

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

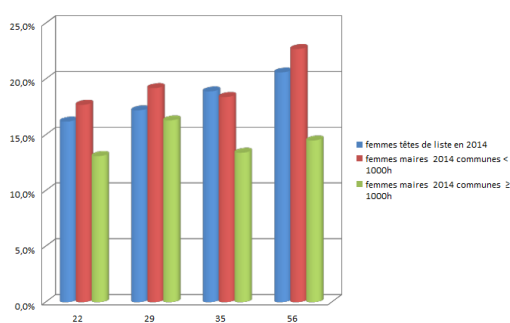


# PARITÉ 2020 : CITOYENNE AUJOURD'HUI, MAIRE DEMAIN ?

**SEULEMENT 16% DE FEMMES MAIRES AUJOURD'HUI. PRÉPARONS 2020 !**

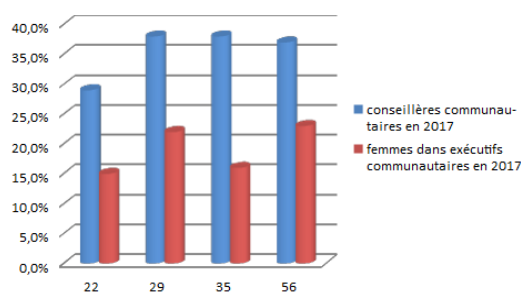
*10% en 2001, 13% en 2008 et 16% en 2014, le pourcentage de femmes maires progresse... lentement. L'instauration de la parité pour certains scrutins et la présence croissante des femmes dans les conseils municipaux constituent certes des progrès mais qu'il convient d'amplifier. Les femmes restent quasiment invisibles au sein des exécutifs des intercommunalités, désormais lieu stratégique du pouvoir local.*

## Femmes têtes de liste et élues maires en 2014 en Bretagne : On est loin du compte !



source : Haut conseil à l'égalité femmes-hommes

## Femmes élues dans les exécutifs communautaires en 2017 : Encore des efforts à faire !



source : Elles aussi

Face à cette situation, un travail partenarial a été initié en Bretagne, afin d'en appréhender les ressorts et de faire évoluer la situation. Des conclusions, et aujourd'hui des préconisations, sont à partager avec les mondes politique et associatif et, plus largement, sont à verser au débat public.

## TROIS CONSTATS QUI INTERPELLENT

### I - UN PARTAGE DU POUVOIR DÉFAVORABLE AUX FEMMES. JUSQU'À QUAND ?

Devenir maire quand on est une femme. Globalement, il ressort que les femmes ont été peu volontaires pour intégrer la liste sur laquelle elles sont aujourd'hui élues. Sollicitées dans leur très grande majorité par la tête de liste, occupée à 82% par un homme en Bretagne en 2014, repérées pour leur engagement associatif local, les élues interrogées déclinent néanmoins plus souvent cette proposition que les hommes. Un mandat tremplin est souvent exercé avant d'être élue maire : 84% ont d'abord été conseillères municipales, 53% adjointes. Très peu ont été soutenues par un parti politique. L'engagement partisan reste peu affiché dans les communes de petite taille.

*Le partage réel du pouvoir dans l'exécutif est-il possible ?*

En 2014, au plan national, on dénombre seulement 30% d'adjointes dans les communes de moins de 1 000 habitant·e·s et 47% dans les communes de 1 000 habitant·e·s et plus, où la parité est obligatoire. Toutes communes confondues, on compte 84% de maires hommes et 72% de premiers adjoints hommes.

L'exécutif est ainsi monopolisé par les hommes dans les fonctions les plus stratégiques et donc les plus prestigieuses avec un faible turn-over dans ces postes. Or, ceux-ci sont souvent des tremplins pour accéder à la fonction de maire. La répartition sexuée des délégations témoigne d'un rapport de domination prégnant qui continue à hiérarchiser les fonctions au regard du sexe. La pratique du passage de

témoin de l'élu·e sortant·e à l'élu·e qui le-la remplace conduit de fait à reproduire souvent la répartition sexuée du pouvoir. Les têtes de liste choisissent des candidates pour ce qu'elles représentent socialement, valorisées parce qu'issues de la société dite « civile », pour leur distance vis-à-vis du politique, ces femmes revendiquent peu, une fois élues, le fauteuil de maire. Loyales vis-à-vis de la tête de liste qui les a choisies, pour certaines d'entre elles profanes aux arcanes politiques, elles ont des chances moindres d'accéder à la plus haute fonction de l'exécutif municipal.

Par ailleurs, un discours répandu, mais non objectivé, selon lequel les femmes feraient de la politique autrement, renforce des stéréotypes de sexe. Le féminin encore trop peu associé au pouvoir dans l'imaginaire collectif, cantonne ces élues à des fonctions moins valorisées.

Si les lois sur la parité sont jugées nécessaires par les élues, un malaise persiste chez certaines d'entre elles ; fragilisant leur légitimité : ont-elles été sollicitées pour remplir un quota ou pour leurs compétences ? Pour d'autres, cet outil d'égalité politique entre les femmes et les hommes a favorisé le déclenchement d'ambitions nouvelles.

*L'attrait pour le mandat de maire pour les conseillères et adjointes enquêtées : un « sentiment d'éligibilité » dû à la socialisation.*

L'attrait pour le mandat de maire semble davantage corrélé au rang social (diplôme, CSP, environnement personnel...) qu'à des compétences développées et acquises.

Il convient toutefois de noter que plus de 85% des femmes maires encouragent d'autres femmes à briguer la fonction de maire. Elles apprécient très majoritairement leur fonction, qu'elles qualifient d'enrichissante et apprécient de travailler pour l'intérêt général, en équipe.

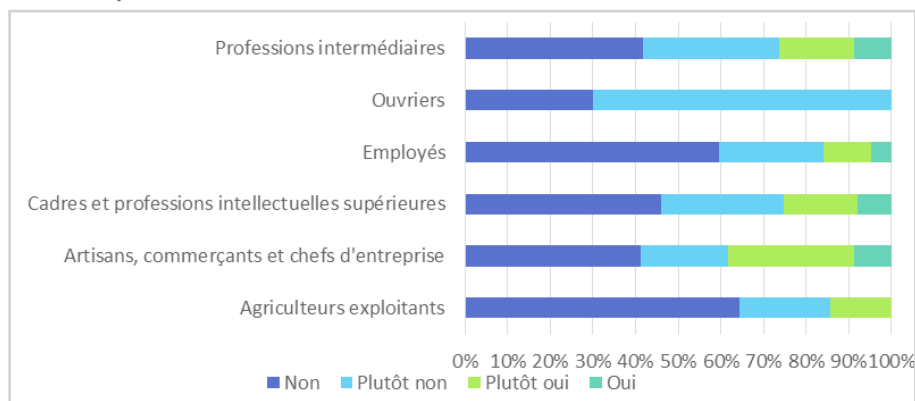
*La question de la distribution du pouvoir est-elle histoire d'une compétence élective ?*

Les compétences acquises au cours de l'activité professionnelle facilitent l'exercice du mandat. Cette réalité peut être néanmoins problématique à l'ascension politique des femmes. Largement majoritaires dans les métiers du « care », elles occupent parfois mécaniquement des délégations, où l'expérience est prioritairement valorisée au détriment d'une compétence acquise. Pourtant, les délégations ne sont pas toujours corrélées et attribuées en fonction de la profession des élu·e·s ; les connaissances spécifiques à un secteur d'activité peuvent s'acquérir au fur et à mesure du mandat municipal. L'expérience associative permet, elle aussi, l'acquisition de compétences, la connaissance de réseau(x) et de territoire(s).

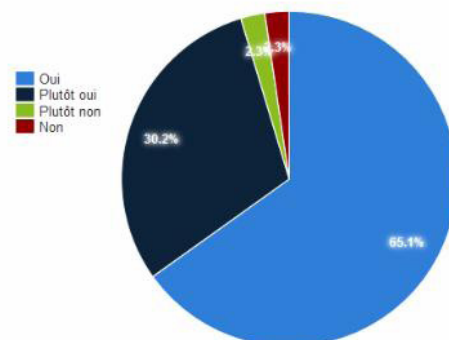
50% des femmes maires ayant répondu au questionnaire ont été membres d'associations.

L'ancrage local, la notoriété, la présence ou non d'élu·e dans l'entourage de la candidate comptent. 56% des femmes maires interrogées ont un·e élu·e dans leur entourage, 46% pour les conseillères et adjointes.

**Attrait pour le mandat de maire en fonction de la CSP**



**Encourageriez-vous d'autres femmes à briguer la fonction de maire ?**



## II - LA TRIPLE JOURNÉE DES ÉLUES

« Il faut être une bonne élue, une bonne femme, efficace au travail et voilà ! » (p.57)

- *Une perméabilité des sphères domestique et politique* pour les femmes : l'inégale répartition du travail dit domestique est un obstacle à leur entrée en politique, à la prise de responsabilités. L'absence de jeunes mères dans les conseils municipaux confirme qu'il reste difficile d'assurer un mandat avec des enfants à charge. Si le temps est peu souligné comme un problème pour les hommes, il le reste pour toutes les femmes interrogées. Les femmes élues, contraintes et empêchées par les charges domestiques, désertent les lieux de sociabilité (inaugurations, cocktails...), où elles pourraient parfaire leur notabilité, entretenir un réseau, être visibles, reconnues... Cette inégalité des temps constitue une double peine pour les femmes, les empêchant de s'imposer sur l'échiquier politique.

- *Une difficile articulation avec la vie professionnelle* : le mandat de maire est difficilement conciliable avec une activité professionnelle à plein temps. 83% des femmes maires enquêtées exerçaient une activité professionnelle avant leur mandat ; une fois élues, seule la moitié d'entre elles l'exercent encore, 15% à temps plein, 37% étant en retraite et 13% en disponibilité.

Les maires-adjointes demeurent attachées à leur carrière professionnelle et ne souhaitent, ni passer à temps partiel, ni

quitter leur emploi pour être maire. Leur épanouissement personnel et l'enjeu financier restent déterminants.

- *Une demande : l'amélioration des conditions d'exercice du mandat* est décisive pour renforcer l'attrait de la fonction de maire. La revalorisation des indemnités de fonction est maintes fois citée.

Les droits afférents au statut de l'élu-e sont peu revendiqués et souvent méconnus des employeurs, voire des élues elles-mêmes.

Les femmes se désengagent de la vie politique plus que les hommes. La courbe des démissions suit la courbe des tâches parentales : plus élevée dès lors que les enfants, puis les petits-enfants, apparaissent.

Le désir de passer le flambeau aux nouvelles générations ou le sentiment de lassitude après 3 ou 4 mandats sont également avancés pour expliciter ce désengagement.

## III - L'EXPOSITION À DES VIOLENCES SEXISTES

Ces violences sont parfois difficiles à identifier tant elles semblent banalisées. Les plus fréquentes sont les violences verbales. Les femmes ayant le plus de responsabilités dénoncent davantage les comportements sexistes : leur occupation de lieux de pouvoir suscite potentiellement des résistances chez certains élus.

Dénoncer l'auteur peut mettre en péril son avenir politique. Les femmes maires dénoncent davantage de sexisme dans les partis politiques et les associations d'élu-e-s qu'au sein de leur équipe municipale.

## AGIR DÈS À PRÉSENT : QUELQUES PREMIÈRES PISTES

### AU NIVEAU NATIONAL : DES MESURES LÉGISLATIVES ET D'ACCOMPAGNEMENT À COURT ET MOYEN TERMES

- Étendre la parité à toutes les communes, pour les 74% des communes de moins de 1000 habitant-e-s ;

- Imposer l'alternance stricte femme-homme dans les exécutifs, poste de maire inclus ;

- Améliorer les conditions d'exercice du mandat de l'élu-e local-e pour rendre davantage attractif le mandat de maire (compensation des pertes de revenus professionnels, anticipation de la retraite, garantie d'un retour à l'emploi...);

- Mettre en place un service de conseil et d'accompagnement juridique pour mieux informer les salarié-e-s et les employeurs sur le statut de l'élu-e ;

- Sanctionner les violences sexistes (exclusions des

organisations partisanes et des associations d'élu-e-s, inéligibilité des individus condamnés...);

- Responsabiliser les partis politiques pour investir et soutenir des candidatures de femmes à la fonction de maire et être vigilant-e sur l'attribution des délégations.

- Être vigilant-e sur l'attribution des délégations.

### EN BRETAGNE : SUSCITER L'ENGAGEMENT ET ACCOMPAGNER LES CANDIDATES

- Engager une dynamique collective à l'occasion du 8 mars 2019 au travers de manifestations régionale et départementales, rassemblant citoyens et citoyennes, élus et élues, autour des enjeux et actions à mener avant les prochaines élections,

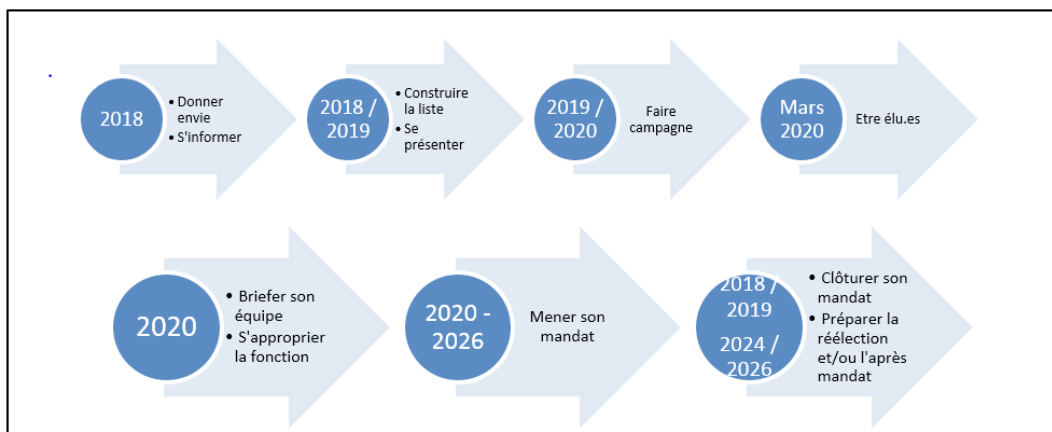
- Mobiliser un réseau d'élu-e-s permettant la construction de dynamiques locales, le soutien et l'accompagnement de

futures candidates, et enfin le partage d'expériences entre élues (exemples : création d'un annuaire d'élu.e.s, mise en place de journées « vie ma vie » ...)

- Démultiplier les rencontres locales dans les territoires s'adressant aux citoyennes pour susciter leur engagement en favorisant le partage d'expériences
- Élaborer/compléter et diffuser des outils et guides pratiques sur l'exercice du mandat local paritaire et dans toutes ses phases (de la candidature à l'exercice effectif du mandat)
- Travailler avec les organismes de formation et acteurs

territoriaux à l'organisation d'ateliers pour accompagner des candidates (constitution d'une liste, information sur les fonctions de maires et d'adjoint.e.s ...)

- Accompagner la capacité de conseil des technicien.ne.s de collectivités auprès des nouvelles équipes élues en 2020 sur une organisation du conseil favorisant une réelle parité des fonctions en développant des actions avec les acteurs de leur formation (centres de gestion, centre national de la fonction publique territoriale...)
- Valoriser et partager les initiatives des collectivités locales en matière de politique égalité femmes.hommes



Chronologie pour le mandat 2020 - 2026

## LA RECHERCHE-ACTION EN BREF

C'est pour comprendre la faible présence des femmes maires et agir pour que le nombre de femmes maires atteigne 25% lors du scrutin de 2020 que l'association *Elles aussi* a initié une recherche-action en Bretagne avec le soutien de la Préfecture de région et de la Région Bretagne.

Réunis au sein d'un comité de pilotage, les services de la Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE) de la Préfecture de région, du Conseil régional, des représentant.e.s de l'université Rennes 2, de Sciences Po Rennes et des associations de maires des quatre départements bretons ont accompagné ce travail entrepris en 2017.

### TROIS PHASES ONT RYTHMÉ LA DÉMARCHE

**1.** L'envoi de deux questionnaires adressés, l'un à destination des femmes maires, l'autre à destination des femmes maires-adjointes et conseillères municipales a constitué une première exploration quantitative. 734 réponses ont permis de bénéficier

d'une vision globale des facteurs positifs et négatifs récurrents pour un accès des femmes à la fonction de maire, d'évaluer la part des femmes fortement engagées dans la vie municipale qui envisagent ou n'envisagent pas de devenir maires.

**2.** 22 entretiens de femmes maires, adjointes, conseillères ainsi que des maires ne s'étant pas représentées ont approfondi le premier constat et identifié de manière plus fine les obstacles et les leviers pour l'accès des femmes à la fonction de maire. Des préconisations y sont suggérées pour promouvoir une plus forte présence de femmes têtes de liste. Un rapport complet, riche des verbatim des élues et d'une perspective universitaire, analyse et préconise des pistes d'amélioration et de progrès.

**3.** Les conclusions du rapport sont soumises au débat des élu.e.s, de leurs associations et organismes de formation. Un programme d'actions est proposé au débat public pour maintenant et pour l'avenir.

Le rapport est téléchargeable sur les sites  
de la Préfecture de région : **[préfectures-régions.gouv.fr/bretagne](https://prefectures-regions.gouv.fr/bretagne)**  
du Conseil régional de Bretagne : **[bretagne.bzh](https://bretagne.bzh)** rubrique les politiques/égalité  
de l'Association Elles aussi : **[ellesaussi.org](https://ellesaussi.org)**