

ASSEMBLÉE NATIONALE

29 avril 2021

ACCÉLÉRER L'ÉGALITÉ ÉCONOMIQUE ET PROFESSIONNELLE - (N° 4000)

Tombé

AMENDEMENT**N ° AS74**présenté par
Mme Chapelier

ARTICLE 7

I. – À l'alinéa 2, substituer au nombre :

« mille »

le nombre :

« cinq cents ».

II. – En conséquence, à la première phrase de l'alinéa 7, procéder à la même substitution.

EXPOSÉ SOMMAIRE

Cet amendement, en fixant le seuil à 500 salariés, exclut les TPE et PME du dispositif mais permet tout de même d'élargir le nombre d'entreprises concernées par le dispositif. Cet amendement entend l'objectif de cet article et souhaite en élargir la portée en l'imposant à des structures plus petites en nombre de salariés pour faire progresser la société dans un mouvement global.

La loi « Copé Zimmerman » espérait un effet de ruissellement à la fois sur les postes inférieurs et les comités exécutifs de ces mêmes entreprises. Elle espérait aussi que les plus petites entreprises s'aligneraient sur celles du CAC40. Cependant, les résultats ne sont pas encore là. Avec cette nouvelle proposition de loi, un risque non négligeable de tomber dans les mêmes écarts entre petites et grandes entreprises est à anticiper.

Les chiffres suivants sont tirés du site Vie publique - Au cœur du débat public :

- la loi « Copé Zimmerman » est un succès dans les grandes entreprises : 44,6 % de femmes dans les conseils d'administration des entreprises du CAC40 et 45,6 % pour le SBF 120 en 2020 ;
- dans les entreprises non concernées par la loi, la parité n'est pas appliquée ;
- « la parité s'arrête aux portes du pouvoir » : trois femmes PDG d'une entreprise du SBF 120 et

aucune femme DG d'une entreprise du CAC 40 ;
- 21 % de femmes dans les comex et codir des entreprises du SBF 120 en 2021.

La loi « Copé-Zimmermann » impose, elle, un quota de 40 % d'administrateurs de chaque sexe dans les conseils d'administration des entreprises de plus de 500 salariés pour 2017. En 2014, la loi élargit la portée de la loi en abaissant le seuil de 500 à 250 salariés.