

Parité : en progrès mais peut mieux faire

Depuis la loi du 6 juin 2000 instaurant la parité sur les listes électorales, la représentation des femmes dans la vie politique locale française a connu une transformation majeure. Si la féminisation des conseils municipaux est désormais bien engagée, la conquête des postes exécutifs —maires, adjointes, présidentes d'intercommunalités— reste plus lente et inégale selon la taille des territoires. Jusqu'à la fin des années 1990, les femmes demeuraient largement absentes des conseils municipaux, ne représentant que 21,7 % des conseillers. Plus encore, seules 7,5 % des maires étaient des femmes, et les exécutifs locaux restaient quasi exclusivement masculins. Dans les intercommunalités (EPCI), la situation n'était pas plus équilibrée, moins de 10 % de femmes siégeant dans les conseils communautaires, et seulement 5 à 7 % assurant une présidence. Aujourd'hui, les femmes représentent 42,4 % des conseillers municipaux et, dans les communes de plus de 1000 habitants, soumises à la règle de parité, la proportion atteint près de 48,5 %. En revanche, dans les communes de moins de 1000 habitants, elle reste limitée à 37,6 %.

Un chemin semé d'embûches

Pour l'accès aux fonctions exécutives, la marche reste haute. 19,8 à 20,8 % des maires sont des femmes aujourd'hui, contre 7,5 % en 1995 ; avec des disparités en fonction de la taille des communes : 20,3 % de femmes maires dans les communes de moins de 1 000 habitants, 26 % dans les villes de plus de 100 000 habitants. Le constat est à l'avenant pour les EPCI. Si les femmes représentent 35,8 % des conseillers communautaires, elles sont seulement 11,2 % à les présider. En vingt ans, la féminisation de la vie politique locale a donc indéniablement avancé et la réforme adoptée en 2025, qui rendra la parité obligatoire dans toutes les communes, y compris celles de moins de 1 000 habitants, pourrait encore faire bouger les lignes. Il reste que l'accès aux fonctions exécutives demeure semé d'embûches : poids des réseaux politiques masculins, disponibilité requise, difficultés à concilier vie familiale, vie professionnelle et mandat, ou encore manque de renouvellement dans certaines communes rurales, quid des possibilités de lever les principaux freins ?

Une légitimité qui n'est plus à prouver

Un des premiers points à souligner, au regard des évolutions observées depuis le début des années 2000, c'est que la loi était utile et nécessaire. Alors certes, on a beaucoup entendu, à l'époque, s'exprimer la crainte de n'être considérée que comme le résultat d'un quota. Des femmes ont pu redouter que leur réussite ne soit vue que comme le fruit d'une contrainte légale et non de leurs projets et qualités personnelles.



Le point avec
Armelle Danet,

représentante pour les Yvelines de l'association Elles aussi.

Preuve est faite aujourd'hui que la loi de du 6 juin 2000 et celles qui l'ont complétée n'ont pas amoindri la qualité des membres des conseils territoriaux mais ont simplement permis que des femmes compétentes puissent s'y faire une place, dans l'intérêt de tous. Dans les conseils départementaux notamment, nombre de témoignages attestent de climats plus apaisés et aussi, soit dit en passant, d'une montée en compétence des élus. Il semble en fait que, voyant leurs homologues féminines travailler avec sérieux leurs dossiers, les hommes ont pour certains entrepris de s'en inspirer. La culture de la parité a peu à peu fait son chemin et on peut ici parler de preuve par l'exemple, les femmes élues ayant amplement démontré leur légitimité à siéger dans les assemblées et à diriger des collectivités.



2026 : Vers des exécutifs locaux plus largement féminisés

Nous verrons bien quel sera l'impact de la loi de 2025 pour ce qui concerne les plus petites communes. Les listes devront être complètes (avec moins 2 ou plus 2 candidats par rapport au nombre de sièges à pourvoir) obligatoirement paritaires, avec un nombre de candidats variable selon la taille de la commune (Moins de 100 habitants : 7 candidats / 100 à 499 habitants : 11 candidats / 500 à 999 habitants : 15 candidats.). Nous pourrions l'an prochain compter environ 25 000 femmes élues supplémentaires, sachant que rien ne garantit en revanche que de nombreuses femmes soient en tête de liste et deviennent maires. Quoi qu'il en soit, et nous pouvons nous en réjouir, les exécutifs locaux seront largement féminisés, même si nous réclamons toujours que le tandem maire-premier adjointe ou première adjointe soit lui aussi paritaire.

Récompenser les intercommunalités pour leur exemplarité

Concernant les Intercommunalités, si nous avons pu craindre, en 2017, que la loi NOTRe réduise plus encore la place des femmes dans les conseils communautaires, c'est finalement une forme de statu quo (Avec 32 % de femmes) que nous avons constaté. Toujours trop loin de la parité, les chiffres se sont cependant améliorés en 2020 puisque nous comptons 35,8% de femmes conseillères, et 25,6% de vice-présidentes (contre 18 % auparavant). Pour la présidence, le compte n'y est pas du tout, avec un léger progrès mais seulement un tout petit 11,2 % de femmes à la tête des exécutifs intercommunaux. L'interco reste pour nous la Zone blanche de la parité, terrain trop souvent de petits arrangements entre amis de longue date. C'est pour mettre en lumière cette zone blanche et aussi et surtout mettre à l'honneur celles et ceux qui font changer les choses que l'association Elles Aussi a créé le trophée de "La Marianne de la parité". Il s'agit de récompenser les intercommunalités qui n'attendent pas les obligations réglementaires pour appliquer ou tendre vers le principe de la

parité dans les assemblées et les exécutifs, avec une politique volontariste en la matière. Dans les Yvelines, sur les 10 EPCI que compte le département, on note un progrès dans la présence des femmes par rapport à la mandature précédente : 2 sont présidées par des femmes (0 en 2017), il y a 4 tandems paritaires en tête, 25,2% de femmes dans les exécutifs (20% en 2017) et 40% de femmes dans les conseils communautaires. Parmi ces EPCI yvelinoises se distingue la Communauté de Commune de la Haute Vallée de Chevreuse, présidée par Anne Grignon à qui nous avons remis la Marianne de la Parité en mars dernier. Son conseil rassemble 40% de femmes et l'exécutif affiche 30% de femmes avec une alternance femme-homme en début du tableau, rendant ainsi les trois femmes bien visibles, dont l'une ayant la délégation aux finances.

Pour des délégations plus variées, des mandats limités dans le temps, un statut de l'élue amélioré

Parce que oui, la nature des délégations compte aussi ! En effet, ici et là, on rechigne à confier aux femmes des délégations autres que celles associées au social, à la famille, aux solidarités ; les domaines "nobles" des finances, des travaux ou de l'urbanisme restant le pré carré des hommes. Cette ouverture de toutes les délégations aux femmes reste pour nous un progrès à conquérir. Nous continuons également à militer, comme déjà indiqué, pour l'instauration d'un binôme paritaire maire premier adjointe ou première adjointe, pour aussi la limitation du nombre de mandat dans le temps. Sur ce dernier point, il s'agit de faire en sorte que plus de femmes mais aussi de jeunes puissent accéder à des fonctions quelques fois occupées par les mêmes depuis des décennies. En ce qui concerne l'intercommunalité, nous avons bien conscience que la question est complexe puisque doivent être correctement représentés aussi bien les divers territoires que les sensibilités politiques. C'est pourquoi, ce qui nous importe aujourd'hui c'est d'obtenir au moins la parité miroir, c'est-à-dire une proportion de femmes dans l'exécutif (présidence et vice-présidences) similaire à celle observée dans le conseil communautaire élu.

Cultiver sa légitimité, apprendre à réseauter

Enfin, si la loi s'avère nécessaire pour avancer dans le bon sens, nous n'en négligeons pas pour autant de travailler sur les freins non législatifs à l'engagement des femmes. Il y a bien entendu encore dans certains milieux un évident mépris pour les femmes, du sexisme ordinaire qui peut même aller jusqu'à des insultes et des agressions ; toutes choses qu'il ne faut ni taire ni laisser passer. D'autre part, les femmes elles même, trop souvent, ne se sentent pas légitimes à briguer des mandats. Elles doutent de leurs compétences, de leur valeur ajoutée, de leurs capacités aussi à mener de front mandat, carrière et vie de famille. Charge alors à nous et aux femmes déjà élues de leur montrer que c'est possible, qu'elles ont leur place et que, oui, on peut mener à bien et en même temps sa vie professionnelle, sa vie de famille et sa vie politique. Pour les y aider, qu'elles sachent que la formation des élu.es, dès la première année du mandat, est non seulement une possibilité mais aussi un droit. Il importe aussi de continuer à nous mobiliser pour un statut de l'élue favorisant le retour à l'emploi. Il convient enfin de développer les réseaux de femmes en politique : réseaux informels et amicaux, réseaux au sein d'une interco, d'un département ou d'une région etc. En dépit aussi des appartenance politiques, les femmes doivent, à l'instar de ce que font déjà les hommes, apprendre à cultiver leurs réseaux. Notre association y contribue à sa mesure. ■

Qui contacter ?

ELLES AUSSI YVELINES

www.ellesaussi.org

ellesaussi.yvelines@orange.fr

Guide pratique de la candidate :

L'association Elles aussi, entendant accompagner toujours plus et mieux les femmes désireuses de se porter candidates en 2026, a lancé en octobre dernier le "guide pratique de la candidate"

