

**Colloque organisé par la Délégation aux droits des femmes du Sénat**  
**« Femmes citoyennes : 70<sup>ème</sup> anniversaire du premier vote des femmes »**

\*\*\*

**Intervention de Danielle BOUSQUET, Présidente du HCEfh**

***« Femmes politiques : quel prix à payer ?***

***Pour un statut de l'élu.e égacompatible »***

*Le 19 mai 2015, Palais du Luxembourg, Salle Clémenceau, 15 rue de Vaugirard, Paris 6*

*(prévue à 17h45)*

Madame la Ministre, Chère Yvette,

Madame la Présidente de la Délégation,

Mesdames et Messieurs les parlementaires, et tout particulièrement, Madame la sénatrice honoraire Goldet,

Mesdames et Messieurs les élu.e.s,

Mesdames et Messieurs,

Permettez-moi d'un mot de remercier le Sénat et plus particulièrement Chantal Jouanno, Présidente de sa délégation aux droits des femmes et à l'égalité. Nous l'avons vu, un long chemin reste à parcourir pour aller vers la parité active. L'enjeu qui est devant nous est de créer les conditions d'une véritable « parité de

participation » - selon les termes de Réjane Sénac - pour que le pouvoir soit réellement partagé entre les femmes et les hommes élu.e.s.

Après deux révisions constitutionnelles et 9 lois sur la parité, il y a aujourd'hui dans la sphère politique près de 250 000 femmes élues, pour près de 400 000 hommes élus.

Une fois en place, quels obstacles freinent particulièrement les femmes élues dans l'exercice de leur mandat ? Et lorsqu'elles parviennent à composer avec ces obstacles pour exercer pleinement leur mandat, quel prix particulièrement lourd doivent-elles payer ?

Les obstacles sont bien connus, et la dernière table ronde ne va pas manquer d'y revenir.

En effet, compte tenu des lourdes inégalités qui persistent dans l'organisation domestique familiale, les femmes élues continuent à avoir une triple journée (foyer, emploi, arène politique) quand les hommes n'en ont, dans la plupart des cas, que deux.

Qui plus est, du fait des inégalités qui persistent dans le monde du travail (inégalités salariales, temps partiel, etc.), les femmes élues sont plus souvent précarisées que les hommes. Et en conséquence, elles ont moins de facilités que leurs homologues masculins pour échanger des heures de travail rémunérées contre des heures de mandat bénévoles ou faiblement indemnisées.

Malgré cela elles sont nombreuses à exercer leur mandat de manière pleine et entière, avec passion et sens du devoir. Mais elles le paient au prix fort en termes d'activité professionnelle, de vie sociale et familiale, du fait de l'absence d'un véritable statut de l'élu.e éga-compatible.

J'ai en effet pu entendre lors d'interventions sur la parité en politique, un nombre croissant de témoignages de femmes élues locales - en particulier au sein de collectivités de petites tailles - qui travaillent à temps partiel afin de pouvoir assumer leur charge d'élue tout en combinant leurs différents temps de vie. C'est pourquoi, avec Réjane Sénac, qui a de nombreux titres dont celui de Présidente de la Commission Parité du HCEfh, nous pilotons actuellement une étude en collaboration avec la clinique du droit EUCLID de l'Université de Paris-Nanterre pour analyser le statut de l'élu.e au prisme du genre.

Afin d'alimenter les réflexions sur les politiques publiques à mener pour favoriser un exercice des mandats réellement égalitaire, je vais vous livrer nos 1ers éléments d'analyse.

### **1<sup>er</sup> élément : face à la difficile articulation des temps de vie, il n'existe pas de véritable statut de l'élu.e aujourd'hui en France**

Le statut de l'élu.e est une question délicate car elle vise à articuler les devoirs et... les droits des élu.e.s tout au long de leur parcours, depuis leur élection jusqu'à leur sortie de mandat.

Les droits des élu.e.s recouvrent les questions du régime indemnitaire, de la protection sociale, les droits d'absence pour les élu.e.s salarié.e.s, la possibilité de suspension d'une activité professionnelle, accompagnées d'aides au retour à l'emploi, ou encore le droit à la formation ou la prise en charge des frais de garde d'enfants.

Le débat sur le « statut de l'élu.e » bute sur le mythe du bénévolat alors qu'exercer un mandat n'est gratuit ni en responsabilités, ni en temps. Alors que les mandats électoraux et autres fonctions électives demandent de plus en plus de disponibilité et de compétences, notre pays ne compte pas encore un réel statut de l'élu.e mais seulement des mesures éparses prises depuis 1992.

Cela entretient une propension forte au cumul des mandats ainsi qu'un non renouvellement de la classe politique.

**2<sup>ème</sup> élément : Les mesures existantes pour faciliter l'exercice des mandats ne prennent pas suffisamment en compte les inégalités pesant sur les femmes**

L'étude de ces mesures existantes, montre de manière frappante qu'elles ont été avant tout pensées par des élus... hommes et pour des hommes... élus.

Outre le fait que le périmètre du débat se limite à l'articulation de l'exercice du mandat avec l'exercice d'une activité professionnelle, sans poser d'emblée les temps de vie dans leur globalité – donc aussi les temps familiaux et sociaux – les mesures prises ignorent les inégalités qui continuent à peser sur les femmes.

Je me bornerai à deux exemples avec le « crédit d'heures » et « les autorisations d'absence » :

Ex : le crédit d'heure vise à permettre aux élu.e.s de « disposer du temps nécessaire à l'administration » (4) de leur collectivité ou des organismes auprès desquels ils la représentent et « à la préparation des réunions des instances où ils siègent ». Ce crédit d'heures est forfaitaire et trimestriel. Et la quotité d'heure est réduite en cas de temps partiel, au prorata du volume horaire du contrat de travail de l'élu.e. C'est là que le bât blesse puisque le temps partiel concerne bien davantage les femmes que les hommes.

Autre exemple : les autorisations d'absences pour assister à une séance plénière, une réunion de commission, de bureau ou encore au conseil d'administration d'un organisme où l'on représente sa collectivité.

Si les employeurs sont a priori tenus de faire droit aux demandes d'absence ou d'utilisation du crédit d'heures, en revanche, la rémunération du temps d'absence ne constitue pas une obligation. Il n'existe de compensation de la perte de revenu professionnel que pour les communes, et ce à titre facultatif, et

pour les élus ne percevant pas une indemnité de fonction. Compte tenu de la réalité professionnelle des femmes, ces autorisations d'absence sont, à l'évidence, moins aisées à mobiliser pour elles que pour leurs collègues masculins.

### **3<sup>ème</sup> élément d'analyse : Des avancées récentes mais encore loin d'être satisfaisantes**

Tout récemment, la loi Sueur/Gourault du 31 mars 2015 a permis d'améliorer plusieurs mesures facilitant l'exercice des mandats. Mais on est encore loin du compte, y compris concernant le remboursement des frais de garde d'enfants dont le périmètre a été élargi dans la loi.

Seuls certains élus locaux sont concernés par d'éventuels remboursements des frais de garde d'enfants et sous certaines conditions. Qui plus est, combien d'élu.e.s sont informé.e.s de ces dispositifs ? Combien de collectivités adoptent la possibilité de ces remboursements ? et la portée de ce dispositif n'est-elle pas singulièrement réduite ?

Il pourrait de ce point de vue être pertinent d'examiner la possibilité, comme c'est le cas dans d'autres Etats européens, de conditionner le remboursement des frais de mode de garde à la situation familiale et non à certains mandats ou au montant d'indemnités perçues. Par exemple, au Danemark, tout conseiller qui a au moins 1 enfant de moins de 10 ans a droit à un supplément familial de 1 340 euros par an.

A l'image des crèches d'entreprises, les collectivités pourraient développer des crèches internes ouvertes à leurs salariés et élu.e.s. La chambre des communes britannique, l'assemblée nationale italienne, le bundestag allemand ou encore le parlement européen l'ont fait. Pourquoi pas le Sénat et l'Assemblée nationale ?

Ajoutons que des indemnités élevées ou des remboursements de frais ne règlent pas forcément tous les difficultés, et ne remplacent notamment pas la présence des parents auprès de leurs enfants.

« Blablater moins, pour travailler mieux » pourrait être un mot d'ordre bienvenu pour en finir avec les réunions interminables. Des règles communes salutaires pourraient être prises, par exemple :

- ne pas tenir de réunions si un ordre du jour n'a pas été fixé au préalable ;
- annoncer une heure de fin de réunion dès la convocation pour faciliter l'organisation des participant.e.s ;
- ou encore éviter les réunions trop tôt le matin ou trop tard le soir par exemple.

La réflexion sur un statut de l'élu.e égacompatible, entamée dès 1995 par l'Observatoire de la Parité, n'a pas pour essence de transformer les élu.e.s en professionnels de la politique qui y font toute leur carrière mais, au contraire, de permettre à toutes et tous de s'engager en politique sans préjudice pour leur vie professionnelle et familiale, et de faciliter le retour à la vie « civile ».

La modernisation du statut de l'élu.e est une exigence démocratique qui concerne à la fois les femmes et les hommes, et tirera vers le haut les conditions d'exercice des mandats pour tous et toutes.

Il est essentiel pour la démocratie que les élus soient « bien dans leur mandat et dans leur vie. Pour cela il faut avoir le courage de bousculer nos vieilles habitudes et de repenser l'organisation du temps politique.

Je vous remercie.