

A S S E M B L É E N A T I O N A L E

X V ^e L É G I S L A T U R E

Compte rendu

Commission des affaires sociales

– Suite de l'examen de la proposition de loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle (n° 4000) (Mme Marie-Pierre Rixain, rapporteure) 2

Mercredi

5 mai 2021

Séance de 15 heures

Compte rendu n° 80

SESSION ORDINAIRE DE 2020-2021

**Présidence de
Mme Fadila Khattabi,
*Présidente***



COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES

Mercredi 5 mai 2021

La séance est ouverte à quinze heures.

La commission poursuit l'examen de la proposition de loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle (n° 4000) (Mme Marie-Pierre Rixain, rapporteure).

Mme la présidente Fadila Khattabi. Nous reprenons l'examen de la proposition de loi, commencé ce matin.

Article 7 : *Étendre l'objectif de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes aux instances dirigeantes des entreprises*

La commission est saisie de l'amendement AS311 de la rapporteure, faisant l'objet des sous-amendements AS386 de Mme Albane Gaillot, AS379 et AS380 de Mme Marie-Noëlle Battistel, AS366 de Mme Annie Chapelier, AS363 de Mme Perrine Goulet, AS367 de Mme Annie Chapelier, AS362 de Mme Perrine Goulet, AS381 de Mme Marie-Noëlle Battistel, AS387 de Mme Albane Gaillot, AS368 de Mme Annie Chapelier, AS382 de Mme Marie-Noëlle Battistel, AS372 de Mme Marie-Noëlle Battistel, AS388 de Mme Albane Gaillot, AS383 de Mme Marie-Noëlle Battistel et AS389 de Mme Céline Calvez.

Mme Marie-Pierre Rixain, rapporteure. Je vous propose une réécriture globale de l'article 7 car la force et l'opérationnalité du dispositif reposeront sur la définition exacte du périmètre concerné.

Les nombreuses auditions que nous avons menées ont forgé ma conviction : la notion de « 10 % de postes à forte responsabilité » initialement prévue est trop ambiguë quant au public visé. Tant le Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes que le code de gouvernement d'entreprise de l'AFEP-Medef ont tenté de définir la notion d'instance dirigeante, qui vise les comités exécutifs (Comex), les comités de direction (Codir) et, plus largement, l'encadrement supérieur. Aucune de ces propositions ne m'a paru satisfaisante. C'est pourquoi je vous propose d'introduire un nouvel article au sein du code de commerce définissant les instances dirigeantes concernées par le dispositif de l'article 7 de la façon suivante : « *Est considérée comme instance dirigeante toute instance mise en place au sein de la société par tout acte ou toute pratique sociétaire aux fins d'assister régulièrement les organes en charge de la direction générale dans l'exercice de leurs missions.* »

J'introduis également le vivier des cadres dirigeants, déjà définis à l'article L. 3111-2 du code du travail, afin de prendre en compte le vivier le plus large possible. Dans la mesure où je ne souhaite pas que les entreprises définissent elles-mêmes le périmètre à prendre en compte, l'article 7 précise que le dispositif s'applique aux cadres dirigeants et aux cadres membres des instances dirigeantes.

Cet amendement explicite également les modalités de contrôle et de respect du dispositif par l'inspection du travail dans un nouvel article L. 1142-13 du code du travail.

Enfin, je précise que l'application de l'éventuelle pénalité financière tiendra compte à la fois de la situation initiale de l'entreprise, des efforts qu'elle poursuit et des motifs éventuels de sa défaillance.

Je profite de cette présentation pour dire un mot de certaines propositions de mes collègues.

Je ne suis pas favorable à la prise en compte du nombre de cadres présents dans l'entreprise pour déterminer le vivier. Malheureusement, il n'existe aucune corrélation entre le pourcentage de femmes dans les comités exécutifs et de direction et le nombre de femmes cadres au sein de l'entreprise. Les données concernant les entreprises du CAC 40 sont sans appel : les femmes représentent 33,72 % des cadres alors qu'elles ne représentent que 20,37 % des comités exécutifs. Là se situe le plafond de verre empêchant les femmes cadres de gravir les derniers échelons de l'entreprise. Si nous instaurons des objectifs chiffrés tenant compte de la population des cadres, nous ne résoudrons en rien ce problème.

Par ailleurs, si je ne suis pas favorable à la suppression de la pénalité financière, je le suis à l'introduction d'un bilan de mi-étape dans le délai de deux ans de mise en conformité afin d'assurer un suivi et un accompagnement toujours plus fins de la trajectoire des entreprises.

Mme Albane Gaillot. Il convient d'étendre progressivement les objectifs paritaires aux instances de gouvernance de toutes les entreprises, quel que soit le nombre de leurs salariés, mais présentant un minimum de 50 millions de chiffre d'affaires : 20 % en 2023 et 40 % en 2025.

Cela permet de tenir compte des recommandations formulées par le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes dans son rapport de janvier 2021 : *De la parité à l'égalité professionnelle*. Ainsi, ne sont pas concernées les entreprises d'au moins 1 000 salariés mais celles dont le chiffre d'affaires est supérieur à 50 millions d'euros ; les objectifs de représentation minimale de chaque sexe sont fixés à 20 % en 2023 plutôt qu'à 30 % en 2026 et à 40 % en 2025 plutôt qu'à 40 % en 2029.

Mme Marie-Noëlle Battistel. Suite à une suggestion du mouvement Impact France, nous proposons d'abaisser le seuil d'effectif des entreprises devant publier une photographie genrée des 10 % de postes à plus forte responsabilité en leur sein de 1 000 à 50 salariés. Il convient en effet de renforcer fortement l'ambition de l'article 7 en étendant sa portée aux entreprises de plus de 50 salariés, ou de 250 salariés, soit le seuil des entreprises de taille intermédiaire.

Nous proposons également, avec le sous-amendement AS381, de fixer la proportion minimale de représentation de chaque sexe parmi les postes à forte responsabilité à 40 % à cinq ans et à la parité à huit ans, contre respectivement 30 % et 40 % dans le texte.

Il importe de durcir le montant de la pénalité prévue en cas de non-respect des obligations de représentation de chaque sexe au sein des postes à forte responsabilité en fixant celui-ci dans une fourchette comprise entre 1 % et 5 % des rémunérations et gains versés aux travailleurs salariés ou assimilés, comme le propose le sous-amendement AS382.

Enfin, il convient d'accélérer les différentes phases du calendrier d'entrée en vigueur des dispositions de l'article 7 en les fixant à trois et cinq ans, contre cinq et huit ans, ce que propose le sous-amendement AS383.

Mme Annie Chapelier. Par cohérence avec la loi Copé-Zimmermann, le seuil doit passer de 1 000 – soit 0,04 % des entreprises... – à 500 salariés, ainsi que le propose le sous-amendement AS366.

Le sous-amendement AS367 prévoit que dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés, l'employeur publie chaque année un indicateur relatif aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes pour les 10 % des postes les moins rémunérateurs de l'entreprise, qui sont d'ailleurs les plus féminisés.

Le délai supplémentaire de deux ans accordé pour l'application de la loi, que le sous-amendement 368 propose de supprimer, est inique puisque les entreprises qui n'auront pas respecté le calendrier proposé pourront encore « jouer la montre » alors que d'autres auront « joué le jeu » en respectant la loi et en faisant des efforts.

Enfin, il convient de confier aux agents de contrôle de l'inspection du travail la mission de constater les résultats obtenus ; c'est l'objet du sous-amendement AS372.

Mme Perrine Goulet. Afin d'éviter les effets de seuil et d'impulser ce mouvement plus précocement, nous proposons, avec le sous-amendement AS363, une autre logique de graduation : dans les PME de plus de 250 salariés, l'employeur publie chaque année un indicateur relatif aux écarts de représentation entre les femmes et les hommes aux postes d'encadrement mais seulement à des fins de transparence et de pédagogie, sans qu'il y ait de sanction financière.

Il convient également de rehausser la trajectoire des taux de représentation minimale de chaque sexe afin de parvenir à une représentation minimale de 40 % de chaque sexe à cinq ans, puis 50 % à huit ans. Dans le cas où l'effectif des cadres dirigeants et des cadres membres des instances dirigeantes est un nombre impair, la différence de représentation entre chaque sexe ne peut excéder un.

M. Gaël Le Bohec. Il faut accélérer la représentation équilibrée des sexes au sein des entreprises appartenant à un groupe d'au moins 5 000 salariés tant, selon l'AFEP, les entreprises intégrées dans de tels groupes sont mieux à même d'appliquer cette mesure.

Selon des données de l'INSEE, on compte 287 grandes entreprises sur près de 4 millions. Elles emploient près de 4 millions de salariés en équivalent temps plein, soit 30 % du total de salariés. Depuis la loi de modernisation de l'économie de 2008, elles sont considérées comme telles dès lors qu'elles comptent au moins 5 000 salariés ou plus de 1,5 milliard d'euros de chiffre d'affaires et plus de 2 milliards d'euros de total de bilan.

Mme la rapporteure. Parce que le dispositif prévu par l'article 7 repose sur la capacité de l'entreprise à constituer un vivier de femmes dirigeantes, il me semble décisif de tenir compte du nombre de salariés, la loi Copé-Zimmermann faisant par ailleurs du montant du chiffre d'affaires un critère cumulatif à celui de la taille de l'entreprise. Afin de rendre ce dispositif simple, opérationnel et, surtout, lisible pour les entreprises, je vous propose de nous en tenir au seul critère des 1 000 salariés.

Dix ans après la promulgation de la loi Copé-Zimmermann, l'article 7 constitue une nouvelle étape ambitieuse en matière d'égalité professionnelle. Comme vous, je regrette que le succès de cette loi sur les quotas dans les conseils d'administration et de surveillance n'ait pas eu un effet de ruissellement sur l'accession des femmes à des postes à plus haute responsabilité : en 2021, les entreprises du CAC 40 ne comptent aucune femme présidente directrice générale (PDG), aucune femme présidente de conseil d'administration et seulement une femme directrice générale. Pourtant, le vivier existe puisque les femmes représentent plus d'un tiers de la population des cadres de ces entreprises. Comment dès lors expliquer qu'elles ne représentent que 20,37 % de leurs comités exécutifs, si ce n'est par l'épaisseur du plafond de verre ?

La réussite du nouvel arsenal législatif repose sur une définition réaliste du périmètre. Je rappelle qu'à l'origine, la loi Copé-Zimmermann avait vocation à s'appliquer aux sociétés cotées ou non cotées dès lors qu'elles emploient au moins 500 salariés et réalisent un chiffre d'affaires et un total de bilan d'au moins 50 millions d'euros. Le dispositif que nous proposons est beaucoup plus simple : il s'applique aux très grandes entreprises, de plus de 1 000 salariés. Ce seuil est à la fois ambitieux et réaliste : ambitieux, car les nouvelles obligations introduites ne seront pas minces ; réaliste, car ce seuil constitue une taille critique permettant des effets concrets sur la mixité dans les instances dirigeantes tout en prenant en compte la réalité des entreprises de moins de 1 000 salariés.

Nous avons toutes les raisons de penser que les entreprises de taille plus modeste seront entraînées dans ce mouvement et qu'elles seront amenées à diversifier le recrutement de leurs cadres. Un abaissement du seuil à 250 salariés ferait peser sur elles une charge trop lourde, ce à quoi je me refuse. Notre objectif n'est pas de sanctionner les entreprises mais de les accompagner et de faire en sorte que la représentation des femmes et des hommes soit meilleure au sein des instances de direction.

Je suis également défavorable au seuil de 500 salariés.

Je comprends la volonté d'abaisser le seuil prévu pour la publication de l'indicateur aux entreprises de 250 salariés mais, par cohérence avec l'ensemble du dispositif, je vous propose là encore d'en rester au périmètre de 1 000 salariés.

Je partage la volonté politique de faire la lumière sur les inégalités dont sont victimes les salariés les plus modestes mais l'introduction d'un nouvel indicateur ne me paraît pas opportune pour deux raisons.

Il s'agit du périmètre de l'article 7 tout d'abord. Nous devons concentrer nos efforts sur la question du partage du pouvoir et des responsabilités entre les femmes et les hommes au sein des entreprises, la question de la rémunération n'y étant pas totalement corrélée. La réduction des inégalités salariales grâce à cet outil qu'est l'index de l'égalité professionnelle – dont nous avons généralisé les dispositions à l'article 6 – est un progrès sans pour autant que celui-ci soit le gage d'une égalité parfaite entre les femmes et les hommes dans les entreprises.

Ensuite, d'après l'INSEE, les 10 % de femmes les moins bien rémunérées ont perçu un salaire inférieur de 5 % à celui des hommes. L'écart est donc faible au bas de l'échelle salariale. En revanche, les 10 % de femmes les mieux rémunérées ont touché un salaire inférieur de 19 % à celui des hommes. Plus on monte dans l'échelle des salaires, plus l'écart salarial se creuse.

Plusieurs sous-amendements proposent un échancier en fixant un objectif de 40 % d'ici à cinq ans, contre huit ans dans la proposition de loi, et 50 % d'ici à huit ans. À l'instar de l'application par paliers de la loi Copé-Zimmermann, cet article tient compte de la situation présente des entreprises afin de fixer des objectifs qui ne soient pas déraisonnables, donc, inapplicables. Je rappelle que la loi Copé-Zimmermann prévoyait une application graduelle : une représentation minimale de 20 % dans les trois ans et de 40 % dans un délai de six ans. À la différence des conseils d'administration et de surveillance, qui accueillent en leur sein des personnalités extérieures à l'entreprise et des membres élus pour une durée déterminée, renouvelée, fixée par leur mandat, les instances dirigeantes visées par cet article concernent directement les cadres internes. Le mouvement n'est donc pas le même. Le renouvellement de personnels y est moins fréquent puisque fondé sur le contrat de travail, bien souvent à durée indéterminée.

L'efficacité du dispositif proposé repose sur la capacité des sociétés visées à recruter, mais également à promouvoir des cadres féminins. La progressivité est donc plus justifiée compte tenu du fonctionnement des entreprises, qui doivent s'approprier ces nouvelles obligations contraignantes. Je suis convaincue que les entreprises ont besoin de temps pour intégrer et appliquer ce dispositif.

Les entreprises doivent être en effet conscientes qu'il leur faut dès aujourd'hui s'atteler au problème de l'égalité entre les femmes et les hommes, mais seul un échancier raisonnable permettra qu'il en soit durablement ainsi. Le dispositif envisagé prévoit qu'au terme d'un délai de huit ans, l'autorité administrative constate le non-respect des objectifs assignés à l'entreprise, à laquelle il ne serait pas réaliste de demander qu'elle se conforme immédiatement à ses préconisations, d'autant plus que la mesure proposée prévoit des sanctions financières non négligeables. Je vous propose donc de nous en tenir à un délai de mise en conformité de deux ans.

L'inspection du travail joue un rôle clé dans le contrôle des obligations assignées aux entreprises, en particulier concernant l'index de l'égalité professionnelle. Depuis 2019, près de 20 000 interventions ont été menées par ses services. La précision du sous-amendement AS372 me semble donc superflue et j'invite Mme Chapelier à bien vouloir le retirer.

La volonté d'augmenter le plafond de la pénalité financière entre 1 % et 5 % de la masse salariale illustre combien la représentation nationale ne manque pas d'ambition pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'entreprise mais le maintien à 1 % du plafond de la masse salariale me semble préférable pour deux raisons : le montant de la sanction financière est cohérent avec d'autres montants en matière d'égalité salariale, notamment celui de l'index de l'égalité professionnelle ; par ailleurs, je redoute qu'une trop forte coercition soit contre-productive. Notre objectif politique est de faire en sorte que les entreprises s'approprient cette nouvelle obligation et non qu'elles se sentent menacées, donc, paralysées par une épée de Damoclès qui les fragiliserait. Je vous rappelle, enfin, qu'il s'agit de fixer un plafond mais que l'autorité administrative restera souveraine dans son application. Imaginons qu'une sanction financière de plus de 1 % de la masse salariale menace la pérennité de l'entreprise : je doute fort que l'inspection du travail inflige une amende qui ferait courir un risque de faillite.

Il n'est pas déraisonnable d'imaginer que les grandes entreprises de 5 000 salariés disposent d'ores et déjà d'un vivier de femmes cadres plus important qui leur permettrait d'atteindre plus rapidement les objectifs mais je doute de la portée d'une différence de

traitement par rapport aux entreprises de 1 000 salariés. Malheureusement, il n'y a pas de corrélation entre la présence de femmes cadres et parmi les instances dirigeantes. Les difficultés rencontrées pour les entreprises de 5 000 salariés pour féminiser l'ensemble de la chaîne seront similaires à celles éprouvées par les entreprises de 1 000 salariés. De surcroît, dans une perspective de lisibilité et d'efficacité, il me semble préférable de retenir un seul seuil.

J'émetts donc un avis défavorable sur l'ensemble de ces sous-amendements.

Mme Carole Grandjean. Nous sommes tous déterminés à changer la donne contre ces discriminations massives puisque les femmes représentent 52 % de la population française.

Leur représentation dans les entreprises du CAC 40 est en effet très en-deçà de ce que l'on pourrait attendre et le seuil de 1 000 salariés nous paraît intéressant pour engendrer un effet de ruissellement. La loi Copé-Zimmermann a changé les choses puisque les conseils d'administration comptent désormais 43 % de femmes mais, en l'occurrence, l'effet de ruissellement ne s'est pas produit et nous devons maintenant accélérer ce processus en visant des entreprises bien visibles sur les marchés et influentes : leurs acteurs pèsent sur les activités, sur les négociations de branches, sont en lien avec l'enseignement supérieur, et les femmes qui y travaillent ont un rôle exemplaire à jouer.

Le rythme proposé nous semble réaliste. Ces entreprises, quelles qu'elles soient, doivent pouvoir s'engager dans cette réforme qui, par ailleurs, est également lisible, les entreprises ayant besoin de clarté.

Je salue la précision dont Mme la rapporteure a fait preuve en ce qui concerne les sanctions : une mesure qui n'en comporterait pas serait sans effet, tout comme une sanction par trop disproportionnée. Un juste équilibre est donc nécessaire pour que la sanction soit à la fois efficace et incitative.

Si, depuis le chapitre « Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes » de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les contrôles sont passés de 1 700 à 7 000, c'est qu'il est possible de mesurer les inégalités et de les sanctionner.

L'amendement de Mme la rapporteure me paraît donc être équilibré.

Mme Annie Chapelier. Je ne mets absolument pas en question l'échéancier, ni même l'idée du calendrier, mais je considère que la période de deux années supplémentaires introduit une inégalité entre les entreprises. En effet, certaines se feront un honneur d'atteindre l'objectif au bout de huit ans, quand d'autres feront traîner les choses deux années supplémentaires. Le même délai doit valoir pour tout le monde, et à son expiration, il faut que les sanctions tombent.

S'agissant de la demande de publication d'un indicateur supplémentaire portant sur les écarts de représentation, nous avons sciemment opté pour l'expression « postes les moins rémunérateurs » car, dans le monde du travail, il est difficile de s'entendre dire que l'on exerce un poste à plus faible responsabilité. Il est donc délicat d'inscrire cette expression en regard des « postes à plus forte responsabilité ». Il se trouve que, très souvent, les postes à plus faible responsabilité sont aussi les moins rémunérés. Quoi qu'il en soit, il me paraît important d'ajouter cet indicateur en miroir de l'autre.

Les chiffres que vous avanciez sont tout à fait pertinents : il y a effectivement peu de différences de salaire entre hommes et femmes dans les postes les moins rémunérateurs. La différence réside dans la proportion de ceux qui les exercent : à 95 %, il s'agit de femmes. Ce qui frappe et doit être montré, c'est le fait que les métiers dans lesquels on a le moins de responsabilités sont moins rémunérés et le plus souvent exercés par des femmes.

Si vous en êtes d'accord, je retirerai le sous-amendement AS367 pour le retravailler avec vous afin d'aboutir à une rédaction plus adaptée.

Mme Céline Calvez. Merci pour les précisions que vous nous avez données, madame la rapporteure. Vous avez raison : il faut un seuil. Vous proposez de le fixer à 1 000 salariés. Or certaines entreprises de cette taille appartiennent à des groupes bien plus grands, comptant parfois plus de 5 000 salariés. Tout en maintenant le seuil de 1 000 salariés, mon sous-amendement prévoit une accélération de la mise en œuvre du dispositif pour les entreprises intégrées à de grands groupes. Le vivier de femmes susceptibles d'exercer des responsabilités y est plus large, ce qui permet d'atteindre l'objectif plus facilement. Peut-être faudrait-il en clarifier la rédaction, mais ce sous-amendement me paraît de nature à tenir compte du fait qu'il existe des situations différentes.

Mme Marie-Noëlle Battistel. Nous voudrions tous ici que la parité s'installe naturellement, mais ce n'est absolument pas le cas – on en fait le constat chaque jour. Vous avez dit en substance, madame la rapporteure, que la parité ne devait pas être une charge, qu'elle ne devait pas pénaliser les entreprises ; pour ma part, je la considère comme une chance.

En ce qui concerne le plafond prévu pour la pénalité dans le sous-amendement AS382, j'entends votre argument : selon vous, une sanction comprise entre 1 % et 5 % pourrait peser de manière trop importante sur les entreprises. Le problème est que l'article 7 ne prévoit pas de plancher. Il convient donc de préciser le dispositif.

Mme Albane Gaillot. Vous avez rappelé, madame la rapporteure, l'ampleur des inégalités qui perdurent entre les femmes et les hommes dans le monde de l'entreprise. Plusieurs études montrent que l'index dont nous avons voté la création n'est pas assez efficace.

La proposition de loi va dans le bon sens ; elle vise à donner un coup d'accélérateur, j'en ai pleinement conscience, et comporte de très bonnes mesures. Toutefois, s'agissant de l'article 7, je ne suis pas d'accord lorsque vous dites que certaines des propositions de sous-amendements vont trop loin et risqueraient de mettre les entreprises en faillite. Certaines de ces propositions sont de bon sens et permettraient d'avoir un dispositif beaucoup plus abouti et efficace. Comme Mme Battistel, je considère que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est une chance pour toutes les entreprises. Nous devons accélérer en la matière et prendre des mesures plus concrètes et efficaces.

Mme Perrine Goulet. Je peux entendre vos arguments en ce qui concerne la fixation du seuil à 50 %. En revanche, je ne comprends pas pourquoi vous ne souhaitez pas prévoir une étape intermédiaire pour les entreprises situées entre 250 et 1 000 salariés. Non seulement cela permettrait d'éviter l'effet de seuil, mais de nombreux territoires où l'on ne trouve pas forcément des entreprises de plus de 1 000 salariés pourraient ainsi commencer à s'engager dans la direction de l'égalité femmes-hommes. On ne doit pas oublier les femmes qui vivent dans ces territoires. Dans le mien, par exemple, si l'on conserve le seuil de 1 000 salariés,

aucune entreprise ne sera concernée. On peut le garder pour le déclenchement des pénalités, mais il faut prévoir une application du dispositif dès 250 salariés, pour commencer à impulser une dynamique dans ces entreprises.

M. Jean-René Cazeneuve. Si l'amendement de la rapporteure est adopté, il fera tomber tous les suivants. Je me permettrai donc d'expliquer certains de ceux que j'avais déposés.

D'abord, je salue cette proposition de loi et les objectifs qu'elle poursuit. Le fait que les femmes ne soient pas représentées de manière juste dans les instances de direction est un scandale pour notre pays. Il faut donc, sans aucune ambiguïté, travailler à y remédier. Cela dit, nous devons nous assurer du caractère opérationnel des mesures que nous prenons. Or, nous pourrions être un peu plus ambitieux en ajoutant un seuil de 200 cadres. En effet, beaucoup d'entreprises, notamment dans l'ingénierie et le conseil, ont de très fortes populations de cadres, sans pour autant atteindre les 1 000 salariés.

En ce qui concerne la définition des instances dirigeantes, la réécriture proposée me semble satisfaisante. Pourriez-vous toutefois me confirmer que, dans le dernier alinéa, vous visez bien les groupes ?

Fixer un objectif uniforme pour l'ensemble des entreprises ne me paraît pas adapté à la réalité. Vous avez parlé à juste titre de viviers. Notre objectif est de faire en sorte qu'ils soient plus larges. Toutefois, de fait, il existe de très fortes disparités entre les entreprises selon le secteur d'activité : elles n'ont pas toutes la même capacité à attirer des femmes de talent. Il serait plus adapté de fixer un objectif tenant compte de la proportion de femmes cadres dans chaque entreprise. Dans une entreprise qui compte 50 % de femmes cadres, l'objectif de 30 % dans les instances dirigeantes n'est pas assez ambitieux : il faudrait le fixer à 50 %. À l'inverse, dans une entreprise où la proportion n'est que de 10 % de femmes cadres, un objectif de 30 % puis de 40 % peut induire un certain nombre d'effets pervers, liés notamment au fait que le *turn-over* n'est pas très important. D'une façon générale, il convient d'être plus ambitieux, car la proportion moyenne est de 33 % de femmes cadres. L'objectif devrait donc être à tout le moins de 33 %. Cela dit, je le répète, il convient de l'adapter au vivier de chaque entreprise pour éviter les effets pervers.

Enfin, le fait de prévoir une pénalité correspondant à 1 % des rémunérations et gains me paraît disproportionné. Cela risque de nuire aux entreprises ayant une masse salariale très importante et produisant de la valeur ajoutée, tandis que celles dont le chiffre d'affaires est très important mais ayant une masse salariale faible seraient moins touchées. J'ai bien compris qu'une adaptation était prévue en fonction de la situation et des efforts consentis, ce qui va dans le bon sens ; il n'en reste pas moins que cette disposition me paraît disproportionnée et susceptible de produire des effets pervers.

M. Gaël Le Bohec. Pour en revenir à l'excellent sous-amendement de Céline Calvez, celui-ci fixe effectivement un seuil complémentaire. Celui de 1 000 salariés serait donc conservé. Moi-même, j'ai travaillé dans un groupe industriel comptant une dizaine d'usines en France. Chacune était indépendante, même s'il y avait des participations croisées, et comptait 300 personnes environ. Ces usines n'entreraient pas dans le périmètre du texte, alors que le groupe dans son ensemble avait largement les moyens de consentir une avancée comme celle qui est proposée. Cet exemple me permet également de rebondir sur l'excellent argument de Perrine Goulet concernant la parité dans les territoires, en particulier dans leurs industries. Je suis donc favorable, pour ma part, à ce sous-amendement.

Qu'entendez-vous par « instances dirigeantes » ? Autant la notion de « cadre » est factuelle et précise, autant celle-ci, que vous proposez dans cette nouvelle rédaction, me semble plus difficile à comprendre. Est-ce un comité de direction, un comité exécutif, un *board* ? J'ai reçu ce matin un bilan réalisé par la Banque de France, montrant une organisation par cercles. L'un d'entre eux comptait une quinzaine de personnes – je ne sais pas s'il s'appelle « comité exécutif ». Un autre cercle, recoupant en partie le premier, s'appelle « comité d'audit ». Ce comité d'audit serait-il considéré comme une « instance dirigeante » ?

Mme la rapporteure. Je ne crois pas que je considérerai jamais la parité comme une charge plutôt que comme une chance. Dans le cas contraire, je ne serais pas devant vous pour présenter ce texte.

Par ailleurs, je suis absolument convaincue que l'égalité économique entre les femmes et les hommes est une question non seulement de droit mais aussi de bénéfices et de croissance. Cela a été démontré : l'égalité constitue une source de bénéfices et de croissance pour les femmes, pour les entreprises et pour notre économie.

L'objectif de ce texte n'est ni d'aller trop lentement ni d'agir trop faiblement. Ce n'est pas non plus de sanctionner les entreprises. Il s'agit clairement de faire en sorte que les femmes puissent enfin accéder aux postes de direction dans les entreprises.

En ce qui concerne le volume qui doit être pris en considération, c'est bien le nombre de salariés concernés – je pense aux femmes susceptibles d'accéder à des postes de responsabilité et qui se heurtent au fameux plafond de verre, à savoir le mécanisme, lié à un certain nombre de phénomènes culturels à l'intérieur des entreprises, empêchant les femmes d'entrer dans un cercle de pouvoir.

Lors de son audition devant la délégation aux droits des femmes, Christine Lagarde, forte de son expérience personnelle à la tête d'un certain nombre d'entreprises et de sa situation en tant que femme dans un monde d'hommes, nous a alertés sur deux points : la lisibilité de la mesure et sa granularité. Ces deux éléments sont notre boussole.

S'agissant de la lisibilité, je suis absolument convaincue de la nécessité de fixer un seuil unique pour toutes les entreprises. Or, si nous l'abaissions en dessous de 1 000 salariés, la mesure ne sera plus opérationnelle dans un certain nombre d'entreprises ; en revanche, il faut conserver un seuil minimal de 1 000 salariés, sans quoi le volume total de femmes concernées sera trop faible, ce qui limitera l'impact du dispositif.

En ce qui concerne la granularité, il faut prendre en compte toutes les femmes ayant un statut de cadre dirigeant. À cet égard, seules la moitié environ des sociétés dont nous parlons ont des femmes cadres dirigeantes. C'est la raison pour laquelle nous proposons une définition de la notion d'instance dirigeante. Si nous ne le faisons pas, une partie des entreprises ne seraient pas concernées par la mesure. Je vous rappelle celle qui figure dans mon amendement : « *Est considérée comme instance dirigeante toute instance mise en place au sein de la société par tout acte ou toute pratique sociétaire aux fins d'assister régulièrement les organes en charge de la direction générale dans l'exercice de leurs missions* » – à savoir les comités exécutifs (COMEX) et les comités directeurs (CODIR).

Quant aux pénalités financières, je suis convaincue qu'en 2030, les entreprises ne seront pas obligées de les payer : d'ici là, elles auront compris la nécessité de permettre aux femmes d'accéder aux postes de direction. Dès lors, il n'y a pas lieu de considérer que

l'amende prévue est trop élevée et risque de mettre en cause le fonctionnement même des entreprises. Un grand nombre d'entreprises ont déjà adopté une démarche volontariste. Par ailleurs, le fait de rendre publics leurs efforts et leur progression produira une forme d'émulation. S'agissant des entreprises cotées au SBF 120, l'indice environnemental, social et de gouvernance (ESG) est d'ores et déjà déterminant pour les investisseurs. Enfin, M. Cazeneuve, le texte que je vous soumetts prévoit que l'autorité administrative doit prendre en compte les efforts réalisés par l'entreprise, le point de départ et les raisons de sa défaillance éventuelle. Si une entreprise, en raison de problèmes économiques liés à son fonctionnement ou de difficultés à recruter dans son vivier géographique, ne parvenait pas à remplir les objectifs que la loi lui assigne, l'amende pourrait être modulée. L'entreprise pourrait même être exemptée de son versement. Pour toutes ces raisons, je ne crois pas que cette mesure, qui est une mesure à la fois d'équité et de performance, mettra en péril le fonctionnement des entreprises françaises.

Les sous-amendements AS367, AS362 et AS372 sont retirés.

La commission rejette successivement les autres sous-amendements.

Puis elle adopte l'amendement AS311.

En conséquence, l'article 7 est ainsi rédigé et tous les autres amendements se rapportant à l'article 7 tombent.

Après l'article 7

La commission est saisie de l'amendement AS182 Mme Bénédicte Taurine.

M. Adrien Quatennens. Il reprend la définition, proposée par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, du groupe de postes soumis à l'exigence de quotas dans les sociétés anonymes avec conseil d'administration et dans celles avec conseil de surveillance. L'article 7, tel qu'il est rédigé, permettra toujours aux entreprises de ne pas nommer des femmes aux postes où s'exerce réellement le pouvoir, par exemple les dix plus hauts postes concentrés dans les COMEX et CODIR. Afin de remédier à cette inégalité dans la représentation aux postes les plus stratégiques, il est essentiel de mettre en place un quota plus fin.

Avec la fameuse loi Copé-Zimmermann, les femmes occupent 43,6 % des sièges d'administration dans les sociétés qui y sont soumises, mais ce taux n'était que de 18 % en 2017 dans les PME françaises cotées sur Euronext, qui ne sont pas soumises à la règle des quotas. C'est là la preuve que l'autorégulation ne fonctionne pas.

Mme la rapporteure. Comme vous, je pense que l'autorégulation ne fonctionne pas en la matière, malheureusement. C'est la raison pour laquelle je vous ai soumis l'article 7. Dans la version qui vient d'être adoptée, nous avons abandonné le périmètre qui était envisagé initialement, au profit des cadres dirigeants et des instances dirigeantes nouvellement définies à l'article L. 23-11-5 du code de commerce. Dès lors, votre amendement n'a plus d'objet. Avis défavorable.

La commission rejette l'amendement.

La commission est saisie des amendements identiques AS230 de Mme Cécile Delpirou, AS266 de Mme Pascale Fontenel-Personne et AS273 de Mme Josiane Corneloup.

Mme Cécile Delpirou. Il s'agit de créer une autorité de contrôle indépendante de l'égalité économique et professionnelle entre les femmes et les hommes. Afin que les dispositions législatives et les outils qu'elles créent – parmi lesquels l'index salarial et l'indicateur de représentativité – soient mis en œuvre de façon fidèle et efficace, il convient de créer au sein de l'inspection générale du travail une instance spécifiquement dédiée au contrôle de leur bonne application. Cet amendement est issu du travail de l'association Sciences-Po au Féminin.

Mme Josiane Corneloup. Il s'agit effectivement de créer une autorité de contrôle indépendante de l'égalité économique et professionnelle entre les hommes et les femmes. Un organe de ce type fait défaut dans le droit du travail, ce qui diminue la portée et l'efficacité des dispositions adoptées.

Mme la rapporteure. J'entends votre volonté de garantir un contrôle effectif de toutes les mesures en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, mais je considère que ce contrôle est déjà largement assuré. À titre d'exemple, depuis 2019, plus de 20 000 interventions ont été menées par les services de l'inspection du travail pour s'assurer du respect de l'index de l'égalité professionnelle. L'action en matière d'égalité professionnelle est inscrite par ailleurs au titre des priorités nationales de l'inspection du travail, qui s'est fixé comme objectif d'étudier la situation de chaque entreprise en matière d'égalité professionnelle depuis l'entrée en vigueur de l'index. Avis défavorable.

La commission rejette les amendements.

Suivant l'avis de la rapporteure, elle rejette l'amendement AS140 de Mme Élodie Jacquier-Laforge.

La commission est saisie de l'amendement AS118 de Mme Jacqueline Dubois.

Mme Annie Chapelier. Il s'agit de préciser que la proportion de femmes agricultrices au sein des instances dirigeantes des syndicats agricoles et organisations professionnelles agricoles ne peut être inférieure à un tiers, dans des conditions définies par décret.

Mme la rapporteure. La condition des femmes agricultrices a souvent été évoquée au cours de nos auditions tant elle reflète les nombreuses difficultés auxquelles sont confrontées les femmes, qu'elles soient elles-mêmes entrepreneures ou conjointes collaboratrices. Je ne peux que souscrire à l'objectif de les voir mieux représentées au sein des syndicats agricoles et des organisations professionnelles agricoles. Toutefois, votre amendement me semble excéder le champ de cette proposition de loi et je donnerai un avis défavorable.

La commission rejette l'amendement.

Article 8 : Permettre un meilleur accès des femmes aux fonds d'investissement

La commission est saisie de l'amendement AS315 de la rapporteure.

Mme la rapporteure. Il s'agit de préciser que les actions visées par cet article concernent les actions en fonds propres de Bpifrance.

La commission adopte l'amendement.

Après avoir adopté l'amendement rédactionnel AS361 de la rapporteure, la commission est saisie de l'amendement AS316 de la rapporteure.

Mme Marie-Pierre Rixain. L'amendement vise à préciser la nature des comités décisionnaires sélectionnant les projets, plutôt appelés comités d'investissement chez Bpifrance.

La commission adopte l'amendement.

La commission est saisie de l'amendement AS260 de Mme Annie Chapelier.

Mme Annie Chapelier. Nous proposons que la proportion des membres de chaque sexe au sein des comités de sélection des projets de la Bpifrance ne puisse être inférieure à 40 %. Il faut être le plus ambitieux possible.

Mme la rapporteure. Je comprends votre volonté d'accélérer la dynamique paritaire au sein de ces comités car toutes les tables rondes que nous avons organisées lors de nos travaux préparatoires sur l'investissement l'ont souligné : la très forte présence des hommes parmi les décisionnaires les incite à recruter des profils qui leur ressemblent et à exclure, par conséquent, les femmes de l'accès au financement.

L'objectif a été fixé à 30 % pour plusieurs raisons. De nombreuses études ont démontré que ce taux était le seuil critique à partir duquel le sexe sous-représenté dans n'importe quel comité peut commencer à faire entendre sa voix et à peser dans la prise de décision. Aujourd'hui, 21 % des membres qui votent au sein des comités d'investissement de Bpifrance sont des femmes, ce qui rend le taux de 30 % réaliste et ambitieux.

Relever le plafond minimal à 40 % semble, en revanche, difficilement atteignable à ce stade. Avis défavorable.

La commission rejette l'amendement.

La commission est saisie de l'amendement AS346 de la rapporteure.

Mme la rapporteure. Cet amendement prévoit qu'un décret détermine les objectifs de progression de la part des femmes et des hommes bénéficiant des actions en faveur de l'entrepreneuriat et du développement des entreprises, en flux entrants de financements. Il entrerait en vigueur à compter du 1^{er} janvier de l'année suivant la deuxième année de publication de la présente loi.

La commission adopte l'amendement.

La commission est saisie de l'amendement AS310 de Mme Céline Calvez.

Mme Céline Calvez. La Banque publique d'investissement joue un rôle essentiel pour soutenir l'entrepreneuriat et l'innovation dans notre pays. Hélas, les femmes ne sont pas encore assez présentes dans ce secteur alors qu'elles sont force de propositions. J'avais d'ailleurs déposé un amendement, déclaré irrecevable, pour que les élèves soient initiés à l'entrepreneuriat dès les premières années à l'école.

Cet amendement vise à appréhender de façon plus transparente la part des femmes à la tête des entreprises financées par Bpifrance, grâce à la publication annuelle de données. Il s'agit de favoriser les prises de conscience.

Mme la rapporteure. Pour reprendre le mantra de la charte SISTA dont Bpifrance est signataire, il faut compter les femmes pour que les femmes comptent. Aujourd'hui, seuls 2 % des fonds d'amorçage des startups, cofinancés par Bpifrance, sont versés à des équipes uniquement féminines. Incontestablement, des progrès peuvent, et doivent, être réalisés pour qu'un nombre croissant de femmes entrepreneures trouvent un financement grâce, notamment, à l'action de Bpifrance.

Pour s'assurer que cette part progresse, un suivi annuel des données est indispensable. Avis favorable.

*La commission **adopte** l'amendement.*

La commission est saisie de l'amendement AS333 de Mme Céline Calvez.

Mme Céline Calvez. Cet amendement, soutenu par l'ensemble des députés La République en marche, vise à insérer l'alinéa suivant : « *La Banque publique d'investissement publie la répartition par sexe des membres composant les comités d'investissement. Un décret détermine les modalités de publication et les objectifs de progression de la part des femmes et des hommes au sein de ces comités.* » Il s'agit d'étendre les obligations de transparence concernant la mixité au sein des comités d'investissement de Bpifrance.

Mme la rapporteure. Pour les mêmes raisons que précédemment concernant les bénéficiaires des actions de Bpifrance, avis favorable.

*La commission **adopte** l'amendement.*

*La commission **adopte** l'amendement de coordination AS347 de la rapporteure.*

La commission est saisie, en discussion commune, des amendements AS261 de Mme Annie Chapelier et AS321 de Mme Sonia Krimi.

Mme Annie Chapelier. L'amendement AS261, qui vise à ce que la Banque publique d'investissement publie chaque année un indicateur relatif aux écarts de représentation entre les femmes et les hommes parmi les bénéficiaires de ses actions de soutien à l'entrepreneuriat et au développement des entreprises, est quasiment identique à l'amendement AS310 de Mme Calvez, que nous venons d'adopter. Je ne comprends pas, d'ailleurs, pourquoi ils n'étaient pas en discussion commune.

Mme la rapporteure. Votre amendement, en effet, est satisfait par les dispositions qui viennent d'être adoptées. Je vous invite à le retirer.

Les amendements sont successivement retirés.

La commission adopte l'article 8 modifié.

Article 8 bis (nouveau) : Remise d'un rapport au Parlement sur l'équité salariale

La commission est saisie de l'amendement AS334 de Mme Sophie Panonacle.

Mme Monique Limon. L'amendement vise à étendre les objectifs de mixité au sein des comités d'investissement fixés à Bpifrance, à l'ensemble des fonds d'investissement. Il est proposé, d'une part, de fixer des objectifs de mixité parmi les obligations des fonds d'investissement à vocation générale et leurs sociétés de gestion, d'autre part de compléter les informations que doit contenir le rapport annuel publié pour chacun des fonds d'investissement à vocation générale.

Mme la rapporteure. Votre amendement resserre le périmètre aux fonds d'investissement, ce qui me semble opportun au regard des chartes comme la charte SISTA ou la charte France Invest, dont ces fonds sont signataires. Si Bpifrance joue le rôle de locomotive, il est primordial que les autres fonds d'investissement suivent dans son sillage la dynamique paritaire. Avis favorable.

La commission adopte l'amendement.

Après l'article 8

La commission est saisie de l'amendement AS212 de Mme Annie Chapelier.

Mme Annie Chapelier. Cet amendement, en cohérence avec les objectifs de l'article 8, tend à évaluer et rééquilibrer les financements de l'entrepreneuriat entre les femmes et les hommes. Alors que l'article 8 se concentre sur la Banque publique d'investissement, il est important de rappeler qu'elle ne représente qu'une faible part des crédits engagés pour l'entrepreneuriat, la majorité des PME et TPE se tournant directement vers leur banque particulière pour leur prêt. La plupart des financements et des crédits accordés à nos concitoyens relèvent en réalité de l'action des banques dites classiques.

On a bien compris qu'il était difficile d'imposer aux banques de publier un indicateur relatif aux écarts de représentation entre les femmes et les hommes mais cette disposition est indispensable si l'on veut élargir le cercle des personnes qui investissent dans l'entrepreneuriat.

Mme la rapporteure. Je partage votre volonté que les obligations fixées à Bpifrance rayonnent sur tout l'écosystème de financement. Votre amendement est intéressant mais je vous invite à le retirer afin que nous puissions approfondir le sujet en séance publique.

L'amendement est retiré.

La commission est saisie de l'amendement AS71 de Mme Charlotte Parmentier-Lecocq.

Mme Charlotte Parmentier-Lecocq. Cet amendement est le fruit d'un travail concerté avec des entrepreneures et des entrepreneurs, auquel Mme la rapporteure a participé, et qui fait suite à la mise en garde de Yann Orpin, le nouveau président du Medef Lille Métropole, contre la très faible part des prêts accordés aux femmes chefs d'entreprise ou aux créatrices d'entreprises. Les témoignages de manque de confiance à l'endroit de ces femmes nous ont particulièrement frappés lors des réunions de ce groupe de travail.

L'article 8 vise à fixer des objectifs de mixité à la Banque publique d'investissement mais cette dernière intervient en deuxième rang, une fois qu'un établissement de crédit aura accordé sa confiance à ces femmes. Parce qu'il convient de mieux cibler l'ensemble des établissements bancaires, nous proposons que les établissements de crédit communiquent chaque année à la Banque de France les indicateurs relatifs à la part des prêts accordés à des femmes dirigeantes sur l'ensemble des prêts, ainsi qu'à la part des prêts accordés aux femmes pour créer une entreprise.

Mme la rapporteure. Je partage votre volonté. Les échanges avec les entrepreneurs de votre territoire étaient très éclairants. Je vous invite cependant à retirer votre amendement afin que nous puissions approfondir le sujet d'ici à l'examen en séance.

L'amendement est retiré.

La commission est saisie de l'amendement AS262 de Mme Annie Chapelier.

Mme Annie Chapelier. Je regrette qu'aient été déclarés irrecevables d'autres amendements comparables, qui se rapportaient à la représentativité des femmes dans le secteur de l'audiovisuel, en particulier au cours d'émissions sportives ou politiques, et à l'éventualité d'un contrôle par le Conseil supérieur de l'audiovisuel. Nous déposerons de nouveaux amendements en ce sens, lors de la séance publique.

Cet amendement vise à préciser que la politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes, menée par l'État et les collectivités territoriales, comporte des actions tendant à assurer un égal accès des femmes et des hommes à la promotion et aux postes à haute responsabilité. Il est cohérent avec les objectifs de cette proposition de loi.

Mme la rapporteure. Je comprends votre volonté d'étendre au secteur public les obligations qui viennent d'être adoptées à l'article 7 pour les entreprises privées de 1 000 salariés mais en l'absence d'un dispositif spécifique au secteur public, cette précision semble superfétatoire et dénuée de portée normative.

La commission rejette l'amendement.

Article 9

La commission adopte l'article 9 sans modification.

Elle adopte l'ensemble de la proposition de loi modifiée.

Mme la présidente Fadila Khattabi. Je remercie la rapporteure pour la qualité de son travail, ainsi que tous les membres de cette commission dont les contributions ont permis d'améliorer le texte.

La séance s'achève à seize heures vingt-cinq.