

L'égalité femmes / hommes à la Sécurité sociale

Par **Carole BONVALOT**,

Directrice du développement et de l'accompagnement des ressources humaines à l'UCANSS



Carole BONVALOT est Directrice du développement et de l'accompagnement des ressources humaines à l'UCANSS depuis juillet 2014.

Elle a précédemment exercé différentes fonctions à la CPAM des Bouches-du-Rhône.

Dans un contexte national où les femmes connaissent un taux d'activité plus faible que les hommes, le régime général de Sécurité sociale se distingue par une sur-représentation des femmes dans ses effectifs.

Au sein de notre institution, plus de trois salariés sur quatre sont des femmes, ce qui nous place par exemple très loin devant le secteur privé (44 %) ou la fonction publique, où 61 % des agents sont des femmes. Au sein de cette dernière, seule la fonction publique hospitalière connaît, avec 77 % de personnel féminin, des proportions similaires aux nôtres.

Ce taux de féminisation de l'institution augmente par ailleurs en continu sur les 30 dernières années : de 74,1 % en 1985 (année du taux le plus bas), il s'établit aujourd'hui à 77,8 %, niveau le plus haut.

Le salarié du régime général est donc très majoritairement une salariée, et de plus en plus dans la mesure où, proportionnellement, les femmes sont davantage représentées dans nos recrutements externes (près de 80 % des CDI en 2015). Pas étonnant lorsqu'on sait qu'on peut passer des journées entières en jury, dans les caisses, sans voir le moindre candidat masculin... de fait, en 2015, plus de 4 800 femmes ont été recrutées en contrat à durée indéterminée, pour un peu plus de 1 200 hommes seulement.

I- Le paysage institutionnel : inégalement représentées dans les métiers et les niveaux, les femmes bénéficient pour autant d'une politique d'égalité portée par l'employeur

D'une façon générale, comment caractériser les 115 000 femmes salariées du régime général de Sécurité sociale en contrat à durée indéterminée ?

Réparties dans 344 organismes, ces salariées :

- ▶ sont plus jeunes que leurs collègues masculins, de près d'un an en moyenne¹ ;
- ▶ ont une ancienneté moyenne institutionnelle plus élevée que les hommes (19,1 ans,

¹ Soit 45,2 ans contre 46,1 ans pour les hommes



soit près de 6 mois de plus), et encore plus élevée au sein d'un même organisme².

Une représentation inégale selon les métiers et le niveau hiérarchique

Les femmes sont sur-représentées dans les métiers au cœur de l'activité du régime général : gestionnaire conseil, conseiller offres de services, gestionnaire maîtrise des risques, ou encore chargé d'intervention sociale.

La recherche d'un meilleur équilibre impliquerait de recruter davantage d'hommes sur ces métiers.

Mais comment les attirer, alors même que, dès la scolarité, les filières qui alimentent nos métiers sont très féminisées ?

O2, leader des services à la personne et qui peine au moins tout autant que nous à recruter des hommes, a créé dans cet objectif le site www.homme-de-ménage.fr, résolument engagé contre les idées reçues et qui ne manque pas d'humour... mais avec des résultats toutefois encore marginaux quant au volume de candidatures reçues. Est-ce un gadget, ou devrait-on aller jusqu'à créer un site « homme-de-sécu » à côté de celui des métiers ? Changer les représentations n'est en tout cas ni simple, ni rapide. Une ambition de cette nature inciterait à investir dans les années à venir dans de nouvelles actions de communication volontaires et innovantes, venant en complément des politiques plus traditionnelles existantes.

A contrario, et alors même qu'elles représentent près de 78 % de nos effectifs, les femmes sont largement minoritaires dans certaines catégories professionnelles : elles représentent moins de 30 % des informaticiens et des ingénieurs-conseils. S'agissant des agents de direction, le constat doit être nuancé, puisqu'entre 2010 et 2015, leur taux de féminisation a augmenté de plus de 5 points, pour s'élever aujourd'hui à 47,7 %. Cette tendance au rééquilibrage est partagée dans les autres catégories, à l'exception des informaticiens. S'agissant des sous-représentations, on peut donc objectivement constater que, progressivement, la situation se corrige dans l'institution.

Partant du même constat de déséquilibre, certaines entreprises se sont engagées dans une politique affichée de promotion d'une plus grande mixité des métiers, y compris au travers d'actions qui peuvent parfois prêter à discussion avec les partenaires sociaux. Chez Carrefour, en cas d'évolution interne (sous réserve d'avoir les compétences requises), l'entreprise se fixe pour objectif de retenir une candidature masculine là où le poste est largement féminisé et une candidature féminine là où le poste est majoritairement occupé par des hommes. Dans notre institution, la négociation récente n'a pas retenu ce type de dispositif, mais certains accords locaux le prévoient.

2 15,3 ans, soit 1 an de plus que les hommes

Dans la continuité logique d'une répartition inégale selon les métiers, le taux institutionnel de féminisation varie en fonction du niveau de qualification. Les femmes occupent 83,9 % des postes d'employés de niveaux 1 à 4 contre 60,9 % des postes de cadres de niveaux 8 et 9, et 47,7 % des postes d'agents de direction. Ainsi, la part des femmes dans l'effectif diminue avec le niveau hiérarchique. Ce qui ne signifie pas pour autant que les femmes ne progressent pas dans notre Institution.

Une relative égalité dans l'accès aux postes de manager, même s'il semble plus tardif

Au cours de la période 2010-2015, 5,2 % des salariés non managers ont accédé à un poste de manager - et parmi eux de nombreuses femmes.

En comparant les taux d'accès aux postes de manager pour les salariés à temps complet, les écarts par genre sont relativement faibles.

S'ils sont plutôt en défaveur des femmes pour les niveaux les plus bas³, en revanche, pour les niveaux plus élevés, les taux d'accès sont supérieurs pour les femmes⁴.

Par ailleurs, les femmes sont en moyenne un peu plus âgées que les hommes lorsqu'elles accèdent à un poste de manager dans la majorité des catégories professionnelles. Pour les niveaux 1 à 4, elles sont âgées en moyenne de 38,3 ans contre 36,2 ans pour les hommes. Une hypothèse serait que les femmes diffèrent, dans le souci d'équilibrer vie familiale et vie professionnelle, leur première candidature à un poste de management.

Un recours choisi au temps partiel

Avec un taux de 17,2 %, la proportion de salariés travaillant à temps partiel dans l'institution reste à un niveau élevé en 2015, tout en enregistrant un recul de 0,8 point depuis 2010. De façon constante, ces salariés à temps partiel sont dans leur immense majorité des femmes, à 94,1 % en 2015.

Au niveau national, le recours plus fréquent par les femmes au temps partiel est également constaté... mais pas toujours choisi par les intéressées, alors que le temps partiel mis en œuvre à l'initiative du salarié demeure la règle au sein du régime général de Sécurité sociale, conformément au protocole d'accord du 20 juillet 1976. Ainsi, si l'on se réfère à l'année 2011, le temps partiel est « subi » pour 1 salarié sur 3 dans le secteur privé et public français, contre moins d'1 salarié sur 10 dans le régime général⁵.

Nos salariées bénéficient donc de la possibilité d'aménager leurs temps de vie en fonction de leur situation personnelle ou de leurs aspirations.

3 Par exemple, 3,8 % des femmes non managers de niveaux 1 et 4 ont accédé à un poste de manager, contre 4,5 % des hommes de mêmes niveaux.

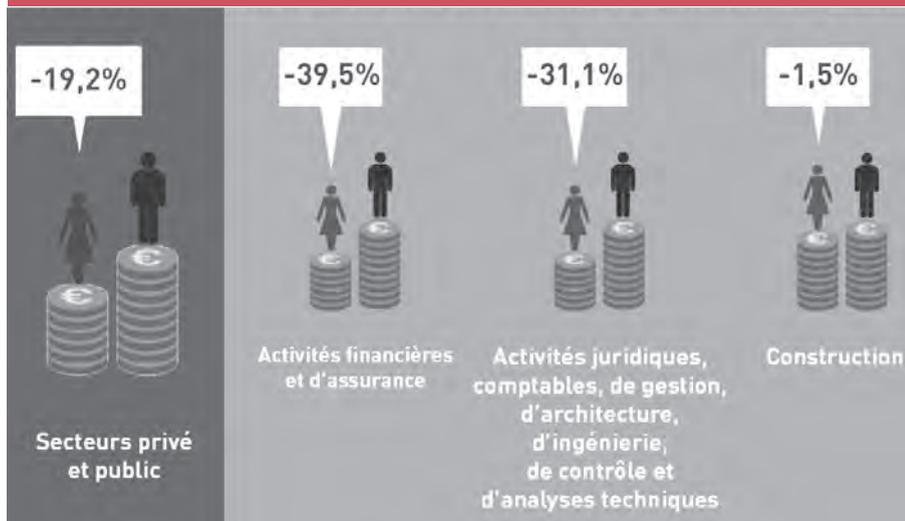
4 17,8 % pour les cadres femmes de niveaux 6 et 7 contre 12,1 % pour leurs homologues masculins.

5 Parmi eux figurent les médecins des Ugecam, qui en général complètent ce temps partiel par d'autres vacances.

La rémunération : une situation plus favorable que le secteur privé, avec des écarts liés pour l'essentiel à des effets de structure

En 2015, tous niveaux de qualification confondus, la rémunération moyenne des femmes au sein du régime général est inférieure de 15 % à celle des hommes. La situation institutionnelle est le reflet, mais dans une moindre mesure, des écarts qui existent dans les entreprises françaises tous secteurs confondus.

ÉCARTS DE SALAIRES NETS MENSUELS PRIVÉ ET PUBLIC PAR SEXE ET PAR SECTEUR EN 2012



Source : Chiffres-clés édition 2016 « Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes » Ministère des Familles, de l'Enfance et des Droits des femmes ».

L'écart de salaire au sein du régime général s'explique en grande partie par des effets dits de structure, à savoir la nature des postes occupés et les caractéristiques personnelles des salariés telles que les diplômes (14 % des hommes présents dans l'institution ont un niveau de formation Bac + 5, contre seulement 6 % des femmes), l'expérience professionnelle et l'âge.

Nous l'avons évoqué plus haut, les femmes sont sur-représentées dans les fonctions d'employés et sont proportionnellement moins nombreuses dans les fonctions les plus rémunérées (informaticiens, ingénieurs-conseils, agents de direction, praticiens conseils...). Cette répartition influe directement sur la rémunération moyenne.

Au global, 82 % des écarts salariaux observés entre les hommes et les femmes en 2015 sont expliqués par des effets de structure. 3,3 points d'écart de salaire moyen ne sont pas expliqués par les caractéristiques des salariés observables sur la base des données de paie, soit que cet écart se rapporte à des caractéristiques individuelles non observables, soit qu'il renvoie à des éléments de parcours professionnel nécessitant une analyse dynamique.

Cette proportion d'écart non expliqué par les caractéristiques individuelles observables reste plus élevée chez les cadres, pour lesquels moins de la moitié des écarts sont expliqués - sachant toutefois que les écarts de salaire pour cette catégorie, soit 14,3 %, sont bien moins importants que dans d'autres secteurs professionnels (21 % dans le secteur privé).

L'analyse des niveaux de rémunération pose par ailleurs la question des politiques salariales : sur ce sujet, on constate que le genre n'est pas un facteur discriminant au sein du régime général.

Des politiques salariales équilibrées, malgré un effet du temps partiel sur les parcours professionnels

S'agissant des pas de compétence, on peut relever chaque année une quasi parfaite égalité d'accès entre hommes et femmes.

S'agissant des parcours professionnels, le comparatif par genre restreint aux salariés à temps complet montre que les écarts sont faibles, et pas forcément en défaveur des femmes. Par exemple, 5,7 % des cadres femmes de niveaux 8 et 9 ont bénéficié d'un parcours professionnel en 2015 contre 5,3 % de leurs homologues hommes.

En revanche, la proportion de bénéficiaires d'un parcours professionnel parmi les salariés à temps partiel est inférieure à celle de l'ensemble des salariés. Une hypothèse serait que les salariés à temps partiel postulent moins sur des postes de niveau supérieur.

Plus que le genre, le temps de travail apparaît donc comme le véritable facteur de différenciation entre salariés en termes d'évolution professionnelle. Les femmes représentant 94 % des salariés à temps partiel, elles sont le plus concernées par cette différenciation.

Très fort taux de féminisation, représentation encore inégale dans les métiers et les niveaux, recours choisi au temps partiel, faibles écarts réels de rémunération... : nécessairement, nos politiques doivent tenir compte de ces caractéristiques de branche. À titre d'exemple, Engie, qui recrute moins de 15 % de femmes chaque année, n'aura pas la même politique que le régime général qui en recrute 78 %. Cela peut sembler une évidence, mais il n'est pas inutile de le rappeler.

Cette donnée de base vient s'ajouter à un autre élément de contexte, bien plus contraignant : la loi, qui ne badine pas avec le sujet de l'égalité femme/homme.

II- Le thème de l'égalité dans les négociations : le cadre législatif contraignant et la situation institutionnelle ne facilitent pas nécessairement l'innovation

L'égalité entre les femmes et les hommes s'inscrit dans la législation française dès 1946 :



« la Loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme ».

Le principe d'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de valeur égale est posée dans la loi du 22 décembre 1972. Puis en 1983, c'est la « Loi Roudy » qui instaure le principe de non-discrimination fondée sur le sexe dans l'ensemble des éléments de la relation de travail. Elle introduit également l'obligation d'établir un rapport de situation comparée sur les conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

En 2001, l'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle dans les branches et les entreprises est actée dans la loi relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dite « Loi Génisson ». Pour mieux garantir la mise en œuvre de l'obligation de négocier sur l'égalité, un dispositif de sanction financière est intégré dans la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites. La sanction s'applique à compter du 1^{er} janvier 2012 aux entreprises de 50 salariés et plus qui ne sont pas couvertes par un accord ou, à défaut, un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle.

Progressivement, le corpus juridique s'est donc étoffé, pour ne pas dire resserré. Dans notre institution, ce thème de négociation se concrétise au niveau national et local.

Une négociation de branche favorisant la qualité de vie au travail

Historiquement construite sur des dispositifs spécifiquement conçus en direction des femmes, la politique « égalité femmes-hommes » du régime général suit aujourd'hui une tendance observée dans les entreprises, à savoir faciliter l'équilibre des vies : vie professionnelle et vie personnelle. En ce sens, elle promeut des outils à destination du salarié et du parent, quel que soit son sexe, dans le cadre d'une politique générale de qualité de vie au travail.

C'est le sens de l'accord récemment conclu⁶ avec les fédérations syndicales CFDT et CFTC, qui prévoit notamment :

- ▼ la mise en œuvre par les organismes d'un droit à la déconnexion du salarié⁷ favorisant une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- ▼ une meilleure prise en compte de la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle dans les pratiques managériales ;
- ▼ des mesures spécifiques pour faciliter l'organisation de la garde des enfants en cas de départ en formation (par exemple, un délai de prévenance suffisant) ;

6 Accord du 28 juin 2016 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances.

7 La loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels introduit par ailleurs, à compter du 1^{er} janvier 2017, une obligation de négocier sur le droit à la déconnexion.

- ▼ un accompagnement des solidarités familiales (aide aux aidants, don de jours de repos) ;
- ▼ l'assimilation à une période de travail effectif pour le calcul de l'ancienneté de périodes de congés sans solde pour motif d'engagement humanitaire ou caritatif, jusqu'à 12 mois.

Ces mesures viennent en complément de dispositions conventionnelles telles que la prise en charge des cotisations retraite de salariés travaillant à temps partiel, ou encore l'adaptation des modalités de calcul de l'indemnité de départ à la retraite (les périodes de travail à temps partiel, sous certaines conditions, n'entraînent pas de proratisation de l'indemnité).

Situer l'égalité dans le sujet plus vaste de la QVT ne signifie pas qu'il faut pour autant l'absorber. L'enjeu est donc bien d'élargir le champ sans oublier que l'égalité reste un objet de travail à part entière, qui peut impliquer des réflexions ciblées en direction des femmes.

L'accord de branche récemment conclu prévoit à ce titre l'expérimentation d'actions d'accompagnement ou de mentorat permettant d'encourager et soutenir spécifiquement les candidatures de femmes aux emplois de management. Certains diront que les hommes ont ce même type de besoins... sans doute avec raison, mais on peut aussi considérer que sexuer le mentoring et l'expérimenter en direction des femmes est parfois, comme chez PSA, une première étape vers un dispositif mixte bénéficiant à tous.

Au-delà de l'accord négocié au niveau national, chaque organisme de plus de 50 salariés doit annuellement engager une négociation avec les partenaires sociaux sur la promotion de la diversité et de l'égalité des chances. Cette disposition, déjà prévue par l'accord du 21 mars 2011, a été reconduite par le protocole du 28 juin 2016 qui élargit l'obligation annuelle de négocier sur l'égalité entre les hommes et les femmes à l'ensemble des thèmes entrant dans le cadre de la responsabilité sociale de l'entreprise. En l'absence d'accord, l'employeur doit établir un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Concrétiser ces obligations n'est pas toujours aisé au niveau local.

Des négociations locales en essor depuis 2012, qui peinent souvent à respecter les obligations en vigueur et à innover

L'action locale s'inscrit dans un cadre légal et conventionnel contraint.

Cet environnement normé pèse sur les 296⁸ organismes de plus de 50 salariés qui doivent négocier, sous peine de sanction financière depuis le 1^{er} janvier 2012.

Deux sortes de difficultés sont généralement rencontrées dans ce type de négociations⁹.

⁸ Donnée au 31/12/2015.

⁹ Pour mémoire, les négociations doivent s'appuyer sur le contenu de la base de données économiques et sociales, et plus particulièrement sur l'analyse détaillée de la situation respective des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles et dans de nombreux domaines (embauche, formation, promotion professionnelle, conditions de travail, rémunération effective, articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle...), avec un zoom sur l'analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière et l'évolution des taux de promotion respectifs par métiers.



La première difficulté est de respecter les dispositions en vigueur. En effet et de façon récurrente, des avis défavorables du Comex et des refus d'agrément de la Direction de la Sécurité sociale sont prononcés sur des accords relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il est vrai que les règles et la législation ont été conçues au regard de la situation du marché du travail français, ce qui peut donner l'impression d'un formalisme insistant et excessif au moment de leur transposition dans notre environnement institutionnel. Pour autant, le respect des textes est incontournable, et l'accompagnement de l'Ucanss vise à le faciliter, au travers de son offre de conseils ou par la mise à disposition d'outils.

La seconde difficulté est de parvenir à innover en la matière, dans l'absolu mais aussi d'une négociation sur l'autre. En la matière, on peut relever que le manque d'inspiration de l'employeur est souvent partagé par les organisations syndicales.

C'est en réponse à ces difficultés que certains accords, conformes aux attentes du législateur, bien rédigés et porteurs de bonnes pratiques, ont été identifiés par le Comité exécutif afin de les partager au sein de la branche professionnelle. Ils sont désormais mis à disposition des employeurs via le site de l'Ucanss¹⁰.

Voici quelques exemples d'actions issus des accords locaux soumis à l'avis du Comex au cours de ces dernières années, mises en place au sein de nos organismes et qui se retrouvent pour une large part dans d'autres environnements professionnels, tant publics que privés :

- ▼ privilégier, à compétences et qualifications comparables, l'embauche d'hommes ou de femmes sur les métiers au déséquilibre important ;
- ▼ accroître le pourcentage de femmes au sein de l'encadrement en favorisant la détection de potentiels et en créant un vivier ;
- ▼ lutter contre les stéréotypes, dès la rédaction des vacances de postes ;
- ▼ favoriser le recours au temps partiel, notamment pour les hommes (l'égalité devant bien sûr être entendue, même si on l'oublie parfois, dans les deux sens) ;
- ▼ adopter une charte des temps dans l'organisme (exemple : éviter les réunions tardives et le mercredi) ;
- ▼ réduire l'écart du nombre moyen d'heures de formation pour le plan de formation ;
- ▼ prendre en charge, sur justificatif, les éventuels frais de garde en cas de formation.

Ces exemples démontrent que malgré les difficultés rencontrées et la récurrence du sujet, la négociation locale ne s'interdit pas d'innover.

Notons enfin, la transmission au Comité exécutif de l'Ucanss de 17 plans d'action

10 En mode connecté.

sur une période allant du 1^{er} septembre 2014 au 31 juillet 2016. La réalisation de plans d'actions, à défaut d'accord semble donc rare dans une institution qui favorise le dialogue social local, mais ce constat doit être nuancé par la possible méconnaissance, par les organismes, de la procédure d'agrément des plans d'actions qui, rappelons-le, date du 1^{er} septembre 2014.

Conclusion

Conclure sur le sujet de l'égalité femmes-hommes n'est pas simple. Au-delà des chiffres ou des taux, qu'en retenir ?

Si l'on observe la politique de l'employeur (qui n'emporte pas, ne soyons pas naïfs non plus, un alignement de l'ensemble des comportements individuels dans l'Institution), le Régime général est loin d'être un mauvaise élève sur le sujet, notamment au regard d'autres branches professionnelles ou entreprises. C'est une force, mais cela peut également s'avérer être une faiblesse en rendant l'amélioration plus compliquée, renvoyant à des diagnostics plus fins, des analyses plus nuancées, des politiques plus subtiles.

À ce titre, le temps partiel choisi est un bon exemple : vrai facilitateur de la conciliation entre les vies et donc vecteur d'égalité, il est généralement vécu comme un élément de satisfaction par nos salariées...mais peut aussi être perçu comme un obstacle lorsqu'il s'agit de prendre de nouvelles responsabilités, ce qui doit être combattu. Par ailleurs et pour aller plus loin, est-on sûr d'une égalité réelle sur l'entrée dans le dispositif ? En d'autres termes, peut-on certifier que nous ne souffrons pas d'une représentation collective stéréotypée, qui ferait que certains hommes hésitent à demander un temps partiel alors même qu'ils en ont le souhait ? Ce frein n'est-t-il pas révélateur d'un regard péjoratif sur les femmes à temps partiel ?

Ce n'est pas notre clé d'entrée historique sur le sujet, mais, on le voit, chaque outil de nos politiques RH pourrait être repensé dans cette perspective d'égalité globale.

En allant au bout du raisonnement, faciliter le temps partiel aussi bien pour les hommes que pour les femmes et dans tous les niveaux de la hiérarchie pourrait peut-être faciliter l'égalité et le partage des tâches au sein du noyau familial, et par ricochet le développement professionnel des femmes. Mais je m'égare et c'est sans doute un tout autre sujet...