

---

## CHRONIQUE

# Loi Copé-Zimmerman : l'arbre qui cache la forêt des inégalités.

| 28/01/2021 |



**Rachel Silvera** (<url:/users/rachel-silvera>)

Maîtresse de conférences à l'université Paris-Nanterre

---

On a fêté hier le dixième anniversaire de la loi Copé-Zimmerman. Cette loi est une des rares sur l'égalité – si ce n'est la seule – à être effective – au moins en partie. Elle impose un quota de 40 % de femmes dans les Conseils d'administration (CA) des entreprises cotées (CAC 40 et SBF 120) mais aussi dans celles ayant au moins 250 salarié·e·s et 50 millions d'euros de chiffre d'affaires.

Le bilan est très positif, du moins pour les 120 premières : le taux de féminisation des CA des 120 premières entreprises est passé d'à peine 10 % au moment de la loi à 45,2 % en 2020 (selon [le cabinet Ethics & Board, 2020](http://www.federation-femmes-administrateurs.com/wp-content/uploads/2019/10/Panorama_de_la_gouvernance_2019.pdf) ([url:http://www.federation-femmes-administrateurs.com/wp-content/uploads/2019/10/Panorama\\_de\\_la\\_gouvernance\\_2019.pdf](http://www.federation-femmes-administrateurs.com/wp-content/uploads/2019/10/Panorama_de_la_gouvernance_2019.pdf))). Selon [le bilan de la loi Copé-Zimmerman](https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/livret_-_10_ans_loi_cope-zimmermann.pdf) ([url: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)) établi par le Haut conseil à l'égalité, la France est désormais première au niveau de l'Union européenne et seconde au plan mondial derrière l'Islande. Si l'accès des femmes aux hautes responsabilités fait partie des enjeux de l'égalité, cette progression incontestable de la parité au sommet est-elle synonyme pour autant d'avancées réelles en matière d'égalité professionnelle ?

## Une portée limitée

Cette loi présente tout d'abord des limites : les 1 024 entreprises désormais concernées n'ont pas ou peu communiqué sur leur résultat en la matière. Et pour cause, la seule étude disponible (*Étude de Roth-Fichet, 2019* ([url:http://www.bpw.fr/files/3615/6905/2954/Rapport\\_DRF\\_version\\_finale\\_maquettee.pdf](http://www.bpw.fr/files/3615/6905/2954/Rapport_DRF_version_finale_maquettee.pdf))) fait état, pour 2018, de seulement 23,8 % de femmes dans les CA des entreprises non cotées de plus 500 salarié·e·s totalisant plus de 50 millions de chiffre d'affaires, pourtant assujetties à ce quota.

De plus, comme le signalent les économistes Sophie Harnay et Antoine Reberrioux dans *une Tribune au Monde* du 26 janvier 2021 ([url:https://www.lemonde.fr/emploi/article/2021/01/26/sophie-harnay-et-antoine-reberrioux-la-gouvernance-des-entreprises-reste-un-univers-fortement-genre-pour-ne-pas-dire-masculin\\_6067610\\_1698637.html](https://www.lemonde.fr/emploi/article/2021/01/26/sophie-harnay-et-antoine-reberrioux-la-gouvernance-des-entreprises-reste-un-univers-fortement-genre-pour-ne-pas-dire-masculin_6067610_1698637.html)) : « ... *Si la loi Copé-Zimmermann a bien brisé le plafond de verre qui s'exerçait à l'entrée des conseils, elle n'a pas mis à bas les barrières à l'intérieur des conseils. Ces derniers sont organisés en différents comités dédiés à des tâches particulières (audit, choix du directeur général, RSE, etc.) ; les administrateurs sont répartis entre ces divers comités.* » Or, aujourd'hui comme hier, l'accès des femmes aux comités les plus stratégiques et les mieux rémunérés (le comité d'audit notamment) reste limité.

Enfin, comme le souligne à juste titre *le Haut conseil à l'égalité* ([url: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)), cette loi ne vise pas les « vrais » lieux de décisions et de pouvoir dans l'entreprise : les comités exécutifs et les comités de direction n'ont en moyenne que 21 % de femmes en 2020. Le ministre de l'Economie Bruno Lemaire a d'ailleurs annoncé qu'il souhaitait une nouvelle loi en 2021 pour introduire justement un quota de femmes dirigeantes, notamment dans les « comex ».

## Une loi élitiste

Surtout, cette loi est loin de servir l'ensemble des salariées de ces entreprises. Tout se passe comme si la théorie du ruissellement devait s'appliquer : la montée en puissance des femmes « premières de cordées » - appartenant aux hautes sphères managériales - permettrait alors d'entraîner avec elles toutes les femmes dans les entreprises et d'assurer l'égalité au travail pour toutes.

Mais ce ruissellement ne semble pas se concrétiser. Au contraire : la « comm' » sur la parité au sommet masque le plus souvent une absence d'actions en profondeur sur l'égalité. Celle-ci reste considérée comme étant au service de la performance des entreprises et non comme un enjeu de justice sociale.

J'ai déjà eu l'occasion de dénoncer cette tendance à ne privilégier que les femmes au sommet à propos de *l'index égalité salariale* ([url:https://www.alternatives-economiques.fr/rachel-silvera/on-se-satisfaire-bons-resultats-de-lindex-egalite-salarial/00094371](https://www.alternatives-economiques.fr/rachel-silvera/on-se-satisfaire-bons-resultats-de-lindex-egalite-salarial/00094371)) : alors que cet index visait initialement la réduction des écarts de salaire, il s'avère surtout révélateur d'un déficit de femmes parmi les dix plus hautes rémunérations. Rappelons-nous que la ministre du Travail était « choquée » de constater que 37 % d'entreprises comptent encore moins de deux femmes parmi leurs dix

plus hautes rémunérations.

Tel serait donc le vrai, le seul enjeu pour l'égalité pour le gouvernement français : assurer qu'à la tête de nos entreprises il y ait (presque) autant de femmes que d'hommes. Mais l'égalité professionnelle ne peut se confondre avec la seule question de la parité au sommet. En quoi un tel objectif réglerait-il le problème des milliers de femmes précaires, à bas salaires et à temps partiel imposé, alors que le gouvernement a refusé de donner un coup de pouce au Smic ([url:https://www.alternatives-economiques.fr/rachel-silvera/smic-de-coup-de-pouce-premieres-de-curvee/00095046](https://www.alternatives-economiques.fr/rachel-silvera/smic-de-coup-de-pouce-premieres-de-curvee/00095046)) ? Et en quoi la présence de quatre femmes dans les dix plus hautes rémunérations et parmi les cadres dirigeant-es, permettrait-elle de briser les nombreux plafonds de verre auxquels elles se heurtent tout au long de leur carrière, notamment lorsqu'elles sont cadres intermédiaires ?

## Le genre et la classe

Rien ou presque n'est dit ou fait sur les vrais enjeux de l'égalité professionnelle. Comme l'a révélé la crise du Covid 19, les emplois très féminisés sont sous-valorisés en matière de salaire et de carrière, les compétences mobilisées étant minimisées et associées à une pseudo-nature des femmes. Pensons aux soignantes, aux aides à domicile, aux agentes d'entretien ou aux hôtesses de caisse – ces « premières de corvées » ([url:https://www.alternatives-economiques.fr/heroines-fatigues/00092762](https://www.alternatives-economiques.fr/heroines-fatigues/00092762)) – applaudies tous les soirs pendant le confinement, mais dont les rémunérations sont toujours très faibles, bien souvent proches du Smic, et toutes en dessous du salaire moyen.

La revalorisation salariale de ces professions féminisées, l'une des conditions essentielles de l'égalité, reste dans l'angle mort des politiques d'égalité salariale, et notamment de l'index. A cela s'ajoute le fait que les déroulements de carrière de la plupart de ces professions sont nettement moins favorables que ceux qui se sont construits dans bon nombre de professions à prédominance masculine de l'industrie. La reconnaissance des parcours professionnels de nombreuses femmes est nécessaire. Enfin, il y a une urgence à ce que la lutte contre la précarité et le temps partiel court soit lancée.

Penser que la parité au sommet puisse être une étape vers l'égalité c'est nier l'enjeu des logiques de classes à l'œuvre au sein des politiques d'égalité professionnelle, telles qu'elles se déclinent en France actuellement. Le gouvernement actuel a fait de l'égalité entre les femmes et les hommes une grande cause de son quinquennat, et s'apprête à légiférer pour favoriser encore les femmes du top management, mais il a « en même temps » supprimé ([url:https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/article\\_jo/JORFARTI000042619902](https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/article_jo/JORFARTI000042619902)), dans un silence retentissant, l'un des outils en faveur de l'égalité : le Conseil supérieur à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, introduit par la Ministre Yvette Roudy en 1982, où les organisations syndicales avaient un droit de regard sur les politiques d'égalité professionnelle. Signe manifeste qu'il reste sourd aux enjeux sociaux de l'égalité au travail.

© Alternatives Economiques. Toute reproduction ou représentation intégrale ou partielle des pages publiées sur ce site à des fins professionnelles ou commerciales est soumise à l'autorisation d'Alternatives Economiques (Tel :(33) 03 80 48 10 25 - abonnements@alternatives-economiques.fr). En cas de reprise à des fins strictement privées et non commerciales merci de bien vouloir mentionner la source, faire figurer notre logo et établir un lien actif vers notre site internet [www.alternatives-economiques.fr](http://www.alternatives-economiques.fr).