

**HAUT CONSEIL
à l'
EGALITE
ENTRE LES
FEMMES ET
LES HOMMES**



**CONSEIL SUPÉRIEUR
DE L'ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**



Rapport intermédiaire d'évaluation de la mise en œuvre
des lois du 27 janvier 2011 et du 12 mars 2012
Avis détaillés de membres du CSEP

Rapport n°2015-12-17-PAR-019 publié le 10 février 2016



Avis détaillés de membres du CSEP

Certains membres du Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP) ont exprimé expressément un avis relatif au Rapport d'évaluation des lois du 27 janvier 2011 et du 12 mars 2012 du HCEfh/CSEP.

Par ordre chronologique, la CFDT et la CGT ont émis un avis général favorable sur ce rapport, le MEDEF et la CGPME ont souhaité transmettre un avis défavorable détaillé, présentés ci-après.

Certaines remarques exprimées dans ces deux avis ont été prises en compte et intégrées à la version du rapport publiée sur le site internet du HCEfh : www.haut-conseil-egalite.gouv.fr

Position du Medef concernant le rapport sur l'évaluation des lois Copé Zimmermann et Sauvadet relatives à la représentation équilibrée des femmes et des hommes aux conseils d'administration.

Bien que le Medef salue la synthèse, notamment chiffrée, que permet le rapport d'évaluation des lois Copé Zimmermann et Sauvadet, il émet un **avis défavorable pour les motifs suivants** :

- **Constat 1 (page 7)** : le **panel sélectionné** soulève plusieurs interrogations :
 - Il n'est peut-être pas représentatif puisqu'ont été sélectionnées 32 entreprises du CAC 40 qui représenteraient donc **80% d'entreprises de l'indice, alors même que les données sont disponibles pour l'ensemble de ces sociétés** ;
 - On ignore si des entreprises étrangères figurent parmi les sociétés sélectionnées, or les sociétés dont le siège social est à l'étranger ne relèvent pas de la loi française en ce qui concerne les dispositions de droit des sociétés (ce qui inclut en particulier la loi Copé Zimmermann).

Le Haut Comité de gouvernement d'entreprise a réalisé, à l'occasion de l'élaboration de son second rapport d'activité, une analyse plus complète¹ :

**Proportion de femmes au sein des conseils après les assemblées
(hors administrateurs élus par les salariés)**

SBF 120			CAC 40		
Assemblée 2013	Assemblée 2014	Assemblée 2015	Assemblée 2013	Assemblée 2014	Assemblée 2015
26,6 %	29,7 %	33,8 %	29,3 %	31,5 %	36 %

**Sociétés respectant le plancher de 20 % de femmes préconisé pour la
composition des conseils d'administration ou de surveillance**

SBF 120			CAC 40		
Assemblée 2013	Assemblée 2014	Assemblée 2015	Assemblée 2013	Assemblée 2014	Assemblée 2015
82 %	95,3 %	99,1 %	86 %	97,2 %	100 %

¹ Rapport disponible sur le site du MEDEF, p. 52.

« cf. Extrait tableau page 7 »

	Nombre d'entreprises concernées	Nombre d'entreprises étudiées	% d'entreprises étudiées	% de femmes dans les conseils	Ecart à l'objectif « plancher » de 40%, en points	Nombre de femmes à nommer (<i>projection sur l'ensemble des entreprises concernées</i>)
CAC40	40	32³	80%	34,1%	5,9	48⁶
(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)

- **Constat 2 (page 7) :** concernant **les jetons de présence** : il est indiqué que la « rémunération versée à une administratrice » est « en **moyenne 12% inférieure à la valeur médiane des jetons de présence.** »

Présenté et rédigé comme tel, cette phrase laisse sous-entendre que les femmes seraient discriminées alors même que les règles de répartition des jetons de présence, fixées par une délibération de l'organe compétent, sont liées à une fonction et non à un genre (les montants sont en conséquence identiques au sein d'une même société, qu'il s'agisse d'un administrateur ou d'une administratrice, dès lors que les fonctions exercées sont les mêmes, les variations pouvant s'expliquer par exemple par la participation à un comité du conseil, qui emporte attribution de jetons de présence supplémentaires).

- Concernant les recommandations formulées, nous nous étonnons du principe même de la démarche consistant à renforcer les contraintes prévues par la loi avant même que soit expiré le délai de mise en œuvre de celles-ci (le seuil de 40 % ne doit en effet être atteint qu'en 2017 pour les sociétés cotées).

La méthode est d'autant plus surprenante que la plupart de ces recommandations ignorent tant le cadre juridique existant que les contraintes pratiques qui régissent le fonctionnement des sociétés et de leurs conseils. Il n'est ainsi pas envisageable de préconiser la tenue des conseils à certains horaires ou d'appliquer le principe de mixité aux Codir ou Comex qui ne sont pas des organes sociaux (recommandation n° 9).

Ne peuvent pas davantage être soutenues les recommandations imposant la publication d'informations nouvelles, d'ailleurs présentées en ignorant le cadre juridique actuel (recommandation n° 2 : l'ensemble des sociétés ne sont pas tenues de disposer d'un site internet, le document de référence qui ne concerne que les sociétés cotées, n'est pas un document obligatoire...).

Il en va de même des recommandations relatives au nombre de mandats (recommandation n° 10 : on rappellera que la loi dite Macron, reprenant une recommandation du code AFEP / MEDEF, vient d'abaisser à 3 le nombre de mandats détenus par les dirigeants exécutifs et on relèvera que la limitation de la durée des mandats à 12 ans conduirait par exemple à interdire au fondateur d'une société de continuer à siéger à son conseil au-delà de cette durée).

- Le projet de rapport est également discutable en ce qu'il suggère de renforcer les sanctions applicables (interdiction de soumissionner aux marchés public, recommandation n° 12 ; absence de rétroactivité des versements, recommandation n° 5) sans justifier pourtant d'une défaillance des entreprises dans la mise en œuvre de la loi, les données publiques attestant à l'inverse de la réelle volonté des acteurs économiques de respecter les seuils pourtant extrêmement exigeants de la loi Copé Zimmermann.

Pour les motifs ci-dessus évoqués, **le Medef émet un avis défavorable.**



Position de la CGPME concernant le rapport d'évaluation de la mise en œuvre des lois « Copé-Zimmermann » et « Sauvadet » relatives à la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils d'administration

La CGPME émet un avis défavorable à propos du rapport qui nous a été soumis :

➤ Lors du vote de la présentation de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, la CGPME avait émis la plus grande réserve quant à l'extension aux entreprises de plus de 250 salariés et plus et ayant un chiffre d'affaires annuel ou un total de bilan supérieur à 50 millions d'Euro (Au troisième exercice consécutif) de l'obligation d'augmenter progressivement la part des femmes dans les Conseils d'administration et de surveillance pour atteindre 40 % à l'horizon 2017.

Les ETI / PME concernées, pour l'essentiel à capitaux familiaux, seraient pour beaucoup d'entre elles confrontées à une obligation impossible à réaliser, car se trouvant dans l'impossibilité de trouver rapidement au sein de la famille des candidates pouvant siéger au sein du CA.

Ce que la CGPME attendait à tout le moins de ce rapport, c'est qu'un premier focus soit fait sur le nombre d'entreprises concernées (ETI/PME) par cette nouvelle mesure, sur la composition effective en terme de parité des CA de ces entreprises, et sur les difficultés qu'elles rencontrent quant à l'atteinte des objectifs fixés par la loi. Or, il apparaît que les entreprises pour lesquelles nous avons des données (Compte tenu du délai entre la publication de la première loi et la date d'élaboration de ce rapport, cela peut certes se comprendre...) sont essentiellement les entreprises du CAC 40 et du SBF 120.

Il est évoqué en page 28 du rapport la question des entreprises familiales mais celles qui sont étudiées appartiennent au CAC 40, au SBF 120 et au next 120. Elles ne sont pas dans la tranche d'effectif 250-500 salariés.

Il est également évoqué en page 38 les difficultés que rencontrent les entreprises non cotées pour atteindre non pas le premier seuil de 20 % mais le second de 40 % ... Cette complexité (Dixit le rapport) est due à une « problématique » de gouvernance car ce sont généralement des entreprises dont le patron est propriétaire !!!???? Est-ce à dire qu'il faille complètement remettre en cause la gouvernance de l'entreprise pour atteindre cet objectif de 40 % qui semble pour ce type d'ETI hors d'atteinte ?

Enfin, les solutions préconisées par le rapport à propos de ces entreprises sont particulièrement succinctes...

N'est-il pas encore temps de se poser la question de savoir si cet objectif est beaucoup trop ambitieux et qu'il n'aurait pas mieux valu s'en cantonner dans un premier temps aux entreprises de plus de 500 salariés ?

- La CGPME s'étonne que les recommandations formulées (D'ailleurs, était-ce ce qui était demandé aux Conseils) renforcent pour beaucoup les contraintes alors que les premières échéances de la loi sont en 2017 (Rajouter de nouveaux indicateurs. « améliorer » les dispositifs de sanction existant... Conditionner l'accès au marché public...). Comme nous l'avons régulièrement souligné, attachons nous à inciter les entreprises plutôt que de les contraindre.

- Quant à la limitation de la durée des mandats et du nombre de mandats, de grâce ne compliquons pas encore un peu plus la tâche des chefs d'entreprise de PME et d'ETI.



35, rue Saint-Dominique - 75007 PARIS

Pour plus d'informations :

Suivez-nous sur **twitter** : **@HCEfh**

Découvrez les ressources et les travaux du HCEfh sur **notre site internet** : **www.haut-conseil-egalite.gouv.fr**

Abonnez-vous à la lettre d'information sur le site :

<http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/autres-rubriques/article/lettre-d-information> et consultez les anciens numéros en ligne

Contactez-nous : haut-conseil-egalite@pm.gouv.fr