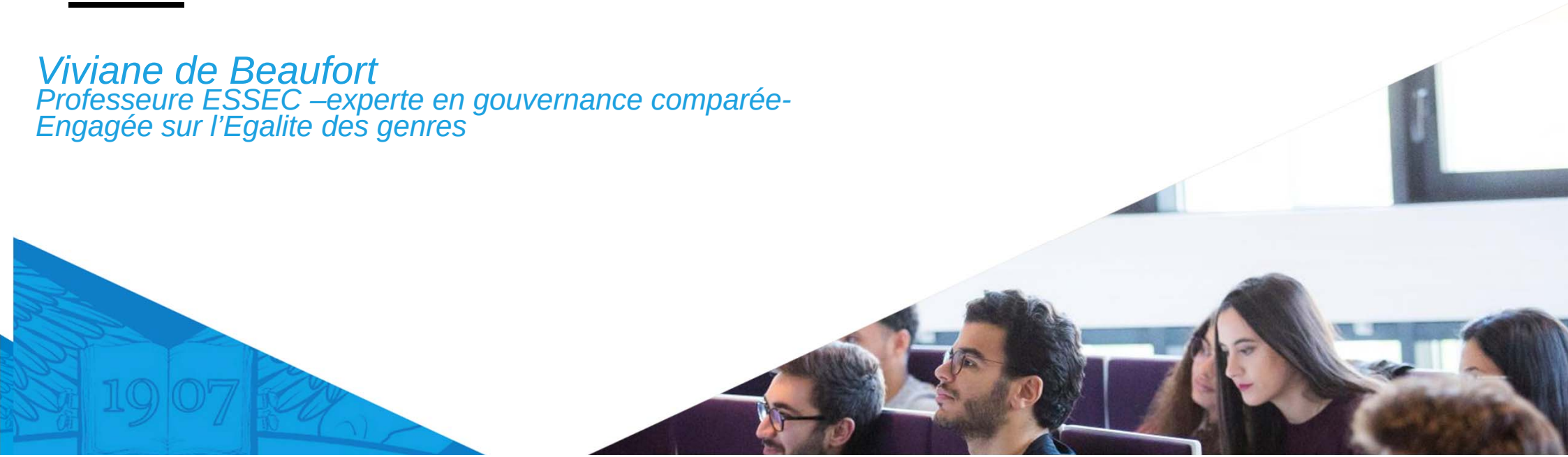
ESSEC BUSINESS SCHOOL

The pioneering spirit

Consultation Projet de loi C/Z+

Viviane de Beaufort
Professeure ESSEC –experte en gouvernance comparée-
Engagée sur l'Egalite des genres



Questions

1) le passage d'un quota de 40% du sexe le moins représenté à une parité stricte **(50% de chaque sexe)** dans les conseils des entreprises visées par les obligations de représentation équilibrées de la loi Copé-Zimmermann, disposition sur laquelle nous saisit la Secrétaire d'Etat est il opportun ?

2) Les sanctions établies par la loi Copé-Zimmermann (nullité de la nomination d'un conseil mal composé, entraînant, depuis la loi relative à la croissance et la transformation des entreprises du 22 mai 2019, **la nullité des délibérations**, et non-versement des jetons de présence) sont adaptées, et mobilisables ?

3) l'introduction d'une **obligation de représentation équilibrée dans les organes de direction des entreprises**, notamment les comités exécutifs et les comités de direction, serait opportune, et sous quelles conditions ?

Commission « Parité en matière politique, administrative et dans la vie économie et sociale », **mardi 17 septembre.**

50%?

- La France a déjà été ambitieuse avec un quota de 40% et fait figure de modèle inspirant

Analyse de fonds

- Risque de rigidité : 40% ca peut donner dans certaines entreprises 60% de femmes
- La proportion suffisante (en sociologie) pour qu'une minorité s'exprime est 1/3 (travaux de S. Moscovici)
- Ce qui se conçoit en démocratie ou gouvernance publique : la Parité politique n'est pas un outil adapté à la gouvernance d'entreprise (j'ai souvent fait des parallèles en gouvernance publique et d'entreprise dans mes travaux et si des rapprochements sont à faire il y a aussi des limites par ex: le un homme/une voix – one share/ one vote

50%?

Analyse de compliance

Quant à l'application sur le 1er périmètre coté les entreprises sont en compliance excepté sur le compartiment A,B,C 291 6 (dont je ne peux donner le nom) mais qui ont été exhortées au sein de Middlenext par la DG à agir vite

L'extension de la loi application de la loi C/Z au périmètre des 250 (2020) est à faire - **Va se poser un pb de data comme il est pose en deça de la cote (voir etude AFECA 2017) et c'est cette question sur laquelle il serait utile d'intervenir**

Trop de droit tue le droit :

Les entreprises ont joué le jeu et » digèrent » à peine la loi Penicaud . Les objectifs à 3 ans qui auront un effet mécanique sur encore plus de mixité des Conseils par la voie des exec cette fois (voir question 3)

La loi Pacte impose un 2eme administrateur/trice sur les Conseils de plus de 8 c'est une autre contrainte **il est là encore dommage que l'on ait pas saisi la perche pour demander la mixité du duo**

Elements de Contexte

Les instances comme l'AFEP ont pris position officiellement, les investisseurs institutionnels et fonds de pension, les instances sectorielles …exhortent leurs adhérents à évoluer et font de la sensibilisation en faisant témoigner les pionniers en leur sein…

Les études nombreuses depuis 2005 ont fini par convaincre de l'interêt de la diversité de genres et des approches différentes des femmes dont les entreprises les recherchent pour leur VA , idem à propos des parcours

En revanche étendre le périmètre sur les filiales importantes des têtes de groupe aurait un sens et enverrai un vrai signal de déploiement

Quota tendance de fonds avec des lois adoptées au Brésil, en Malaisie, en Californie août 2018, au Kenya, en Afrique du Sud…

.

Etat des lieux en Europe	Requirement, %	Requirement, Others	Year introduced	Due date
Allemagne	30%	2015		2016
Norway	40%		2003	2008
Spain	40%		2007	2015
Iceland	40%		2009	2013
France	40%	20% /2014-40% 2017- 2020 - périmètre 250salaries	2011	2017 puis 2020
Belgium	33%		2011	2017
Italy	33%		2011	2015

Q2 sanctions

- La sanction relative aux rémunérations peut jouer sur les grandes entreprises où précisément le problème semble résolu mais pas sur les plus petites où les rémunérations sont inexistantes ou très faibles – L'outil pour le périmètre non coté est inadapté
- La nullité des décisions du conseil crée un risque juridique sérieux si ce principe n'est pas assorti de quelques exceptions de prudence (**cas de force majeure** : décès, démission, pb de santé … 0n ne remplace pas un membre de conseil aisément- ajouter que si l'entreprise n'et pas en compliance à nouveau pour l'AG n+1 alors il y aura application des sanctions

Q3- intervenir sur CODIR & Comex?

L'effet d'entrainement CA et CS sur Codir Comex/Codir n'est pas évident même si la mxiite de ces organes a évolué

CAC 40 : 6,3% en 2007 / 18,2 % en 2019 (17,3% SBF120) - SBF 120, 18 entreprises ne comptent aucune femme dans leur COMEX, et 32 ont moins de 10% de femmes.

1.Le reporting sur la mixité des CoDIR pour les sociétés cotées et l'obligation de maintenir un CV du sexe oppose jusqu'au bout de la sélection + éléments de contexte évoqué au début sur les CA vont créer une dynamique d'accélération

Attendre de voir effet de la transparence imposée

2. Difficile de légiférer sur des organes internes qui ne sont pas des entités de droit mais des entités multiformes dont les pratiques de renouvellement ne sont pas « normées » (pas de dates de renouvellement fixées) – Si un quota est au final imposé attention a un % et délai raisonnable (30% sur 5 à 8 ans selon la taille)

	Part des femmes dans le CA ou de surveillance	Part des femmes au COMEX
	40,0%	
AccorHotels	36,4%	8,3%
Air Liquide	46,2%	0,0%
Atos	50%	31,3%
AXA	46%	0,0%
BNP Paribas	33%	8,3%
Bouygues	33%	14,3%
Capgemini	30%	11,0%
Carrefour	42%	10,0%
Crédit Agricole	38%	21,40%
Danone	43%	10,00%
ENGIE	36%	33,30%
Essilor	60%	0,00%
Groupe PSA	40%	28,60%
Kering	50%	13,30%
Legrand	41%	37,50%
L'Oréal	55%	6,30%
LVMH	45%	18,20%
Michelin	44%	22,20%
Orange	50%	23,00%
Publicis	45%	25,00%
Renault	42%	18,20%
Safran	41%	13,30%
Saint Gobain	42%	20,00%
Sanofi	40%	10,50%
Schneider Electric	40%	3,40%
Société Générale	40%	6,70%
Total	50%	33,30%
Unibail-Rodamco	22%	22,20%
Valeo	46%	14,30%
Veolia	45%	17,60%
VINCI	50%/ - Directoire 0%	7,10%
Vivendi		30,00%

Total / moyennes 15,22%

3. La problématique est de long terme et liée à l'insuffisance de parcours dirigeants des femmes donc ne se règle pas par apport externe et
* Risque d'un appauvrissement prématuré du vivier de relève
*Risque de discriminations contre des homme
*Entreprises jouent leur survie avec des mutations lourdes dans un contexte difficile: Plans de Transformation Digitale et RSE; changement de business models.
➔ Le rôle et la composition des Comex / Codir se joue en termes de compétences et de diversité et pas seulement avec un impératif de plus de mixité

Fonctions « supports » : 24% finances / juridique / éthique / conformité / risques, 17,4% dans les fonctions marketing et communication 15,1% DRH.

Préconisations

- Exiger les données publiques en deçà du SBF120 (besoin de DATA)
- Etendre le quota de 40% sur les filiales de grands groupes non cotées avec le même système progressif (3 ans + 3 ans où plus court) que la loi C/Z
- Attendre les résultats de la publication de la mixité des CODiR et COMEX (peut être étendre le périmètre en l'alignant sur la loi C/Z) pour décider si on fixe des quotas.
- Prévoir les cas de force majeure pour une entreprise qui conduit à un défaut de parité afin de ne pas pénaliser l'entreprise avec la sanction de nullité des décisions des conseils (on oublie à force de raisonner en % qu'en deça du SBF 120 la taille d'un conseil est souvent de 4, 5 ou 6 membres …Une personne manquante déstabilise vite les chiffres