



Les femmes se prennent-elles toujours le plafond de verre en pleine face ?

publié le **16/02/2016**, vu **2374 fois**, Auteur : [Julien ROCHER](#)

Mercredi 10 février dernier, un rapport a été remis par deux instances que sont le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCEFH) et le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP) aux deux ministres chargées du droit des femmes. L'occasion de faire un point sur la présence des femmes à des postes à forte responsabilité au sein des entreprises françaises.

Mercredi 10 février dernier, un rapport a été remis par deux instances que sont le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCEFH) et le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP) aux deux ministres chargées du droit des femmes.

Ce rapport y indique que 30% des membres des conseils d'administration ou de surveillance des entreprises du CAC 40 sont des femmes, plaçant ainsi la France au sommet des pays de l'Union européenne en terme de parité

De quoi se réjouir à priori. Or, le rapport ne comptabilise pas la réalité vécue dans les entreprises non cotées ainsi que dans celles du secteur public.

Il subsiste encore de nos jours dans les entreprises ce que l'on appelle communément le **plafond de verre** qui est le fait que dans une structure hiérarchique, les niveaux supérieurs ne sont pas accessibles à certaines catégories de personnes.

C'est le cas notamment des femmes qui se heurtent très régulièrement à un plafond de verre dans leur entreprise.

Alors, la parité dans les entreprises, une réalité ?

C'est pour essayer de répondre à cette question ou en tous cas d'y voir plus clair, que nous allons étudier le dispositif législatif mis en place ces dernières années pour favoriser l'arrivée des femmes dans les entreprises.

Deux lois ont été votées sur le sujet en 2011 et 2012. Il s'agit de la Loi Copé-Zimmermann du 27 janvier 2011 et de la Loi Sauvadet du 12 mars 2012.

La loi Copé-Zimmermann du 27 janvier 2011

Cette loi n° 2011-103 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle a été promulguée le 28 janvier 2011 pour une entrée en vigueur le lendemain.

Elle porte une obligation de respecter un quota minimum de membres de chaque sexe au sein des conseils d'administration et des conseils de surveillance des entreprises afin que la part des hommes et celle des femmes soit plus homogènes.

La loi prévoit que d'ici 2017, 40% de femmes fassent partie intégrante de ces instances, ce qui, on peut le souligner, sera une véritable « révolution » !

Reste que cette loi s'applique d'abord aux sociétés cotées c'est à dire aux Sociétés anonymes et aux Sociétés en commandite par actions.

Elle s'applique ensuite aux sociétés qui depuis trois ans au moins, emploient un nombre moyen d'au moins 500 salariés et présentant un montant net de chiffre d'affaires d'au moins 50 millions

d'euros.

Il est à noter qu'en 2012, l'obligation a été instaurée pour les entreprises nationales, les EPIC (Etablissement Public Industriels et Commerciaux) ainsi qu'aux établissements publics mixtes dont le personnel est soumis à des règles de droit privé.

Les membres nommés par Décret dans ces établissements là sont soumis à la loi Copé-Zimmermann.

Afin d'assurer la pleine efficacité de cette loi, des sanctions ont été prévues en cas de non respect des dispositions légales susnommées. Il s'agit de la nullité des nominations contrevenant à l'objectif de parité affiché ainsi qu'à la suspension du versement des jetons de présence.

Loi Sauvadet du 12 mars 2012

Cette loi n°2012-347 publiée au journal officiel le 13 mars 2012 est relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

C'est par amendement que le gouvernement décidai à cette occasion de prévoir un renforcement progressif de la présence des femmes dans la haute fonction publique. But affiché ? La présence de 40% de femmes en 2018.

Le Décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique est venu préciser la loi du 12 mars de la même année. Ce sont ainsi 4968 postes qui sont visés, dont la majeure partie relève de nominations en conseil des ministres (Préfets, ambassadeurs, recteurs, directeurs d'administration centrale, sous-préfets, ...).

Les employeurs devront à terme, c'est à dire à partir de 2018 s'acquitter d'une amende de 90 000 euros en cas de non respect de ces dispositions.

Le plafond de verre pas si brisé que ça

Si l'on peut regretter que ce soient des lois et des quotas qui permettent la présence des femmes à un poste important au sein des entreprises, on peut tout de même se féliciter que les politiques féminines comme masculines soient sensibles à cela et s'attèlent à briser le plafond de verre existant au sein de ces dernières.

Toutefois, plus de 5 ans après la loi Copé-Zimmermann soutenue par tout l'échiquier politique afin de forcer les entreprises à changer leurs politique de ressources humaines, les réticences des entreprises sont très présentes.

On y fustige les quotas qui portent atteinte au principe de la méritocratie et l'on avertit que vouloir nommer des femmes à la place d'ingénieurs des grandes écoles (principalement des hommes) risque de les décourager à rentrer dans ces écoles, de peur de ne pas être embauchés au profit des femmes, « avantagées ».

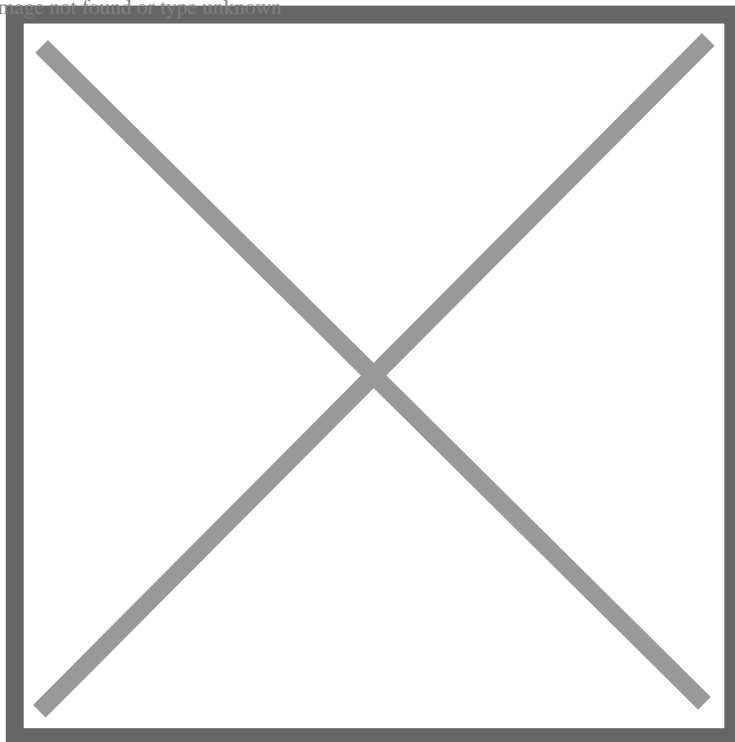
A l'inverse, dans certaines administrations sociales où les femmes sont les plus nombreuses, ces quotas pourraient avoir pour impact de les désavantager.

Des considérations complexes mais une volonté ferme de faire sauter le plafond de verre qui cantonne globalement les femmes à des postes moins prestigieux que les hommes à compétences égales.

Soulignons pour finir et cela est de haute importance, que les entreprises non cotées, c'est à dire la majorité [des entreprises](#), ne sont pas concernées par les lois présentées ci-avant.

Le chemin est donc encore long pour que l'intégration des femmes à des postes à responsabilité ne fasse plus exception ... Ne dit-on pas que les petites rivières font les grands fleuves ?

Image not found or type unknown



A chacune et chacun de participer à l'éclatement du plafond de verre !