

# DÉCLARATION POUR LES 10 ANS DE LA LOI COPE-ZIMMERMANN

Par Brigitte GRESY, présidente du HCE et Marie-Jo ZIMMERMANN, autrice de la loi du 27 janvier 2011

A l'occasion des dix ans de la loi du 27 janvier 2011 dite Copé-Zimmermann relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration (CA) et de surveillance (CS) et à l'égalité professionnelle, Marie-Jo ZIMMERMANN, ancienne députée, à l'origine de la loi et le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (HCE), ont souhaité mettre en exergue le bilan de cette loi et préciser les enjeux et perspectives liés à la parité économique et à l'égalité professionnelle.

Il y a 10 ans, le 27 janvier 2011, était adoptée une loi qui allait profondément modifier la gouvernance du monde économique, en instaurant des quotas de 40% pour le sexe sous représenté.

Ce fut une révolution juridique puisqu'il fallut recourir à une réforme constitutionnelle en 2008 favorisant l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités économiques et sociales pour permettre la mise en place de quotas, rejetés par le Conseil constitutionnel lors de la loi de 2006 relative à l'égalité salariale.

Les voix étaient alors nombreuses pour s'élever contre cette démarche alors que les femmes ne représentaient, pourtant, que 10% des membres des conseils d'administration en 2009. Le spectre de la femme « quota », dont la candidature serait retenue grâce à son sexe et non à sa compétence, était toujours brandi. Un rapport de 2009<sup>1</sup> mit pourtant le feu aux poudres. Les médias et la société civile admirent que les quotas étaient le bon outil pour renverser les résistances.

Il fallut l'obstination de Marie-Jo Zimmermann et le soutien du président du groupe majoritaire de l'époque, Jean-François COPE pour que cette proposition de loi soit votée en moins d'un an de travail parlementaire.

Le 27 janvier 2011, le secteur économique entrait dans la marche paritaire.

Depuis lors, pas moins d'une demi-douzaine de lois, dont celle de 2014 pour l'égalité réelle, ont enrichi le dispositif, par petites touches : fonction publique, fédérations sportives, ordres professionnels, autorités administratives indépendantes et commissions administratives, jurys de concours... Le principe paritaire a ainsi gagné du terrain.

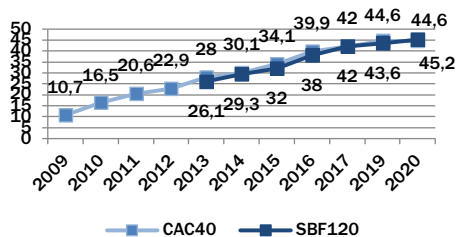
## Un succès surtout manifeste dans les grandes entreprises cotées

27 janvier 2021, 10 ans après l'adoption de la loi, quel en est le bilan ?

Les entreprises du CAC 40 et le SBF 120 annoncent 45% de femmes dans leurs conseils d'administration et mettent la France sur le podium européen. Mais des signes contraires subsistent :

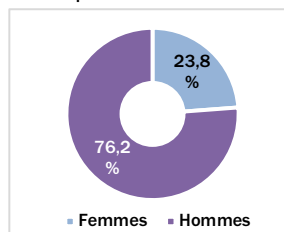
- **Quand il y a des quotas mais pas de suivi, les résultats sont en deçà des obligations légales :** les femmes occupent à peine 34% des sièges dans les conseils des entreprises cotées en-deçà du SBF 120 et 24% dans les entreprises non cotées soumises aux obligations paritaires ;

Pourcentage de femmes et d'hommes au sein des conseils d'administrations des entreprises cotées du CAC 40 et du SBF 120 - de 2009 à 2020



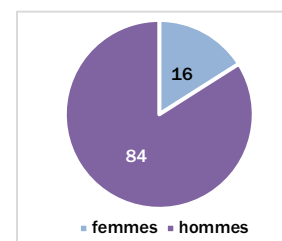
Source : Source : Ethics & Board, 2020

Pourcentage de femmes et d'hommes au sein des CA des entreprises non cotées de 500 salarié.es et plus et 50 millions de CA - 2018



Source : in Denis ROTH-FICHET, « La féminisation des instances de gouvernance et de direction des entreprises », Mars 2019 - données 2018

Nombre de femmes et d'hommes à la tête des entreprises du SBF 80 - 2021



Source : Ethics & Boards - 2021

1 - Rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, GRESY Brigitte, IGAS juillet 2009.

- **La parité s'arrête aux portes du pouvoir** : trois femmes présidentes-directrices générales d'une entreprise du SBF 120 – Christel BORIES chez Eramet, Stéphane PALLEZ chez FDJ, Marie CHEVAL chez Carmila et une seule femme directrice générale d'une entreprise du CAC 40 - Catherine MC GREGOR chez Engie. Par ailleurs, l'effet de ruissellement des quotas sur les autres sphères de pouvoir (codir et comex) dans les entreprises est faible : les femmes n'occupent que 21% des sièges de ces instances, en 2020, dans les entreprises du SBF 120.

### **Pour une émancipation économique de toutes les femmes**

Et pourtant, l'enjeu est de taille car lutter contre le difficile accès des femmes aux postes de responsabilité, connu également sous l'appellation de « plafond de verre », fait partie intégrante des leviers à actionner pour parvenir à l'égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes. Pour l'heure, l'accession de femmes aux instances de gouvernance conduit la sociologue Sophie POCHIC à parler d'« égalité élitiste », n'irrigue pas encore l'ensemble de la chaîne des responsabilités en entreprise et ne profite pas à toutes les femmes en emploi. En effet, les biais sexistes sont encore largement à l'œuvre dans le monde du travail entraînant toujours des processus de délégitimation des femmes et les inégalités perdurent : sous valorisation des métiers occupés majoritairement par des femmes, temps partiel majoritairement féminin, rémunérations inégales pour un travail de valeur égale... La précarité et le sous-emploi sont largement l'apanage des femmes, situations démultipliées par la crise sanitaire.

### **La culture de la parité n'est pas advenue.**

En fait, l'articulation entre parité et égalité professionnelle voulue dès la rédaction de la loi, n'est pas au rendez-vous. La parité n'innervé pas l'ensemble des strates des entreprises, en particulier les instances de décision. Nous plaçons donc pour une triple action :

- **étendre les dispositifs paritaires** parce que sans quotas, il n'y a pas de résultats, notamment aux comités exécutifs (comex) et aux comités de direction (codir) des entreprises déjà visées par les quotas dans leur CA, avec des étapes progressives : 20% dans deux ans puis 40% dans quatre ans.
- **contrôler la mise en œuvre de ces dispositifs** :
  - ◊ via les greffes des tribunaux de commerce et le site Infogreffe pour le suivi de la part des femmes dans les conseils d'administration ;
  - ◊ via l'ajout d'un indicateur spécifique sur la part des femmes dans les comex et codir ou parmi les cadres dirigeants, au sein de l'Index « égalité femmes-hommes ».
- **corrélér l'attribution de financements publics** au respect des obligations en matière de parité et d'égalité professionnelle : les fonds alloués devraient l'être en fonction d'un pourcentage minimum de femmes soit parmi les détentrices de capital (s'il s'agit d'une start-up), soit au sein des instances dirigeantes et/ou de gouvernance, d'autant plus pour les entreprises déjà visées par les obligations paritaires.

**Il est temps de faire un pas significatif sur le chemin de la culture de la parité, de poser la question du lien indissociable entre égalité professionnelle et parité et de faire jouer le levier des financements publics pour enraciner ces principes dans la pratique des entreprises.**



**Brigitte GRESY**

Présidente du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes



**Selon Brigitte GRESY : « A l'heure où la crise sanitaire nous incite à faire preuve de courage et d'innovation, il est temps de se donner les moyens d'une réelle co-construction des femmes et des hommes, notamment en recourant aux quotas pour toutes les instances de gouvernance et de décision et à l'égaconditionnalité ».**

**Marie-Jo ZIMMERMANN**

Autrice de la loi du 27 janvier 2011  
Ancienne députée



**Selon Marie-Jo ZIMMERMANN : « Aujourd'hui, il est temps de poursuivre cette dynamique qui rencontre du succès à la condition de renforcer le contrôle et le lien entre parité et égalité professionnelle parce qu'il s'agit bien d'une démarche d'égalité qui doit pouvoir bénéficier à toutes les femmes ».**