naissance d'ambitions nouvelles

Pour les sociologues Delphine Dulong et Sandrine Lévêque, « la loi sur la parité fait naître des vocations, et même des « ambitions » »⁴⁷. Certaines élues bretonnes rencontrées ont, elles aussi, identifié une évolution des comportements depuis l'adoption des lois sur la parité :

« C'est vrai qu'on voit de plus en plus de femmes solliciter une candidature à un poste, avant, on ne voyait jamais ça. »

Maire sortante d'une commune de 4 800 habitant-es

Plus précisément, lors des entretiens avec les conseillères municipales, trois conseillères sur six ont exprimé le souhait d'être adjointes, et une conseillère aurait aimée être tête de liste. En effet, le poste de conseillère municipale est dépeint comme frustrant pour beaucoup d'élues (également dans les réponses au questionnaire *Femmes élues, maires demain*). Elles souhaitent être davantage associées aux espaces de décision. De plus, nous y reviendrons, le statut d'adjoint-e facilite l'exercice du mandat et permet à l'élue d'investir plus de temps dans ses fonctions.

Sur les neuf maires rencontrées, deux ont fait exception à la pratique de la sollicitation pourtant en vigueur et ont adopté une attitude volontariste. L'une d'elles a été à l'origine de la liste à la tête de laquelle elle est aujourd'hui, l'autre élue a préparé sa candidature depuis des années :

« Moi j'ai toujours su que je voudrais être maire, voilà j'ai fait un peu tout ce qu'il fallait pour cela [...] J'ai fait ce qu'il fallait comme études et comme boulot... »

Maire d'une commune de 1 000 habitant-es.

Dépassez l'ambiguïté par la revendication des droits politiques des femmes

Les lois dites « sur la parité » sont entourées d'une double ambiguïté qui restreint leurs impacts : l'ambiguïté autour de leur légitimité et la méconnaissance de leur contenu par les élu-es.

Tout d'abord, le discours de la « politique autrement », selon lequel une présence féminine permettra une transformation et une modernisation du jeu politique grâce à un renouvellement partiel du personnel politique, a permis l'adoption des lois dites « sur la parité ». Cependant, **il a mis de côté l'enjeu paritaire** puisqu'il ne s'agit plus de répondre à la revendication de droits politiques pour les femmes, mais d'œuvrer à l'intérêt général en améliorant les conditions d'exercice du régime représentatif.

Cette ambiguïté autour de la légitimité des femmes à entrer en politique vient renforcer le sentiment d'imposture exprimé par certaines élues qui, selon cet argumentaire, ne sont convoquées qu'à condition de compléter les hommes, d'apporter « autre chose ».

Nous souhaitons donc insister ici sur l'importance du discours qui accompagne la revendication de la parité. Jusqu'ici, par nécessité stratégique, les militantes de la parité ont plutôt été des défenseuses d'une parité « à tout prix » pour obtenir des garanties législatives. Aujourd'hui, **il est nécessaire d'insister sur la légitimité des lois dites « sur la parité » comme un instrument de rétablissement de l'égalité des droits politiques entre les femmes et les hommes.**

Ensuite, nous avons constaté, lors des entretiens, que certaines élues (et nous pouvons imaginer que certains élus également) méconnaissaient les obligations des lois dites « sur la parité » :

« R : Ils respectent la parité partout ? »

Q : C'est obligatoire partout dans les communes de plus de 1 000 habitants.

R : Mais, il y en a malgré cela qui ne respectent pas ? Qui paient des amendes ou des trucs comme ça non ?

Q : Non, ça c'est pour les partis. »

Adjointe d'une commune de plus de 100 000 habitant-es.

« C'était vraiment ce que [le maire] voulait, qu'il y ait cette représentation des deux sexes, on va dire... représentés de la même façon quoi. »

Conseillère commune de 5 700 habitant-es.

Le deuxième extrait d'entretien met en évidence que le maire utilise parfois l'ignorance des nouvelles entrantes pour faire passer une obligation légale pour du volontarisme. Il est donc primordial d'outiller les élu-es et futur-es candidat-es sur leurs droits garantis par les lois dites « sur la parité » et leurs droits en tant que citoyennes de manière générale.

⁴⁷ Dulong Delphine et Sandrine Lévêque. « Une ressource contingente. Les conditions de reconversion du genre en ressource politique. » *Politix, La parité en pratiques* 15, n° 60 (Quatrième trimestre 2002), p.90.

d) Une question de compétences ?

La question des compétences est un élément récurrent dans les entretiens avec les élues ; souvent pour souligner qu'elles n'ont pas les compétences requises pour prétendre obtenir davantage de responsabilités. Mais de quelles natures seraient ces compétences requises ? Est-il possible d'en faire un inventaire ? Est-ce réellement en termes de compétences que se pose la question de la distribution du pouvoir ?

La mobilisation des compétences professionnelles

Les maires que nous avons rencontrés mettent souvent en avant leurs compétences acquises dans le cadre de leurs activités professionnelles comme des éléments ayant facilité l'exercice de leur mandat :

« Dans mon travail, je me suis occupée de conduite de projet. J'étais en charge de projets à définir, à conduire, à amener des gens... Moi, mon job c'est ça, je devais emmener tout le monde, y compris les résistants à réaliser ça. Et c'était la conduite du changement aussi parfois. Donc j'ai eu la chance d'avoir un métier qui m'a permis de faire ça. Donc là aussi, je le fais comme on respire. Mais imaginez quelqu'un qui a un métier où il est seul ? il n'a jamais géré d'équipe, il n'a jamais travaillé en équipe, ben, il ne sait pas ça. »

Maire sortante d'une commune de 10 000 habitant-es.

« Je suis cadre supérieure, donc je gère déjà du personnel, j'organise, j'ai un peu cette notion de gestion et de management que je maîtrise dans ma profession. »

Maire d'une commune de 1 400 habitant-es.

« D'être professeure des écoles ça m'a aidée, c'est sûr ! Professeure des écoles, c'est de la pédagogie, et la pédagogie c'est « conduire vers » donc ça oui ! Et la politique c'est « conduire vers », très clairement. »

Maire d'une commune de plus de 10 000 habitant-es.

« Je suis enseignante, donc j'ai l'habitude de parler, de l'oral, de porter des choses devant un public, de faire des réunions, donc ça ne me pose pas de difficultés. »

Maire d'une commune de 2 000 habitant-es.

D'autre part, l'enquête de Michel Koebel sur les adjoint-es des villes moyennes⁴⁸ souligne que les artisan-es/commerçant-es/chef-fes d'entreprise sont plus nombreux-ses dans les délégations au tourisme et au commerce et que 30 % des adjoint-es enseignant-es sont aux affaires scolaires ou à la culture, selon une logique qui privilégie les compétences professionnelles - réelles ou supposées.

Cette logique semble avoir été intériorisée par certaines adjointes que nous avons rencontrées. Une d'entre elles, par exemple, cadre à la chambre de commerce et de l'industrie, a refusé la délégation des finances pour préférer celle au patrimoine, à la culture, au commerce et à la vie économique, en considérant *« le patrimoine comme un levier économique pour la commune »*. Une autre, conseillère conjugale et familiale, est adjointe à la solidarité et à l'habitat : *« J'ai beaucoup insisté sur la question du social, parce que c'est vrai que c'est mon métier qui m'a amenée là. »*. Une autre, assistante sociale est, quant à elle, adjointe aux affaires sociales :

« Q : C'était un choix de votre part ?

R : Oui, tout ce qui est social parce que je connais, donc c'était plus simple pour moi, c'est plus facile, ce que je peux apporter, je fais le lien avec les assistantes sociales qui travaillent sur le secteur si j'ai besoin. »

Adjointe d'une commune de moins de 1 000 habitant-es.

Pourtant, comme le montrent les extraits d'entretiens ci-dessous, l'attribution des délégations n'est pas toujours en adéquation avec la profession de l' élu. De plus, les connaissances et compétences spécifiques à un secteur d'activité peuvent s'acquérir au fur et à mesure :

« Q : Et les autres élu-es qui ont des délégations, c'est lié aussi à leur profession ou pas forcément ?

R : Pour les travaux, pas forcément, c'est quelqu'un qui était intéressé par tout ce qui est travaux sur la commune. Il y a l'urbanisme, là effectivement c'est un architecte. Et les finances, non, l'adjoint, c'est quelqu'un qui n'était pas du tout dans les finances mais qui aime ça et qui s'y intéresse depuis des années. »

Adjointe aux affaires sociales dans une commune de moins de 1 000 habitant-es.

⁴⁸ Koebel Michel. « Dans l'ombre des maires ». *Métropolitiques*, 20 janvier 2014.

« Dans le mandat d'élue, ce que je trouve très intéressant c'est tout l'urbanisme. Je n'y connaissais rien du tout, mais là j'ai appris plein de choses. J'aime bien me mettre dedans et apprendre, et puis faire des choses, voilà. »

Maire d'une commune de moins de 1 000 habitant-es.

« Je n'avais aucune compétence dans la culture. »

Adjointe à la culture et à l'évènementiel d'une commune de 7 300 habitant-es, comptable.

En fait, plus que pour les compétences, il semble que ce soient plutôt les représentations associées à un métier qui peuvent être une ressource à faire valoir.

« R : C'était moi qui avait le plus de voix. Je crois que c'était lié au métier aussi.

Q : Parce que sur la liste vous vous présentiez avec votre profession ?

R : Oui. La profession est notée. J'imagine, c'est moi qui imagine, vous êtes sur une commune, vous ne connaissez pas forcément tout le monde, la profession ça peut jouer, parce que vous vous dites, ça peut être utile à la commune, à la collectivité. »

Adjointe dans une commune de moins de 1 000 habitant-es, assistante sociale.

Il serait intéressant de savoir si les femmes, plus que les hommes, se limitent à des délégations liées à leur profession. Dans tous les cas, cette logique est problématique pour l'ascension politique des femmes puisqu'elles sont largement plus présentes dans les métiers du *care*, donc aussi dans les délégations du *care*, soit, on l'a vu, les moins prestigieuses. Or, on le rappelle, l'enjeu de l'accès à telle ou telle délégation est fort pour prétendre être tête de liste au mandat suivant.

« Le maire me proposait l'enfance, mais ça ne me bottait pas trop. Il y avait aussi culture, évènementiel et communication, [...] donc j'ai pris la culture et l'évènementiel. »

Adjointe d'une commune de 7 300 habitant-es.

« Je pense que les femmes sont plus sur le social, je pense que ça arrange aussi les hommes cette partie-là ! (rires). »

Adjointe d'une commune de moins de 1 000 habitant-es.

Les compétences professionnelles ne sont ainsi qu'une ressource parmi d'autres pour prétendre à une délégation particulière puisque certain-es élu-es y accèdent sans compétences préalables à faire valoir.

L'expérience associative

L'expérience associative peut être une autre source d'acquisition de compétences, mais aussi, et surtout, lorsqu'elle se déploie dans des organisations locales, elle permet de développer un réseau et une reconnaissance sur le territoire. L'enquête réalisée par Victor Marneur révèle à ce propos que « l'ancrage local est déterminant et que la notoriété locale est indissociable d'une assise territoriale. »⁴⁹

Remobiliser des compétences

Tout d'abord, au-delà de la profession, toute autre expérience peut être réinvestie lors d'un mandat d'élue et plus particulièrement les expériences associatives. Pour certaines mairies, leur engagement associatif constitue une ressource importante pour l'exercice de leurs fonctions politiques :

« J'ai appris le budget d'une interco puisque je me suis occupée de l'école de musique. J'ai appris effectivement à gérer un budget, à connaître les incidences. Mais de formation non, donc j'ai appris sur le tas. »

Maire sortante d'une commune de 4 800 habitant-es.

« Il y a eu mon investissement au sein du MRJC⁵⁰ où dès le collège, la 4^{ème}, j'ai commencé à participer à ce mouvement, j'ai appris beaucoup. J'ai commencé à participer à une vie d'équipe, on réfléchissait ensemble, on était accompagnés par un animateur qui nous guidait sur le fait qu'on ait un regard critique sur notre environnement et qu'on formule des propositions. [...] C'est vraiment formateur. Après avec le MRJC, j'ai fait des séjours d'été, des séjours d'hiver, on allait découvrir un autre territoire rural, en camp d'été, en camp d'hiver.

Donc là c'était diagnostic de territoire, rencontre des acteurs... voilà, les thématiques des agriculteurs, des artisans, de la vie culturelle, forcément ça m'a forgée une méthodologie de projet, « voir, juger, agir », ça c'est le principe de la JAC⁵¹, le mouvement avant le MRJC. Voilà...définition des besoins, faire émerger un projet...

⁴⁹ Marneur Victor. *Rapports sociaux de sexes et pouvoir municipal dans les espaces ruraux. Le cas des « petites » communes de Gironde au tournant des réformes paritaires*. Sciences Po Bordeaux, 2016, p.259.

⁵⁰ Mouvement rural de jeunesse chrétienne

⁵¹ Jeunesse agricole catholique

Après j'ai pris des responsabilités aussi au sein de ce mouvement, j'ai été au conseil d'administration régional du MRJC quand j'avais 17 ans. Et puis je participais aux assemblées générales, donc j'ai vraiment complètement appris à prendre la parole, à prendre position sur des sujets... m'exprimer, à travailler avec d'autres, conduire des projets. Puis, pendant 6 ans des responsabilités au MRJC, 3 ans sur la Bretagne, 3 ans au bureau national en tant que secrétaire générale nationale. Voilà, c'est venu enrichir encore une fois cette capacité...ce travail de coordination d'un réseau associatif, et la connaissance de l'environnement politique et institutionnel. »

Maire d'une commune de moins de 1 000 habitant·es.

Pour ces élues, leur engagement associatif a donc participé au processus d'acquisition de compétences nécessaires à l'exercice d'un mandat politique mais aussi d'acquisition d'une bonne connaissance du territoire et de ses enjeux.

L'enracinement et l'engagement pour la commune déterminante ?

Mais surtout, les engagements associatifs locaux sont des éléments forts d'éligibilité puisque dans le champ de la politique locale, l'enracinement dans le territoire est placé en haut de l'échelle des valeurs.

L'enquête réalisée par Anne-Sophie Behm et Eric Kerrouche⁵² montre que ces dernier·ères sont actifs « dans d'autres domaines de la société locale que la sphère politique. » C'est d'ailleurs la plupart du temps, cet engagement qui a permis « le repérage » en tant que candidat potentiel au moment des renouvellements électoraux. ».

Selon cette même enquête, l'enracinement local est un autre élément de recevabilité politique pour ces élu·es : « 70% des conseillers municipaux vivent depuis plus de 20 ans dans la commune dans laquelle ils ont été élus (et 49% depuis plus de 30 ans). [...] Etre un « enfant du pays » est un facteur discriminant. »

Cependant, nous pouvons nous demander, dans quelle mesure ce facteur est-il aussi déterminant pour l'accès à la fonction de maire ? Les réponses au questionnaire « Femmes élues, maires demain ? » et les entretiens réalisés nous éclairent sur cette question.

La moitié des maires ayant répondu au questionnaire déclare avoir été membres d'associations ; il s'agit souvent d'associations locales voire municipales (ex : parents d'élèves, comités des fêtes, associations culturelles et sportives). Ces femmes siègent presque systématiquement dans le bureau de l'organisation.

Lors des entretiens, sur neuf maires rencontrées, quatre avaient des engagements associatifs locaux avant leur premier mandat (ex : bibliothèque municipale, école de musique intercommunale, centre social, association des parents d'élèves, club de foot...). Deux maires étaient quant à elles engagées dans des réseaux associatifs nationaux.

Ainsi, s'il est courant que les maires se soient engagées pour leur commune par le biais d'associations avant leur élection, cela ne semble pas être un tremplin incontournable. Toutefois, il s'agit d'une conclusion à prendre avec précaution car nous nous appuyons ici sur peu d'entretiens. Sur cette question, nous pouvons faire l'hypothèse d'une différenciation des ressources politiques selon les territoires ou encore celle d'une inscription dans les réseaux sociaux du territoire plus informels mais tout aussi structurants que les associations.

En effet, d'une part, toutes les maires que nous avons rencontrées ne se sont pas engagées antérieurement dans des associations locales, et surtout, beaucoup étaient récemment arrivées sur la commune lors de leur première élection au conseil municipal : cinq maires rencontrées sur neuf ont été élues pour la première fois moins de cinq ans après leur installation sur la commune, une seule maire rencontrée est originaire de la commune où elle est élue.

Suite à ces analyses associées à certains témoignages de maires, nous pouvons faire l'hypothèse d'une évolution de l'échelle des valeurs - en vigueur pour le recrutement des élu·es locaux·ales - selon laquelle l'enracinement local serait dévalué :

« R : J'ai créé trois postes de conseillers délégués pour pouvoir permettre à ces gens de la nouvelle équipe de pouvoir rentrer en tant qu'adjoints. Donc trois postes, même quatre postes, d'adjoints à des nouveaux qui n'avaient aucune expérience, adjoint à l'urbanisme, adjoint aux associations... culturelles, adjoint aux associations sportives, et l'autre poste aux affaires sociales.

Q : D'accord, et donc ces personnes-là n'avaient pas d'expérience en tant qu'élus, mais est-ce qu'elles avaient des expériences dans le secteur associatif ?

R : Pas du tout. Ils étaient consommateurs avant tout, donc ils adhéraient à une association mais ils n'étaient pas en poste de responsabilités. Aucun d'entre eux. »

Maire sortante d'une commune de 4 800 habitant·es.

⁵² Behm Anne-Sophie, et Kerrouche Eric. « Les anonymes de la République. Portrait des conseillers municipaux urbains ». Pôle Sud, 2013/02 (n° 39), p. 133. Enquête réalisée auprès des conseiller·ères municipaux·ales des villes de plus de 10 000 habitant·es.

Mais, pour nuancer cette idée, Victor Marneur souligne que « le handicap lié au déficit de capital scolaire⁵³ peut être compensé sous certaines conditions. [...] L'absence des caractéristiques qui prédisposent au sentiment de « compétence élective » (diplôme, profession) peut être compensée par l'héritage politique et réputationnel. Ces ressources particulièrement effectives dans les espaces ruraux se substituent aux ressources traditionnelles qui auto-habilitent à exercer le pouvoir. Avoir un aïeul élu dans la commune et appartenir à une famille reconnue et respectée localement permettent d'acquérir à la fois une réputation d'autorité et le sentiment d'être légitime à exercer un mandat ».⁵⁴

Nous reviendrons sur cette notion de « compétence élective », mais, nous pouvons retenir de cet extrait que l'ancrage local par l'engagement associatif ou l'héritage de la notoriété de ces aïeux peut compenser de faibles ressources sur le plan scolaire et professionnel.

Les compétences : un écran de fumée

Lors des entretiens, lorsque nous demandons aux élu·es de quelle façon les délégations sont réparties entre les élu·es, elles affirment qu'il n'y a pas de débat puisque chacun·e se voit « naturellement » attribuer une thématique en fonction de ses compétences :

« Ça s'est fait naturellement, en fonction des compétences de chacun »
Adjointe d'une commune de 8 900 habitant·es.

« C'est assez tacite ces choses-là. »
Adjointe d'une commune de moins de 1 000 habitant·es.

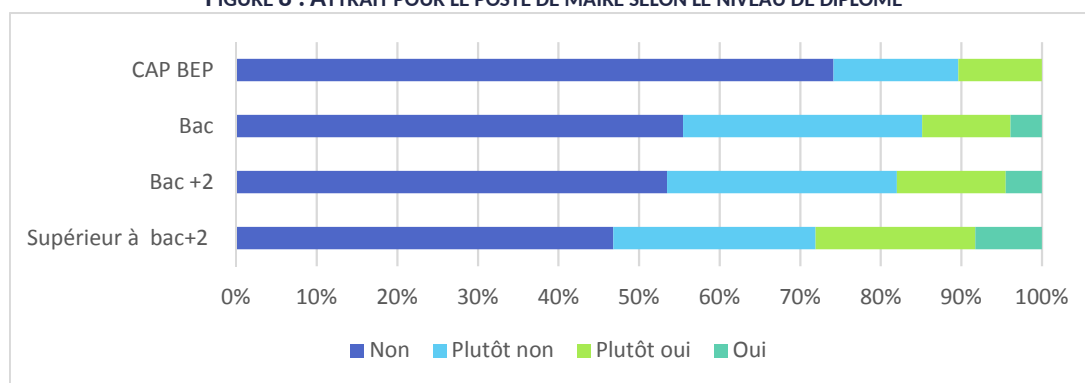
Or, nous l'avons vu précédemment, ce n'est pas toujours vérifié. Nous allons donc finalement montrer que, premièrement, la croyance en la nécessité d'avoir des compétences particulières pour remplir telle ou telle fonction est une illusion et que, deuxièmement, cette croyance conduit à la non-explicitation des critères d'attribution des responsabilités politiques et ainsi à la reproduction des inégalités de genre dans la distribution du pouvoir.

Le « sentiment d'éligibilité » dû à la socialisation

La socialisation à travers les engagements associatifs mais aussi, plus généralement, dans un milieu social et familial particulier, est finalement plus déterminante que des compétences objectives dans le parcours politique des élu·es locaux·ales.

En effet, tout d'abord, l'analyse des résultats du questionnaire « Femmes élues, maires demain ? » destiné aux conseillères et aux adjointes met en évidence une corrélation entre l'attrait pour la fonction de maire et le niveau de diplôme des élu·es et leur CSP.

FIGURE 8 : ATTRAIT POUR LE POSTE DE MAIRE SELON LE NIVEAU DE DIPLOME

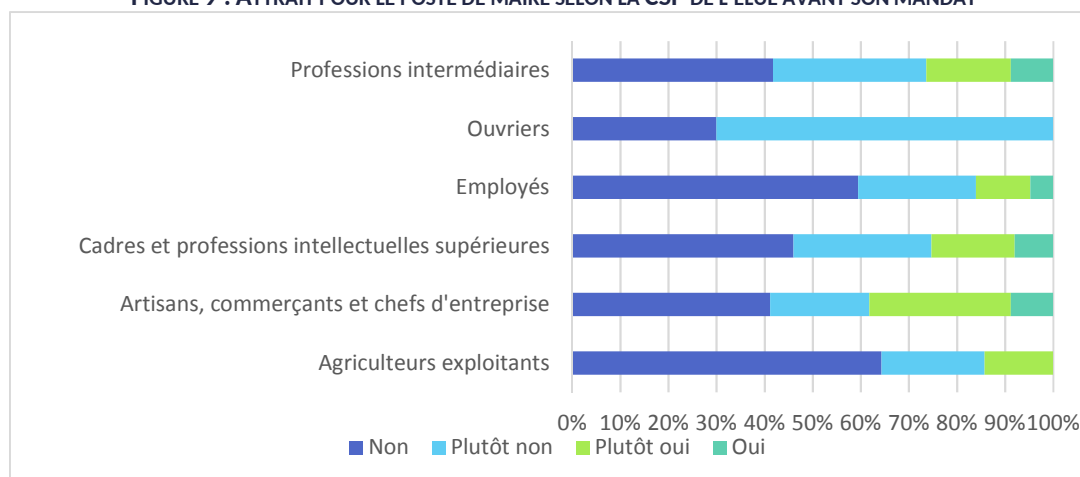


Source : Réponses des conseillères municipales et adjointes au questionnaire « Femmes élues, maires demain ? ».

⁵³ Ressources accumulées au long du parcours scolaire.

⁵⁴ Marneur Victor. *Rapports sociaux de sexes et pouvoir municipal dans les espaces ruraux. Le cas des « petites » communes de Gironde au tournant des réformes paritaires*. Sciences Po Bordeaux, 2016, p.191.

FIGURE 9 : ATTRAIT POUR LE POSTE DE MAIRE SELON LA CSP DE L'ELUE AVANT SON MANDAT



Source : Réponses des conseillères municipales et adjointes au questionnaire « Femmes élues, maires demain ? ».

Ainsi, plus qu'une question de compétences réellement développées, il semble que l'attrait au poste de maire soit plutôt corrélé à la position sociale. Plus elles sont diplômées, plus les conseillères et adjointes sont attirées par la fonction de maire ; les artisanes, commerçantes et cheffes d'entreprise, les professions intermédiaires et les cadres et professions intellectuelles supérieures sont davantage attirées par la fonction de maire que les autres catégories socio-professionnelles.

Sans grande surprise au vu du profil des maires dressé en amont⁵⁵, et comme le souligne Victor Marneur dans sa thèse, « le sentiment de compétence et d'incompétence politique est largement corrélé au niveau de diplôme et la profession. De la même manière que la probabilité de s'autoriser à intervenir sur les sujets politiques augmente avec la position dans l'espace social, tout semble se passer comme si la probabilité de s'auto-habiller à prendre en charge les affaires municipales augmentait avec le niveau de diplôme et la position dans la hiérarchie socio-professionnelle. [...] De manière générale, les postes de direction tendent à auto-habiller ceux qui les occupent à se porter candidats à des postes politiques. [...] Ainsi les femmes dans cette situation compensent les effets des rapports de domination liés au genre qui les conduisent d'ordinaire à des logiques d'autocensure. »⁵⁶. Magali Della Studda, qui a étudié l'entrée des femmes sur les listes municipales en 2001, remarque notamment que « [la] position professionnelle [permet] de revendiquer dès la campagne une place éligible et un poste d'adjointe »⁵⁷.

⁵⁵ Voir page 31 de ce rapport.

⁵⁶ Marneur Victor, *Rapports sociaux de sexes et pouvoir municipal dans les espaces ruraux. Le cas des « petites » communes de Gironde au tournant des réformes paritaires*. Sciences Po Bordeaux, 2016, p.187-188.

⁵⁷ Della Studda Magali, « Temporalités à l'épreuve de la parité », *Temporalités. Les temps sexués de l'activité*, n°9, 2009.

Les travaux du politiste Daniel Gaxie, nous permettent de replacer nos conclusions dans un contexte plus global. En effet, dans son célèbre ouvrage *Le cens caché*, il démontre que **les citoyen·nes n'accordent pas la même attention au fonctionnement politique selon leur sentiment de leur propre compétence à cet égard**. Ces inégalités de politisation créent un « cens caché », c'est-à-dire qu'elles aboutissent au même résultat que les restrictions du droit de vote et les conditions d'inéligibilité posées aux XVIII^e et XIX^es siècles pour écarter les femmes et les « classes dangereuses » de la compétition électorale.

Daniel Gaxie montre que la **durée de scolarisation** est le principal déterminant de la **compétence politique** car le système éducatif transmet aux élèves des éléments linguistiques et conceptuels nécessaires à la compétence politique. Or, les privilégié·es du système scolaire refusent d'admettre que la compétence politique suppose une capacité de déchiffrement que le simple intérêt ou l'action politiques ne suffisent pas à développer. De fait, l'existence d'un corps de professionnel·les monopolisant la production des symboles politiques demande d'être capable de reprendre leur langage.

Ainsi, Daniel Gaxie établit que la propension à s'intéresser aux événements politiques est liée en dernière instance à la place occupée dans la division sociale du travail. « *Phénomène constant dans tous les pays occidentaux, le niveau de politisation s'accroît fortement avec la position dans la hiérarchie sociale* ». Ce sont plus précisément les hommes âgés des classes supérieures qui jouissent d'une autorité politique. L'âge et le sexe sont donc, après le niveau culturel, les facteurs les plus importants de la compétence politique. Si les classes populaires parlent tout de même politique, elles sont contraintes de tenir des discours empruntés – plus la position d'une classe est basse dans la hiérarchie sociale, moins elle maîtrise son propre discours politique. Daniel Gaxie affirme ainsi que les inégalités de politisation excluent de fait les agents culturellement et/ou socialement dominés du jeu démocratique. Ce sont donc les schémas de pensée des dominants qui structurent la compétition politique. De cette façon, l'existence d'un champ politique, avec ses pratiques et ses symboles, est suffisante pour reproduire la hiérarchie sociale. Pour Daniel Gaxie, « la théorie démocratique est à la politique ce que celle de la libre concurrence est à l'économie, un faux nez de l'égalité » (<https://1000-idees-de-culture-generale.fr/cens-cache-daniel-gaxie/>).

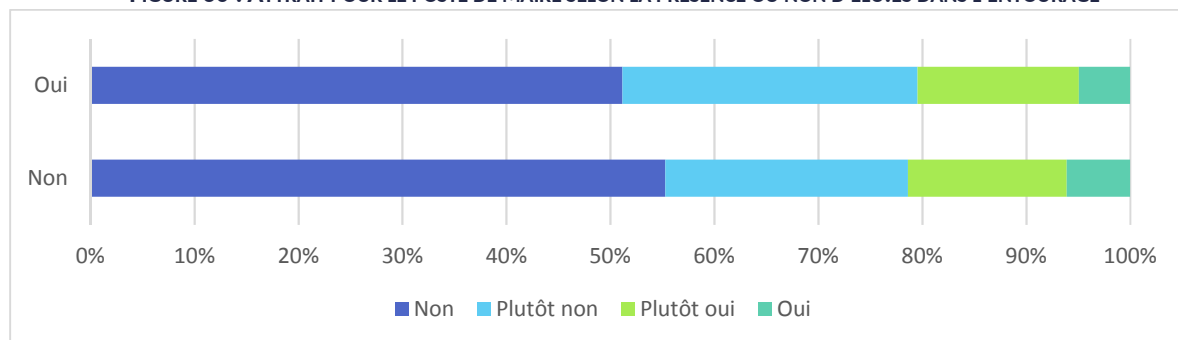
Nous devons retenir d'une part, que le phénomène de reproduction sociale aux plus hautes responsabilités dans les conseils municipaux n'est donc pas spécifique à la scène politique municipale. D'autre part, l'accès à la fonction de maire passe par un **sentiment de « compétence élective »**, qui va conduire une personne à se porter candidate, plus que par l'acquisition de compétences objectives. Or, c'est avant tout par la socialisation, professionnelle mais aussi familiale, que ce sentiment s'acquière.

La socialisation familiale déterminante

Nous allons donc maintenant mesurer l'impact de l'entourage et plus particulièrement de la socialisation familiale sur les ambitions des conseillères et adjointes, puis mettre ces résultats en regard avec la socialisation familiale des maires.

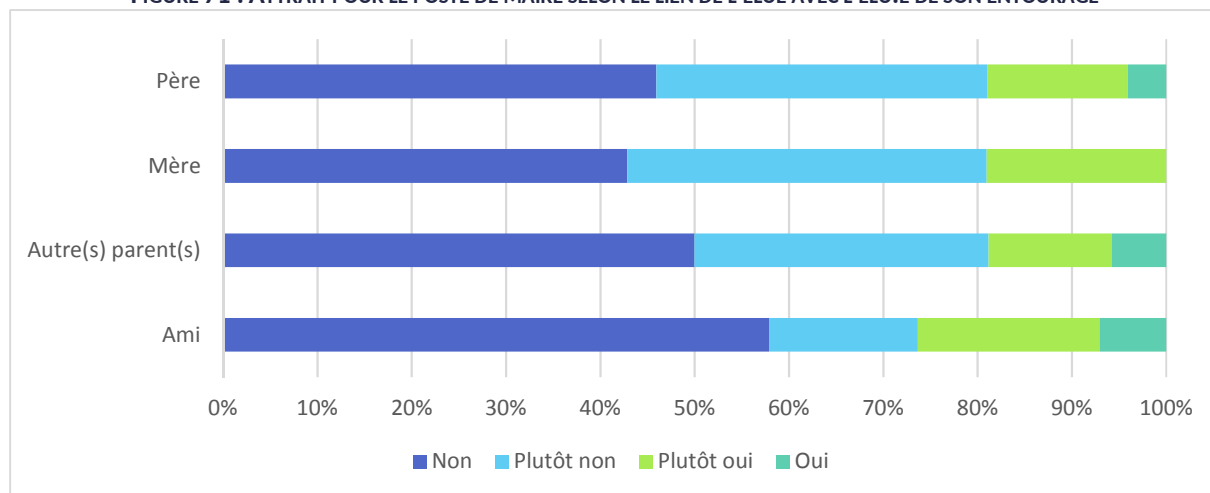
Le questionnaire « *Femmes élues, maires demain ?* » nous permet tout d'abord de croiser l'attrait pour le poste de maire avec la présence ou non d'élus·es dans l'entourage des conseillères et adjointes interrogées, et de préciser la nature de ce lien.

FIGURE 60 : ATTRAIT POUR LE POSTE DE MAIRE SELON LA PRESENCE OU NON D'ELU·ES DANS L'ENTOURAGE



Source : Réponses des conseillères municipales et adjointes au questionnaire « *femmes élues, maires demain ?* ».

FIGURE 71 : ATTRAIT POUR LE POSTE DE MAIRE SELON LE LIEN DE L'ELUE AVEC L'ELU.E DE SON ENTOURAGE

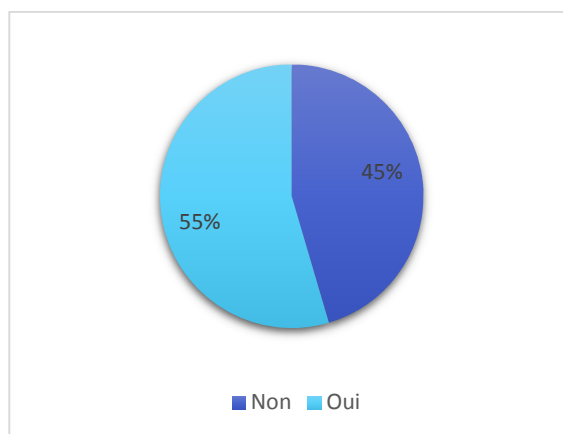


Source : Réponses des conseillères municipales et adjointes au questionnaire « *femmes élues, maires demain ?* ».

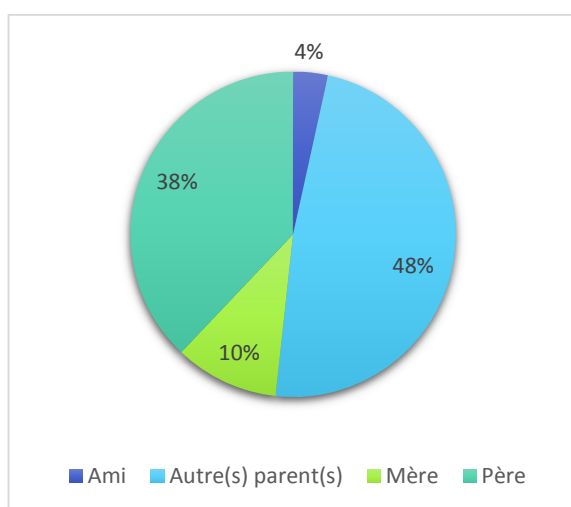
Ainsi, selon notre enquête, d'une part, la présence ou non d'élus-es dans l'entourage n'est pas déterminante dans l'attraction des élues municipales pour le poste de maire. D'autre part, lorsque l'élue a un-e élu-e dans son entourage, ce sont plutôt les liens d'amitié que de parenté qui semblent faire naître des envies d'accéder à cette fonction.

FIGURE 82 : PRESENCE D'ELU.ES DANS L'ENTOURAGE DE LA MAIRE

Or, si nous regardons maintenant l'entourage familial maires ayant répondu à l'enquête « *Femmes élues, maires demain ?* », nous notons tout d'abord que plus de la moitié d'entre elles ont un-e élu-e dans leur entourage.



Source : Réponses des maires au questionnaire « *Femmes élues, maires demain ?* ».



Source : Réponses des maires au questionnaire « *Femmes élues, maires demain ?* ».

FIGURE 13 : ELU.ES DANS L'ENTOURAGE DE LA MAIRE

Mais surtout, la moitié d'entre elles ont soit leur père soit leur mère qui a exercé un mandat d'élus-es, et l'autre moitié ont un ou plusieurs autre(s) parent(s). En réalité, l'élus-es dans l'entourage de la maire n'est un-e ami-e que pour une des 30 élues concernées.

Si la socialisation familiale n'est donc pas déterminante au moment d'exprimer le souhait de devenir maire, elle semble l'être finalement pour l'accès effectif à la fonction de maire. Cette analyse est récurrente dans les travaux de sociologie des élus-es.

Déjà en 1999, Anne Guillou qui a travaillé sur les élues du Finistère constatait que « les femmes qui ont analysé les causes et les circonstances de leur engagement dans le politique rejoignent la réflexion des hommes sur ce point. Les figures familiales, le père, le grand-père, servent de modèles. »⁵⁸. Pour citer des travaux plus récents, l'enquête menée par Anne-Sophie Behm et Eric Kerrouche conduit à la même conclusion : « l'éligibilité des individus est toujours affectée de façon positive par l'« héritage » politique. Ce dernier est également reconnu comme un élément favorable à la fois par la société locale et par celles ou ceux qui sélectionnent les candidats aux élections. »⁵⁹

Pour conclure, il n'y a pas de compétence objective pour prétendre à la fonction de maire, ni même pour prétendre à telle ou telle délégation en tant qu'adjoint-e. L'ascension politique est en fait permise avant tout par un sentiment de « compétence élective », lui-même issu avant tout de la socialisation de l'élue. Viennent ensuite s'accumuler certaines ressources différemment valorisées selon les territoires (politiques, réputationnelles, culturelles, économiques...) les unes pouvant parfois compenser les autres.

Conclusion du chapitre 1 :

Dans ce chapitre, nous avons démontré l'insuffisance des lois dites « sur la parité », premièrement, parce qu'elles ne s'appliquent pas sur tous les territoires et deuxièmement, parce qu'elles ne garantissent pas un partage réel entre femmes et hommes des fonctions concentrant le plus de pouvoir. « **La progression s'arrête là où commence le vrai pouvoir.** »⁶⁰

Par ailleurs, l'argumentaire qui a accompagné la défense de ces lois a entretenu l'ambiguïté autour de la légitimation de l'entrée des femmes en politique et renforcé des stéréotypes sexués et sexistes. Or, bien qu'occultés par la croyance en la primauté des compétences pour l'accès aux responsabilités politiques, ces stéréotypes mettent les femmes au ban du pouvoir. Les usages de la parité ne remettent donc en cause ni la hiérarchie masculine des positions de pouvoir ni les stéréotypes genrés, la parité peut en cela être qualifiée de « révolution conservatrice »⁶¹.

⁵⁸ Guillou, A. « Les femmes élues du Finistère ». In *Les parcours de vie des femmes. Travail, familles et représentations publiques*, 1978-2016. Le travail du social. L'Harmattan, 1999. p.208.

⁵⁹ Behm, A., et Kerrouche, E., « Les anonymes de la République. Portrait des conseillers municipaux urbains ». *Pôle Sud*, 2013/02 (n° 39), p. 133.

⁶⁰ Hériter, F., *Masculin/féminin II. Dissoudre la hiérarchie*, Paris, Odile Jacob, 2002, p.271.

⁶¹ Achin, C., et alii, *Sexe, genre et politique*, Economica, 2007, pp. 148-160.

Chapitre 2 – La triple journée des élues

« Fatigue, manque de temps, stress, pression. Moi je trouve que c'est lourd. Je suis normalement en retraite l'année prochaine, et j'ai un peu hâte parce que là je trouve que c'est difficile. »

Adjointe d'une commune de 2 000 habitant-es.

« Il faut être une bonne élue, une bonne femme, efficace au travail et voilà ! »

Maire d'une commune de 8 400 habitant-es.

Lors des entretiens, presque toutes les élues déclarent être dans des conditions particulièrement avantageuses sans lesquelles elles n'auraient pu exercer leur mandat : leurs enfants ont quitté la maison, le soutien du conjoint, un travail à temps partiel... Cela souligne un facteur décisif de l'engagement politique : la possibilité d'y consacrer du temps. De la même manière, dans les réponses au questionnaire, le dégagement de temps est identifié comme une opportunité, voire l'élément déclencheur de l'engagement en politique ou de l'accès à un mandat politique plus important. A contrario, le manque de temps est un argument souvent opposé aux sollicitations à la prise de responsabilités politiques.

Dans ce deuxième chapitre, nous allons donc analyser l'articulation des trois temps du quotidien de la vie des élu-es : le temps politique, le temps professionnel et le temps domestique. Nous mettrons en évidence que, puisque les femmes et les hommes ne sont pas égaux face aux temps, ils-elles ne sont pas égaux-ales face à la prise de responsabilités politiques qui nécessite une grande disponibilité. L'enjeu du statut de l'élue local-e est donc d'autant plus déterminant pour l'engagement en politique des femmes.

a) La perméabilité des sphères domestique et politique pour les femmes

L'inégale répartition du travail domestique entre les hommes et les femmes est un obstacle important à l'entrée des femmes en politique et à la prise de responsabilités au sein du conseil municipal.

L'absence des jeunes mères dans les conseils municipaux

L'enquête d'Anne-Sophie Behm et Eric Kerrouche sur les conseiller-ères municipaux-ales urbain-es doit retenir notre attention : 80% des répondant-es ne comptent aucune personne de moins de 12 ans dans leur maison⁶². Le travail, plus qualitatif, de Delphine Dulong et Sandrine Lévêque lors de la campagne électorale de la section du Parti Socialiste du Vème arrondissement de Paris en 2001, met cependant en lumière des différences selon le genre des élu-es⁶³. Ainsi, quatre femmes de la liste sur sept n'ont plus d'enfant à charge et ont plus de 50 ans. Seule, une candidate ayant moins de 40 ans, d'ailleurs placée en queue de liste, a des enfants en bas âge. Les candidates les plus jeunes, 33 et 31 ans, sont célibataires et sans enfant. A l'inverse, les hommes sont présents dans la classe d'âge des 41-50 ans, classe d'âge où l'on ne trouve aucune femme.

Ce premier constat doit être croisé avec un deuxième constat à l'échelle de la société française : plus de 70% des tâches domestiques sont accomplies par les femmes. Notons que ce déséquilibre entre les femmes et les hommes s'accroît avec la naissance des enfants, surtout après deux naissances. Ainsi, chaque jour, les femmes accomplissent une heure et 18 minutes de travail domestique de plus que leur compagnon. Sur un an, cela représente 728 heures, soit 20 semaines de 35 heures, ou encore 4 mois de travail⁶⁴ !

En assumant ainsi l'immense majorité du travail domestique, non seulement les femmes se privent de temps pour développer leurs propres activités, mais elles libèrent du même coup du temps pour les hommes et leur permettent de s'investir dans la vie politique⁶⁵.

Certaines élues que nous avons rencontrées dans le cadre de notre enquête considèrent qu'elles n'auraient pas pu assumer leur mandat avec des enfants encore à charge :

⁶² Behm, A., et Kerrouche Eric., « Les anonymes de la République. Portrait des conseillers municipaux urbains ». *Pôle Sud*, n° 39 (février 2013): 127-140.

⁶³ Dulong, D., et Lévêque, S., « Une ressource contingente. Les conditions de reconversion du genre en ressource politique. » *Politix, La parité en pratiques* 15, n° 60 (Quatrième trimestre 2002), pp.81-111.

⁶⁴ Chemin, A., « Les tâches domestiques, vice caché de la parité en politique », 3 mars 2016, *Le Monde.fr*.

⁶⁵ Della Studda, M., « Temporalités à l'épreuve de la parité », *Temporalités. Les temps sexués de l'activité*, n°9, 2009.

« C'est vrai que ... une jeune femme avec des enfants, un travail à temps plein, ça me paraît difficilement conciliable. »

Conseillère municipale d'une commune de 9 300 habitant-es, ses enfants ne vivent plus chez elle.

« Personnellement, c'est un choix que je n'ai jamais fait quand mes enfants étaient petits. »
Maire sortante d'une commune de 9 600 habitant-es.

« Mon fils avait 20 ans quand je suis rentrée en fonction. Et ça n'aurait pas été possible autrement, ou je vois mal comment. »
Maire d'une commune de 22 000 habitant-es.

« Ma fille est partie en internat, c'est aussi pour ça que j'ai accepté en me disant que je serai sans doute plus disponible. »
Maire d'une commune de moins de 1 000 habitant-es.

D'autres témoignent que c'est un argument qui revient souvent lorsque l'on cherche des candidates pour décliner la proposition de figurer sur la liste :

« On a toujours le droit au même « je ne suis pas sûre que je saurais », « oh et puis moi j'ai des enfants ». Comme si moi je n'en avais pas ! »
Maire d'une commune de moins 1 000 habitant-es.

« C'est assez difficile de trouver des femmes. [...] Je ne voulais pas qu'il n'y ait que des retraités et des fonctionnaires. Et précisément c'est difficile, dès qu'on veut taper sur la société civile, parce que le bon âge c'est 35 ans par exemple, c'est l'âge où les enfants sont petits, on commence à faire carrière et à être très pris professionnellement, enfin bref, on est écartelés, on est en conflit de loyauté permanent. »
Maire d'une commune de plus de 10 000 habitant-es.

« Moi j'ai contacté quand même plusieurs femmes, pour rentrer au conseil municipal. Je dois même dire que j'ai été déçue franchement. Elles n'étaient pas spécialement... par peur d'être trop prises par le temps, de devoir consacrer trop de temps. Ou elles étaient mères de famille, ou les autres me disaient « tu comprends j'ai eu quatre enfants, ils sont ici ou là, maintenant j'ai envie de souffler. » Donc y'avait toujours la bonne raison pour ne pas s'engager. »
Conseillère d'une commune de 5 000 habitant-es.

« Les femmes pensent qu'elles ne vont pas pouvoir mener de face leur vie familiale, leur vie professionnelle et en plus leurs responsabilités en tant qu'élue. Donc souvent, c'est le premier argument à chaque fois qu'on allait chercher des femmes, oh non je ne me sens pas capable etc. Les mecs ils ne se posaient même pas la question, ils étaient flattés, ils disaient oui. Ça c'est vraiment une très grosse différence que moi j'ai constaté durant tout mon parcours d'élue. »
Maire sortante d'une commune de 4 800 habitant-es.

Remarque : Il serait intéressant d'approfondir ce que recouvre vraiment la déclaration « Je ne me sens pas capable ». Est-ce qu'il s'agit d'un manque, réel ou supposé, de compétences techniques ? de connaissances ? Ou est-ce que cela ne pourrait pas aussi être l'anticipation par les femmes sollicitées de l'engagement en temps que représente un mandat d'élue ? Cette déclaration exprimerait alors une inquiétude quant à leur capacité à être sur tous les fronts.

C'est donc d'abord parce qu'elles ont moins de temps que les hommes, que les femmes, et plus encore les jeunes mères, sont réticentes à s'engager sur une liste municipale. Et c'est seulement quand elles parviennent à se décharger, partiellement, de ce travail, que l'engagement devient envisageable. Parmi les 22 élues que nous avons rencontrées (conseillères, adjointes et maires), 11 vivent avec leurs enfants. Celles qui ont de jeunes enfants, ou en avaient lors de leur entrée en politique, insistent sur la nécessaire prise en charge par le conjoint de sa part du travail domestique ou sur le recours à d'autres arrangements (baby-sitters, femme de ménage, enfants en internat...).

« Dès que j'ai travaillé, on a pris quelqu'un à la maison pour faire le ménage. Même avant d'être élue je trouvais qu'un travail à plein temps, avec trois enfants... on a toujours eu quelqu'un. C'est vrai qu'on est privilégiés de pouvoir confier le ménage, le repassage à quelqu'un. »
Conseillère d'une commune de 5 000 habitant-es.

« Et puis moi j'ai la chance d'avoir un mari qui assume complètement.
C'est à dire que bien avant, quand j'étais bénévole, quand j'étais présidente de l'école par exemple..., c'est lui qui fait tout le temps la cuisine, il s'occupe parfaitement des enfants, il fait le ménage enfin... donc voilà. Mais je reconnais que j'ai une chance énorme avec mon mari, ce n'est pas forcément le cas de toutes les femmes. »
Adjointe d'une commune de 1 100 habitant-es.

Or l'organisation du travail domestique diffère selon les milieux sociaux et toutes les femmes ne sont donc pas égales entre elles. En effet, la répartition du travail domestique entre conjoint-es est moins inégalitaire lorsque le niveau de formation et le statut professionnel de la femme sont élevés⁶⁶. De plus, **les foyers des milieux privilégiés peuvent s'affranchir de ce travail** en ayant recours à des prestations de services : c'est sans doute pour cette raison que les femmes en politiques sont souvent issues de ces milieux.

Un frein à la prise de responsabilités politiques

Une fois élues conseillères ou adjointes, le travail domestique et de *care* continue de peser sur ces élues et entrave une deuxième fois leur parcours. En effet, si l'inégale répartition des tâches entre les hommes et les femmes implique pour les femmes ayant un emploi d'assurer une « double journée », les élues doivent faire face à une « triple journée ».

En moyenne, les femmes élues consacrent beaucoup plus de temps au travail ménager et aux tâches familiales que les hommes : 14 heures pour les élues contre 8h45 pour les élus⁶⁷. Victor Marneur rapporte « quand on fait des entretiens avec des élus locaux, cette dimension saute aux yeux. Le temps n'est pas un problème pour les hommes, il est en revanche un énorme casse-tête pour les femmes ». Dans l'enquête par questionnaire qu'il a réalisée, « les hommes n'évoquent jamais le problème de leur emploi du temps ou le poids des tâches domestiques : toutes les femmes ont répondu à cette question, mais 40% des hommes ont laissé un blanc, comme s'ils n'étaient pas concernés. Pour eux, la question ne se pose pas : elle est évacuée au sens propre du terme. »⁶⁸

Or, la politique est une activité qui demande une immense disponibilité. Un travail difficile à assurer lorsque les tâches domestiques vous happent...

Pour lutter contre ces tiraillements, Magali Della Studda a mis en évidence que les femmes élues ont souvent la tentation de délaissier les cocktails et les cérémonies protocolaires afin de se concentrer sur ce qu'elles considèrent comme leur « vrai » métier : la décision politique, la lecture des dossiers, le travail en commission. « Chez les nouvelles élues, profanes en politique, les inaugurations et les remises de médailles sont présentées comme des corvées. Ces rites politiques n'ont évidemment pas d'efficacité immédiate, mais ils sont importants : c'est là que les élu-es construisent leur notabilité et entretiennent leurs réseaux. En désertant cette sociabilité masculine parce qu'elles se battent en permanence contre le temps, **les femmes renoncent à une part importante de la vie politique**. ». Pour Stéphane Latté, la désertion par les femmes de ces lieux de sociabilité plus ou moins institutionnalisés⁶⁹ du fait de leurs « obligations domestiques », « régit en effet le **maintien des femmes dans l'ignorance** »⁷⁰ car c'est là que s'acquière le sens du jeu politique.

« La stratégie politique ça me dépasse toujours ! J'ai dû apprendre que de temps en temps il ne faut pas faire ça (rires), et qu'il y a de la stratégie à faire pour obtenir tel ou tel truc. [...] Après pour faire de la stratégie, il faut savoir beaucoup de choses aussi, il faut lire beaucoup et là c'est une question de temps peut être aussi qui fait que... si je ne faisais que ça, certainement que je pourrais lire tout et n'importe quoi, ce qui se fait partout et tout ça, mais bon... Ce n'est pas le cas donc, tant pis, je fais ce que je peux ! »

Adjointe d'une commune de plus de 10 000 habitant-es.

« Mais vous voyez par exemple, les réunions qui n'est finissent pas, les repas qui n'en finissent pas...
C'est lourd hein, c'est lourd. »

Adjointe d'une commune de plus de 10 000 habitant-es.

⁶⁶ Pfefferkorn, R., « Le partage inégal des « tâches ménagères » », *Les Cahiers de Framespa. Nouveaux champs de l'histoire sociale*, avril 2011.

⁶⁷ Behm, A., et Kerrouche, E., « Les anonymes de la République. Portrait des conseillers municipaux urbains ». *Pôle Sud*, n° 39 (février 2013), p.136.

⁶⁸ Cité par Chemin, A., « Les tâches domestiques, vice caché de la parité en politique », 3 mars 2016, *Le Monde.fr*.

⁶⁹ « Les bavardages d'après-commissions par exemple ».

⁷⁰ Latté, S., « Cuisine et dépendance. Les logiques pratiques du recrutement politique ». *Politix*, La parité en pratiques 15, n° 60 (Quatrième trimestre 2002), p.63.

Ainsi, alors que les sphères domestiques et politiques sont relativement indépendantes pour les hommes, la frontière entre ces deux sphères est complètement perméable pour les femmes. Ce n'est qu'à la condition de pouvoir se décharger partiellement de la charge des tâches qui leur incombe que les femmes vont pouvoir s'engager. L'inégale répartition du travail domestique entre les femmes et les hommes qui est finalement une inégalité face au temps, constitue une double peine pour les femmes puisqu'elle les empêche ensuite de s'imposer dans la compétition politique et donc de prendre des responsabilités et de peser dans les décisions.

b) Une difficile articulation avec la vie professionnelle

Les réflexions sur la disponibilité doivent bien sûr également prendre en compte l'articulation du mandat avec la vie professionnelle. Celle-ci en venant s'ajouter au travail domestique, constitue-t-elle un double frein à l'engagement des femmes ? Dans quelle mesure l'activité professionnelle peut-elle au contraire être une ressource ou une variable d'ajustement ? Que prévoit le droit pour articuler une activité professionnelle et un mandat d'élu-e local-e ?

Carrière politique ou carrière professionnelle, faut-il choisir ?

Le choix des maires d'être maire à plein temps

Parmi les 55 femmes maires ayant répondu au questionnaire « Femmes élues, maires demain ? », la moitié exerce une activité professionnelle, dont seulement huit travaillent à temps plein (soit 15%). 17 maires sont retraitées (37%) et 7 sont en disponibilité (13%).

Pour les maires que nous avons rencontrées, le mandat de maire est difficilement conciliable avec une activité professionnelle à temps plein :

« C'est impossible de travailler à plein temps, on ne peut pas. Je me suis mise en détachement immédiatement »
Maire d'une commune de plus de 10 000 habitant-es.

« Mon choix a été de travailler à temps partiel, en sachant que c'est : pour les beaux yeux de la communauté car je perds plusieurs centaines d'euros par mois de revenu. »
Maire d'une commune de 8 400 habitant-es.

« Je fais le choix de quitter ma profession avant l'âge de la retraite, pour me consacrer à la mairie. Parce que je constate que je vais avoir du mal à faire les deux, ça demande trop d'énergie et de temps. »
Maire d'une commune de 1 400 habitant-es.

« Quand j'ai été élue maire et présidente d'interco, je me suis mise à temps partiel parce que je ne me voyais pas... c'est un vrai sujet. »
Maire sortante d'une commune de 9 600 habitant-es.

« C'est un peu compliqué parce qu'on a souvent des réunions en soirée et des manifestations en week-end. C'est aussi pour ça que j'ai arrêté de travailler. Parce que si en plus j'avais été occupée en permanence dans la journée, sur huit heures, c'est ingérable, on était obligés de sacrifier la vie de famille. » Maire d'une commune de moins de 1 000 habitant-es.

« Q : Vous n'avez pas réduit votre temps de travail ?

R : Si. Ah si, par contre j'ai réduit mon temps de travail. On a salarié quelqu'un.

[...] Aujourd'hui sur mon activité je suis à 20 heures. »

Maire d'une commune de moins de 1 000 habitant-es.

Une difficulté anticipée par les adjointes attachées à leur activité professionnelle

Toutes les adjointes rappellent leur attachement à leur carrière professionnelle, elles ne souhaitent pas passer à temps partiel ou arrêter leur activité professionnelle pour devenir maire.

« R : On m'a proposé mais c'est une question de disponibilité. Je trouve que pour être maire, peut-être surtout dans une petite commune où il n'y a pas tous les services, il faut être retraitée, je ne vois pas comment on peut mener une activité professionnelle. Pour moi ce n'est pas envisageable. Etre maire ça demande une disponibilité de chaque instant, au vu des dossiers qu'il y a à mener ça demande un temps important, surtout si on veut qu'il y ait de la concertation.

Q : Et le maire actuel ?

R : Il est jeune retraité. Et le maire précédent était jeune retraité.

Q : D'accord, et l'option de se mettre à mi-temps ?

R : Pour moi ce n'est pas suffisant. Je pense que j'aurais été insatisfaite, par rapport au travail parce qu'en travaillant à mi-temps, on perd toute une partie de la vie de la collectivité, on perd par exemple du temps de réunion, donc on est en décalage sur les collègues, ça veut dire aussi partager le travail avec une autre personne. Donc ce n'est pas forcément satisfaisant. »

Adjointe d'une commune de moins de 1 000 habitant-es.

« Moi je ne vais pas abandonner [mon travail], je n'ai jamais voulu abandonner et si on me met devant le choix, le choix est assez simple. »

Adjointe d'une commune de plus de 10 000 habitant-es.

« Q : Et est-ce que vous aimeriez devenir maire ?

R : Non, non, parce que j'ai quand même un métier aussi qui me prend aussi beaucoup d'énergie, et si on veut faire bien les choses il faut du temps et il faut de l'énergie. Donc non, non il faut savoir être raisonnable. Bon après je ne dis pas que si je n'avais pas eu ce métier-là, si je n'avais pas eu les responsabilités que j'ai au niveau du travail, pourquoi pas ? »

Adjointe d'une commune de 1 200 habitant-es.

« Q : Dans l'idée, est-ce que vous vous verriez devenir adjointe ou maire ?

R : Dans mes rêves alors ? (rires) Si je trouve l'équilibre au niveau professionnel, pourquoi pas ? oui ! »

Conseillère de la minorité d'une commune de plus de 10 000 habitant-es.

Il y a donc deux principaux obstacles à l'articulation d'un mandat de maire avec une carrière professionnelle. Tout d'abord, il y a la question de l'épanouissement personnel au travail qui passe, selon ces élues, par la conservation d'un temps plein. Ensuite, et surtout, il y a un enjeu financier en cas de réduction du temps de travail. Or une perte partielle de salaire ne se pose évidemment pas dans les mêmes termes selon le salaire de départ.

Un « statut de l' élu·e local·e » insuffisant ?

Des droits sont reconnus aux élu·es locaux·ales tels que le droit de suspendre son contrat de travail, des heures de formation, la validation de compétences, la réintégration dans l'emploi précédent, des indemnités de fonction, le remboursement de frais de fonction... L'AMF reprend, explique et commente les diverses lois qui participent à garantir les conditions d'exercice des mandats locaux dans la brochure « Statut de l' élu(e) local(e) », actualisée en janvier 2018⁷¹. Nous en proposons une synthèse partielle en annexe sur les points qui nous intéressent plus particulièrement.⁷²

Cependant, ces conditions ne sont pas suffisantes pour permettre à tous·tes les citoyen·nes de s'investir dans un mandat politique local.

« Le statut de l' élu·e c'est une catastrophe, pour tout le monde ! »

Adjointe d'une commune de plus de 100 000 habitant-es.

⁷¹ http://www.amf.asso.fr/upload/fichiers/documents/AMF_7828TELECHARGER_LA_BROCHURE.pdf

⁷² Voir en annexe 5 « Synthèse du statut de l' élu·e local·e »

Intégrer une perspective de genre dans l'amélioration des conditions d'exercice du mandat de l'élue local-e

Lors des entretiens, nous avons interrogé les adjointes sur les évolutions qu'elles souhaiteraient pour les encourager à se présenter comme candidates à la fonction de maire. **L'amélioration des conditions d'exercice du mandat semble être déterminante**, et plus particulièrement la revalorisation des indemnités de fonction.

« Pour moi [la fonction de maire] c'est un travail à part entière, donc si on veut que des femmes accèdent à des postes comme ça, mais qu'on ne peut pas avoir une rémunération qui colle avec ça, on n'y arrivera jamais ! Au niveau de la rémunération, je pense que c'est déjà là où cela peut certainement aider. Après je ne pense pas qu'il faille professionnaliser le rôle de l'élue, il faut permettre par contre aux gens qui le veulent d'avoir une période de leur vie professionnelle pour donner du temps et puis gérer une commune. Ça peut être un mandat, deux mandats, après il faut pouvoir raccrocher les wagons derrière, ce n'est pas toujours évident. Il y a peut-être quelque chose à trouver... »

Adjointe d'une commune de 8 900 habitant-es.

« Il faut à mon avis une organisation du temps de travail, être à mi-temps pour mener de front une responsabilité professionnelle et une responsabilité d'élue locale. Sinon c'est s'exposer à un stress permanent, c'est comme ça que je le vis, pourtant dès lors qu'il y a un problème familial, ça devient difficilement gérable. Mais être à mi-temps ne devrait pas avoir d'impact, moi je veux dire que je ne l'ai pas fait parce que ça impactait le calcul de ma retraite et comme je la prends prochainement... »

Adjointe d'une commune de 2 000 habitant-es.

« C'est vrai, quand on n'est que conseillère municipale, qu'on doit travailler tous les jours au boulot, on ne vous accorde pas d'autorisation d'absence. Donc si vous n'avez pas un statut d'élue qui vous permet de faire une pause avec une rémunération... Et bien ce n'est pas facile pour quelqu'un qui doit subvenir aux besoins de sa famille de faire du bénévolat et de ne pas avoir de rémunération. Et ça c'est un gros problème. Je pense que plus que la parité, à mon avis, c'est le statut de l'élue. C'est-à-dire qu'on devrait donner à tout le monde le pouvoir de participer à la vie politique, or le fait que les employés, je dis les employés de façon très générale, c'est-à-dire un salarié, qui soit obligé de travailler pour gagner sa vie, il ne peut pas... s'il est absent, il ne sera pas rémunéré. Donc si son statut ne lui permet pas de compenser cette perte de salaire..., voilà. On en est là. Et pour moi c'est plus important que la parité. Je pense qu'il y aurait plus de candidat... »

Maire sortante d'une commune de 4 800 habitant-es.

Traditionnellement, nous dit Eric Kerrouche, l'élue est « un individu qui donne son temps à la société ». Mais, selon lui, « si la logique de l'indemnisation était compréhensible dans le passé, elle est aujourd'hui complètement dépassée avec la professionnalisation⁷³, la technicisation et, plus largement, la transformation du cadre de l'action politique locale ».⁷⁴

En effet, d'après l'expérience des maires que nous avons rencontrés, la fonction de maire demande entre 25 et 40 heures par semaine, en fonction de la taille de la commune (et entre 15 et 20 heures pour les adjoint-es).

« Au-delà d'une collectivité de 3 500 habitants, on ne peut plus exercer un mandat exécutif local avec une activité professionnelle, compte tenu de la complexité du mandat de maire, de nos responsabilités, de l'exigence des citoyens. Il y a un besoin de réactivité qui est incompatible avec une activité professionnelle », estime Christophe Rouillon, maire de Coulaines, conseiller général de la Sarthe, vice-président de l'Association des maires de France, membre du Comité des régions de l'Union européenne et de l'Association des petites villes de France, (et fonctionnaire... en détachement)⁷⁵.

Un groupe de travail s'est formé au sein de la Délégation sénatoriale aux collectivités territoriales et à la décentralisation pour proposer des modifications législatives qui améliorent les conditions d'exercice du mandat d'élue local-e. Une consultation auprès des élu-es locaux-ales a été lancée en décembre 2017. Les résultats et les propositions de ce groupe de travail devraient être publiés durant l'été 2018⁷⁶. Les rapporteur-es de ce groupe de travail sont Françoise Gatel et Eric Kerrouche.

⁷³ L'expression « professionnalisation du mandat d'élue » fait référence à plusieurs évolutions de l'exercice du mandat d'élue : l'augmentation du nombre d'élus qui vivent d'activités politiques rémunérées, la longévité passée dans le champ politique, et l'acquisition de savoir-faire spécialisés par une socialisation spécifique (dans les écoles par exemple). Pour approfondir cette question, lire Sébastien Michon et Étienne Ollion, « Retour sur la professionnalisation politique. Revue de littérature critique et perspectives », *Sociologie du travail*, Vol. 60 - n° 1, Janvier-Mars 2018.

⁷⁴ Entretien au *Courrier des maires*, 15/01/2010 <http://www.courrierdesmaires.fr/11485/comment-concilier-mandat-local-et-activite-professionnelle/>

⁷⁵ Entretien au *Courrier des maires*, 15/01/2010

⁷⁶ Voir les objectifs de cette consultation : https://www.senat.fr/fileadmin/Fichiers/Images/delegation/decentralisation/Colter_docs/Statut-elu_Consultation.pdf. Des résultats intermédiaires ont été publiés en février : http://www.senat.fr/fileadmin/Fichiers/Images/delegation/decentralisation/Colter_docs/Presentation_consultation_mise_en_ligne.pdf

En effet, d'après le rapport du HCEfh du 26 février 2015, le montant des indemnités allouées au·à la maire, aux adjoint·es et parfois aux conseiller·ères, n'est souvent pas à la mesure du temps passé, surtout dans les petites communes.⁷⁷ Dans les communes de moins de 1 000 habitant·es, la fonction de maire s'apparente ainsi à du bénévolat ; or c'est dans ces communes que l'on trouve la plus forte proportion de femmes maires.

De plus, comme le relèvent les auteurs d'un rapport du Sénat sur le statut de l'élue, « il ne faut pas écarter l'hypothèse selon laquelle la relative faiblesse des indemnités versées aux élus locaux, notamment dans les strates démographiques les plus faibles, les incite à cumuler les mandats ou les fonctions pour bénéficier d'un régime indemnitaire plus en rapport avec les charges qu'ils assument »⁷⁸. Or, l'étude du HCEfh sur le cumul des mandats montre combien le cumul est genré : « schématiquement, les hommes font carrière et « vivent » de leur engagement politique », les femmes sont dans un engagement plus « militant »⁷⁹.

Il nous semble ainsi fondamental d'intégrer une perspective de genre aux réflexions en cours sur les conditions d'exercice du mandat d'élue local·e ; Cela pourrait notamment passer par une analyse des résultats - à travers la variable du genre - de la consultation et des statistiques sur les élu·es locaux·ales de manière générale ; Cela pourrait aussi passer par inclure une anticipation des impacts des propositions qui pourront être faites sur l'engagement des femmes et des CSP, et ce, au regard des enjeux spécifiques auxquels ces dernières sont confrontées (mis en évidence dans ce chapitre).

Exiger l'application des droits de l'élue

Obtenir des droits est une chose, obtenir l'application effective des lois en est une autre. Les conditions d'exercice des mandats locaux prévues par la loi incluent déjà des possibilités d'aménagement du temps de travail, notamment des autorisations d'absences⁸⁰, et des crédits d'heures⁸¹ pour permettre aux élu·es d'exercer leur mandat en parallèle d'une activité professionnelle. Mais il semble que ces droits soient méconnus des employeur·es, voire des élues elles-mêmes.

« J'ai dû batailler pour faire appliquer la loi car quand on est élue, on a des heures de travail épargnées en fait, mais c'était compliqué pour les avoir. »

Maire d'une commune de 8 400 habitant·es et professeure.

« Q : Est-ce que vous envisagez de vous représenter en 2020 ?

R : Je ne sais pas encore...

Q : Qu'est-ce qui vous fait hésiter ?

R : Ce qui va me freiner, c'est mon travail, parce que j'ai pris un temps partiel.

Je ne travaille pas le vendredi et là on me met la pression pour revenir à temps complet. C'est vrai qu'au niveau du travail, il y a une loi pour les élus, je crois que c'est 20 jours sur le mandat où on peut s'absenter du travail. Mais je ne le fais pas parce que j'ai peur. Je connais des gens qui l'ont fait et l'employeur a du mal à accepter. [...] Moi ce que j'aimerais c'est qu'on reconnaisse un peu plus le rôle de l'adjoint, parce que c'est vrai qu'une fois, j'ai demandé de partir à 15h, j'ai senti que ça allait être la fin du monde, donc je ne suis pas partie. Mais je ne trouve pas cela normal, c'était une réunion très importante à la mairie. Je ne peux pas toujours imposer les réunions du soir. Il y a des réunions en journée. Donc je n'y vais pas mais... dans le milieu du travail, dans le privé, c'est pas reconnu, pas assez bien reconnu je pense.

Q : Est-ce que les autres femmes arrivent à venir l'après-midi ?

R : Elles ne travaillent pas, donc oui. Il y en a une qui donne des cours le soir et l'autre son mari a une bonne situation, donc elle ne travaille pas. »

Adjointe d'une commune de 7 300 habitant·es.

En parallèle de la mobilisation pour obtenir de nouveaux droits, il est nécessaire de garantir aux élu·es l'application des lois déjà en vigueur. Pour cela, les élu·es doivent tout d'abord connaître leurs droits et les

⁷⁷ Voir en annexe 5 le montant des indemnités pouvant être allouées aux élu·es municipaux·ales.

⁷⁸ Cité par le rapport du HCEfh du 26 février 2015, *Parité : entre progrès et stagnation*.

⁷⁹ Étude genrée sur le cumul des mandats des parlementaires, HCEfh, 29 mars 2013.

⁸⁰ Les autorisations d'absence concernent les séances plénières du conseil municipal, les réunions de commissions instituées par des délibérations du conseil municipal, les réunions des assemblées délibératives et des bureaux des organismes où l'élue représente la commune. Les maires, les adjoint·es et les conseiller·ères en bénéficient. L'employeur est obligé de laisser à l'élue le temps nécessaire pour se rendre à la réunion et y participer mais n'est pas tenu de payer ses périodes d'absence.

⁸¹ Le crédit d'heures doit permettre à l'élue de « disposer du temps nécessaire à l'administration de la commune ou de l'organisme auprès duquel il la représente et à la préparation des réunions des instances où il siège ». Indépendant des autorisations d'absence, le crédit d'heures est un droit pour tous·tes les maires, tous·tes les adjoint·es et tous·tes les conseiller·ères municipaux·ales, quelle que soit la taille de la commune. L'employeur est tenu d'accorder ce crédit d'heures aux élu·es qui en font la demande mais ce temps d'absence (réduit proportionnellement en cas de travail à temps partiel) n'est pas rémunéré. Voir le détail du nombre d'heures accordées en fonction de la fonction exercée et du nombre d'habitant·es de la commune en annexe.

aménagements du temps de travail auxquels ils-elles peuvent prétendre. Ensuite, il faut informer les employeur-es de leurs devoirs vis-à-vis de leurs salarié-es élu-es.

c) Les causes du retrait de la vie politique

Nous avons vu que l'endossement de la quasi-totalité du travail domestique et les faibles aménagements possibles avec la vie professionnelle étaient des freins à la prise de responsabilité politique des femmes. Mais ils sont aussi la cause du retrait plus rapide des femmes de la vie politique que les hommes.

Les femmes se désengagent plus que les hommes

L'enquête réalisée par Victor Marneur nous apprend que 41,8% des élues municipales ne souhaitent pas se présenter à nouveau en 2014 contre 28,9% des élus.

Ce plus fort retrait des femmes est aussi vrai en cours de mandat : elles sont plus nombreuses que les hommes à démissionner. Sur les 3 mandatures considérées entre 1995 et 2014, 8,4% des élues ont démissionné contre 6,1% des élus. Le phénomène de démission est plus élevé parmi les 18-45 ans et les plus de 75 ans. Les femmes les plus jeunes sont les plus promptes à démissionner : avant 35 ans, plus d'une élue municipale sur 10 a démissionné avant le terme de son mandat.

La profession est aussi une variable importante puisque, femmes et hommes confondu-es, les professions intermédiaires démissionnent le plus, alors que les agriculteurs-trices démissionnent le moins.

La sphère domestique de nouveau en cause

Comment expliquer ce plus fort désengagement des femmes ?

Victor Marneur qui a étudié 1 700 lettres de démissions d'élus-es girondin-es⁸² conclut que si les démissions sont équitablement réparties entre des justifications liées à une insatisfaction au sein du conseil municipal (38,9%) et à une incompatibilité avec les affaires afférentes à la sphère privée (38,4%), les femmes mobilisent toujours plus souvent que les hommes l'incompatibilité de leur engagement municipal avec leur investissement dans les autres sphères de la vie sociale pour justifier leur défection (une femme sur dix, contre un homme sur vingt). Le désengagement des femmes est aussi plus souvent lié à un sentiment d'inutilité, d'incompétence et à une perte de motivation. Elles semblent ne pas trouver de rétributions à l'engagement politique, la sphère familiale leur paraît alors plus gratifiante (surtout pour les femmes inexpérimentées en politique, jeunes, sans profession ou employées).⁸³

Il souligne aussi que la courbe des démissions féminines correspond à la courbe des tâches parentales : un pic entre 26 et 35 ans, lorsque les enfants sont petits, un creux entre 46 et 60 ans, lorsqu'ils deviennent autonomes, un nouveau pic à 65 ans, lorsqu'il faut s'occuper des petits-enfants.

En effet, parmi les élues que nous avons rencontrées en Bretagne, le souhait de se retirer de la vie politique pour se consacrer à sa famille lors du passage à la retraite est récurrent :

« Ensuite, j'ai commencé à avoir des petits-enfants, mon mari a dix ans de plus que moi, donc il était à la retraite dès 2004, voilà. »

Maire sortante d'une commune de 4 800 habitant-es.

« Mon mari a eu des problèmes de santé importants, qu'il a toujours, enfin moins parce qu'il va mieux mais... voilà, puis j'ai deux petits-enfants, je veux avoir un peu de temps. »

Maire d'une commune de plus 10 000 habitant-es.

« J'aime bien la responsabilité d'adjointe mais je ne voudrais pas avoir celle de maire. J'ai beaucoup beaucoup consacré de temps aux associations, au détriment même de ma famille. Et là j'en ai marre, je veux bien continuer un mandat mais je voudrais aussi profiter de la vie, ce que je n'ai jamais fait jusqu'à maintenant. »

Adjointe d'une commune de 2 000 habitant-es.

⁸² Marneur, V., *Rapports sociaux de sexes et pouvoir municipal dans les espaces ruraux. Le cas des « petites » communes de Gironde au tournant des réformes paritaires*. Sciences Po Bordeaux, 2016, p.476 et suivantes.

⁸³ Nous notions déjà un sentiment de déception chez certaines nouvelles entrantes à la page 35 dû à leur mise à l'écart des espaces de décision.

Le passage à la retraite, une opportunité ?

Le souhait de se retirer de la vie politique lors du passage à la retraite est aussi justifié par les élues par l'envie de passer le flambeau aux nouvelles générations.

« Moi je vais avoir 65 ans, le territoire a besoin de jeunes générations. [...] Ce n'est même pas une question d'énergie, c'est une question de vision. »

Maire d'une commune de plus de 10 000 habitant-es.

« Q : Est-ce qu'une fois à la retraite, un mandat sera envisageable ?

R : Je pense que j'arrête ! (rires) Pour moi c'est mon dernier mandat, je pense. Parce que ça fait trois mandats, ça fait 21 années et je pense que c'est aussi important de laisser la place aux jeunes. Qu'il y ait du renouveau parce qu'on a une vision des choses qui ... enfin, c'est comme dans le travail, quand on ne change pas de secteur ou quand on n'évolue pas, à un moment donné on a peut-être le nez dans le guidon et on ne voit pas forcément les choses de la même façon et puis... j'ai travaillé entre guillemets pour la commune pendant tout ce temps-là avec ma vision des choses, et il peut y avoir d'autres façons de voir, la société évolue, les jeunes ont d'autres idées, d'autres façons de faire, d'autres façons d'imaginer les choses et je trouve que c'est important qu'il y ait du renouveau aussi. »

Adjointe d'une commune de moins de 1 000 habitant-es.

Ces conclusions sont plutôt contradictoires avec ce qu'on a pu mettre en évidence antérieurement. En effet, si le manque de disponibilité est le principal obstacle à la prise de responsabilités politiques des femmes, le passage à la retraite aurait dû représenter une opportunité.

Magali Della Studda, qui a étudié l'entrée des femmes en politique en 2001, remarque d'ailleurs que parmi les nouveaux-elles élu-es, la retraite a été un moment important, chez les femmes plus que chez les élus, pour décider de l'engagement dans la campagne municipale. La surreprésentation des retraités dans les fonctions électives concerne les hommes comme les femmes. Ce qui singularise ces dernières, c'est que les nouvelles entrantes mentionnent explicitement ce changement professionnel comme déclencheur de l'engagement.⁸⁴

En fait, cette contradiction apparente s'expliquerait par un autre phénomène : à travers la reconstruction des trajectoires des élues que l'on a rencontrées, on note un sentiment de lassitude après 3 ou 4 mandats, peu importe la ou les fonctions remplies. A l'inverse, après un ou deux mandats, les élues expriment le souhait de se représenter.

TABEAU 10 : SOUHAIT DE SE REPRESENTER SELON LE NOMBRE DE MANDATS EFFECTUES

Nombre de mandats	Fonction actuelle	Souhait de se représenter ?
1	Conseillère	Oui
1	Conseillère	Oui (mais pas si minoritaire)
1,5	Adjointe	Oui
2	Conseillère	Non
2	Adjointe	Oui
2	Adjointe	Oui
2	Adjointe	Ne sait pas
2	Maire	Oui
2	Maire	Oui
2	Maire	Ne sait pas
3	Conseillère	Non
3	Conseillère	Non
3	Adjointe	Oui
3	Adjointe	Non
3	Maire	Ne sait pas
3	Maire	Non
3,5	Maire	Sortante (sénatrice)
4	Maire	Non
4	Maire	Sortante (ne s'est pas représentée)

Source : Entretiens réalisés lors de l'étude « Femmes élues, maires demain ? »

⁸⁴ Della Studda, M., « Temporalités à l'épreuve de la parité », *Temporalités. Les temps sexués de l'activité*, n°9, 2009.

Le passage à la retraite fonctionnerait comme un élément déclencheur au même titre qu'une autre transition dans la vie d'une citoyenne qui lui dégagerait du temps pour **entrer en politique**. Au contraire, si l'élue a déjà consacré une vingtaine d'années à la collectivité, c'est plutôt la fatigue qui prendra le dessus et la conduira à se retirer, souvent avec le désir de « rattraper le temps perdu » auprès de sa famille.

L'enjeu de la révision des conditions d'exercice de l'élue local-e est d'autant plus fondamental pour les femmes qu'elles luttent sans cesse contre le temps du fait de l'inégale répartition du travail domestique entre les femmes et les hommes. De plus, la triple journée pour les femmes élues s'impose de façon graduée en fonction de la situation sociale de l'élue.

Garantir l'application des lois en vigueur et obtenir de nouveaux droits pour les élu-es locaux-ales (revalorisation des indemnités de fonction, cotisation retraite, indemnisation supplémentaire en cas de passage à temps partiel...) permettrait aux femmes et aux catégories professionnelles les moins représentées de pouvoir prendre davantage de responsabilités politiques.

Conclusion du chapitre 2 :

Dans ce deuxième chapitre nous avons mis en évidence l'imbrication de l'engagement politique des femmes avec les autres sphères de la société. Avec la sphère domestique tout d'abord : l'inégale répartition du travail domestique et de *care* dans les foyers entre les femmes et les hommes est un obstacle de taille à la prise de responsabilité politique des femmes. En effet, s'imposer dans la compétition politique demande d'y investir beaucoup de temps. En dehors des réunions et du travail des dossiers à charge, c'est aussi du temps de représentation, de création d'un réseau etc...

Pour les femmes comme pour les hommes, la prise de responsabilités est difficilement compatible avec un travail à temps plein. Il nous semble donc nécessaire de réfléchir à une réforme du statut de l'élue local-e. Celle-ci devra prendre en compte les inégalités sociales de genre que nous avons mises en évidence dans ce chapitre.

Chapitre 3 – Faire cesser les violences sexistes

On l'a vu, les inégalités et les stéréotypes de sexe qui traversent la société ont des impacts sur la vie politique des femmes, les freinent dans l'accès aux postes à responsabilité. A cela s'ajoutent les comportements et violences sexistes auxquels les élues sont exposées au quotidien. Il est nécessaire de s'organiser pour s'en protéger.

a) Les élues exposées à des violences sexistes

Les violences sexistes sont omniprésentes et multiformes dans la vie politique des élues, mais il est parfois difficile de les identifier tant elles sont banalisées. Il y a donc un enjeu à les reconnaître.

« Quelques fois on se dit, ce n'est pas possible que ce genre des choses existe. Mais si, mais si, on le vit ! Et là on n'a que la voix, on n'a pas l'image... Mais quand je parle, je vois la réaction de mon interlocuteur en face, avec un petit rictus qui va bien, « oui, oui, vas-y, cause toujours ma fille ». Et il n'y a pas une semaine où vous n'êtes pas confrontée à ça. »

Maire d'une commune de plus de 2 000 habitant·es.

Dans les relations interpersonnelles

Lors des entretiens, de nombreux comportements sexistes nous ont été rapportés, sur tous les territoires, de la part d'autres élu·es, d'habitant·es ou encore d'agent·es de la municipalité.

- Les élu·es :

*« Au conseil administratif de l'AMF, on était en train de préparer l'anniversaire de l'AMF [départementale] et là il ya le maire de D*** qui dit « S'il y a un anniversaire, il faut un gâteau avec une femme Bunny qui en sorte hein! ». Il était à côté de moi, je le regarde et je dis « Bravo, bonjour la délicatesse ! ». Et là, le maire de P*** qui me regarde et dit « Ça tombe bien, on a déjà [la maire qui rapporte ces propos] qui va servir de Bunny ! » [...] Un autre jour, on arrivait au congrès de l'AMF, et il y avait les détecteurs de métaux avec lesquels on vous scanne et il a dit « Oh, comme j'aimerais être à la place de l'appareil ».*

Maire d'une commune de moins de 1 000 habitant·es.

« Lors d'une séance du conseil municipal, [...] il me répond « oui maîtresse ! ».

Maire d'une commune de plus de 10 000 habitant·es.

- Les habitant·es :

« Et vous direz à la maire qu'elle retourne à sa cuisine ! »

Propos tenu par un habitant dans une commune de 8 400 habitant·es.

« De toute façon la maire ne s'occupe pas de ses enfants, on la voit avec sa voiture un peu partout, elle n'est jamais avec ses enfants. »

Propos tenu par un habitant dans une commune de moins de 1 000 habitant·es.

« Tu ne peux pas à la fois travailler à plein temps, t'occuper de ta famille, t'occuper de la commune. Tu dois certainement bâcler certaines tâches. »

Propos tenu par une habitante à la maire dans une commune de 4 800 habitant·es.

« De toute façon, [la maire] a couché avec la moitié de la commune, ça ne m'étonne pas ! »

Propos tenu par un candidat de la liste concurrente après les résultats des élections dans une commune de moins de 1 000 habitant·es.

- Le personnel communal :

« J'étais adjointe de permanence, et il y avait une histoire avec quelqu'un qui était venu nous voir... et puis il y a la BAC qui est passée, deux policiers en civil. Ils ont géré le monsieur qui s'était fait agressé. Et puis ils sont revenus, et ils nous parlent et au bout d'un moment l'un des deux policiers m'a ouvertement draguée. »

Adjointe d'une commune de plus de 10 000 habitant-es.

« Vous parliez tout à l'heure des employés communaux... J'ai quelques fois demandé quelque chose qui n'a jamais été réalisé parce qu'ils n'avaient pas l'habitude de recevoir une demande d'une femme. Si je leur dis de mettre une barrière d'une façon, s'ils n'ont pas envie de la mettre dans ce sens-là, ce n'est pas une femme qui va leur dire dans quel sens mettre une barrière. Du coup je le dis à mes collègues et puis ça passe mieux. »

Maire d'une commune de 1 100 habitant-es.

Nous pourrions ainsi remplir des dizaines de pages de ces témoignages... Il s'agit souvent, dans ces exemples, de violence verbale. Cela ne signifie pas que les élues soient exposées à d'autres formes de violence (physiques, sexuelles, psychologiques) mais c'est peut-être la plus facile à identifier et à rapporter.

La violence accentuée par la prise de pouvoir ?

Nous remarquons que ces propos sexistes sont beaucoup rapportés par les élues ayant le plus de pouvoir : les maires et les adjointes des grandes villes. A l'inverse, les conseillères municipales disent n'avoir pas été victimes ou même témoins de comportements sexistes :

« Entre nous, il n'y a pas un seul homme dans le groupe qui a un comportement, on va dire sexiste ou quoi que ce soit, c'est toujours courtois. Ça en est même une question qui ne devient pas évidente parce qu'on ne voit même pas où le bât blesse comme on dit. Enfin au moins ici, je ne sais pas comment c'est ailleurs... »

Conseillère d'une commune de 5 600 habitant-es

« Q : Est-ce qu'en tant qu'élue vous avez vécu des comportements sexistes ?

R : Non, moi personnellement non.

Q : Ou vous en avez été témoin ?

R : Non, on va se faire taquiner, au moment du mandat, on peut vous dire « vous êtes bien dans vos casseroles », c'est gentil, c'est mignon.

Q : Ça ne vous embête pas ?

R : Non non, comme je vous dis, c'est de la plaisanterie. Mais je n'ai jamais eu... moi personnellement non. Au contraire il y en a un qui a dit « c'est plaisant parce que vous êtes féminine ». »

Conseillère d'une commune de 9 600 habitant-es.

« Q : Vous avez déjà été victime de comportements sexistes ?

R : Non, non honnêtement non. Pas au sein de la commune non. J'ai entendu parfois... mais plutôt au niveau national. »

Ajointe d'une commune de moins de 1 000 habitant-es.

Bien entendu, ne pas identifier les comportements sexistes ne veut pas dire qu'ils n'existent pas ! Mais comment expliquer cet écart ?

Tout d'abord, il est possible que les conseillères municipales, plus que les maires, occultent les violences sexistes dont elles ont été victimes ou témoins. Nous remarquons d'une part que les élues ne précisent « *pas au sein de la commune* », ou « *pas chez nous* » dans leur réponse. Nous pouvons l'analyser comme une volonté de préserver la réputation de la commune que l'on représente ou celle des autres élu-e-s. En effet, rappelons-le, nous avons mis en évidence dans le premier chapitre une forte loyauté des conseillères municipales à l'égard des élu-es qui les ont « faites entrer » sur la liste.

D'autre part, il faut prendre en compte les conditions de réalisation des entretiens : nous pouvons admettre qu'il soit difficile de rapporter une situation humiliante à un-e inconnu-e. Mais l'occultation par les conseillères des violences sexistes dont elles ont pu être victimes ou témoins n'est peut-être pas la seule explication.

Il est possible que les femmes maires et adjointes subissent en effet plus de violences dues à leur position de pouvoir. En effet, quand les femmes sont conseillères municipales, d'autant plus dans les plus petites communes où les postes sont moins prestigieux, elles restent dans leur rôle social et correspondent aux attentes de proximité et de dévouement socialement entretenues à l'égard des femmes. Nous pouvons faire l'hypothèse que, lorsqu'elles prennent plus de pouvoir, les femmes transgressent les normes sociales, déclenchant ainsi une

résistance des hommes qui veulent garder le monopole du pouvoir (bien qu'ils puissent s'afficher par ailleurs comme étant en faveur de la parité).

Cette résistance s'exprimerait alors par des stratégies de contournement des obligations paritaires, on l'a vu, mais aussi plus principalement par des violences sexistes à l'égard de leurs rivales politiques. Ces comportements semblent avoir davantage cours dans les conseils communautaires, les organisations partisans ou encore dans les associations d'élus :

« Moi je n'ai jamais eu de souci avec ça, je n'ai jamais eu de souci pour m'imposer dans l'équipe municipale.

Mais c'est quand je suis arrivée dans les associations nationales... »

Maire sortante d'une commune de 9 600 habitant-es.

« Q : Vous avez déjà été victime de comportements sexistes ?

R : Sur ma commune en tant que telle, non, mais en dehors, oui. »

Maire d'une commune de moins de 1 000 habitant-es.

« Si vous êtes une élue qui ne dit rien, vous êtes maire mais vous ne faites pas de vague, vous n'essayez pas de briguer un poste ici... vous êtes dans une commission mais on ne vous entend pas, vous êtes très bien, vous êtes très très bien. Et quand vous faites une inauguration alors là, mais c'est super ! Voilà une bonne petite commune ! Mais quand vous êtes une élue qui l'ouvrez, alors déjà là il y a le sourire, ou même pas des fois, des fois ça ne remonte même pas jusque-là. Le sourire est un sourire forcé et vous avez le regard assassin qui dit mais « Qu'est-ce qu'elle me cherche celle-là ? Qu'est-ce qu'elle veut ? Elle m'a piqué ma réplique... ». Et là vous voyez sur le visage des autres « mais qu'est-ce que tu viens faire là ? Qu'est-ce que tu viens nous faire suer franchement ? »

Maire d'une commune de plus de 2 000 habitant-es.

L'humour, une violence symbolique

En plus du sexisme dans leurs relations interpersonnelles, les élues sont aussi exposées à un sexisme structurel, plus insidieux. En effet, le sexisme structurel est moins visible, mais il est porteur de valeurs et d'attitudes qui maintiennent une hiérarchie et donc un rapport de domination entre les femmes et les hommes.

L'humour sexiste est une expression symptomatique de ce rapport de domination structurel entre les hommes et les femmes, qui pourtant paraît insaisissable :

« R : Quand j'ai voulu mettre des actions autour du 8 mars, il y a pu avoir des petites blagues. [...] Il y a des choses entre hommes qui se passent quand même un peu.

Q : Vous avez un exemple en tête ?

R : Ça va être compliqué de donner des exemples, c'est tellement subtil que je ne préfère pas. »

Adjointe d'une commune de plus de 1 000 habitant-es.

Or, son insaisissabilité est justement ce qui fait sa force, son pouvoir de violence symbolique. La violence symbolique a été théorisée par Pierre Bourdieu et Jean-Claude Passeron pour analyser un pouvoir qui parvient à imposer des significations comme légitimes en dissimulant les rapports de forces qui le sous-tendent. La violence symbolique s'instaure alors par le biais de l'éducation, mais également de toute institution légitime (les médias notamment). L'objectif de l'usage de cette violence symbolique, qui conduit certains individus en situation de domination à adopter et intérioriser un sentiment d'infériorité, est le maintien de l'ordre et de la hiérarchie entre groupes sociaux.

Pour illustrer cette idée, prenons un exemple récent de pouvoir de violence symbolique exercé par une institution envers les femmes : l'illustration « humoristique » du Livre blanc et noir de l'intercommunalité publié cette année par l'Association des Maires Ruraux de France (AMRF). Cette illustration met en scène un couple de danseurs pour représenter la commune et l'intercommunalité : le frêle danseur symbolise la commune qui défaille sous le poids de la grosse danseuse qui symbolise l'intercommunalité.

L'humour est toujours socialement et culturellement situé puisqu'il fonctionne sur la base d'une connivence entre l'émetteur et le récepteur. Ici, les récepteur-trices de cette illustration sont les maires ruraux-ales.

Nous pouvons imaginer que les maires hommes s'identifient sans mal au danseur. Par-là, l'illustration renforce une première fois le rapport de domination entre les femmes et les hommes puisqu'il naturalise la représentation commune selon laquelle les maires sont des hommes, et participe du même coup à rendre invisibles les maires femmes.



Le dessinateur aurait-il voulu mettre en valeur alors le leadership des présidentes d'intercommunalités à travers la figure de la danseuse ? Non, évidemment. Au contraire, la figure féminine est ridiculisée en étant représentée par une grosse danseuse étoile. Là encore, l'auteur réactive une norme sociale selon laquelle une danseuse étoile doit être mince. L'inverse paraît absurde et fait rire. L'illustration vient une deuxième fois s'appuyer sur des discriminations sociales, ici la « grossophobie »⁸⁵, pour symboliser le « poids » que représente l'intercommunalité pour les communes.

La figure féminine associée à l'intercommunalité représente finalement dans cette illustration l'élément indésirable, qu'on moque parce qu'on le craint.

Le choix de représenter un homme pour symboliser la commune à sauver et une femme pour symboliser la dangereuse intercommunalité, n'est donc pas un hasard et renvoie chacun des sexes à son rôle socialement admis. C'est justement dans ce choix que réside l'« humour » pour... les récepteurs hommes !

Mais toute réaffirmation des normes sociales ne peut pas, selon la définition de Pierre Bourdieu et Jean-Claude Passeron, être

qualifiée de violence symbolique. Si nous pouvons affirmer qu'il s'agit bien ici d'un exemple de violence symbolique c'est, deuxièmement, que le message est porté par une institution légitime : l'AMRF, organisation ressource pour les maires ruraux-ales, bénéficiant d'une audience nationale.

Enfin, la dernière caractéristique du pouvoir de violence symbolique est que son pouvoir réside en sa capacité de ne pas être reconnu comme pouvoir. Ainsi, nier la violence de cette image ne fait finalement que la renforcer.

Ce qu'il faut avant tout retenir de cette démonstration est que le pouvoir symbolique puise sa force de sa non-reconnaissance comme pouvoir. Dans le cas contraire, s'il est mis à jour, il perd toute sa capacité dominatrice. Mesdames, à vos claviers et mégaphones...

b) S'organiser pour réagir

La déstabilisation, la sidération, mais aussi la double-peine imposée aux victimes de violence sexiste (la violence en elle-même et la marginalisation de la personne qui a subi cette violence lorsqu'elle dénonce son agresseur), peuvent empêcher les élues de réagir et de se défendre.

De plus, on l'a vu, les élu-es qui concentrent le plus de pouvoir (les maires et faiseur-ses de liste notamment) sont encore souvent des hommes. Pour une élue, dénoncer son agresseur peut ainsi potentiellement mettre en péril son avenir politique.

Nous proposons donc aux élues de s'organiser pour agir collectivement et à plusieurs échelles.

Des collectifs de femmes élues

« C'est important les structures de formation et les collectifs pour que les nanas ne soient pas seules. Pour susciter l'envie, il faut rassurer, et le mieux c'est un collectif de femmes. »

Maire d'une commune de moins de 1 000 habitant-es.

Des collectifs et réseaux, plus ou moins informels, existent déjà. Les élues bretonnes que nous avons rencontrées ont déjà initié ce mouvement :

« Au conseil communautaire, on a monté un petit groupe qui s'appelle « Les Naïves ». On s'est fédéré en fait, on est cinq filles, et quand on avait un dossier sur le feu, il y en avait une qui prenait la parole et l'autre qui venait abonder. Cela donnait une force et on commençait à être bien écoutées, et les gens se marraient mais en même temps on était écoutées quoi. On continue à se voir, d'ailleurs on va manger ensemble la semaine prochaine.

[...] En fait on s'appelle « Les Naïves » parce que le président a dit « Oh vous êtes des naïves ! ».

Conseillère d'une commune de 1 300 habitant-es.

⁸⁵ Pour plus d'informations sur la « grossophobie » lire https://www.buzzfeed.com/mariekirschen/la-grossophobie-cest-quoi?utm_term=.qd3PXed07#.ofOqn0WDX

« L'autre fois, on s'est pris la tête. On est trois femmes adjointes, et monsieur le maire, quand on est en réunion, c'est toujours « les filles, laquelle prend les notes et fera le compte-rendu ? ». On s'est mises d'accord toutes les trois et on s'est dit « non, ça peut être les hommes ». Ben, il n'y a pas eu de compte-rendu ! »
Adjointe d'une commune de 7 300 habitant-es.

Le premier enjeu de ces collectifs est de dépasser les expériences personnelles pour analyser les violences auxquelles les élues sont exposées comme un phénomène social et culturel. Il ne s'agit pas par ce processus de déresponsabiliser les auteurs des violences mais au contraire de rendre visibles des stratégies de domination des hommes sur les femmes.

Le deuxième enjeu est de construire une réponse collective aux violences sexistes puisque, par définition, toutes les femmes y sont exposées du fait d'être une femme. C'est un moyen d'éviter la double-peine que subissent les élues victimes de violences.

Responsabiliser les organisations d'élus-es

Les maires que nous avons rencontrées affirment subir davantage de sexisme dans les organisations d'élus-es qu'au sein de leur équipe municipale : partis politiques, associations d'élus-es... Un comble pour des institutions qui ont au contraire vocation à être des ressources pour ces dernières.

Il va donc de la responsabilité de ces organisations de prendre les mesures nécessaires pour éradiquer les violences sexistes en leur sein. Or, jusqu'à maintenant cela ne semble pas être le cas, à moins qu'une élue entame un rapport de force avec l'organisation, se mettant ainsi en danger politiquement :

« J'ai tout boycotté. Et tout d'un coup, l'AMF m'appelle en me demandant si je voulais bien accueillir la journée des femmes maires. Donc là j'ai répondu « Vous vous foutez de ma gueule ? Je me fais traiter de Bunny en pleine réunion du CA, et vous pensez encore que ça a du sens d'organiser la journée des femmes maires pour lutter contre le sexisme ? » Et du coup, on a négocié que j'envoyais un courrier où je relatais les faits, ce que j'ai fait d'une manière très précise, et [le maire qui avait tenu des propos sexistes] m'a envoyé plus ou moins un courrier d'excuse. Et puis à partir de là je suis retournée en réunion AMF. »
Maire d'une commune de moins de 1 000 habitant-es.

Sanctionner

Protéger les femmes élues des violences sexistes passe aussi par la sanction des agresseurs. La sanction peut être pénale, mais aussi politique.

« Il y a eu une fois quelqu'un qui a débordé, c'était aux précédentes élections. Et la maire l'a poursuivi en justice, il a été condamné. »
Conseillère d'une commune de 5 000 habitant-es.

« J'avais reçu des insultes en tant que femme, je les ai écrites dans le journal municipal. Et là il est en train d'être distribué dans toutes les boîtes aux lettres. J'ai déjà reçu des messages de cinq-six personnes, des femmes surtout mais pas que, qui me disaient « merci, on est d'accord avec vous. »
Maire d'une commune de 8 400 habitant-es.

Conclusion du chapitre 3 :

Les élues sont victimes de violence au quotidien, et ce d'autant plus qu'elles concentrent de pouvoir et qu'elles subvertissent le rôle socialement assigné aux femmes (modestie, soin des autres, objectivation sexuelle...). Cette violence peut s'exprimer dans les relations interpersonnelles mais aussi de façon plus structurelle (violence symbolique).

Pour éradiquer ces comportements sexistes, il est nécessaire d'éduquer les hommes et de sanctionner les agresseurs. En réagissant individuellement, les femmes peuvent s'exposer à une double-peine (mise à l'écart de leur groupe politique, remise en cause de leur parole...), il est donc conseillé de s'organiser collectivement pour dénoncer et prévenir ces comportements sexistes.

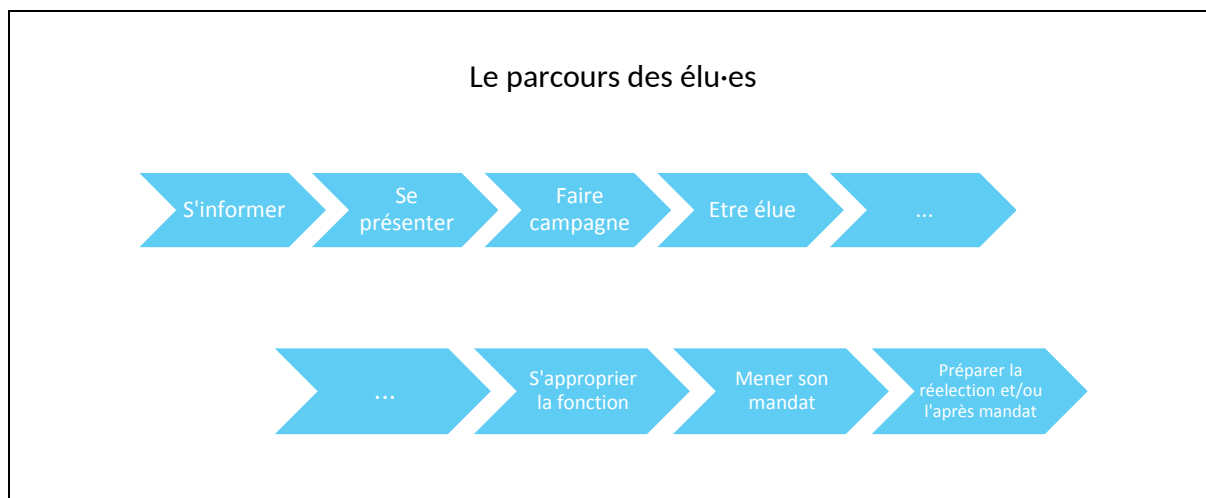
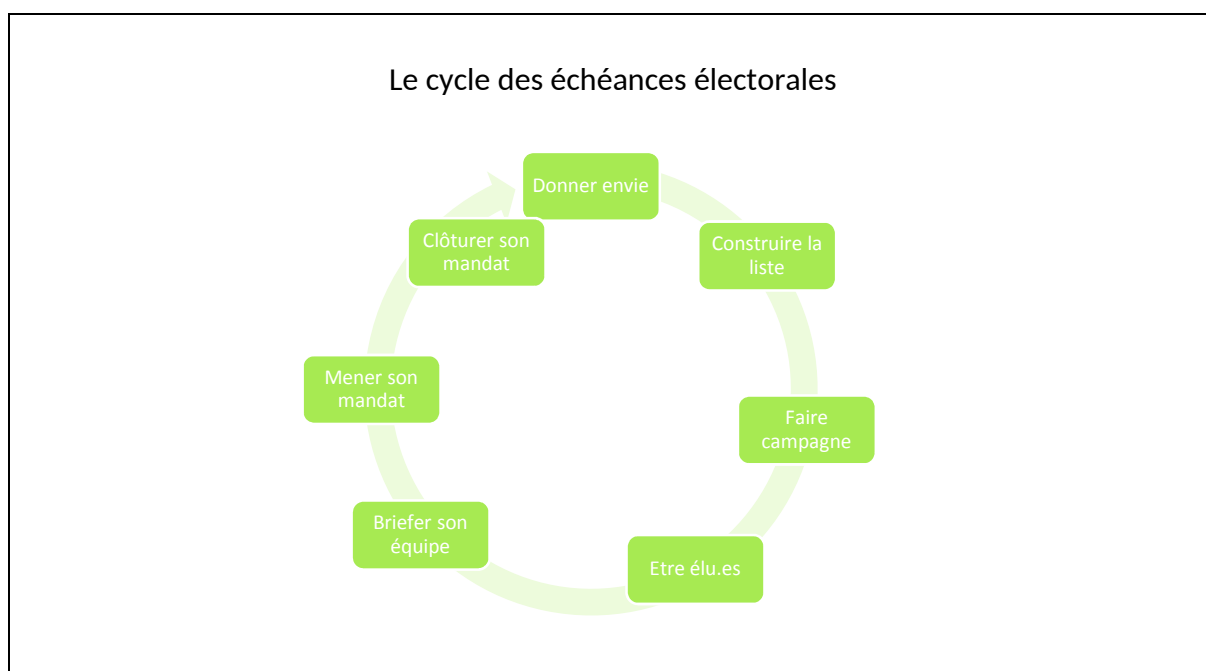
Chapitre 4 – Synthèse et propositions d’actions

Au cours des trois chapitres précédents, nous avons analysé les mécanismes sociaux qui freinent les femmes dans leur conquête du pouvoir, mais nous avons aussi soulevé des leviers, des marges de manœuvre que nous allons maintenant expliciter. Les lectrices et lecteurs de ce rapport devront nécessairement, s'appropriier les actions proposées, les hiérarchiser notamment selon leurs ressources particulières.

Allier l’urgence et le long terme

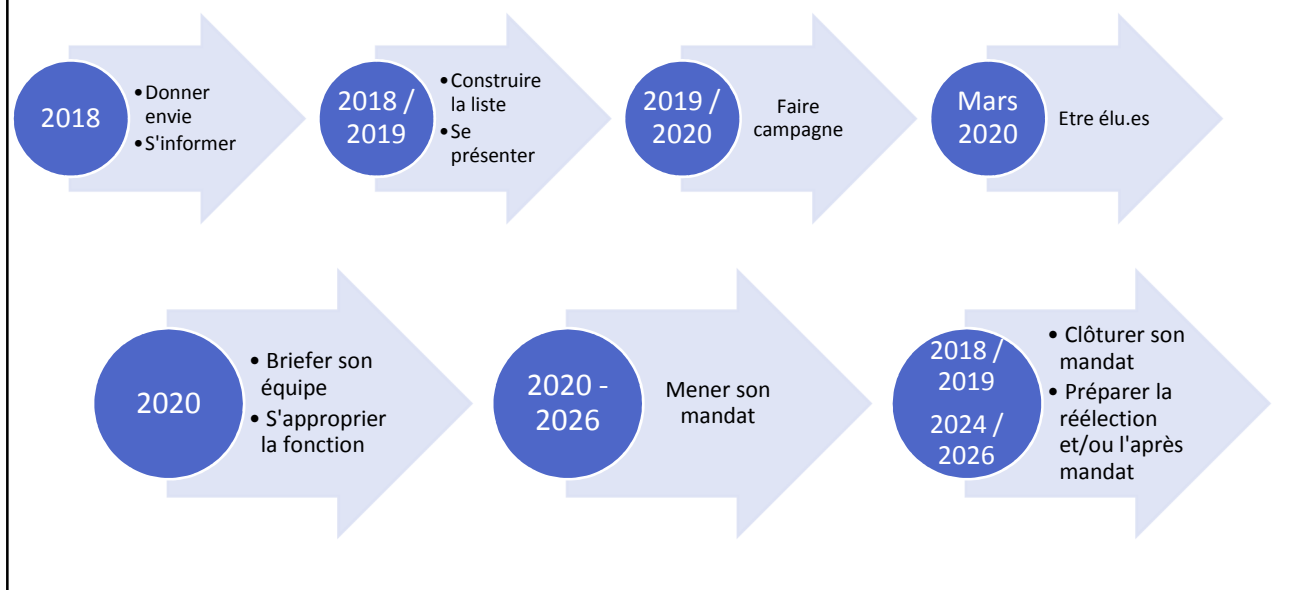
Avant d’étudier les divers leviers que nous pouvons actionner pour faire bouger les lignes, il est nécessaire de définir les échéances dans lesquelles nous nous inscrivons. En effet, il faut prendre en compte à la fois l’urgence de la préparation des élections municipales de 2020 et la transformation sociale et culturelle qui implique le long terme.

Pour définir des objectifs à court, moyen et long termes, nous avons représenté sous forme de schémas les grandes étapes du mandat municipal et le parcours d’un-e élu-e.



Si l’on met en parallèle les étapes du mandat municipal avec les parcours individuels des élu.es et l’on y associe approximativement des périodes temporelles, voici comment on pourrait l’appliquer au mandat 2020-2026 :

Chronologie pour le mandat 2020 - 2026



Nous pouvons donc décliner nos objectifs selon trois échéances :

- Les élections municipales de 2020 (très court terme) : des élu.es du mandat en cours se présentent têtes de liste dans les villes de 1 000 habitant.es et plus, et sont candidates à la fonction de maire dans les communes de moins de 1 000 habitant.es. En septembre 2018, la constitution des listes est d'ores et déjà en discussion dans les équipes municipales.
- Les élections municipales de 2026 (moyen terme) : des femmes déjà élu.es ou nouvelles entrantes obtiennent des fonctions d'adjointes stratégiques en 2020 pour accumuler les ressources qui leur permettront de se positionner comme candidates à la fonction de maire en 2026 ;
- Sur le long terme : disparition de la division genrée du travail social, les femmes accèdent aux fonctions à hautes responsabilités politiques et aux espaces de décision.

Axe 1 : Surfer sur la vague de la parité

Dans le chapitre 1, nous mettons en évidence les lacunes des lois dites « sur la parité » :

- elles s'appliquent dans peu de communes,
- elles s'arrêtent là où le pouvoir commence (exécutif),
- leur justification a perdu de vue l'égalité entre les femmes et les hommes.

Toutefois, aujourd'hui, la parité fait relativement consensus tant pour les élu.es locaux-ales que pour les parlementaires⁸⁶. Preuve en est l'approfondissement et l'élargissement progressifs des obligations paritaires. Nous tenons donc ici un premier levier d'actions : accompagner le durcissement des mesures coercitives pour atteindre la parité dans les conseils municipaux. Pour répondre aux idées reçues sur la parité, le HCEfh propose des éléments de réponse dans son *Guide de la parité*⁸⁷.

Notons toutefois que les trois projets de loi présentés par le Premier ministre « pour une démocratie plus représentative, plus responsable et plus efficace » n'incluent pas de réforme paritaire⁸⁸ (voir en annexe 6 la lettre d'alerte rédigée par la coordination française pour le Lobby européen des femmes à ce sujet).

Recommandation 1 : Rappeler aux élu.es les lois dites « sur la parité » en vigueur

Certain-es élu.es méconnaissent les lois dites « sur la parité » ce qui renforce le sentiment d'imposture et le dévouement de certaines nouvelles entrantes vis-à-vis du/de la maire, aux dépens de leur ascension politique.

⁸⁶ L'AMF va également faire des propositions dans ce sens (groupe de travail de l'AMF pour la promotion des femmes dans les exécutifs locaux, co-présidé par coprésidé par Cécile Gallien, maire de Vorey et vice-présidente de l'AMF, et Edith Gueugneau, maire de Bourbon-Lancy) : http://www.amf.asso.fr/document/index.asp?DOC_N_ID=25563&TYPE_ACTU=1&refer=bo

⁸⁷ http://haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hce_guide_parite-version_longue_20171115.pdf pp. 7-9.

⁸⁸ <https://www.gouvernement.fr/argumentaire/reforme-constitutionnelle-pour-une-democratie-plus-representative-plus-responsable-et>

Recommandation 2 : Réaffirmer que la parité obligatoire répond à une nécessaire réparation de l'exercice inégal des droits politiques entre les femmes et les hommes

Les débats autour de l'adoption des lois dites « sur la parité » ont finalement occulté l'enjeu inhérent à l'application du concept de parité : l'égalité répartition de l'exercice du pouvoir entre les hommes et les femmes. Les prises de position à venir pour le durcissement des lois dites « sur la parité » devront défendre cet objectif.

Recommandation 3 : Etendre la parité obligatoire à toutes les communes

Les lois dites « sur la parité » ne s'appliquent aujourd'hui que dans les communes de 1 000 habitant.es et plus. 74 % des communes françaises ne sont donc pas concernées par ces obligations. Il est nécessaire de garantir les mêmes droits aux citoyennes de tous les territoires.

Recommandation 4 : Rendre obligatoire l'alternance stricte femme-homme dans l'exécutif des conseils municipaux, maire inclus-e

Les deux plus hautes fonctions exécutives du conseil municipal sont presque systématiquement captées par des hommes. L'alternance obligatoire femme-homme dans les exécutifs permettra de féminiser directement ces fonctions, et indirectement, de « placer » des femmes premières adjointes qui seront ainsi plus facilement identifiées comme potentielles candidates à la fonction de maire pour le mandat suivant.

Recommandation 5 : Limiter le cumul du mandat de maire dans le temps (trois mandats)

La lente féminisation est d'autant plus difficile à atteindre que le turn-over des maires est faible. L'entrée des femmes passe nécessairement par un renouvellement du personnel politique. Limiter le cumul du mandat de maire dans le temps à trois mandats maximum permettrait d'accélérer ce processus.

Remarques :

- Certaines de ces propositions rejoignent celles formulées par le HCEfh dans son rapport *Parité : entre progrès et stagnations* (26 février 2015).
- Attention, pour entrer en vigueur pour les élections municipales de 2020, ces lois doivent être adoptées avant mars 2019.

Axe 2 : Garantir des conditions dignes d'exercice du mandat d' élu·e

Peu de droits sont reconnus aux élu·es locaux·ales et ceux-ci ne sont pas toujours appliqués. Ces droits doivent notamment permettre aux élu·es d'articuler leur mandat avec leur vie professionnelle et, plus particulièrement, leur permettre de libérer du temps pour l'exercice de leur mandat. Or, nous l'avons démontré tout au long du chapitre 2, les femmes et les hommes, du fait de l'inégale répartition du travail domestique notamment, ne sont pas égaux face au temps. La question des conditions d'exercice du mandat d' élu·e local·e porte ainsi d'autant plus d'enjeux pour les femmes.

Recommandation 6 : Soutenir les élu·es salarié·es

Le soutien aux élu·es salarié·es peut prendre plusieurs formes :

- Informer les élu·es de leurs droits (autorisations d'absences, crédits d'heures, remboursements de frais...).
- Informer les employeur·ses des droits des élu·es et de leurs obligations en tant qu'employeur·ses.
- Mettre en place un service de conseil et d'accompagnement juridique pour les élu·es.

Recommandation 7 : Accompagner les travaux en cours sur la révision du « statut de l' élu·e local·e ».

Dès le premier rapport de l'Observatoire de la parité remis par Roselyne Bachelot et Gisèle Halimi au Premier ministre en décembre 1996, il est précisé que « ce statut permettrait aux femmes de concilier, à défaut de les

partager avec leur compagnon, leurs obligations traditionnelles (foyer, enfants) »⁸⁹. Aujourd'hui, l'enjeu est toujours d'actualité. Nous soulignons donc une nouvelle fois l'urgence qu'il y a à :

- Demander de nouveaux droits pour les élu-es locaux-ales (revalorisation des indemnités de fonction, cotisation retraite, ...).
- Analyser les résultats de la consultation de la Délégation sénatoriale aux collectivités territoriales et à la décentralisation, et les statistiques sur les élu-es locaux-ales de manière générale, à travers la variable du genre.
- Diffuser ces résultats.
- Anticiper les impacts des propositions qui pourront être faites sur l'engagement des femmes et des catégories socio-professionnelles aujourd'hui sous-représentées.

Recommandation 8 : Faire appliquer des sanctions en cas de violences sexistes

Les violences sexistes (harcèlement, cyber harcèlement...) peuvent être sanctionnées pénalement si la victime décide de porter plainte.

Mais la réponse peut aussi être collective et politique : exclusion des individus ayant perpétré des violences sexistes de la part des organisations partisans et associations d'élu-es, dénonciation (nominative ou non, des agresseurs ou des organisations qui les couvrent) dans les médias ou sur les réseaux sociaux...

Une proposition de loi visant à rendre inéligibles les individus ayant été condamnés pour comportements discriminatoires et/ou violences sexistes pourra être portée auprès des parlementaires.

Axe 3 : S'organiser en mouvement social

L'adoption de nouvelles lois et la réalisation des actions précédemment proposées doivent être portées par un mouvement social bien au-delà du comité de pilotage qui a commandé ce rapport. C'est aux élu-es et citoyen·nes organisé-es qu'appartient l'accès à la fonction de maire pour les femmes.

Recommandation 9 : Identifier des ambassadrices de la parité réelle

Au cours de la réalisation de cette étude, nous avons rencontré des dizaines de femmes qui agissent déjà sur le territoire pour atteindre la parité réelle. Il pourrait être intéressant pour ces élues de se mettre en réseau pour échanger sur leurs stratégies, mutualiser leurs ressources, construire des argumentaires communs...

Recommandation 10 : Appeler les citoyen·nes à exercer un contrôle sur la composition du conseil municipal

Les citoyen·nes sensibilisé·es aux inégalités de genre et leurs enjeux démocratiques peuvent s'organiser pour mener des actions collectives pour exiger la parité réelle au sein des conseils municipaux, avec ou sans lois coercitives. Cela peut passer par une sanction électorale des élu-es ayant eu des comportements sexistes. Ils-elles pourront ainsi agir notamment lors de l'élection du·de la maire et des adjoint·es pour :

- Exiger une alternance stricte femme-homme au sein de l'exécutif, maire inclus·e, dans toutes les communes,
- Veillez à ce que l'attribution des délégations ne reproduise pas des stéréotypes genrés et sexistes.

Recommandation 11 : Ouvrir des espaces de formation et de discussion sur la distribution du pouvoir entre les femmes et les hommes

En dehors des dispositions législatives pour atteindre la parité dans les conseils municipaux, il est fondamental de sensibiliser les élu-es à cet enjeu et de construire collectivement des stratégies.

Des ateliers pourraient être organisés pour réfléchir à des pratiques au sein du conseil municipal qui ne pénalisent pas les femmes (distribution des délégations, distribution des tâches quotidiennes, charge mentale, heures de réunion, identifier les temps d'échange informels etc...). Les femmes élues pourraient organiser des ateliers d'auto-défense verbale.

⁸⁹ Halimi, G., Jospin, L., *La parité dans la vie politique*, Rapport de l'Observatoire de la parité, Paris, La Documentation française, 1999, p.34.

Il est essentiel que les hommes élus s'engagent dans le processus pour réfléchir à leurs pratiques et qu'ils soient sensibilisés aux mécanismes qui cantonnent les femmes à des positions subalternes au sein des conseils municipaux pour ne pas les reproduire.

Pour cela, les élu-es pourraient se faire accompagner par des organismes de formation tels que l'ARIC ou des organismes spécialistes des problématiques de genre tels que Elu-es Contre les Violences faites aux Femmes ou encore l'association Difenn.

Recommandation 12 : Responsabiliser les partis politiques

L'accès des femmes à la fonction de maire dépend en grande partie de la volonté des partis politiques dans les grandes villes. Le rapport du HCEfh souligne que « les femmes élues maires, lorsqu'elles ont une étiquette politique, sont plus nombreuses dans les partis de gauche et écologique. Cette tendance est présente lors de chaque élection du fait de la volonté plus marquée de ces partis d'investir ou soutenir des candidatures de femmes. ».

Il pourrait leur être proposé de réaliser un rapport sur l'égalité femmes-hommes qui répertorie la façon dont sont réparties les délégations obtenues par leur parti entre les femmes et les hommes à l'issue des élections. Les élu-es et citoyen·nes organisé·es pourront aussi réaliser eux-mêmes une veille des délégations attribuées aux femmes et aux hommes par les partis politiques et la rendre publique.

Recommandation 13 : Responsabiliser les associations d'élu-es

Les associations d'élu-es locales et nationales sont des ressources pour ces dernier·ères mais, on l'a vu, elles sont aussi le théâtre d'un sexisme particulièrement décomplexé. Les élu-es organisé·es pourraient exiger le respect de l'intégrité des femmes au sein de ces associations (de la part des individus membres, mais aussi dans la communication interne et externe⁹⁰).

En cas de refus ou de non-respect des droits des femmes par ces organisations, les élu-es organisé·es pourraient mettre en place des actions de contestation collectives telles que le boycott.

⁹⁰ Voir le guide du HCE http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/guide_pour_une_communication_publique_sans_stereotype_de_sexe_vf_2016_11_02.compressed.pdf

Bibliographie

Gaspard, F., Servan-Schreiber C., et Le Gall, A., *Au pouvoir citoyennes ! Liberté, égalité, parité*, Le Seuil, 1992.

Rapports sur les inégalités entre les femmes et les hommes

Halimi, G., Jospin, L., *La parité dans la vie politique*, Rapport de l'Observatoire de la parité, La Documentation française, 1999

Étude genrée sur le cumul des mandats des parlementaires, Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, 29 mars 2013.

Parité en politique : entre progrès et stagnations, Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, 26 février 2015.

Guide de la parité, Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, édition 2017.

Femmes et hommes : l'égalité en question, rapport de l'INSEE, édition 2017.

Littérature scientifique

Achin, C., et alii, *Sexe, genre et politique*, Economica, 2007, pp. 148-160.

Achin, C. et Paoletti, M., « Le "salto" du stigmate. Genre et construction des listes municipales de 2001 ». *Politix*, La parité en pratiques 15, n° 60, quatrième trimestre 2002.

Behm, A-S. et Kerrouche, E., « Les anonymes de la République. Portrait des conseillers municipaux urbains ». *Pôle Sud*, n° 39, février 2013.

Bereni, L. et Lépinard, E., « « Les femmes ne sont pas un catégorie », Les stratégies de légitimation de la parité en France », *Revue française de science politique*, vol. 54, n°1, février 2004, p.71-98.

Cancian F., Olicker Stacey Y., *Caring and gender*, Thousand Oaks, Pine Forge Press, 2000.

Dulong, D., et Lévêque, S., « Une ressource contingente. Les conditions de reconversion du genre en ressource politique. » *Politix*, La parité en pratiques 15, n° 60 Quatrième trimestre 2002.

Della Studda, M., « Temporalités à l'épreuve de la parité », *Temporalités. Les temps sexués de l'activité*, n°9, 2009.

Gaxie, D., *Le cens caché*, Seuil, 1978.

Guillou, A., « Les femmes élues du Finistère ». In *Les parcours de vie des femmes. Travail, familles et représentations publiques*, L'Harmattan, 1999, pp.197-216 .

Guionnet, C., « Entrées de femmes en politique. L'irréductibilité du genre à l'heure de la parité ». *Politix*, La parité en pratiques 15, n° 60, Quatrième trimestre 2002, pp.113-146.

Héritier, F., *Masculin/féminin II. Dissoudre la hiérarchie*, Paris, Odile Jacob, 2002.

Paoletti, M., « 37. Femmes et partis politiques », in Margaret Maruani, *Femmes, genre et sociétés*, La Découverte « TAP/Hors Série », 2005.

Koebel, M., « Dans l'ombre des maires ». *Métropolitiques*, 20 janvier 2014.

Koebel, M., « Le profil social des maires de France ». *Pouvoirs*, Le Seuil, n° 148, janvier 2014, pp.123-138.

Latté, S., « Cuisine et dépendance. Les logiques pratiques du recrutement politique ». *Politix*, La parité en pratiques 15, n° 60, Quatrième trimestre 2002.

Marneur, V., *Rapports sociaux de sexes et pouvoir municipal dans les espaces ruraux. Le cas des « petites » communes de Gironde au tournant des réformes paritaires*. Sciences Po Bordeaux, 2016

Michon, S. et Ollion, E., « Retour sur la professionnalisation politique. Revue de littérature critique et perspectives », *Sociologie du travail*, Vol. 60 - n° 1, Janvier-Mars 2018.

Pfefferkorn, R., « Le partage inégal des « tâches ménagères » », *Les Cahiers de Framespa. Nouveaux champs de l'histoire sociale*, avril 2011.

Roux, N. et Bigoteau, M., « Femmes élues, leurs responsabilités dans la gestion des villes ». *Femmes et villes*, Sylvette Denèfle, 2004, pp.325-337.

Sénac-Slawinski, R., *Que sais-je ? La parité*, Presses universitaires de France, 2008.

Sources journalistiques

Chemin, Anne. « Les tâches domestiques, vice caché de la parité en politique », 3 mars 2016, *Le Monde.fr*
Courrier des maires 15/01/2010 <http://www.courrierdesmaires.fr/11485/comment-concilier-mandat-local-et-activite-professionnelle/>

Annexes

Annexe 1 – Nombre de conseiller·ères municipaux·ales selon la population de la commune

(Au 4 mars 2014)

Population de la commune	Nombre de membres du conseil municipal
De moins de 100 habitant·es	7
De 100 à 499 habitant·es	11
De 500 à 1 499 habitant·es	15
De 1 500 à 2 499 habitant·es	19
De 2 500 à 3 499 habitant·es	23
De 3 500 à 4 999 habitant·es	27
De 5 000 à 9 999 habitant·es	29
De 10 000 à 19 999 habitant·es	33
De 20 000 à 29 999 habitant·es	35
De 30 000 à 39 999 habitant·es	39
De 40 000 à 49 999 habitant·es	43
De 50 000 à 59 999 habitant·es	45
De 60 000 à 79 999 habitant·es	49
De 80 000 à 99 999 habitant·es	53
De 100 000 à 149 999 habitant·es	55
De 150 000 à 199 999 habitant·es	59
De 200 000 à 249 999 habitant·es	61
De 250 000 à 299 999 habitant·es	65
De 300 000 habitant·es et plus	69

Source : www.interieur.gouv.fr

Annexe 2 – Questionnaire « Femmes élues, maires demain ? » pour les conseillères municipales et les adjointes

Titre provisoire : **Femmes élues maires demain**
Recherche-action en région Bretagne - 2016

Questionnaire à destination des **CONSEILLÈRES ET ADJOINTES**

Nombre d'habitants dans votre commune : _____

Commune : ☐ urbaine ☐ périurbaine ☐ rurale

Votre fonction actuelle dans le conseil municipal : ☐ conseillère municipale ☐ adjointe

Avez-vous été élue sur : ☐ la liste majoritaire ☐ une autre liste ☐ une liste unique ?

Vos délégations : _____

Nombre de mandats dans le conseil municipal : _____

Participez-vous au conseil communautaire ? ☐ Oui ☐ Non

Vos délégations au conseil communautaire : _____

Avez-vous d'autres mandats d'élue ? ☐ Oui ☐ Non

Lesquels ? _____

Êtes-vous engagée dans le milieu associatif ou syndical ? ☐ Oui ☐ Non

Avec des responsabilités ? ☐ Oui ☐ Non

Lesquelles ? _____

Êtes-vous satisfaite de votre fonction d'élue ? ☐ Oui ☐ Plutôt oui ☐ Plutôt non ☐ Non

→ Pourquoi ? _____

La fonction de maire vous attire-t-elle ? ☐ Oui ☐ Plutôt oui ☐ Plutôt non ☐ Non

→ Pourquoi ? _____

Avez-vous déjà été tête de liste ? ☐ Oui ☐ Non

Envisagez-vous de l'être un jour ? ☐ Oui ☐ Plutôt oui ☐ Plutôt non ☐ Non

→ Pourquoi ? _____

Pensez-vous qu'il est plus facile pour un homme que pour une femme d'**ACCÉDER** à la fonction de maire ?

☐ Oui ☐ Non

→ Pourquoi ? _____

Pensez-vous qu'il est plus facile pour un homme que pour une femme d'**EXERCER** la fonction de maire ?

☐ Oui ☐ Non

→ Pourquoi ? _____

Quelles évolutions institutionnelles pourraient favoriser l'accès des femmes à la fonction de maire ?

Données personnelles et articulation des temps de vie

Votre âge : ☐ <30 ans ☐ 30-40 ans ☐ 40-50 ans ☐ 50-60 ans ☐ >60 ans

Votre situation familiale :

- ☐ Célibataire
☐ En couple
☐ Séparée
☐ Veuve

Nombre et âge des enfants

Lors de votre première élection, exerciez-vous une activité professionnelle ?

☐ Oui ☐ Non → Laquelle :

Quel(s) diplômes avez-vous?

Si vous êtes en couple, quelle est l'activité professionnelle de votre conjoint-e ?

Exercez-vous actuellement une activité professionnelle ?

☐ Oui ☐ Non

Si oui :

- ☐ à temps plein
☐ à temps partiel

Êtes-vous en disponibilité ?

☐ Oui ☐ Non

Coordonnées (facultatif) afin de vous tenir informées du déroulement et des résultats de l'enquête :
Nous vous rappelons que le traitement des résultats restera anonyme.

Prénom, Nom :

Commune :

Téléphone :

Adresse mail :

Annexe 3 – Questionnaire « Femmes élues, maires demain ? » pour les maires

Titre provisoire : **Femmes élues maires demain**

Recherche-action en région Bretagne - 2016

Questionnaire à destination des **FEMMES MAIRES**

Nombre d'habitants dans votre commune :

Commune : ☐ urbaine ☐ périurbaine ☐ rurale

Nombre de mandats en tant que maire :

Êtes-vous membre de l'exécutif communautaire ? ☐ Oui ☐ Non

Si oui, avec quelle fonction ?

Si non, pourquoi ?

Fonctions municipales exercées avant votre mandat de maire : ☐ conseillère municipale ☐ adjointe

Avez-vous actuellement d'autres mandats électifs ? ☐ Oui ☐ Non

Lesquels ?

Avez-vous auparavant exercé d'autres mandats électifs, des fonctions associatives, syndicales ? ☐ Oui ☐ Non

Lesquels ?

Avez-vous eu une expérience professionnelle dans la sphère politique (*attachée parlementaire, collaboratrice d'élu(e)...*) ?
☐ Oui ☐ Non

Combien de listes y avait-il en présence lors de votre première élection de maire ?

Comment êtes-vous devenue tête de liste ?

Avez-vous eu le soutien d'un parti politique ? ☐ Oui ☐ Non

Avez-vous rencontré des obstacles pour accéder à la fonction de maire ? ☐ Oui ☐ Non

→ Si oui, lesquels ?

Quels éléments de votre parcours ont, à votre avis, favorisé cet accès ?

Pensez-vous qu'il est plus facile pour un homme que pour une femme d'**ACCÉDER** à la fonction de maire ?
☐ Oui ☐ Non

→ Pourquoi ?

Pensez-vous qu'il est plus facile pour un homme que pour une femme d'**EXERCER** la fonction de maire ?
☐ Oui ☐ Non

→ Pourquoi ?

Encourageriez-vous d'autres femmes à briguer la fonction de maire ?
☐ Oui ☐ Plutôt oui ☐ Plutôt non ☐ Non

→ Pourquoi ?

Quelles évolutions institutionnelles pourraient favoriser l'accès des femmes à la fonction de maire ?

Données personnelles et articulation des temps de vie

Votre âge : ☐ <30 ans ☐ 30-40 ans ☐ 40-50 ans ☐ 50-60 ans ☐ >60 ans

Votre situation familiale :

- ☐ Célibataire
☐ En couple
☐ Séparée
☐ Veuve

Nombre et âge des enfants

Lors de votre première élection, exerciez-vous une activité professionnelle ?

☐ Oui ☐ Non → Laquelle :

Quel(s) diplôme(s) avez-vous ?

Si vous êtes en couple, quelle est l'activité professionnelle de votre conjoint-e ?

Exercez-vous actuellement une activité professionnelle ?

☐ Oui ☐ Non

Si oui :

- ☐ à temps plein
☐ à temps partiel

Êtes-vous en disponibilité ?

☐ Oui ☐ Non

Coordonnées (facultatif) afin de vous tenir informées du déroulement et des résultats de l'enquête :

Nous vous rappelons que le traitement des résultats restera anonyme.

Prénom, Nom :

Commune :

Téléphone :

Adresse mail :

Annexe 4 – Liste des entretiens réalisés

Les maires

Nom	Habitant.es	Commune	Class. INSEE	Mandat en tant que maire	Sensibilité politique	Année première élection	Arrivée dans la commune	Profession
	< 1 000	G. (29)	Couronne gd pôle	1 ^{er}	PS	2008	2006	Cadre FP
		S-M. (56)	Petit pôle	1 ^{er}	LR	2008 (autre commune), puis 2014	2009	Professeure des écoles
		L. (22)	Commune isolée	2 ^{ème}	Divers écologiste	2008	2005	Agricultrice
	1 000 – 3 500	Q. (56)	Commune multipol.	2 ^{ème}	Divers gauche	1995 (autre commune), puis 2001	1998	Cadre hospitalière
	3 500 – 10 000	C. (35)	Couronne gd pôle	Sortante (sénatrice)	UDI	1995	1982	Conduite de projets à la CCI
		T-F. (35)	Gd pôle	1 ^{er}	PS	2001	1998	Enseignante
		C-F (35)	Couronne gd pôle	Sortante	PS	1989	1981	Fonct. C, adjoint adm. (master pratiques cult.)
	>10 000	M. (29)	Gd pôle	2 ^{ème}	LR	2001	1985	Prof de lettres
		L. (56)	Gd pôle	1 ^{er}	PS	2001	Native	Professeure des écoles

Les adjointes

Nom	Habitant.es	Commune	Class. INSEE	Mandat au CM	Délégation	Liste	Sensibilité politique	Année 1 ^{ère} élection	Arrivée dans la com.	Profession
	< 1 000	T.(22)	Com. multi-pol.	3 ^{ème}	Affaires sociales et générales	Unique	Gauche	2001	1991	Assistante sociale
	1 000 – 3 500	E. (56)	Commune multi-pol.	1 ^{er}	Sport	Maj.	Centre-gauche	2014	1992	Communication fac éco
		T. (35)	Commune multi-pol.	3 ^{ème}	Culture – info – CCAS	Unique	Gauche	2001	1989	Cadre adm centre hosp.
	3 500 – 10 000	B. (35)	Couronne gd pôle	2 ^{ème}	Culture – événementiel	Maj.	Centriste	2008	Nsp (orig. 44)	Comptable
		A. (35)	Couronne gd pôle	2 ^{ème}	Solidarité - Habitat	Maj.	Gauche	2008	1998	Coordinatrice Planning familial
	>10 000	R. (35)	Gd pôle	2 ^{ème}	Petite enfance	Maj.	PCF	2008	2001	comédienne
		B (29)	Gd pôle	2 ^{ème}	Innovation sociale – Quart. St Marc	Maj.		2008	Native	Responsable pédagogique

Les conseillères

Nom	Commune	Habitant.es	Class. INSEE	Mandat	Liste	Sensibilité politique	Année 1 ^{ère} élection	Arrivée dans la commune	Profession
	P-M. (29)	1 000 – 3 500	Commune multi-pol.	Deuxième	Majoritaire	Gauche	2008	2005	Aide-soignante
	L-P. (29)	3 500 – 10 000	Couronne gd pôle	Troisième	Minoritaire	Gauche	2001	~1990	Directrice centre social
	D. (35)		Petit pôle	Premier	Majoritaire	écologiste	2015	~2000	Dessinatrice en pub.
	F. (29)		Couronne gd pôle	Troisième	Majoritaire	LR	2001	Non native	Service sécurité Butagaz
	R. (35)		Gd pôle	Premier	Minoritaire	Divers gauche	2014	Native	Directrice adm. et fin.
	M. (29)	>10 000	Gd pôle	Premier	Minoritaire	Gauche	2016	~2000	Correspondante exploitation sécurité

Annexe 5 – Synthèse du statut de l' élu·e local·e

Diverses lois qui participent à garantir le statut de l' élu·e local·e sont reprises, expliquées et commentées par l'AMF dans la brochure « Statut de l' élu(e) local(e) », actualisée en janvier 2018. Nous en proposons ici une synthèse partielle sur les points qui nous intéressent plus particulièrement.

1) La conciliation du mandat avec l'exercice d'une activité professionnelle

Afin de disposer du temps nécessaire pour l'exercice de ses fonctions électives locales, le·la salarié·e détenant un mandat d' élu·e local·e peut bénéficier de droits d'absence ou de crédits d'heures forfaitaire trimestriel.

Les **autorisations d'absence** concernent les séances plénières du conseil municipal, les réunions de commissions instituées par des délibérations du conseil municipal, les réunions des assemblées délibératives et des bureaux des organismes où l' élu·e représente la commune (syndicats, communautés, SEM, sociétés publiques locales...). Les maires, les adjoint·es et les conseiller·ères en bénéficient/ L'employeur est obligé de laisser à l' élu·e le temps nécessaire pour se rendre à la réunion et y participer mais n'est pas tenu de payer ces périodes d'absence.

Le **crédit d'heures**, quant à lui, doit permettre à l' élu·e de « disposer du temps nécessaire à l'administration de la commune ou de l'organisme auprès duquel il la représente et à la préparation des réunions des instances où il·elle siège ». Indépendant des autorisations d'absence, le crédit d'heures est un droit pour tous·tes les maires, tous·tes les adjoint·es et tous·tes les conseiller·ères municipaux·ales, quelle que soit la taille de la commune. L'employeur est tenu d'accorder ce crédit d'heures aux élu·es qui en font la demande mais ce temps d'absence (réduit proportionnellement en cas de travail à temps partiel) n'est pas rémunéré.

Tableau 11 : Montant trimestriel du crédit d'heure

Taille de la commune	Maire	Adjoint·e et conseiller·ère municipal·e délégué·e	Conseiller·ère municipal·e
- de 3 500 hab.	105 h	52h30	7 h
3 500 à 9 999 hab.	105 h	52h30	10h30
10 000 à 29 999 hab.	140 h	105 h	21 h
30 000 hab. à 99 999 hab.	140 h	140 h	35 h
+ 100 000 hab.	140 h	140 h	52h30

L'employeur ne peut pas licencier un·e élu·e, le·la déclasser professionnellement, le·la sanctionner disciplinairement. De la même façon, il est interdit à l'employeur de tenir compte des absences de l' élu·e pour arrêter ses décisions en matière d'embauche, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération ou d'octroi d'avantages sociaux. Depuis la loi du 31 mars 2015, tous·tes les maires, quelle que soit la taille de la commune, et les adjoint·es au maire des communes de plus de 10 000 habitant·es poursuivant leur activité professionnelle pendant leur mandat, bénéficient du statut de salarié·e protégé·e, au même titre que les représentant·es du personnel ou les délégué·es syndicaux·ales.⁹¹

Les élu·es qui ne bénéficient pas d'indemnités de fonction et qui peuvent justifier d'une diminution de rémunération du fait de l'exercice de leur droit à des autorisations d'absence ou de leur droit à crédit d'heures, peuvent bénéficier d'une compensation financière de la part de la commune ou de l'organisme auprès duquel ils·elles le représentent. Cette compensation est limitée à 72 heures par élu·e et par an.

2) La cessation de l'activité professionnelle pour l'exercice du mandat

Certain·es élu·es peuvent choisir de suspendre leur contrat de travail ou d'interrompre leur activité professionnelle pour se consacrer exclusivement à l'exercice d'un (ou plusieurs) mandat(s). Ce droit de cessation de l'activité professionnelle pour l'exercice du mandat est actuellement reconnu au profit :

- des maires ;

⁹¹ Mais, faute de mention spécifique dans le code du travail, à ce jour, l'effectivité de ce statut n'est pas pleinement garantie pour ces élus locaux, ainsi que l'a fait remarquer la Cour de Cassation. Le Président de l'AMF a donc saisi la ministre auprès du ministre d'Etat, ministre de l'intérieur, afin que des travaux législatifs permettant de combler cette lacune soient engagés dans les meilleurs délais.

- des adjoint-es au maire des communes de plus de 10.000 habitant-es ;
- des président-es de communautés et de métropoles ;
- des vice-président-es des communautés de communes de plus de 10 000 habitant-es ;
- des vice-président-es des communautés d'agglomération, urbaines et des métropoles des président-es et vice-président-es des conseils départementaux et régionaux.

A l'expiration du mandat, il-elle peut demander à reprendre son activité professionnelle et retrouver, dans les deux mois, un emploi analogue assorti d'une rémunération équivalente. Il-elle bénéficie alors de tous les avantages acquis par les salarié-es de sa catégorie pendant la durée de son mandat.

La loi reconnaît également aux élu-es le droit de demander à leur employeur un stage de remise à niveau organisé dans l'entreprise, compte tenu notamment de l'évolution de leur poste de travail ou de celle des techniques utilisées. Ces dernier-ères peuvent également solliciter une formation professionnelle et un bilan de compétences dans les conditions fixées par le Code du travail.

En cas de renouvellement de mandat après un mandat d'une durée au moins égale à cinq ans, l'élu-e bénéficie pendant un an d'une priorité de réembauche dans un emploi correspondant à sa qualification. Il-elle bénéficie alors de tous les avantages qu'il-elle avait acquis au moment de son départ.

Le droit à réintégration dans l'emploi précédent est désormais accordé aux maires, quelle que soit la taille de la commune, et aux adjoint-es au maire des communes de 10 000 habitant-es et plus, jusqu'à l'expiration de deux mandats consécutifs.

Lorsqu'un-e adjoint-e au maire d'une commune de plus de 10 000 habitant-es a interrompu toute activité professionnelle pour exercer son (ou ses) mandat(s) et qu'il-elle se voit retirer par le-la maire sa délégation de fonction, la commune continue de lui verser son indemnité de fonction, pendant une durée maximale de trois mois, dans le cas où il-elle ne retrouverait pas immédiatement une activité professionnelle.

3) Les indemnités de fonction

Si par principe, les fonctions électives sont gratuites, les élu-es locaux-ales peuvent bénéficier d'indemnités de fonction qui viennent compenser les dépenses et les sujétions qui résultent de l'exercice de leur charge publique. Ouvrent droit aux indemnités, les fonctions exécutives au sens strict (maires et adjoint-es au maire) et les fonctions exécutives exercées par délégation (conseiller-ères municipaux-ales bénéficiaires d'une délégation de fonction consentie par le-la maire). Le montant des indemnités de fonction est fixé en pourcentage du montant correspondant à l'indice brut terminal de rémunération de la fonction publique et varie selon l'importance du mandat et la population de la commune.

Tableau 12 : Montants des indemnités de fonction brutes mensuelles des maires et adjoint.es applicables depuis le 1er février 2017 (en euros)

Population	Maires	Adjoint.es
< 500 habitant.es	658,01	255,46
500 à 999 habitant.es	1 199,90	319,33
1 000 à 3 499 habitant.es	1 664,38	638,66
3 500 à 9 999 habitant.es	2 128,86	851,54
10 000 à 19 999 habitant.es	2 515,93	1 064,43
20 000 à 49 999 habitant.es	3 483,59	1 277,32
50 000 à 99 999 habitant.es	4 257,72	1 703,09
100 000 à 200 000 habitant.es	5 612,45	2 554,63
>200 000 habitant.es	5 612,45	2 806,23
Paris, Marseille, Lyon	5 612,45	2 806,23

4) Les remboursements de frais

Ces remboursements de frais sont limités par les textes à des cas précis :

- le remboursement des frais nécessités par l'exécution d'un mandat spécial, ou frais de mission,
- le remboursement des frais de déplacement des membres du conseil municipal,
- le remboursement des frais de déplacement des membres des conseils ou comités d'EPCI,
- **le remboursement des frais d'aide à la personne des élus municipaux et intercommunaux⁹²,**
- le remboursement des frais exceptionnels d'aide et de secours engagés personnellement par les élu-es,
- l'octroi de frais de représentation aux maires,

Les assemblées locales ne peuvent légalement prévoir le remboursement d'autres dépenses.

5) La formation des élu-es

Les élu-es locaux-ales bénéficient d'un droit à la formation de 18 jours à utiliser pendant leur mandat. Cette formation doit correspondre à l'exercice du mandat pour être prise en charge par le budget de la collectivité.

Ils-elles bénéficient par ailleurs d'un DIF (droit individuel à la formation) qui permet de financer des formations relatives à l'exercice du mandat, mais aussi qui contribuent à leur **réinsertion professionnelle à l'issue du mandat** (bilan de compétences...). Le DIF s'appuie sur un fonds alimenté par les cotisations des élu-es indemnisé-es. Il s'agit d'un droit de 20 heures de formation par an, cumulable sur toute la durée du mandat.

Une formation sera obligatoirement organisée au cours de la première année de mandat, pour les élu-es ayant reçu une délégation au sein des communes et des communautés de communes de 3 500 habitant.es et plus, des communautés d'agglomération, des communautés urbaines et des métropoles. Cette disposition entrera réellement en vigueur lors du prochain renouvellement des conseils municipaux en 2020.⁹³

⁹² Les frais d'aide à la personne comprennent les frais de garde d'enfants ou d'assistance aux personnes âgées, handicapées ou à celles qui ont besoin d'une aide personnelle à leur domicile. Tous les conseillers municipaux (et non plus uniquement ceux qui ne perçoivent pas d'indemnité de fonction) peuvent bénéficier d'un remboursement par la commune, sur présentation d'un état de frais et après délibération du conseil municipal, des frais de garde d'enfants ou d'assistance aux personnes âgées, handicapées ou à celles qui ont besoin d'une aide personnelle à leur domicile qu'ils ont engagés en raison de leur participation à des réunions communales et intercommunales.

⁹³ L'AMF avait interrogé les parlementaires sur l'exclusion des maires et des présidents ainsi que sur le seuil de 3500 habitants ; ces observations n'ont pas été reprises...

Annexe 6 – Lettre de la CLEF aux député·es



Coordination française pour le Lobby Européen des Femmes

Association Loi 1901
ONG en statut consultatif avec l'ECOSOC des Nations Unies

**ÉGALITÉ DES DROITS ET DES CHANCES POUR TOUTES LES FEMMES
EN FRANCE, EN EUROPE, DANS LE MONDE**

Madame la députée,
Monsieur le député,

La CLEF alerte sur les **menaces** qui pèsent sur **la représentation des femmes parmi les élu·e·s** avec les projets de loi "Pour une démocratie plus représentative, plus responsable et plus efficace."

Annoncée avec la volonté d'être une démocratie plus représentative, **la réforme n'affirme pas, par contre, la représentation politique paritaire**. Le scrutin uninominal majoritaire renforcé, peut conduire à ce que les femmes soient peu représentées au Parlement.

En effet, les dernières décennies du siècle écoulé attestent que l'application du principe de Parité reste conditionnée par la nature du scrutin auquel les candidates peuvent prendre part, et que le scrutin uninominal est très aléatoire pour l'avenir d'une femme en politique. Son élection dépend uniquement de la bonne volonté des partis politiques à présenter une femme dans les circonscriptions ou départements où ils peuvent gagner.

Les contraintes financières appliquées dans le cas de non équilibre entre les candidatures hommes et femmes ont montré leur limite même si l'Etat s'est engagé dans la Constitution, à *favoriser* l'accès égal des femmes aux mandats électoraux et fonctions électives. Un article est en ce moment même, soumis à une modification de renforcement pour remplacer « *favoriser* » par « *garantir* » ou « *assurer* ».

Or, la réduction du nombre de parlementaires prévue ne s'accompagne pas de correctifs tangibles susceptibles de contribuer à une représentation égale des femmes et des hommes parmi les représentants de la Nation. Ainsi ce seraient désormais, sans la contrainte du binôme appliquée pour les élections des conseils départementaux, encore 85% des députées et députés (100% aujourd'hui) et 71% des sénateurs et sénatrices (47% aujourd'hui) qui seraient soumis au scrutin uninominal.

Par ailleurs, **considérant la limitation du cumul des mandats dans le temps, à l'exercice de trois mandats successifs** y compris celui en cours, pour les parlementaires, et les têtes d'exécutifs dans les collectivités territoriales et les intercommunalités, le renouvellement des responsables politiques semble peu permis quand particulièrement la majorité des communes n'est pas sollicitée, puisque **seuls 3,2 % des maires sont concernés**. Une avancée réelle aurait réclamé un seuil plus significatif et un effet rétroactif.

La garantie du renouvellement démocratique, attendu par **tout·e·s les Français·e·s** est loin d'être fondée et de surcroît, menace les difficiles et lents progrès vers la parité.

La présidente de la CLEF,

Jocelyne ADRIANT MEBTOUL

CLEF - 6 rue de la Rochefoucauld 75009 Paris - Tél : 01 55 50 45 64
clef.femmes@gmail.com