



Le Finistère à la  
pointe de la parité ?

**Candidate aux municipales**

**Mon agenda  
des cent jours**



16, rue de la République Brest  
rien-sans-elles@wanadoo.fr  
Tel 02 98 46 60 53

# En guise de préambule....

Le présent agenda est en quelque sorte la résultante de sept années de contacts entre Rien sans elles et des femmes élues municipales du Finistère : deux enquêtes, deux colloques et de nombreuses rencontres locales d'élues et de candidates ...

Ecrit par des femmes à partir de l'expérience de femmes, il comporte un certain nombre de propositions visant à un fonctionnement vraiment paritaire des instances municipales et communautaires.

Mais la majorité des propositions qui y figurent se révèlent concerner TOUS LES FUTURS ELUS, FEMMES ET HOMMES, désireux que leur engagement citoyen soit efficace pour la population et personnellement épanouissant.

Simplement ce sont davantage les femmes que les hommes qui se construisent des espaces de libre parole permettant une analyse approfondie de leur vécu. Et, au fil de échanges que nous avons mis en place, entre elles et avec elles, il est progressivement apparu que les exigences de transformation des pratiques qui s'imposent pour une véritable parité étaient également des clés pour un fonctionnement municipal tout simplement plus démocratique et satisfaisant pour tous les élus

Un grand merci en tout cas à toutes les femmes qui depuis 7 ans nous ont parlé de leur mandat avec honnêteté et profondeur.

Merci également aux douze femmes, candidates et élues, dont la participation à la formation du 9 février dernier m'a permis de finaliser cet agenda.

Annette Vazel  
Rien sans elles

# Sommaire

## Pourquoi un agenda des cent jours ?

- plus de responsabilités pour les femmes
- plus de femmes à l'intercommunalité
- plus d'espace(s) de parole
- vers des réseaux de femmes

## Les trois temps de l'agenda

- Temps 1 La préparation
- Temps 2 La mise en place
- Temps 3 Premières expériences, premiers bilans

# Pourquoi un agenda des cent jours ?

Les cent jours...

Une formule symbolique ...

Un temps très court, entre période électorale et début de l'été, avec un agenda très dense, marqué par des étapes qu'il vaut mieux pour les nouvelles élues ne pas manquer si elles ne veulent pas en subir les conséquences pendant six ans...

*Mon agenda des cent jours* tente de lister un certain nombre d'actes que les femmes candidates, puis nouvellement élues, peuvent tenter de poser dans leurs équipes pour y trouver leur place et y introduire les conditions d'un investissement efficace.

La lecture des pistes proposées ne peut se faire qu'à la lumière de la diversité des situations vécues, selon l'importance de la commune, selon l'ancienneté de l'équipe constituée, selon qu'il s'agit d'une équipe sortante ou d'une liste challenger.

Au mois de juin, une rencontre nous permettra, avec toutes celles qui auront repris certaines des propositions de l'agenda, de faire le point sur les résultats obtenus...

Bonne lecture et bonne chance à toutes.

# Plus de responsabilités municipales pour les femmes

La loi de janvier 2007, dans les communes de plus de 3.500 habitants, a étendu l'obligation paritaire aux exécutifs municipaux. Mais les femmes doivent rester vigilantes sur deux points :

- les communes plus petites où **l'exécutif devrait logiquement refléter la proportion hommes/femmes du conseil** ;
- l'attribution aux femmes dans les exécutifs paritaires de **délégations d'adjointes d'importance égale à celles des hommes** et correspondant le plus possible à leurs projets d'investissement

La tradition « masculine » consiste à mener les négociations en termes de « hiérarchie des postes ».

Essayons de rompre avec ces mauvaises pratiques en insistant davantage sur des domaines et des projets d'investissement, sans nécessaire relation avec les acquis antérieurs des candidates, leur engagement citoyen étant un lieu de nouvel apprentissage.

De toute façon, **au moins 70% des élus ne seront pas adjoints**. Et notre enquête auprès de 205 conseillères du département (1) l'a montré : bon nombre de simples conseillères, qui s'étaient engagées pour agir, sortent de leur mandat, dans la majorité comme dans l'opposition, déçues d'avoir été aussi peu sollicitées, aussi peu entendues.

Il faut donc faire en sorte que les conseillères désireuses de s'investir puissent le faire : **délégations partielles (2), missions ponctuelles sur des projets**, en relation avec les adjoints, et avec la reconnaissance du travail qu'elles accomplissent au travers d'une rémunération minimale.

- (1) Enquête menée en 2007 avec l'appui de la Délégation aux droits des femmes du Finistère et dont les résultats sont disponibles à *Rien sans elles*
- (2) Actuellement seules les villes de plus de 100.000 habitants ont un budget pour financer de telles délégations données aux conseillers

# Plus de femmes à l'intercommunalité

Les femmes sont actuellement en nombre fort réduit dans les structures intercommunales, alors qu'elles représentent 32% des conseillers municipaux (36% dans le Finistère). Un sondage national récent de *Elles aussi* (1) donne les chiffres suivants :

- **conseillères titulaires** : 16,5% dans les communautés de communes, 22% dans les communautés d'agglomération
- **vice-présidentes** : 9,5% dans les deux types de communautés
- **présidentes** : 5,6% (2)

Alors que les femmes représentent 56% des directeurs administratifs communales. ...

Or les femmes conseillères et membres de l'exécutif qui ont été interrogées par *Elles aussi* en 2007 dans le pays de Morlaix ont montré leur enthousiasme et leur capacité à gérer des dossiers d'importance, leur plaisir à travailler dans l'ouverture aux autres, avec des conflits partidaires atténués, et souvent une certaine convivialité.

**La faible proportion de femmes à l'intercommunalité vient du mode de délégation, souvent « hiérarchique » et non transparent.**

Il faut donc que les futures élues soient informées des enjeux et du fonctionnement de l'intercommunalité, que les nominations de conseillers comme de vice-présidents se fassent à partir de candidatures argumentées sur la base de projets.

Les intercommunalités, encore récentes, sont régies non par des statuts nationaux, mais selon des règlements intérieurs parfois seulement implicites .. et révisables ! Par exemple en autorisant les suppléants (40% de femmes) à participer sans droit de vote aux commissions, en instituant des rencontres moins institutionnelles et des retours réguliers d'information vers les conseils municipaux...

(1) *Elles aussi* est un réseau pluraliste d'associations nationales et régionales oeuvrant pour la parité dans les instances élues. RSE en est membre depuis 2006

(2) Chiffre officiel de l'Observatoire de la parité

# Plus d'espace(s) de parole

Disons-le d'emblée : il est une problématique sur laquelle nous avons recueilli en sept ans beaucoup de plaintes mais pas de solutions. **C'est la situation que vivent les élues de l'opposition municipale** : leur sentiment d'inutilité, leur usure face à l'omniprésence, dans la plupart des cas, du conflit majorité/opposition dont elles sont spectatrices. Même s'il y a des communes où existe une certaine collaboration entre les deux groupes. Il nous faudra un jour , dans les rencontres d'élues de ce prochain mandat, consacrer un temps de réflexion à cette problématique-là.

**En ce qui concerne l'équipe majoritaire**, il faut y créer des espaces où la parole soit plus libre que dans la plupart des instances habituelles.

**Quels sont les freins à la parole le plus fréquemment évoqués par les élues ?**

- la crainte de faillir à la discipline majoritaire devant des témoins susceptibles d'en faire usage
- le manque de confiance en soi pour s'exprimer devant un groupe important ; la peur de dire une « bêtise » par connaissance insuffisante du sujet
- dans les villes disposant de services administratifs, le poids impressionnant des techniciens, porteurs de savoirs, de compétences et de disponibilités
- l'animation des réunions toujours assurée par l'élu au rôle hiérarchique le plus élevé et à la capacité de décision la plus forte.

Pour libérer la parole, il faut donc créer des situations de travail desquelles ces freins soient absents : **bureaux thématiques, séminaires non décisionnels, temps de formation, petits groupes sur projets etc..**

## Vers des réseaux de femmes...

Le concept de parité s'est imposé à la société politique française parce que son évolution « naturelle » n'avait pas permis d'avancée significative dans la participation des femmes aux instances élues. Deux lois ont obligé les partis à le respecter dans certaines élections, la population s'affirme favorable à une place accrue des femmes, mais les réticences des élus en place restent très fortes.

Les femmes ont donc besoin de réseaux de femmes.

Mais elles répugnent souvent à en constituer : refus de se désolidariser de leur équipe mixte, crainte de l'étiquetage « féministe ».

Qu'elles prennent exemple sur les femmes maires du Finistère, qui se retrouvent régulièrement et depuis des années, sans leurs collègues masculins !

### Deux types de réseaux possibles

- **des regroupements d'élues participant aux mêmes instances** afin d'y coordonner leurs interventions, leurs propositions (en particulier concernant des conditions de fonctionnement respectueuses de leur vie privée)
- **des regroupements d'élues par proximité géographique ou fonctionnelle**, dans le cadre de groupes de réflexion, de formations, ou d'un « mentorat » (comme l'appellent les Québécoises rompues à ces pratiques), d'élues expérimentées envers des nouvelles.

Après sept ans de travail avec des femmes élues, les nouvelles peuvent compter sur les militantes de *Rien sans elles* et sur les élues

qui ont régulièrement collaboré avec elles pour les aider à trouver des contacts, à se réunir et à s'organiser.

# Les trois temps de l'agenda

## **Le temps de la préparation (février-mars)**

C'est la période contradictoire par excellence .

Le but est de gagner les élections, toutes les actions collectives et réunions mises en place ont cet objectif ; y participent des citoyens de la commune non candidats, apportant leur soutien à la liste et moins concernés par la gestion municipale. On ne parle donc pratiquement pas de l'APRES.

Cependant des tractations se mènent, des formes d'organisation se décident ou se confirment, surtout dans le cas des équipes déjà aux affaires, mais dans l'ombre, et la non transparence.

Il faut donc tenter de parvenir à ce qu'un certain nombre de conditions de fonctionnement de l'équipe soient ouvertement discutées ... et tâcher éventuellement de rattraper les étapes ratées dans la période qui suit .

## **Le temps de la mise en place (mars-avril)**

Le premier conseil, municipal et communautaire, est bien évidemment décisif pour le mandat, mais il ne faut pas compter sur un seul moment de débat dans ce cadre où se déroule, dans la plupart des instances , un jeu de rôles parfaitement codifié et pratiquement immuable. C'est donc au travers de rencontres préalables que l'on peut progresser dans la démocratie du fonctionnement. D'où l'importance particulière de la semaine qui suit l'élection....

## **Le temps des premiers bilans**

Il est important que les élues aient vu toutes les instances fonctionner avant le mois de juin. Les premières rencontres n'étant que des mises en place, elles doivent donc être attentives au calendrier des secondes réunions pour avoir le temps de faire part de leurs suggestions de fonctionnement avant l'été. En vue d'un démarrage en septembre sur les meilleurs bases possibles ...

# Temps 1 La préparation (février - mars jusqu'aux élections))

◆ **Une séance de travail réunissant uniquement les candidats éligibles de la liste** avec à l'ordre du jour :

- panorama des **compétences** revenant à la municipalité et à la communauté
- mise en lumière de la manière dont **les projets précis** du mandat s'inséreront dans l'action menée sur ces compétences
- **présentation par chaque candidat** des domaines et si possible de projets précis dans lesquels il est désireux de s'investir

*attention : proposer plus d'un projet, en analysant les besoins collectifs qui les rend nécessaire, pour ne pas donner l'impression d'être porteur d'une seule idée qui pourrait vite apparaître comme une « marotte », venant d'une femme qui ne réalise pas encore l'ampleur et la difficulté des tâches à accomplir ;*

◆ Un débat sur la possibilité que les conseillers désireux de s'investir dans l'action puissent être chargés, **soit de délégations restreintes, soit de missions à durée limitée** sur des projets précis et en relation avec l'un ou l'autre des adjoints. Ce qui suppose la constitution **d'une enveloppe avec une fraction des indemnités de maire et d'adjoints** (5, 10% ?) pour dédommager les responsables de ces missions .

◆ **Une rencontre informelle des nouveaux** (apéro, repas ?) qui permette de casser l'impression de solitude et d'infériorité qu'ils ressentent face à ceux qui ont déjà travaillé ensemble

## Temps 2 La mise en place (mars avril)

### **Dans la semaine qui précède le premier conseil municipal**

- ◆ **présentation du rôle des élus dans les différentes délégations** qui leur seront proposées auprès des institutions de la commune
- ◆ **discussion collective sur les critères d'attribution des fonctions**
- ◆ **en ce qui concerne les délégations au conseil communautaire**, demander une **représentation paritaire** de la commune si elle a plus de 3500 habitants et reflétant la proportion hommes/femmes du conseil dans les petites communes, ainsi qu'un appel à candidatures lors du premier conseil.

*Pour davantage d'efficacité, il est sans doute souhaitable que des femmes élues de différentes équipes de la communauté se retrouvent pour constituer une force de proposition plus crédible en faveur de la parité*

### **Au conseil municipal d'installation**

- ◆ proposer sa candidature, sur la base de projets, comme conseillère communautaire ou comme suppléante
- ◆ demander un vote à bulletin secret sur toutes les délégations

### **Au premier conseil communautaire**

- ◆ demander la participation des suppléant(e)s qui le désirent aux commissions de travail ;
- ◆ proposer la candidature **ARGUMENTEE** de femmes à des fonctions précises de vice-présidentes, et la mise en place d'une vice présidence à l'égalité hommes/femmes

*Une rencontre préalable au conseil entre femmes élues de la communauté, titulaires et suppléantes favorables à la parité s'impose pour préparer ces deux propositions*

### **Au premier bureau**

proposer l'organisation régulière de bureaux élargis, sans la présence des services, réservés à une thématique et animés par une personne non investie d'un pouvoir décisionnel dans le domaine traité.

# Temps 3

## Premières expériences, premiers bilans (mai-juin)

- ◆ être attentive à ce que le **second conseil municipal** ait lieu au plus tard début juin, pour donner le temps à des premiers bilans de se faire avant l'été
- ◆ **rencontre des nouveaux**, adjoints, conseillers, pour une mise à plat des besoins et des questionnements: formation, informations à demander aux anciens et aux services, questions d'organisation
- ◆ même démarche de rencontre des nouveaux au conseil communautaire
- ◆ organisation d'une nouvelle **présentation des différents services**, davantage détaillée et par pôles, avec un calendrier, les membres du conseil choisissant de s'informer plus avant sur les services qui les intéressent, à partir de leurs premières expériences
- ◆ mise en place en bureau municipal d'éventuelles **missions pour les conseillers** et de petites équipes conseillers-adjoints
- ◆ point sur les **règlements et les moyens financiers en termes de formation**, présentation à tous les conseillers intéressés (majorité et opposition) des ressources existantes, mise en regard besoins/ressources
- ◆ organisation pour un week-end de la rentrée d'un **séminaire de la majorité municipale et d'un séminaire communautaire**, avec animation par une ou des personnes extérieures au conseil pour les communes en ayant les moyens, une animation plutôt assurée par de simples conseillers que par des élus en responsabilité pour les autres.

## En guise de conclusion...

Certaines femmes élues ne se seront peut-être pas senties concernées par la liste des propositions de cet agenda.

Car il y a des équipes municipales où les femmes ont d'ores et déjà pris toute leur place, où des espaces de parole et de décision collective existent.

De telles équipes, nous en avons parfois rencontrées, venues dire en groupe leur bonheur à travailler ensemble.

Mais un constat s'est également imposé face à leurs récits. Ces équipes municipales se sont généralement construites à partir de la volonté forte et individuelle d'un maire (femme ou homme) de mettre en place un fonctionnement paritaire et participatif. Et leurs expériences n'ont pas été ressenties par les femmes qui les écoutaient, admiratives, comme transférables à leur propre vécu...

Pour que les « bonnes pratiques » municipales se répandent, il faut donc non seulement se rencontrer entre élu(e)s d'équipes différentes pour les faire connaître, mais encore analyser collectivement, pour les rendre transférables, les conditions de leur apparition ... et de leur pérennité !

C'est tout l'intérêt d'une mise en réseau.

Mais cela ne suffira pas.

Il faudra dépasser le stade des bonnes volontés individuelles et collectives. Seules des mesures législatives nouvelles(1) concernant la parité à tous les niveaux, une stricte limitation des mandats et un vrai statut de l'élu(e) pourront instituer un jour les conditions d'une vraie démocratie municipale, où les femmes aient le désir d'occuper toute leur place .

(1) cf. livret « *Pour une vraie parité : les 10 exigences d'Elles aussi* », disponible à Elles aussi, 98, rue de l'Université 75007 Paris et à Rien sans elles

# Rien sans elles

## 7 années d'action pour la parité en Finistère

### **hiver 2000-2001**

Rencontres et dîners-débats entre élues et femmes intéressées par un mandat municipal dans huit communes du Finistère.

### **18 et 19 mai 2001**

Colloque « *Femme dans un conseil municipal* » à l'UBO.

### **26-27-28 septembre 2002**

Deuxièmes journées de femmes élues « *Ici et ailleurs, la parité un an après* ».

### **mai 2003**

Rencontre publique avec les femmes candidates aux législatives à Brest.

### **mai 2004**

Publication de l'ouvrage « *Rien sans elles, De la parité en politique* » issu des deux rencontres de femmes élues.

### **printemps 2005 « *Le vote des femmes a 60 ans* »**

- action de rue, recueil de signatures pour le vote des femmes au Koweït
- réalisation d'un DVD auprès de femmes ayant voté pour la première fois aux élections municipales de 1945

### **8 avril 2006**

Troisième rencontre de femmes élues « *Nos questions après 5 ans de mandat* »

**mai 2007 interpellation des candidat(e)s aux législatives**, à partir du livret « *Nos 10 exigences pour la parité* » réalisé par Elles aussi, équipe nationale pluraliste dont Rien sans elles est partie prenante.

### **novembre 2007-janvier 2008**

Dîners-débats avec rencontre dans 4 intercommunalités du Finistère

### **9 février 2008**

Journée de formation à Brest « *Trouver sa place dans une équipe* »

### **6-7 juin 2008**

Participation au colloque de l'UBO sur les politiques locales de genre