

## **Le succès de la loi Copé-Zimmermann qui vient de fêter ses dix ans. Fini l'entre-soi masculin !**

### **Un succès dans les conseils d'administration des entreprises**

Grâce à la mise en place de quotas d'au moins 40% de femmes dans les conseils d'administration des entreprises, la France caracole en tête des pays de l'Union Européenne avec 44% de femmes pour les entreprises cotées. Elles étaient 10% en 2011. Le leitmotiv qui dit que l'on ne trouvera pas de femmes est devenu complètement ringard ; argument toujours mis en avant depuis 20 ans lors des discussions sur les différentes lois instaurant la parité dans les assemblées élues. Non seulement on a trouvé des femmes compétentes mais en plus la plus grande diversité des profils et des expériences des administratrices et le rajeunissement des conseils ont apporté aux entreprises une meilleure qualité dans leurs décisions.

Un exemple pour l'Union Européenne qui devrait relancer la directive « Women on Boards » proposée une première fois par la commission en 2012 et soutenue par le Parlement européen, mais qui se heurte à des États frileux préférant des mesures volontaristes de la part des entreprises aux quotas ou pas de mesures du tout. Or nous savons que sans contraintes et sans sanctions, les progrès sont lents.

Si pour les 120 plus grosses entreprises cotées en bourse le succès est sans appel, pour les plus petites entreprises, les résultats sont moins bons et surtout on peine à suivre l'application de la loi en raison d'une difficile collecte des données. Ainsi dans les entreprises non cotées mais soumises à la loi, elles ne seraient que 24% d'administratrices. Autre fait : les femmes sont peu nombreuses dans les comités spécialisés (ex : audit, nominations, rémunérations).

Hélas, comme en politique il n'y a pas de partage du pouvoir à la tête ; en effet les présidents restent très majoritairement des hommes.

### **Une déception : pas de ruissellement au-delà**

La féminisation des conseils d'administration n'a pas entraîné un effet de ruissellement attendu dans les comités exécutifs ou les comités de direction de ces entreprises (21% de femmes dans les entreprises du SBF120), dans toute la chaîne des responsabilités et sur l'égalité professionnelle. Les conditions de travail des femmes, la sous-valorisation de métiers occupés par elles, le temps partiel subi, les inégalités de salaires et leur plus grande précarité en temps de crise n'ont guère bénéficié de ce succès.

### **Trouver des leviers**

Une réflexion est donc actuellement en cours pour trouver des leviers pour plus de parité et d'égalité professionnelle à tous les niveaux.

Parmi ceux-ci : l'introduction de quotas dans ces comités exécutifs ou de direction, le renforcement de l'index égalité professionnelle (dit Pénicaud) avec un indicateur sur la féminisation de ces comités et la mise en œuvre du principe d'éga-conditionnalité pour les entreprises qui perçoivent des financements publics (par exemple, conditionner l'argent public au respect des lois sur la parité ou aux quotas, à la place des femmes dans la détention du capital ou dans les comités de direction et à l'égalité salariale.)

**Pour en savoir plus :**

En janvier, plusieurs évènements ont marqué cet anniversaire de la loi, par exemple à l'Assemblée nationale le 27 janvier et au Sénat le 21 janvier, ainsi que des publications dont celles du HCE :

[https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/livret\\_10\\_ans\\_loi\\_cope-zimmermann.pdf](https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/livret_10_ans_loi_cope-zimmermann.pdf)

[https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/declaration\\_commune\\_10\\_ans\\_loi\\_cope-zimmermann.pdf](https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/declaration_commune_10_ans_loi_cope-zimmermann.pdf)

[https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/cp-10\\_ans\\_loi\\_cope-zimmermann\\_-\\_le\\_hce\\_appelle\\_a\\_etendre\\_le\\_dispositif\\_et\\_a\\_renforcer\\_son\\_suivi.pdf](https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/cp-10_ans_loi_cope-zimmermann_-_le_hce_appelle_a_etendre_le_dispositif_et_a_renforcer_son_suivi.pdf)