

regards

PROTECTION SOCIALE

DOSSIER

ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Regard
d'un grand témoin,
Yannick Moreau



ÉCOLE DES DIRIGEANTS
DE LA PROTECTION SOCIALE

regards

P R O T E C T I O N S O C I A L E

**Revue bi-annuelle publiée
par l'École Nationale Supérieure de Sécurité Sociale**

27 rue des Docteurs Charcot

CS 13132

42031 Saint-Étienne Cedex 2

Tél : +33(0)4 77 81 15 15

www.en3s.fr

Directeur de la publication :

Dominique Libault

Directeur général de l'EN3S

regards
PROTECTION SOCIALE

Comité de rédaction

Président

Dominique LIBAULT Directeur de l'EN3S
Vice-Président du Haut Conseil du financement de la protection sociale

Membres (par ordre alphabétique)

Pierre ALBERTINI Directeur de la CPAM de Paris

Gilles ARZEL Directeur de la CPAM de Pau

Jean-Marc AUBERT Directeur Conseil et Services, IMS HEALTH

Jean-François CHADELAT Inspecteur général des affaires sociales, Directeur honoraire du fonds de financement CMU

Alain CHAILLAND Conseiller référendaire à la Cour des comptes

Julien DAMON Professeur associé à Sciences-Po, Conseiller scientifique de l'EN3S

Marion DELSOL Directrice du laboratoire IODE (UMR CNRS 6262)

Benjamin FERRAS Inspecteur général des affaires sociales, IGAS

Philippe GEORGES Inspecteur général des affaires sociales honoraire

Jean-Louis HAURIE Directeur de la CAF de Paris

Gilles HUTEAU Professeur en Protection sociale à l'École des Hautes Études de Santé Publique (EHESP)

Albert LAUTMAN-VIDAL Directeur de la CARSAT Nord-Est

Gautier MAIGNE Chef du département Société, institutions et politiques sociales, France stratégie

Jérôme MINONZIO Rédacteur en chef de la revue Informations sociales, CNAF

Dominique POLTON Directrice de la stratégie, des études et des statistiques, CNAMTS

Xavier PRÉTOT Conseiller à la Cour de cassation, ancien Professeur associé à l'Université Panthéon-Assas (Paris II)

Vincent RAVOUX Directeur du réseau des CAF, CNAF

Philippe RENARD Directeur de l'URSSAF d'Ile-de-France

Diane ROMAN Professeure de droit public à l'université François Rabelais (Tours)

Les opinions exprimées et les arguments employés dans les articles sont de la responsabilité des auteurs et ne représentent pas nécessairement ceux de leur employeur ou de l'EN3S, editrice de la revue.

PAGE 5 | **Sommaire**

PAGE 9 | **Édito**
Par Dominique LIBAULT, Directeur de l'EN3S

PAGE 11 | **Grand témoin**
Yannick MOREAU, Présidente du comité de suivi des retraites
Par Dominique LIBAULT, Directeur de l'EN3S
et Julien DAMON, Conseiller scientifique de l'EN3S

1 DOSSIER CENTRAL : ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

PARTIE A : ÉGALITÉ DE GENRE ET PROTECTION SOCIALE

PAGE 25 | **Care et protection sociale**
Par Diane ROMAN, Professeure de droit public à l'université François Rabelais

PAGE 35 | **Égalité femmes-hommes en matière de santé et de recours aux soins**
Par Dominique POLTON, Conseillère auprès du directeur général de la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés

PAGE 47 | **Les opinions des femmes et des hommes sur les politiques de protection sociale : des écarts qui dépendent de l'âge et de la catégorie professionnelle**
Par Adrien PAPUCHON, Responsable du baromètre d'opinion de la DREES, direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques

- PAGE 61 | **L'intervention du Défenseur des droits en matière de protection sociale des femmes**
Par Vanessa LECONTE, *Chef du pôle Protection sociale et solidarité du Défenseur des droits*
- PAGE 75 | **L'égalité femmes-hommes dans les régimes de protection sociale complémentaire**
Par Vincent ROULET, *Maître de conférences à l'université de Tours et avocat au sein du cabinet BRL Avocats*

PARTIE B : FAMILLE ET ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

- PAGE 87 | **La politique familiale et l'égalité femmes-hommes : les ambiguïtés du « libre choix » en matière de conciliation vie familiale et vie professionnelle**
Par Sandrine DAUPHIN, *Responsable du département de l'animation de la recherche à la CNAF*
- PAGE 99 | **Égalité entre les femmes et les hommes : le cas des aidants familiaux**
Par Floriane MAISONNASSE, *Maître de conférences en droit privé à l'université Paul Valéry - Montpellier 3*
- PAGE 109 | **Protection sociale et activité professionnelle des femmes en Allemagne : analyse des récentes mesures visant à promouvoir l'égalité entre les sexes**
Par Jeanne FAGNANI, *CNRS, IRES*
et Brigitte LESTRADE, *université de Cergy-Pontoise*

PARTIE C : RETRAITE ET ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

- PAGE 121 | **Retraite : une égalité femmes-hommes à mi-parcours ?**
Par Vincent POUBELLE, *ancien directeur de la Direction Statistiques, Prospective et Recherche à la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse*
- PAGE 137 | **Avantages familiaux de retraite : quelle(s) égalité(s) pour la retraite entre les femmes et les hommes**
Par Laure CAMAJI, *maîtresse de conférence à l'IUT de Sceaux (université Paris-Sud)*

PARTIE D : ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET PROTECTION SOCIALE

- PAGE 149 | **Égalité femmes / hommes à la Sécurité sociale**
Par Carole BONVALOT, *Directrice du développement et de l'accompagnement des ressources humaines à l'UCANSS*
- PAGE 159 | **L'égalité femmes-hommes vue de l'École des dirigeants de la Sécurité sociale**
Par Christophe BEAUDOUIN, *Directeur adjoint de l'EN3S*
- PAGE 169 | **L'égalité femmes-hommes dans les métiers de dirigeants du régime général de la Sécurité sociale**
Par Emmanuelle LAFOUX, *Directrice de la CPAM du Rhône*
- PAGE 181 | **L'indispensable sensibilisation des acteurs aux mécanismes psychosociaux qui construisent les inégalités hommes/femmes**
Par Brigitte LALOUPE, *pilote de projets à l'EN3S*

2

BIBLIOGRAPHIE ET NOTES DE LECTURE

- PAGE 193 | **Bibliographie**
- PAGE 199 | Note de lecture : Par Julien DAMON, *professeur associé à Sciences Po et conseiller scientifique de l'EN3S*
La spirale du déclassement de Louis CHAUVEL
- PAGE 200 | Note de lecture : Par Julien DAMON, *professeur associé à Sciences Po et conseiller scientifique de l'EN3S*
La grande évasion de Angus DEATON
- PAGE 201 | Note de lecture : Par Julien DAMON, *professeur associé à Sciences Po et conseiller scientifique de l'EN3S*
The Economics of Poverty. History, Measurement, and Policy de Martin RAVALLION
- PAGE 202 | Note de lecture : Par Gilles HUTEAU, *professeur en protection sociale à l'École des Hautes Études de Santé Publique (EHESP)*
Quelle(s) protection(s) sociale(s) demain ? Michel Borgetto, Anne-Sophie Ginon, Frédéric Guiomard (sous la direction de)

Édito

Par Dominique LIBAULT,
Directeur de l'EN3S

Si le sujet égalité femmes-hommes est heureusement devenu un objet d'attention et d'investigation continu dans le débat public, il n'est pas si souvent que cela abordé sous l'angle de la protection sociale.

Et pourtant, parmi les effets induits du développement de la protection sociale, il y a de toute évidence des impacts importants sur cette question de l'égalité femmes/hommes, directement ou indirectement.

La protection contre « l'incertitude du lendemain », pour reprendre l'expression de Pierre Laroque, par le biais de prestations permettant aux femmes de subvenir - plus ou moins - à leurs besoins et à ceux de leurs enfants, indépendamment du salaire du conjoint, a été incontestablement un élément central de l'émancipation des femmes.

Pensons aux pensions de retraite de droit direct, aux protections de la branche famille destinées aux familles monoparentales par exemple.

L'indifférence du droit des protections familiales au statut conjugal a très vraisemblablement été un élément très favorable à la diffusion des modèles conjugaux nouveaux, qui eux-mêmes ont accompagné l'émergence d'un « modèle français » de conciliation vie professionnelle et vie familiale, qui continue à être observé par beaucoup de pays étrangers enviant la France de permettre aux femmes tout à la fois de travailler et d'avoir des enfants.

Pour autant, tout ceci ne va pas sans débats : j'en citerai trois, sans prétention d'exhaustivité :

- ▼ Comment et jusqu'où la protection sociale doit réparer les inégalités persistantes au sein du monde du travail ?
- ▼ Quel équilibre au sein des prestations familiales entre les prestations d'entretien (allocations familiales) et les mesures d'accompagnement des jeunes enfants (PAJE) et au sein de celles-ci entre les mesures solvabilisant les services de garde d'enfant et celles « indemnisant » les femmes interrompant leur parcours professionnel pendant quelques années... au risque d'être en difficulté lors du retour sur le marché de l'emploi ?
- ▼ Faut-il abandonner totalement le modèle des droits familiaux ou conjugaux pour passer à un système de protection sociale entièrement fondé sur des droits individuels, des appréciations de revenus (pour les prestations) individuelles ?

Les avantages familiaux réservés aux femmes, tels qu'ils avaient été créés par la loi Boulin, ont été censurés par la Cour de Cassation, sous l'inspiration des juridictions européennes, alors même qu'ils jouaient et continuent à jouer un rôle central dans la limitation des inégalités de



retraite - flagrantes, mais entièrement dues aux inégalités de salaire et de carrière - entre hommes et femmes.

La PUMA a marqué une étape importante avec l'abandon de la notion d'ayant droit majeur. Mais les droits dérivés gardent une importance forte en retraite.

Enfin, on ne saurait aborder ces questions de relations entre la protection sociale et l'égalité entre sexes sans évoquer la question de cette égalité dans les carrières au sein du monde de la sécurité sociale. Si la protection sociale a connu de nombreux ministres femmes, de Simone Veil à Marisol Touraine, le nombre de dirigeants du service public lui-même reste très majoritairement masculin, en dépit de certains progrès récents à confirmer, situation qui interpelle tout particulièrement l'EN3S, l'UCANSS et le Comité des carrières.

Grand témoin



Yannick MOREAU

Ancienne élève d'HECJF, de l'ENA et docteur en droit, Yannick Moreau a débuté sa carrière au Conseil d'État où elle a été présidente de la section sociale de 2006 à 2011. Elle a occupé des fonctions variées au service de l'État : d'abord chargée de mission au Commissariat général du Plan en 1975, elle est ensuite conseillère technique au secrétariat général de l'Élysée en 1981 puis directrice de cabinet du ministre de l'Éducation nationale en 1984 et secrétaire générale du ministère de la Défense en 1989. En 1992, elle devient directrice générale adjointe de la SNCF en charge des ressources humaines. Elle a été présidente du COR de 2000 à 2005.

En 2013, elle a présidé la Commission pour l'avenir des retraites chargée de remettre un rapport au Premier ministre pour préparer la réforme de 2014. Depuis 2014, elle préside le comité de suivi des retraites.

Yannick MOREAU

M. LIBAULT

Ce sont les liens entre, d'une part, l'égalité entre les femmes et les hommes et, d'autre part, la protection sociale, qui constituent le thème du prochain numéro de Regards. Dans cette perspective, il nous a semblé pertinent de vous demander à quel moment de votre carrière vous avez été confrontée à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes et quelle place ce sujet a occupé dans votre activité professionnelle.

Mme MOREAU

Presque toutes les questions sociales font apparaître l'importance de la variable sexuelle, des différences et des inégalités entre hommes et femmes.

Je n'ai donc cessé de rencontrer cette question, même si elle m'a occupée dans une moindre mesure dans mon activité au Conseil d'État. Cependant, lorsque ce sujet se présente à la juridiction administrative, il peut conduire à juger des questions fort importantes en pratique.

Au milieu des années 1970, alors que j'étais au Conseil d'État, j'ai été rapporteur d'un groupe de travail présidé par Gérard CALOT, directeur de l'INED, chargé de remettre un rapport à l'Élysée sur la baisse de la fécondité en France. C'est du reste ainsi que je me suis familiarisée avec la démographie, qui ne peut ignorer les différences entre les femmes et les hommes dans la famille, la vie professionnelle, l'espérance de vie.

C'est au Commissariat général du plan que j'ai exercé une première activité extérieure au Conseil d'État. Je m'y suis occupée des questions d'action sociale et de vieillissement. J'ai notamment été chargée de mission responsable du groupe « Prospective personnes âgées », qui a produit en 1980 le rapport « Vieillir demain ». Toutes les études consultées montraient que la situation des femmes et

des hommes au moment de la retraite différait compte-tenu des déroulements de carrière différents, mais aussi en raison des places différentes dans l'éducation des enfants, des écarts d'espérance de vie et d'un rapport avec la retraite qui était sans doute moins ambivalent pour les femmes.

M. LIBAULT

J'ai l'impression que la question de l'égalité entre les femmes et les hommes était moins prégnante au début de votre vie professionnelle qu'aujourd'hui.

Mme MOREAU

J'appartiens à une génération intermédiaire. Il était déjà question d'égalité professionnelle mais c'est d'abord l'évolution des rôles familiaux qui était en débat. Les deux sujets n'étaient pas séparables et, dans le sillage de Simone de BEAUVOIR, la société s'interrogeait sur ce qu'est une femme. Il y avait alors un débat assez vif sur les rôles respectifs des femmes et des hommes. Les termes de ce débat étaient différents de ce qu'ils sont aujourd'hui mais nombre de femmes ont encore une vie professionnelle très différente de celle des hommes et bien des inégalités demeurent.

Bref, les questions sociales auxquelles j'ai été confrontée ont toujours été traversées par l'interrogation sur les différences entre les femmes et les hommes et sur leurs conséquences à long terme. La société portait d'ailleurs les traces de la dépendance matérielle des femmes : il suffit à cet égard de penser aux « vieilles femmes pauvres » dont Bertrand FRAGONARD parlait souvent en disant que personne ne s'intéressait à elles et qui étaient beaucoup plus nombreuses que de nos jours. Beaucoup d'aspects de la situation étaient donc parfaitement connus mais nous pensions que l'égalité professionnelle était en marche. Nous savions bien qu'il y aurait des résistances et qu'autour de la question de l'éducation des enfants, les choses ne seraient pas simples. Mais nous n'avions pas anticipé la force de certains stéréotypes, la complexité de la situation qui conduit à ce que l'égalité de diplôme soit loin de tout résoudre et que l'évolution des situations familiales se fasse, en pratique, souvent au détriment des femmes.

M. LIBAULT

En France, les femmes de ces générations ont pensé qu'elles pouvaient parvenir à l'égalité professionnelle sans renoncer à leur vie familiale, ce qui n'est pas le cas dans les pays voisins. En Allemagne, il était évident que les femmes devaient choisir.

Mme MOREAU

Le débat sur ce choix a existé en France, notamment sur le plan démographique. Notre pays a été très soucieux, en raison de son histoire, de maintenir une fécondité assez haute et s'est longuement interrogé sur les moyens de lutter contre la baisse de la natalité.

Dans les années 70, parvenir au début des années 2000 à une fécondité de deux enfants par femme, ce qui correspond à la situation actuelle, était plutôt une hypothèse considérée comme optimiste.

Certains démographes pensaient qu'il était possible d'atteindre ce résultat sans que les femmes aient à interrompre leur vie professionnelle. Ils estimaient même qu'il était préférable qu'elles puissent travailler parce qu'elles accepteraient alors d'avoir des enfants. En revanche, ils affirmaient que, si les femmes devaient choisir entre vie familiale et vie professionnelle, elles opteraient pour la seconde solution et réduiraient leur nombre d'enfants. Ce point de vue optimiste, qui relevait d'un certain pari, s'est révélé exact et la politique familiale a, en général, cherché à favoriser la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle. C'est du reste dans les pays où l'on favorise cette conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle que la natalité est la plus élevée.

M. LIBAULT

Pensez-vous que la protection sociale a joué un rôle important pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes ? Quels instruments vous semblent avoir été essentiels à cet égard ?

Mme MOREAU

La politique familiale française, construite notamment sur l'affirmation selon laquelle il est possible de concilier la vie familiale et la vie professionnelle, a joué un rôle majeur.

Je pense notamment aux aides accordées pour la garde des enfants et au rôle de l'école maternelle.

Il ne faut pas oublier non plus que notre politique familiale est indifférente au statut des enfants : elle ne tient pas compte, par exemple, du fait que les enfants sont nés d'un couple marié ou non. Cette acceptation n'a du reste pas soulevé le moindre débat, peut-être parce que les naissances hors mariage ont, longtemps, été minoritaires. En tout état de cause, il est accepté par la société en France d'avoir des enfants avant d'être mariés et de continuer à travailler en ayant des enfants. Ceci n'est le cas ni en Italie (par exemple) ni en Allemagne, où il convient d'être établi professionnellement avant de disposer d'un logement puis de se marier, puis d'avoir des enfants. Et en Allemagne, il n'est pas accepté que les mères d'enfant de moins d'un certain âge (3, 4, 6 ans...) continuent une activité professionnelle. Tous ces obstacles constituent un frein à la natalité. L'âge des mères à la naissance du premier enfant a reculé progressivement en France mais le retard a été, jusqu'ici, rattrapé.

Il ne faudrait pas conclure à l'inexistence de tout débat dans notre pays sur la conception des prestations familiales. Il existe, en effet, un courant qui défend la présence des mères de famille à la maison, comme en témoigne l'existence de l'allocation parentale d'éducation (APE). Les tenants de cette idée considèrent qu'il vaut mieux encourager les femmes à rester à la maison plutôt que de les inciter à occuper des emplois sous-qualifiés et mal rémunérés et que c'est, en outre, un moyen de lutter contre le chômage.

M. LIBAULT

Ce débat n'est pas clos. Cependant, ce sont les mesures visant à favoriser la conciliation de la vie familiale et la vie professionnelle qui se sont développées récemment.

Mme MOREAU

Oui. On peut d'ailleurs remarquer que les discussions sur la politique familiale sont à la fois des discussions de spécialistes et des sujets politiquement délicats. Pendant longtemps, ceci n'a pas été gênant mais ce n'est plus le cas désormais. Je pense en particulier à la modulation des allocations familiales en fonction des revenus, décidée récemment pour réaliser des économies sur les prestations familiales. Cette solution a certes l'avantage d'être facile à expliquer mais elle n'est, à mon avis, pas la meilleure. Je considère qu'il aurait été plus heureux d'opter pour un montant unique quel que soit le revenu avec une fiscalisation qui aurait permis de garder un caractère universel à une partie des allocations familiales.

Globalement, je crois la politique familiale a beaucoup contribué à l'égalité entre les femmes et les hommes.

M. LIBAULT

Passons maintenant à la retraite. Vous avez participé à la préparation de la réforme de 1983, qui a fait passer l'âge de la retraite de 65 à 60 ans.

A posteriori, il me semble que la réforme a plutôt bénéficié dans un premier temps aux hommes.

Mme MOREAU

Cette réforme est très marquée sur le plan historique. En premier lieu, l'abaissement de l'âge de la retraite constituait une très ancienne revendication de la gauche et il n'était guère possible de s'y opposer, voire de proposer des inflexions comme l'a fait Bernard BRUNHES qui estimait souhaitables des modulations en fonction de la durée de cotisation et non un simple abaissement de l'âge. L'abaissement de l'âge de la retraite a été essentiellement motivé par l'inégalité de l'espérance de vie selon la profession exercée. La retraite à 60 ans s'est en pratique, par ailleurs, substituée aux dispositions sur la pénibilité qui concernaient des catégories assez nombreuses de salariés et sur la garantie de ressources à 75 %, qui bénéficiait à de nombreux salariés chômeurs âgés de plus de 60 ans, très coûteuse pour la collectivité. En second lieu, lorsque l'abaissement à 60 ans de l'âge de la retraite a été décidé, personne n'était conscient de l'ampleur des gains d'espérance de vie que nous allions connaître et les projections démographiques étaient fondées sur l'hypothèse d'une stabilité de cette espérance de vie.

Pour les décideurs politiques, comme pour l'opposition, la question des femmes a été secondaire dans cette réforme.

Je suis d'accord avec Dominique Libault pour dire que les femmes ont été moins bien traitées que les hommes du fait de l'introduction d'une condition de durée de cotisation de 37,5 annuités pour avoir le taux plein, durée facilement atteinte par la plupart des hommes mais pas par beaucoup de femmes. Cette exigence de durée de cotisation a été introduite pour limiter le coût de la réforme, mais elle est passée inaperçue. De même, la réforme de 2010, qui a relevé progressivement de 60 à 62 ans l'âge légal de départ à la retraite, ce qui touche tout le monde, a porté de 65 à 67 ans l'âge à partir duquel ne s'applique plus de décote lorsque la durée de cotisation n'est pas atteinte, ce qui touche surtout des femmes et les a pénalisées. Et cela n'a été presque pas remarqué. Le gain financier de cette mesure n'est d'ailleurs pas publié, de même que l'analyse des catégories de personnes touchées.

M. DAMON

Comment expliquer l'absence de réactions alors que, en matière de politique familiale, tout changement de barème, aussi minime soit-il, fait l'objet de protestations ?

Mme MOREAU

Parce que le lobby familial est faible en matière de retraites. Les milieux attachés à la politique familiale défendent plus la famille que les femmes. Les problèmes relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes sont largement encore sous-estimés s'agissant des retraites. Un petit indice le prouve : la composition du Conseil d'orientation des retraites (COR). Lorsque le COR a été créé, personne ne s'est inquiété du nombre de femmes qui y siégeaient. C'est lorsque j'ai établi le rapport sur l'avenir des retraites en 2013 qu'une association féministe m'a fait remarquer leur très faible présence. Depuis la composition a évolué dans le bon sens.

Deux raisons principales expliquent la réflexion insuffisante sur les questions de

prise en compte de la problématique femmes/hommes pour les retraites.

La première est la plus longue durée de vie des femmes, qui paraît, en quelque sorte, compenser les inégalités de revenus pendant la retraite. Mais ce raisonnement est contestable et on peut d'ailleurs se demander si cette durée de vie plus longue est un avantage. En effet, si rien ne vaut la vie, les femmes sont confrontées au risque de mal vieillir (puisque les écarts d'espérance de vie en bonne santé entre les hommes et les femmes sont beaucoup plus faibles que les écarts d'espérance de vie) tout en disposant de faibles revenus.

La seconde explication de l'insuffisante prise en compte de la problématique femmes/hommes pour les retraites réside dans le fait que tout ce qui a lieu pendant la carrière a des conséquences sur la retraite 30 ou 40 ans plus tard. Il est en pratique difficile voire impossible de compenser par des mesures relevant de la législation sur les retraites toutes les différences de carrière entre les femmes et les hommes. Les pensions de réversion, qui jouent plus pour les femmes que pour les hommes, constituent l'un des mécanismes d'égalisation le plus important, mais leur suppression à terme n'est pas exclue.

La compensation des inégalités entre les femmes et les hommes au moment de la retraite est compliquée si les parcours professionnels sont trop dissemblables. De nombreuses mesures ont cependant déjà été prises : outre la pension de réversion, il y a l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) et la majoration des droits au titre de la maternité.

M. LIBAULT

Agir sur les conditions de travail prend du temps et ne résout pas la totalité du problème. Par ailleurs, les avantages sexuels

ont été condamnés par les juridictions européennes puis par les juridictions nationales au nom précisément du principe d'égalité. Les pouvoirs publics ont donc imaginé des solutions pour le moins étranges. Comment analysez-vous cette difficulté ?

Mme MOREAU

Il faut faire un peu d'histoire comparée. En matière d'égalité politique et de parité, la France a longtemps été en retard par rapport à d'autres pays européens, en particulier par rapport aux pays scandinaves. Imaginez-vous que les Françaises n'ont obtenu le droit de vote dans notre pays qu'en 1945 !

Malgré des évolutions, notre pays reste mal placé en ce qui concerne la participation des femmes à la vie politique.

Par ailleurs, la France a longtemps privilégié la protection des femmes alors que l'Europe donnait la priorité à la progression de l'égalité de traitement. C'est seulement à la suite de décisions des juridictions européennes que la France a intégré l'idée que l'égalité entre les femmes et les hommes devait s'appliquer dans les deux sens et qu'il n'était pas de l'intérêt des femmes que persistent des inégalités de protection sociale aux dépens des hommes, sauf si cela était lié à l'éducation des enfants. Ainsi, par exemple, certains régimes de retraite n'accordaient pas les mêmes droits aux femmes et aux hommes pour les pensions de réversion. Depuis l'arrêt GRIESMAR rendu par la Cour de justice des communautés européennes, les pensions de réversion ont, dans le régime de la fonction publique, cessé d'être réservées aux femmes.

C'est donc sous la contrainte du juge européen que les normes françaises ont évolué. Mais le juge européen est allé trop loin, à mon avis, en interdisant que certains avantages liés à l'éducation des enfants (les majorations familiales) soient réservés aux femmes. Ceci est contestable car les femmes restent en général désavantagées dans leur déroulement de carrière par le temps plus grand qu'elles consacrent à l'éducation des enfants et que les inconvénients qui en résultent doivent être corrigés. Du reste, l'avocate du juge GRIESMAR était elle-même gênée de contribuer à supprimer des mesures favorables aux femmes qui étaient tout à fait justifiées.

C'est pour cette raison que la France a adopté un système baroque mais astucieux de possibilité pour le couple de décider avant que l'enfant ait atteint l'âge de 7 ans que le bénéfice des majorations sera partagé entre les deux parents. Mais à défaut, ce bénéfice revient à la femme et, en pratique, c'est la femme qui continue à en bénéficier.

Dans le contexte nouveau, la France s'est caractérisée - et continue à se caractériser - par son retard dans la réflexion sur la prise en compte de l'évolution de la situation concrète des femmes et des hommes, notamment au moment de la retraite. La stricte application du droit européen risque, en effet, d'engendrer pour les femmes des inconvénients même si ces derniers sont plus ou moins compensés par l'amélioration des parcours professionnels.

M. LIBAULT

S'agissant de la retraite, si la connaissance a indubitablement progressé, ne pensez-vous pas que les études d'impact des réformes pourraient être améliorées ? Les conséquences par genre ne pourraient-elles pas être identifiées de manière systématique par exemple ?

Mme MOREAU

De nombreux progrès restent, en effet, à accomplir en matière d'études d'impact : celles-ci sont parfois insuffisantes dans leur qualité ou leur sincérité. Cela est parfois dû à un manque de données disponibles mais pas en matière de retraites. En ce qui concerne la réforme de 2010, par exemple, l'impact à moyen terme sur le chômage du relèvement progressif (à raison de quatre mois par an) de l'âge légal de départ à la retraite de 60 à 62 ans n'a pas été analysé dans l'étude d'impact. De même, les effets pour les hommes et pour les femmes des mesures prises en matière de retraite sont, en effet, peu analysées et je trouve la suggestion de Dominique Libault très intéressante.

M. LIBAULT

Passons à l'assurance maladie. La protection universelle (PUMA), mise en place le 1^{er} janvier 2016, a supprimé le statut d'ayant droit pour les personnes âgées d'au moins 18 ans. Le droit à l'assurance maladie, qui était traditionnellement familial, a ainsi été transformé en droit individuel. Cette réforme vous paraît-elle importante dans la perspective

de l'égalité entre les femmes et les hommes ? De façon générale, que pensez-vous de l'individualisation des droits en matière de protection sociale ?

Mme MOREAU

Un tel changement me semble a priori positif mais j'éprouve quelques difficultés à cerner cette question sur laquelle je manque de recul.

M. LIBAULT

Il s'agit avant tout d'une question de principe, avec la transformation d'un droit dérivé en un droit direct.

Mme MOREAU

Indépendamment de la question de principe, qui a son importance, il est important de savoir si la réforme facilite la situation des assurés.

M. LIBAULT

Oui, car il existait encore des ruptures de droit, notamment en raison des changements de régime et ce, malgré la loi sur la couverture maladie universelle qui prohibait explicitement ces ruptures.

Mme MOREAU

C'est donc, de ce point de vue, une bonne chose.

S'agissant de la retraite, il importe de traiter le rapprochement des droits familiaux et des pensions de réversion. Il ne s'agit pas d'une priorité politique pour les hommes politiques mais il existe actuellement des inégalités incompréhensibles entre les régimes qui résultent des évolutions successives et qui ne reposent pas ni sur un fondement théorique ni sur un attachement particulier des assurés aux règles de leur régime. Ceci brouille la compréhension du système des retraites et crée un sentiment d'injustice.

Au-delà, c'est sur l'existence même de la

Yannick
MOREAU

Interview réalisée par
Dominique LIBAULT
et Julien DAMON

pension de réversion qu'il faut s'interroger dès lors que beaucoup de jeunes ne se marient pas et n'auront pas de pension de réversion en premier lieu. Si la pension de réversion est maintenue, ce qui dans l'état actuel de ma réflexion serait une bonne chose, quel modèle unifié conserver ?

M. LIBAULT

Selon vous, l'imbrication des droits personnels et des droits familiaux en matière de retraite, qui se manifeste par la pension de réversion et qui se complique du fait de la diversité des régimes, constitue donc une question prioritaire.

Mme MOREAU

Il convient de traiter cette question même si elle paraît moins importante que celle de l'équilibre financier des régimes de retraite ou des inégalités entre les régimes de retraite. Il convient de la traiter car les Français doivent avoir des régimes dont le fonctionnement est compréhensible et dont la diversité, si elle est maintenue, obéit à une certaine logique. Les différences entre droits familiaux selon les régimes sont d'ailleurs parmi les plus mal comprises. Certes, beaucoup a été fait en matière de retraite, en particulier des réformes difficiles à assumer sur le plan politique, mais cette question doit maintenant être parmi les questions prioritaires.

M. DAMON

Et l'emploi ?

Mme MOREAU

Je souhaite tout d'abord parler de l'éducation qui a une importance majeure car la France n'est pas en avance sur ce point. Or, l'école doit faire en sorte que les filles soient conscientes que tous les métiers leur sont ouverts. C'est la condition sine qua non pour que les femmes aient l'opportunité d'effectuer des carrières intéressantes. Cette question est fondamentale. Il est malheureusement apparu après l'épisode du mariage pour tous qu'il était impossible de la faire évoluer dans l'immédiat, la question des stéréotypes à l'école devenant quasiment tabou.

M. LIBAULT

La question n'est pas simple : même dans les pays scandinaves, la répartition des métiers est très sexuée.

Mme MOREAU

Il importe que les femmes puissent choisir et que l'éventail des possibilités soit aussi large que possible.

Il me semble par ailleurs que les jeunes générations sous-estiment certains problèmes, et que les femmes se « sacrifient » encore beaucoup.

On pourrait réfléchir comme l'ont fait les notaires dans le cadre de leur congrès annuel en 2014 , à ce que le contrat peut apporter pour régler des problèmes qui apparaissent à la jonction de la vie familiale et de la vie professionnelle. Il me semble que les jeunes couples pourraient être plus éclairés sur le fait que, même à leur génération, l'égalité n'est pas automatique et qu'ils pourraient être intéressés par des dispositions contractuelles intégrées à cet effet au contrat de mariage ou de PACS ou existant même sans ce support. Ce n'est que l'une des voies possibles, mais je crois que les conditions nécessaires pour obtenir l'égalité entre les femmes et les hommes sont sous-estimées par les jeunes générations et, plus généralement, par la société.

M. DAMON

En pratique, à quelles dispositions contractuelles songez-vous ?

Mme MOREAU

Je pense en particulier à des dispositions relatives aux droits sur le capital qui est constitué par le couple, lorsqu'il s'agit de professions libérales artisanales ou commerciales ou à des droits à retraite : lorsque ces professions sont exercées en collaboration familiale, les femmes restent mal protégées du point de vue du capital et des droits à retraite. Ces dispositions pourraient être intégrées dans le contrat de mariage ou être rassemblées dans un contrat spécifique. Cela est d'autant plus nécessaire que l'actuel statut du conjoint collaborateur n'assure qu'une protection sociale faible. Or, le nombre de femmes d'artisans, de commerçants, de chefs d'entreprise, etc., qui sont concernées, est important.

Plus généralement quelle que soit la catégorie socio-professionnelle, lorsque le couple n'est pas marié et qu'il y a un partage inégal de l'éducation des enfants, il pourrait y avoir partage de certains droits à pension. En effet, lorsque la femme ne reprend pas d'activité professionnelle ou reprend une activité réduite, ou travaille seulement à temps partiel, ses droits propres sont limités et son avenir financier est assombri s'il n'y a pas de pension de réversion. L'augmentation du nombre des séparations et des non mariages est inquiétante sur ce que sera l'avenir pour certaines femmes d'autant plus que celles-ci continuent à avoir de moins bons déroulements de carrière et à faire plus d'efforts que les hommes pour la famille sans que ces derniers soient toujours complètement compensés. Certes, le régime général prévoit encore des majorations de durée d'assurance généreuses mais il n'en va pas ainsi dans le régime des fonctionnaires et rien ne compense les inégalités de déroulement de carrière s'il n'y a pas de pension de réversion.

La question des droits familiaux doit donc être examinée de façon prioritaire. Il importe de prendre conscience de la faiblesse de la réflexion sur l'avenir des jeunes générations. Il me semble en particulier que les conséquences des évolutions familiales (diminution des mariages et augmentation des séparations des couples) sur les droits à la retraite sont un réel sujet de société actuellement sous-estimé par les responsables politiques et par les jeunes.

DOSSIER

1

Dossier central : ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES

portance
us en p
rait être
cisément, il s
ication de la peti
rtises et savoirs qu

Car il peut revenir

ici au moins deux

enfants (pour leur so

é du travail ? la pa

e, en gros, par les

ternelle) a-t-elle se

é de la question p

mpose) finance-t-on

se-t-on des presta

ndre un tel sujet

s, d'observations, e

n d'abondance que

s comme d'investig

"T. C'est peu dire qu

être toujours conv

multiples rapports

ÉGALITÉ DE GENRE ET PROTECTION SOCIALE

23

Care et protection sociale

Par Diane ROMAN,

professeure de droit public à l'université François Rabelais (Tours)



Diane Roman est docteure en droit et agrégée de droit public. Professeure à l'Université François-Rabelais (Tours), elle a été nommée à l'Institut Universitaire de France en 2011. Ses recherches portent sur le droit sanitaire et social, avec un angle privilégiant les droits fondamentaux et l'égalité de genre.

Le concept de *care* est encore assez peu présent dans les débats politiques français et, lorsqu'il apparaît, il suscite souvent l'incompréhension : en témoignent les réactions confuses et méfiantes au projet lancé en 2010 par Martine AUBRY pour une « société du bien-être »¹. Une des raisons de cette réticence vient peut-être de la difficulté à traduire le terme anglais de *care*, qui signifie aussi bien « veiller sur », « porter attention à » et « prendre soin de ».

Aussi bien prestation matérielle (« aide ») et attention morale (« sollicitude »), la notion de *care* est complexe et a été l'objet de nombreux travaux universitaires au sein des sciences sociales. Elle est particulièrement présente dans les écrits se réclamant de l'analyse féministe, dont elle est largement issue², qui visent à repenser les théories du contrat social³ et de la justice sociale⁴. Dans cette perspective large, le *care* est défini comme l'ensemble des activités génériques effectuées pour maintenir, perpétuer et réparer le monde, « de sorte que nous puissions y vivre aussi bien que possible »⁵.

S'attachant à mettre en lumière les liens d'interdépendance humaine en se fondant sur la commune vulnérabilité de l'humanité⁶ et la nécessité de protection permettant d'assurer l'autonomie des personnes, le cadre théorique du *care* met en avant une éthique de responsabilité et de souci des autres⁷. C'est toucher du doigt la richesse conceptuelle de la notion et l'intérêt de son utilisation dans le champ de la protection sociale, fondée sur les notions de solidarité et de justice sociales. Il faut pourtant concéder que la notion n'est aucunement utilisée en droit français de la protection sociale, tout entier fondé sur celles de risque et de besoin⁸. Pourtant, malgré ce constat, les théories du *care* constituent un outil d'analyse intéressant, développé ici sous deux angles : d'une part, la façon dont la protection sociale produit du *care* (« Le *care* par la protection sociale ») et d'autre part, la façon dont la protection sociale prend en charge le *care* (« Le *care* dans la protection sociale »).

1 V. sur la question, v. J.-M. Chahsiche, « De l'éthique du *care* à la société du soin : la politisation du *care* au Parti socialiste », *Raisons politiques* 4/2014, n° 56, p. 87-104.

2 C. Gilligan, *Une voix différente, pour une éthique du care*, Flammarion Champs essais, réed. 2008.

3 C. Pateman, *Le contrat sexuel*, La Découverte, coll. « Textes à l'appui », 2010.

4 N. Fraser, *Qu'est-ce que la justice sociale : reconnaissance et redistribution*, La Découverte, coll. « Poche », 2011 ; M. Nussbaum, *Capabilités, comment créer les conditions d'un monde plus juste ?*, Flammarion, 2011.

5 J. Tronto, *Un monde vulnérable, Pour une politique du care*, La Découverte, 2009.

6 M. Fineman, *The Autonomy Myth, A Theory Of Dependency*, The New Press, 2005.

7 P. Molinier, S. Laugier et P. Paperman, *Qu'est-ce que le care ? Souci des autres, sensibilité, responsabilité*, Payot, 2009.

8 J. Tronto, *Le risque ou le care*, Paris, PUF, 2012, p. 33-34.



I. Le *care* par la protection sociale

Parodiant M. Jourdain, on serait tenté de s'exclamer que, sans le savoir, il y a longtemps que la sécurité sociale fait du *care* à la fois un de ses objectifs (I.1) et un de ses outils (I.2).

I.1/ L'objectif de la protection sociale et le *care*

« La protection sociale constitue [...] un phénomène caractérisé par l'apparition puis le développement [...] d'institutions visant à assurer à des individus et des groupes familiaux une sécurité matérielle grâce à l'accès à des biens et services considérés comme vitaux »⁹. Plus particulièrement, l'article L. 111-1 du code de la sécurité sociale énumère un certain nombre de risques et de charges contre lesquels la sécurité sociale entend protéger les personnes (maladie, parentalité, vieillesse, accidents du travail et maladie professionnelles). Parallèlement, le code de l'action sociale détaille différentes mesures et prestations en soutien aux familles, aux personnes dépendantes ou handicapées ou tournées vers l'action contre l'exclusion sociale. Enfin, pour des raisons historiques, la protection contre le risque de perte de revenu professionnel est définie par un cadre juridique séparé, celui de l'assurance chômage.

Il est tentant, face à la complexité et la singularité des règles prévalant dans ces différents champs, de voir dans le droit de la protection sociale un magma de règles sans logique d'ensemble, hormis celle générale de solidarité sociale¹⁰. Pourtant, derrière l'apparente hétérogénéité des règles, une lecture unifiée peut être tentée, à partir de certains écrits liant *care* et justice sociale. Ce sont notamment les écrits de Martha NUSSBAUM qui offrent une telle possibilité, dans leur effort de développement d'une anthropologie fondée sur la dignité de la vie humaine. Si la vie humaine est caractérisée par sa dépendance et sa vulnérabilité, la reconnaissance de sa dignité implique de protéger son autonomie.

Reprenant le concept de capacités, forgé par Amartya SEN, M. NUSSBAUM souligne que l'autonomie ne peut être assurée que par l'égalité des « capacités de base ». Le néologisme de *capacités* désigne ainsi les possibilités qui s'offrent à l'individu d'atteindre un état ou d'accomplir une action, c'est-à-dire la possibilité d'exercer concrètement des libertés, des plus concrètes (manger, se soigner) aux plus complexes (être heureux, participer à une société démocratique). M. NUSSBAUM dresse une liste de capacités fondamentales inhérentes à la possibilité de mener une « bonne vie », parmi lesquelles celle de vivre une existence qui soit d'une durée « normale », d'avoir une bonne santé (incluant l'accès à la

9 J. J. Dupeyrou, M. Borgetto et R. Lafore, *Droit de la sécurité sociale*, Précis Dalloz, 18^e éd., 2015, (§2).

10 V. en ce sens M. Borgetto et R. Lafore, *Droit de l'aide et de l'action sociale*, LGDJ, 9^e éd., 2015, pp. 44-48.

nourriture et à un logement), de pouvoir se déplacer librement et de faire usage de ses facultés intellectuelles, d'entretenir des relations avec les autres...¹¹. Dans ce cadre, M. NUSSBAUM réintègre les théories du *care*, en soulignant le caractère indispensable du travail de *care*, qu'il soit fourni dans le cadre familial ou apporté par la collectivité : « le *care* renvoie à un ensemble de pratiques et d'attitudes sans lesquelles aucune des capacités humaines centrales ne peuvent être acquises ni exercées : les soins qu'il recouvrent permettent la vie, la santé, l'intégrité physique ; le soutien émotionnel et l'attention qu'ils commandent rendent possibles le développement et l'usage des sens, de l'imagination et de la pensée ; ils sont enfin essentiels au respect de soi-même »¹². La vulnérabilité étant une chose commune, le *care* est une affaire commune, qui concerne l'ensemble de la société et non quelques figures marginales identifiées (le malade, le dépendant, l'exclu).

On mesure l'intérêt d'une telle analyse pour (re)penser la protection sociale issue du modèle français solidariste. L'autonomie qu'il assure aux bénéficiaires de prestations sociales et assurés sociaux par la protection contre certains risques et la satisfaction de certains besoins, l'égalité et l'universalité qui le sous-tendent¹³ tout comme la démocratie sociale qui le fonde, sont autant de caractéristiques d'un modèle dans lequel les théoriciennes du *care* pourraient se retrouver. À condition toutefois que la démarche qui caractérise les organes de protection sociale, loin d'être empreinte de paternalisme ou de traduire un contrôle social de la déviance, ait recours à certains outils - outils qu'il convient maintenant d'analyser.

I.2/ Les outils de la protection sociale et le *care*

Les théories du *care* reposent sur un constat : les individus se caractérisent par leur vulnérabilité, qui constitue une caractéristique commune de l'ensemble des êtres humains. Chacun nait vulnérable et dépendant de soins prodigués par autrui, et chacun peut devenir vulnérable, en raison de l'âge, de la santé ou des accidents de la vie.

Pour répondre aux besoins suscités par cette vulnérabilité, une organisation sociale juste doit viser non pas l'assujettissement et l'infantilisation des personnes, mais leur autonomisation (*empowerment*) en renforçant leur capacité à faire des choix éclairés et personnels. On doit notamment à Joan TRONTO d'avoir mis l'accent sur les pratiques permettant la réalisation d'un projet politique démocratique fondé sur le *care*¹⁴. Tout particulièrement, trois outils sont mobilisés : l'information, l'accompagnement et la participation des bénéficiaires du *care*. Or, ils sont désormais tous trois centraux dans l'action des organismes de protection sociale¹⁵.

11 M. Nussbaum, *précit.*

12 M. Garrau, A. Le Goff, *Care, justice et dépendance*, Puf, coll. Philosophie, 2010, p. 138.

13 M. Borgetto, « Universalité et droit de la protection sociale », in G. Koubli et O. Jouanjan (dir.), *Objets et sujets universels*, Presses de Strasbourg, 2008, pp. 13 et s.

14 J. Tronto, *Un monde vulnérable*, *précit.* p. 211.

15 Sur ce point, nous nous permettons de renvoyer à notre article, « La « responsabilisation » de l'individu : quel équilibre entre droits et devoirs ? », in M. Borgetto, A.-S. Ginon et F. Guiomard, *Quelle(s) protection(s) sociale(s) demain ?*, Dalloz 2016, spé. p. 249 et s., où nous développons les analyses exposées ici.



L'information, d'abord : elle est omniprésente en droit de la protection sociale, où de nombreuses dispositions consacrent l'information des bénéficiaires sociaux à des fins d'autonomisation des personnes. Dans le champ de l'assurance maladie, c'est par exemple l'éducation thérapeutique, (art. L. 1161-1 CSP) qui lui donne pour « objectif de rendre le patient plus autonome en facilitant son adhésion aux traitements prescrits et en améliorant sa qualité de vie ».

Cette information des bénéficiaires à des fins de renforcement de leur autonomie se décline en dehors du champ de la santé : ainsi, une obligation d'information est reconnue par les textes au profit des bénéficiaires de prestations sociales¹⁶, ces derniers étant, selon la jurisprudence, créanciers d'un droit à une information individuelle et adaptée à leur situation familiale propre concernant la nature et l'étendue de leurs droits¹⁷. Plus encore, l'orientation et le conseil offerts par les organismes chargés du versement des prestations sociales sont présentés comme un outil pertinent pour lutter contre le phénomène de « non-recours aux droits¹⁸ ». Différentes procédures dites « d'accès aux droits » sont expérimentées par les organismes sociaux, comme le « rendez-vous des droits » instauré, au sein des caisses d'allocations familiales, « dans l'objectif de rendre accessible l'information, d'être pro-actif, d'accompagner les démarches des allocataires à faible niveau d'autonomie administrative¹⁹ ». L'information est ainsi présentée comme un élément constitutif de l'aide à l'autonomisation des bénéficiaires de prestations sociales : plus qu'un simple palliatif de la complexité des situations administratives, elle vise à permettre un accès au droit que la seule proclamation théorique, dans les textes législatifs et réglementaires, ne satisfait pas. Mais l'information seule ne suffit pas : elle doit souvent être doublée d'un accompagnement.

L'accompagnement constitue un second concept particulièrement développé dans l'analyse féministe du *care*, à travers l'idée « d'accompagnement bienveillant ». Il fait désormais l'objet d'une large consécration juridique, au point que certains s'interrogent sur l'existence d'un droit subjectif à l'accompagnement²⁰ ou sur la transformation de l'État-providence en un « État accompagnant²¹ ». Dans le champ de l'indemnisation du chômage, la notion d'accompagnement est devenue omniprésente²² : ainsi, le Projet personnalisé d'accès à l'emploi, qui guide les relations entre Pôle emploi et le chômeur, a été conçu comme permettant « des actions d'accompagnement vers l'emploi » ; de même, « le bénéficiaire du revenu de solidarité active a droit à un accompagnement social et professionnel adapté à ses besoins et organisé par un référent unique » (art. L. 262-27 CASF). Ces obligations

16 V. par ex., pour les caisses d'allocations familiales : art. L. 583-1 CSS ; pour Pôle emploi : art. L. 5312-1 C. trav.

17 Civ. 2^e, 4 nov. 2010, n° 09-17.149.

18 « Le non-recours aux droits », dossier RDSS 2012, n° 4, p. 601 s. ; W. Van Oorschot, A. Math, « La question du non-recours aux prestations sociales », *Recherches et Prévisions* 1996, n° 43, p. 5 ; P. Warin, « Qu'est-ce que le non-recours aux droits sociaux ? », *La Vie des idées.fr*, 1^{er} juin 2010.

19 Caisse nationale d'allocations familiales, circ. n° 2014-018, 30 avr. 2014.

20 F. Petit, « Peut-on dire du droit à l'accompagnement qu'il est un droit subjectif ? », *JCP S* 2014, n° 24, p. 8-12.

21 S. Guérin, *De l'État-providence à l'État accompagnant*, Michalon, 2010.

22 V. dossier « L'accompagnement entre droit et pratique », RDSS 2012. 973 s. ; E. Videcoq, « Le chômeur en rupture de protections : des voies et des moyens d'activer les droits des privés de l'emploi », RDSS 2014. 650 s.

imposées par les textes aux services publics sont théoriquement susceptibles d'ouvrir droit à des actions en justice en cas de manquement²³. Cet accompagnement des usagers est, là encore, à mettre en lien avec l'objectif assigné aux services publics de renforcer l'autonomie des usagers vulnérables²⁴. Le succès rencontré par la formule de l'accompagnement a conduit à sa dissémination, notamment dans le champ du handicap²⁵ ; des appels sont lancés pour que l'accompagnement soit décliné sur d'autres terrains, comme celui du logement et de la lutte contre l'exclusion sociale²⁶. Il se développe également dans le champ médical : ainsi, l'article L. 1161-3 du Code de la santé publique prévoit que « les actions d'accompagnement font partie de l'éducation thérapeutique. Elles ont pour objet d'apporter une assistance et un soutien aux malades, ou à leur entourage, dans la prise en charge de la maladie ».

Plus récemment, la loi n° 2016-41 du 26 janvier 2016 de modernisation de notre système de santé comporte un chapitre significativement intitulé « Mieux informer, mieux accompagner les usagers dans leur parcours de santé ». L'accompagnement des malades chroniques, dont le cadre avait été dessiné dans un rapport rédigé par C. Saout à la demande de la ministre des Affaires sociales et de la Santé²⁷, permet « pour la première fois en France de reconnaître les valeurs et les principes de *l'empowerment* pour leur faire une place dans le système de santé français dans une évolution qui voit chacun vouloir mieux maîtriser sa vie, même quand elle est affectée par une vulnérabilité en santé²⁸ ». Se rattachant de façon significative au concept de « capacitation » et aux travaux de J. TRONTO sur le *care*, le rapport SAOUT souligne la nécessité que, après le champ de la lutte contre l'exclusion sociale ou l'intégration du handicap, le domaine de la santé constitue le nouveau terrain de l'accompagnement.

Ce faisant, la généralisation de l'accompagnement en matière sociale facilite un troisième objectif, celui de participation. Le concept de participation est central dans les théories du *care*, qui insistent sur l'autonomisation vers laquelle doivent tendre les actions sociales. Il ne s'agit pas ici de renvoyer à la responsabilité individuelle, mais de soutenir un phénomène de participation démocratique, dans une société inclusive. Le droit à la participation, dans ce contexte, est souvent présenté comme une voie de renouvellement des politiques sociales²⁹ et comme un moyen de renforcement de l'autonomie des bénéficiaires de prestations sociales, puisqu'il permet de les associer à la formation de la norme qui leur est appliquée³⁰.

Là encore, les textes offrent de nombreux exemples, comme notamment ceux régissant les conseils de vie sociale, mis en œuvre par la loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002 au sein des établissements médicaux et médico-sociaux ou dans celle n° 2002-303 du 4 mars 2002,

23 CE, ord., 4 oct. 2012, Pôle emploi, req. n° 362948, L. Camaji, Dr. ouvrier 2013, n° 775 ; M. Grévy, « Le droit à l'emploi au prisme du référé-liberté administratif », RDT 2013. 33 (rejet en appel pour défaut d'urgence).

24 V. en ce sens la liaison explicite faite par l'article L. 116-1 CASF.

25 La loi n° 2016-41 du 26 janv. 2016 de modernisation de notre système de santé prévoit que le plan personnalisé de compensation du handicap peut comprendre « un plan d'accompagnement global », qu'elle définit (Art. 89 de la loi, mod. l'art. L. 114-1-1 CASF).

26 V. en ce sens, l'appel de la Fnars lors des 2es assises pour l'accès au logement des personnes sans abri : « La Fnars demande de nouveau un « droit à l'accompagnement social », ASH 29 janv. 2016, p. 14.

27 C. Saout, *Cap Santé ! Rapport en vue du cahier des charges des expérimentations des projets d'accompagnement à l'autonomie prévues par le projet de loi de modernisation de notre système de santé*, rapport remis le 20 juill. 2015.

28 Ibid., p. 8.

29 D. Berg-Schlosser, « Pauvreté et démocratie : Chances et conflits », *Tendances de la cohésion sociale 2012*, n° 25, Éditions du Conseil de l'Europe, p. 233.

30 L'étymologie du terme « autonomie » renvoie littéralement à la norme que l'on se donne à soi-même.



instituant une « démocratie sanitaire »³¹. Plus récemment, la loi du 26 janvier 2016 prévoit que les agences régionales de santé « favorisent des actions tendant à rendre les publics cibles *acteurs de leur propre santé*. Elles visent, dans une démarche de responsabilisation, à permettre l'appropriation des outils de prévention et d'éducation à la santé³² ». La notion de participation est également utilisée à propos des demandeurs d'emploi, avec plus ou moins de succès³³.

L'étude croisée de ces différents dispositifs aboutit à un constat et une interrogation. Le constat d'abord : si la protection sociale ne se fonde pas explicitement sur le concept de *care*, son organisation, ses principes et ses méthodes peuvent largement être analysés à l'aune de la littérature que les théories du *care* ont suscitée. L'interrogation ensuite : si la protection sociale peut ainsi être lue comme répondant à un objectif de *care*, se pose alors la question symétrique de savoir comment les activités typiques du *care* sont reconnues et prises en charge par celle-ci.

II. Le *care* dans la protection sociale

Une des caractéristiques majeures du *care*, pensé comme activité de soin et de sollicitude, est de peser sur les femmes, notamment au sein de la sphère domestique. Or, les pratiques de *care* n'ont pas été exclues, loin s'en faut, du champ des questions politiques relatives à la protection sociale. Le choix français a pendant été longtemps de reconnaître indirectement le rôle social du *care* exercé par les femmes via des dispositifs familialisés (II.1). Une tendance récente différente s'affirme, fondée sur la recherche d'une universalisation des droits sociaux (II.2).

II.1/ La familialisation des droits : la reconnaissance indirecte du *care*

La question de la reconnaissance du travail domestique est un sujet bien connu de l'analyse féministe, qui n'a cessé de souligner le rôle des femmes dans le travail du *care*. Traditionnellement dévolus aux femmes, les tâches ménagères et les soins aux enfants, aux personnes âgées ou handicapées sont exercées sans même que le qualificatif de « travail » leur soit reconnu : invisible, le travail domestique n'est ni rémunéré, ni chiffré. Pourtant, sa valeur monétaire se situerait aux alentours de 33 % du PIB³⁴. Ainsi rendue symboliquement et financièrement invisible, l'activité des femmes a été confinée à la sphère privée : le couple « M. Gagne-Pain et Mme Au Foyer » a constitué longtemps le modèle dominant et, lorsqu'il est remplacé, c'est au profit de celui de « M. Gagne-Pain et Mme Gagne-Miettes »³⁵ : lorsque les femmes travaillent, leur rémunération salariale est plus faible que celle des hommes mais leur implication dans les tâches domestiques

31 D. Cristol, « Le droit à la participation dans les lois des 2 janvier et 4 mars 2002 », *RDSS* 2012. 453 s.

32 CSP, art. L. 1431-2, 2, k, mod. par art. 158 de L. n° 2016-41 du 26 janv. 2016.

33 Art. L. 5411-9 Code du travail ; art. L. 115-2 et L. 262-39 CASF.

34 D. Roy, « Le travail domestique : 60 milliards d'heures en 2010 », *INSEE Première*, n° 1423, nov. 2012.

35 V., M. Maruani (dir.), *Travail et genre dans le monde*, La découverte, 2013 et spéc. H. Périer, « De madame Au-Foyer à madame Gagne- Miettes. État social en mutation dans une perspective franco-états-unienne », p. 309 et s.

toujours supérieure. Or, cette inégale reconnaissance des fonctions sociales exercées par les femmes et les hommes aboutit à des discriminations multiples. Ce point a été souligné par le Comité pour l'élimination des discriminations contre les femmes (CEDEF) dans sa recommandation générale de 1991 « Travail ménager non rémunéré », dans laquelle le comité onusien affirme que « le travail non rémunéré constitue une forme d'exploitation des femmes contraire à la Convention »³⁶. Plus récemment, la rapporteuse spéciale des Nations Unies sur l'extrême pauvreté et les droits humains³⁷ a analysé le travail domestique non rémunéré comme une question relevant des droits fondamentaux. Mettant l'accent sur la situation des femmes au foyer, la Rapporteuse spéciale montre que l'inégale répartition des responsabilités domestique constitue un obstacle considérable à l'exercice des libertés des femmes et à l'égalité des sexes³⁸. La carence des États dans la reconnaissance et le financement des besoins auxquels le travail domestique pourvoit, ainsi que l'absence de réglementation des conditions de travail des femmes, contribuent à accentuer les inégalités de genre. Ce faisant, les États méconnaissent les obligations qui leur incombent au titre du respect du droit international des droits de l'Homme. Ainsi, lus conjointement, la recommandation générale de 1991 et le rapport de 2013 permettent de mettre l'accent sur deux idées fortes : d'une part, le constat de multiples atteintes aux droits fondamentaux résultant de la non-reconnaissance du travail domestique non rémunéré et d'autre part, l'accent mis sur les obligations que le droit international des droits de l'Homme fait peser sur les États.

En France, la reconnaissance d'un statut social pour les « *care providers* » n'a pas été au cœur des débats sur la protection sociale ; ceci ne signifie pas pour autant que l'enjeu soit méconnu. Certes, la question du salaire maternel a constitué un terrain d'affrontement idéologique, l'extrême droite y étant favorable, en vertu d'une conception traditionnelle de famille qu'il conviendrait de promouvoir³⁹, tandis que la gauche et les mouvements féministes s'y sont opposés, au nom de la défense de l'émancipation des femmes : en effet, une telle mesure risquerait de renforcer les inégalités de genre dans l'accès au travail et l'assignation des femmes à la sphère domestique. La mesure n'a jamais été adoptée en France, si ce n'est sous la forme de l'allocation de salaire unique créée à la Libération⁴⁰. En revanche, la consécration de droits sociaux au profit des donneurs (donneuses) de *care* a pris d'autres formes⁴¹. La première étape a consisté, en 1976, en la création d'une allocation parent isolé, destinée aux mères célibataires⁴² ; les pères étaient théoriquement éligibles mais l'allocation a, du fait de la réalité sociale, été quasi exclusivement versée aux mères, tout comme c'est encore le cas pour le RSA majoré à destination des familles monoparentales. Les débats parlementaires sont alors particulièrement révélateurs : la commission sénatoriale affirme alors avoir « bien entendu admis comme prémices le droit

36 Comité pour l'élimination des discriminations à l'égard des femmes, recommandation générale n° 16, 1991, § 4.

37 Rapport relatif au travail non rémunéré, et notamment aux liens entre travail domestique et droits des femmes, 2013, A/68/293.

38 Rapport précité, A/68/293, § 6.

39 Depuis 1981, différentes propositions de loi ont été présentées en ce sens : aucune n'a été examinée par le Parlement.

40 L'allocation de salaire unique, créée en 1941 et conservée à la Libération, était versée aux ménages dont l'épouse n'exerçait aucune activité professionnelle. Elle a été supprimée en 1978 au nom de l'objectif de neutralité à l'égard du travail féminin : v. J. Martin, « Politique familiale et travail des mères de famille : perspective historique 1942-1982 », *Population* 1998, vol. 53, p. 1119-1153.

41 v. par ex. M.-T. Letablier, « Le travail centré sur autrui et sa conceptualisation en Europe », *Travail, genre et sociétés* 2/2001 n° 6, p. 19-41.

42 L'examen des débats parlementaire montre que le projet de loi initial présenté par le gouvernement en 1976 consacrait une « allocation des mères ». C'est un amendement sénatorial qui a élargi le bénéfice de l'API aux pères célibataires.



absolu de la femme au travail, mais a considéré que, dans l'état présent de notre société, la fonction de mère de famille lui impose des charges spécifiques. (...) il serait donc souhaitable que soit mis en place un véritable statut social de la mère de famille, permettant à la mère d'exercer un libre choix entre travail et vie au foyer. La reconnaissance de ce statut implique qu'une valeur économique soit donnée aux tâches domestiques »⁴³. À l'époque, l'ensemble des parlementaires de la majorité donnaient acte de l'évolution sociologique en faveur du travail des femmes mais déclaraient vouloir le concilier avec ce qu'ils considéraient comme le caractère irremplaçable de la présence maternelle. Comme le résumait alors Michel Debré, « on ne peut pas, au nom du féminisme, nier la maternité »⁴⁴...

Parallèlement, des dispositifs supplémentaires ont été successivement aménagés dans un sens de reconnaissance du statut social du donneur (ou plutôt, dans les faits, de la donneuse) de *care* : il en va ainsi du congé parental d'éducation pour les parents d'un enfant de moins de trois ans, remodelé par la loi n° 2014-873 du 4 août 2014⁴⁵ ; de la reconnaissance des aidants familiaux désormais rémunérés au titre d'un des éléments de la prestation de compensation du handicap⁴⁶ ; ou, plus récemment, de l'institution du proche aidant pour les personnes âgées dépendantes⁴⁷.

Enfin, la remise à plat du statut des assistants maternels⁴⁸, dans un sens de professionnalisation, ne doit pas être occultée. Pourtant, l'ajout de ces différentes dispositions s'est fait sans prise de conscience, dans le débat politique, de ce qu'ils participent d'une même logique. La construction du *care*, par un État providence longtemps aveugle à la dimension sexuée des dispositifs qu'il aménage comme aux conséquences, pour les femmes, de ces dispositifs en termes d'accès aux droits sociaux et aux services, demeure largement impensée de la protection sociale. C'est un constat identique qui peut être fait à travers l'étude d'une voie plus récemment suivie, celle de l'universalisation des droits sociaux.

II.2/ L'universalisation des droits : vers la reconnaissance d'un droit au *care* ?

À sa création, la sécurité sociale a été construite sur un modèle familialiste, reposant sur une « convention de genre »⁴⁹ : à « Monsieur Gagne-Pain », l'ouverture de droits sociaux propres découlant de son activité professionnelle ;

43 Rapport d'A. Bohl, fait au nom de la commission des affaires sociales du Sénat (n° 250, 14 avril 1976).

44 JO Débats AN, p. 3198, 19 mai 1976.

45 De façon significative, la loi n° 77-505 du 17 mai 1977 relative aux « assistantes maternelles », qui a fait de l'ancienne activité de nourrice une profession réglementée, employait le *féminin*. La loi n° 2005-706 du 27 juin 2005 relative aux assistants maternels et aux assistants familiaux emploie un *masculin pluriel* qui se veut neutre, même si, dans les faits, la profession reste très féminine : selon l'INSEE, les femmes représentent 99,2 % des assistants maternels (INSEE, Fiches thématiques « Travail, emploi » - Regards sur la parité - Insee Références - édition 2012).

46 Art. L245-12 et R. 245-7 CASF, v. F. Maisonnasse « Égalité entre les femmes et les hommes : le cas des aidants familiaux », article ci-dessous.

47 Art. L. 113-1-3 CASF.

48 Art. L1225-48 C. trav.

49 Selon l'expression de M.-Th. Letablier, « Régimes d'État-providence et conventions de genre en Europe », *Informations sociales*, 151, 2009, p. 102.

à « Madame Au Foyer », le statut d'ayant droit, reposant sur la reconnaissance implicite mais non rémunérée de son activité domestique. Cette construction, progrès social indéniable pour l'époque, a été remise en cause par la montée du salariat des femmes, qui leur permet d'acquérir des droits sociaux propres, bien que souvent dans des conditions moins avantageuses : ainsi, l'inégal accès des femmes aux pensions de retraite est un phénomène largement constaté⁵⁰. En France, l'écart par sexe dans le montant des pensions de retraite est de l'ordre de 40 %⁵¹.

Trois éléments principaux jouent en défaveur des femmes dans la constitution d'une retraite d'un niveau équivalent à celui des hommes : leur taux d'activité professionnelle inférieur à celui des hommes (l'arrivée d'enfants pesant sur la seule activité des femmes), leur fort recours au temps partiel (directement lié aux responsabilités familiales) et leur rémunération inférieure à celle des hommes. Or, un tel constat aboutit à un dilemme, souligné par H. Périer, « les retraites et les pensions de réversion illustrent la tension entre incitation et protection : ne pas tenir compte dans l'acquisition des droits à la retraite du fait que les femmes réalisent encore l'essentiel des tâches domestiques et familiales conduirait à un appauvrissement relatif des femmes retraitées ; mais compenser les inégalités issues de la division sexuée du travail contribue à l'entretenir et entérine une inégalité de fait »⁵². Cette hésitation est notamment au cœur du débat juridique qui a opposé la conception européenne et formelle de l'égalité entre les femmes et les hommes à celle française, se réclamant d'une égalité matérielle⁵³.

Pour sortir de ce dilemme et assurer l'égalité des femmes et des hommes, une des perspectives désormais mise en avant est celle de l'universalisation des droits sociaux et, partant, de leur individualisation. Un exemple récent et très révélateur est offert par la création de la Protection universelle maladie (PUMA) par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2016. Sous couvert de technicité, la création de ce dispositif fait plus que simplifier l'accès aux droits sociaux : elle apporte un changement majeur à l'architecture de la sécurité sociale en parachevant l'universalisation des droits sociaux en matière d'assurance maladie⁵⁴. En effet, la loi inverse le principe de subsidiarité selon lequel l'affiliation à la sécurité sociale est un droit dérivé du travail, l'assuré n'ayant droit à la couverture maladie universelle que subsidiairement, en l'absence d'un autre critère d'affiliation.

Avec cette réforme, c'est désormais une résidence stable ou régulière sur le territoire qui ouvre droit à l'affiliation à la sécurité sociale⁵⁵. Ce faisant, la loi a vocation à supprimer progressivement le statut d'ayant-droit, dont on sait qu'il s'applique principalement aux femmes. En permettant

50 ONU Femmes, « Protéger la sécurité du revenu des femmes âgées. Vers des systèmes de retraite qui tiennent compte de l'égalité des sexes », Document de politique générale n° 3, 2015.

51 Toutefois, la prise en compte des avantages accessoires, de la réversion et du minimum vieillesse, réduit les écarts de pension entre les hommes et les femmes. Au final, les femmes perçoivent une pension inférieure de 26 %. V. Ch. Collin, Retraites : les femmes perçoivent une pension inférieure de 26 % à celle des hommes en 2012 », *Études et Résultats*, n° 904, Drees, Janvier 2015.

52 H. Périer, « Une lecture genrée de la Sécurité sociale, soixante-dix ans après sa fondation : quel bilan pour l'égalité des femmes et des hommes ? », *Informations sociales* 2015/3 (n° 189), p. 107-114.

53 CJUE, 17 juillet 2014, époux Léone, C-173/13 ; CE, ass., 27 mars 2015, M. Quintanel, req. n° 372426 ; pour une analyse d'ensemble, v. A. Zarka, « Le retour du genre dans le droit des pensions de la fonction publique ou les vicissitudes d'un stéréotype bien intentionné », in S. Hennette-Vauchez, M. Pichard et D. Roman, *La loi et le genre, études critiques de droit français*, éd. du CNRS, 2014, pp. 429 et s.

54 D. Tabuteau, « La protection universelle maladie (PUMA) : une transfiguration législative de l'assurance maladie », *RDSS* 2015, p. 1058.

55 Art. L. 111-2-2 et L. 160-1 CSS, issus de l'art. 59 LFSS pour 2016.



une autonomisation de la gestion des droits, la mesure permettra la confidentialité de certaines données de santé (et notamment celles concernant la contraception et l'interruption de grossesse). Mais surtout, en assurant une continuité de la couverture sociale, quels que soient les changements de situation personnelle (mariage, séparation ou veuvage), la PUMA reconnaît un droit propre, déconnecté du travail, à tout individu de plus de seize ans résidant régulièrement en France. Même si le terme n'a pas été employé dans le débat, l'individualisation de l'accès à l'assurance maladie aboutit à la reconnaissance d'une citoyenneté sociale. S'agit-il d'un premier pas vers une « nouvelle génération de droits sociaux », visant à « refonder le système de protection sociale », comme l'appellent de leurs vœux B. Gazier, B. Palier et H. Périer dans un ouvrage stimulant⁵⁶ ? Si la réponse est positive, d'autres étapes importantes restent encore à franchir pour que le *care* soit reconnu en droit de la protection sociale : la question notamment de la prise en charge de la dépendance (question centrale dans les théories féministes du *care*) au titre d'un nouveau risque semble indéfiniment repoussée ; elle constituerait pourtant une étape essentielle de l'universalisation de la sécurité sociale⁵⁷.

De telles évolutions marqueraient certainement un parachèvement de la protection sociale, qui s'ordonnerait ainsi autour d'une logique de droits fondamentaux⁵⁸ et de citoyenneté sociale. Dans cette logique, les droits sociaux, à l'instar des droits civils ou politiques, se verraient reconnaître une logique de droits subjectifs et universels, indépendamment de l'appartenance à différents collectifs (l'entreprise, la famille) et des classifications sociales (comme le salariat ou le genre). Et elle pourrait ainsi ouvrir la voie vers la consécration d'un droit au *care*, reconnu à chacun en raison de la commune vulnérabilité de la condition humaine. D'autres pays, dont le modèle social est souvent loué, en offrent l'exemple. Ainsi en va-t-il du modèle suédois, dans lequel les droits individuels, attachés à la personne, visent à assurer le bien-être d'un individu-citoyen autonome, quelles que soient ses ressources. « Dans ce cadre, toute personne dépendante, quelle que soit l'origine ou la nature de cette dépendance, a droit à être aidée par les autorités publiques dans le respect de son autonomie, de son intégrité et de sa dignité [...]. Le droit au *care* est donc ici intégré dans la conception de la citoyenneté et concerne ses deux volets : le droit de recevoir et le droit de donner (*care receiver* et *care giver*) »⁵⁹.

56 B. Gazier, B. Palier et H. Périer, *Refonder le système de protection sociale, pour une nouvelle génération de droits sociaux*, Presses de sciencesPo, 2014.

57 M. Borgetto, « La sécurité sociale à l'épreuve du principe d'universalité », *RDSS* 2016, pp. 11 et s., spé. p. 19-20

58 v. L. Camaji, *La personne et la protection sociale, recherche sur la nature des droits des bénéficiaires de prestations sociales*, Dalloz, 2008.

59 A.-M. Daune-Richard, « Focus - Droit(s) au *care* et articulation des temps de vie en Suède. », *Informations sociales* 1/2013 (n° 175), p. 100-103.

Égalité femmes - hommes en matière de santé et de recours aux soins

Par Dominique POLTON,

Conseillère auprès du directeur général de la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés



Dominique POLTON, économiste, est Conseillère auprès du Directeur général de la CNAMTS depuis 2014, après avoir été Directrice de la stratégie des études et des statistiques pendant 8 ans au sein du même organisme. Elle fut également Directrice de l'IRDES pendant huit ans. Elle est l'auteure, en 2014, de « la santé pour tous ? » aux éditions La documentation française, ouvrage primé par le prix EN3S 2015 dans la catégorie « pédagogie ».

La couverture quasi-universelle, dans la plupart des pays développés, par des systèmes d'assurance maladie n'a pas empêché, on le sait, le maintien et parfois l'accroissement d'inégalités de santé et d'accès aux soins entre différentes catégories de population, notamment en fonction de leur situation sociale ou de leur niveau d'éducation. Cette préoccupation concernant la persistance d'inégalités sociales importantes, même si elle a été plus tardive en France que dans d'autres pays, occupe une place croissante dans le débat public ; ces inégalités sont documentées, des réflexions se développent sur leurs déterminants et sur les leviers pour les réduire.

Les inégalités de genre sont en revanche moins souvent abordées et moins documentées. Ceci vient sans doute du fait que si dans de nombreux secteurs (éducation, salaire, responsabilités professionnelles ou politiques, violences subies...) les femmes sont dans une situation défavorable, elles semblent à l'inverse, en première approche, jouir d'un avantage comparatif évident en matière de santé, puisque leur espérance de vie est plus élevée que celle des hommes, avec plus de six ans d'écart en 2015 pour la France. Néanmoins ceci n'explique pas totalement le faible développement des recherches intégrant des perspectives de genre dans notre pays, car celles-ci sont beaucoup plus développées dans les pays anglo-américains et européens où ces écarts de longévité existent également.

Au demeurant, l'espérance de vie ne résume pas à elle seule l'état de santé, et si les femmes vivent plus longtemps que les hommes, elles se déclarent en plus mauvaise santé et vivent avec plus de maladies, d'incapacités et de situations de dépendance. Ce paradoxe aujourd'hui bien mis en évidence à l'échelle internationale sera développé dans une première partie.

On s'attachera ensuite à analyser les différences en termes de recours aux soins, avec là encore un constat nuancé : globalement les femmes apparaissent plus soucieuses de leur santé et consultent plus fréquemment, sans pour autant avoir des dépenses de soins globalement supérieures. Lorsque l'on analyse des pathologies particulières, on constate des inégalités dans les deux sens, souvent liées au fait que la détection et la prise en charge des maladies



sont influencées par des stéréotypes de genre qui peuvent induire des différences de traitement.

I- Les femmes vivent plus longtemps, mais passent ces années supplémentaires en mauvaise santé

En 2015, l'espérance de vie à la naissance est de 85,0 ans pour les femmes, de 78,9 ans pour les hommes, soit un écart de 6,1 ans. À 60 ans, il est encore de 4,4 ans : une femme peut espérer vivre 27,3 ans en moyenne, un homme 22,9 ans. De nombreux facteurs expliquent cet avantage féminin, parmi lesquels des différences biologiques, mais aussi des comportements plus favorables à la santé (tabagisme, alcoolisme, conduites à risque) et des emplois moins exposés, du moins en termes de pénibilité physique.

Cet écart d'espérance de vie, particulièrement important en France (même si la situation favorable des femmes s'observe dans la plupart des pays), s'est creusé jusqu'à dans les années 1990 où il a atteint 8,3 ans. La tendance s'est renversée depuis, sous l'influence notamment des évolutions de comportements, avec des attitudes plus favorables à la santé chez les hommes et à l'inverse une diffusion chez les femmes de comportements à risque jusque-là plutôt masculins. Ainsi par exemple, si le tabagisme quotidien est resté presque stable chez les hommes entre 2005 et 2010 (un peu supérieur à 30 %), il a augmenté de trois points chez les femmes (23 % à 26 %)¹. De fait, les taux de décès par cancer du poumon² ont été multipliés par 2,5 en trente ans chez les femmes, par 3,3 pour les moins de 65 ans (+ 105 % entre 1990 et 2005) alors qu'ils ont diminué dans le même temps chez les hommes.

Paradoxalement, alors qu'elles ont de meilleurs résultats en termes de mortalité, les femmes se déclarent dans les enquêtes en moins bonne santé que les hommes à âge égal. Au-delà d'une attention plus grande qui peut être portée par les femmes à leurs problèmes de santé, ce paradoxe s'explique quand on analyse de manière plus détaillée les pathologies et incapacités fonctionnelles déclarées : en effet les hommes déclarent davantage de maladies et troubles associés à un risque vital important, et les femmes plus de maladies et de symptômes associés à un faible risque vital.³

L'analyse de la fréquence des maladies à partir des données de l'assurance maladie⁴ le confirme. Pour toutes les tranches d'âge, les maladies cardiovasculaires, le

1 Source : Baromètre santé 2010 de Santé publique France.

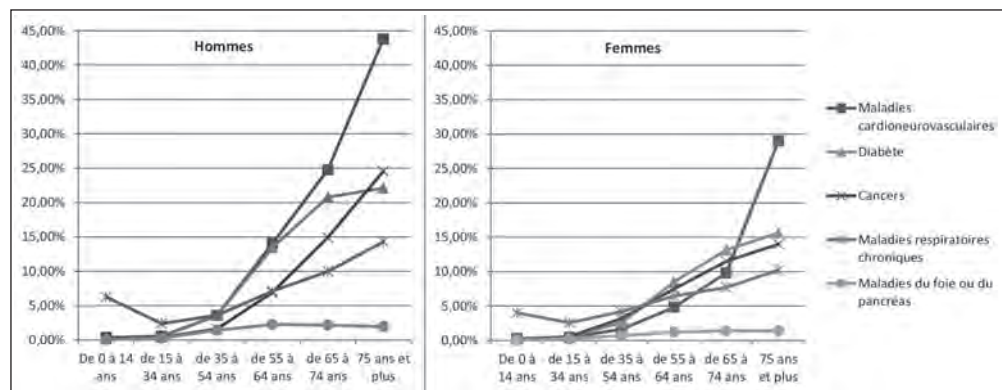
2 Taux standardisés. Tumeur maligne du larynx, de la trachée, des bronches et du poumon. Source INSERM - CEPI-DC.

3 Fourcade N. La santé des femmes en France. Études et résultats n° 834, mars 2013.

4 Les pathologies peuvent être repérées par les diagnostics hospitaliers codés dans le PMSI, par les diagnostics codés par les médecins conseil en cas d'exonération du ticket modérateur pour affection de longue durée ou par d'autres événements traceurs (médicaments,...). Pour plus d'information, voir <http://www.ameli.fr/l-assurance-maladie/statistiques-et-publications/etudes-en-sante-publique/cartographie-des-pathologies-et-des-depenses/index.php>.

diabète, les cancers, les maladies respiratoires chroniques, les maladies du foie et du pancréas, l'insuffisance rénale chronique terminale⁵ sont beaucoup plus fréquentes chez les hommes. Par exemple, entre 65 et 75 ans, 25 % des hommes ont une maladie cardiovasculaire, 21 % ont un diabète, contre 10 % et 13 % respectivement pour les femmes (Graphique 1). Globalement, les taux standardisés par âge⁶ sont presque deux fois plus élevés pour les maladies cardiovasculaires et l'insuffisance rénale chronique terminale ; ils sont supérieur des deux tiers pour les maladies du foie et du pancréas et de moitié pour le diabète (Tableau 1).

Graphique 1 - Fréquence de certaines pathologies prises en charge par le système de soins selon l'âge, pour les hommes et les femmes - 2014



Source : Cartographie des pathologies - Données SNIIRAM - PMSI, traitements CNAMTS.

Tableau 1 - Taux de prévalence standardisés sur l'âge de certaines pathologies

	Hommes	Femmes	Écart hommes/femmes (en %)
Maladies cardioneurovasculaires	8,9 %	4,6%	94%
Diabète	6,5 %	4,4 %	48%
Cancers	4,9 %	4,2 %	16%
Maladies respiratoires chroniques	5,7 %	4,9 %	18 %
Maladies du foie ou du pancréas	1,1 %	0,7 %	66 %
Insuffisance rénale chronique terminale	0,18 %	0,09 %	89 %

Source : Cartographie des pathologies - Données SNIIRAM - PMSI, traitements CNAMTS

Note : La standardisation est effectuée sur la structure d'âge de la population totale

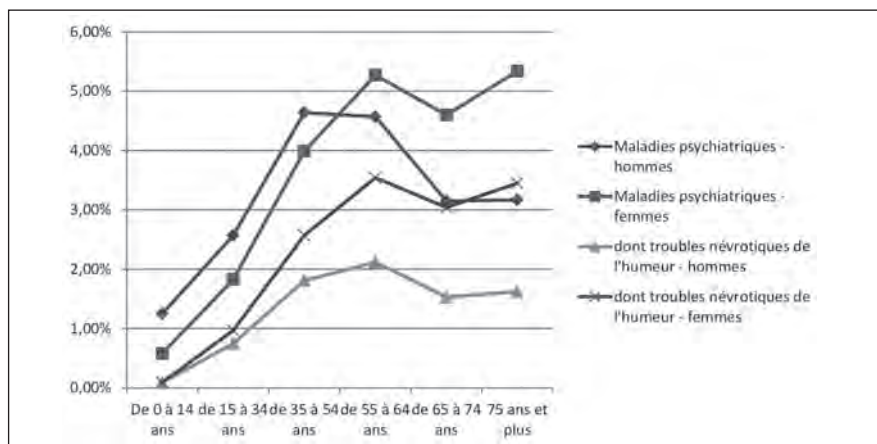
Néanmoins certaines affections qui engagent moins le pronostic vital sont plus fréquentes chez les femmes. C'est le cas par exemple de l'anxiété et de la dépression : d'après le Baromètre

5 L'insuffisance rénale chronique terminale ne figure pas sur le graphique par âge compte tenu des prévalences très faibles mais le tableau qui suit indique les écarts de prévalence moyenne entre hommes et femmes.

6 C'est-à-dire calculés sur une structure d'âge identique pour les hommes et les femmes, ceci afin de tenir compte du fait que les femmes sont beaucoup plus nombreuses aux âges élevés ; la standardisation est effectuée sur la structure d'âge de la population totale.

santé 2010 de santé publique France, 10 % des femmes de 15 à 75 ans ont connu un épisode dépressif caractérisé au cours des douze derniers mois, contre 6 % des hommes. Comme on l'a vu ci-dessus chez les hommes pour d'autres affections, on retrouve cette surmorbidity lorsque l'on analyse les troubles de santé mentale pris en charge par le système de soins (*Graphique 2*) : les pathologies psychiatriques sont globalement moins fréquentes chez les femmes dans une première partie de la vie, mais le sont plus à partir de 55 ans. Les troubles de l'humeur (dépression essentiellement) sont plus fréquents à tout âge, et globalement leur prévalence est supérieure de 50 % à structure d'âge identique. Même si l'on tient compte d'un phénomène probable de sous-déclaration chez les hommes, le constat d'une vulnérabilité particulière aux troubles dépressifs demeure, en lien possiblement avec des conditions économiques et sociales plus précaires.

Graphique 2 - Fréquence de pathologies psychiatriques prises en charge par le système de soins selon l'âge, pour les hommes et les femmes - 2014

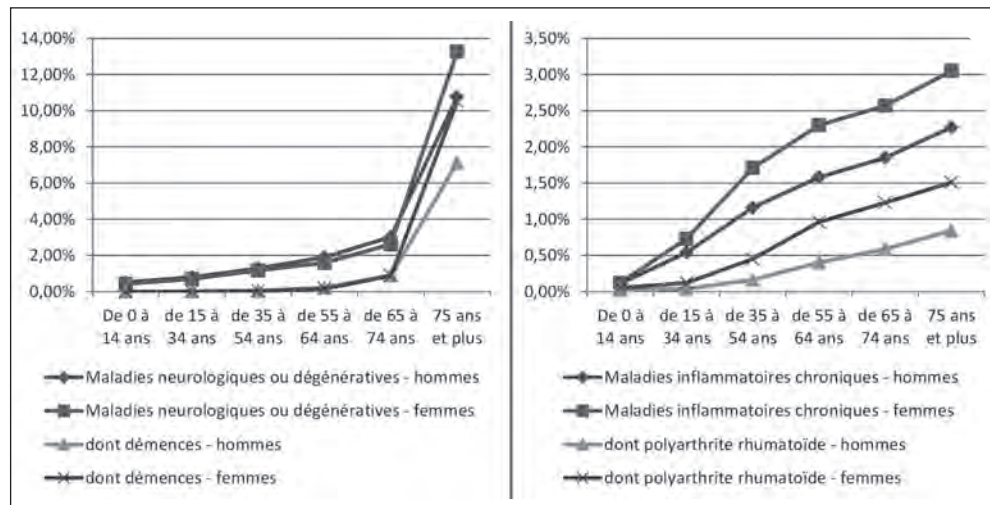


Source : Cartographie des pathologies - Données SNIIRAM - PMSI, traitements CNAMTS.

C'est le cas également de maladies inflammatoires ostéo-articulaires, telles que la polyarthrite rhumatoïde, qui touche les femmes deux fois et demie plus fréquemment que les hommes, à structure d'âge comparable. Elles sont plus atteintes également par les maladies neurologiques et dégénératives, et notamment par les démences, aux âges élevés où la prévalence de ces maladies augmente nettement : ainsi après 75 ans elle est de 11 % chez les femmes, 7 % chez les hommes (*Graphique 3*). Il s'agit ici uniquement de maladies traitées par le système de soins, mais ces constats sont corroborés par les études épidémiologiques.⁷

7 Ministère de la santé - DREES - La santé des femmes en France. La Documentation française - Paris 2009 - Fiche Nancy-Université EA 4003, école de santé publique - Faculté de médecine pour la polyarthrite rhumatoïde - Fiche InVS pour la maladie d'Alzheimer.

Graphique 3 - Fréquence des maladies neurologiques ou dégénératives et des maladies inflammatoires chroniques prises en charge selon l'âge, pour les hommes et les femmes - 2014



Source : Cartographie des pathologies - Données SNIIRAM - PMSI, traitements CNAMTS.

De la même manière, si les femmes sont moins souvent exposées à des conditions de travail pénibles physiquement (50 % des femmes en emploi de plus de 50 ans ont eu au cours de leur vie professionnelle une période de travail de nuit, ou répétitif, ou physiquement exigeant, ou exposé à des produits nocifs, contre 63 % des hommes⁸), elles sont plus fréquemment exposées à des risques psychosociaux, notamment au stress résultant de la combinaison d'une forte demande psychologique et d'une faible latitude décisionnelle (28 % des femmes *versus* 20 % des hommes)⁹, ou à des agressions verbales ou physiques. Certaines études font également état d'une vulnérabilité particulière aux troubles musculo-squelettiques, dont la prévalence est élevée pour certains métiers nécessitant des gestes répétitifs et peu qualifiés.

Enfin les femmes subissent des violences dans une proportion très supérieure aux hommes, et notamment des violences sexuelles ; 11 % déclarent avoir subi des attouchements, des rapports sexuels forcés et des tentatives de rapports forcés, contre 3 % pour les hommes, avec un impact sur la santé tant psychologique (un cinquième réalisent au moins une tentative de suicide) que physique (la moitié des femmes ayant subi des violences, physiques ou sexuelles de la part de leur conjoint font état de blessures).

8 Bahu M., Mermilliod C., Volkoff S. Conditions de travail pénibles au cours de la vie professionnelle et état de santé après 50 ans. In : L'état de santé de la population en France - Suivi des objectifs annexés à la loi de santé publique - Rapport 2011.

9 « D'après le modèle de tension au travail de Karasek, le risque de pathologie au travail se définit, pour le salarié, comme la combinaison d'une forte demande psychologique et d'une faible latitude décisionnelle, c'est-à-dire une forte charge de travail (quantité, intensité, complexité), sans possibilité d'utiliser ou de développer ses compétences et sans marge de manœuvre. » Extrait de : Ministère de la santé - DREES - La santé des femmes en France. La Documentation française - Paris 2009.

Au-delà donc de l'espérance de vie qui leur confère un avantage indéniable, la santé des femmes présente un tableau plus nuancé, avec une fréquence plus importante de pathologies qui sont source d'incapacités et d'altération de la qualité de vie. Et de fait, l'écart entre les hommes et les femmes s'amenuise quand on considère non pas l'espérance de vie globale, mais l'espérance de vie en bonne santé, c'est-à-dire sans limitation d'activité ou sans incapacité majeure. En France, d'après les résultats des dernières enquêtes européennes, il n'est plus que de 0,8 ans à la naissance, de 0,3 ans à 65 ans (contre 6,5 ans et 4,3 ans respectivement pour l'espérance de vie totale). Les mêmes constats peuvent être faits à l'échelle européenne, avec seulement 0,4 ans d'écart d'espérance de vie en bonne santé (Tableau 2).

Tableau 2 - Espérance de vie et espérance de vie sans incapacité, à la naissance et à 65 ans - 2014

	Espérance de vie						Espérance de vie sans incapacité					
	À la naissance			À 65 ans			À la naissance			À 65 ans		
	H	F	Écart	H	F	Écart	H	F	Écart	H	F	Écart
France	79,5	86	6,5	19,7	24	4,3	63,4	64,2	0,8	10,4	10,7	0,3
UE 28	78,1	83,6	5,5	18,2	21,6	3,4	61,4	61,8	0,4	8,6	8,6	0

Source : Eurostat.

Récemment, on a constaté un accroissement inattendu du nombre d'années passées en situation d'incapacité chez les 50-65 ans, plus prononcé chez les femmes. Ces générations (qui, pour les femmes, correspondent aux premières générations massivement présentes sur le marché du travail salarié) pourraient donc être plus affectées par des pathologies conduisant à des limitations fonctionnelles et à des incapacités.¹⁰

II- Protection contre le risque maladie et accès aux soins : des inégalités dans les deux sens

En termes de protection contre le risque maladie, les femmes étaient en 2012 un peu plus nombreuses que les hommes à bénéficier d'une couverture complémentaire, mais plus fréquemment acquise via un contrat individuel (56 % *versus* 50 %) ou la CMU-C, et moins souvent par des contrats collectifs (32 % *versus* 37 % - Tableau 3). Ceci peut être dû à un effet de structure démographique, les contrats individuels étant la règle aux âges plus élevés où les femmes sont plus nombreuses.

¹⁰ Cambois E, Blachier A, Robine JM. Aging and health in France : an unexpected expansion of disability in mid-adulthood over recent years. *European Journal of Public Health* 2013 Aug; 23(4):575-81.

Tableau 3 - Situation par rapport à la complémentaire santé et la nature du contrat (collectif, individuel, CMU-C) en 2012

	Oui					Non	Indéterminé
	TOTAL oui	Au moins 1 contrat collectif	Individuel uniquement	CMU-C	Indéterminé		
Homme	93,5	36,9	50,2	5,7	0,8	5,8	0,6
Femme	95,2	32,3	55,7	6,5	0,6	4,3	0,5

Source : Enquête ESPS - IRDES.

Le renoncement aux soins est, d'après l'enquête « Statistiques sur les ressources et les conditions de vie - SRCV » réalisée par l'Insee¹¹, supérieur chez les hommes pour les soins médicaux (4 % *versus* 3,3 %) et équivalent pour les soins dentaires (6,5 %). Cependant si l'on ne considère que les renoncements pour raison financière (hors raisons de manque de temps, d'éloignement,...), il est plus élevé chez les femmes. Ceci est convergent avec les résultats de l'enquête « Santé soins et protection sociale » de l'IRDES (avec des ordres de grandeur de taux de renoncement beaucoup plus élevés, mais les questionnements dans les deux enquêtes ne sont pas comparables) :

Tableau 4 - Taux de renoncement aux soins pour raisons financières - 2012

	Hommes	Femmes
Soins dentaires	16,1	19,2
Lunettes, verres, monture ou lentilles	7,9	11,6
Consultation de médecin	4,1	6,7
Autres soins et examens	3,5	5,6
Au moins un des items précédents	22,0	29,0

Source : Enquête sur la santé et la protection sociale - IRDES.

Là encore, une analyse complémentaire serait nécessaire pour voir si les écarts entre les sexes perdurent lorsque l'on prend en compte les différences de situations sociales et de revenus, qui sont de très forts déterminants du renoncement aux soins (pour mémoire : 13 % à 37 % selon les quintiles de revenu).

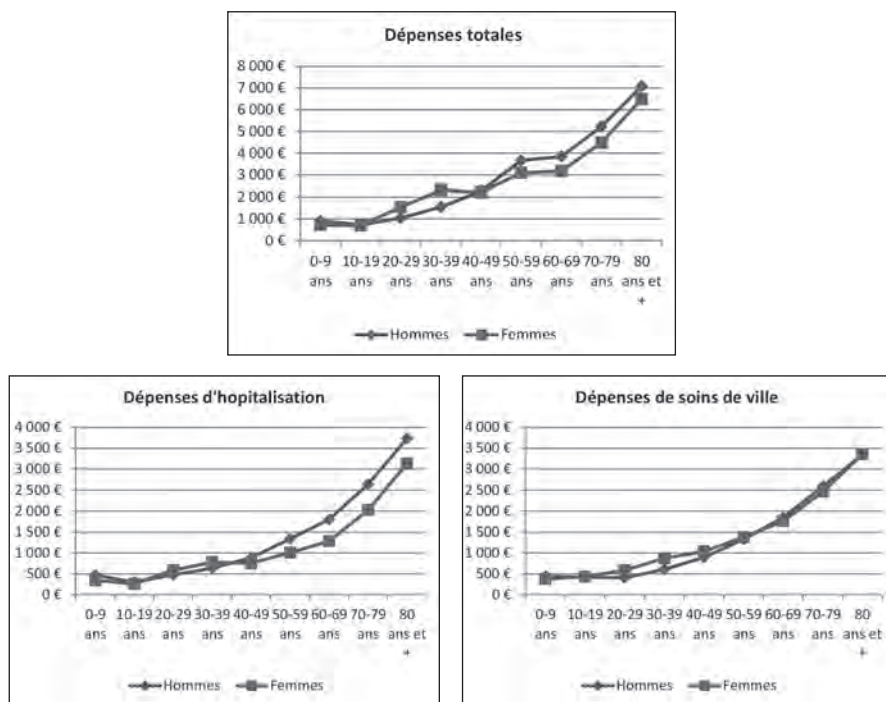
En matière d'utilisation du système de soins, les femmes ont, de nombreuses données d'enquête le montrent, un recours plus fréquent au médecin, généraliste comme spécialiste : la proportion de femmes ayant une consultation dans l'année est plus élevée et le nombre moyen de consultations aussi¹².

11 Qui est la partie française d'une enquête européenne coordonnée par Eurostat, l'EU-Silc (« European Union Statistics on Income and Living Conditions »).

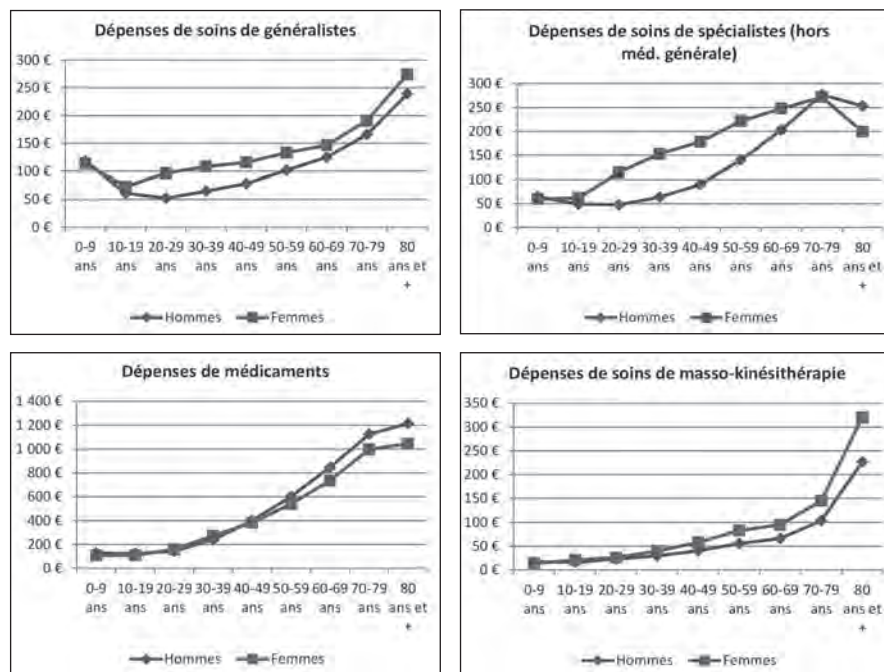
12 Montaut A. Santé et recours aux soins des femmes et des hommes. Premiers résultats de l'enquête Handicap-Santé 2008. Études et résultats N° 717 - février 2010. DREES.

Cela ne signifie pas pour autant que leurs dépenses de soins sont systématiquement supérieures. Au contraire, à l'exception des tranches d'âge correspondant à la maternité, les dépenses totales¹³ sont supérieures pour les hommes à âge comparable. Ce sont surtout les dépenses d'hospitalisation qui font la différence, et ceci est sans doute à mettre en rapport avec la fréquence plus élevée de maladies qui génèrent des soins hospitaliers (maladies cardiovasculaires, cancers, insuffisance rénale chronique terminale,...) ; pour les soins de ville, les dépenses moyennes par personne sont légèrement supérieures pour les hommes, mais l'écart est faible. Le sens de ces écarts peut varier selon les postes : les dépenses de médicaments sont plus élevées chez les hommes ; c'est l'inverse pour les soins de généralistes, les soins de spécialistes, sauf aux âges les plus élevés (on retrouve en termes de dépenses le constat d'un recours plus fréquent) ou les soins de masso-kinésithérapie (*Graphique 4*).

Graphique 4 - Dépenses moyennes par personne selon l'âge - 2012



¹³ Il s'agit des dépenses remboursables.



Source : SNIIRAM - PMSI et répertoire national inter-régimes des bénéficiaires - traitements CNAMTS et auteur.

Cependant, les inégalités vis-à-vis du recours aux soins peuvent difficilement être appréciées sur la base du seul constat de différences de consommation médicale : en effet ces différences ne peuvent être interprétées qu'au regard des besoins de soins. Or, on a vu précédemment que les pathologies qui touchent plus particulièrement les hommes ou les femmes ne sont pas les mêmes (à titre d'exemple, les femmes sont plus souvent atteintes de dépression et, de fait, elles consomment 80 % de plus d'antidépresseurs que les hommes, à âge égal). L'analyse doit donc être menée en abordant des problèmes de santé spécifiques, ce qui exclut un regard exhaustif.

Les quelques exemples ci-dessous montrent que les inégalités peuvent jouer dans les deux sens.

Ainsi, dans le diabète, une des complications les plus graves peut conduire à une amputation (9 000 pour le seul régime général en 2014) ou à une plaie du pied nécessitant une hospitalisation (22 000 personnes). Ces complications très graves, tant en termes de survie (26 % de décès douze mois après une amputation) qu'en termes de qualité de vie, se concentrent vers les hommes, qui représentent 69 % des personnes amputées en 2008, 73 % en 2014. Or, on voit que ceux-ci sont moins nombreux que les femmes à recourir aux soins podologiques (qui ont été inscrits au remboursement il y a quelques années pour les patients diabétiques repérés comme à risque), alors que leur risque est plus élevé¹⁴.

14 Source : Rapport charges et produits pour l'année 2017. Téléchargeable à l'adresse suivante : http://www.ameli.fr/fileadmin/user_upload/documents/cnamts_rapport_charges_produits_2017.pdf

De la même manière, parmi les personnes ayant souffert d'un épisode dépressif en 2010, seuls la moitié des hommes avaient eu recours à un professionnel de santé, une structure de soin ou à une psychothérapie, alors que c'était le cas pour deux tiers des femmes. Si le recours aux soins pour cause de dépression s'améliore nettement entre 2005 et 2010, cette amélioration est plus marquée pour les femmes (Tableau 5).

Tableau 5 - Personnes ayant souffert d'un épisode dépressif caractérisé dans l'année sans recours à un professionnel de santé, à un organisme ni à une psychothérapie (en pourcentage).

	Pas de recours à un professionnel de santé, à une structure de soin, ni à une psychothérapie		idem + pas de recours aux médicaments psychotropes	
	2005	2010	2005	2010
Ensemble	63	39	45	32
Sexe				
Hommes	67	49	53	39
Femmes	61	33	41	28

Source : Baromètres santé 2005 et 2010, INPES.¹⁵

À l'inverse, de nombreux travaux montrent que les maladies cardio-vasculaires chez les femmes (qui sont en forte croissance, notamment du fait de l'évolution des modes de vie et des comportements), sont souvent sous-diagnostiquées et moins bien traitées. Un récent Bulletin épidémiologique hebdomadaire souligne ainsi « *une prise en charge moins bonne que les hommes : dépistage plus tardif ou incomplet, délai dans l'appel du 15... ; insuffisance de prescription des traitements médicamenteux ; procédures de revascularisation plus complexes liées à la constitution même de leurs artères ; recours peu fréquent à la réadaptation après l'accident.* »¹⁶ Il ne s'agit pas d'une problématique spécifiquement française : le constat est fait internationalement¹⁷, notamment pour l'infarctus du myocarde, d'une difficulté à détecter les symptômes, plus souvent atypiques, de délais de prise en charge plus longs, d'une moindre probabilité d'être adressé à un spécialiste et d'avoir des explorations (coronarographie, angiographie), d'une moindre fréquence de prescription d'aspirine et de traitements contre le cholestérol.

15 Beck F., Guignard R. La dépression en France (2005-2010) : prévalence, recours au soin et sentiment d'information de la population. La santé de l'homme n° 421 - septembre-octobre 2012.

16 Mounier-Vehier C. Éditorial. Santé cardiovasculaire des femmes : il faut œuvrer ensemble pour une prévention féminine individualisée. Bull. Epidémiol. Hebd. 2016 ; (7-8):98-9 http://www.invs.sante.fr/beh/2016/7-8/2016_7-8_0.html

17 Wilkins D. et al. The Gender and Access to Health Services Study. Final Report. Department of Health 2008.

Ceci renvoie évidemment aux stéréotypes que véhicule le système de soins. L'infarctus du myocarde reste vu comme maladie masculine, caractéristique des hommes d'âge moyen stressés au travail, fumeurs, sédentaires et avec un peu d'embonpoint. Ces stéréotypes contribuent à la tendance à un sous-diagnostic et à un sous-traitement chez les femmes. Ce n'est que récemment que des recherches ont été développées pour mieux comprendre la maladie à la fois chez les femmes et chez les hommes.

Ces stéréotypes de genre fonctionnent d'ailleurs dans les deux sens. Une note du Comité d'éthique de l'INSERM publiée en 2014 pointe par exemple le fait que *« l'exemple en miroir de l'infarctus du myocarde est celui de l'ostéoporose qui est restée sous-diagnostiquée chez les hommes. Jusqu'en 1990, l'ostéoporose était « féminine » car associée à la ménopause et aux traitements hormonaux de substitution. Depuis, la mise en cause de ces traitements dans la prévention de l'ostéoporose chez les femmes a conduit à reconsidérer la pathologie et à établir des scores de densité osseuse pour les hommes au même titre que ceux définis pour les femmes »*.

L'expression de la souffrance psychique est également variable selon le genre. Aux États-Unis, une recherche récente a conclu que, si l'on estimait la fréquence de la dépression en rajoutant, aux symptômes traditionnellement retenus, d'autres symptômes (agressivité, prise de risque,...) qui pourraient relever d'une expression plus fréquente chez les hommes, pour qui admettre une tristesse ou une faiblesse émotionnelle est vu comme socialement inacceptable, alors la prévalence serait équivalente chez les hommes et chez les femmes¹⁸.

Dans tous les exemples précédents, on voit la marque des représentations sociales sur le rapport à la maladie, l'expression des symptômes et le recours aux soins des patients, et en retour sur les attitudes et pratiques des professionnels. Elles peuvent se traduire dans des inégalités dans la détection et la prise en charge, qui peuvent toucher aussi bien les femmes que les hommes selon les cas.

En conclusion : l'importance d'un développement des recherches sur le genre

Les recherches sur les inégalités sociales de santé se sont développées en France depuis une dizaine d'années, sur l'état de santé des différents groupes sociaux et l'évolution des écarts dans le temps, sur l'accès et le renoncement aux soins, et y compris sur le caractère socialement différencié des réponses du système de soins et des pratiques des professionnels.

En revanche, contrairement aux pays anglo-américains et européens, la dimension du genre est souvent négligée dans notre pays dans la recherche en santé publique. Ces recherches doivent être développées, car nombre d'exemples - tels que ceux cités plus haut - montrent que les codes sociaux se traduisent, au-delà des différences biologiques, par des représentations de la maladie, des expressions des symptômes, des attitudes vis-à-vis de la prévention et soins, des stéréotypes professionnels qui construisent des inégalités entre les hommes et les femmes.

¹⁸ Martin Lisa A, Harold W. Neighbors, Derek M. Griffith (2013). « The Experience of Symptoms of Depression in Men vs Women, Analysis of the National Comorbidity Survey Replication », JAMA Psychiatry, published online August 28, 2013.

Les opinions des femmes et des hommes sur les politiques de protection sociale : des écarts qui dépendent de l'âge et de la catégorie professionnelle¹

Par Adrien PAPUCHON,

Responsable du baromètre d'opinion de la DREES, Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques

Adrien Papuchon est Responsable du Baromètre d'opinion de la DREES. Docteur en sociologie de Sciences Po Paris, il est l'auteur d'une thèse intitulée « Les transferts intergénérationnels des parents à leurs descendants en Europe : La solidarité comme mécanisme de (re)production des inégalités » et travaille actuellement sur la perception des inégalités et des politiques de protection sociale.

En raison des positions différentes que les femmes et les hommes occupent dans la société en termes de formation, de profession, de revenu et de temps consacré au travail domestique, ils bénéficient de façon différente du système de protection sociale (Gauthier et Heinen, 2003 ; Périvier, 2015). De multiples manières, ce dernier contribue à la construction des relations de genre, une problématique qui émerge dans les travaux de sociologie et de sciences politiques à partir du milieu des années 1990 (Orloff, 1993 ; McLaughlin et Glendinning, 1996...). Pourtant, rares sont les travaux - notamment de langue française - consacrés spécifiquement aux divergences d'opinion sur le système de protection sociale entre les femmes et les hommes que pourrait susciter cette articulation entre politiques sociales et rapports de genre.

L'appréciation portée sur le fonctionnement du système de protection sociale, sur ses objectifs prioritaires et ses perspectives d'évolution varie néanmoins selon le sexe des individus. Une première étude basée sur les données du Baromètre d'opinion de la DREES (encadré) montrait par exemple qu'en 2014 les femmes souhaitaient plus souvent que davantage de moyens y soient consacrés. Elles étaient aussi plus souvent opposées que les hommes aux restrictions à l'accès aux prestations sociales en particulier aux retraites et aux allocations chômage - et plus favorables à ce que le soutien à la conciliation entre vie privée et professionnelle constitue la priorité de la politique familiale (Papuchon, 2016).

Il ne s'agit cependant pas d'en conclure que les femmes seraient par essence plus sensibles au sort des plus défavorisés et par conséquent plus favorables au développement des politiques sociales. Ces différences d'opinion entre les femmes et les hommes ne sont en effet uniformes ni au cours de la vie, ni au sein de la hiérarchie sociale : elles culminent au cours des premières phases de la vie adulte et parmi les générations les plus âgées, et sont d'intensité variable selon la catégorie socioprofessionnelle.

¹ Je remercie vivement Fanny Mikol et Laura Castell qui ont, par leurs suggestions et leurs remarques, grandement contribué à la rédaction de cette étude.



L'objectif du présent article consiste donc à approfondir ces premiers résultats tirés du Baromètre d'opinion de la DREES de 2014, en y intégrant les questions de politique familiale et surtout en revenant de façon plus détaillée sur la construction de ces divergences genrées. Pour cela, seront examinés successivement : les représentations du système de protection sociale dans son ensemble (I), les critères d'accès privilégiés pour différents types de prestations sociales (II), puis l'appréciation de l'intervention publique dans les domaines qui affectent la répartition des activités domestiques et familiales entre les femmes et les hommes (III).

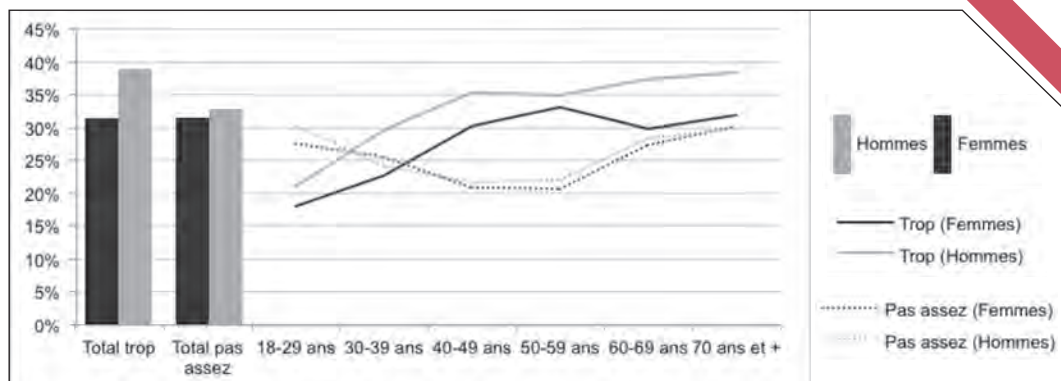
I- Un système de protection sociale jugé insuffisant par les femmes au début de leur vie active, en particulier chez les catégories populaires

Les femmes sont systématiquement plus disposées que les hommes à estimer que les garanties apportées par le système de protection sociale sont insuffisantes. Elles sont aussi moins favorables aux restrictions qui pourraient les affecter. Cette divergence se vérifie aussi bien au niveau de la quantité d'aide publique reçue personnellement que de l'appréciation du niveau de protection assuré par le système ou du degré d'intervention de l'État en matière économique et sociale (*figure 1 et tableau 1*).

Les femmes sont aussi nombreuses à demander un élargissement de l'intervention publique qu'à juger nécessaires des mesures de restriction (environ une sur quatre). Cet équilibre à l'échelle de l'ensemble de la population féminine masque néanmoins des variations notables en fonction de l'âge de la personne interrogée. Celles-ci signaleraient des étapes de la vie des femmes où le besoin de soutien public est particulièrement sensible.

Entre 18 et 29 ans, 28 % des femmes souhaitent une intervention publique accrue tandis que 18 % d'entre elles expriment un avis contraire. La situation s'inverse chez les quarantenaires et les cinquantenaires. Enfin, les deux positions s'équilibrent durablement chez les femmes de plus de 60 ans : elles sont aussi nombreuses à dénoncer un interventionnisme excessif ou insuffisant de l'État en matière économique et sociale. Quant aux hommes, ils sont plus nombreux à juger excessive l'intervention de l'État dès la trentaine et pour toutes les classes d'âge suivantes.

Figure 1 : L'intervention de l'État en matière économique et sociale



Autre réponse possible : « Ce qu'il faut ».

Champ : Personnes résidant en France métropolitaine, âgées de 18 ans ou plus.

Source : Baromètre d'opinion DREES, 2014-2015.

L'ampleur des différences de genre concernant l'appréciation du degré de protection assuré en général par la sécurité sociale dépend également de la catégorie socioprofessionnelle, qui implique un investissement scolaire, des revenus, des carrières et des risques sociaux différents (*tableau 1*) : les femmes ouvrières et employées sont plus nombreuses que leurs homologues masculins à dénoncer un niveau de protection insuffisant (32 % contre 24 %). L'écart est relativement moindre chez les cadres et professions intermédiaires (18 % chez les femmes et 14 % chez les hommes²).

Tableau 1 : Le niveau de protection sociale garanti par la Sécurité sociale

	Système : niveau de protection insuffisant	
	Femmes	Hommes
18-29 ans	29 %	20 %
30-39 ans	25 %	14 %
40-49 ans	26 %	22 %
50-59 ans	28 %	24 %
60-69 ans	25 %	19 %
70 ans et +	26 %	22 %
Ouvriers - employés	32 %	24 %
Cadres - professions intermédiaires	18 %	14 %
Ensemble	27 %	20 %

Question posée : « Diriez-vous que les affirmations suivantes s'appliquent au système de Sécurité sociale français ou pas ? Notre système de Sécurité sociale fournit un niveau de protection suffisant » ; ce tableau agrège les réponses « plutôt pas d'accord » et « pas du tout d'accord ».

Champ : Personnes résidant en France métropolitaine, âgées de 18 ans ou plus ; catégorie socioprofessionnelle : actifs en emploi.

Source : Baromètre d'opinion DREES, 2014-2015.

2 La proportion d'enquêtés qui considère insuffisant le niveau de protection sociale tombe même à 9 % parmi les cadres et professions intermédiaires masculins de 30 à 39 ans.

Tableau 2 : Le niveau d'aide publique reçue, compte tenu de la situation personnelle et du montant des impôts acquittés

	Besoin de plus d'aide publique		Aide publique reçue suffisante	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
18-29 ans	52 %	42 %	38 %	51 %
30-39 ans	52 %	48 %	43 %	46 %
40-49 ans	48 %	43 %	47 %	49 %
50-59 ans	46 %	41 %	46 %	51 %
60-69 ans	36 %	29 %	54 %	59 %
70 ans et +	38 %	25 %	51 %	61 %
Ouvriers - employés	57 %	50 %	39 %	44 %
Cadres - professions intermédiaires	37 %	26 %	55 %	63 %
<i>Ensemble</i>	46 %	37 %	46 %	53 %

Autre modalité de réponse possible : « Non concerné » (modalité cachée, non proposée explicitement aux enquêtés).

Champ : Personnes résidant en France métropolitaine, âgées de 18 ans ou plus ; catégorie socioprofessionnelle : actifs en emploi.

Source : Baromètre d'opinion DREES, 2012-2014 (question posée uniquement les années paires).

Les disparités entre les sexes semblent plus aigües chez les plus jeunes à propos du besoin personnel d'aide publique³ et de l'appréciation du niveau de protection sociale assuré par l'ensemble du système : la différence entre la proportion de femmes et d'hommes considérant que cette protection est insuffisante culmine au sein des classes d'âge les plus jeunes (9 à 11 points de pourcentage) (*tableau 1*). D'ailleurs, les hommes qui déclarent recevoir personnellement assez de soutien public sont, sauf entre 30 et 39 ans, plus nombreux que ceux qui souhaiteraient être aidés davantage. Cette configuration ne s'observe chez les femmes qu'au-delà de 60 ans.

Ces variations montrent bien que les nuances observées entre les prises de position des femmes et des hommes doivent être rapportées à leur position dans leur parcours de vie. Elles doivent aussi l'être à leur catégorie socioprofessionnelle : cette fois-ci, c'est parmi les cadres et professions intermédiaires que la différence entre la proportion des femmes et celles des hommes qui demandent un supplément de soutien public est la plus importante, bien que cette demande demeure bien moins fréquente que chez leurs homologues du groupe des ouvriers et des employés. En effet, au moins un ouvrier et employé sur deux - hommes comme femmes - estiment qu'ils devraient être aidés davantage (*tableau 2*).

Au cours de la première partie de leur vie d'adulte (entre 18 et 39 ans), les femmes expriment donc une demande accrue d'intervention publique et de protection sociale. Il s'agit précisément d'une période de la vie où l'arrivée des enfants provoque une forte augmentation du temps consacré à la vie familiale pour les femmes, avec des répercussions importantes sur leurs activités professionnelles (Pailhé et Solaz,

3 Dans le cas de l'évaluation du niveau d'aide publique reçue, les divergences d'opinion entre les sexes sont également importantes chez les plus âgés.

2010). C'est ainsi parmi les cadres et professions intermédiaires que les femmes se distinguent le plus de leurs homologues masculins, avec un manque de soutien public nettement plus affirmé chez elles, même s'il reste en-deçà de celui exprimé dans les milieux populaires. La tension entre vie familiale et carrière professionnelle semble plus vive chez les classes moyennes et supérieures, du fait de l'investissement personnel requis et d'un accès potentiellement restreint à des postes à temps partiel⁴. Bien que le recours au marché pour la réalisation de certaines tâches domestiques et familiales leur soit financièrement facilité, il ne paraît pas répondre totalement aux difficultés rencontrées. La barrière monétaire joue en revanche plus fortement pour les femmes et les hommes des milieux populaires dont la majorité se sent insuffisamment aidée par les pouvoirs publics.

II- La retraite et l'accès aux prestations sociales : des divergences d'opinion focalisées en début de vie active et chez les plus de 60 ans

II.1/ Des écarts particulièrement marqués à propos de l'accès à la retraite

Si la situation sociale particulière des femmes aboutit à une perception du système de protection sociale sensiblement différente de celle des hommes, elle devrait également se manifester dans la façon dont les unes et les autres appréhendent la mise en œuvre et les objectifs des politiques de protection sociale. Par exemple, une plus forte interdépendance du niveau des prestations reçues avec les cotisations versées pénalise davantage les femmes, en raison de trajectoires professionnelles plus souvent discontinues ou interrompues et des multiples inégalités rencontrées sur le marché de l'emploi (salaires inférieurs à travail et qualification identiques, etc.). Au contraire, l'accès aux prestations sans distinction de catégorie sociale ou de statut professionnel peut être vu comme plus avantageux pour elles comme pour tous ceux qui, sans faire partie de la fraction la plus pauvre de la population, présentent un risque supérieur de ne pas parvenir à disposer d'un niveau de cotisations suffisant.

Effectivement, les femmes souscrivent moins souvent que les hommes à l'idée de restreindre les prestations sociales aux seuls cotisants. Ce contraste est particulièrement net dans le cas des retraites, un domaine dans lequel les trajectoires professionnelles plus défavorables des femmes conduisent à de fortes inégalités : les montants moyens des pensions des hommes étaient ainsi supérieurs de 34 % à celles des femmes en 2013 (1 715 pour les hommes contre 1 284 € bruts par mois pour les femmes⁵).

Si, dans l'ensemble, les femmes se prononcent alors plus souvent que les hommes en faveur d'une couverture sociale universelle - « accessible à tous sans distinction » -, et moins pour sa restriction aux seuls cotisants⁶, ces divergences entre les sexes sont localisées à deux périodes spécifiques du cycle de vie : à la naissance des enfants et pendant les années qui suivent, ainsi qu'au moment de la retraite (*figure 2*). Parmi les trentenaires, les femmes favorables

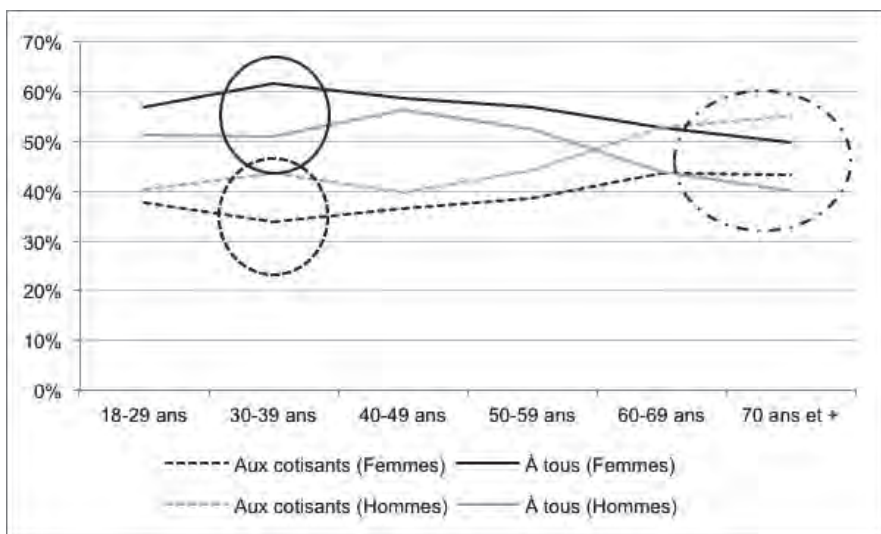
4 Le passage à temps partiel reste une modalité majeure de « conciliation » du travail familial avec l'activité professionnelle, surtout dans les familles à un ou deux enfants (Ulrich, 2009).

5 Montants correspondants à l'avantage principal de droit direct, de droit dérivé et à la majoration pour trois enfants bruts (Drees, 2015, p.46).

6 La dernière alternative présentée aux enquêtés propose de n'accorder ces prestations qu'aux personnes les plus en difficulté (« ceux qui ne peuvent pas ou n'ont pas les moyens de s'en sortir seuls »).

à l'universalité sont nettement majoritaires, ce qui traduit vraisemblablement l'appréhension de ne pas parvenir à une carrière complète. Après 60 ans, le nombre de femmes qui choisissent l'option universaliste diminue, mais moins rapidement que celui des hommes : plus de la moitié d'entre elles y restent favorables, alors qu'à cet âge les hommes se prononcent majoritairement pour un renforcement du lien entre contribution et prestation. Cette dernière opinion semble d'ailleurs continuer à progresser chez les hommes au-delà de 70 ans, alors qu'elle stagne chez les femmes, signe probable d'une prise de conscience de l'impact de l'application du principe contributif sur le niveau de la pension versée pour les carrières incomplètes et à bas salaires.

Figure 2 : Les retraites devraient-elles bénéficier uniquement aux cotisants, aux plus modestes ou à tous sans distinction ?



Autre modalité de réponse proposée : « Uniquement à ceux qui ne peuvent pas ou n'ont pas les moyens de s'en sortir seuls ».

Champ : Personnes résidant en France métropolitaine, âgées de 18 ans ou plus.

Source : Baromètre d'opinion DREES, 2014-2015.

II.2/ Des opinions moins clivées pour le risque maladie, mais des différences notables chez les trentenaires et les plus de 70 ans

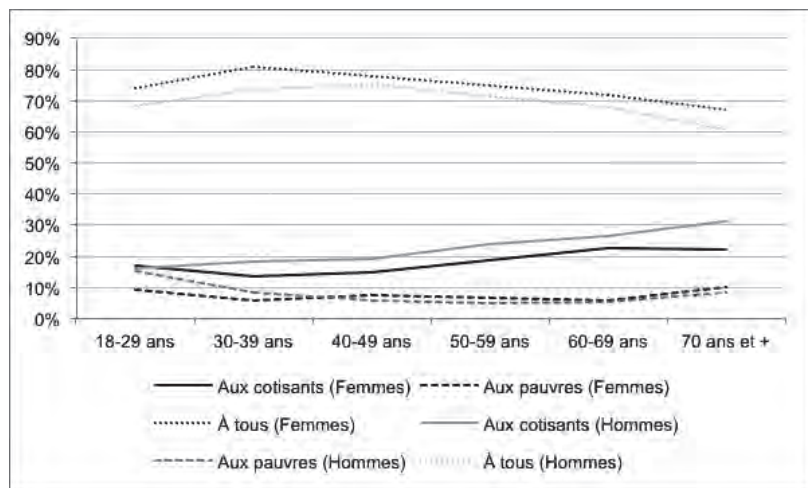
Les opinions émises par les femmes et par les hommes à propos de l'accès aux prestations de l'assurance maladie ou aux allocations familiales varient également en fonction de leur âge ou de leur catégorie socioprofessionnelle, quoique de façon moins prononcée. Les écarts de genre les plus importants se situent aux mêmes âges que dans le cas des retraites : les jeunes adultes d'abord - en particulier les trentenaires - pour ce qui est des allocations familiales, et les plus âgés ensuite

(pour les deux types de prestations).

Entre les deux premières tranches d'âge étudiées, le soutien à l'universalité de l'assurance maladie augmente chez les femmes comme chez les hommes⁷, tandis que la proposition de cibler les plus pauvres recule, surtout parmi les jeunes hommes chez qui elle recueille dans un premier temps un soutien significatif (15 % des 18-29 ans) (figure 3)⁸. À partir de la quarantaine, le soutien à l'universalité reste largement majoritaire mais le nombre de partisans du principe contributif augmente. Cette hausse s'interrompt entre 60 et 69 ans chez les femmes, tandis qu'elle s'accélère chez les hommes.

Concernant les allocations familiales, les disparités d'opinion entre hommes et femmes sont très marquées selon la classe d'âge : ces dernières sont nettement moins favorables à une restriction aux seuls cotisants entre 30 et 39 ans, puis à partir de 70 ans. Attribuer les prestations uniquement aux plus pauvres est en revanche une opinion plus populaire dans le cas des allocations familiales que pour les autres, quel que soit le sexe : cette option est reprise par une personne sur trois, contre une personne sur huit dans le cas des allocations chômage, et moins de une sur dix pour la retraite ou la couverture maladie.

Figure 3 : L'assurance maladie devrait-elle bénéficier uniquement aux cotisants, aux plus modestes ou à tous sans distinction ?



Champ : Personnes résidant en France métropolitaine, âgées de 18 ans ou plus.

Source : Baromètre d'opinion DREES, 2014-2015.

Du point de vue de la position socioprofessionnelle, les cadres et professions intermédiaires prennent plus souvent position pour un accès « sans distinction de catégorie » aux prestations maladie, retraite, et aux allocations familiales, quel que soit le genre. En conséquence, on voit émerger deux pôles, constitués par les femmes des catégories moyennes et supérieures et

⁷ En ce qui concerne les hommes, cette variation reste toutefois inférieure à la marge d'erreur.

⁸ Les deux tiers des jeunes hommes qui optent pour cette réponse sont au chômage, en CDD ou en intérim.



par les hommes des catégories populaires : les femmes cadres et professions intermédiaires se distinguent nettement des ouvriers et employés masculins à propos des critères d'accès aux prestations sociales⁹ (assurance maladie universelle : 81 % et 70 % respectivement ; retraites universelles : 60 % contre 52 % ; allocations familiales universelles : 47 % contre 42 % ; allocations chômage universelles : 42 % contre 36 %).

Ces différences d'opinion, qu'elles portent sur le système de Sécurité sociale dans son ensemble ou sur les critères d'accès à la couverture assurée par ses diverses branches, reflètent sans doute la pression accrue qui s'exerce sur les femmes lorsque se cumulent travail rémunéré et augmentation des tâches domestiques liées à la survenue des enfants, les écarts plus forts parmi les 30-39 ans que les 18-29 ans s'expliquant par le fait que les trentenaires sont plus souvent mères et en emploi que leurs cadettes. Elles mettent en évidence également un besoin d'aide publique exprimé plus fortement dans les catégories populaires (en emploi), qui se double d'une crainte pour la pérennité du système de protection sociale qui conduit un nombre croissant de personnes à s'exprimer en faveur d'une restriction de ses bénéfices à ses seuls cotisants (Grislain-Létrémy et Papuchon, 2017).

III- La contradiction entre vies professionnelle et familiale : pour les femmes, un problème insuffisamment pris en compte par les pouvoirs publics

Lorsqu'elle touche la répartition des activités familiales entre les femmes et les hommes, la politique familiale suscite des opinions plus contrastées encore selon le sexe de la personne interrogée. Elle peut influencer de bien des manières sur cette division du travail : prestations monétaires (incitations financières à la garde d'enfant), dispositions réglementaires (congés parentaux dont la durée dépend du sexe) (Pailhé et Solaz, 2006)...¹⁰

Si la répartition des tâches professionnelles et domestiques dans l'emploi du temps des femmes et des hommes s'est rapprochée au cours des dernières décennies, c'est bien davantage grâce à la hausse du temps que les femmes consacrent au travail rémunéré que grâce à l'augmentation du temps de travail domestique des

9 En revanche, les cadres et PI estiment plus souvent que les ouvriers et employés que l'État est trop interventionniste ou consacre trop de ressources à la protection sociale, le clivage principal quant à l'appréciation du système de sécurité sociale en général oppose plutôt les hommes des classes moyennes et supérieures aux ouvrières et aux employées. L'analyse de ce qui apparaît comme une incohérence des opinions des catégories moyennes et supérieures entre la revendication d'un État moins interventionniste et dépensier et d'une protection sociale plus universelle dépasse malheureusement le cadre de cet article.

10 L'effet de ce type de mesure peut différer suivant le contexte dans lequel elle se déploie et la catégorie sociale à laquelle elle s'applique. Des congés parentaux de longue durée pour les femmes, dans une situation de pénurie ou de faible qualité des autres modalités d'accueil, pourraient inciter les ménages en dessous d'un certain seuil de revenu à confier aux femmes la prise en charge du jeune enfant. Il est vrai que, dans un tel contexte, des congés parentaux de courte durée pousseraient probablement ces femmes à se retirer formellement du marché du travail. Une réforme appliquée à partir de 2015 en France vise à inciter à la prise partagée du congé parental (Prestation partagée d'éducation de l'enfant - PreParE), en conditionnant l'octroi de la dernière période de la PreParE à la prise du congé par les deux parents.

hommes (Ricroch, 2012). Les difficultés posées par ces changements poussent sans doute les femmes à réclamer que l'aide aux familles monoparentales et à la conciliation des vies familiale et professionnelle devienne la priorité de la politique familiale (*tableaux 3 et 4*).

Chez les hommes, l'aide au logement des familles et le soutien à la natalité sont plus souvent désignés comme les objectifs à fixer en priorité (32 % et 8 %, respectivement, contre 29 % et 4 % chez les femmes). Si la dernière option proposée - rapprocher les niveaux de vie - est également très légèrement plus fréquente chez les hommes (10 % contre 8 %), c'est plutôt sa rareté qui attire l'attention : tout comme l'objectif nataliste, la réduction des écarts de niveau de vie entre les familles avec et sans enfant est repoussée loin derrière les problèmes de contradictions entre vie professionnelle et vie familiale, les problèmes de logement ou même les difficultés d'insertion des jeunes adultes.

Tableau 3 : Quel devrait être l'objectif prioritaire de la politique familiale ?

	Conciliation vie familiale - vie professionnelle		Autonomie des jeunes adultes	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
18-29 ans	36 %	25 %	16 %	27 %
30-39 ans	48 %	32 %	12 %	14 %
40-49 ans	44 %	34 %	17 %	15 %
50-59 ans	41 %	31 %	19 %	20 %
60-69 ans	42 %	31 %	17 %	15 %
70 ans et +	32 %	31 %	21 %	16 %
Ouvriers - employés	41 %	28 %	17 %	18 %
Cadres - professions intermédiaires	51 %	36 %	12 %	16 %
<i>Ensemble</i>	41 %	31 %	17 %	18 %

Autres modalités de réponse proposées : « Soutenir la natalité » / « Rapprocher les niveaux de vie des familles avec enfants des familles sans enfant » / « Permettre aux familles de mieux se loger ».

Champ : Personnes résidant en France métropolitaine, âgées de 18 ans ou plus ; catégorie socioprofessionnelle : actifs en emploi.

Source : Baromètre d'opinion DREES, 2014-2015.

Tableau 4 : Quelles familles devraient être aidées en priorité ?

	Familles nombreuses		Couples biactifs avec jeune(s) enfant(s)		Familles monoparentales		Revenus les plus modestes	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
18-29 ans	9 %	11 %	11 %	13 %	32 %	25 %	37 %	35 %
30-39 ans	10 %	14 %	13 %	14 %	28 %	25 %	40 %	40 %
40-49 ans	7 %	11 %	9 %	14 %	25 %	21 %	46 %	41 %
50-59 ans	6 %	10 %	8 %	11 %	23 %	16 %	48 %	47 %
60-69 ans	8 %	9 %	11 %	9 %	20 %	17 %	46 %	53 %
70 ans et +	11 %	11 %	9 %	13 %	22 %	14 %	44 %	48 %
Ouvriers - employés	7 %	7 %	13 %	14 %	24 %	18 %	45 %	41 %
Cadres - professions intermédiaires	3 %	5 %	14 %	16 %	27 %	18 %	42 %	46 %
Ensemble	9 %	10 %	10 %	12 %	25 %	20 %	43 %	44 %

Autres modalités de réponse proposées : « Les familles qui ont des enfants de plus de 20 ans encore à charge » / « Les jeunes parents dès le premier enfant ».

Champ : Personnes résidant en France métropolitaine, âgées de 18 ans ou plus ; catégorie socioprofessionnelle : actifs en emploi.

Source : Baromètre d'opinion DREES, 2012-2014 (question posée uniquement les années paires).

La sensibilité aux problèmes posés par la conciliation entre activités familiale et professionnelle est surtout forte chez les catégories moyennes et supérieures et chez les femmes d'âge actif, avec un pic entre 30 et 39 ans (*tableau 3*)¹¹. C'est aussi dans cette tranche d'âge que l'écart maximal entre femmes et hommes est atteint concernant l'appréciation de la durée du congé maternité : avant 40 ans, la part des hommes considérant le congé maternité trop court est inférieur de 18 points à celle des femmes (*tableau 5*). Les femmes cadres et professions intermédiaires sont, quant à elles, bien plus souvent favorables à l'allongement du congé paternité que leurs collègues masculins et que les catégories populaires. Mais les hommes ouvriers et employés se distinguent par un soutien bien plus appuyé à l'idée de le rendre obligatoire, témoignant ainsi que, pour cette catégorie sociale, une plus faible implication des hommes dans la prise en charge des enfants peut aussi s'expliquer en partie par la difficulté à faire valoir ce type de droit.

11 Les jeunes hommes, quant à eux, se prononcent bien plus souvent que la moyenne pour que la priorité de la politique familiale soit placée sur l'autonomie des jeunes, au point que cette réponse obtienne un score comparable à celui de l'aide à la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle.

Tableau 5 : Les congés parentaux et l'aménagement du temps de travail

	Les congés maternité sont trop courts		Il faut allonger la durée des congés paternité		Il faut rendre le congé paternité obligatoire		L'aménagement du temps de travail doit plus concerner les femmes	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
18-29 ans	44 %	26 %	64 %	53 %	30 %	31 %	34 %	31 %
30-39 ans	51 %	33 %	53 %	46 %	29 %	30 %	38 %	34 %
40-49 ans	37 %	27 %	30 %	28 %	23 %	32 %	36 %	37 %
50-59 ans	29 %	25 %	26 %	23 %	23 %	23 %	38 %	41 %
60-69 ans	24 %	17 %	20 %	12 %	25 %	22 %	41 %	49 %
70 ans et +	20 %	14 %	10 %	6 %	24 %	13 %	54 %	64 %
Ouvriers - employés	35 %	25 %	37 %	37 %	25 %	35 %	38 %	38 %
Cadres - professions intermédiaires	37 %	21 %	49 %	36 %	26 %	26 %	26 %	26 %
Ensemble	30 %	24 %	36 %	28 %	26 %	25 %	39 %	42 %

Champ : Personnes résidant en France métropolitaine, âgées de 18 ans ou plus ; catégorie socioprofessionnelle : actifs en emploi.

Source : Baromètre d'opinion DREES, 2012-2014 (questions posées uniquement les années paires).

Les femmes, à l'âge de la retraite, semblent moins sensibles aux problématiques de conciliation entre vies professionnelle et familiale : chez les 70 ans et plus, elles ne sont pas plus nombreuses que les hommes à proposer cet objectif pour définir la priorité de la politique familiale (*tableau 3*). Par ailleurs, quel que soit le sexe, les plus âgés sont bien moins nombreux que les autres à considérer que les congés maternité sont trop courts, et souhaitent au contraire bien plus souvent la réduction du congé paternité, en s'opposant, de plus en plus chez les hommes âgés, à ce qu'il devienne obligatoire (*tableau 5*). La proportion de ceux qui pensent que les aménagements de temps de travail doivent concerner davantage les femmes que les hommes augmente aussi très nettement avec l'âge, pour atteindre, chez les 70 ans et plus, 54 % des femmes et 64 % des hommes.

L'explication probable de ces résultats repose à la fois sur des raisons générationnelles et liées au cycle de vie : non seulement les problèmes posés par la parentalité s'éloignent dans le temps, mais l'adhésion aux stéréotypes de genre et à la division sexuée du travail apparaît aussi nettement plus élevée au sein des générations les plus âgées. L'analyse de trois enquêtes récentes abordant les représentations des rôles sociaux respectifs des femmes et des hommes montre en effet que le soutien à la division sexuée du travail est nettement plus important chez les 70 ans et plus - voire parmi les plus de 60 ans en général - et en particulier chez les hommes, les catégories justement les moins convaincues de la nécessité de l'intervention publique dans ce domaine (Papuchon, 2017).

* * *



En matière de protection sociale, les différences d'opinion entre femmes et hommes dépendent donc de leur position dans le cycle de vie, dans la hiérarchie sociale ou de la génération à laquelle ils appartiennent.

Globalement, entre 30-39 ans et après 60 ans, les femmes se prononcent ainsi plus souvent que les hommes en faveur d'une couverture sociale plus étendue et s'opposent plus fréquemment à une réduction du champ de l'intervention publique (I). Elles repoussent davantage que les hommes le principe d'un plus grand ciblage des prestations sociales, surtout s'il s'agit d'en rapprocher le niveau ou d'en conditionner l'éligibilité au montant des cotisations effectivement versées (II). À la trentaine et au début de leur vie adulte, elles sont aussi plus sensibles aux difficultés posées par l'interaction entre les sphères familiales et professionnelles (III), ce qui renvoie directement au poids engendré par l'inégale répartition dans le couple des activités domestiques et familiales. Les contraintes qui découlent de cette division sexuée du travail et de l'augmentation des tâches familiales à l'arrivée des enfants mettent en évidence un âge de la vie où un déficit de soutien public se fait particulièrement sentir chez les femmes. Socialisées à une division du travail entre les sexes plus traditionnelle, les générations les plus anciennes sont cependant moins enclines à voir l'État intervenir dans la répartition des tâches entre les femmes et les hommes.

La catégorie sociale, même envisagée simplement au travers de la dichotomie cadres-professions intermédiaires/ouvriers-employés, influe aussi sur les divergences d'opinion entre femmes et hommes en déterminant les circonstances matérielles dans lesquelles elles se forment ainsi que les trajectoires dans lesquelles se projettent les individus. Les femmes des catégories populaires - comme les hommes - réclament davantage de soutien de la part des pouvoirs publics, mais c'est aussi plus souvent le cas des femmes cadres et professions intermédiaires comparées à leurs homologues masculins. Au sein des catégories moyennes et supérieures, les différences entre femmes et hommes quant au souhait d'une plus grande intervention publique dans le domaine de la conciliation entre activités familiale et professionnelle sont d'ailleurs particulièrement importantes. Parmi les ouvriers et employés, ce sont à l'inverse les hommes qui sont plus nombreux que leurs collègues femmes à considérer que le congé paternité devrait devenir obligatoire. Les hommes des catégories populaires pourraient éprouver des difficultés à faire valoir leur droit en ce domaine, ce qui contribuerait à freiner leur investissement dans la sphère familiale à la naissance de leurs enfants.

Encadré 1 - Données mobilisées

Le Baromètre d'opinion de la DREES

Le Baromètre d'opinion de la DREES est une enquête de suivi de l'opinion sur la santé, les inégalités et la protection sociale. Commandée par la DREES tous les ans depuis 2000 (sauf en 2003), elle est réalisée par l'institut BVA depuis 2004, après l'avoir été par l'IFOP de 2000 à 2002. Depuis 2014, des thèmes sont approfondis une année sur deux : par exemple, la politique familiale les années paires et la protection sociale les années impaires. Afin d'obtenir des effectifs suffisants pour l'analyse des réponses en fonction du sexe et de la classe d'âge ou de la position sociale des répondants, les résultats des vagues 2014-2015 ont été utilisées lorsque c'était possible, 2013 et 2015 le cas échéant.

La constitution de l'échantillon

La collecte des données donne lieu chaque année à environ 3 000 entretiens en face-à-face (4 000 pour les vagues antérieures à 2014). L'échantillon, représentatif de la population âgée de 18 ans ou plus habitant en France métropolitaine, est construit selon la méthode des quotas (par sexe, âge, profession de la personne de référence), après stratification par région et catégorie d'agglomération.

Quelques précautions d'interprétation des enquêtes d'opinion

Les réponses à une enquête d'opinion sont sensibles à la formulation des questions ou à leur place dans le questionnaire. Elles permettent néanmoins des comparaisons dans le temps et entre catégories de population, mais des différences trop faibles peuvent ne refléter que des imperfections de mesure, en particulier lorsque les analyses portent sur des catégories très minoritaires dans la population. Sauf indication contraire, les différences citées dans le corps de cette étude sont significatives au seuil de 90 %.

Bibliographie

Drees, « *Les retraites et les retraités - Edition 2015* », Collection études et statistiques, 2015.

Gautier A. et J. Heinen (dir.), « *Le sexe des politiques sociales* », Paris, Côté-femmes, 2003.

Grislain-Letrémy C. et A. Papuchon, « *La diminution du soutien aux transferts universels en France : les conceptions du système de protection sociale ébranlées par la crise de 2008 ?* », Revue française des affaires sociales, à paraître.

McLaughlin E. et C. Glendinning, « *Paying for Care in Europe: Is There a Feminist Approach?* » in Hantrais L. et S. P. Mangen, (dir.), « *Family Policy and the Welfare of Women* », Loughborough, University of Loughborough, 1996.



Orloff A. S., « *Gender and the Social Rights of Citizenship: The Comparative Analysis of Gender Relations and Welfare States* », *American Sociological Review*, vol. 58, n° 3, 1993.

Pailhé A. et A. Solaz, « *Vie professionnelle et naissance : la charge de la conciliation repose essentiellement sur les femmes* », *Population et Sociétés*, n° 426, 2006.

Pailhé A. et A. Solaz, « *Concilier, organiser, renoncer : quel genre d'arrangements ?* », *Travail, genre et sociétés* n° 24 vol. 2, 2010.

Papuchon A., « *Davantage de moyens et un modèle plus solidaire* », *Cahiers de santé publique et de protection sociale*, n° 20, 2016.

Papuchon A., « *Rôles sociaux des femmes et des hommes : la persistance des stéréotypes de genre* », *Femmes et hommes - Regards sur l'égalité* - Insee Référence, à paraître (2017).

Périvier H., « *Une lecture genrée de la Sécurité sociale, soixante-dix ans après sa fondation : quel bilan pour l'égalité des femmes et des hommes ?* », *Informations sociales*, n° 189, vol. 3, 2015.

Ricroch L., « *En 25 ans, moins de tâches domestiques pour les femmes, l'écart de situation avec les hommes se réduit* », *Femmes et hommes - Regards sur la parité* - Insee Références - édition 2012, 2012.

Ulrich V., « *Logiques d'emploi à temps partiel et trajectoires professionnelles des femmes* » in Pailhé A. et A. Solaz (dir.), « *Entre famille et travail, des arrangements de couples aux pratiques des employeurs* », Paris, La Découverte, 2009.

L'intervention du Défenseur des droits en matière de protection sociale des femmes

Par Vanessa LECONTE,

Cheffe du pôle Protection sociale et solidarité du Défenseur des droits

Titulaire d'un troisième cycle juridique, Vanessa LECONTE a été nommée responsable du département réglementation nationale de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (CNAV) en 2001. Elle est détachée depuis 2014 au sein du Défenseur des droits en charge du pôle Protection sociale et solidarité.

Le Défenseur des droits est une autorité indépendante de rang constitutionnel, consacrée par la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011. Il est chargé de veiller au respect des droits et libertés dans les relations avec les autorités et services de l'État, de l'intérêt supérieur des droits de l'enfant et de veiller au respect de la déontologie par les personnes exerçant des activités de sécurité sur le territoire de la République. Il est enfin chargé de lutter contre les discriminations prohibées par la loi ou par un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France.

L'institution compte 230 agents et 450 délégués bénévoles répartis sur l'ensemble du territoire. Sa saisine est gratuite.

Les compétences du Défenseur des droits se déclinent autour de deux missions, la protection des droits par le traitement des réclamations individuelles, et la promotion de l'égalité et de l'accès aux droits. À ce titre, l'institution concourt notamment à l'évolution du droit en formulant des avis sur les projets et propositions de loi qui relèvent de sa compétence, des propositions de réformes et en rédigeant des rapports thématiques.

La question de la non-discrimination à l'égard des femmes est au cœur de l'activité du Défenseur des droits. Il est en effet pour la France l'organisme chargé de promouvoir l'égalité de traitement prévu par les directives européennes en matière de lutte contre les discriminations, en particulier liées au sexe.

Les critères de discrimination interdits par la loi, que sont notamment la grossesse, le sexe et la situation de famille, constituent le troisième motif de saisine du Défenseur des droits en matière de discriminations, soit 13,6 % sur un total de 4 846 saisines en 2015. Les décisions de l'institution sur le sujet sont régulièrement portées à l'examen du Collège consacré à la lutte contre les discriminations, et font l'objet d'échanges avec les membres de la société civile, notamment, dans le cadre d'un comité d'entente « Égalité femmes-hommes ».



Malgré le renforcement récent des politiques publiques et la multiplication des actions menées, les inégalités et les discriminations qui touchent les femmes demeurent importantes. La mobilisation pour défendre les droits des femmes reste donc d'actualité.

Dans le champ de la protection sociale (qui constitue 40 % des motifs de réclamations reçues par l'Institution), le Défenseur des droits agit pour rétablir les droits des femmes quand ceux-ci sont méconnus (I). Il apporte également son expertise en vue de promouvoir l'égalité femmes/hommes (II).

I- Agir pour rétablir les droits des femmes en matière de protection sociale

I-1/ Des interventions décisives dans le cadre de réclamations individuelles

Dans le cadre des réclamations dont il est saisi, le Défenseur des droits peut procéder à une médiation, une recommandation individuelle ou générale, une proposition de réforme ou des observations devant les tribunaux. Ses observations sont suivies à plus de 60 %. Lorsque le Défenseur des droits estime que la réclamation qui lui est soumise est susceptible de révéler une atteinte à un droit, ses médiations sont réussies à plus de 80 %.

En application de l'article 4 de la loi organique précitée, le Défenseur des droits est chargé de défendre les droits et libertés des usagers [...] des établissements publics et des organismes investis d'une mission de service public (tels les organismes de protection sociale).

C'est dans ce contexte que le Défenseur des droits a notamment eu à connaître des difficultés de femmes à bénéficier de leur droit à indemnités journalières (IJ) dans le cadre de leur congé de maternité.

a- Séjour à l'étranger et indemnités journalières maternité

Le Défenseur des droits a ainsi été saisi de plusieurs réclamations de femmes se voyant notifier des indus d'IJ maternité au motif que ces dernières ont séjourné à l'étranger auprès de leur famille pendant une partie de leur congé maternité postnatal.

Considérant que les caisses primaires d'assurance maladie (CPAM) concernées opéraient une lecture erronée de la législation applicable, le Défenseur des droits a décidé d'intervenir dans les réclamations qui lui ont été transmises.

Illustration (dossier n°12-008885)

Madame X, de nationalité française, a accouché de son troisième enfant le 1^{er} avril 2010.

Du 29 janvier au 17 août 2010, elle a bénéficié du congé de maternité de 26 semaines, accordé aux mères de trois enfants. Lors de la période de repos postnatal, en juillet et août 2010, l'intéressée a séjourné en Tunisie afin de présenter l'enfant à sa belle-famille.

En septembre 2011, la CPAM lui a demandé de rembourser la somme de 2 001,46 € au titre des indemnités journalières de maternité servies du 3 juillet au 17 août 2010, en se prévalant de l'article L. 332-3 du code de la sécurité sociale (CSS).

L'examen de ce litige a révélé une difficulté sérieuse, tant dans l'application qui est faite du principe de territorialité qu'au regard du droit de la discrimination.

En premier lieu, l'interprétation faite par l'organisme de l'article L. 332-3 CSS, apparaissait inappropriée au cas d'espèce. En effet, il ressort du texte précité que : « sous réserve des conventions et des règlements internationaux et de l'article L. 766-1, lorsque les soins sont dispensés hors de France aux assurés et à leurs ayants droit, les prestations correspondantes des assurances maladie et maternité ne sont pas servies ».

Si le versement, voire le maintien d'indemnités journalières de maladie, peut être remis en cause lors d'un contrôle du médecin conseil, le service des prestations en espèces de maternité est, lui, déterminé, de façon préétablie et résulte exclusivement des articles L. 331-3 et L. 331-4 du CSS.

Ainsi, lors de son congé, la mère bénéficie, pour une période prédéfinie, d'un revenu de substitution, dont le droit lui est ouvert notamment en considération d'une durée minimale d'immatriculation et d'activité antérieure. L'assurée n'est, en revanche, soumise à aucun contrôle particulier. En effet, hormis les visites prénatales et celle de suivi postnatal, les affiliées ne sont pas soumises à une quelconque obligation de soins et disposent, comme elles l'entendent, de la période de repos mise à leur disposition.

En effet, au-delà de la période de récupération physiologique, le congé de maternité est destiné à permettre l'établissement du lien mère-enfant et, plus largement, à favoriser l'accueil du nouveau-né dans sa famille. En l'espèce, Madame X a donc pu légitimement envisager de présenter son fils à ses beaux-parents en Tunisie. Au demeurant, il apparaît que l'application stricte du principe de territorialité est sujette à caution, dès lors qu'aucun soin n'était plus prodigué à Madame X.

Par ailleurs, une telle application, indifférenciée, de l'article L. 332-3 CSS tant aux assurés se trouvant en congés de maladie qu'aux femmes lors de la période de maternité, pourrait être considérée comme ayant un caractère discriminatoire, de nature à léser certaines assurées, selon leurs origines et situations personnelles.

En effet, l'article 14 de la Convention européenne des droits de l'homme (CEDH) prohibe toute discrimination dans le cadre des droits reconnus par la Convention.

L'article 1^{er} du Protocole n° 1 de la CEDH dispose que : « Toute personne physique ou morale a



droit au respect de ses biens. Nul ne peut être privé de sa propriété que pour cause d'utilité publique et dans les conditions prévues par la loi et les principes généraux du droit international [...] ».

Le principe de non-discrimination concernant le bénéfice des prestations sociales a été dégagé par la jurisprudence de la Cour en combinant les deux dispositions précitées. Ainsi, les prestations sociales, notamment celles de nature contributive, constituent des droits patrimoniaux au sens de l'article 1^{er} du protocole n° 1.

Selon une jurisprudence constante de la CEDH, la discrimination consiste à traiter de manière différente des personnes placées dans des situations comparables. Or, il est manifeste qu'une affiliée du régime général des salariés, résidant et travaillant en France se trouve dans une situation comparable aux autres assurées, et que le revenu de substitution servi lui est manifestement nécessaire pour subvenir aux besoins de sa famille. En conséquence, seules des considérations impérieuses pourraient justifier une inégalité de traitement et son exclusion du bénéfice des indemnités journalières.

Or, il apparaît que le refus opposé au seul motif que l'intéressée a temporairement quitté le territoire national, de surcroît pour visiter ses beaux-parents d'origine étrangère, excède les limitations, raisonnables et objectives, nécessaires au contrôle du versement desdites prestations.

Par ailleurs, la Cour européenne a estimé qu'à défaut de reposer sur une « justification objective et raisonnable », pouvait être considérée comme discriminatoire « une politique ou une mesure générale qui avait des effets préjudiciables disproportionnés sur un groupe de personnes, mêmes si elle ne visait pas spécifiquement ce groupe »¹.

En l'espèce, l'application du principe de territorialité, tel qu'énoncé à l'article L. 332-3 CSS, constitue une mesure apparemment neutre, qui porte préjudice, pourtant, en grande majorité, aux femmes dont l'origine, voire la situation de famille, manifeste un lien particulier avec un pays tiers. Son application peut, de surcroît et en l'espèce, caractériser une atteinte à la vie privée et familiale des assurées, dont le droit est également garanti par la CEDH.

En considération de l'ensemble de ces éléments, il apparaissait que le refus opposé au seul motif que l'intéressée avait temporairement quitté le territoire national excédait les limitations, raisonnables et objectives, nécessaires au contrôle du versement desdites prestations.

Le Défenseur des droits a dès lors demandé à l'organisme de reconsidérer favorablement la situation de Madame X et de lui accorder une remise totale de l'indu notifié.

1 Notamment GC ORSUS et autres contre Croatie, 16 mars 2010.

En parallèle de cette intervention, le Défenseur des droits a également fait part de sa position à la Direction de la sécurité sociale qui, dans un courrier en date du 10 février 2016, a partagé son analyse en précisant que « *les obligations de contrôles relatives aux indemnités journalières maladie (...) n'ont pas vocation à s'appliquer s'agissant d'un congé maternité* ».

En conséquence, elle a estimé que le principe de territorialité de l'assurance maladie n'avait pas vocation à s'appliquer à un congé maternité et que l'assurée devait conserver le bénéfice de ses indemnités journalières maternité pour la période concernée par son séjour à l'étranger.

Suite à l'intervention du Défenseur des droits, Madame X a obtenu le rétablissement de ses droits à IJ maternité.

Pour autant, il est important de noter que la situation n'est pas réglée, certaines CPAM maintenant leur position de refus de paiement des IJ maternité dans de telles hypothèses. Le Défenseur des droits, dans ce contexte, continue d'intervenir dans les litiges individuels qui lui sont soumis et devrait prochainement prendre une décision afin que ces difficultés prennent fin.

b - Congé parental d'éducation et indemnités journalières maternité

Les réclamations reçues par le Défenseur des droits lui ont également permis d'identifier que les situations d'articulation entre IJ maternité et congé parental d'éducation étaient mal appréhendées par les organismes de sécurité sociale.

Le Défenseur des droits a ainsi été saisi suite à des refus de versement d'IJ au titre de la maternité faisant suite à un congé parental d'éducation (dossiers n°14-008903 et 14-004373).

En effet, alors que les assurées concernées bénéficiaient de ce congé à la suite d'une première naissance, ces dernières ont été de nouveau enceintes.

Elles ont aussitôt informé leurs employeurs qu'elles mettaient fin au congé parental d'éducation en vue de bénéficier des dispositions relatives au congé maternité, ce dernier étant censé débuter dès six semaines avant la date présumée de l'accouchement. Leurs employeurs respectifs ont accepté cette modification du terme du congé parental.

Dans le même temps, les assurées ont déclaré leur grossesse à la CPAM afin de percevoir les prestations en espèces liées à la maternité. Toutefois, les assurées se sont heurtées à un refus de versement d'IJ pour les motifs suivants :

- ▼ certaines CPAM rejetaient la demande d'indemnités journalières considérant que l'assurée aurait dû reprendre son activité, au moins un jour, à l'issue de son congé parental d'éducation avant de basculer en congé maternité ;
- ▼ certaines CPAM rejetaient quant à elles la demande d'indemnités journalières considérant que l'assurée ne pouvait mettre fin à son congé parental en dehors des cas limitativement prévus à l'article L. 1225-52 du code du travail (CT).



Il est apparu au Défenseur des droits que les caisses s'étaient appuyées sur une instruction diffusée par la caisse nationale d'assurance maladie (CNAMTS - Le Didacticiel - Infos CPE du 6 mai 2013).

Or, celle-ci semblait reposer sur une lecture erronée des textes, et avait pour conséquence, de nier le droit supérieur de toute femme à bénéficier de ses droits à congé maternité.

En effet, en premier lieu, l'argument selon lequel la salariée ne peut pas écarter son congé parental d'éducation contrevient aux dispositions du code du travail relatives au dit dispositif et prévues aux articles L. 1225-47 et suivants, et en particulier, à l'article L. 1225-52.

Ce dernier prévoit limitativement les situations dans lesquelles la salariée peut reprendre son activité initiale avant le terme du congé parental d'éducation, sans que son employeur puisse lui opposer un refus : « *En cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du foyer* ». L'employeur qui refuserait le retour de la salariée, dans ces deux situations, engagerait sa responsabilité. Il convient d'insister sur le fait que cet article ne vise que les cas de reprise anticipée du travail par la salariée que l'employeur ne peut refuser.

Cet article ne prévoit nullement que la fin du congé parental d'éducation ne puisse être modifiée que dans deux hypothèses, contrairement à ce qui était indiqué dans l'instruction de la CNAMTS.

De cette analyse, il apparaît que le terme du congé parental d'éducation peut être modifié et anticipé sur la base d'éléments légitimes, dès lors que la salariée a obtenu l'accord de son employeur.

En second lieu, les organismes d'assurance maladie sont tenus de tirer les conséquences de la modification des dates du congé parental et de fixer, en conséquence, le début du congé de maternité six semaines avant la date prévue pour l'accouchement, tel que prévu à l'article L. 1225-17 CT, et ce, sans que de nouvelles exigences soient posées.

Le Défenseur des droits a rappelé en effet que le dispositif du congé parental d'éducation était un dispositif contractuel. À l'occasion de la naissance d'un enfant, les salariées ont la possibilité de solliciter l'octroi d'un congé parental d'éducation, conformément à l'article L. 1225-47 CT. Les modalités de ce congé sont fixées, d'un commun accord, entre l'employeur et la salariée. Cela concerne ainsi la détermination des dates de début et de fin de celui-ci.

Eu égard au caractère impératif des dispositions de l'article L. 1225-17 CT liées au droit au congé maternité, l'employeur ne peut s'opposer à la demande d'une

salariée qui sollicite la fin de son congé parental d'éducation en vue de bénéficier de son congé maternité.

Il est à noter que cette supériorité du congé maternité est reconnue par le droit communautaire.

Elle s'illustre notamment, à travers l'article 33 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et la Directive n° 92/85 du Conseil du 19 octobre 1992 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail.

Ce principe trouve aussi écho dans la jurisprudence de la Cour de justice de l'union européenne (CJUE).

En effet, la CJUE a consacré le droit de toute salariée se trouvant enceinte en cours de son congé parental d'éducation à obtenir l'interruption de ce dernier pour pouvoir bénéficier d'un congé maternité et des prestations sociales qui s'y attachent². Plus récemment, la CJUE a rappelé que les employeurs ne pouvaient pas davantage refuser à une salariée enceinte le droit d'interrompre son congé parental d'éducation pour bénéficier d'un congé maternité³.

En considération de ces éléments, rien ne s'opposait donc à ce qu'une salariée sollicite une modification du terme de son congé parental d'éducation en vue de bénéficier des dispositions spécifiques liées à sa nouvelle grossesse.

Concernant le droit à des indemnités de maternité, l'article L. 1225-17 CT reconnaît le droit à toute salariée de bénéficier d'un congé maternité, qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement.

L'articulation des dispositifs du congé parental d'éducation et du congé maternité est prévue à l'article L. 161-9 alinéa 2 CSS qui précise qu'« *en cas de non-reprise du travail à l'issue du congé parental d'éducation, en raison [...] d'une nouvelle maternité, les personnes retrouvent leurs droits aux prestations en nature et en espèces du régime antérieur au congé parental d'éducation dont elles relevaient* ».

Par conséquent, si une assurée ne reprend pas son travail à l'issue du congé parental en raison d'une nouvelle grossesse, les droits à prestations en espèces sont ouverts sur la base des droits antérieurs au congé parental. Ainsi l'assurée peut basculer dans le dispositif de l'indemnisation de la maternité aussitôt son congé parental d'éducation terminé.

Une position contraire contreviendrait aux dispositions déjà évoquées relatives au caractère impératif du congé maternité et priverait les assurées de l'accès à ce droit inhérent à leur état. Or, dans les espèces ici étudiées, il ressort que l'argumentaire juridique tel qu'issu des instructions nationales, et relayé par les CPAM, n'était pas conforme à l'esprit des textes régissant le congé parental et le congé maternité.

² CJUE arrêt du 20 septembre 2007 affaire C-116-06.

³ CJUE arrêt du 13 février 2014 affaires C-512-11 et C-513-11.



En réponse à l'argumentaire développé par le Défenseur des droits, les organismes ont réexaminé leur position et ouvert droit aux indemnités journalières aux assurées dès la date de fin de leur congé parental. L'instruction de la CNAMTS a par ailleurs été modifiée en réglant les situations pour l'avenir (Instruction du 20 mars 2015).

I-2/ Le dossier particulier des « Maternitantes »

En 2010, la HALDE a été saisie par le collectif « les Maternitantes », regroupant des artistes, ouvrières et techniciennes du spectacle (intermittentes), de 33 réclamations relatives à l'impact de leur congé de maternité sur l'accès aux mécanismes de protection sociale.

Les réclamantes estiment que les conditions d'indemnisation du congé de maternité fixées par le code de la sécurité sociale ne tiennent pas compte des particularités de leur statut professionnel. En outre, l'absence d'indemnisation du congé maternité emporte des conséquences sur l'ouverture postérieure de droits à l'assurance chômage.

Par décision n° MLD-2012-39 du 13 mars 2012, le Défenseur des droits a considéré que la situation dans laquelle sont placées les intermittentes du spectacle durant et à l'issue de leur congé de maternité constitue une discrimination fondée sur l'état de grossesse tant au regard du droit interne que du droit communautaire, européen et international.

En conséquence, le Défenseur des droits a recommandé :

- ▼ à la Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) :
 - d'une part, d'engager une réflexion permettant une meilleure prise en compte des spécificités des activités des intermittentes du spectacle pour l'ouverture des droits à l'indemnisation du congé de maternité telle qu'elle est prévue à l'article R. 313-7 CSS ;
 - d'autre part, de rappeler aux CPAM qu'il doit être fait application des dispositions des articles L. 161-8 et L. 311-5 CSS (relatives au maintien de droit), lorsque ces salariées ne réunissent pas les conditions prévues à l'article R. 313-7 CSS.
- ▼ à l'UNEDIC, d'assurer la prise en compte du congé de maternité, en toute hypothèse, lors de l'ouverture des droits à l'allocation d'aide au retour à l'emploi et dans le calcul du salaire de référence à l'issue du congé maternité ;
- ▼ au Ministre du travail, de l'emploi et de la santé, d'engager une réflexion en lien avec les partenaires sociaux afin d'assurer l'indemnisation du congé de maternité des intermittentes du spectacle et le maintien de leurs droits à l'allocation d'aide au retour à l'emploi à l'issue du congé de maternité.

Concernant l'indemnisation du congé de maternité, les recommandations formulées à l'attention de la CNAMTS ont donné lieu à la publication d'une circulaire N° DSS/2A/2013/163 du 16 avril 2013 émanant du Ministère des affaires sociales

et de la santé relative au régime juridique applicable aux personnes exerçant une profession discontinue pour l'accès aux prestations en espèces servies au titre de la maladie et de la maternité. Cependant, il est constaté que des réclamations relatives au refus d'indemnisation du congé de maternité opposé à des intermittentes du spectacle ont continué à être adressées au Défenseur des droits après la publication de cette circulaire.

En outre, la recommandation invitant l'organisme à engager une réflexion permettant une meilleure prise en compte des spécificités des activités des intermittentes du spectacle pour l'ouverture des droits à l'indemnisation du congé de maternité telle qu'elle est prévue à l'article R. 313-7 CSS n'a pas été suivie d'effet.

S'agissant des conséquences du congé de maternité sur les droits postérieurs aux allocations chômage, par courrier en date du 20 juin 2012, l'UNEDIC a indiqué avoir transmis la recommandation du Défenseur des droits aux partenaires sociaux, seuls compétents pour décider d'entreprendre une négociation et de modifier, le cas échéant, la réglementation d'assurance chômage.

Pour autant, la convention d'assurance chômage en date du 14 mai 2014, applicable à compter du 1^{er} juillet 2014, n'a pas modifié les règles de prise en compte du congé de maternité dans le cadre du calcul des droits aux allocations chômage.

Enfin, s'agissant de la recommandation adressée au Ministre du travail, de l'emploi et de la santé, à ce jour, force est de constater que le Défenseur des droits n'a pas été informé des suites qui lui ont été réservées.

Dans ce contexte, un courrier a été adressé le 30 juillet 2014 à Monsieur Jean-Patrick GILLE, dans le cadre de sa mission de médiation dans le conflit des intermittents du spectacle, afin de l'alerter concernant cette situation. Les Ministres concernés et l'UNEDIC ont à nouveau été sollicités à cette même date sans que ces nouvelles interventions soient suivies d'effet.

Pour autant, le Défenseur des droits poursuit son action s'agissant d'un sujet qui mérite toute son attention.

II- Une expertise à l'appui de la promotion de l'égalité femmes/hommes

L'institution déploie également une action de promotion de l'égalité femmes-hommes et de l'accès aux droits à travers la réalisation d'études, l'élaboration d'outils, la sensibilisation des potentielles victimes et auteurs de discrimination et enfin, à travers la rédaction d'avis, de propositions de réforme et de rapports.

Il a notamment décidé d'agir en proposant des évolutions textuelles permettant de réduire les inégalités en matière de retraite, que ce soit sur le champ du parcours professionnel ou sur celui de la législation retraite elle-même.



I-1/ Agir sur le parcours professionnel afin de réduire les inégalités en matière de retraite

Le Conseil d'orientation des retraites (COR) a constaté dans son rapport publié en 2008, des écarts significatifs entre les femmes et les hommes en matière de retraite. En 2004 par exemple, les femmes retraitées de 60 ans et plus percevaient une retraite en moyenne équivalente à 62 % de celle perçue par les hommes.

Les femmes parties à la retraite ont validé en moyenne 20 trimestres de moins que les hommes malgré les majorations de durée d'assurance pour enfant ; seules 44 % d'entre elles ont une carrière complète contre 86 % des hommes. Enfin, les femmes partent à la retraite en moyenne plus tardivement que les hommes, respectivement 61,5 ans contre 60,1 ans pour la génération 1938.

Ces fortes disparités résultent pour beaucoup des inégalités professionnelles et des discriminations que les femmes subissent en amont tout au long de leur carrière. Ainsi, le taux d'emploi des femmes s'établit en 2008 à 60,3 % pour 69,4 % pour les hommes. 30,2 % des femmes occupent un emploi à temps partiel pour 5,7 % des hommes. Seules 17,4 % des femmes occupent des postes d'encadrement dans les entreprises du secteur privé alors qu'elles représentent 47 % de l'ensemble de la population active.

Enfin, s'ajoutent à ces écarts les conséquences pour les femmes de la maternité sur leur déroulement de carrière et leur rémunération ainsi que les impacts de la répartition des responsabilités en matière de garde d'enfants (selon l'INSEE les femmes assument 80 % du noyau dur des tâches domestiques) et de garde des personnes dépendantes.

Agir sur l'égalité professionnelle entre femmes et hommes, c'est donc agir sur les droits des femmes à la retraite.

Le Défenseur des droits, depuis sa création en 2011, a formulé un certain nombre de recommandations et propositions de réformes dans le domaine de l'égalité femmes/hommes. Certaines d'entre elles sont ici reprises de manière synthétique.

Recommandations du Défenseur des droits dans le domaine législatif

Dans la continuité des travaux de la HALDE, le Défenseur des droits a eu à traiter de nombreux dossiers dans le domaine de l'emploi, faisant état de difficultés vécues par des femmes en lien avec leur grossesse et leur maternité.

La loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes est notamment le fruit de recommandations précédemment portées par le Défenseur des droits :

- ▼ la protection des collaboratrices libérales contre la rupture du contrat pendant

- la grossesse et au retour de congé de maternité, qui a facilité l'accès et l'effectivité des recours (Réf. : décision MLD 2015-264 du 25 novembre 2015) ;
- ▼ la relative précision des obligations des partenaires sociaux concernant la révision des classifications professionnelles, qui a donné lieu à une mobilisation des partenaires sociaux sous l'égide du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle,
 - ▼ la mise en œuvre d'un rapport sur une harmonisation des conditions d'ouverture et d'indemnisation des droits aux différents types de congés existants, ainsi que sur la portabilité de ces droits et le cadre de leur mise en œuvre⁴.

Concernant la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, le Défenseur des droits a proposé d'inscrire expressément dans le texte l'interdiction faite à l'employeur d'adopter des mesures préparatoires au licenciement pendant la période de protection postnatale. Cette proposition a été suivie d'effet puisque la période d'interdiction du licenciement pour les mères revenant de congé maternité a été allongée de quatre à dix semaines. Cette disposition permet à la France de rendre explicites les modalités de protection des femmes enceintes et des femmes ayant accouché contre les discriminations, de codifier la jurisprudence française et européenne et de respecter ses engagements internationaux en matière de lutte contre les discriminations à l'égard des femmes⁵.

Recommandations concernant la suppression du rapport de situation comparée dans loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi

En mai 2015, dans un courrier au Ministre de l'emploi sur les dispositions du projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi, le Défenseur des droits avait demandé que soit revu l'article 13 du projet de loi qui lui paraissait aller à l'encontre de l'objectif d'effectivité du principe d'égalité entre les femmes et les hommes. Cet article supprimait le rapport de situation comparée (RSC), outil crucial pour mesurer les évolutions de l'égalité réelle entre femmes et hommes dans l'entreprise, et le remplaçait par une simple information en comité d'entreprise à partir d'une base de données unique aux contours flous. Le Défenseur a depuis noté certaines améliorations du dispositif mais demeure vigilant s'agissant de la mise en œuvre de la loi⁶.

Inégalités salariales

De façon générale, le Défenseur a pu constater que les entreprises qui s'acquittent de leurs obligations en matière de rattrapage des inégalités salariales sont rares.

En la matière, le Défenseur des droits a réuni un groupe de travail interdisciplinaire qui a produit un « *Guide pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine* » à destination des partenaires sociaux et experts en ressources humaines. Il y propose une méthodologie pour remettre à plat les méthodes et les critères d'évaluation utilisés et revaloriser les emplois à prédominance féminine. Cette méthode se fonde sur le principe inscrit en droit

4 Avis n° 14-07 du 2 juin 2014, relatif au projet de loi n° 71 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

5 Avis n° 16-05 du 24 février 2016 et Courrier du 18 avril 2016 à la Ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelles et du dialogue social.

6 Courrier du 11 mai 2015 au Ministre du travail.



français et dans les normes internationales « un salaire égal pour un travail de valeur égale » (cf. art. 3221-2 CT) et pointe les risques de discrimination indirecte au sein des classifications existantes.

La loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes exige des organisations de branche qu'elles remettent à la Commission nationale de la négociation collective et au Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes un « *rapport sur la révision des catégories professionnelles et des classifications, portant sur l'analyse des négociations réalisées et sur les bonnes pratiques* » (art. 5).

Le Défenseur des droits estime que l'absence de toute obligation de périodicité fragilise la portée de ce dispositif. Au final, force est de constater que l'évaluation des classifications progresse difficilement et que les biais sexistes perdurent donc, participant ainsi au maintien des inégalités salariales qui frappent les femmes en France.

Recommandations en matière de discriminations dans l'emploi liées à la grossesse, à la maternité et la parentalité

Le 7^e baromètre annuel du Défenseur des droits/OIT sur la perception des discriminations dans l'emploi par les salariés et agents publics (janvier 2014) a relevé que plus du tiers des actifs déclare que le fait d'avoir des enfants contribue à ralentir, voire à stopper la carrière d'une femme. En outre, 8 % des réclamations reçues en matière de discriminations par le Défenseur des droits concernent des difficultés rencontrées par les salariées en raison de leur état de grossesse ou de leur maternité : licenciements ou ruptures conventionnelles immédiatement imposées à l'issue du congé maternité, occupation pérennisée du poste de la salariée par son remplaçant au cours de son congé, suppression injustifiée de son poste à la faveur d'une réorganisation, rétrogradation, isolement et harcèlement, sont autant de situations inacceptables que la société ne peut laisser prospérer.

Le Défenseur des droits considère également qu'une réelle égalité professionnelle avec les hommes en termes d'évolution de carrière ne pourra être atteinte que par une extension des droits afférents à la parentalité des femmes et des hommes. L'égalité professionnelle ne pourra être remplie que par la consécration d'un droit étendu et obligatoire au congé de paternité pour créer les conditions d'un impact partagé de la parentalité sur l'emploi et pour assurer un meilleur partage des tâches parentales, encore majoritairement assurées par les femmes⁷.

I-2/ Agir sur la législation retraite

S'il n'est pas du seul ressort du système des retraites de corriger toutes les inégalités, il lui revient de ne pas les aggraver et de garantir l'égalité entre les

7 Avis du Défenseur des droits n° 16-05 du 24 février 2016.

femmes et les hommes. Pour cela, le système de retraite doit prendre en compte, s'agissant des femmes, les paramètres majeurs qui les pénalisent.

Par décision du 5 juillet 2010, la HALDE s'était saisie d'office de la question des inégalités de genre en matière de retraite. Elle avait souhaité que soient examinées certaines propositions, sous l'égide de l'expertise et du chiffrage du Conseil d'orientation des retraites. Certaines de ces propositions sont toujours d'actualité.

Droits sociaux des salariés à temps partiel

80 % des salariés et agents à temps partiel sont des femmes. Le temps partiel implique un salaire partiel puis une retraite partielle. Dans le sillage de la délibération du 13 septembre 2010 de la HALDE, le Défenseur des droits soutient le principe d'une « surcotisation » des temps partiels, avec la possibilité pour les personnes concernées de cotiser sur la base d'un temps complet, avec la participation de l'employeur⁸.

Or, le Défenseur des droits constate que cette possibilité ouverte par l'article L. 241.3.1 CSS reste en pratique peu répandue du fait de l'impact financier du mécanisme et du fréquent refus opposé par les employeurs. Gouvernement et partenaires sociaux doivent engager une réflexion afin de rendre cette possibilité effective.

Prise en compte des 100 meilleurs trimestres et non des 25 meilleures années pour le calcul de la pension

À l'occasion des débats relatifs à l'adoption de la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et l'équité du système de retraites, le Défenseur des droits avait recommandé que soient pris en compte les 100 meilleurs trimestres dans le calcul des droits à la retraite, et non les 25 meilleures années afin d'améliorer la protection sociale des femmes, qui bénéficient aujourd'hui de retraites bien inférieures à celles des hommes⁹.

L'importance du temps partiel subi par les femmes et des contrats à durée déterminée, expliquent la faiblesse de la rémunération qu'elles peuvent faire valoir sur une année complète. La prise en compte pour la détermination du montant de la pension du meilleur trimestre permettrait de ne pas aggraver au moment de la retraite, les effets de la précarité qu'elles ont déjà connus tout au long de leur activité.

Les droits conjugaux et familiaux

En France, les écarts entre les femmes et les hommes en matière de retraite seraient plus importants si on ne prenait en compte que les droits propres et non les droits dérivés, tels que les pensions de réversion, qui représentent 15 % du montant de leurs pensions.

8 Courrier daté du 27 septembre 2013 à la Ministre des Affaires Sociales et de la Santé, dans le cadre du débat sur le projet de loi « Retraite ». La proposition a également été évoquée lors d'une audition devant la Délégation aux droits des femmes du Sénat le 10 octobre 2013.

9 Courrier du 27 septembre 2013 à la Ministre des Affaires sociales et de la Santé dans le cadre des débats relatifs à la loi garantissant l'avenir et la justice du système de retraites et Audition par la Délégation aux droits des femmes du Sénat du 10 octobre 2013.



Des actions compensatrices pourraient donc être envisagées :

- ▼ Ouvrir le droit au versement de la pension de réversion au partenaire pacsé survivant. Avec le développement des unions par Pacs dont 95 % concernent des couples hétérosexuels, et au regard de la diminution des unions par mariage, si les pensions de réversion restent subordonnées à une condition exclusive de mariage, les écarts entre les femmes et les hommes risquent de se creuser.
- ▼ Maintenir à 65 ans l'âge de départ à la retraite à taux plein pour les personnes ayant pris un congé parental ou pour soins apportés à un enfant ou un parent malade.

Le Défenseur des droits souhaite que soient mieux prises en compte, au moment du départ à la retraite, les interruptions d'activité liées aux responsabilités en tant qu'enfant et/ou parent qui pèsent, dans les faits, davantage sur les femmes.

L'article 20 de la loi portant réforme des retraites du 9 novembre 2010 a instauré des dispositifs dérogatoires au report de l'âge du taux plein. Il a ainsi prévu la possibilité de bénéficier d'une retraite à taux plein à l'âge de 65 ans pour les assurés ayant interrompu leur activité professionnelle en raison de leur qualité d'aidant familial. Mais cette disposition, ne concerne qu'un champ restreint de bénéficiaires (pas de prise en compte des aidants familiaux à temps partiel notamment).

Dans ce contexte, le Défenseur des droits réaffirme la nécessité d'une réflexion approfondie concernant une meilleure prise en compte de ces interruptions d'activité.

Conclusion

En tant que garant des droits et libertés, le Défenseur des droits constitue un acteur à part entière de la mobilisation nécessaire à la protection et à la promotion des droits des femmes.

Des réflexions nouvelles émergent déjà, telles :

- ▼ l'impact de la non-prise en compte de l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) dans l'ouverture du droit à retraite anticipée carrière longue des femmes ;
- ▼ la reconnaissance du rôle des aidants familiaux (qui sont majoritairement des femmes), et la nécessité de leur réserver un véritable statut social afin notamment d'éviter que le système actuel ne pèse de façon disproportionnée sur ces derniers que ce soit en matière de carrière ou de droits sociaux.

En protection sociale, ses interventions lors du traitement des réclamations individuelles ou dans le cadre de son activité « réforme » représentent une part importante de son activité quotidienne et de proximité.

Le Défenseur des droits demeure dès lors actif et attentif sur ce sujet majeur dans un contexte social particulièrement difficile.

L'égalité femmes-hommes dans les régimes de protection sociale complémentaire

Par Vincent ROULET,

Maître de conférences à l'Université de Tours



Vincent Roulet est responsable du Master 2 Juriste d'Entreprise - Relations de travail de l'Université de Tours et avocat au sein du cabinet BRL Avocats.

L'apparence est sauve. La loi est forte ; elle est claire. L'égalité entre les sexes préside à l'organisation des garanties complémentaires dont profitent les salariés. Le contentieux n'existe pas ! Mais pour qui ne se tient pas à l'apparence et doute même des dogmes, le tableau n'est pas si léché. Cette égalité-là n'est peut-être pas l'horizon indépassable de la politique sociale ; à bien des égards, la loi du 19 mai 1874¹ réjouit davantage que celle du 9 mai 2001². Peut-être même, par les lumières qu'elle attire, l'égalité femmes-hommes plonge-t-elle dans l'ombre d'autres inégalités géographiques, culturelles, financières, sociales, bref... de classes. Sa consistance est douteuse. Les uns la voient de droit ; les autres l'espèrent de fait. Les premiers ne supportent pas l'énoncé ambigu, peu important son effet utile ; les seconds ne rechignent pas au compromis, pourvu que la fin soit justement poursuivie³. D'aucuns scrutent l'organisation interne du régime : ceux-là qui perçoivent sont-ils ceux qui contribuèrent ? D'autres, mêlant impôt et assurance, espèrent non l'égalité elle-même mais la tendance à l'égalité au-delà du régime grâce à la redistribution par le régime ; ils appellent cela solidarité⁴. La discorde s'aggrave encore lorsque, comme en l'espèce, sont en cause des risques humains et sociaux. Les cadres et les non cadres, les gens du nord et ceux qui viennent du sud, les femmes et les hommes sont des groupes aux caractéristiques propres au regard de la maladie ou de la mort, de l'emploi ou de la rémunération. Que faire de ces réalités statistiques ? Et que faire du temps ? Un même régime de retraite couvre ensemble la jeune femme, brillante, grassement rémunérée, promise à un avenir professionnel sans limite, qui n'attend ni ne souhaite de l'homme aucun secours, et la grand-mère, fidèle aux principes de ses aïeules, qui n'a jamais eu pour seule activité que de servir, au foyer ou à l'atelier, son travailleur d'époux et d'élever leurs enfants. L'une crée elle-même ses droits à la retraite ; l'autre a bien besoin, l'heure sonnée, de puiser dans les droits de sa moitié les moyens de sa subsistance. L'accomplissement de sa finalité sociale exige du régime qu'il se plie à la diversité des situations, qu'il épouse l'émancipation de l'une et la dépendance de l'autre. Être

1 Art. 7, al. 2 : « Les filles et les femmes ne peuvent être admises dans [les] travaux » souterrains des mines, minières et carrières.

2 Laquelle supprima définitivement l'interdiction du travail de nuit pour les femmes.

3 Illustre ce conflit, insoluble de manière satisfaisante - sauf à vouloir le trancher au regard d'autres valeurs que l'égalité, en l'espèce, l'utilité sociale de la prestation -, la question de l'utilisation des tables de mortalité différenciées par sexe, aujourd'hui bannies (CJCE, 22 décembre 1993, *Neath*, aff. C-152/91 ; CJCE, 28 septembre 1994, *Coloroll Pension Trustees Ltd.*, aff. C-2000/91 ; CJUE, 1^{er} mars 2011, *Test-Achats ASBL* aff. C-236/09).

4 A. Supiot, *La solidarité civile et ses ennemis*, in *Mélanges en l'honneur de J.-P. Laborde*, Dalloz, 2015, p. 481.



pour l'égalité ne suffit pas à s'accorder avec son voisin qui, lui aussi, est *pour*... Énoncées les banalités d'usage, il est très douteux que l'égalité elle-même renferme un idéal, traductible dans les faits par l'action de la règle, et communément admissible par beaucoup, si ce n'est par tous. De là à penser que l'égalité n'est rien d'autre que ce que considère comme telle celui qui dispose du pouvoir, il n'y a qu'un pas.

Pas qui est franchi sans réserve, mais dignement. Ce n'est faire insulte à personne, c'est peut-être même rehausser la fonction politique, que prétendre que celui qui l'occupe, loin d'être soumis à un mot vague, a le devoir de doter celui-ci de la substance utile à la paix sociale et à la satisfaction (sous leur contrôle) de ceux qui l'ont porté à cette fonction. L'honneur est plus sauf encore lorsque, le temps passant, la substance du mot est déclinée - dépassée - pour servir, en toute cohérence, des ambitions plus grandes, dont le droit, du reste, s'est déjà saisi, tantôt bruyamment, tantôt discrètement. La Cour de justice de l'Union européenne se refusa à brûler les régimes de protection sociale d'entreprise au prétexte que ceux-ci s'étaient, un temps, affranchis des exigences de l'égalité et ne disposaient pas, alors, des ressources pour compenser les libertés prises : « *des considérations impérieuses de sécurité juridique s'opposent à ce que des situations juridiques qui ont épuisé leurs effets dans le passé soient remises en cause, alors que, dans un tel cas, l'équilibre financier de nombre de régimes de pensions conventionnellement exclus risquerait d'être rétroactivement bouleversé* »⁵. Si inégalitaire (au regard des sexes) qu'il soit, le régime est toujours utile à l'égalité (sociale) ; surtout, son existence est nécessaire à l'évitement de la misère. Parfois, les compromissions se nichent dans les détails. De prime abord, la prise en charge des frais engendrés par la maternité est un facteur d'égalité des droits de la femme et de l'homme. Au regard de la technique de l'assurance, la maternité est assimilable à une « maladie » (attention aux mots !) : elle n'est jamais sûre (aléa), elle engendre des frais (prestations en nature) et affecte les revenus (prestations en espèces). Mais est-elle seulement cela ? Soulignant que la prohibition de la discrimination ne fait pas obstacle aux mesures de prise en charge de la maternité, le législateur trahit le doute qui l'étreint, que ces mesures soient - intellectuellement ? juridiquement ? - constitutives d'une discrimination assise sur le sexe⁶. D'ailleurs, s'il impose le principe de la prise en charge, il n'en régit pas le *quantum*. Une bonne, ou une médiocre, prise en charge, témoignent de la bienveillance, ou d'une indifférence feutrée, à l'égard de la maternité : l'idée « nataliste » n'est (ne devrait être) jamais très éloignée. L'égalité, *in fine*, n'est jamais parfaitement neutre ; elle est une fin, mais tantôt supporte, tantôt se plie à d'autres fins.

5 CJCE, 17 mai 1990, aff. C-262/88, *Barber*.

6 V. p. ex. : C. trav., art. L. 1242-3 où le législateur estime nécessaire de préciser que ne constitue pas une discrimination illicite la disposition d'une convention collective prenant en considération le sexe des salariés lorsque cette clause a pour objet « la protection de la grossesse et de la maternité ». L'alinéa 1^{er} de l'article L. 913-1 du Code de la sécurité sociale, construit sur le même modèle et applicable aux régimes de protection sociale complémentaire prévoit qu'« aucune disposition comportant une discrimination fondée sur le sexe ne peut être insérée à peine de nullité dans les conventions, accords ou décisions unilatérales » insistant les régimes, puis précise immédiatement que « l'alinéa précédent ne fait pas obstacle aux dispositions relatives à la protection de la femme à raison de la maternité ».

Là réside sa richesse. L'intérêt humain, politique et juridique de l'égalité femmes-hommes ne s'épuise pas dans sa proclamation bruyante. C'est en bas, dans les détails de sa mise en œuvre, dans les contradictions sociales qu'elle révèle puis dans l'énergie déployée pour dépasser ces dernières que le slogan se mue en principe de l'action publique et privée. À cet égard, les régimes de protection sociale complémentaires sont exemplaires. Leur soumission à l'article 119 du Traité de Rome⁷, au milieu des années 1980, priva les femmes des rares mesures favorables dont elles bénéficiaient dans le monde du travail (notamment au sein des régimes de retraite de base et complémentaire : majorations et bonifications, âges de départ en retraite avancés...). L'égalité *de droit* produisit de curieux effets en termes d'*égalité de fait*. Trente années plus tard, la lutte contre les discriminations a changé de paradigme. Il ne s'agit plus d'agir au sommet de la hiérarchie des normes, mais dans ses bas-fonds : la circulaire a avantageusement remplacé le traité. Il ne s'agit plus de penser les inégalités en termes de sexe, mais en termes d'emplois (ou de situations dans l'emploi). L'efficacité est sans commune mesure, y compris - et surtout - au profit des femmes.

Telle fut l'histoire de l'égalité femmes-hommes dans les régimes de protection sociale complémentaires. Fermement affirmée (I), elle ne s'est départie de son ambiguïté (II) pour s'accomplir et concourir aux autres égalités qu'au jour où le législateur - l'administration - s'est engagé dans son dépassement (III).

I- L'affirmation

De la qualification juridique des régimes de protection sociale complémentaires, devait dépendre un temps la puissance de leur soumission au principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes. La Cour de Justice des communautés européennes jugeait encore que les régimes légaux de sécurité sociale échappaient au principe d'égalité des rémunérations posé à l'article 119 du Traité⁸ quoiqu'ils entrassent dans le champ de la directive n° 79-7 du 1978. Mais, avant même que l'article 119 étende son emprise à ces régimes étatiques⁹, la directive n° 86-378 du 24 juillet 1986 s'assigna pour mission de mettre en œuvre le principe de l'égalité de traitement dans les régimes professionnels de sécurité sociale. L'ambition était claire ; les moyens de la satisfaire beaucoup moins. Quoique s'attachant à identifier les domaines de risque de discrimination (éligibilité au régime et conditions de sortie de celui-ci, modalités d'acquisition de droit en cas de suspension du contrat de travail, détermination du montant des pensions)¹⁰, la directive autorisait de substantielles dérogations au principe d'égalité¹¹. La Cour de Justice rappela à l'ordre le législateur communautaire (et les entreprises qui s'y fiaient) : « *à la différence des prestations servies par les régimes légaux nationaux de sécurité sociale, les pensions versées par les régimes conventionnellement exclus constituent bien des avantages*

7 Devenu art. 157 TFUE.

8 CJCE, 25 mai 1971, *aff. C-80/70, Defrenne c./ Etat Belge* : « une pension de retraite instituée dans le cadre d'un régime légal de sécurité sociale ne constitue pas un avantage payé indirectement par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier, au sens de l'article 119, alinéa 2 ».

9 CJCE, 29 novembre 2001, *aff. C-366/99, Griesmar* (RJS 2/02, p. 114, chron. F. KESSLER) où la Cour de Justice fixe des conditions (qui n'en sont pas v. P. MORVAN, *Droit de la protection sociale d'entreprise*, n° 978) à l'extension aux régimes légaux de sécurité sociale des dispositions de l'article 119 du Traité.

10 Art. 6.

11 Idem.



payés par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier et que, par conséquent, elles relèvent du champ d'application de l'article 119 du traité ». Il importait peu qu'en l'espèce les libertés prises par le régime de retraite *contracted-out*¹² fussent prévues par la directive ; l'article 119 du Traité est d'effet direct. Du principe ainsi posé, les conséquences devaient être fructueuses. Son emprise s'étendit à tous les régimes de protection sociale complémentaire ; l'organisation juridique, pourvu que l'employeur contribuât au financement était indifférente¹³. Il régit non seulement les conditions déterminant le montant de la prestation mais encore celles de l'affiliation au régime¹⁴.

Ce qui, ailleurs, provoqua tremblements, effleura à peine la France. Par accident plus que par vertu, elle était bonne élève¹⁵. Son législateur n'eut donc guère de difficulté à ériger en norme la pratique. Il le fit avec une telle conviction que la proclamation vira au bégayement. Les régimes complémentaires de protection sociale sont institués dans les entreprises au moyen d'actes juridiques relevant du droit du travail¹⁶, lesquels obéissent aux articles L. 1132-1 et L. 3221-2 du Code du travail. L'auteur de la norme (employeur, organisations syndicales) s'avise-t-il qu'en raison de son objet, celle-ci échappe aux dispositions de droit commun ? Il est ramené à la raison : « *Aucune disposition comportant une discrimination fondée sur le sexe ne peut être insérée, à peine de nullité (...)* » dans l'édiction des régimes complémentaires¹⁷. L'assureur joue-t-il le tentateur ? Le législateur pense aussi à lui¹⁸ ! La pédagogie est l'art de la répétition ; la leçon fut apprise. Le juge n'est jamais saisi et l'administration sociale, toujours prompte à chasser les discriminations pour faire « sauter » les exonérations de charges sociales, n'a, dans sa très nombreuse doctrine, pas même évoqué l'égalité femmes-hommes¹⁹.

12 L'État anglais impose le principe de l'adhésion à un régime de retraite complémentaire mais laisse les assurés choisir entre une adhésion au régime complémentaire « public » ou à l'un des régimes privés (dits « *contracted-out* ») censés offrir des garanties équivalentes.

13 CJCE, 17 mai 1990, préc. ; CJCE, 28 septembre 1994, aff. C-128/93, *Fischer* ; CJCE, 24 octobre 1996, aff. C-435/93, *Dietz*. La règle était identique que le régime soit géré en interne (l'employeur paye lui-même les prestations), par l'intermédiaire d'un organisme assureur ou celui d'un trust.

14 CJCE, 13 mai 1986, aff. C-170/84, *Bilka* ; CJCE, 28 septembre 1994, préc. : « le droit à l'affiliation à un régime de pension professionnel entre dans le champ d'application de l'article 119 du Traité et relève donc de l'interdiction de discrimination ».

15 Les régimes de retraite supplémentaire étaient sensiblement plus rares et moins importants que dans d'autres États. Ce furent, pour l'essentiel, les régimes spéciaux de sécurité sociale qui accusèrent le coup : v. p. ex. : CJCE, 29 novembre 2001, aff. C-366/99, *Griesmar*, RJS2/02, chr. F. KESSLER (préc.), puis CE, 29 juillet 2002, *Griesmar*, Dr. soc. 2002, 1131, chr. X. PRÉTOT C. séc. soc., art. L. 911-1.

17 L'article L. 913-1 du Code de la sécurité sociale connut cependant quelques difficultés. Dans sa rédaction originelle, il contenait un alinéa troisième disposant que le premier alinéa « *ne s'appliqu[ait] pas aux dispositions relatives à la fixation de l'âge de la retraite et aux conditions d'attribution des pensions de réversion* ». La disposition était évidemment protectrice des femmes. Elle fut néanmoins supprimée, à effet du 17 mai 1990 (Ord. n° 2001-178 du 22 février 2001), date de prononcé de l'arrêt *Barber*.

18 Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, art. 8, créant un article L. 112-1-1 au sein du Code de la mutualité et un article L. 931-3-2, disposant, chacun que « *aucune différence en matière de cotisations et de prestations ne peut être fondée sur le sexe* ». Dans leurs rédactions originelles, ces textes toléraient toutefois la pratique des tables de mortalité différenciées, pratique censurée par la Cour de Justice de l'Union européenne, puis effacée par le législateur (Loi n° 2013-672 du 26 juillet 2013, art. 79).

19 V., p. ex. : DSS/SD5B/2013/344 du 25 septembre 2013.

Rien d'étonnant à cela. Les régimes de protection sociale complémentaire sont de grosses machines. Leur organisation est extrêmement rationnelle, leur financement adaptable : autant que la norme nouvelle n'est pas rétroactive, ils l'absorbent sans peine. Cette gouvernance froide, par les nombres, a quelque mérite. Elle place les participants à l'abri des discriminations ordinaires, celles qui naissent de la décision individuelle ou de la « marge d'appréciation » dont dispose celui qui, dans la relation de travail, décide de l'octroi de tel ou tel avantage. L'assureur d'une collectivité de salariés n'apprécie pas le travail de l'assuré, ni ne juge son comportement, sa relation à l'entreprise, ou son physique plus ou moins avenant. S'il discrimine, c'est en masse, de manière manifeste, parce qu'une clause expresse du contrat l'y invite : or les mœurs comme la norme n'invitaient pas à de si grossières pratiques, et l'expérience, à propos d'autres critères de discrimination, révèle que celle-ci n'est le plus souvent ni nécessaire, ni profitable²⁰. Exception faite des mesures historiquement favorables aux femmes - socialement acceptées - il était peu probable que la discrimination s'étalât dans les normes collectives instituant les garanties, ou les rapports contractuels liant les entreprises aux assureurs.

Elle existait cependant. Mais il fallait lever la tête, porter loin le regard, au-delà de ces « mesurées » instituées au crédit des femmes. La discrimination était là-bas, à la source. Il ne pouvait en aller différemment à propos de régimes s'inscrivant dans la tradition bismarckienne ; l'Histoire les commandait. Les régimes complémentaires sont « professionnels » : leur bénéfice est dépendant d'un statut dans l'emploi ; les régimes sont assurantiels, l'ampleur des prestations qu'ils servent est dépendante des cotisations, lesquelles sont assises, sur la rémunération. Il est bien facile de prédire que la discrimination est indirecte et qu'elle est la conséquence d'une discrimination préexistante dans l'emploi. La France d'ailleurs, et à très faible dose, ne connut judiciairement que ces espèces-là de discriminations, et c'est à propos des régimes de protection sociale complémentaire que la Cour de cassation donna vie à la discrimination indirecte au regard du sexe²¹.

Il était dès lors difficile d'évoquer l'égalité femmes-hommes sans traiter de la situation dans (et hors) l'emploi. L'une amenait à penser à l'autre. Et davantage, il était gênant de penser spécifiquement l'égalité femmes-hommes car il n'était pas certain que les femmes fussent la catégorie de travailleurs la plus discriminée. En raison des mesures discriminatoires établies à leur profit, en raison aussi de leur espérance de vie, elles trouvaient quelques compensations et espoirs (peut-être limités, mais réels), tandis qu'au-devant de l'ouvrier ou du travailleur précaire ne s'ouvrait aucune perspective réjouissante. L'ambiguïté était là.

20 À titre d'exemple, les assureurs ne font qu'exceptionnellement usage de la faculté que leur laisse la loi de soumettre les salariés à un questionnaire voire un examen de santé. Le coût de ces enquêtes précontractuelles leur paraît prohibitif au regard du gain qu'ils tireraient de ce supplément d'informations.

21 L'AGIRC, sans apporter de justification pertinente, refusait d'admettre au bénéfice du régime certaines fonctions très majoritairement occupées par des femmes. La Cour de cassation y vit, après quelques hésitations, une discrimination indirecte (Soc., 6 juin 2012, n° 10-21.489, JCP G, 2012, 908, note M. Mercat-Bruns ; Dr. Rural 2012, comm. 11, commentaire T. Tauran ; JCP S 2012, 1375, note Ph. Rozec, V. Manigot). Quelques jours plus tard, elle déclinait la solution à un régime supplémentaire de retraite (Soc., 3 juillet 2012, n° 10-23.013, JCP S 2012, 1490, note J.-Ph. Tricoit).



II. L'ambiguïté

L'âme de bonne volonté - celle qui ne craint pas d'examiner froidement les faits, ni de rester dubitative sur les conclusions à en tirer - n'aurait guère de mal à s'en convaincre.

Qu'elle examine un instant le sort d'un couple hétérosexuel, marié sous le régime de la communauté de biens dont l'union s'achève par le décès de l'un de ses membres après que chacun d'eux a liquidé sa propre pension de retraite²². À s'en tenir aux règles régissant les régimes complémentaires (ARRCO et AGIRC), le survivant bénéficie d'une pension de réversion complémentaire²³. Première observation : l'égalité dans l'emploi existe... pourvu que l'AGIRC, régime des cadres, s'autofinance. Deuxième observation : à l'égard de l'égalité femmes-hommes, la règle elle-même est neutre mais la différenciation indirecte est flagrante tant l'écart d'espérance de vie entre les femmes et les hommes est importante²⁴. Ce qui conduit à une première conclusion, énonçable de façon volontairement provoquante²⁵ : la retraite de la femme-bourgeoise est payée par l'homme-ouvrier²⁶. En dehors du droit régissant le régime complémentaire de retraite²⁷, le conjoint survivant recueille la moitié de la communauté et un quart du patrimoine du défunt. Unique observation : ces règles sont d'autant plus sensibles que le patrimoine du *de cujus* est important²⁸. Unique conclusion : quoiqu'apparemment neutres, elles profitent, encore, à la femme aisée plus qu'à la femme ouvrière ou, *a fortiori* à l'homme ouvrier. La perspective change quelque peu cependant si l'œil est porté sur la façon dont se sont constitués les droits des parties en présence. L'homme a certes plus gagné, il a donc plus contribué à la richesse commune... mais, par hypothèse, cette différence est le fruit d'une discrimination dans l'emploi dont il a profité. Première observation : la réversion a un effet « compensateur » entre les sexes. Deuxième observation : cette compensation joue davantage chez les cadres. Troisième observation : à mesure que se réduisent les écarts de rémunération entre les sexes, l'effet compensateur s'atténue et la réversion s'apprête à devenir elle-même

22 Quoiqu'en voie de disparition, cet idéal-type a encore aujourd'hui une consistance certaine.

23 Dans les régimes supplémentaires, la proposition, au jour de la liquidation de la retraite, d'une « option » réversion est obligatoire. Le titulaire de la pension est libre de choisir ou de refuser l'option (ce qui a un impact sensible sur la rente que lui-même perçoit) mais les termes de l'option (bénéficiaire de la réversion) sont imposés par la loi (C. séc. soc., art. L. 912-4).

24 Ce à quoi il faut ajouter que, très majoritairement, l'époux est plus âgé que l'épouse.

25 Comp. néanmoins J.-J. DUPEYROUX, 1945-1995, *Quelle solidarité ?*, Dr. soc. 1995, 713.

26 L'observation dépasse le seul cadre de la protection sociale d'entreprise, et la seule époque actuelle : à propos des régimes matrimoniaux et du droit des successions, il a pu être écrit, en 1904 : « *les femmes de la bourgeoisie sont, dans une certaine mesure, les enfants gâtés de la loi moderne. Le contraste est frappant et un peu douloureux si l'on compare leur sort à celui des femmes des classes non possédantes, puisque celles-ci, dépourvues de toute espérance successorale, attendent encore les dispositions protectrices (...) qui doivent leur assurer au moins la sauvegarde de leur salaire* » (A. COLIN, *Le droit des successions dans le Code civil*, in *Libre du centenaire*, rééd. Dalloz, 2004, p. 295).

27 Les transferts de valeurs au moment du décès résultant du droit des régimes matrimoniaux et du droit des successions doivent être pris en compte pour apprécier la réalité des situations respectives des époux au regard de la protection contre le risque vieillesse. La famille est encore le premier lieu d'exercice de la solidarité (le législateur « impose » cette solidarité), et le droit des régimes complémentaires s'est aussi inspiré du droit civil : par exemple, l'article L. 912-4 du Code de la sécurité sociale, et notamment son alinéa 2, est clairement une transposition, dans le droit de la protection sociale complémentaire, des règles régissant la communauté réduite aux acquêts.

28 Ici néanmoins, l'ouvrier (l'employé) ne paye pas pour le cadre.

discriminatoire. Unique conclusion : la mesure discriminatoire aujourd'hui - ou non discriminatoire hier - peut changer de nature par le passage du temps. Or, les régimes de protection sociale d'entreprise couvrent des risques sur des périodes très longues (cinquante années souvent) et couvrent des personnes d'âges - donc de mœurs - divers.

De l'exemple, certes soigneusement choisi, il est permis de déduire que la première des inégalités n'est pas celle assise sur le sexe, mais bien celle assise sur la nature de l'emploi. La Cour de cassation, si prompte à lutter contre la première, justifie sans peine - et sans rire - la seconde : « en raison des particularités des régimes de prévoyance couvrant les risques maladie, incapacité, invalidité, décès et retraite (...) l'égalité de traitement ne s'applique qu'entre les salariés relevant d'une même catégorie professionnelle »²⁹. Nul ne prétend que l'égalité femme-homme est un leurre bourgeois destiné à distraire l'attention des inégalités entre « catégories professionnelles », mais chacun doit convenir qu'il y a comme une distorsion difficilement justifiable par l'égalité. L'ouvrier n'est pas moins malade que la femme ; il n'a pas moins besoin qu'elle de sa pension de retraite. Du reste, le dépassement de cette distorsion n'était pas impossible.

III. Le dépassement

Dès lors qu'il était établi que la discrimination femmes-hommes résultait de l'inégalité existant dans l'emploi et que l'inégalité dans l'emploi affectait également d'autres « groupes » sociaux que ceux déterminés par l'appartenance de sexe, il n'y avait plus guère de difficulté à construire une politique globale d'égalité (dont l'égalité femmes-hommes aurait été l'initiatrice et serait la bénéficiaire). Cette politique fut - est encore - menée, de main de maître. Elle tient en deux mots : généralisation et uniformisation des garanties complémentaires. Elle se tient sur deux jambes : circulaires et URSSAF. Depuis 2003³⁰, avec une constance qui défie les alternances politiques, l'administration n'eut de cesse d'inciter - de forcer - les entreprises à fermer leurs régimes de protection sociale complémentaire élitistes³¹, pour en « ouvrir » de nouveaux au profit d'un ensemble toujours plus large de salariés. Ces nouveaux régimes seuls bénéficient des exonérations de charges sociales et d'impôt dont tous profitaient jusqu'alors.

Ce mouvement d'« égalisation » de la protection sociale complémentaire résulte clairement de l'action quasi-exclusive de l'administration. Certes, les partenaires sociaux apportèrent des pierres significatives à l'édifice : ils initièrent la portabilité des garanties et la généralisation de la complémentaire santé³². Mais le législateur, lui, se fit pour le moins discret : depuis 2003, il n'a procédé qu'à de très légers (quoiqu'utiles) ajustements de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale³³. Ses rares interventions plus marquées³⁴ furent provoquées

29 Soc., 13 mars 2013, n° 11-20.490 et s. (entre autres). Qu'il soit clair que l'affirmation « *en raison des particularités techniques...* » est fautive. Rien, techniquement, n'impose cette solution éminemment politique, dont il faut très sérieusement se demander si elle survivra à la fusion des régimes ARRCO et AGIRC.

30 Loi n° 2003-771 portant réforme des retraites du 21 juillet 2003.

31 P. ex. : fin des exonérations de charges sociales dont bénéficiaient les régimes « cadres dirigeants » (D. n° 2012-25 du 9 janvier 2012, Circ. DSS/SD5B/2013/344 du 25 septembre 2013).

32 AnI des 11 janvier 2008 et 11 janvier 2013.

33 Article qui prévoit le principe d'assujettissement à charges sociales de la rémunération et fixe les conditions d'exonération de charges sociales, notamment à propos des contributions patronales finançant les régimes de protection sociale complémentaire.

34 C. séc. soc., art. L. 911-7, L. 911-7-1, L. 911-8 et L. 912-1.



par l'administration³⁵, les partenaires sociaux³⁶, ou le Conseil constitutionnel³⁷. L'administration au contraire, fut omniprésente³⁸, agissant tantôt par circulaires³⁹, tantôt par décrets⁴⁰. Elle fixa un cap toujours plus précis⁴¹ : le régime doit « *bénéficier de façon générale et impersonnelle à l'ensemble du personnel salarié ou à certaines catégories objectives de personnel* »⁴². Elle identifia les récifs à éviter : « *l'accès au bénéfice du régime ne peut reposer sur des critères relatifs à la durée du travail [ou] à la nature du contrat de travail (...)* »⁴³. Elle proposa les moyens de parvenir à bon port en édictant une doctrine technique du droit de la protection sociale complémentaire⁴⁴.

L'objet de la politique d'égalisation est des plus méritants. Le mérite, en premier lieu, de la justesse de l'analyse : l'inégalité au regard de la protection sociale d'entreprise résulte toujours d'une inégalité dans l'emploi. Agir autrement que sur l'égalisation des emplois, à l'aune d'un autre critère de discrimination - sexe mais aussi âge, origine ethnique ou géographique⁴⁵ - laisse subsister les discriminations non traitées (sauf à multiplier les actions) et, surtout, ne permet pas de solder les discriminations « par ricochets », celles qui résultent de la discrimination préalable dans l'emploi. Le mérite, en second lieu, de l'ampleur. Les travailleurs « précaires », au sein desquels les femmes sont les plus représentées⁴⁶, furent les premiers bénéficiaires. Il s'est agi d'assurer leur accès effectif aux régimes complémentaires en effaçant les obstacles de droit (anéantissement des différences assises sur la nature du contrat de travail ou la durée de travail⁴⁷, cantonnement puis disparition des conditions d'ancienneté⁴⁸, généralisation des garanties frais de santé⁴⁹) et de fait (autorisation de l'aide au financement des garanties pour les salariés à temps partiel⁵⁰, versement santé⁵¹), puis leur maintien dans l'assurance collective (portabilité des droits à couverture⁵²).

35 V. p. ex. : S. Blondeau, V. Roulet, *Généralisation des garanties frais de santé : la création de la règle de droit par la rumeur*, SSL 2015, n° 1683, p. 2, puis C. séc. soc., art. L. 911-7, II.

36 C. séc. soc., art. L. 911-7, L. 911-8 et L. 912-1.

37 C. séc. soc., art. L. 912-1.

38 Ce qui, en soi, peut toutefois être débattu d'autant que ce mode d'action emporte des difficultés juridiques importantes, notamment la faiblesse et la précarité de la norme.

39 Pour ne citer que les plus importantes : Circ. DSS/5B/2005/396 du 25 août 2005 ; Circ. DSS/5B/2009/32 du 30 janvier 2009 ; Circ. DSS/SD5B/2013/344 du 25 septembre 2013.

40 Not. décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 & décret n° 2015-1883 du 30 décembre 2015.

41 V. aujourd'hui, C. séc. soc., art. R. 242-1-1 et s.

42 Circ. DSS/5B/2005/396, préc.

43 Idem ; v. aujourd'hui, C. séc. soc., art. R. 242-1-1.

44 Parmi les thèmes qu'elle contribua à éclairer (et quoique les avis divergent parfois sur l'interprétation de l'administration) : les conditions de validité du référendum, les effets du transfert d'entreprise, la portée de l'article 11 de la loi n° 89-1009.

45 Exception faite du critère tenant à l'état de santé qui, lui, a été traité depuis longtemps de manière très efficace (loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, art. 2 et 3) en dépit de très légers doutes (E. Geslot, *TPE employant travailleurs handicapés cherche assureur pour gérer ses couvertures prévoyance*, SSL 2014, 1656) à la suite de la disparition des clauses de désignation.

46 Insee, enquête emploi 2014 : 6,7 % des salariés hommes sont en CDD contre 10,7 % des femmes ; 7,8 % des hommes sont à temps partiel contre 30,8 % des femmes.

47 En dernier lieu, C. séc. soc., art. R. 242-1-1.

48 C. séc. soc., art. R. 242-1-2 ; L. 911-7.

49 C. séc. soc., art. L. 911-7.

50 C. séc. soc., art. R. 242-1-4.

51 C. séc. soc., art. L. 911-1.

52 C. séc. soc., art. L. 911-8.

L'égalité s'imposa encore aux travailleurs installés dans l'emploi. En frappant durement, par les armes sociales et fiscales, les avantages octroyés aux salariés les plus haut placés dans la hiérarchie de l'entreprise (et la grille de rémunération), l'administration encourage la réaffectation des ressources aux autres salariés. La distinction demeure ; elle est moins « sélective » : le régime de retraite offert hier aux « cadres dirigeants » (des hommes vraisemblablement) profite aujourd'hui aux cadres (toujours des hommes, mais moins⁵³).

Enfin, l'arme dont s'est dotée l'administration est efficace. Chacun sait les difficultés que rencontrent les victimes de discrimination à faire reconnaître leur situation. Elles s'aggravent encore au sein des régimes de protection sociale d'entreprise. Les victimes n'ont pas toujours la culture technique nécessaire (le fonctionnement des régimes est complexe : il faut parfois une expertise certaine pour en saisir l'effet discriminatoire⁵⁴) ni l'émancipation culturelle suffisante (la situation discriminante est acceptée de tout temps : par exemple, l'absence d'équivalent de l'article 7 de la convention AGIRC dans le régime ARRCO) pour apprécier leur situation. En chargeant un corps « intéressé » et formé, l'URSSAF, de punir, par le redressement, les dispositions discriminantes ou inégalitaires, l'État s'assure de la mise en œuvre rapide de ces invectives dans les entreprises.

Il y a fort à parier que, au jour - proche - où sera pleinement déployée cette politique, la situation des femmes au regard des régimes de protection sociale complémentaire aura sensiblement évolué. Bien d'avantage - et bien plus favorablement - en tous cas qu'au lendemain de la mise à l'écart partielle de la directive du 24 juillet 1986 au prétexte de l'article 119 du Traité.

53 Insee, enquête emploi 2014 : les femmes représentent 40,3 % des cadres.

54 La question des tables de mortalité est un exemple.



B

FAMILLES ET ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

sorte de...
lus en p...
rait être...
cisément, il s...
ication de la peti...
rtises et savoirs qu...
Car il peut reven...
ici au moins deux...
fants (pour leur so...
é du travail ? la pa...
e, en gros, par les...
ternelle) a-t-elle se...
é de la question p...
mpose) finance-t-on...
se-t-on des presta...
ndre un tel sujet s...
s, d'observations, e...
n d'abondance que...
s comme d'investig...
T. C'est peu dire qu...
être toujours conve...
multiples rapports...

La politique familiale et l'égalité femmes-hommes : les ambiguïtés du « libre choix » en matière de conciliation vie familiale et vie professionnelle

Par **Sandrine DAUPHIN**,

Responsable du département de l'animation de la recherche à la CNAF



Docteure en sciences politiques, Sandrine Dauphin est responsable du département de l'animation de la recherche à la CNAF. Elle a été adjointe au chef de la Mission Recherche (MiRe) du ministère des Affaires sociales de 2003 à 2007 et chargée de mission Recherche au Service des droits des femmes et de l'égalité de 2000 à 2002. Elle a publié : L'État et les droits des femmes : des institutions au service de l'égalité ? Aux presses universitaires de Rennes en 2010, Towards Parity Democracy: Women's Political Representation in Fifth Republic France (avec Jocelyne Praud), University of British Columbia Press, 2010 et Femmes-hommes : penser l'égalité (avec Réjane Sénac), La Documentation française, 2012.

Le rôle de la politique familiale ne vise pas seulement à compenser le coût de l'enfant mais à aider les familles à concilier vie familiale et vie professionnelle. À ce titre, la politique familiale française est présentée comme un modèle de conciliation vie familiale et vie professionnelle avec un fort taux d'emploi des femmes à temps plein (59 % en 2015) ainsi qu'un taux de fécondité autour de deux enfants par femme parmi les plus élevés en Europe. En 2015, un rapport d'information de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes du Sénat porte sur les modes d'accueil des jeunes enfants comme enjeu de l'égalité entre les femmes et les hommes. Ce rapport plaide pour le développement de l'offre d'accueil, en particulier collective qui limiterait ainsi l'impact de l'arrivée d'un enfant sur les situations d'emploi des femmes.

Le « modèle » français est pourtant le fruit d'une histoire plutôt hostile au travail des femmes et fortement imprégné de natalisme. Ainsi, le décret-loi du 12 novembre 1938 crée les allocations familiales progressives selon le nombre d'enfants, et la prime pour la mère au foyer. Avec l'ordonnance de 1945 qui crée la Sécurité sociale, le système se construit autour du travailleur et de sa famille (épouse et enfants sont des ayants droits) et promeut la famille nombreuse (allocations universelles à partir du deuxième enfant, quotient familial qui module les impôts en fonction du nombre d'enfants à charge). Dans les premiers temps de la politique familiale, maternité et participation au marché du travail sont perçus comme incompatibles. La prime pour la mère au foyer est remplacée dès 1941 par l'Allocation de salaire unique (ASU). Plutôt qu'un salaire familial, cette allocation instaurée en 1938, reprise dans le Code de la famille en 1946, reste emblématique du double ancrage familialiste et nataliste du système français (Letablier et Dauphin, 2016). Dans les années 1950, cette allocation pour deux enfants équivaut au salaire d'une ouvrière, favorisant ainsi le retrait des mères du marché du travail (Martin, 1998).



L'entrée massive des femmes dans le salariat dès les années 1960, de surcroît à temps plein, conduit la politique familiale à s'adapter aux transformations sociales et sociétales et à s'engager résolument sur la voie de la conciliation vie familiale et vie professionnelle. La grande mutation des années 1970-80 est la prise de conscience par l'État que l'emploi des femmes n'est pas incompatible avec la maternité et qu'il convient dès lors de prendre en charge les jeunes enfants. Dès 1972, une allocation de frais de garde est créée pour les ménages modestes dont la femme travaille et l'allocation de salaire unique est supprimée en 1978. Le complément familial est réaménagé en 1982 dans un sens favorable aux ménages bi-actifs et aux mères isolées actives et les crèches se développent, avec l'appui des caisses d'allocations familiales à partir de 1983. Le développement de l'offre d'accueil collectif et individuel, la volonté de diversifier l'offre, l'ouverture aux entreprises, etc. illustrent particulièrement cette volonté réaffirmée de maintenir la conciliation, terme utilisé dans le débat public, comme l'un des axes centraux de la politique familiale, tant des gouvernements de gauche que de droite (Fagnani, 2011).

Depuis la fin des années 1970, la politique familiale s'est ainsi structurée sur le soutien à la conciliation qui repose sur un référentiel de « libre choix »¹ (être en emploi et/ou garder ses enfants) qui s'articule autour de deux principaux dispositifs : des structures d'accueil pour les enfants de 0-3 ans et l'école maternelle pour les 3-6 ans ; un congé parental long (trois ans) assorti sous certaines conditions d'une allocation pour le parent qui garde son enfant à domicile. Or, ce référentiel de libre choix ne demeure pas sans ambiguïtés : en premier lieu au regard d'une politique d'accueil des jeunes enfants qui peut conduire à creuser des inégalités également entre femmes ; en second lieu parce que l'allocation associée au congé parental, par sa durée et son financement, a des répercussions durables sur le rapport à l'emploi des bénéficiaires.

I- Conciliation et travail des femmes : une logique d'accès aux modes d'accueil non universelle

Aujourd'hui, les femmes sont massivement en emploi (près de 70 % d'entre elles) et y restent lorsqu'elles ont des enfants. L'incidence de la maternité sur l'activité professionnelle des mères est visible à partir du deuxième enfant et s'accroît à partir du troisième. En effet, le taux d'emploi des mères diminue avec le nombre total d'enfants mineurs à charge, surtout si l'un des enfants est en bas âge. Alors que 71 % des femmes en couple avec un seul enfant, âgé de moins de trois ans, sont en emploi, elles ne sont plus que 37 % lorsqu'elles sont mères de famille nombreuse (trois enfants ou plus) avec au moins un enfant de moins de trois ans (ONPE, 2016). Par ailleurs, la proportion de femmes travaillant à temps partiel stagne depuis une quinzaine d'années autour de 30 %, à un niveau bien inférieur à celui de l'Allemagne ou du Royaume-Uni (Letablier et Dauphin, 2016). Le temps partiel est néanmoins plus fréquent lorsque la famille est composée de plusieurs

1 Le terme de « libre choix » n'est cependant pas utilisé avant les années 1990 et 2000.

enfants : en 2015, 23 % des mères en emploi (soit 20 % des mères actives) qui vivent en couple avec un seul enfant de moins de trois ans sont à temps partiel, contre une sur deux (45 % parmi les actives) lorsqu'elles ont trois enfants ou plus (dont au moins un âgé de moins de trois ans).

I.1/ Politique familiale et droits des femmes : une construction historique par des référentiels en opposition

L'attention portée à la conciliation a débuté dans les années 1970 alors que les couples biactifs devenaient plus nombreux que les couples composés d'un seul actif. Mais ce n'est pas tant dans un objectif d'égalité des sexes que dans celui du maintien du taux de fécondité que la conciliation a été promue. En effet, l'objectif n'était pas seulement d'aider les parents qui ont des enfants mais bien d'encourager ceux qui n'en ont pas à en avoir et de rapprocher le nombre d'enfants souhaités du nombre d'enfants réels. L'analyse des débats parlementaires sur la politique familiale montre qu'elle est systématiquement présentée avec pour objectif premier d'aider les familles à avoir le nombre d'enfants qu'elles veulent (Chauffaut et Lévêque 2012), révélant ainsi la persistance des principes familialiste et nataliste. En effet, l'idée selon laquelle un écart existerait entre le nombre d'enfants souhaité et le nombre d'enfants effectif entretient l'idéologie nataliste. La justification de mesures de conciliation est ainsi présentée comme une réponse aux « intentions de fécondité » des familles (Dauphin, 2015).

La politique de conciliation vie familiale et vie professionnelle a néanmoins intégré des objectifs d'égalité des sexes de façon récente. Les champs de compétences, famille et droits des femmes, sont longtemps restés assez hermétiques l'un à l'autre. La politique familiale et la politique d'égalité des sexes (portée institutionnellement par les droits des femmes) sont souvent restés opposés. Historiquement, les droits des femmes deviennent objet politique au milieu des années 1970 avec pour objectif principal la place des femmes sur le marché du travail, censée leur assurer l'autonomie économique nécessaire à l'émancipation. Depuis plusieurs décennies, l'action publique est ainsi centrée sur l'égalité professionnelle, et à partir des années 1990 également sur les violences conjugales (Dauphin, 2010). La conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale n'a pas été prise en compte par les institutions des droits des femmes avant le début des années 2000. Anne Revillard (2016) a identifié trois périodes dans le positionnement des institutions des droits des femmes vis-à-vis de cette question : la défense de la liberté de choisir entre activité professionnelle et éducation des enfants au foyer dans les années 1960-1970 ; la défense de l'égalité professionnelle sans référence aux difficultés de conciliation entre travail et vie familiale dans les années 1980 et 1990 ; la défense de la conciliation comme moyen de l'égalité professionnelle depuis le début des années 2000.

C'est justement au début des années 2000 que les politiques familiales mettent l'accent sur les responsabilités parentales et les temps sociaux, la conciliation étant alors clairement ouverte aux deux parents (Chauffaut et Lévêque 2012). Sans pour autant se réclamer de l'égalité des sexes, l'activation des politiques sociales et les mesures visant à encourager les pères dans leurs fonctions parentales sont des éléments explicatifs. La création d'un congé paternité en 2002 (avec une durée modeste de dix jours) par la ministre de la Famille, Ségolène Royal, a clairement été voulue comme une inflexion vers un objectif d'égalité dans la politique familiale



par une mesure en premier lieu symbolique.

Ce rapprochement entre les objectifs visés par la politique familiale et les politiques d'égalité autour de la conciliation vie professionnelle et vie familiale ne renvoie néanmoins pas à la même rhétorique. Il est intéressant de constater que deux termes différents sont utilisés : « conciliation » du côté famille et « articulation » du côté droits des femmes. Les termes ne sont pas neutres comme l'a souligné le débat dans le milieu académique qui a eu lieu à la fin des années 1990 sur l'usage du terme de « conciliation ». L'usage de ce terme a été vivement critiqué parce que, d'une part, il mettait en avant l'idée de conflit entre les sphères publique et privée (on concilie des contraires) et, d'autre part, il laissait supposer une idée de « libre-choix » pour les mères entre maternité et travail, sans prendre en compte les contraintes sociales qui pèsent sur les choix, et plus particulièrement sur les femmes (Junter-Loiseau 1999). Le terme proposé au début des années 2000 est celui d'« articulation » qui donne une égale importance aux deux sphères, et supprime ainsi l'idée de conflit et de hiérarchie entre les sphères. Dès lors ce terme « d'articulation » est mieux à même de renvoyer à une perspective d'égalité entre hommes et femmes puisqu'il ne s'agit plus de privilégier une sphère au détriment de l'autre.

Même si l'articulation vie professionnelle-vie familiale est devenue un axe de la politique d'égalité des sexes, peu d'interventions des droits des femmes dans le champ de la famille ont eu lieu jusqu'à une période très récente. La réforme du congé parental qui crée la PreParE (prestation partagée d'éducation de l'enfant), présentée par la ministre des droits des femmes dans le cadre de la loi du 4 août 2014 « pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes », n'a pas été inscrite dans une loi sur la politique familiale, ce qui est une première. Le fait que les droits des femmes et la famille soient regroupés depuis le dernier remaniement ministériel au sein d'un même ministère n'est pas nouveau² mais c'était généralement dans un contexte plutôt conservateur à l'égard des femmes et de leur rôle. C'est la première fois qu'une ministre s'affichant comme féministe détient le double portefeuille, ce qui peut contribuer à faciliter le rapprochement des référentiels et éviter des contradictions dans les objectifs de politique publique.

1.2/ Un « libre choix » qui produit aussi des inégalités entre femmes

Le contexte français est plus généreux que la moyenne européenne car un enfant de moins de trois ans sur deux bénéficie d'un accueil formel³. Toutefois, les enfants restent majoritairement gardés par leurs parents et le recours aux modes d'accueil est donc inférieur à l'offre. Selon l'enquête *Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants* de la DREES, réalisée en 2013, au cours de la semaine, du lundi au vendredi, de 8 heures à 19 heures, 61 % des enfants de moins de 3 ans

2 Le ministère de Monique Pelletier en 1979 regroupait la famille et la condition féminine, Colette Codaccioni en 1993 avait un ministère de la Solidarité entre les générations qui regroupait également les deux portefeuilles.

3 Un tiers des enfants est l'objectif fixé par le Conseil de l'Europe.

sont gardés la majeure partie du temps par un de leurs parents (le plus souvent la mère). Quand les deux parents travaillent à temps plein, la majorité des enfants sont confiés à un tiers. En dehors des parents, l'accueil chez un(e) assistant(e) maternel(le) agréé(e) constitue le mode de garde à titre principal le plus fréquent (19 %). Vient ensuite l'accueil en établissements d'accueil du jeune enfant (EAJE) qui concerne 13 % des jeunes enfants ; 3 % des enfants sont pris en charge la majeure partie du temps par leurs grands-parents ou un autre membre de la famille. Enfin, l'école est le mode d'accueil principal de 3 % des moins de 3 ans (ONPE, 2016).

Une étude réalisée par l'INED à partir de l'enquête « Familles et Logement » de l'INSEE a montré que ce sont les caractéristiques de la mère qui jouent, plus que celles du père, notamment en termes de diplôme et d'emploi, comme principal déterminant de l'utilisation de modes d'accueil formels (Le Bouteillec et al., 2014). Les mères sans diplôme ont significativement moins recours à la crèche comme mode d'accueil. Ce n'est pas seulement l'activité des mères qui est une condition nécessaire pour prétendre à une place mais leur rapport à l'emploi, car constat est fait dans l'étude que les mères au chômage sont surreprésentées parmi les parents ayant des enfants en EAJE.

Par ailleurs, l'accès aux modes d'accueil semble déterminé par l'origine sociale, ce qui questionne le principe d'égalité. En effet, le niveau de vie des familles fréquentant les EAJE est en moyenne de 20% plus élevé que celui des familles ayant un enfant de moins de 3 ans (Le Bouteillec et al., 2014). Plus les parents sont dans les tranches de revenus les plus faibles et plus ils gardent eux-mêmes leurs enfants. Ainsi, d'après l'enquête *Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants de 0 à 3 ans* de la DREES, 91 % des jeunes enfants des familles les moins aisés⁴ sont principalement gardés par leurs parents, contre 31 % des enfants des familles les plus aisées⁵. Les enfants des familles monoparentales représentent, quant à eux, à peu près 9-10 % des enfants accueillis en crèches. Les raisons du moindre recours des familles défavorisées sont liées au coût, notamment l'avance à effectuer dans le cas d'une assistant(e) maternel(le). Selon l'enquête *Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants de 0 à 3 ans* de la DREES, dans tous les cas, l'accueil individuel est plus élevé. Ainsi, le reste-à-charge des familles pour la garde après déduction des allocations d'impôts est de 195 euros par mois pour le recours à une assistante maternelle, soit 1,40 euro par heure, contre 153 euros pour un EAJE soit 1,20 euro par heure.

La question de l'articulation vie familiale et vie professionnelle interroge de fait aussi les inégalités entre femmes, entre celles qui peuvent faire appel à un mode d'accueil et en ont les moyens financiers, et les autres qui ont de faibles ressources sociales et économiques. Les inégalités sociales contribuent à creuser les inégalités de genre en créant des situations de « libre choix » différentes selon les femmes. Le coût du mode d'accueil au regard des bas revenus de certaines familles et de leurs conditions d'emploi peuvent les désinciter à y recourir. Ces dernières vont, dès lors, avoir plutôt recours au congé parental.

4 1^{er} quintile de revenus soit 1 350 € ou moins par mois.

5 5^e quintile soit 2 150 € et plus par mois.



II- L'impact du congé parental sur l'emploi des mères

L'inégalité entre femmes face au « libre choix » est particulièrement éclairée par l'usage du congé parental. La durée longue de trois ans⁶ témoigne à la fois de l'importance accordée aux parents (mères) dans les soins et l'éducation des jeunes enfants, et de la part prise par l'État dans cette responsabilité. La France est, en outre, le seul pays européen où l'allocation dépend du rang de l'enfant. Elle ne s'adresse qu'aux parents déjà en emploi et il est faiblement compensé par une allocation dont le montant équivaut à un demi-smic. Environ la moitié des femmes ayant droit à un congé parental fait valoir ses droits, les autres reprennent leur activité professionnelle au terme du congé de maternité. Cette incidence varie selon les catégories sociales : ce sont surtout les mères avec les salaires moyens ou faibles qui interrompent leur activité avec l'arrivée des enfants pour la reprendre éventuellement à temps partiel après l'entrée des enfants à l'école maternelle (Letablier et Dauphin, 2016).

II.1/ Un congé objet de débats depuis sa création

Le congé parental, en France, n'a cessé d'offrir matière à débat. Le droit au congé parental a été inscrit dans le code du travail dès 1976, mais il est assorti d'une allocation forfaitaire aux parents qui interrompent leur activité depuis 1985 avec la création de l'Allocation parentale d'éducation (APE). Les conditions d'accès à l'APE étaient la durée d'activité professionnelle antérieure à la naissance de l'enfant et le rang de l'enfant. À sa création, elle était versée à celui/celle des parents d'un enfant de rang trois et plus qui s'arrêtaient de travailler pour s'occuper de l'enfant jusqu'à sa scolarisation à l'école maternelle. La création de cette prestation a donné lieu à des contestations, émanant notamment du milieu féministe et à un vif débat au sein de la majorité socialiste de l'époque (Jenson et Sineau 1995). Cette contestation reposait sur l'idée que l'allocation versée pour compenser (partiellement) la perte de salaire était un « salaire maternel » déguisé visant à retirer, même temporairement, les femmes du marché du travail. Sa mise en place peut toutefois être aussi interprétée comme une volonté d'aider les familles nombreuses qui sont plus durement frappées par la pauvreté, notamment en période de crise économique (Commaille *et al.* 2004).

Par la suite, chaque réforme de cette prestation a alimenté les débats sur l'impact de cette allocation sur l'emploi et la carrière des femmes et ce, d'autant plus que les différentes réformes ont toujours été faites en temps de crise économique (Dauphin, 2015). En 1985, la création de l'allocation parentale a lieu au moment du tournant de la rigueur lorsque le gouvernement cherche également à résorber le chômage. Le congé est fortement critiqué comme une variable d'ajustement au chômage qui permet de retirer - même temporairement - des femmes du marché de

6 En Allemagne, le congé est de 148 semaines : douze mois du congé doivent être pris avant le premier anniversaire de l'enfant, et le reste peut être pris jusqu'au huitième anniversaire de l'enfant. Au Royaume-Uni il est de 13 semaines, c'est-à-dire la durée minimum prévue par la directive européenne.

l'emploi alors que se développe parallèlement une politique incitant au temps partiel qui va surtout concerner les femmes. En 1994, une nouvelle réforme de l'allocation parentale d'éducation ouvre l'accès à l'allocation aux parents d'enfants de rang deux et non plus seulement aux parents d'enfants de rang trois, conduisant à augmenter le nombre potentiel de femmes se retirant du marché de l'emploi. À nouveau, cette réforme intervient pendant une période de fort taux de chômage, associée au développement de politiques d'emploi à temps partiel.

En 2004, la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE) vient remplacer l'APE en créant le complément de libre choix d'activité (CLCA). Un changement progressif de paradigme s'opère en ouvrant la possibilité d'un congé parental à temps partiel. Le maintien sur le marché de l'emploi est désormais l'objectif visé. Pourquoi ce changement ? Sans doute parce que de nombreuses études (Cf. entre autres Afsa 1996 ; Bonnet et Labbé 1999 ; Algava et Bressé 2005) montraient la difficulté pour les femmes de reprendre leur emploi après une interruption, mais également parce que la montée de la précarité et de la pauvreté, notamment des enfants, sont devenues des préoccupations politiques. La création du CLCA est explicitement justifiée par le constat de la difficulté pour les mères de reprendre leur emploi après une interruption d'activité via l'APE et de l'effet trappe à chômage induit (Dauphin, 2015). Aussi, depuis 2004, avec la mise en place de la Prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE), deux dispositions traduisent le souci du législateur de ne pas éloigner durablement des jeunes femmes du marché de l'emploi : d'une part, en valorisant financièrement le complément de libre choix d'activité (CLCA) finançant la réduction plutôt que l'arrêt d'activité et d'autre part, en resserrant les conditions d'activité antérieures nécessaires pour le bénéfice de la prestation associée à l'arrêt d'activité. Par ailleurs, en 2006, la création du Complément optionnel libre choix d'activité (COLCA) dont le bénéfice est de durée réduite par rapport au CLCA s'inscrit dans la même logique d'inciter les parents à ne pas s'éloigner durablement du marché de l'emploi (Letablier et Dauphin, 2016). Ce n'est pas tant dans un objectif d'égalité que de lutte contre la précarité et la pauvreté que cette réforme s'inscrit.

La dernière réforme du congé parental date de 2014. Cette dernière vise à inciter les parents à partager ce congé en instaurant une prestation partagée d'éducation de l'enfant (PrePare). Pour percevoir la prestation, il faut interrompre totalement ou partiellement son activité professionnelle d'une durée maximale de six mois pour un premier enfant et de trois ans pour deux enfants, mais dans ce cas le parent de l'autre sexe (dans la pratique, le père) doit avoir pris au moins un an. S'inspirant de dispositifs existant dans d'autres pays européens (Allemagne, Suède, Finlande...), l'idée est d'agir sur les comportements et de promouvoir un partage plus équilibré de la prise en charge des enfants au sein des couples et donc, d'impliquer les pères, puisque le congé n'est pas transférable d'un parent à l'autre. Toutefois, le faible montant financier de cette prestation, qui n'a pas été revu, en fait une réforme difficilement incitative vis-à-vis des pères et interroge des logiques plus économiques (Périvier, 2013).

En dépit des changements de dénomination de l'allocation, celle-ci reste une prestation de la politique familiale qui conforte son statut d'allocation (forfaitaire) au détriment d'une référence au salaire et à l'activité professionnelle. La rémunération reste ainsi consubstantielle à la famille



plutôt qu'au travail, ce qui ne contribue pas à la rendre plus équitable entre les deux membres du couple (Letablier et Dauphin, 2016).

II.2/ Des effets à moyen et long terme sur l'emploi des femmes

Les travaux montrant l'impact du congé parental sur l'emploi des femmes sont nombreux. Ils soulignent comment ce congé long contribue à creuser les inégalités entre les femmes et les hommes, en termes de carrière professionnelle, de rémunération et de retraites. Le congé parental est surtout pris par des femmes faiblement diplômées qui occupent des emplois peu qualifiés et peu rémunérés. Un tiers des mères de deux enfants actives ayant demandé l'APE étaient au chômage indemnisé (Afsa, 1996). Les mères qui y ont recours sont celles qui ont les salaires les plus bas, ou les conditions de travail les plus contraignantes au regard de la parentalité. La réforme de 1994 qui ouvre l'APE aux parents dès le deuxième enfant a été particulièrement commentée. En effet, le taux d'activité des mères de deux enfants, qui augmentait régulièrement depuis plusieurs années pour atteindre 68 % en 1994, a chuté de 24 points en l'espace d'un an pour s'établir à 44 % en décembre 1995. L'impact de cette réforme a porté non seulement sur le taux global, mais aussi et surtout sur les conditions d'emploi des femmes. Laurent Lequien (2012) a montré, par exemple, l'impact sur les salaires d'une interruption de carrière avec l'APE : une année d'interruption de carrière diminue le salaire journalier dans les années qui suivent le retour à l'emploi. L'impact a pu aussi porter sur la stabilité ou la précarité des statuts, la fréquence et la durée du temps partiel, les écarts salariaux instantanés et sur l'ensemble de la carrière (Elbaum 2010).

Au total, dans la mesure où le congé parental s'inscrit dans un processus de choix professionnels et familiaux (même si ceux-ci sont contraints et pas toujours choisis), il entretient, voire renforce, la division sexuée des tâches au sein du couple. Une étude réalisée pour la CNAF sur l'insertion professionnelle des femmes en congé parental le montre clairement (Brunet et Kertudo, 2010). Les mères interrogées dans le cadre de l'étude ont une sociabilité recentrée autour des enfants et de la sphère domestique. Le congé change ainsi la répartition des tâches dans le couple. Il place ces femmes dans une situation ambivalente en leur offrant la possibilité d'être rémunérées pour une activité qui n'est pas considérée comme un travail et qui les enjoint à faire en permanence la preuve de la légitimité de leur situation. La situation d'inactivité a des répercussions dans tous les cas sur les représentations des bénéficiaires, leur conception de leur ancien emploi et plus largement du travail. Elle joue ainsi un rôle important dans le retour (ou le non-retour) de ces femmes à l'emploi.

Ceci dit, le nombre de femmes recourant au congé parental à taux plein n'a cessé de baisser même s'il demeure majoritaire. Entre 2006 et 2014, le nombre de bénéficiaires du CLCA à temps plein a baissé de 16,1 % tandis que les bénéficiaires d'un CLCA associé à une activité professionnelle comprise entre 50 et 80 % d'un temps complet sont en progression régulière (ONPE, 2016). Le profil des

bénéficiaires du CLCA à taux réduit n'est pas tout à fait le même que celui à taux plein. Ce sont des catégories sociales moyennes et supérieures qui choisissent le taux partiel et donc, passent à temps partiel dans leur emploi. En effet, le congé parental à taux plein est plutôt pris par les catégories défavorisées, les femmes avec de faibles niveaux de diplômes et dans des emplois faiblement rémunérés. Le congé parental à taux partiel est davantage utilisé par les catégories moyennes. Si cette réforme de 2004 du congé parental permet ainsi de maintenir les femmes sur le marché du travail lorsqu'il est pris à taux partiel, les premiers travaux évaluatifs montrent qu'elles semblent néanmoins rester à temps partiel après la sortie du dispositif (Boyer et Nicolas, 2012) contribuant à creuser des inégalités entre les parcours professionnels des femmes et des hommes.

II.3/ Vers un meilleur équilibre avec les pères ?

L'inégale répartition des tâches domestiques et parentales demeure et peine à évoluer. Selon l'INSEE, en 2010, les femmes consacrent encore trois fois plus de temps que les hommes à leur activité de parent (46 minutes consacrées aux soins aux enfants en moyenne par jour pour les femmes contre 16 minutes pour les hommes) et elles assurent 80 % des tâches domestiques. Cependant, l'implication des pères auprès de leurs enfants tend à augmenter. Le travail de Carole Brugueilles et Pascal Sebillé (2009) s'est attaché à identifier les déterminants de la participation paternelle aux tâches parentales : les pères se mobilisent davantage s'ils ont un enfant unique, ils modulent leur participation selon le sexe et se désengagent volontiers lorsque les enfants sont plus âgés et autonomes.

Les pères recourant au CLCA demeurent très minoritaires : fin 2015, ils représentent seulement 4,2 % des bénéficiaires soit 19 150 pères. Ces derniers recourent, en outre, davantage à un CLCA à taux réduit et dans des proportions quasi identiques aux mères avec un taux compris entre 51 et 80 % d'un temps complet (respectivement 41 % des pères bénéficiaires et 38 % des mères bénéficiaires) et avec un taux inférieur ou égal à 50 % d'un temps complet (respectivement 6 % et 8 %). Plus d'un quart des pères bénéficiaires partagent cette prestation avec leur conjointe (ONPE, 2016). L'effet de la réforme PreParE est pour l'instant difficilement évaluable au bout d'une première année d'application. Néanmoins, la proportion des pères au sein des bénéficiaires au rang 1 n'a cessé d'augmenter, passant de 2,5 % des bénéficiaires en 2014 à 5,1 % en 2015. L'arrivée d'un premier enfant semble ainsi conduire à une participation plus importante des pères.

En outre, les recherches sur les pères en congé parental montrent que leur profil est particulier et traduit un rapport à l'emploi plus distancié (Boyer, 2013) sans rompre pour autant avec le modèle prescriptif de travail masculin. Au regard de ce qu'ils considèrent acceptables à l'égard de la norme de l'engagement des hommes au travail, ils justifient leur aménagement du temps de travail moins dans une logique de « conciliation » que de « flexibilité ». Ils évoquent le fait d'être insérés dans un ensemble de flexibilité formelle, comme la RTT ou la variabilité des horaires en vigueur dans leur entreprise, ce qui leur permet de ne pas faire reconnaître leur organisation temporelle du travail au nom de la parentalité. Ainsi la contrainte du recours au temps partiel n'apparaît pas dans les entretiens. Tous les hommes interrogés déclarent avoir choisi leur temps de travail. Il ne s'agit donc pour aucun d'entre eux « d'emploi partiel » à



l'initiative de l'employeur, mais « d'emploi à temps réduit » à l'initiative du salarié, sous la forme le plus souvent d'une journée non travaillée le mercredi (Boyer, 2013).

Par ailleurs, l'analyse comparée des revenus d'activité moyens entre les pères et les mères bénéficiaires montre que le salaire moyen des hommes est supérieur à celui des femmes et ceci, quel que soit le taux du CLCA. Cette différence entre les hommes et les femmes est particulièrement marquée chez les bénéficiaires du CLCA à taux plein (3 800 euros d'écart au niveau des revenus annuels). Les pères bénéficiaires de la prestation à taux partiel ont un revenu d'activité moyen (22 100 euros) finalement plus proche (1 500 euros d'écart) de celui de leurs homologues féminins (20 600 euros).

Le « libre choix » n'est pas du même ordre pour les femmes et les hommes. Aux femmes, le « libre choix » de *rester en emploi ou pas* tandis que pour les hommes, il consiste finalement à choisir de *s'occuper ou pas* de leur(s) enfant(s).

Conclusion

La conciliation vie familiale et vie professionnelle est fondée sur le travail rémunéré des femmes compatible avec le maintien de leur rôle social à veiller sur l'éducation et les soins des enfants. Orientée principalement vers les femmes cette politique basée sur le « libre-choix » crée implicitement deux catégories sociales : les femmes des catégories moyennes et supérieures qui vont utiliser les modes d'accueil et préserver leur place dans l'emploi ; les femmes des classes sociales moins favorisées et en partie moyennes qui vont suspendre durablement leur activité à plein temps ou se mettre à temps partiel via le congé parental. En outre, la politique de conciliation peine à favoriser l'égalité des sexes en encourageant notamment plus activement les hommes dans la vie familiale.

Promouvoir l'égalité des femmes et des hommes conduit sans doute à mieux articuler politique familiale et politique de l'emploi ce qui peut faire sens dans le développement de logiques d'activation mais également d'aspirations à un meilleur équilibre de l'ensemble des salariés (OPE, 2016). L'articulation est également à penser au sein de la politique familiale car l'impact des enfants sur le rapport à l'emploi des femmes perdure non seulement après la petite enfance. Aussi, c'est bien une politique familiale globale qui mériterait également d'être repensée.

Références bibliographiques

- AFSA, Cédric.** 1996. « *L'activité féminine à l'épreuve de l'APE* ». Recherches et Prévisions, n°43 : 67-77.
- ALGAVA, Elisabeth et BRESSE Sophie.** 2005. « *Les bénéficiaires de l'APE : trajectoires d'activité et retour à l'emploi* ». Études et résultats, n° 399.
- BONNET, Carole et LABBE Morgane.** 1999. « *L'activité professionnelle des femmes après la naissance de leurs deux premiers enfants : impact de l'allocation parentale d'éducation* », Études et Résultats, n° 37.
- BOYER, Danielle, et NICOLAS Muriel.** 2012. « *Les comportements d'activité des mères à la suite du CLCA à taux partiel* ». Politiques sociales et familiales, n° 108 : 19-31.
- BOYER, Danielle.** 2013. « *Le rapport à l'emploi des pères bénéficiaires du CLCA à temps partiel* ». Informations sociales, n° 176 : 48-57.
- BRUGEILLES, Carole et SEBILLE Pascal.** 2009. « *La participation des pères aux soins et à l'éducation des enfants* », Politiques sociales et familiales, n° 108 : 19-32.
- BRUNET, Florence et KERTUDO Pauline.** 2010. « *Le rapport à l'emploi des femmes en congé parental* ». Dossier d'étude n° 134.
- CHAUFFAUT, Delphine et LEVEQUE Sandrine.** 2012. « *Femmes, mères, épouses et travailleuses : les représentations parlementaires des rôles sexués au travers des débats sur les politiques de conciliation - 1965-2010* ». Revue française des affaires sociales, n° 2-3 : 13-32.
- COMMAILLE, Jacques, STROBEL, Pierre et VILLAC Michel.** 2004. « *La politique de la famille* », Paris, La Découverte, coll. « Repères ».
- DAUPHIN, Sandrine.** 2010. « *L'Etat et les droits des femmes* », Rennes, Presses universitaires de Rennes.
- DAUPHIN, Sandrine.** 2015. « *Le familialisme de la politique familiale française: ordre social et ordre sexué* », Analele Universitatii din Bucurest : Political science series , vol. 1, year XVII : 35-54.
- ELBAUM, Mireille.** 2010. « *La politique familiale : des retours sur investissement qui dépendent de choix économiques et sociaux* ». Politiques sociales et familiales, n° 102 : 79-98.
- FAGNANI, Jeanne.** 2011. « *Work-family life balance: future trends and challenges* ». In The Future of Families to 2030, OCDE Publishing: 119-188.



JENSON, Jane et SINEAU Mariette. 1995. « *Mitterrand et les Françaises* ». Paris, Presses de SciencesPo.

JUNTER-LOISEAU, Annie. 1999. « *La notion de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale* ». Cahiers du genre, n° 24 :73-98.

LE BOUTILLEC, Nathalie, KANDIL Lamia et SOLAZ Anne. 2014. « *L'accueil en crèches en France : quels enfants y ont accès ?* », Population et sociétés, n° 514.

LEQUIEN, Laurent. 2012. « *Durée d'une interruption de carrière à la suite d'une naissance : impact sur les salaires. L'exemple de la réforme de l'APE* ». Politiques sociales et familiales, n° 108 : 59-72.

LETABLIER, Marie-Thérèse, DAUPHIN Sandrine. 2016, « *Protection sociale et compensation des inégalités économiques entre femmes et hommes* », Revue canadienne de droit social, vol.31, issue 2 : 287-311.

MARTIN, Jacqueline. 1998. « *Politique familiale et travail des femmes mariées en France. Perspective historique : 1942-1982* », Population, n° 6 : 1119-54.

Observatoire national de la petite enfance. 2016. Rapport 2015, Caisse nationale des allocations familiales.

PERIVIER, Hélène. 2013. « *Le partage du congé parental : un impératif d'égalité* », Les notes OFCE, n° 34.

REVILLARD, Anne. 2016. « *La cause des femmes. Une comparaison France-Québec* », Grenoble, Presses universitaires de Grenoble, Collection libre cours politique.

Égalité entre les femmes et les hommes : le cas des aidants familiaux

Par **Floriane MAISONNASSE**,

Maître de conférences en droit privé à l'Université Paul Valéry - Montpellier 3



Floriane MAISONNASSE est docteure en droit et Maître de conférences en droit privé à l'Université Paul Valéry - Montpellier 3. Ses recherches portent sur la prise en charge des vulnérabilités et l'articulation des solidarités familiales et collectives en la matière.

La dépendance des personnes âgées est une affaire de femmes. Qu'on se le dise ! Elles sont en effet doublement concernées : majoritairement dépendantes et principales pourvoyeuses d'aide¹. Les femmes sont, davantage que les hommes, touchées par ce phénomène, en raison notamment d'une espérance de vie plus longue. Elles ont également plus de difficultés à financer leur dépendance, au regard de la construction de la protection sociale sur un modèle fondé sur le genre². Si cette inégalité de genre tend à se dissiper, particulièrement grâce à l'individualisation des droits sociaux³, tel n'est pas le cas de celle qui affecte l'aide fournie par les membres de la famille. En 2008, sur 4,3 millions d'aidants familiaux, près de deux tiers d'entre eux étaient des femmes⁴. Elles représentent jusqu'à 74 % des aidants lorsque la perte d'autonomie de la personne s'aggrave ou devient psychique et que les soins sont plus contraignants⁵. Dans ces conditions, les politiques sociales de prise en charge de la dépendance et de soutien aux aidants ne peuvent faire l'économie d'une réflexion en matière d'égalité entre les sexes.

L'adaptation de la société au vieillissement est devenue « un impératif national et une priorité de l'ensemble des politiques publiques de la Nation »⁶, après avoir été présentée comme

- 1 M. Dubois, *Genre et dépendance*, Rapp. AN, n° 3920, 2011.
- 2 H. Périvier, « Une lecture genrée de la Sécurité sociale, soixante-dix ans après sa fondation : quel bilan pour l'égalité des femmes et des hommes ? », *Informations sociales* 2015/3 (n° 189), p. 107-114.
- 3 Voir D. Roman, « Le care et la protection sociale », ci-dessus.
- 4 Les pourcentages varient selon les études. Drees, « Enquêtes handicap-santé en ménages ordinaires (HSM) et auprès des aidants (HSA) », 2008-2009 et N. Soullier, « L'implication de l'entourage et des professionnels auprès des personnes âgées à domicile », *Études et Résultats*, n° 771, août 2011 : « Les femmes représentent 54 % des aidants informels auprès des personnes âgées ». Pour d'autres études : Haut conseil de la famille, *La place des familles dans la prise en charge de la dépendance des personnes âgées*, 16 juin 2011, spéc. p. 16 : « 62 % des aidants de personnes percevant l'APA sont des femmes ». Pour une répartition plus précise voir S. Renaut, « L'aide bénévole auprès des personnes âgées » in I. Sayn et L.-H. Choquet, *Obligation alimentaire et solidarités familiales*, LGDJ, 2000 : « - pour les hommes âgés, le soutien vient principalement de leurs conjointes (43 %) et de leurs filles (34 %), beaucoup moins de leurs fils (12 %) ; au total l'aide était féminine à 86 % ; - pour les femmes âgées, plus nombreuses, le soutien vient principalement de leur fille (47 %), puis de leur fils (23 %) et en dernier lieu de leur conjoint (14 %) ; au total l'aide était féminine à 59 % ». Au niveau européen, voir Centre d'Analyse Stratégique, *Les défis de l'accompagnement du grand âge*, La documentation française, 2011, spéc. p. 137 : « Les deux tiers de l'aide apportée par la famille sont cependant assurés par les femmes, qu'elles soient conjointes, filles ou belles-filles. Ce sont elles qui jouent le rôle d'aidant principal. », également F. Colombo, *Besoin d'aide ? La prestation de services et le financement de la dépendance*, Rapp. OCDE, 2011.
- 5 M. Dubois, *Genre et dépendance*, préc., spéc. p. 20.
- 6 Loi n° 2015-1776 du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement, article 1. Voir É. Collin, « La loi portant adaptation de la société au vieillissement de la population : une prise de conscience équivoque », *JCP A*, 2 Mai 2016, 2120 : L'expression « impératif national » est fort, il n'avait été utilisé, jusque là, que dans le cadre de la lutte contre la pauvreté et les exclusions. Pour un aperçu d'ensemble de la réforme voir H. Riha, « La loi relative à l'adaptation de la société au vieillissement »,



un « défi »⁷, conduite comme un « chantier »⁸ et justifiée à grand renfort de chiffres⁹. Par la loi du 28 décembre 2015, le législateur esquisse un droit gériatologique¹⁰ en réalisant une approche globale du vieillissement, auquel il associe étroitement la dépendance. Celle-ci est donc largement construite comme un risque corrélatif de l'âge et cloisonnée par les politiques sociales de la vieillesse. On peut déplorer, à cet égard, une approche catégorielle, séparant ainsi dépendance et handicap, aux dépens de la construction d'une notion juridique autonome et d'un traitement global de la dépendance, qu'elle soit issue de l'âge ou d'un handicap¹¹. La dépendance est donc strictement définie dans le cadre des politiques sociales de la vieillesse comme étant « l'état de la personne qui, nonobstant les soins qu'elle est susceptible de recevoir, a besoin d'être aidée pour l'accomplissement des actes essentiels de la vie ou requiert une surveillance régulière »¹². L'objectif affiché est désormais de garantir le « bien vieillir » ou le « vieillir actif », par la prévention ou l'accompagnement de ce que l'on appelle désormais la perte d'autonomie. À cette fin, le législateur ne manque pas de rappeler l'importance des solidarités de proximité à travers la figure de l'aidant familial.

La loi sur l'adaptation de la société au vieillissement place l'aidant familial, appelé désormais proche aidant, au cœur du nouveau dispositif législatif propre au vieillissement. La définition retenue à cette occasion est différente¹³, mais plus étendue que celle qui avait pu être adoptée, jusque là, dans le champ restreint de la prestation de compensation du handicap¹⁴. Le Code de l'action sociale et des

AJDA 2016 p. 851 qui évoque à propos de cet article un « neutron législatif » ; A. Denizot, « Vieillesse de la population - Protection juridique des majeurs - Droit au répit. Loi n° 2015-1776 du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement », *RTD civ.* 2016 p.196 ; B. Barthelet et E. Mallet, « Accompagnement du vieillissement : les principales mesures contenues dans la loi du 28 décembre 2015 », *JCP N* 2016. act. n° 100 et 101 ; Dossier, « Vieillesse de la population : le point sur la réforme », *AJ Fam.* 2016, p. 90 et s.

7 CESE, *La dépendance des personnes âgées*, Rapp. 2011, spéc. p. 4.

8 La création d'un cinquième risque était inscrite au programme du Président Sarkozy. Quatre groupes de travail rendent un rapport en 2011 (*Société et vieillissement - Perspectives démographiques et financières de la dépendance - Accueil et accompagnement des personnes âgées - Stratégie pour la couverture de la dépendance des personnes âgées*). La réforme est finalement reportée, pour être finalement abandonnée en raison de l'impact de la crise financière sur les finances publiques. Sous la présidence Hollande, la réflexion sera poursuivie et un projet de loi présenté devant l'Assemblée Nationale le 3 juin 2014. Il est adopté le 28 décembre 2015.

9 Insee, « Projections de population à l'horizon 2060. Un tiers de la population âgée de plus de 60 ans », n° 1320, octobre 2010 : « En 2060, 23,6 millions de personnes seraient ainsi âgées de 60 ans ou plus, soit une hausse de 80 % en 53 ans. L'augmentation est la plus forte pour les plus âgés : le nombre de personnes de 75 ans ou plus passerait de 5,2 millions en 2007 à 11,9 millions en 2060 ; celui des 85 ans et plus de 1,3 à 5,4 millions ». Voir également M. Duée, C. Rebillard, « La dépendance des personnes âgées : une projection en 2040 », *Données sociales : La société française* - Édition 2006.

10 S. Ferré-André, « Introduction au droit gériatologique », Defrénois 2008, p. 121.

11 Centre d'analyse stratégique, *Les défis de l'accompagnement du grand âge*, préc., spéc. p. 27 sur les critiques de la notion de dépendance.

12 Loi n° 97-60 du 24 janvier 1997 tendant, dans l'attente du vote de la loi instituant une prestation d'autonomie pour les personnes âgées dépendantes, à mieux répondre aux besoins des personnes âgées par l'institution d'une prestation spécifique dépendance, article 2.

13 Cette différence de définition renforce l'approche catégorielle de la dépendance-vieillesse et de la dépendance-handicap.

14 Loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées : L'article R. 245-7 du CASF donne une définition juridique de l'aidant familial, seulement dans le cadre de la PCH : « Est considéré comme un aidant familial, pour l'application de l'article L. 245-12, le conjoint, le concubin, la personne avec laquelle le bénéficiaire a conclu un Pacte civil de solidarité, l'ascendant ou le descendant ou le collatéral jusqu'au quatrième degré du bénéficiaire, ou l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au quatrième degré inclus de l'autre membre du couple qui apporte l'aide humaine définie en application des dispositions de

familles fait du proche aidant la condition nécessaire de l'accompagnement des personnes âgées en englobant désormais le conjoint, le partenaire ayant conclu un pacte civil de solidarité ou le concubin, un parent ou un allié sans limitation de degré, mais également les proches sans lien de parenté. La nature de l'aide fournie est également précisée, puisqu'il doit s'agir d'une « aide régulière et fréquente, à titre non professionnel destinée à accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne »¹⁵. Son rôle est primordial, parce qu'il autorise le maintien à domicile de la personne âgée en perte d'autonomie. Or, cette solution présente le mérite de répondre à la fois aux attentes des personnes âgées¹⁶ et d'être moins coûteuse pour la collectivité en retardant la prise en charge institutionnelle.

Le soutien matériel et/ou affectif prodigué par le proche aidant est longtemps resté cantonné à la sphère domestique, exclu de toute reconnaissance en termes d'utilité sociale. Les activités de soin et de sollicitude, désignées par la notion de *care*¹⁷, et largement assumées par les femmes sont longtemps restées invisibles et dénuées de valeur. Or, la charge ressentie par les aidants(es) familiaux(iales) s'avère très lourde. Elle pèse sur la santé physique et morale des aidants, sur leur qualité de vie tant personnelle, que professionnelle¹⁸. Afin de soulager leur tâche, les divers travaux sur la dépendance insistent désormais sur la reconnaissance du travail domestique et sur le soutien nécessaire aux aidants familiaux, devenus relais et chevilles ouvrières de la collectivité au sein de la famille¹⁹. Poursuivant cet objectif, la loi sur l'adaptation de la société au vieillissement entend créer « des droits pour ceux qui ont des devoirs »²⁰. Il s'agit en effet de valoriser et de reconnaître le travail de l'aidant familial pour rendre public ce qui ressortait jusqu'alors du privé. L'attention principale portée sur l'aidé se déplace alors progressivement vers l'aidant, qui acquiert un statut social. Les femmes, principales pourvoyeuses d'aide, bénéficient *in fine* de cette valorisation du *care*. Il est toutefois révélateur que les travaux préparatoires de la loi ne pensent pas la reconnaissance du proche aidant à travers le prisme de l'égalité de genre. Telle que conçue, la politique de soutien aux aidants s'avère imposée par la protection de l'aidé et non par celle de l'aidante. La méconnaissance des inégalités de genre dans la prise en charge de la dépendance laisserait alors la place à une politique conservatrice peu propice à l'émancipation des femmes et à l'égalité des sexes.

l'article L 245-3 du présent Code et qui n'est pas salarié pour cette aide ». Voir G. Rousset, « Focus - Le rôle des aidants familiaux, une réponse à la vulnérabilité reconnue et encouragée par le droit », *Informations sociales* 2015/2 (n° 188), p. 96-98.

15 Loi n° 2015-1776 du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement, insérant un nouvel article L. 113-1-3 au Code de l'action sociale et des familles.

16 Cour des comptes, *Le maintien à domicile des personnes âgées en perte d'autonomie. Une organisation à améliorer, des aides à mieux cibler*, Rapp. juillet 2016, spéc. p. 22 : Ces enquêtes montrent qu'un consensus très net se dégage en faveur du maintien à domicile. 90% des Français expriment une préférence pour ce mode de prise en charge, ce qui ne les différencie pas, du reste, de leurs voisins européens ».

17 D. Roman, « Le *care* et la protection sociale », préc. Voir également F. Brugère, *L'éthique du care*, PUF, 2^e éd., 2014 ; P. Paperman et S. Laugier, *Le souci des autres. Éthique et politique du care*, éd. De l'EHESS, 2011.

18 N. Soullier, « Aider un proche âgé à domicile : la charge ressentie », préc. F. Weber, S. Gojard et A. Gramain (sous dir.) *Charges de famille. Dépendances et parenté dans la France contemporaine*, 2003, Paris, La Découverte ; B. Le Bihan et C. Martin, « Travailler et prendre soin d'un parent âgé dépendant », *Travail, genre et sociétés*, 2006/2, n° 16.

19 Centre d'analyse stratégique, *Les défis de l'accompagnement du grand âge*, préc., spéc. p. 135 ; Haut conseil de la famille, *La place des familles dans la prise en charge de la dépendance des personnes âgées*, préc., spéc. p. 44 et s. A. Morel et O. Veber, *Société et vieillissement*, Rapp. remis au gouvernement, 2011, spéc., p. 64 ; F. Colombo, *Besoin d'aide ? La prestation de services et le financement de la dépendance*, préc., spéc. 20 et s.

20 A.-L. Fabas-Serlouten « Vieillessement de la population : le point sur la réforme » - Adaptation de la société au vieillissement, un nouveau regard sur la perte d'autonomie, *AJ Fam.* 2016. 90.



Autrement dit, l'impensé de l'inégalité de genre peut conduire la reconnaissance de l'aidant familial (I) à une instrumentalisation de l'aidante familiale (II).

I- La reconnaissance de l'aidant familial

La loi sur l'adaptation de la société au vieillissement, dans la lignée de dispositions éparpillées concernant le handicap, attribue une valeur au travail domestique en améliorant les conditions économiques (I.1) et les conditions de travail de l'aidant familial (II.2).

I.1/ L'amélioration des conditions économiques de l'aidant familial

Dans un premier temps, la reconnaissance des aidants familiaux s'est réalisée par leur prise en compte progressive au sein des dispositifs sociaux à destination des personnes dépendantes ou handicapées. Dans ces conditions, l'allocation personnalisée d'autonomie, destinée à compenser le besoin d'aide de la personne âgée dépendante, permet, lorsqu'elle est servie à domicile, de financer un plan d'aide élaboré par une équipe médico-sociale²¹. Ce plan d'aide prévoit, notamment, l'emploi de salarié ou de service d'aide à domicile. C'est précisément dans le cadre de ce plan que le législateur autorise « le bénéficiaire de l'allocation personnalisée d'autonomie [à] employer un ou plusieurs membres de sa famille, à l'exception de son conjoint ou de son concubin ou de la personne avec laquelle il a conclu un pacte civil de solidarité »²². L'aidant familial n'est pas rémunéré directement par la collectivité²³, mais par l'entremise de la personne dépendante qui l'emploie et qui est la seule destinataire de la prestation sociale. En pratique, cette mesure n'est pas généralisée dès lors qu'en 2011, « 8 % seulement des bénéficiaires de l'APA rémunèrent un aidant familial »²⁴. Dans la même veine, la prestation de compensation du handicap versée à l'adulte handicapé de moins de soixante ans permet de financer un besoin d'aides humaines ou techniques²⁵, lorsque l'état de la personne nécessite l'aide effective d'une tierce personne pour les actes essentiels de l'existence ou requiert une surveillance régulière²⁶. Dans ces conditions, l'allocataire « peut employer un ou plusieurs membres de sa famille, y compris son conjoint, son concubin ou la personne avec qui elle a conclu un pacte civil de solidarité »²⁷. Qu'il s'agisse de l'allocation personnalisée d'autonomie ou de la prestation de compensation du handicap, la rémunération de l'aidant familial traduit ainsi une valorisation pécuniaire du travail domestique. Le « prendre soin » quitte alors la sphère strictement privée pour pénétrer le champ public. Toutefois,

21 CASF, art. L. 232-3. Sur la revalorisation de l'APA dans le cadre de la loi sur l'adaptation de la société au vieillissement voir : P. Berthet, « Vieillesse de la population : le point sur la réforme » - L'APA après la loi d'adaptation de la société au vieillissement... un verre à moitié vide », *AJ Fam.* 2016 p. 100.

22 CASF, art. L. 232-7.

23 Contrairement à certaines pratiques étrangères : Pour un aperçu des prestations versées à l'étranger voir F. Colombo, *Besoin d'aide ? La prestation de services et le financement de la dépendance*, préc., spéc. p. 160 et s.

24 A. Morel et O. Veber, *Société et vieillissement*, préc., spéc., p. 69.

25 CASF art. L. 245-3.

26 CASF art. L. 245-4.

27 CASF art. L. 245-12.

le traitement catégoriel de la dépendance et du handicap conduit à exclure la rémunération du conjoint, partenaire ou concubin de la personne dépendante, tandis qu'elle est possible dans le cadre du handicap. Cette éviction est de nature à désavantager principalement les compagnes, dans la mesure où ce sont elles qui sont majoritairement en position d'aider leurs époux, partenaire ou concubin, compte tenu de l'espérance de vie plus importante chez les femmes²⁸. La valorisation du travail domestique et le soutien aux aidantes familiales atteignent donc leurs limites en matière de vieillesse seulement : celle de la solidarité conjugale devant rester de l'ordre du naturel, donc du gratuit.

L'amélioration des conditions économiques des aidants familiaux s'est réalisée, dans un second temps, grâce à l'attribution de droits sociaux quant à la retraite. Ainsi la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites a instauré, pour le calcul de la retraite, une majoration de durée d'assurance à l'assuré social assumant, au foyer familial, la prise en charge permanente d'un adulte handicapé dans des conditions fixées par décret²⁹. L'aidant familial bénéficie ainsi d'une majoration d'un trimestre par période de trente mois de prise en charge. Si la loi vise la prise en charge d'une personne handicapée, une circulaire a eu l'occasion de préciser que le dispositif était également ouvert à l'aidant familial d'une personne âgée dépendante³⁰. Lorsque l'aidant familial n'exerce aucune activité professionnelle, et par conséquent ne cotise pas, il est gratuitement affilié à l'assurance vieillesse des parents au foyer lorsqu'il assume, au foyer familial, la charge d'une personne adulte handicapée³¹. Ces dispositions reconnaissent les répercussions du travail domestique sur les trajectoires professionnelles et sont donc de nature à compenser les interruptions ou suspensions de carrières subies par les aidant(e)s familiaux(ales).

I.2/ L'amélioration des conditions de travail de l'aidant familial

La reconnaissance de l'aidant familial impose également d'améliorer ses conditions de travail tant professionnel que domestique.

Sur le plan du travail professionnel d'abord, il faut garder à l'esprit que les aidants familiaux sont bien souvent en situation d'emploi. Certains mécanismes permettent au salarié, qui assume la prise en charge d'une personne dépendante, de concilier vie personnelle et vie professionnelle en aménageant le temps de travail ou les horaires du salarié. Ainsi, le congé de solidarité familiale et le congé de soutien familial, devenu congé proche aidant au gré de la loi d'adaptation de la société au vieillissement³², permettent de suspendre le temps de travail professionnel au profit du temps de travail domestique. Le congé de solidarité familiale s'adresse à « tout salarié dont un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase

28 Haut conseil de la famille, *La place des familles dans la prise en charge de la dépendance des personnes âgées*, préc., spéc. p. 16.

29 CSS, art. L. 351-4-2.

30 Circulaire de la Caisse nationale d'assurance-vieillesse (CNAV) n° 2015-56 du 19 novembre 2015.

31 CSS, art. L. 381-1.

32 Drees, « Enquêtes handicap-santé en ménages ordinaires (HSM) et auprès des aidants (HSA) », préc. : Selon l'étude menée par la Drees sur l'aide vue par les aidants informels auprès des personnes âgées, « un aidant informel sur quatre (26 %) aidant au moins une personne âgée et occupant un emploi connaît l'existence d'au moins un des trois dispositifs sans solde permettant de faciliter le rôle des aidants : 22 % connaissent le congé de soutien familial, 12 % le congé de solidarité familiale ».



avancée ou terminale d'une affection grave et incurable »³³, tandis que le congé proche aidant permet au salarié de soutenir « son conjoint, concubin, partenaire, ascendant, descendant, l'enfant dont il a la charge, le collatéral jusqu'au quatrième degré, ou l'ascendant, descendant ou collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire, dès lors que cette personne présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité »³⁴. Autrement dit, le congé de solidarité familiale permet au salarié d'accompagner une personne en fin de vie, alors que le congé proche aidant s'analyse davantage comme une suspension du contrat permettant au salarié de prendre en charge temporairement une personne handicapée ou dépendante. Renforcés par la loi sur l'adaptation de la société au vieillissement³⁵, et inscrits dans le domaine de l'ordre public à la suite de la loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, le congé de solidarité familiale et le congé proche aidant sont assouplis pour s'adapter au plus près des contraintes rencontrées par l'aidant familial³⁶ et présentent des garanties permettant au salarié de retrouver son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. La durée, les conditions de renouvellement, de fractionnement ou de conversion en temps partiel sont laissées à la négociation collective d'entreprise³⁷. À défaut de convention ou d'accords collectifs d'entreprise ou subsidiairement de branche, le Code du travail prévoit que la durée maximale de chacun des congés ne pourra excéder trois mois, tandis que les divers délais de prévenance seront fixés par décret³⁸. Sans remettre en cause la durée du travail, il est encore loisible au salarié de demander un aménagement de ses horaires. L'aménagement individualisé est de droit pour les aidants familiaux des personnes handicapées de manière à faciliter l'accompagnement de la personne handicapée³⁹. On peut regretter, à cet égard, qu'une disposition similaire ne soit pas reprise pour le compte des aidants de personnes âgées dépendantes.

Sur le plan du travail domestique ensuite, la loi sur l'adaptation de la société au vieillissement améliore considérablement le sort de l'aidant familial en en faisant un acteur à part entière pris en compte dans le plan d'aide. L'équipe médico-sociale doit désormais « évaluer la situation et les besoins des proches aidants »⁴⁰ afin de soutenir ces derniers dans leur mission. L'objectif est ainsi de soutenir les aidants pour éviter les situations d'épuisement physique et psychique. Le législateur met

33 Code du travail L. 3142-6.

34 Code du travail L. 3142-16.

35 L'ancien dispositif de congé de soutien familial a été considéré comme trop « rigide et restrictif, notamment dans le Rapport de la commission mixte paritaire pour l'adoption du projet de loi sur l'adaptation de la société au vieillissement, en raison du champ d'application trop restreint, du délai de prévenance trop long et de l'impossibilité de fractionner le congé. Désormais le congé proche aidant ouvert à toute personne justifiant d'un an d'ancienneté peut être fractionné ou transformé à temps partiel, sous réserve de l'employeur.

36 Les congés peuvent ainsi, avec l'accord de l'employeur être fractionnés ou convertis en temps partiel Code du travail, art. 3142-8 et 3142-20. Le délai de prévenance de l'employeur peut être raccourci en cas d'urgence Code du travail, art. 3142-7 et art. L. 3142-19.

37 Code du travail, article L. 3142-26.

38 Code du travail, article L.3142-27.

39 Code du travail, article L. 3121-49.

40 CASF, art. L. 232-6.

ainsi en place des solutions de répit pour alléger la charge de l'aidant familial⁴¹. En cas d'absence temporaire du proche aidant, le plan d'aide pourra ainsi solvabiliser un renforcement du service d'aide à domicile supplémentaire ou un accueil de jour ou de nuit dans une structure d'hébergement temporaire. Le financement de ce droit au répit pourra dépasser le montant du plafond autorisé pour les plans d'aide⁴². Le législateur met également à l'étude la mise en place d'expérimentations de relais à domicile assurés par un seul professionnel pendant plusieurs jours consécutifs, sur le modèle du « baluchonnage » québécois⁴³. Ce dispositif permettrait de dépasser les résistances psychologiques de proches aidants réticents à multiplier les intervenants auprès de la personne dépendante ou d'envisager un hébergement temporaire. Ces structures permettant le répit des proches aidants sont attendues depuis longtemps et doivent être saluées car « améliorer la situation des aidants, c'est également prévenir la perte d'autonomie de ceux qui aident les plus âgés »⁴⁴.

La reconnaissance d'un statut pour l'aidant familial bénéficie en définitive aux femmes, principales pourvoyeuses d'aide. Le travail domestique quitte progressivement la sphère privée pour acquérir une valeur sociale, ce qui justifie l'amélioration des conditions économiques et des conditions de travail de celui qui « prend soin ». Mais l'inégalité de genre reste largement impensée et les mécanismes mis en place relativement aveugles à la répartition sexuée du travail : s'ils bénéficient à tous, servent-ils nécessairement les intérêts de chacune ?

II- L'instrumentalisation de l'aidante familiale

Le soutien des aidants familiaux et la valorisation du *care*, dans un contexte où les femmes et les hommes n'ont pas le même accès à l'indépendance économique, risquent toutefois d'assigner l'aidante familiale à la sphère domestique (II.1) et de lui donner l'illusion d'un libre choix dans l'organisation de son temps de travail personnel et professionnel (II.2).

II.1/ L'assignation à la sphère domestique

L'instauration d'un salaire filial dans le cadre de l'allocation personnalisée d'autonomie ou d'un salaire familial pour la prestation de compensation du handicap n'a pas provoqué le même débat que celui suscité par le salaire maternel. L'idée d'un salaire maternel a été rejetée parce qu'elle conforte les stéréotypes de genre et assigne la femme à la sphère domestique. Rien de tel en apparence pour le salaire filial, disposition neutre qui s'adresse tant aux aidants

41 CESE, *La dépendance des personnes âgées, rapp. préc.*, spéc. p. 17 : « prévenir l'épuisement physique et psychique des aidants en développant une palette diversifiée de structures de répit accessibles géographiquement et financièrement en les intégrant au plan d'aide de l'APA (gardes itinérantes de jour ou de nuit, hébergement temporaire, accueil de nuit, etc.) ». CAS, *Les défis de l'accompagnement du grand âge, rapp. préc.*, spéc. p. 122-123 : On observe dans la plupart des pays des formules de répit proposées aux aidants familiaux. Elles « renvoient à une prise en charge temporaire de la personne âgée (un ou plusieurs jours), en établissement (structures d'accueil dites de jour) ou à domicile (nombreuses formules souvent sur le modèle du baluchonnage québécois avec un intervenant extérieur qui assure à domicile une surveillance jour et nuit) » ; Haut conseil de la famille, *La place des familles dans la prise en charge de la dépendance des personnes âgées, préc. spéc.* p. 51 et s. et p. 122 et s. ; Drees, « Aider un proche âgé à domicile : la charge ressentie », *préc.*, n° 799 : « 92 % des aidants qui ressentent une charge lourde et ne peuvent se ménager des temps de répit déclarent qu'ils en auraient besoin ».

42 CASF, art. L. 232-3-2. Le supplément d'aide pourrait ainsi atteindre 500 euros par an. Le législateur prévoit également des solutions de répit d'urgence pour faire face à l'hospitalisation du proche aidant, voir CASF art. L. 232-3-3.

43 Voir le rapport annexé à la loi du 28 décembre 2015 sur l'adaptation de la société au vieillissement.

44 M. Pinville, *Rapport fait au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi relatif à l'adaptation de la société au vieillissement*, Rapp. AN, 17 juillet 2014, spéc. p. 49.



qu'aux aidantes. Pourtant, lorsque l'allocation personnalisée d'autonomie permet de rétribuer un aidant familial, il s'agit « dans 88 % des cas d'une femme »⁴⁵. La salarisation des aidantes familiales risque donc de renforcer les discriminations croisées en accentuant les inégalités de genre au sein de la famille, mais également les inégalités économiques entre les différents groupes sociaux familiaux.

Dans un premier temps, les inégalités économiques tenant à l'infériorité des situations professionnelles et des niveaux de salaire des femmes rendent le coût du renoncement à l'emploi moins préjudiciable pour les femmes que pour les hommes⁴⁶. Au sein du couple ou des fratries, on observe de ce fait une plus forte propension de femmes à bénéficier de ce salaire. Cette inégalité de genre se double dans un second temps d'une inégalité économique, parce que ce dispositif s'adresse généralement à des milieux sociaux dont les revenus sont les plus faibles. Dans ces groupes familiaux, le salaire filial renforce finalement « l'assignation au soutien domestique des femmes dans les milieux sociaux où il s'avère indispensable de faire soi-même et plus difficile de faire faire »⁴⁷, tandis que dans les milieux plus aisés, le dispositif de l'allocation personnalisée d'autonomie permet une plus grande externalisation vers les services d'aide à domicile. En définitive, ce dispositif social visant à solvabiliser les besoins de l'aidant entraîne, par un jeu d'effet pervers, l'isolement de l'aidante familiale dont la qualification professionnelle est souvent peu reconnue et vivant dans un milieu à faible revenu. Le salaire ainsi versé, s'il a le mérite d'améliorer la condition économique de l'aidante familiale par rapport à la fourniture d'un travail gratuit, reste tout de même très inférieur à la valorisation d'un travail professionnel. Cet enfermement dans le rôle de soutien familial aboutit progressivement à dégrader l'employabilité des femmes concernées et à les éloigner un peu plus de la sphère professionnelle au profit d'une réassignation à la sphère domestique.

II.2/ L'illusion du libre choix

La conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale au profit de l'aidant familial d'une personne âgée vise à offrir à ce dernier le choix d'assumer ses responsabilités familiales tout en préservant son emploi. Les dispositifs mis en place s'adressent aussi bien aux femmes qu'aux hommes. Il n'en demeure pas moins qu'on peut s'interroger sur leur capacité à permettre une meilleure répartition de la charge d'aidant entre hommes et femmes.

S'agissant des congés, Il faut d'abord rappeler qu'ils ne sont pas rémunérés. La suspension du contrat de travail s'accompagne donc d'une suspension de la

45 A. Morel et O. Veber, *Société et vieillissement, Rapp. préc., spéc.*, p. 69.

46 G. Cresson, « Les femmes surtout : rapports sociaux de sexe et solidarité vis-à-vis des personnes dépendantes », in F. Le Borgne-Uguen et M. Rebours (sous dir.), *L'entraide familiale : régulations juridiques et sociales*, PUR, 2012, p. 303, spéc. p. 308.

47 S. Pennec, « L'institutionnalisation du salaire filial. À travers la prestation spécifique dépendance et l'aide personnalisée d'autonomie », *Gérontologie et société*, 2003, n° 104, p. 213. Voir également S. Pennec, « Les solidarités pratiques du soin au grand âge : entre inégalités familiales et précarité professionnelle », in F. Le Borgne-Uguen et M. Rebours (sous dir.), *préc.*, p. 255.

rémunération, sans revenu de remplacement. Dans ces conditions, le libre choix des proches aidants semble illusoire et risque de se faire au détriment des femmes, compte tenu de l'infériorité de leurs revenus et des représentations sociales⁴⁸. Leur neutralité au regard de la répartition sexuée du travail domestique est criante si on la compare aux dispositifs de la petite enfance, mis en place par la loi du 4 août 2014 relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, pour favoriser un meilleur partage des responsabilités parentales. En matière de congé permettant de prendre soin d'un parent handicapé ou âgé, l'enjeu de la répartition sexuée du travail domestique reste largement impensé. Il est vrai que de tels mécanismes restent plus difficiles à imaginer, car il ne s'agit pas seulement d'opérer un meilleur partage des activités de *care* au sein du couple, mais plus largement au sein des fratries, voire entre générations.

De la même manière, si le droit au répit est de nature à alléger la charge supportée par l'aidante familiale, il n'est pas certain que ce mécanisme soit davantage apte à encourager les hommes à assumer le « prendre soin » des personnes dépendantes. Le droit au répit permet en effet l'externalisation temporaire des activités de *care*. Or, l'externalisation des responsabilités familiales ne conduit pas à la répartition égalitaire du travail domestique. Bien au contraire, il conforte une division sexuée des tâches familiales. Dans la famille, la possibilité pour une aidante familiale d'alléger son fardeau en confiant momentanément la charge de la personne dépendante à un tiers professionnel du service à domicile ne permet pas de sensibiliser les autres pourvoyeurs d'aide potentiels. Bien au contraire, il y a là matière à les décharger d'un éventuel rôle de relai ou d'appoint. En dehors de la famille, l'externalisation du travail domestique s'effectue auprès du secteur professionnel d'aide à domicile, lui-même essentiellement féminin⁴⁹. La défamilialisation du *care* ne garantit pas une égalité entre hommes et femmes dans la prise en charge de la dépendance. Elle répercute sur d'autres femmes, salariées du secteur à domicile le soutien matériel et l'accompagnement de la perte d'autonomie⁵⁰. Ce phénomène a déjà pu être observé dans le secteur de la petite enfance, dans lequel le développement des services publics, qui autorise certes une certaine émancipation des femmes, ne suffit pas à lui seul à garantir une répartition égalitaire des responsabilités parentales.

En définitive, la reconnaissance et la valorisation de l'aidant familial témoignent de l'utilité sociale des activités de *care* et de leur accession à la conscience sociale. En revanche, si les dispositifs décrits ne se doublent pas d'un second objectif, celui de l'égalité entre les sexes, le soutien aux aidants risque de remettre en cause l'émancipation des femmes et la répartition égalitaire des tâches familiales.

48 A. Gardin, « Temps de travail et temps familial : vers une articulation des temps », *Recherches et prévisions* 2003, n° 73, p. 35.

49 M. Dubois, *Genre et dépendance, préc.*, spéc. p. 23.

50 B. Le Bihan et B. Da Roit, « La prise en charge des personnes âgées dépendantes en France et en Italie. Familialisation ou défamilialisation du *Care* ? », *Lien social et politiques*, 2009, n° 62.

Protection sociale et activité professionnelle des femmes en Allemagne : analyse des récentes mesures visant à promouvoir l'égalité entre les sexes

Par Jeanne FAGNANI, CNRS, IRES et
Brigitte LESTRADE, Université de Cergy-Pontoise



Jeanne Fagnani est directrice de recherche au CNRS et chercheur associé à l'IRES. Parmi ses thèmes de recherche, on peut citer les politiques familiales (transferts financiers, équipements et services) en France et en Allemagne, les mesures en faveur de l'articulation vie professionnelle/vie privée,...

Elle a participé à la direction et la co-écriture de l'ouvrage « Environnement et inégalités sociales », paru en septembre 2015 aux éditions « la documentation française ».



Brigitte Lestrade est professeure émérite de civilisation allemande contemporaine à l'Université de Cergy-Pontoise. Ses activités de recherche portent sur les aspects économiques, sociologiques et culturels de l'Allemagne de nos jours, plus particulièrement de l'évolution du monde du travail.

Connu pour avoir promu jusqu'à la fin de la décennie 1990 le modèle de « l'homme principal pourvoyeur des ressources du ménage » (« *male breadwinner model* »), la politique familiale allemande a peu à peu pris ses distances avec ce modèle en vigueur dans les Länder de l'ex-RFA¹ depuis la fin de la Seconde guerre mondiale. D'importantes réformes dans le champ de la protection sociale ont ainsi contribué à la hausse du taux d'activité des femmes, en particulier de celui des mères. Nous nous proposons ici d'analyser ces réformes et leur impact sur les modalités de participation des femmes au marché du travail au prisme de la question de l'égalité entre les sexes en Allemagne.

Après une présentation des réformes introduites ces dernières années, en particulier des dispositifs mis en place dans le domaine de la politique familiale en faveur d'une meilleure articulation de la vie familiale et professionnelle, l'accent sera mis sur l'évolution des taux d'emploi des femmes et sur les modalités de leur participation à la vie économique. Pour conclure, un bref bilan des avancées au regard de la question de l'égalité entre les sexes sur le marché du travail sera dressé.

¹ Alors que la RDA avait inscrit le droit et l'obligation de travail pour tous dans la Constitution, créant *de facto* l'égalité juridique entre hommes et femmes.



Les dispositifs visant à faciliter l'articulation travail/famille des parents : un outil au service de la promotion de l'égalité entre les sexes

Les modes d'accueil du jeune enfant : un développement important mais encore insuffisant

Dans les Länder de l'ex-République Fédérale d'Allemagne, les femmes furent longtemps encouragées à se retirer du marché du travail à la suite d'une naissance et à se consacrer exclusivement à l'éducation du jeune enfant jusqu'à ce qu'il ait l'âge de fréquenter, le plus souvent à mi-temps, le *Kindergarten*, entre trois ans et six ans. Toutefois la venue au pouvoir, en 1998, de la coalition gouvernementale « rouge-verte » (Parti social-démocrate - SPD - et les Verts), dirigée par le Chancelier Gerhard Schröder, inaugura une période de remise en cause de certains des fondements de la politique familiale et d'adoption progressive de réformes dans le domaine des aides à la « conciliation travail/famille ».

Ceci s'est traduit par une augmentation de l'ensemble des dépenses en faveur des familles², de 2,3 % du PIB en 1991 à 3,2 % en 2009³ alors que durant cette période la proportion d'enfants âgés de 0 à 18 ans dans la population diminuait (de 20,2 % à 17,8 %). En dépit de l'adoption, en 2009, d'une nouvelle règle d'or budgétaire (Chagny, 2010), qui s'est notamment appliquée à des communes déjà en difficulté financière, le secteur de la petite enfance a bénéficié d'une hausse importante de son financement public : entre 2005 et 2012, le budget des crèches - cofinancé presque à parts égales par les communes et l'État fédéral - est passé de 10,8 à 18,4 milliards d'euros (Kahmann, 2014).

Depuis 1994, grâce à plusieurs lois (Fagnani, 2012), en Allemagne de l'Ouest, la proportion d'enfants de moins de 3 ans accueillis dans les crèches - le plus souvent à mi-temps - est passée de 2,2 % à 28,2 % en 2015 (tableau 1). Dans les nouveaux Länder, celle-ci reste nettement plus élevée du fait de l'héritage des politiques menées par l'ex-République démocratique allemande (RDA) qui obligeaient les mères (voir note 1) à être présentes sur le marché du travail. Toutefois, en dépit de la loi de 2013 qui oblige les autorités locales à offrir à chaque enfant de moins de trois ans une place dans un mode d'accueil subventionné, la pénurie dans ce domaine représente encore un frein à la (ré)insertion des femmes sur le marché du travail.

2 Contrairement à la France, les ménages ont maintenant le choix entre l'imposition conjointe (qui permet de bénéficier du quotient conjugal) et l'imposition séparée des revenus.

3 Source : Eurostat - SESPROS.

Tableau 1. % d'enfants de moins de trois ans pris en charge par une structure d'accueil collectif ou par une assistante maternelle subventionnée en Allemagne : évolution 1994-2015

	1994	2015
Allemagne	6,3	32,9
Anciens Länder	2,2	28,2*
Nouveaux Länder	41,3	51,9

*Sans Berlin.

Source : Statistisches Bundesamt, Destatis, 2016.

La complexité des relations institutionnelles entre l'État fédéral, les Länder et les communes, les réticences de certaines collectivités locales à financer la création de nouveaux équipements dans un contexte de restrictions budgétaires, l'influence persistante des normes qui régissent l'éducation des jeunes enfants et le poids du passé restent des obstacles considérables. Par ailleurs, la pénurie de personnel qualifié dans ce secteur ainsi que la rareté des espaces disponibles en milieu urbain freinent la création de nouvelles structures. Le chemin qui mène à la réalisation d'une politique d'accueil de la petite enfance de grande ampleur reste donc difficile, bien que la situation s'améliore progressivement.

Concernant les enfants âgés de trois à six ans, la situation est plus satisfaisante : après la réunification, suite aux négociations et aux polémiques provoquées par la question de la législation sur l'avortement et à son application fort restrictive en Allemagne de l'Ouest, et grâce à une décision de la Cour constitutionnelle fédérale, le gouvernement d'Helmut Kohl dut introduire - à titre de compensation - des réformes concernant l'accueil des enfants de cette tranche d'âge dans les jardins d'enfants (*Kindergarten*). La loi de 1996 obligea ainsi les collectivités locales à offrir une place à tout enfant de cet âge dans un jardin d'enfants, les Länder étant tenus d'accorder des subventions aux communes pour leur permettre d'accomplir cette tâche. D'abord reportée du fait des difficultés budgétaires invoquées par les municipalités, la loi de 1996 permet, depuis 1999, à tous les enfants âgés de 3 à 6 ans d'être accueillis - souvent à mi-temps, mais de façon croissante à temps complet - dans des jardins d'enfants⁴. Cette politique engagée sur la voie des réformes, atteignit son point d'orgue avec l'adoption d'un nouveau congé parental en 2007, l'*Elterngeld*.

L'adoption d'un congé parental plus court et mieux rémunéré : un grand pas vers plus d'égalité entre les sexes

Cette réforme (inspirée du congé parental en vigueur en Suède) est emblématique du changement de paradigme d'une politique familiale qui tourne le dos au modèle traditionnel de la mère au foyer. Elle correspondait avant tout aux attentes des employeurs, confrontés à une pénurie de

⁴ Les responsabilités dans ce domaine sont, en effet, départagées entre l'État et les collectivités locales selon la loi constitutionnelle (fondement du système politique) : le premier définit les orientations mais laisse aux secondes la responsabilité d'en assumer les conséquences. À cet effet, la commune doit aussi collaborer avec les organismes privés, des associations sans but lucratif et les Églises qui gèrent de nombreux établissements.



personnel qualifié. Ceux-ci ont vigoureusement soutenu la Ministre de la famille, Ursula von der Leyen (Fagnani, 2012), face aux critiques des membres les plus conservateurs de la CDU et de l'église catholique. Cette réforme visait, en particulier, à encourager les femmes les plus diplômées à reprendre rapidement leur emploi à la fin de la période d'un an d'octroi de la prestation.

Auparavant, le parent (en réalité, la mère) pouvait interrompre son activité professionnelle pendant trois ans à la suite d'une naissance mais ne percevait qu'une modeste prestation forfaitaire (environ 300 euros). Le nouveau dispositif consiste à accorder une prestation de substitution (*Elterngeld*) correspondant à 67 % du dernier salaire net (plafonnée à 1 800 euros nets par mois), pendant un an, au parent qui cesse de travailler. Une incitation à la prise d'une partie du congé (au moins deux mois) par le père a été introduite sous la forme d'une augmentation de la durée de rémunération totale accordée aux parents, soit 14 mois en cas de partage entre les deux parents. Pour éviter de pénaliser les bas salaires (inférieurs à 1 000 euros nets par mois), le taux de remplacement de leurs revenus professionnels est augmenté ⁵. Un minimum de 300 euros est accordé aux parents qui ne travaillaient pas avant la naissance, soit un montant équivalent aux prestations versées par le régime d'assurance chômage.

Pour permettre aux bénéficiaires de ne pas rompre tout lien avec le marché du travail, la prestation est cumulable avec une activité professionnelle d'une durée maximum de 30 heures par semaine (dans ce cas, l'allocation est réduite en fonction du nombre d'heures travaillées). En conséquence, les femmes sont incitées à travailler à temps plein avant la naissance de l'enfant pour minimiser la perte de revenu professionnel lors du congé parental. Le parent concerné peut, comme auparavant, bénéficier d'un congé parental d'une durée de trois ans (*Elternzeit*), qui garantit le retour à l'emploi. Ce congé peut toutefois être fractionné jusqu'au huitième anniversaire de l'enfant. Le dispositif de l'*Elterngeld* est flexible et peut donner lieu à différents arrangements entre les conjoints. Les parents peuvent, par exemple, partager le temps durant lequel ils perçoivent la prestation : soit en même temps (la durée totale de chacun est alors de sept mois), soit à la suite l'un de l'autre.

Cette réforme poursuivait également un objectif de promotion de l'égalité entre les sexes et, dans ce domaine, de petits pas dans la bonne direction ont été faits. Bien que les pères restent minoritaires parmi les bénéficiaires, on a pu observer une augmentation significative - par rapport au dispositif antérieur - du nombre de ceux qui en ont bénéficié : concernant les naissances qui ont eu lieu en 2010, plus d'un quart (25,3 %) des pères ont recouru à ce dispositif entre janvier 2012 et mars 2012⁶. Parmi eux, les trois quarts durant une période de deux mois et 6,5 % durant une année entière (mais c'était le cas de neuf sur dix des femmes bénéficiaires).

⁵ Par exemple, le parent qui gagnait 700 euros nets par mois perçoit 82 % de son salaire antérieur, au lieu de 67 %.

⁶ Source : Statistisches Bundesamt, 2012.

En revanche, les effets de cette nouvelle prestation sur les comportements d'activité des mères à l'issue de ce dispositif se sont avérés ambivalents : leur taux d'emploi a certes augmenté mais principalement grâce à la hausse du recours aux emplois à temps partiel (Giraud, Lechevalier, 2013).

Tableau 2 : Taux d'emploi des femmes ayant un enfant âgé de 2 à 3 ans en Allemagne : évolution 2006-2011

	% à plein temps	% à temps partiel	Mini jobs	Taux d'emploi
2006	11	19	13	42
2011	15	27	12	54

Source : BMFSF (2014).

Par ailleurs, le clivage entre les plus diplômées, qui travaillent à temps plein et font carrière, et celles qui ne disposent que de faibles qualifications professionnelles semble s'être creusé : seules les premières peuvent pallier aux lacunes des politiques d'accueil du jeune enfant et travailler à temps complet tout en bénéficiant de déductions fiscales lorsqu'une famille emploie une personne pour s'occuper de leur enfant.

Il est vrai que les normes éducatives traditionnelles influencent toujours les modalités de participation des femmes au marché du travail et leur décision d'avoir ou non un enfant. Les femmes elles-mêmes restent fort réticentes à l'idée qu'un enfant puisse être accueilli toute la journée dans un équipement collectif. Une récente enquête⁷ montre que *même parmi les jeunes couples qui ont un enfant âgé de moins de 6 ans*, 66 % considèrent préférable que la mère d'un jeune enfant travaille à temps partiel, même si elle a un métier intéressant, et 16 % seulement estiment qu'elle devrait travailler à temps plein, ce qui est révélateur des puissantes injonctions qui pèsent encore sur les mères de jeunes enfants. En 2008, 62 % des personnes âgées entre 18 et 40 ans en Allemagne de l'Ouest approuvaient l'affirmation selon laquelle « Un enfant est susceptible de souffrir si sa mère travaille » contre 41 % en France.

La place des femmes sur le marché de l'emploi : une visibilité croissante mais des fragilités qui subsistent

Le taux d'emploi en Allemagne a ceci de particulier, comparé à celui de la plupart des pays européens et notamment la France, qu'il s'est accru ces dernières années, en dépit de la crise économique, atteignant 72,9 % pour les femmes et 82,5 % pour les hommes⁸. Concernant le taux d'emploi, les Allemandes occupent actuellement la 5^e position dans l'UE (la France, la 14^e), juste derrière les pays scandinaves. Après une interruption brutale à l'Est, dans les

⁷ Source : Institut für Demoskopie d'Allensbach.

⁸ Les taux correspondants pour la France en 2014 sont de 67,5 % pour les femmes et 75,5 % pour les hommes (travailleurs de 15 à 64 ans), http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?ref_id=CMFPPS03138. Les différences entre la France et l'Allemagne s'expliquent au moins en partie par l'écart qui existe entre l'âge réglementaire d'accès à la retraite dans les deux pays, qui est de plus de trois ans actuellement.



nouveaux Länder, à la suite de l'unification, la participation des femmes à l'emploi s'est régulièrement accrue, sans impact notable de la conjoncture. Même en 2009, au plus fort de la crise, avec un recul du PIB de - 4,7 %, l'emploi des femmes n'a guère diminué. En Allemagne, comme en France, le taux de chômage des femmes est inférieur à celui des hommes (Allemagne : femmes 4,6 %, hommes : 5,3 %, France : femmes 10 %, hommes 10,5 %, source INSEE).

Si le taux d'emploi des femmes atteint un niveau record - elles constituent en 2013, 46,3 % de l'ensemble des actifs, non loin de l'égalité -, l'analyse de leur participation, en termes de nombre d'heures de travail, donne une image bien différente : le nombre de femmes actives a augmenté, mais pas le volume de travail effectué. En 2013, leur nombre d'heures travaillées atteignait en moyenne 30,1 heures par semaine, alors que celui des hommes était de 39,5 heures. En réalité, la participation des femmes à l'emploi correspond à peine à 40 % du nombre d'heures travaillées. Cette différence est essentiellement due au travail à temps partiel. La proportion des actives qui travaillent à temps partiel s'est régulièrement accrue ; passant de 36 % en 2000 à 46 % en 2012. Depuis elle ne progresse plus guère, peut-être en raison des mesures prises par le gouvernement en matière de politique familiale.

En fait le recul des activités industrielles en Allemagne, bien que moins prononcé qu'en France, et l'essor concomitant du secteur des services ont favorisé le développement du travail rémunéré des femmes, mais essentiellement à temps partiel. Elles représentent un peu plus de la moitié des actifs dans l'hôtellerie, le commerce et les assurances, les deux tiers dans le domaine de l'enseignement et de la formation et les trois quarts dans le secteur de la santé et du social (Brenke, 2015). Dans celui des services aux particuliers, elles détiennent la quasi-totalité des emplois, bien qu'on constate un léger rééquilibrage en faveur des hommes⁹. La surreprésentation des femmes dans le domaine des services s'accompagne d'une présence massive dans les diverses variantes de l'emploi atypique, telles que le travail à temps partiel déjà cité, mais aussi les CDD, l'intérim et les *minijobs*¹⁰. Les emplois à temps partiel sont plébiscités par les femmes, majoritairement des mères, qui représentent 78 % des actifs à temps réduit, car ils leur permettent de les concilier avec leurs charges familiales¹¹.

9 Les hommes commencent à investir un domaine d'activité traditionnellement réservé aux femmes, en raison notamment du niveau de salaire, plus élevé chez les particuliers que ceux versés par les entreprises de nettoyage. L'introduction du salaire minimum de 8,50 euros au 1^{er} janvier 2015 n'a pas d'impact sur ce début de transfert d'activité vers les hommes, car les rémunérations horaires des femmes (ou hommes) de ménage assujetties aux assurances sociales se situent au-dessus de ce montant.

10 Les *minijobs*, une forme de travail à temps très partiel non soumis à cotisations sociales et au régime fiscal très favorable, sont pratiqués par environ 12 % des actifs, dont 63 % de femmes. 7 sur 10 n'ont qu'un *minijob* pour toute activité professionnelle, d'après l'Agence fédérale du travail.

11 Les deux tiers des mères de familles travaillent à temps partiel contre 6 % seulement des pères. Parmi les mères, seules 14 % estiment qu'il s'agit d'un choix par défaut, alors que c'est le cas pour 24 % des hommes qui sont plus sensibles aux inconvénients du travail à temps partiel, tels que la faiblesse des rémunérations et donc des retraites et l'absence de perspectives de promotion. (Sebastian Bechmann et al., 2013).

Des efforts de rattrapage en matière d'égalité de salaire et de carrière

Si, en matière de chômage, la situation des femmes allemandes est enviable, tel n'est pas le cas en matière de salaires et de rémunérations. D'après Destatis, l'Agence fédérale de statistique, l'écart entre les salaires horaires des hommes et des femmes ne se réduit pas. En 2014, il était en moyenne de 22 %, inchangé depuis dix ans¹². Toutefois, une différence considérable existe entre l'est et l'ouest du pays : dans les nouveaux Länder, le différentiel n'est que de 9 %, alors qu'il atteint 23 % dans les anciens Länder¹³. La différence moyenne de 22 % désigne l'écart non corrigé. Il ne tient pas compte de la formation, de l'ancienneté, du secteur d'activité ou du positionnement hiérarchique. Parmi les causes du *Gender Pay Gap* non corrigé, on peut citer les différences entre les professions et les domaines d'activité choisis par les hommes et les femmes, les exigences différentes concernant le niveau de qualification et de responsabilité, sans oublier la moindre ancienneté et le volume de travail inférieur en moyenne. D'après l'enquête sur la structure des rémunérations (*Verdienststrukturerhebung*) conduite tous les quatre ans par Destatis, ces causes expliqueraient les deux tiers de l'écart. Le tiers restant, qui correspond au *Gender Pay Gap* corrigé, est de 7 %, tous les paramètres étant égaux par ailleurs¹⁴.

Afin de lutter contre l'écart corrigé des salaires qui perdure, le gouvernement allemand a annoncé par la voix de sa Ministre de la Famille, Manuela Schwesig, sa volonté de faire voter une loi permettant une plus grande transparence des salaires au sein des entreprises. Lancée en 2015, cette initiative devra permettre aux salariés, non pas de connaître la rémunération de chaque collègue individuellement, mais de vérifier si leur salaire est comparable à ceux d'un groupe de collègues ayant des activités analogues. Ce projet n'ayant pas encore abouti, on ne connaît pas le périmètre des entreprises concernées par cette mesure. Une autre initiative de la grande coalition, exigée par les sociaux-démocrates lors de la formation du gouvernement, a déjà donné des résultats tangibles. Il s'agit de l'introduction du salaire minimum au 1^{er} janvier 2015. Selon Destatis, il y avait en Allemagne 5,5 millions d'emplois en 2014 dont la rémunération était inférieure au salaire minimum horaire de 8,50 euros. Puisque les femmes représentaient 61,7 % des salariés faiblement rémunérés, elles ont particulièrement bénéficié de cette revalorisation¹⁵.

12 La rémunération horaire brute moyenne des hommes était de 20,20 euros en 2014 et celle des femmes de 15,83 euros (Destatis, Pressemitteilung Nr. 099 du 16.3.2015). D'après le *Global Gender Gap report* de 2015 du World Economic Forum, l'Allemagne se situe en matière d'égalité des salaires à la 11^e place (France : 15^e). <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015/rankings/>

13 Si l'écart reste considérable, le mouvement de rapprochement existe : le différentiel de rémunération s'est accru de 3 % à l'est, alors qu'il a reculé d'un point à l'ouest. La détérioration de la situation dans les nouveaux Länder s'explique par les augmentations de salaire importantes obtenues dans le secteur industriel (+11,8 % entre 2009 et 2013 comparé à +6,7 % dans les services), où la main-d'œuvre masculine domine.

14 En dépit de l'énorme écart entre le *Gender Pay Gap* non-corrigé est et ouest, l'écart de rémunération corrigé se situe à un niveau comparable : 9 % pour les nouveaux Länder et 7 % pour les anciens. L'égalité du *Gender Pay Gap* corrigé et non-corrigé dans les nouveaux Länder montre que les femmes dans ces régions ont conservé, plus de 25 ans après l'unification, un comportement vis-à-vis du travail et de l'emploi qui correspond à cette égalité de traitement voulue par l'ancien régime de la RDA.

15 Dès le 1.1.2015, 4 millions de ces emplois - environ 10 % du total des emplois en Allemagne - bénéficiaient de la protection de la loi et voyaient leur rémunération augmenter de plus d'un euro de l'heure, le salaire horaire brut avant cette mesure étant à peine supérieur à 7 euros. Ce sont essentiellement les secteurs du commerce de détail et de la gastronomie, où il n'y a guère de conventions collectives, qui profitent de cette mesure. Les 1,5 millions d'emplois restant concernent les exceptions à l'obligation du salaire minimum que sont les apprentis, les stagiaires et les salariés de moins de 18 ans.



Si le gouvernement peut difficilement agir pour assurer aux femmes des perspectives de carrière à égalité avec les hommes dans toutes les entreprises privées, où la situation est loin d'être satisfaisante¹⁶, il prend des mesures, sous l'impulsion de l'Europe, afin d'accroître leur présence dans les conseils d'administration. Après des semaines de discussions acerbes au sein de la grande coalition, le gouvernement a imposé dès le 1^{er} janvier 2016 un quota de 30 % de femmes dans les conseils d'administration de 108 entreprises cotées en bourse. 3 500 autres grandes entreprises sont dans l'obligation de se fixer elles-mêmes des objectifs de féminisation des conseils d'administration, des directoires et des niveaux élevés de management. Par ces décisions, l'Allemagne s'inscrit dans un mouvement, amorcé en Norvège, qui se manifeste dans bon nombre de pays européens, notamment en France et en Espagne. Les entreprises, obligées de s'y conformer, soulignent toutefois les grandes difficultés à trouver des candidates qui correspondent au cahier des charges en termes d'aptitude et d'expérience. Elles craignent que, comme en France, les quelques rares dirigeantes soient cooptées par toutes les grandes sociétés, et elles ne manquent pas de rappeler l'échec de certaines d'entre elles dans des grandes sociétés en Allemagne, telles que Siemens ou Eon.

Conclusion

Les réformes relatives au marché du travail, le développement massif des infrastructures d'accueil de la petite enfance et la mise en place d'un nouveau dispositif de congé parental ont incontestablement œuvré en faveur de l'émancipation économique des femmes tout en offrant aux pères la possibilité d'une participation plus importante aux tâches domestiques et familiales.

Le taux d'emploi des mères a augmenté de manière significative ce qui représente une avancée notable par rapport à la situation antérieure. Néanmoins, leur recours massif au travail à temps partiel risque de perpétuer ou même d'aggraver les discriminations sexuelles sur le marché du travail et les écarts de salaire, déjà plus marqués en Allemagne qu'en France.

Ces caractéristiques vont de pair avec le développement d'une politique d'accueil de la petite enfance encore lacunaire. Les équipements collectifs fonctionnent majoritairement à mi-temps, ce qui constitue une entrave à l'amélioration de la situation des femmes - surtout des moins qualifiées - sur le marché du travail, bien qu'une amélioration se dessine depuis quelques années. Les obstacles subsistent même lorsque les enfants sont scolarisés, du fait des horaires d'ouverture des écoles. En effet, la majorité des établissements primaires et secondaires ne fonctionnent encore que de huit heures à midi ou treize heures. L'organisation d'activités sportives ou de loisirs pour les jeunes l'après-midi reste à l'initiative des pouvoirs locaux ou d'associations privées.

¹⁶ Il y a peu d'études concernant la présence de femmes cadres dans les entreprises, mais on estime qu'elles sont plus nombreuses à l'est qu'à l'ouest, davantage représentées au second niveau de management qu'au premier, et qu'elles sont aux commandes, plus souvent que les hommes, en raison d'un héritage familial.

Depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale, et plus encore depuis l'unification des deux États allemands, la situation des femmes a considérablement évolué. Grâce à un niveau de formation scolaire et universitaire en hausse constante, les femmes ont investi des pans entiers des activités professionnelles, notamment dans le secteur des services, y compris le droit et la médecine, où les jeunes femmes représentent désormais plus de la moitié des professionnels. Enfin si la réussite des femmes est indéniable dans certains domaines, d'autres aspects laissent encore à désirer pour atteindre l'égalité entre les deux sexes. Rémunérations inférieures, carrières souvent interrompues et moins valorisantes, le chemin est encore long pour que les femmes dans leur ensemble échappent complètement aux schémas qui les lient en priorité au domaine familial.

Références

Bechmann Sebastian, Vera Dahms Vera, Tschersich Nikolai, Frei Marek, Leber Ute, Schwengler Barbara. 2013. « *Beschäftigungsmuster von Männern und Frauen IAB-Forschungsbericht* » 14/2013.

Brenke Karl. 2015. « *Wachsende Bedeutung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt, DIW-Wochenbericht* », 5/2015.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). 2014. « *Gesamtevaluation der Ehe- und familienbezogenen Massnahmen und Leistungen in Deutschland* », Rapport de Prognos pour le Ministère, Berlin.

Chagny Odile. 2010. Allemagne. « *De l'équilibrisme dans la restriction budgétaire, Chronique internationale de l'IRES* », n° 127, pp. 84-97.

Destatis. 2012. « *Kindertagesbetreuung in Deutschland 2012* », Statistisches Bundesamt, Wiesbaden.

Fagnani Jeanne. 2012. « *Recent Reforms in Childcare and Family Policies in France and Germany: What Was at Stake? Children and Youth Services Review* », Vol. 34, n° 3, pp. 509-516. <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0190740911003768>

Giraud Olivier. Lechevalier Arnaud. 2013. « *Les femmes au coeur de l'éclatement de la norme d'emploi en Allemagne* », *Travail, genre et sociétés*, n° 30, pp. 189-194.

Kahmann Marcus. 2014. « *Allemagne, un faible impact de la crise sur les ajustements des services publics* », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 148, pp. 151-179.

Lestrade Brigitte. 2016. « *Le travail des femmes - l'Allemagne à la traîne ? L'Allemagne entre rayonnement et retenue* » (Hans Stark, Dominique Herbet, Hélène Miard-Delacroix, dir.), presses universitaires du Septentrion, 2016.

C

RETRAITE ET ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

sortir de la retraite, plus en particulier, il paraît être le cas. Plus précisément, il s'agit de la reconnaissance de la petite entreprise et de ses savoirs qu'il faut reconnaître. Car il peut revenir à la femme, ici au moins deux fois, de prendre en compte les enfants (pour leur sécurité, pour leur éducation, pour le travail ? la parentalité, en gros, par les soins, par les tâches, par la maternité) a-t-elle senti le poids de la question parentale ? (elle ne pose) finance-t-on les enfants ? (elle ne se-t-on des prestations ?) (elle ne prend un tel sujet ?) (elle ne s, d'observations, de données, d'abondance que ?) (elle ne comme d'investigation ?) T. C'est peu dire qu'il faut être toujours convaincu de la validité de multiples rapports à

Retraite : une égalité femmes-hommes à mi-parcours ?

Par Vincent POUBELLE,

ancien directeur de la Direction Statistiques, Prospective et Recherche de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse



Rapports, bilans, études réalisés sur les retraites mettent régulièrement en avant le niveau inférieur de la pension des femmes par rapport à celle des hommes. Ainsi, en 2014, « les femmes perçoivent un montant de retraite de droit direct net inférieur de 39,3 % à la pension des hommes, contre 45,4 % en 2004 », selon la DREES. La pension de droit directe est attribuée en contrepartie de l'activité professionnelle, donc en grande partie des cotisations versées à ce titre. Elle dépend de trois facteurs : la durée d'assurance validée, le niveau des salaires et revenus professionnels de la carrière et enfin la réglementation en vigueur au moment de la valorisation des droits à retraite.

Il est couramment admis et démontré que cette inégalité provient majoritairement de celle sur les rémunérations professionnelles sur lesquelles sont fondées les cotisations (donc la valeur du trimestre dans le cas de régimes de retraite de base), mais aussi l'attribution des points pour les régimes complémentaires.

L'autre paramètre, la durée d'assurance, a sensiblement augmenté pour les nouvelles retraitées de ces dernières années, grâce à l'entrée conséquente des femmes sur le marché du travail des générations d'après-guerre. À terme, cette durée serait même en mesure d'égaliser, en moyenne, celle des hommes, voire de la dépasser.

La réforme de 2003, avec le principe de la production régulière d'une information, permet aux assurés, de disposer d'un bilan de ses droits à retraite dans les différents régimes : durée d'assurance accumulée et estimation indicative du montant de leurs pensions. Mais les réformes intervenues depuis 2003 ont introduit des nuances dans les types de durées validées. C'est le cas pour l'attribution des départs anticipés ou le dispositif de la pénibilité (réforme 2010). L'unité de décompte, le trimestre, est simple, mais d'apparence seulement. En effet, malgré ces progrès en termes d'information et de pédagogie, elle recèle une complexité rendant sa compréhension par les assurés parfois peu aisée.

Il existe en effet au minimum une quinzaine de manières de valider ces trimestres (voir encadré). Elles répondent bien évidemment à ces situations et besoins particuliers, lorsque l'assuré rencontre des « aléas » de la vie, maladie, chômage, par exemple, ou s'il souhaite bénéficier d'une mesure spécifique, comme un départ anticipé. Mais ces natures de trimestres sont le plus souvent « ciblées » dans le but d'en définir le plus précisément possible le contour, en termes démographiques et financiers.



Les parcours professionnels, familiaux, individuels sont sans nul doute moins rectilignes qu'auparavant et les règles évoluent pour répondre à ces changements. Plus la carrière d'un assuré est heurtée, que ce soit en termes d'arrêts et de reprises d'emploi, de périodes de maladie, ou même de variations de salaires, plus il sera délicat d'arriver à « avoir ses trimestres » et plus la constitution de la durée d'assurance fera appel à ces multiples possibilités.

Les parcours des femmes, en particulier dans leur activité professionnelle, sont nettement plus hétérogènes et heurtés que celles des hommes, avec des conséquences sur la détermination des droits à retraite. Des mesures spécifiques, par exemple pour celles qui ont eu des enfants, permettent en partie de combler les absences d'activité professionnelle, donc de cotisations directes par l'emploi. La question sur l'effet de ces dispositifs est régulièrement posée, en particulier à l'occasion des réformes régulièrement opérées en France.

Le processus de validation des trimestres au cours de la carrière des assurés du régime général est décrit dans cet article, permettant de voir dans quelle mesure l'égalité entre femmes et hommes, qui n'est pas encore atteinte pour la durée d'assurance, pourrait se vérifier à l'avenir, et à quelles conditions.

I- Des parcours différents, des conditions de départ inégales

675 000 personnes ont pris leur retraite en 2013 au régime général. Ces nouveaux retraités de la CNAV sont constitués à 51 % d'assurés dits « mono-pensionnés », n'ayant relevé que du seul régime général, et de 49 % de « poly-pensionnés ». Les femmes sont à 58 % mono-pensionnés (vs 44 % chez les hommes).

Tableau 1 : Flux de nouveaux pensionnés de 2013 au Régime général

	Femmes		Hommes		Total	
Mono-pensionnés	201 870	58 %	141 318	44 %	343 188	51 %
Poly-pensionnés	148 332	42 %	183 339	56 %	331 671	49 %
Ensemble	350 202	100 %	324 657	100 %	674 859	100 %

Source : CNAV. **Champ :** Flux exhaustif de droit propre 2013, liquidation avant le 1^{er} janvier 2015.

Une exploitation statistique fine des carrières des assurés mono-pensionnés au sein du régime général est pour l'instant plus aisée que pour celles des poly-pensionnés. C'est pourquoi dans cette partie, le champ se restreint aux seuls mono-pensionnés¹.

Cette restriction de champ induit une surreprésentation des femmes, ainsi que de certains motifs de départ (retraite anticipée)².

1 Il s'agit d'une exploitation exhaustive du flux de mono-pensionnés de 2013, à savoir effectif de 343 000 et non d'un échantillon. Elle a été réalisée par Mélina RAMOS-GORAND (Direction Statistiques, prospective et recherche, CNAV).

2 Une exploitation a été réalisée sur les poly-pensionnés ayant cotisé plus de 50 trimestres au régime général. La part des trimestres validés par l'emploi est supérieure à celle des mono-pensionnés (90 % vs 85 %). L'importance des périodes assimilées et de l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) diminue en conséquence : maladie moins de 1 %, chômage 6 %, AVPF 2 %, les autres trimestres (périodes militaire ou invalidité) représentent également 2 %.

Parmi cette population de mono-pensionnés, la durée moyenne d'assurance des femmes ayant liquidé leur pension en 2013 est inférieure de 13 trimestres à celle des hommes. Les assurés, en fonction de leur situation au moment de leur passage à la retraite (âge, durée d'assurance acquise, choix individuel, etc.) et de la réglementation en vigueur, optent pour un type de liquidation donné.

Ainsi, les personnes qui n'ont pu valider une durée suffisante soit, peuvent attendre l'âge où elles obtiennent automatiquement le taux « plein » (type de liquidation nommé « Âge »), c'est-à-dire sans décote, soit elles liquident leur pension avant (mais après l'âge « légal ») en concédant un abattement, dans le régime de base (décote), mais aussi dans le ou les régimes complémentaires. Un tiers des femmes nouvellement retraitées en 2013 sont dans ces deux cas, contre 12 % chez les hommes.

L'observation de ces catégories permet de décomposer et d'analyser plus précisément cet écart de 13 trimestres. Il tient plus dans la différence de répartition par type de départ que dans les écarts de durée dans chacune des catégories. En effet, les simples moyennes de durée selon ces types de départ vont de 1 à 2.

Les femmes ne sont que 15 sur 100 à avoir bénéficié d'un départ en retraite anticipée, contre 38 % chez les hommes. Ce dispositif, ouvert depuis 2004, est conçu pour les personnes ayant commencé à travailler jeunes (avant 16, 17 ou 20 ans) et longtemps (avec des conditions de durée de cotisation par l'emploi et de validation variant selon les cas). De fait, les femmes accèdent nettement à ce droit.

Par ailleurs, 26 % d'entre elles sont parties au titre de l'âge (départ à 65 ans pour la génération 1948), contre 9 % chez les hommes. Enfin, 8 % des femmes voient leur pension affectée d'une décote, contre 3,4 % chez les hommes.

Tableau 2 : Durée d'assurance par type de liquidation

Type de liquidation	Durée d'assurance totale		Part dans le flux 2013	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Âge	89	91	25,6 %	8,7 %
Inapte, ex-invalide	143	144	17,1 %	14,4 %
Avec décote	113	124	7,9 %	3,4 %
Dispositif lié au travail	181	171	0,8 %	3,3 %
Durée	181	171	33,2 %	32,2 %
Retraite anticipée	183	172	15,4 %	38,0 %
Ensemble	146	159	100,0 %	100,0 %

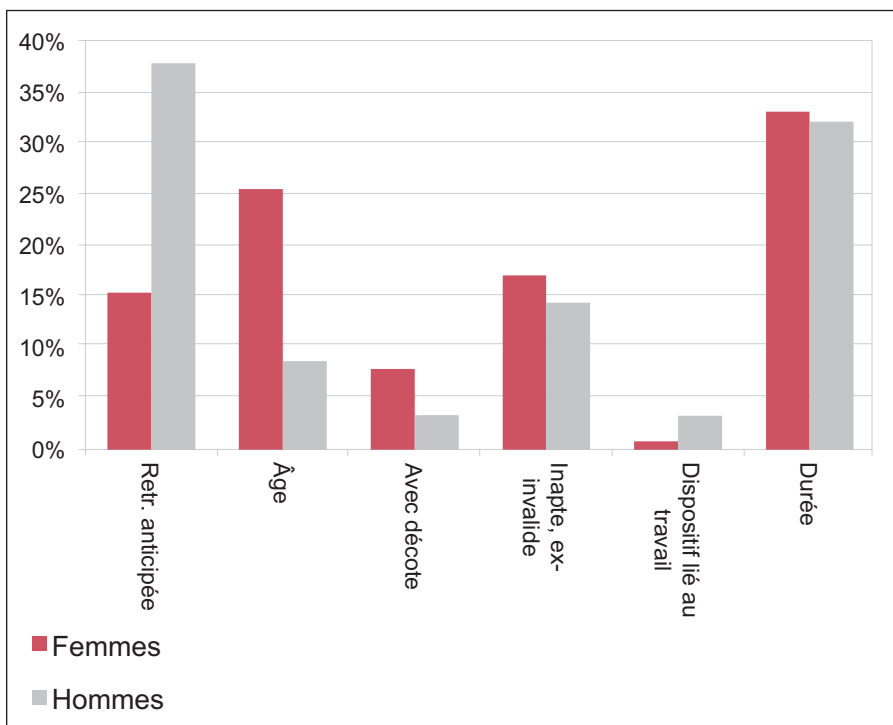
Source : CNAV.

Champ : Flux exhaustifs de mono-pensionnés de droit propre 2013.

La catégorie « Dispositif lié au travail » comprend les départs pour pénibilité et amiante.

Lecture : En moyenne, les femmes ayant liquidé leur droit à retraite au titre de l'âge ont une durée d'assurance de 89 trimestres.

Graphique 1 : Répartition des nouveaux pensionnés de 2013 au régime général par type de liquidation



Source : CNAV.

Champ : Flux de mono-pensionnés de droit propre de 2013.

Les rapprochements effectués ici reposent sur des moyennes. Or, la dispersion de la durée d'assurance est très variable selon les types de liquidation : faible dans le cas des départs anticipés, à l'inverse est très forte pour la catégorie « âge » pour les hommes comme pour les femmes, cette population regroupant des parcours très différents. Il en est de même pour une même situation : l'écart de durée d'assurance reste (et restera) important entre les mères et les pères de trois enfants et plus.

Ce premier constat chiffré illustre l'effet direct des différences de parcours professionnel, individuel et familial sur la durée d'assurance et par là même, sur l'âge de départ et la pension. Mais avant de décrypter la chronologie de ces trajectoires, deux dispositifs spécifiques doivent être décrits, ayant un poids non négligeable dans la convergence entre hommes et femmes sur le paramètre « durée ».

II- Majoration de durée d'assurance et assurance vieillesse des parents au foyer, un même objectif : compenser les interruptions pour l'éducation des enfants

II-1/ Majoration de durée d'assurance pour enfants (MDA) : 18 trimestres en moyenne

Cette MDA³ est attribuée au titre de la maternité (4 trimestres), de l'éducation (4 trimestres) ou de l'adoption (4 trimestres) par enfant. Elle s'ajoute à la durée d'assurance au régime général et bénéficie essentiellement aux mères : 90 % des femmes valident à ce titre, contre 0,4 % des hommes.

Les femmes parties au titre de l'âge et de la durée ont en moyenne respectivement 2,4 et 2,3 enfants, contre 1,5 pour celles ayant liquidé au titre de la retraite anticipée. Pour ces dernières, la part de la MDA dans la durée totale est de 7 %, alors que pour les femmes ayant liquidé leur retraite au titre de l'âge elle est de 21 % et celles avec décote de 18 %.

La réforme de 2010 a instauré un système de partage optionnel, entre la mère et le père, des 4 trimestres de la MDA au titre de l'éducation des enfants. Les parents doivent déclarer dans les 4 ans de l'enfant s'il y a partage. En cas de non réponse, les 4 trimestres au titre de l'éducation restent affectés à la mère. Il est encore trop tôt pour savoir si cette mesure amènera une baisse de la MDA chez les femmes, puisque seuls sont concernés les enfants nés à partir de 2010.

II-2/ L'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) : 53 % des femmes bénéficiaires

L'AVPF, créée en 1972, « permet à toute personne qui n'a pas d'activité professionnelle, qui l'interrompt ou la réduit pour élever ses enfants, de continuer à se constituer des droits à retraite au régime général, sous réserve que ses ressources soient inférieures à un plafond ».

Elle est également attribuée à des parents d'enfants gravement malades ou handicapés (ou de personnes s'occupant d'un proche dans la même situation) via des prestations servies par les caisses d'allocations familiales.

Le nombre de cotisants à l'AVPF a augmenté jusqu'au milieu des années 1980, avant de se stabiliser à deux millions par an. Les retraités du flux 2013 ayant acquis des trimestres par l'AVPF l'ont fait pour l'essentiel de la fin des années 1970 à la fin des années 1980, soit en pleine montée en charge.

L'AVPF concerne essentiellement les mères, le nombre de pères interrompant leur activité pour élever les enfants étant minime. Ainsi, 53 % des femmes du champ étudié ont validé au cours de leur carrière au moins un trimestre d'AVPF, contre 5 % chez les hommes.

³ Elle a été instituée au régime général en 1972 par la loi BOULIN du 31 décembre 1971, à ce moment au profit des seules mères de famille.



Elle contribue chez les femmes du flux étudié pour 13 % à la durée validée (soit 18 trimestres), contre 0,2 % chez les hommes.

Les femmes ayant liquidé avec une décote sont celles dont la part de l'AVPF dans la durée totale est la plus élevée : 23 % de la durée validée, avant celles des catégories « âge » et « Inapte-ex-invalidé », 17 %.

Par ailleurs, 40 % des femmes parties au titre de l'âge et 37 % de celles parties au titre de la durée perçoivent une bonification de 10 % appliquée au montant de leur pension au régime général ayant eu trois enfants ou plus, contre 10 % de celles ayant liquidé en retraite anticipée. Il est à noter qu'elle est attribuée à la mère et au père : elle est donc proportionnelle à la pension de droit propre de chacun, accroissant l'écart en valeur absolue de la pension entre hommes et femmes.

III- De la première cotisation à la liquidation des droits

III-1/ Une durée d'assurance composite

La durée d'assurance comprend, d'une part, des trimestres acquis au cours de la carrière : cotisations au titre de l'emploi, de l'AVPF et de périodes assimilées (PA) à des trimestres d'assurance, principalement. D'autre part, des trimestres sont attribués lors de la liquidation, essentiellement ces majorations de durée d'assurance pour enfants qui, elles, ne sont pas affectées à des années civiles déterminées.

La durée validée par les femmes mono-pensionnées au cours de la carrière est en moyenne de 128 trimestres, inférieure de 30 trimestres à celle des hommes. La différence n'est « plus que » de 13 trimestres une fois ajoutées les majorations.

Les données de carrière de la CNAV permettent d'étudier finement les trajectoires individuelles⁴.

Les composantes de la durée accumulée au cours de la carrière donnent un premier aperçu des contrastes. Ainsi, chez les femmes, la part des trimestres venant de l'emploi est de 15 points inférieure à celle des hommes. Pour les assurés partis au titre de l'âge, la part du chômage est inférieure chez les femmes (7 % contre 13 %), les périodes assimilées chômage étant conditionnées à des périodes de cotisations préalables, moins fréquentes pour ces dernières.

4 Le type « dispositif lié au travail » (pénibilité et amiante) ne sera pas développé dans la suite de l'article.

Tableau 3 : Contribution de l'emploi, de l'AVPF et des périodes assimilées (en %)

Type de liquidation et sexe	Part de l'emploi en %	Part des indemn. journ. maladie en %	Part du chômage	Part de l'AVPF en %	«Autre» en %	Durée au cours de la carrière, en trimestres	Majorat* de durée d'assur. en trimestres	Durée d'assur. totale, en trimestres
Femmes « Age »	70,4	0,6	7,1	21,7	0,3	69,7	18,9	88,6
Hommes « Age »	85,2	0,5	12,5	0,7	1,1	90,6	0,0	90,7
Femmes « Inaptes, ex-invalides »	59,2	3,3	8,1	19,7	9,8	124,5	18,6	143,0
Hommes « Inaptes, ex-invalides »	74,9	3,0	9,4	0,6	12,1	143,6	0,0	143,7
Femmes « Décote »	63,9	0,6	6,4	29,0	0,0	91,9	20,6	112,5
Hommes « Décote »	90,3	0,2	7,9	0,7	0,9	123,7	0,0	123,7
Femmes « Durée »	82,6	0,7	7,2	9,4	0,1	163,3	18,0	181,4
Hommes « Durée »	93,1	0,3	5,8	0,0	0,8	170,7	0,0	170,7
Femmes « retraite anticipée »	98,5	0,2	1,0	0,2	0,0	171,3	11,9	183,2
Hommes « retraite anticipée »	98,4	0,2	0,9	0,0	0,5	172,1	0,0	172,2
Femmes total	76,5	1,0	6,3	14,4	1,8	128,3	17,6	145,9
Hommes total	91,7	0,7	5,0	0,2	2,4	158,8	0,0	158,8

Source : CNAV.

Champ : Flux de mono-pensionnés de droit propre 2013.

Lecture : 70,4 % des 70 trimestres acquis en cours de carrière par les femmes partis au titre de l'âge correspondent à des trimestres d'emploi. La contribution à la durée d'assurance retient l'ordre suivant : emploi, puis maladie, chômage, invalidité, AVPF, autres reports.

III-2/ Chronologie des carrières : des trajectoires individuelles contrastées

Les chronogrammes suivants ont été élaborés avec les données de carrières enregistrées à la CNAV, contenant pour chaque assuré la chronique annuelle des validations. La chronologie d'acquisition des durées d'assurance illustrée ainsi permet les comparaisons des parcours.

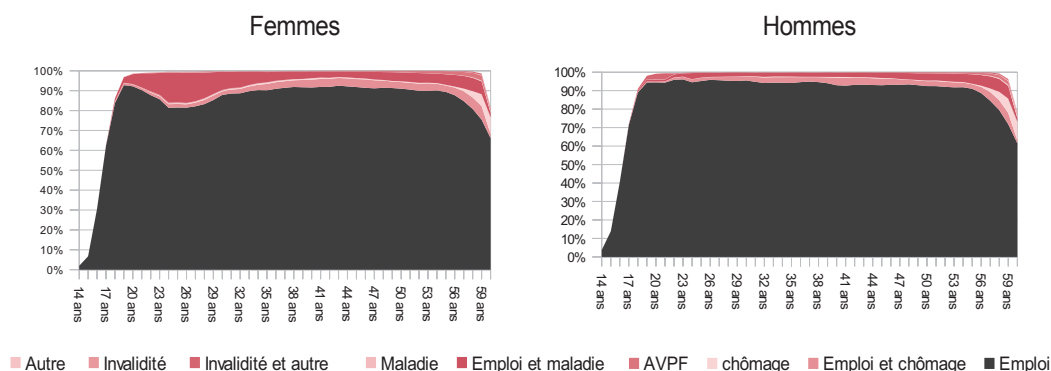
Les départs anticipés

Les carrières des femmes et des hommes ayant liquidé leurs droits au titre de la retraite anticipée sont relativement similaires, les conditions de durée cotisée par l'emploi étant restrictives : peu d'absences de validation au-delà de 18 ans, validation par l'emploi élevée (de fait, 98,5 %).

La principale différence entre femmes et hommes tient dans les années au cours desquelles les assurées valident au titre de l'emploi et de la maladie. Ces périodes, principalement entre 20 et 35 ans, sont liées à la maternité. Pendant cette période elles valident néanmoins 80 % des trimestres par l'emploi (les absences pour maternité sont le plus souvent de moins d'un

an ou à cheval entre deux années, permettant ainsi la validation de 4 trimestres par l'emploi). Les hommes partis au titre de la retraite anticipée valident pour la quasi-totalité d'entre eux des trimestres tous les ans, essentiellement par leur emploi, à partir de 20 ans et jusqu'à 58 ans environ.

Les situations autres que l'emploi croissent après 55 ans, mais sans jamais dépasser 25 % des assurés. Il s'agit le plus souvent de périodes de travail alternant avec du chômage ou de la maladie.



Source : CNAV.

Champ : Départs anticipés - Flux de mono-pensionnés de droit propre 2013.

Les départs avec une durée d'assurance suffisante

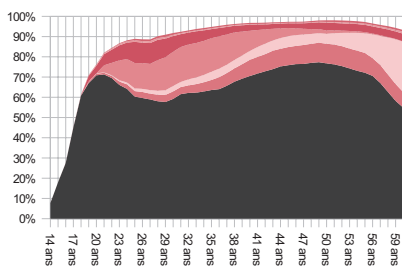
Quel que soit l'âge, une partie des femmes de cette catégorie, toujours supérieure à 2 %, ne valide aucun trimestre, même si la part de l'emploi est élevée. Différence sensible avec les hommes, entre 25 et 40 ans, 15 % des femmes en moyenne valident des trimestres uniquement au titre de l'AVPF, compensant en partie les moments où les femmes quittent leur emploi pour l'éducation des enfants.

On distingue deux « pics » de validation par l'emploi : entre 20 et 22 ans, puis entre 42 et 55 ans. Tous les ans, au cours de ces deux tranches d'âge, au moins 70 % des assurées valident au titre de l'emploi uniquement. Entre 22 et 42 ans, la diminution au titre de l'emploi est en lien avec la maternité et l'éducation des enfants. En effet, en considérant ensemble l'emploi, combiné ou non avec des trimestres de maladie, et l'AVPF, la part de l'effectif défini est stable, supérieure à 80 %, le « creux » entre 20 et 40 ans disparaissant.

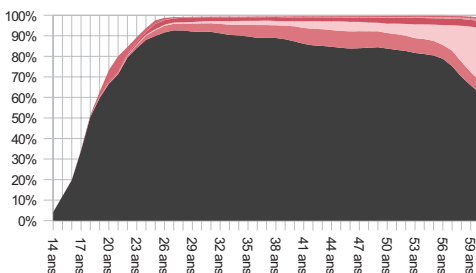
Les hommes ayant liquidé leurs droits au titre de la durée ont en revanche des parcours relativement proches de ceux des départs anticipés : l'emploi est la situation dominante et les absences de validation sont rares après 25 ans. Les assurés de ces générations ont eu 20 ans avant les premières crises économiques mais ont suivi des études plus longues. L'entrée dans le monde du travail est plus

tardive que pour les départs anticipés : il leur faut attendre 25 ans environ pour que plus de 95 % de l'effectif valide au moins un trimestre tous les ans.

Femmes



Hommes



■ Autre ■ Invalidité ■ Invalidité et autre ■ Maladie ■ Emploi et maladie ■ AVPF ■ chômage ■ Emploi et chômage ■ Emploi

Source : CNAV.

Champ : Départs avec une durée d'assurance suffisante - Flux de mono-pensionnés de droit propre 2013.

Les départs au titre de l'« âge »

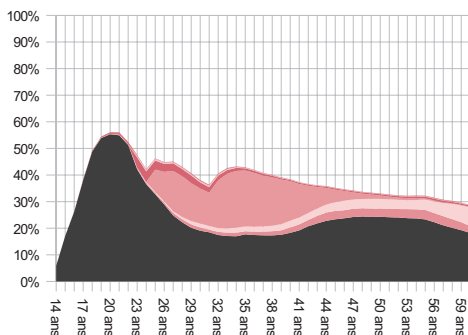
La carrière des femmes ayant liquidé leur retraite au titre de l'âge (65 ans pour le flux 2013, 67 à terme) se distingue de toutes les autres, féminines ou masculines. L'emploi est nettement plus faible, puisqu'à un âge donné, au maximum 55 % d'entre elles ont validé un trimestre à ce titre. Les non-validations sont très fréquentes : au moins la moitié de l'effectif, sauf entre 19 et 22 ans. Elles sont de 65 % à 45 ans, soit près de 20 ans avant la liquidation de la pension, et de 70 % à 60 ans. Les périodes assimilées ne permettent pas de stabiliser la part de femmes validant au moins un trimestre chaque année, à l'inverse des hommes de cette catégorie : dès 30 ans, le pourcentage de femmes ne validant pas de trimestre est inférieur de 20 points à celui des hommes de cette catégorie.

Pour les hommes, les débuts de carrière sont plus lents que pour ceux partis au titre de la durée, ou même que les femmes parties au titre de l'âge. Le nombre de nés à l'étranger, important dans cette catégorie, qui ont généralement peu validé au titre de la retraite dans leur pays d'origine, influe en moyenne sur le début de carrière.

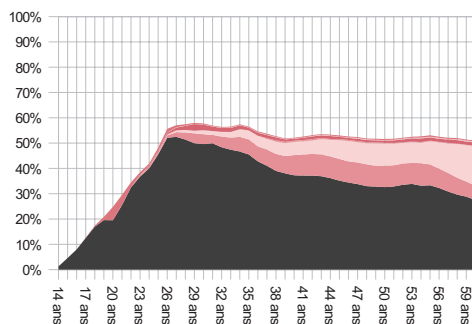
Le nombre important d'années sans aucune validation est également élevé. C'est à 26 ans que la part des hommes ayant validé uniquement des trimestres d'emploi est maximale, à savoir la moitié. Elle baisse à partir de 27 ans (inférieure à 40 % dès 38 ans, proche du tiers à partir de 46 ans), compensée par des périodes assimilées, en particulier au titre du chômage. Ainsi, à mesure que l'âge avance, les validations restent toujours proches de 50 %, taux très supérieur à celui des femmes.



Femmes



Hommes



■ Autre ■ Invalidité ■ Invalidité et autre ■ Maladie ■ Emploi et maladie ■ AVPF ■ chômage ■ Emploi et chômage ■ Emploi

Source : CNAV.

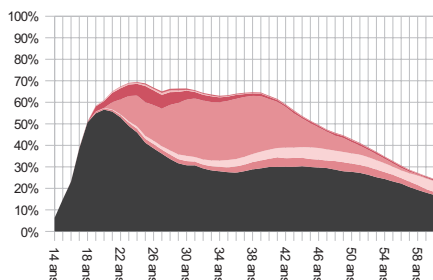
Champ : Départs au titre de l'âge - Flux de mono-pensionnés de droit propre 2013.

Les départs avec décote sur la pension

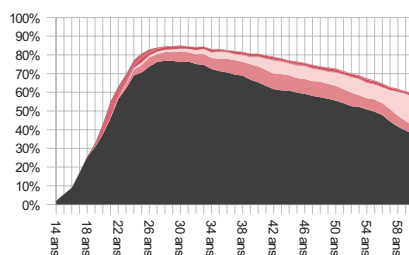
Pour les femmes parties avec décote, la part de l'emploi est supérieure à celle constatée chez celles parties au titre de l'âge. Mais les périodes assimilées ne compensent pas la baisse sensible de l'emploi se traduit, après 40 ans, par une augmentation des périodes sans validation. En revanche, la présence d'AVPF est la plus importante, plus du quart de l'effectif entre 30 et 39 ans. L'absence de validation est nettement plus élevée que celui des hommes et cela dès 24 ans, allant de 18 % à 30 ans jusqu'à 75 % à 59 ans, soit un écart de 20 à 30 points.

Les hommes ayant liquidé avec décote se caractérisent par un pic d'emploi plus tardif : il faut attendre 25 ans pour que 70 % de l'effectif valide au titre de l'emploi uniquement, contre 21 pour les hommes partis au titre de la durée. Contrairement aux autres hommes, l'absence de validation est croissante à partir de 30 ans.

Femmes



Hommes



■ Autre ■ Invalidité ■ Invalidité et autre ■ Maladie ■ Emploi et maladie ■ AVPF ■ chômage ■ Emploi et chômage ■ Emploi

Source : CNAV.

Champ : Départs avec décote - Flux de mono-pensionnés de droit propre 2013.

Les départs au titre de la catégorie « inapte, ex-invalide »

Les femmes ayant liquidé au motif de la catégorie inapte / ex-invalide ont un parcours relativement comparables à celui des hommes, à l'exception de l'importance de l'AVPF entre 20 et 40 ans. Comme pour les types « durée », « âge » ou « catégorie », les validations par l'emploi augmentent au cours de la quarantaine. Les périodes assimilées permettent de compenser la diminution des validations de trimestres par l'emploi. La part de l'invalidité de 10 % à 49 ans, passe à 30 % et plus à partir de 57 ans.

Les hommes partis au titre de cette catégorie ont des parcours professionnels marqués par une diminution rapide des périodes validées par l'emploi : de 70 % de l'effectif à 30 ans, à 37 % à 50 ans et seulement 5 % à 60 ans. L'invalidité génère également des périodes assimilées (61 % de l'effectif carrière), qui stabilisent ainsi les absences de validation (inférieures à 25 % de l'effectif quel que soit l'âge).

IV- Et pour les générations futures venant à la retraite ?

Pour ce flux de mono-pensionnés du régime général de 2013, l'écart entre hommes et femmes de durée totale d'assurance est de 13 trimestres, malgré l'apport substantiel de deux dispositifs, l'AVPF et la MDA, compensant de manière efficace mais partielle, les interruptions de carrière pour l'éducation des enfants. A l'heure actuelle, le nombre de bénéficiaires de cotisations à l'AVPF est près de 2 millions, essentiellement des femmes, dont le départ en retraite se situera majoritairement dans plus de 25 ans. À l'évidence l'apport de tels dispositifs, à la diminution des inégalités entre femmes et hommes en matière de retraite, restera très élevé et sur une longue période encore. Qu'en sera-t-il en effet pour les générations ultérieures ?

IV-1/ Les durées d'assurance des cotisants actuels

L'exploitation de l'Échantillon Inter-régimes de Cotisants (EIC) de 2009 par la DREES, alimenté des données de carrières des régimes de retraite, produit, par générations et âge, les durées d'assurance cumulées entre la première validation et l'année 2009.

Le cumul des trimestres validés à l'âge de trente ans a augmenté de la génération 1942 à la génération 1950, puis a diminué à partir de la génération 1954. L'obligation de la scolarité jusqu'à 16 ans à partir de la génération 1953, l'allongement des études, en particulier à partir de la génération 1960, ont contribué à cette baisse. La situation économique du moment où les jeunes entrent sur le marché du travail est également important. Elle a contribué à la baisse de la validation de durée pour les générations nées à partir de la fin des années 1950, avec la montée du chômage de la fin des années 1970. Mais à l'inverse, si à la recherche du premier emploi la conjoncture est meilleure, les chances de pouvoir cotiser pour la retraite le sont également, comme pour la génération 1978, qui a connu l'embellie économique de la fin des années 1990.

L'écart de durée entre hommes et femmes s'est en effet fortement réduit : ainsi, pour la génération 1978, il n'est que d'un trimestre, après avoir été de neuf trimestres pour la génération



1942, conséquence, en particulier, de la participation croissante des femmes au marché du travail.

Mais il est probable qu'une référence statique, celle de l'âge de 30 ans, soit en partie biaisée par un déport des premières interruptions d'activité professionnelle des femmes, qui ont leur premier enfant nettement plus tardivement que leurs aînées. En 1967, 91 % des femmes qui ont eu leur premier enfant avaient 30 ans ou moins, alors qu'en 2010 elles ne sont plus que 70 %.

Ensuite, selon l'EIC de 2009, « entre 31 et 50 ans, c'est-à-dire en milieu de carrière, la durée d'assurance validée par les hommes est restée stable au fil des générations, autour de 67 trimestres en moyenne. Elle a crû pour les femmes, tout en restant inférieure à la durée validée par les hommes : 61,1 trimestres en moyenne pour les femmes nées en 1958, contre 52,7 trimestres pour celles nées en 1942 ». Enfin, entre 51 et 59 ans (nées entre 1950 et 1958), les femmes valident 3 à 4 trimestres de moins que les hommes.

Ainsi, l'augmentation sensible de l'activité professionnelle des femmes a permis un rapprochement sensible de la moyenne de la durée d'assurance, mais d'autres phénomènes jouent en sens inverse, comme l'entrée dans la vie active plus tardive, avec l'allongement de la durée des études, la conjoncture économique au moment du début de carrière (et après), et enfin les réformes des retraites dont la tendance est à l'augmentation de la durée d'assurance requise.

IV-2/ Et en projection ?

Depuis la création du Conseil d'Orientation des retraites en 2000, les outils de simulation et de projection sur les retraites se sont nettement améliorés, afin d'éclairer les pouvoirs publics et les régimes sur l'avenir du système de retraite, tant sur le plan démographique que financier. Le modèle de micro-simulation « Prisme » de la CNAV permet entre autres de fournir une projection de long terme, dans le champ du régime général, de la durée d'assurance, en simulant les parties de carrières et les conditions de départ en retraite à venir.

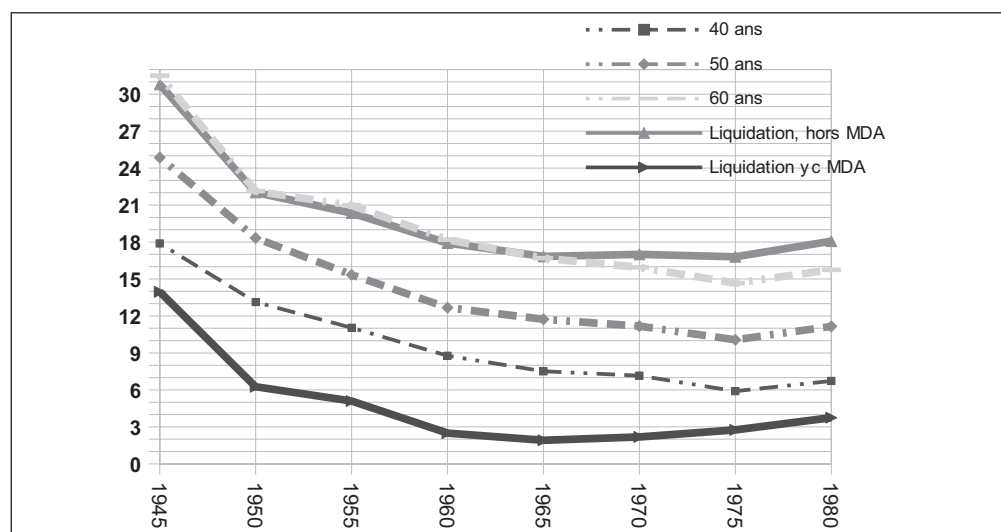
La projection de long terme réalisée pour la Commission des comptes de la sécurité sociale de septembre 2015 repose sur des hypothèses en termes d'emploi, que l'on peut considérer comme favorables, et sur une réglementation constante (mais intégrant les effets des réformes antérieures : recul des bornes d'âges, allongement de la durée d'assurance, etc.).

De cette projection (mais ici mono et poly-pensionnés compris), il ressort principalement que l'écart entre la durée moyenne d'assurance validée en cours de carrière des hommes et des femmes continuerait de se réduire fortement au fil des générations passant de 30 trimestres à la faveur des hommes pour la génération 1945 à 18 pour la génération 1980 (hors MDA). Avec la MDA, cet écart passerait

de 14 à 4 trimestres. Pour les générations 1945 à 1960 la convergence tient essentiellement à l'amélioration des carrières féminines, puis, à partir des générations suivantes, « la baisse de la durée validée à 30 ans serait plus marquée pour les hommes, davantage touchés par la dégradation de la conjoncture économique, que les femmes ».

De même que la MDA, l'instauration de l'AVPF en 1972 (et son élargissement en 1985) a un effet important : la durée d'assurance validée à 40 ans devrait moins reculer pour les femmes que pour les hommes entre les générations 1965 et 1975.

Graphique 2 : Écart entre le nombre moyen de trimestres validés à chaque âge par les femmes et par les hommes d'une même génération



Source : CNAV - Projection réalisée avec le modèle PRISME pour le rapport des Comptes de la sécurité sociale (Septembre 2015).

Mode de lecture : Pour la génération 1950 et à l'âge de 40 ans, la durée d'assurance des femmes est inférieure de 13 trimestres à celle des hommes.

Conclusion

Si cette projection, avec ses hypothèses, se vérifie, la convergence de la durée moyenne d'assurance des femmes aura ainsi pris plusieurs dizaines d'années et ne commencera à devenir réalité que lorsque les générations 1965-1970 arriveront à l'âge de la retraite. Cette évolution positive est à mettre au crédit de l'entrée des femmes dans la vie professionnelle. Par ailleurs, les deux principaux dispositifs, l'AVPF et la MDA, continueront de jouer un rôle amortisseur important, pour les femmes qui ont des enfants et en particulier celles avec des carrières courtes ou avec interruptions.

Les réformes antérieures ont pour effet d'allonger la durée d'assurance requise. L'entrée dans la vie active est structurellement plus tardive et l'économie n'assure pas, pour l'instant, des



carrières continues. Cela entraînera mécaniquement plus de pensions avec décote ou de départs plus tardifs pour éviter cet abattement. Cela touchera d'ailleurs les femmes comme les hommes.

Mais le niveau inégal des rémunérations professionnelles reste le facteur majeur à l'origine de la différence de pension entre femmes et hommes. Cet écart de salaires ne semble plus se réduire depuis une vingtaine d'années, après ce début de rapprochement pourtant encourageant après 1968. Simple exemple, au régime général, le calcul du salaire annuel moyen est fondé sur les 25 meilleurs salaires annuels : même après un alignement immédiat et total des salaires des femmes à ceux des hommes, bien évidemment purement théorique, celui sur le niveau des pensions mettrait plusieurs dizaines d'années à se concrétiser.

Il en est de même pour la durée d'assurance. Les évolutions juridiques sur la manière de valider des trimestres ne sont souvent visibles, pour les assurés, qu'au moment fatidique de la valorisation des droits à retraite, soit vingt ou trente ans plus tard.

D'autres réformes ou refontes de dispositifs de retraite verront le jour. Pour prolonger cette convergence entre femmes et hommes, au moins sur la durée d'assurance, elles devront au minimum être conçues de manière différenciée, selon les situations et les parcours. Ce peut être au prix d'une réglementation restant complexe. Car il est toujours illusoire de vouloir restituer le parcours d'une vie, devant concilier vie familiale, professionnelle, personnelle en une simple unité de compte, indifférenciée, le trimestre...

La durée d'assurance (présentation simplifiée)

À quoi sert-elle ?

1) « À avoir ses trimestres », selon l'expression commune.

Elle correspond à la durée d'assurance cumulée chaque année dans tous les régimes de base, après éventuel écrêtement 4 trimestres les années où le cumul dépasse ce niveau, puis totalisation sur l'ensemble de la carrière. Elle sert à déterminer le taux de liquidation.

Si la durée d'assurance tous régimes atteint celle requise par génération pour obtenir le « taux plein », aucune décote n'est appliquée. Dans le cas contraire, elle est fonction du nombre de trimestres manquant ou de la différence d'âge entre celui du départ et celui où le taux plein est acquis automatiquement (67 ans pour la génération 1955).

À l'inverse, une surcote est appliquée (par le régime de base) à partir du moment où l'assuré a atteint cette durée minimum après l'« âge légal » (62 ans à partir de

la génération 1955) et s'il a continué à travailler après.

Cette référence au « taux plein » est utilisée par certains régimes complémentaires (AGIRC-ARRCO, IRCANTEC, etc.) pour introduire un éventuel abattement.

2) À fixer le montant de la retraite du régime, selon ses propres règles.

Chaque régime cumule le nombre de trimestres que l'assuré y a validés puis le multiplie par le « prix » du trimestre (salaire annuel moyen pour le régime général, indice des six derniers mois pour la fonction publique, par exemple) pour valoriser la pension, après avoir appliqué le taux de liquidation (intégrant une éventuelle décote) puis celui d'une surcote. Des majorations peuvent être opérées (présence d'enfants, minimum contributif, etc.).

Comment cette durée est-elle calculée, de quoi est-elle composée ?

1) De durée cotisée à partir du salaire ou revenu d'activité

Pour les régimes de base du régime général, du régime salarié agricole et du Régime social des indépendants, c'est la référence à un montant de salaire fixé, plus exactement un montant de cotisation, correspondant à 150 heures de SMIC (pour la pension) qui permet de valider un trimestre. Ainsi un assuré dont le salaire est au minimum d'un montant de salaire de 600 heures de SMIC validera 4 trimestres de durée d'assurance cette année-là au titre de l'emploi⁵.

Pour les titulaires de la fonction publique, elle est mesurée en vraie durée, à savoir en nombre de jours calendaires, et ramenée en trimestres ou fraction de trimestre. Elle peut être ensuite proratisée selon la durée de travail en cas de temps partiel pour le calcul du montant de la pension.

2) D'autres durées à partir

- de l'Allocation vieillesse des parents au foyer (AVPF), cotisations versées par la branche Famille,
- de cotisations volontaires,
- de « rachats » de trimestres par les assurés (Versement pour la retraite), dispositif de la réforme 2003. Entre 2004 et 2015, il a été utilisé seulement 43 900 fois, la part des femmes ne constituant que 13 % des acheteurs.
- de « périodes assimilées » (à des trimestres) au titre de la maladie, d'un accident du travail, du chômage indemnisé (et, dans certains cas, non indemnisé), au titre de la maternité, du service militaire, de l'invalidité. Il s'agit le plus souvent de décomptes à partir des périodes indemnisées.

Par ailleurs, certaines durées cotisées font l'objet de distinctions, par exemple au titre de la pénibilité, durée travaillée avant un certain âge, durée totale cotisée par l'emploi, etc.

⁵ Ces 600 heures correspondent à 37 % du temps de travail légal de 35 heures, avec un salaire au SMIC. Un salaire plus élevé mais avec un nombre d'heures inférieur à 600 heures de travail permet de valider également 4 trimestres. La référence antérieure à la réforme 2014 était de 800 heures de SMIC.



Bibliographie

BONNET C. et HOURRIEZ J-M. « *Inégalités entre hommes et femmes au moment de la retraite en France* », « *Femmes et Hommes, Regards sur la parité* », INSEE, 2012.

Conseil d'Orientations des retraites. « *La prise en compte pour la retraite des périodes d'interruption d'emploi involontaire* » 12^e rapport du COR, pp. 105-121, 2013.

Conseil d'Orientations des retraites. « *Retraites, droits familiaux et conjugaux* », 6^e Rapport du COR, 2008.

Direction de la sécurité sociale. « *Les Comptes de la sécurité sociale - Juin 2015* », L'assurance vieillesse des parents au foyer, pp 136-139, 2015.

Direction de la sécurité sociale. « *Les Comptes de la sécurité sociale - septembre 2015* », « *Les durées d'assurance validées par les actifs pour leur retraite au régime général* », pp 136-139, 2015.

DREES. « *Les retraités et les retraites* » Édition 2016 - Panorama de la DREES, 2016.

INSEE. « *INSEE Première* » N°1419, 2012 - « *Un premier enfant à 28 ans* », INSEE, 2012.

PAILHÉ A., SOLAZ A. « *Durée et conditions de retour à l'emploi des mères après une naissance* », « *Retraite et Société* », 2012/2 (n° 63).

Avantages familiaux de retraite : quelle(s) égalité(s) pour la retraite entre les femmes et les hommes ?

Par Laure CAMAJI,

maîtresse de conférence à l'IUT de Sceaux (Université Paris-Sud)

Laure Camaji est maîtresse de conférences à l'IUT de Sceaux (Université Paris-Sud). Elle est spécialisée en droit social. Ses travaux de recherches portent sur le droit de la protection sociale. Elle s'intéresse particulièrement aux droits et obligations des assurés sociaux au prisme des notions de service public, de solidarité, de genre et de droits fondamentaux.

Les inégalités de retraite entre les femmes et les hommes sont criantes. En 2014, les femmes disposent d'une retraite inférieure de 39,3 % à celles des hommes et le montant moyen de leur pension est de 1 007 euros. Cette situation n'est pas ignorée par le législateur. De longue date, les retraites des femmes ont été améliorées par l'attribution d'avantages spécifiques, en considération de leurs qualités de mères et d'épouses. Ces avantages familiaux demeurent des composantes importantes de la retraite des femmes. Encore aujourd'hui, ils complètent leurs pensions de manière significative. Ainsi, lorsque l'on ajoute la majoration de pension pour enfant et la réversion, la retraite moyenne des femmes augmente tangiblement. En 2014, elle était de 25,2 % inférieure à celle des hommes en 2014¹.

Si les avantages liés à la situation d'épouse ont été étendus aux époux ou supprimés, les droits liés aux enfants (qu'ils soient liés à la naissance, à l'adoption, à l'éducation ou aux soins matériels) demeurent en grande partie accordés aux mères en France. Le législateur français a récemment fait le choix de les maintenir de manière directe - à titre transitoire - et de manière indirecte - par divers procédés - dans la plupart des régimes de retraite. D'un point de vue juridique, la CJUE condamne depuis les années 2000 le fait de réserver des avantages familiaux aux femmes, sur le fondement de la discrimination directe et indirecte en raison du sexe. Cette position n'est toutefois pas unanimement partagée. Outre le fait que le législateur français maintient le choix inverse, les hautes juridictions françaises et la Cour européenne des droits de l'homme continuent de les valider en écartant toute atteinte aux principes d'égalité et de non-discrimination. Cette divergence de solutions judiciaires témoigne du dilemme politique au cœur de la retraite des femmes. Favoriser les femmes en tant que mères, n'est-ce pas faire perdurer ces assignations sociales ? Mais maintenir ces avantages n'est-il pas pour autant légitime, dès lors qu'ils augmentent la retraite des femmes pénalisées par des carrières professionnelles moins complètes que celles des hommes, et qu'ils compensent les indéniables inégalités sociales de genre en matière de charge d'enfants ? Traduit en termes juridiques, ce dilemme peut s'exprimer ainsi : faut-il affirmer l'égalité formelle entre les femmes et les hommes en matière de protection sociale (et tout particulièrement entre les mères et les pères),

¹ En comptant les avantages familiaux de retraite, le montant moyen de la retraite des femmes est de 1297 euros en 2014. Elle est alors inférieure de 25,2 % à celle des hommes (Drees, *Les retraités et les retraites*. Edition 2016, coll. Études et statistiques). Voir C. Bac, V. Poubelle, « Les avantages, ou droits familiaux, en matière de retraite au régime général », RDSS 2009.1024.



et ainsi gommer les stéréotypes de genre en pariant sur l'évolution de la société pour parvenir à l'égalité réelle ? Ou bien faut-il compenser les inégalités factuelles qui désavantagent les femmes et les mères par des prestations sociales spécifiques, au risque de figer dans la loi les différences actuelles des rôles sociaux entre les femmes et les hommes ?² Ces tensions animent la société et les mouvements féministes eux-mêmes³. Sur le plan juridique, les principes d'égalité et de non-discrimination n'imposent évidemment pas de solution univoque. En effet, ils se prêtent à de multiples conceptions de l'égalité et de la discrimination. Ils doivent également composer avec l'objectif politique de solidarité au fondement de tout système de protection sociale. Les solutions divergentes retenues à propos des avantages familiaux de retraite par la CJUE d'une part (I), et par les hautes juridictions françaises et la Cour européenne des droits de l'homme d'autre part (II), illustrent l'enchevêtrement de ces problématiques.

I- La position de la CJUE

Dès les années 2000, la CJUE condamne à plusieurs reprises les avantages familiaux de retraite que la France réserve aux femmes de manière directe ou indirecte. Aux termes d'analyses sans concessions, elle conclut à la violation du principe d'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes (art. 119 Traité CEE, devenu art. 157 TFUE). D'un point de vue technique, elle retient une conception formelle de l'égalité entre les femmes et les hommes. Toutefois, au-delà de cette interprétation du principe d'égalité, sa position est certainement sous-tendue par une logique marchande. En effet, la Cour de Justice ne s'attache pas à l'objectif de solidarité que poursuit tout système de protection sociale ; bien au contraire, elle conçoit les pensions de retraite comme un élément de rémunération des travailleurs qui se trouvent en concurrence sur un marché du travail.

I.1/ La technique de l'égalité formelle des femmes et des hommes en matière d'avantage familial de retraite

Dans plusieurs affaires, la CJUE invalide le choix de la France de prendre en compte, dans le calcul de la retraite, le fait que les femmes assument davantage que les hommes la charge des enfants au cours de leur vie. Elle condamne le fait de réserver aux mères, de manière directe ou indirecte, les avantages familiaux de retraite. Pour parvenir à cette solution, la Cour de Justice recherche si les femmes et les hommes sont dans une situation comparable au regard de ces avantages familiaux. Elle répond positivement à cette question en soulignant qu'elles ou ils ont une égale vocation à exercer la fonction parentale. Elle examine ensuite si un objectif légitime est susceptible de justifier des mesures spécifiques aux femmes. Elle écarte les objectifs avancés par le Gouvernement français et conclut à la violation du principe d'égalité.

2 A. Zarca, « Le retour du genre dans le droit des pensions de la fonction publique ou les vicissitudes d'un stéréotype bien intentionné », in S. Hennette-Vauchez, D. Roman, M. Pichard (dir), *La loi et le genre. Études critiques du droit français*, CNRS Editions, 2014.

3 Nancy Fraser, « Marchandisation, protection sociale et émancipation. Les ambivalences du féminisme dans la crise du capitalisme », *Revue de l'OFCE*, 2010, 3, n° 114.

Dans l'affaire qui a donné lieu à l'arrêt fondateur de cette jurisprudence (la décision Griesmar du 29 novembre 2001⁴), l'avantage est expressément réservé aux mères : il s'agit d'une bonification d'assurance d'un an par enfant dont bénéficiaient, à l'époque, les femmes affiliées au régime de retraite des fonctionnaires civils et militaires. Les hommes sont donc discriminés de manière directe en raison de leur sexe. La CJUE tranche d'abord la question de l'objet de l'avantage. Cette interrogation était préalable et déterminante, car de celle-ci dépendait la détermination d'une différence de traitement. À cette époque, les avis sont partagés : s'agit-il d'un avantage lié à la maternité ou à l'éducation des enfants ? La CJUE examine les modalités d'attribution de l'avantage et conclut qu'il est accordé en considération de la charge d'éducation des enfants. Elle relève ensuite que les femmes et les hommes sont pareillement susceptibles d'assumer l'éducation d'un enfant et d'être exposés à des désavantages professionnels⁵. Dès lors, le fait de réserver l'avantage aux femmes est constitutif d'une différence de traitement en raison du sexe. Cette décision a été saluée à l'époque⁶. En effet, elle a ouvert la voie à l'abandon d'un stéréotype de genre et à une reconsidération de l'ensemble des avantages familiaux de retraite : la maternité et l'éducation des enfants sont deux choses différentes et l'éducation des enfants est susceptible d'être assumée par d'autres personnes que la mère. La CJUE poursuit son raisonnement. La mesure étant constitutive d'une discrimination directe, puisque l'avantage est explicitement attribué en raison du sexe, la différence de traitement n'est susceptible d'être justifiée que par des moyens de défense spécifiques et limités. Dans cette affaire, la Cour de Justice retient l'applicabilité de l'article 6, paragraphe 3, de l'accord sur la politique sociale. Cet article permettait à l'époque aux États membres de maintenir ou d'adopter des mesures prévoyant des avantages spécifiques, destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par les femmes, ou à prévenir ou compenser des désavantages dans leur carrière professionnelle. La Cour de Justice examine les modalités d'attribution de l'avantage familial de retraite et conclut qu'il n'est pas en mesure d'atteindre ce but. Elle souligne que « les mesures nationales couvertes par [l'article 6 paragraphe 3 de l'accord sur la politique sociale] doivent, en tout état de cause, contribuer à aider les femmes à mener leur vie professionnelle sur un pied d'égalité avec les hommes ». Or, la bonification d'assurance d'un an par enfant « n'apparaît pas comme étant de nature à compenser les désavantages auxquels sont exposées les carrières des fonctionnaires féminins en aidant ces femmes dans leur vie professionnelle. Au contraire, elle se borne à accorder aux fonctionnaires féminins ayant la qualité de mère une bonification d'ancienneté au moment de leur départ à la retraite, sans porter remède aux problèmes qu'ils peuvent rencontrer durant leur carrière professionnelle ». En d'autres termes, l'avantage familial de retraite n'ayant pas vocation à transformer les inégalités professionnelles mais simplement à en prendre acte au moment de la retraite, le fait de le réserver aux femmes ne poursuit pas l'objectif légitime recherché.

4 CJCE, 29 nov. 2001, *Griesmar*, aff. 366/99, Rec. I-9383, *Dr. Soc.* 2002 p. 178, note M.-T. Lanquetin.

5 De la même façon, lorsqu'est en jeu le droit à un congé parental d'un travailleur, la CJUE et la CEDH s'accordent pour dire que les femmes et les hommes sont dans une situation comparable : CJUE, 30 septembre 2010, C-104/09, *Pedro Manuel Roca Alvarez c. SesaStratEspaña ETT SA*, JCP S 2010, n° 45 p.36, note Fabrice Picod ; RJS 2011.103, obs. J.-Ph. Lhernould ; CEDH, 7 octobre 2010, *Konstantin Markin c. Russie*, 30078/06.

6 Voir par exemple les observations de Marie-Thérèse Lanquetin, *Dr. Soc.* 2002 p. 178.



La CJUE adopte une position similaire en matière de discrimination indirecte en raison du sexe, dans un arrêt *Leone*, rendu le 17 juillet 2014⁷. Cet arrêt concerne le même avantage familial de retraite que dans l'affaire *Griesmar* : il s'agit de la bonification d'assurance d'un an pour enfant élevé dont bénéficient les fonctionnaires civils et militaires pour le calcul de leur retraite. Toutefois, les modalités d'attribution sont différentes. Alors qu'à l'époque de l'affaire *Griesmar*, la loi française n'en accordait le bénéfice qu'aux femmes, il est au moment de l'affaire *Leone* attribué autant aux femmes qu'aux hommes. Il est alors conditionné à une interruption d'activité minimale de deux mois dans le cadre d'un congé lié à la maternité ou l'éducation d'un enfant⁸. Cette condition est mise en cause sur le fondement de la discrimination indirecte en raison du sexe. La Cour en examine les deux conditions. En premier lieu, cette discrimination est reconnue « lorsque l'application d'une mesure nationale, bien que formulée de façon neutre, désavantage en fait un nombre beaucoup plus élevé de travailleurs d'un sexe par rapport à l'autre ». Tel est le cas de la bonification d'assurance : ses conditions d'attribution sont formellement neutres au regard du sexe, mais elles concernent en réalité massivement les femmes et très faiblement les hommes. En effet, les femmes obtiennent cet avantage de retraite de manière automatique avec le congé maternité, contrairement aux hommes qui doivent avoir pris un congé parental, lequel a un caractère facultatif et n'est pas rémunéré. La Cour examine ensuite la seconde condition. La mesure n'implique pas nécessairement la violation du principe de non-discrimination. Elle est compatible avec ce principe « à la condition que la différence de traitement entre les deux catégories de travailleurs qu'elle engendre soit justifiée par des facteurs objectifs étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe » ; « tel est en particulier le cas si les moyens choisis répondent à un but légitime de politique sociale, sont aptes à atteindre l'objectif poursuivi par la réglementation en cause et sont nécessaires à cet effet ». Le Gouvernement français invoque le souci de compenser les désavantages subis par les travailleurs féminins et masculins ayant interrompu leur carrière durant un certain laps de temps pour se consacrer à l'éducation de leurs enfants. La CJUE concède qu'il s'agit d'un objectif légitime de politique sociale. Toutefois, elle entreprend d'étudier très précisément tous les aspects du dispositif. Au terme d'une analyse sans concession, elle conclut que le véritable objectif du Gouvernement français est probablement de continuer à privilégier les mères suite à l'arrêt *Griesmar*. Elle est donc encline à conclure à la violation du principe de non-discrimination. Elle laisse toutefois à la juridiction nationale le soin d'en décider en dernier lieu.

7 CJUE, 17 juill. 2014, *Leone c. Garde des Sceaux et CNARCL*, C-173/13, *AJDA* 2014.1519 ; *ibid.* 2295, chron. E. Broussy, H. Cassagnabère et C. Gänser ; *RDSS* 2014. 1073, note C. Boutayeb.

8 Suite à la condamnation de la CJUE dans l'arrêt *Griesmar*, l'État français a étendu le bénéfice de cet avantage familial de retraite à tout fonctionnaire indépendamment de son sexe. Cependant, une condition a également été introduite : l'avantage est conditionné à une interruption de carrière minimale de deux mois (Code des pensions civiles et militaires, art. L12). Cet avantage est d'ailleurs transitoire, puisqu'il ne concerne que les enfants nés ou adoptés avant une certaine date. En vertu de l'article 15 du décret n° 2003-1306, une bonification d'ancienneté fixée à quatre trimestres est accordée, en vue du calcul du montant de la pension, à tout fonctionnaire, pour chacun de ses enfants nés ou adoptés avant le 1^{er} janvier 2004, ou pris en charge avant cette date et élevés durant neuf années, à la condition que ledit fonctionnaire puisse justifier d'une interruption d'activité d'une durée continue au moins égale à deux mois intervenue dans le cadre d'un congé de maternité, d'un congé pour adoption, d'un congé parental ou d'un congé de présence parentale ou d'une disponibilité pour élever un enfant de moins de huit ans. La condition d'interruption d'activité a été aménagée par un décret de 2010 : il existe désormais une condition alternative de réduction d'activité (CPCM, art. R.13).

En conclusion, la CJUE retient une conception formelle de l'égalité des femmes et des hommes : le choix que la CJUE refuse au législateur français est celui de reconnaître dans la loi les mères comme le parent *a priori* « privilégié ». Cette solution traduit certainement une acception de l'égalité entre femmes et hommes suivant laquelle il convient de supprimer les stéréotypes de genre véhiculés par la législation afin de parvenir à l'égalité réelle⁹. Toutefois, telle n'est sans doute pas la seule explication. La position de la CJUE mérite aussi d'être lue au prisme de la logique marchande qui anime la plupart de ses jurisprudences.

II.2/ La logique marchande au soutien de la position de la CJUE

Cette logique marchande apparaît dans la manière dont la Cour de Justice appréhende l'avantage familial de retraite. Pour la Cour, il ne s'agit pas tant d'un dispositif de protection sociale que d'un élément de rémunération des travailleurs.

En effet, on peut relever le fondement juridique en cause : il s'agit de l'égalité de rémunérations entre les femmes et les hommes (art. 119 Traité CEE, devenu art. 157 TFUE). Sans discuter les raisons du choix de ce fondement dans ces lignes¹⁰, on peut remarquer qu'il oriente le raisonnement de la Cour. Il explique sans doute l'analyse sans concession que fait la CJUE des objectifs légitimes susceptibles de justifier les différences de traitement, directes ou indirectes, en matière d'avantage familial de retraite. D'une manière générale, les différences de rémunérations supportent peu de justifications, dès lors que l'égalité des salaires est un principe organisateur de la mobilité des travailleurs et de la concurrence sur le marché du travail. Ainsi, lorsque le Gouvernement français se situe sur le terrain de la compensation des inégalités professionnelles qu'engendre la charge d'enfants entre les femmes et les hommes (*cf. affaire Griesmar*), la Cour de Justice vérifie de manière scrupuleuse que la mesure est bien apte à permettre la réduction de ces inégalités pendant la carrière professionnelle. Lorsque la France avance qu'il s'agit de compenser la baisse de pension de retraite induite par les interruptions professionnelles liées à l'éducation des enfants (*cf. affaire Leone*), la Cour traque la réalité de ces interruptions et de la baisse de pension. En d'autres termes, le bénéficiaire de la mesure étant le travailleur et non l'assuré social pour la CJUE, les différences de traitement sont beaucoup moins susceptibles d'être justifiées par un objectif de solidarité que par un objectif de réduction des inégalités professionnelles.

Les hautes juridictions françaises et la Cour EDH ne se montrent pas aussi regardantes. Une des raisons que l'on peut avancer est qu'elles conçoivent l'avantage familial de retraite comme une mesure de protection sociale. Contrairement à la CJUE, elles prennent en compte le fait que cet avantage vise à augmenter la retraite des femmes.

⁹ Voir les contributions rassemblées dans S. Henneute-Vauchez, D. Roman, M. Pichard (dir), *La loi et le genre. Études critiques du droit français*, CNRS Éditions, 2014.

¹⁰ Voir les observations de M.-T. Lanquetin, *préc.*



II. La position des hautes juridictions françaises et de la Cour EDH

À la suite de l'arrêt *Griesmar* de la CJUE, le législateur français a ouvert aux hommes les bonifications d'assurance pour enfants. Toutefois, dans certains régimes de retraite, il a posé une condition d'interruption d'activité qui, en pratique, continue d'avantager les femmes¹¹. Dans d'autres régimes de retraite, il a maintenu certaines dispositions sexospécifiques en faveur des mères à titre transitoire¹². Cette transition s'inscrit sur une longue durée puisqu'elle concerne les enfants nés ou adoptés avant le 1^{er} janvier 2010. À la différence de la CJUE, la Cour européenne des droits de l'homme et les hautes juridictions françaises (c'est-à-dire le Conseil d'État, la Cour de cassation, ainsi que le Conseil constitutionnel dans ces lignes) admettent expressément que les femmes puissent être favorisées en matière d'avantage familial de retraite. Ce faisant, elles privilégient une technique d'égalité matérielle entre les femmes et les hommes en matière de retraite. Leurs décisions semblent sous-tendues par deux considérations très différentes l'une de l'autre : d'une part, l'objectif poursuivi par tout système de protection sociale d'assurer une retraite décente à tous, notamment aux femmes, et d'autre part, la préservation de l'assignation sociale de la mère.

II.1/ La technique de l'égalité matérielle des femmes et des hommes en matière de retraite

Saisies à propos des avantages familiaux de retraite, les hautes juridictions françaises admettent que les femmes puissent être favorisées dans certaines circonstances. Elles justifient des discriminations directes et indirectes en raison du sexe, en accueillant l'argument de la compensation des inégalités que les femmes ont subi au cours de leur carrière professionnelle du fait de l'éducation des enfants. Elles soulignent également que ces différences de traitement ont un caractère transitoire : elles ont vocation à disparaître à mesure que la répartition de la charge des enfants entre les femmes et les hommes s'équilibre dans la société.

Ces deux arguments se rapprochent d'une conception matérielle de l'égalité entre

11 C'est notamment le cas dans le régime des pensions de retraite des fonctionnaires civils et des militaires (CPCM, art. L. 12 et R. 13, voir note n° 8 ci-dessus). Cette bonification a un caractère transitoire : elle ne vaut que pour les enfants nés ou adoptés avant le 1^{er} janvier 2004. Pour les enfants nés ou adoptés à partir de cette date, elle est remplacée par une bonification d'assurance de deux trimestres pour les femmes au titre de l'accouchement, et par la prise en compte dans le calcul de la pension de tous les fonctionnaires et militaires des périodes d'interruption ou de réduction d'activité pour élever un enfant.

12 C'est le cas dans le régime général (qui concerne les salariés de droit privé) et dans le régime social des indépendants, pour les artisans et les commerçants. L'article 65, IX de la loi n° 2009-1646 du 24 décembre 2009 prévoit que pour les enfants nés ou adoptés avant le 1^{er} janvier 2010, la majoration de durée d'assurance pour éducation prévue à l'article L.351-4 du code de la sécurité sociale est attribuée à la mère, sauf si le père apporte la preuve qu'il a élevé seul les enfants pendant une ou plusieurs années au cours de leurs quatre premières années. La procédure rend d'ailleurs en pratique impossible ce bénéfice, puisqu'il est exigé du père d'en avoir fait la demande dans l'année de publication de la loi. Seul tempérament : pour les enfants nés à partir du 1^{er} janvier 2006, le père peut en faire la demande dans les quatre premières années et six mois de l'enfant. Il est certain que cet élément procédural est déterminant et empêche les pères de pouvoir véritablement y prétendre (d'autant plus que la caisse de retraite n'a pas l'obligation d'informer les parents de cette possibilité ; voir Civ.2°, 16 fév. 2012, n° 11-10646, *Dr. Ouvrier* 2012.611 et nos observations).

les femmes et les hommes. L'objectif poursuivi étant que tous les assurés sociaux bénéficient d'une retraite d'un même niveau, il paraît nécessaire d'octroyer des avantages complémentaires aux femmes ayant eu des enfants. La charge qui leur incombe les empêche d'accéder à des carrières professionnelles semblables à celles des hommes et les pénalise dans la constitution de leurs droits à la retraite. Les hautes juridictions françaises continuent d'adopter cette position, en dépit des décisions contraires de la CJUE.

Ainsi, en matière de discrimination directe, la jurisprudence française a peu évolué. Si la Cour de cassation et le Conseil d'État ont invalidé les avantages familiaux de retraite réservés aux femmes suite à l'arrêt *Griesmar* rendu par la CJUE¹³, elles continuent de valider les législations postérieures qui maintiennent les différences de traitement à titre transitoire. En témoignent des arrêts de 2013 de la Cour de cassation¹⁴, qui reprennent mot pour mot une argumentation retenue par le Conseil constitutionnel en 2003¹⁵. La Cour de cassation admet sans nuances la justification de la discrimination directe. Elle fait référence aux « inégalités de fait dont les femmes ont jusqu'à présent été l'objet », sans préciser lesquelles ni renforcer son argumentation par des preuves statistiques ou des études. Elle souligne aussi le caractère transitoire de cette mesure, sans préciser que la transition sera très longue puisqu'elle concernera les retraites liquidées dans les quarante (voire dans les cinquante) prochaines années.

Le choix de l'égalité matérielle apparaît aussi en matière de discrimination indirecte depuis un arrêt récent du Conseil d'État, concernant les avantages familiaux de retraite soumis à une condition d'interruption d'activité. Jusqu'à l'arrêt *Leone* de la CJUE, les juridictions françaises n'examinaient pas la discrimination indirecte et validaient cette condition¹⁶. Elles s'en tenaient à une conception formelle de l'égalité, ce qui avait l'avantage de les exempter d'examiner les finalités de ces législations. Toutefois, suite à l'arrêt *Leone* de la CJUE, le Conseil d'État entreprend d'argumenter davantage sa position. Il admet la différence de traitement et expose l'objectif qui justifie la discrimination indirecte, dans un arrêt *Quintanel* rendu en 2015¹⁷. Le choix de l'égalité matérielle, qui guide certainement ces législations, est ainsi affirmé. Le Conseil d'État prend le soin d'étayer les inégalités de pensions subies par les femmes fonctionnaires et militaires ayant eu des enfants à l'aide de données statistiques. La compensation de ces inégalités constitue selon lui un objectif légitime justifiant la différence de traitement. Il répond également à la CJUE en soulignant que « cette bonification n'a pas pour objet et ne pouvait avoir pour effet de prévenir les inégalités sociales dont ont été l'objet les femmes mais de leur apporter, dans une mesure jugée possible, par un avantage de retraite assimilé à une

13 CE, 29 juillet 2002, *Griesmar*, Dr. Soc. 2002 p. 1131, note X. Prétot ; CE, 7^e ss-sect., 7 juin 2006, n° 280126, *Bernard c/ Sté Gaz de France*, JCP S, 2 août 2006, n° 1650, obs. J. Cavallini ; Civ. 2^e, 19 février 2009, n° 07-20668, *Bull. Civ. II* n° 53, *RJS* 2009, n° 5 p.400 ; Dr. Soc. 2009.574, note X. Prétot ; *Droit de la famille*, 2009, n° 5 p.37, note C. Bidaud-Garon ; JCP S 2009, n° 20 p. 37, note T. Tauran ; RDSS 2009, n° 2 p.38, note M. Badel. D'autres décisions sont citées dans L. Camaji, « L'argument de la discrimination indirecte en raison du sexe confronté à la retraite des femmes », *préc.*

14 Civ. 2^e, 18 avril 2013, n° 12-28033 et Civ. 2^e, 7 nov. 2013, *M. X... c/ CARSAT Centre-Ouest*, n° 12-28033 ; D. 2013. 2648 ; JCP E 2014 n° 13 p.46, obs. F. Chopin ; RDSS 2014.189, obs. T. Tauran ; Dr. Soc. 2014.188, note J.-P. Lhernould.

15 CC, décision n° 2003-483 DC du 14 août 2003, *Loi portant réforme des retraites*, à propos de la bonification d'assurance, maintenue à l'avantage exclusif des mères dans le régime général par la loi de 2003 portant réforme des retraites.

16 CC, décision n° 2003-483 DC du 14 août 2003, *préc.* ; CE 29 déc. 2004, *D'Amato et Frette* (deux esp.), n° 265097, n° 265846, RDSS 2005.633, concl. C. Devys ; Civ.2^e, 12 juillet 2012, n° 10-24661, *FS-P+B+R, M. L. c/ Caisse de retraite et de prévoyance des clercs et employés de notaires (CRPCEN)*, *RJS* 11/12 n° 902 ; JCP S 2012 n° 46 p.32, obs. J. Daniel.

17 Comme le souligne Ghislaine Alberton, le Conseil d'État exploite pleinement la marge d'appréciation que laisse la CJUE aux juridictions nationales ; CEAss 27 mars 2015 M. Quintanel, req. n° 372426 ; D. 2015.807, obs. G. Poissonnier ; JCP G 2015.675, obs. F. Tesson ; AJDA 2015 p.176, note G. Alberton : « L'art de concilier déférence communautaire et résistance nationale ».



rémunération différée au sens de l'article 157 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, une compensation partielle et forfaitaire des retards et préjudices de carrière manifestes qui les ont pénalisées ».

Quant à la Cour européenne des droits de l'homme, elle retient aussi une conception matérielle de l'égalité entre les femmes et les hommes en matière de retraite, tant pour des cas de discrimination directe que pour des cas de discrimination indirecte. Elle se montre compréhensive face aux législations qui compensent les inégalités de fait subies par les femmes en matière de retraite. En effet, elle considère que l'égalité réelle entre les femmes et les hommes peut nécessiter des évolutions progressives de la législation et ainsi se construire dans le temps afin de tenir compte du contexte historique et des évolutions sociales. Ainsi, elle affirme que n'est pas discriminatoire une législation qui vise « à corriger le désavantage dont [souffrent] les femmes, tant que ne [sont] pas intervenus de changements aux plans social et économique ayant fait disparaître ces inégalités »¹⁸. Cette position s'articule avec une grande marge de manœuvre accordée aux États et avec la prise en compte des enjeux d'un système de protection sociale : la Cour reconnaît « une ample latitude [...] à l'État pour prendre des mesures d'ordre général en matière économique ou sociale », « puisqu'un tel système repose sur un équilibre subtil et que ses éventuelles modifications peuvent avoir d'importantes répercussions pour l'économie du pays »¹⁹.

À l'examen de ces arguments, il apparaît que les positions des juridictions françaises et de la Cour EDH sont sous-tendues par la prise en compte des enjeux d'un système de protection sociale. Elles ne sont peut-être pas non plus exemptes d'un autre souci : celui de préserver l'assignation sociale de la mère.

11.2/ Une position sous-tendue par les enjeux d'un système de protection sociale et par la préservation de l'assignation sociale de la mère

Les objectifs politiques véhiculés à travers les avantages familiaux de retraite ont évolué avec le temps. Ainsi en France, en 1924, les avantages qui étaient été accordés aux femmes fonctionnaires (bonification d'ancienneté pour chaque enfant et départ anticipé à la retraite après quinze années de services pour les mères de trois enfants) étaient le fruit d'une politique de promotion de la mère au foyer. Si le contexte économique, social et politique a changé, les femmes étant aujourd'hui incitées à travailler²⁰, la promotion du rôle social de la mère n'a pas disparu. Ces dernières demeurent encore en grande partie responsables de l'éducation des enfants. Le fait que le législateur français continue d'attribuer les avantages familiaux de retraite aux femmes en témoigne. Le droit leur reconnaît

18 CEDH, *Stec et autres c. Royaume-Uni* (déc.) [GC], Req n° 65731/01 et 65900/01, §§ 61-66 ; CEDH, 5^e Sect. 17 février 2011, *Andrle c. République Tchèque*, Req. n° 6268/08, §§ 55 et 60.

19 *Ibid.*

20 Sur l'injonction de travailler faite aux femmes dès les années 1980, voir notamment H. Périer, « Travaillez ou mariez-vous ! La régulation sexuée de la pauvreté en France et aux États-Unis », *Travail, genre et sociétés*, 2012/2 p.28.

encore une telle responsabilité. Cette mesure légale joue ainsi un double rôle, à la fois de compensation de la charge assumée et en même temps d'assignation à cette charge. Néanmoins, les avantages familiaux de retraite ne peuvent sans doute pas être interprétés sous ce seul angle. Les débats politiques des quinze dernières années ont montré que ces avantages sont également, voire surtout, considérés aujourd'hui comme un moyen d'augmenter la retraite des femmes. Il s'agit de compenser la répartition inégale de la charge de l'éducation des enfants entre les femmes et les hommes. Mais l'objectif va sans doute bien au-delà. Par ce biais, le législateur entend vraisemblablement apporter une réponse plus globale aux problèmes d'inégalité des retraites entre les femmes et les hommes, lesquels ne se réduisent pourtant pas à la répartition économique et sociale de la charge de l'éducation des enfants. Le recours à ces avantages accessoires pour augmenter la retraite des femmes véhicule ainsi deux enjeux majeurs d'un système de protection sociale : assurer aux personnes une protection contre les risques de l'existence - via la garantie d'une retraite décente en l'occurrence - et organiser cette protection par la mise en œuvre d'une solidarité - via la réduction de l'impact des inégalités de carrières professionnelles entre femmes et hommes au moment de la retraite.

Ces multiples dimensions logées au cœur des avantages familiaux de retraite traduisent le compromis sur lequel repose le système de protection sociale français du point de vue du genre. En effet, ce système est généralement analysé comme un compromis entre deux conventions de genre des États-providence : la convention « maternaliste / familialiste » (dans laquelle les droits sont attachés à la famille et où la mère assume l'éducation des enfants) et la convention « social-démocrate » (dans laquelle des droits propres sont promus et où les deux parents prennent en charge l'éducation des enfants)²¹. À cet égard, les décisions des juridictions françaises ne surprennent pas : elles expriment précisément ces deux conventions de genre. La comparaison de deux décisions de 2013 de la Cour de cassation est éloquent. Lorsqu'il s'agit de statuer sur une législation qui accorde des avantages de retraite liés à l'éducation des enfants exclusivement à la mère, les considérant ainsi comme des « droits propres », la Cour de cassation conclut à la discrimination directe et étend ce bénéfice au père²². Les deux parents ayant une égale vocation à cette responsabilité, le législateur ne peut pas considérer *a priori* la mère comme seule en charge de l'éducation. En revanche, lorsque cet avantage doit être attribué à l'un des deux parents ou partagé entre les deux parents, et que le législateur l'attribue *in fine* à la mère plutôt qu'au père (à titre transitoire ou en cas de défaut de choix des parents), la Cour de cassation conclut à une discrimination directe légitimement justifiée. Elle valide le choix de la mère en raison de la compensation des inégalités de fait dont les femmes font l'objet en matière d'éducation des enfants²³, cette bonification étant plutôt conçue comme un droit attaché à l'éducation de l'enfant à partager entre les parents.

21 A. Fouquet, A. Gauvin, M.- T. Letablier, « Des contrats sociaux entre les sexes différents selon les pays de l'Union européenne », in Conseil d'analyse économique, *Egalité entre les femmes et les hommes : aspects économiques*, La Documentation française, 1999, p.105 ; et M.- T. Letablier, « Régimes d'État-providence et conventions de genre en Europe », *Informations sociales*, 151, janvier-février 2009, p.102. Voir aussi L. Camaji, « Protection sociale », in S. Hennette-Vauchez, M. Pichard, D. Roman (dir.), *Genre et Droit. Ressources pédagogiques*, Dalloz, coll. Méthodes du droit, 2016.

22 Civ. 2^e, 23 mai 2013, n° 12-18418.

23 Civ. 2^e, 18 avril 2013 et Civ. 2^e, 7 nov. 2013, n° 12-28033, *préc.*



Conclusion

En conclusion de cette étude, il faut souligner que la répartition inégale de la charge des enfants entre les femmes et les hommes n'est pas le seul facteur qui pèse sur la retraite des femmes. Les femmes cumulent les situations défavorables au regard du mode de calcul des retraites en France. Elles sont davantage affectées par les interruptions d'activité professionnelle mais également par le temps partiel, les emplois peu qualifiés ou peu valorisés en termes de carrière et de salaire, et elles sont moins bien rémunérées que les hommes à travail égal. Concevoir une réduction de ces inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes au moment de la retraite n'est donc pas illégitime. Toutefois, avantager les femmes au seul motif de leur sexe est impensable, politiquement et juridiquement, car l'interprétation des principes d'égalité et de non-discrimination s'opposent aujourd'hui sans équivoque à cette solution. Au demeurant, cette mesure ne serait certainement pas efficace ni logique, car elle ne ferait que contrebalancer les effets du modèle sur lequel repose le système de protection sociale lui-même. En effet, le système de retraite français, comme d'autres systèmes de protection sociale nationaux, est fondé sur un modèle de carrière continue, ascendante et bien rémunérée, c'est-à-dire sur un modèle masculin de carrière. Si ce modèle pénalise les femmes, il pénalise également de plus en plus les hommes, qui ne parviennent plus aujourd'hui à le réaliser. En somme, le véritable problème de l'égalité des retraites entre femmes et hommes réside très certainement dans le choix de ce modèle du travailleur sur lequel sont de plus en plus fondés les systèmes de protection sociale. Le système français est influencé en cela par la doxa européenne et l'idéologie néo-libérale dominante. Il est peu probable que les seuls principes d'égalité et de non-discrimination soient suffisants et pertinents pour transformer ce modèle.

ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE
ET PROTECTION SOCIALE

147

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.

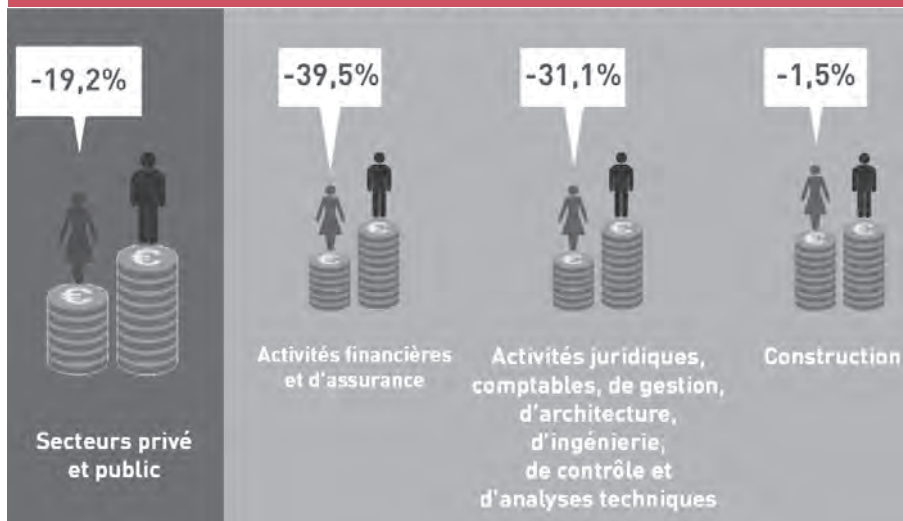
4 17,8 % pour les cadres femmes de niveaux 6 et 7 contre 12,1 % pour leurs homologues masculins.

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

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...

L'égalité femmes-hommes vue de l'École des dirigeants de la Sécurité sociale

Par Christophe BEAUDOUIN,
Directeur adjoint de l'EN3S



Christophe BEAUDOUIN est directeur adjoint de l'EN3S depuis 2014, en charge des relations institutionnelles et de la performance. Il exerçait auparavant et ce, depuis 2009, les fonctions de directeur de la CAF de la Haute-Loire.

Au cours de ces dernières années, l'objectif d'égalité femmes / hommes dans les fonctions de dirigeant a pris la forme d'une discrimination positive dans certaines branches du régime général¹ avec l'obligation faite aux directeurs de caisses nationales de désigner au moins 40 % de femmes aux emplois de directrices et d'agents comptables à l'occasion d'un renouvellement de poste. Force est de reconnaître que du chemin a été parcouru. Le dernier rapport du comité des carrières l'illustre à point nommé : en 2015, les femmes ont représenté respectivement 66 % des nominations d'agents comptables et 52 % des désignations de directeurs d'organismes².

Point de passage obligé pour accéder à des fonctions d'agent de direction, l'EN3S prépare le vivier de la ressource dirigeante et contribue à son renouvellement. Depuis sa création en 1960, plus de 3 400 élèves sont passés par la formation initiale qu'elle dispense à l'issue d'une sélection sur concours (externe et interne). De ce fait, l'EN3S, comme toute autre école de service public, est naturellement interpellée par la question de la parité, qui rejoint d'une certaine manière et plus largement celle de la diversité. La réflexion couplée à l'analyse des promotions d'anciens élèves fait émerger quatre questions :

- ❖ L'égalité femmes / hommes existe-t-elle ou non dès l'entrée de l'école ?
- ❖ Si oui, est-elle préfiguratrice d'une parité dans les parcours professionnels futurs ?
- ❖ L'EN3S est-elle attentive pour elle-même à la question de la parité ?
- ❖ Enfin, la parité dans les jurys peut-elle préserver des stéréotypes à l'égard des candidats ?

I- Une authentique féminisation du vivier de la ressource dirigeante

En cinquante ans, la proportion de femmes dans les promotions d'élèves de la formation initiale est passée de **11,8 %** (5^e promotion entrée le 1^{er} janvier 1966) à **52,63 %** (55^e promotion, entrée le 1^{er} janvier 2016). Le point d'inflexion se situe en 2000. La 39^e promotion est en effet la première à présenter un taux de femmes lauréates légèrement supérieur à 50 %. Depuis, la proportion de femmes est restée, à de très rares exceptions, supérieure à 55 % et le recul observé en

¹ Objectifs inscrits dans les conventions d'objectifs et de gestion de la CNAMTS et de la CNAF.

² Rapport du comité des carrières 2015 - UCANSS, septembre 2016.

2016 sur la dernière promotion ne doit pas masquer la tendance générale.

Tableau 1 : Évolution du taux de féminisation des promotions sur 50 ans

Année promotion	1966 (5 ^e)	1976 (15 ^e)	1986 (25 ^e)	1996 (35 ^e)	2006 (45 ^e)	2016 (55 ^e)
Proportion de femmes au sein des promotions	11,8 %	25,8 %	42,85 %	43 %	56,34 %	52,63 %

La féminisation des promotions participe de la croissance régulière du nombre de candidates. Quand on étudie les quinze dernières années, on constate que les femmes sont systématiquement plus nombreuses à présenter le concours d'entrée. Si la proportion de candidates externes tire la moyenne vers le haut, le taux de candidates internes est proche des 50 % au cours de la période et dépasse même les 55 % sur les quatre dernières années.

Tableau 2 : Nombre de femmes candidates aux concours d'entrée de l'EN3S

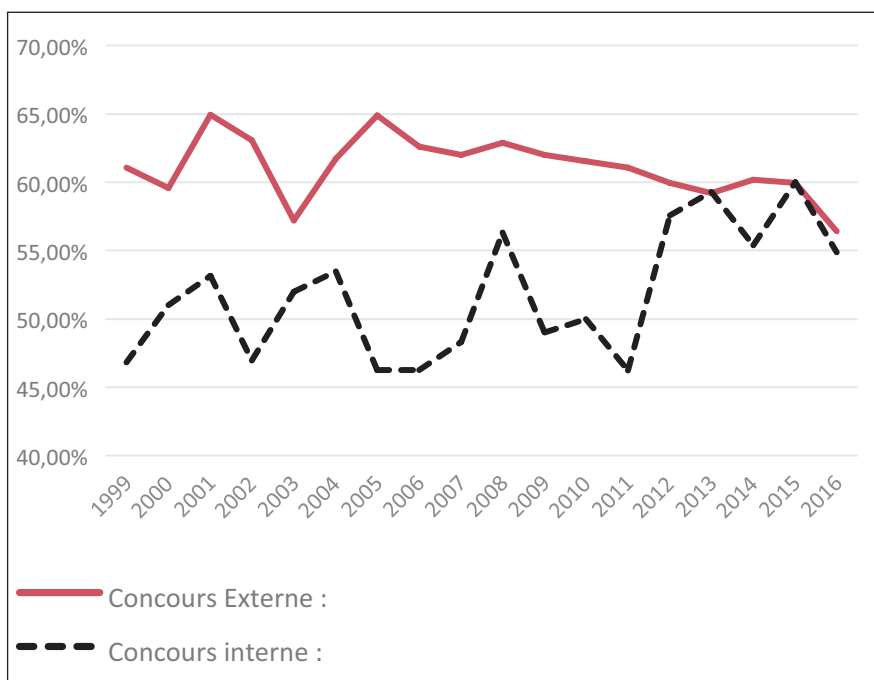
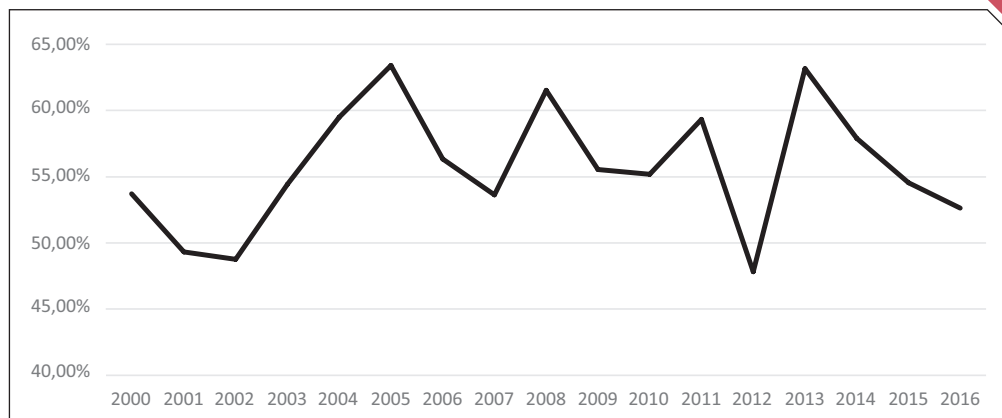


Tableau 3 : Proportion de femmes au sein des promotions de la formation initiale EN3S



En comparant les promotions de l'EN3S avec celles de l'École des Hautes Études en Santé Publique en charge de la formation des directeurs d'hôpital (ex-ENSP devenue EHESP), on observe, pour les deux écoles, une progression substantielle et parallèle de la féminisation de leurs élèves.

« La première classe de l'ex-ENSP de 1961 est composée exclusivement d'hommes, avant que 23 % de femmes ne rejoignent les rangs de la 17^e promotion (1978), puis 38 % en 1998, la parité parfaite étant obtenue en 2009 »³. Seule différence apparente entre les deux écoles : la parité au sein des lauréats a été atteinte neuf ans plus tôt à l'EN3S (2000).

Les similitudes entre les deux écoles ne sont pas en soi surprenantes car elles partagent un même public de candidats au sein des centres de préparation. La féminisation de leurs promotions est concomitante à l'augmentation constante du nombre d'étudiantes dans les universités : « En France, les filles représentent 57 % des étudiants à l'université en 2013-2014 contre 43 % en 1960-1961 »⁴.

Un rapport d'information parlementaire de mars 2016 sur la formation continue et la gestion des carrières dans la haute fonction publique⁵ a relevé que « la parité semblait loin d'être acquise au sein des grandes Écoles de la fonction publique ». Certes, les auteurs du rapport se sont avant tout intéressés à deux écoles de l'excellence de la fonction publique, l'ENA et l'École Polytechnique. Ils constatent que « l'intérêt porté par les femmes au concours externe de l'ENA augmente significativement puisqu'elles en représentent 42,31 % des candidats, chiffre stable depuis 2012. En revanche, ils notent « une forte déperdition au moment des résultats d'admission ». Pour 2015, « le concours externe n'est féminisé qu'à 25,58 % et le troisième

³ Rapport de 2012 - L'égalité Hommes Femmes chez les directeurs d'hôpital - Association des directeurs d'Hôpital.

⁴ Les inégalités entre les femmes et les hommes en France - 3 mars 2015 - Observatoire des inégalités.

⁵ Rapport d'information en conclusion des travaux de la Mission d'évaluation et de contrôle (MEC) (1) sur la formation continue et la gestion des carrières dans la haute fonction publique (MM. Jean LAUNAY et Michel ZUMKELLER Députés) - mars 2016.



concours qu'à 22,22 %, soit strictement les mêmes résultats qu'en 2014. Seul le concours interne présente des résultats encourageants car le taux de féminisation atteint 51,35 % ». Les données de l'ENA sont néanmoins beaucoup plus favorables qu'à l'École Polytechnique où « le taux de féminisation n'est que de 18 % », ce qui est à peine inférieur à ses deux principales concurrentes, Mines Paris Tech et l'École nationale des ponts et chaussées, qui affichent un taux de 20 %.

Le contraste avec les écoles d'ingénieurs n'est là aussi guère surprenant car le profil des élèves de l'EN3S comme de l'EHESP ressortit aux choix antérieurs d'orientation : *« Les filles représentent plus de 75 % des étudiants en lettres et sciences humaines, mais 25 % dans le domaine des sciences fondamentales qui mènent aux carrières les plus prestigieuses et les plus rémunératrices. Déjà au lycée, les filles sont moins nombreuses en série scientifique. Les modes de vie, l'éducation ou le fonctionnement du système éducatif expliquent ces choix d'orientation différenciés »*.⁶

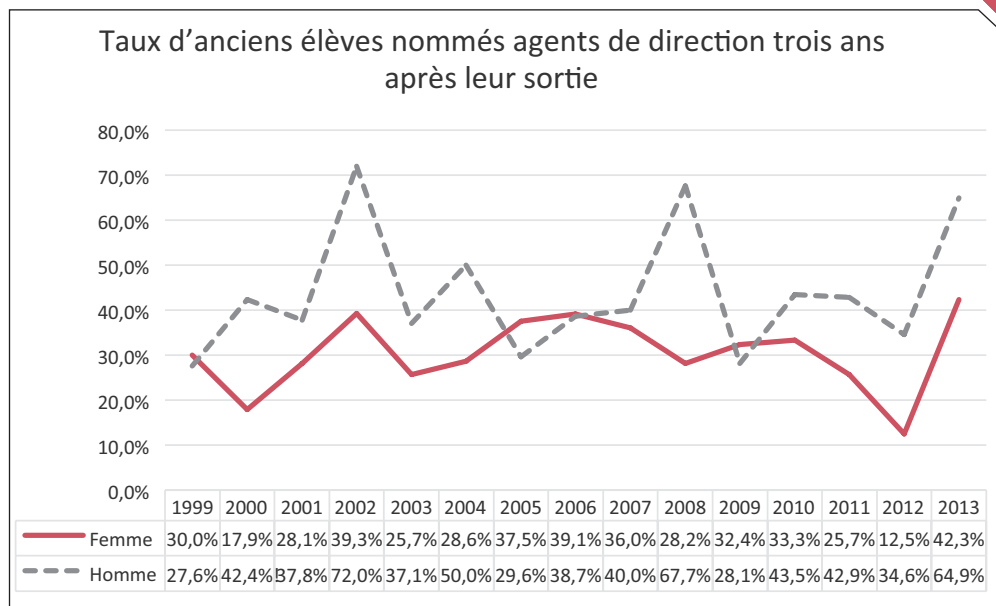
II- L'inégalité en sortie et dans l'accès à un premier poste d'agent de direction

Le processus de féminisation des promotions est en soi porteur d'une féminisation de la fonction de dirigeant mais force est de reconnaître que l'égalité dans l'accès à l'EN3S n'est pas synonyme d'égalité dans les parcours. La féminisation des promotions a augmenté plus vite que celle des parcours.

L'analyse des parcours des anciens élèves sur les quinze dernières années met en exergue plusieurs tendances. Sans surprise, les anciens élèves internes, qu'ils soient homme ou femme, accèdent plus vite à un premier poste d'agent de direction. Autre constat : tendanciellement, les femmes, qu'elles soient ancien élève interne ou externe, décrochent moins vite que leurs homologues hommes un premier poste d'agent de direction. Sur les quinze dernières promotions, seules quatre (sorties en 1999, 2005, 2006 et 2009) présentent un taux de primo accession des femmes à une fonction d'agent de direction légèrement supérieur ou égal à celui des hommes. Cela étant, lorsqu'il y a égalité, elle se situe quasiment à la moyenne basse des hommes.

6 Les inégalités entre les femmes et les hommes en France - 3 mars 2015 - Observatoire des inégalités.

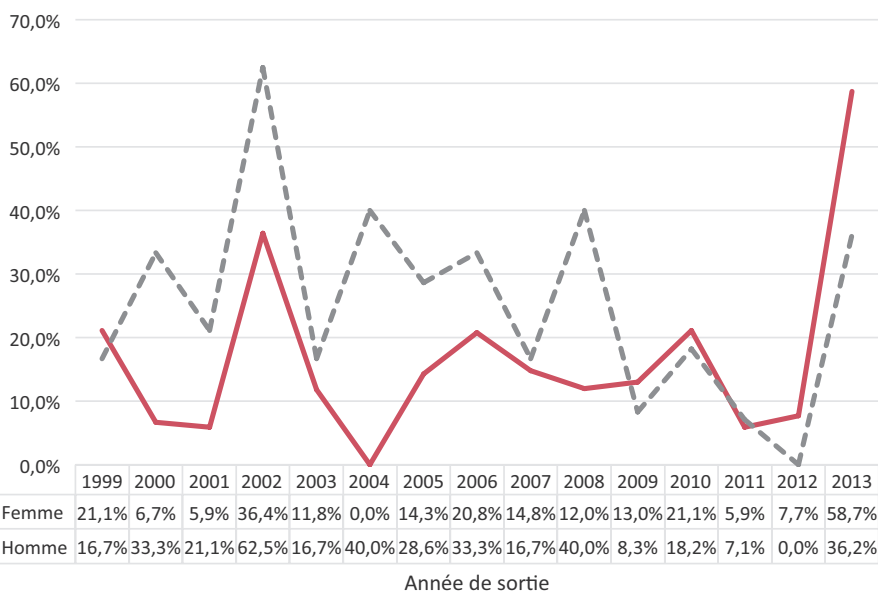
Tableau 4 : Taux d'anciens élèves nommés agent de direction trois ans après leur sortie de l'EN3S



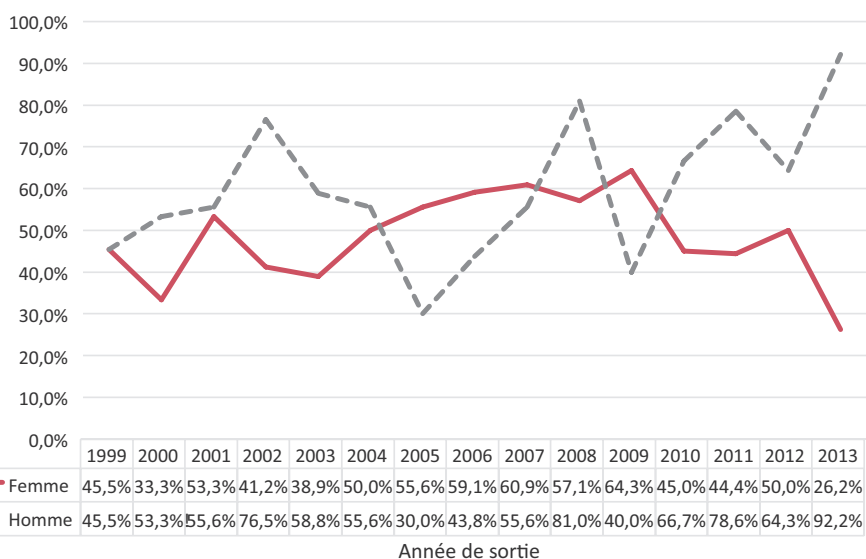
Cette approche globale mérite d'être nuancée par deux évolutions récentes, constatées dans les trois ans qui suivent la sortie de l'école des élèves : sur les quatre dernières promotions, les anciens élèves externes femmes se montrent plus rapides que leurs homologues masculins pour accéder à un premier poste d'agent de direction. Cette évolution sera à vérifier dans la durée mais elle rompt avec une tendance historique inverse. *A contrario*, les anciens élèves internes femmes « décrochent » et l'écart avec leurs homologues masculins se creuse significativement. Une situation dont il faudra aussi vérifier la persistance ou non dans le temps.

Tableaux 5 et 6 : taux d'anciens élèves externes et internes nommés agents de direction trois ans après leur sortie de l'EN3S

Taux d'anciens élèves externes nommés agents de direction trois ans après leur sortie

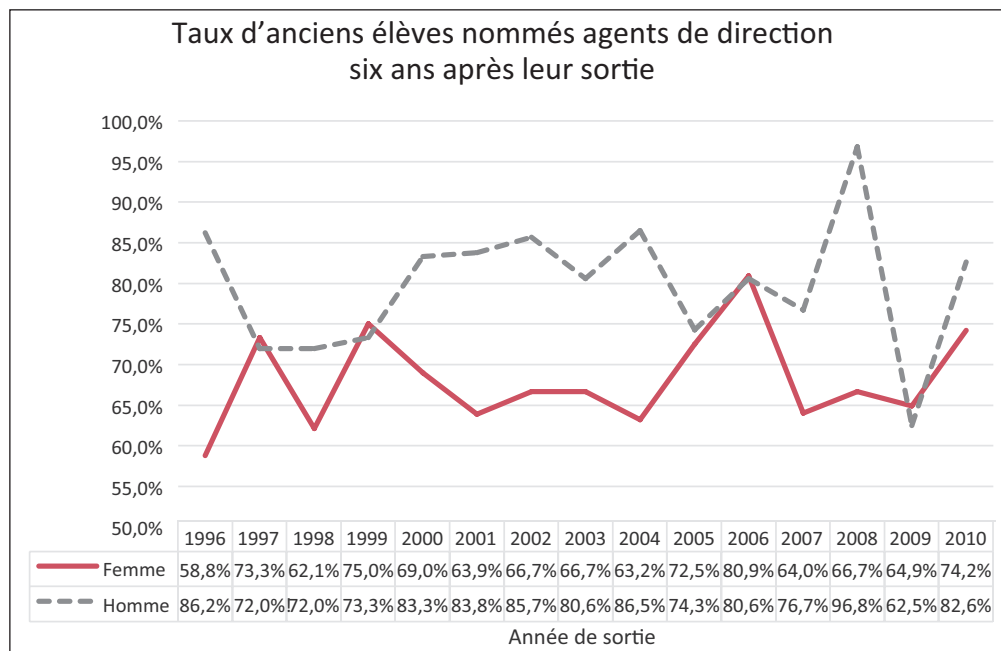


Taux d'anciens élèves internes nommés agents de direction trois ans après leur sortie



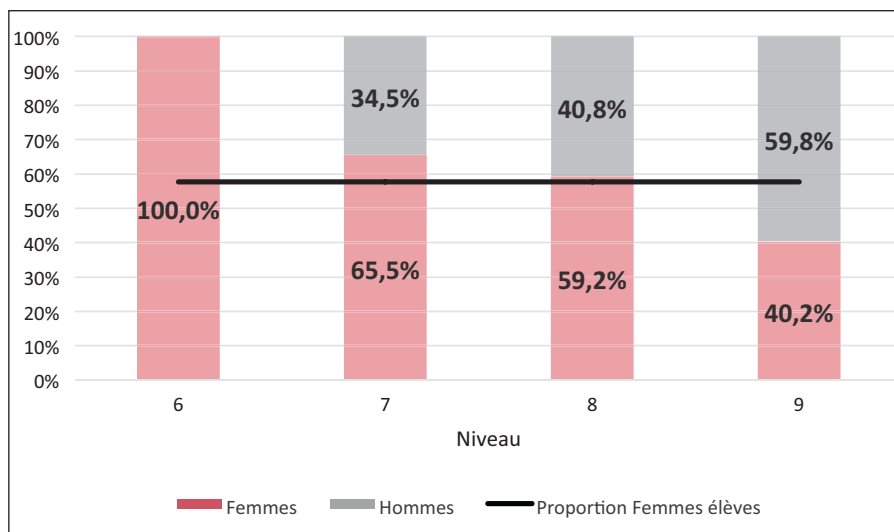
La trajectoire d'accès à un premier poste d'agent de direction à six ans n'est guère différente. Les écarts constatés à trois ans se maintiennent ou se creusent. Il n'est pas improbable que six ans après la sortie de l'école les enjeux de conciliation vie professionnelle / vie familiale se révèlent plus complexes.

Tableau 7 : Taux d'anciens élèves nommés agent de direction six ans après leur sortie de l'EN3S



Quand on affine l'analyse, on s'aperçoit qu'en réalité l'inégalité dans les parcours se forme dès la sortie de l'EN3S. Pour s'en persuader, il convient de se reporter aux niveaux conventionnels auxquels sont embauchés les élèves au moment de leur affectation. L'analyse des niveaux d'embauche depuis 2004 est sans appel. Le phénomène de l'escalier glissant est pleinement actif : les quatre élèves sortis sur un niveau 6 sont exclusivement des femmes et ces dernières sont moins nombreuses au fur et à mesure que le niveau d'embauche augmente.

Tableau 8 : Répartition Femme / Homme des élèves en sortie de scolarité par niveau d'affectation de 2004 à 2014



L'école doit sans doute s'interroger sur son rôle au moment de l'affectation des élèves mais cette inégalité participe prioritairement de la responsabilité des organismes qui recrutent un ancien élève et de leurs pratiques en matière d'égalité femme / homme.

III- Quelle parité à l'EN3S ?

Au fur et à mesure que la féminisation des promotions s'est développée et affirmée, l'École a intégré davantage l'exigence de parité dans son fonctionnement.

Alors qu'en 2000, le nombre de femmes dans la 39^e promotion dépassait pour la première fois celui des hommes, la direction de l'école était exclusivement masculine. Seize ans plus tard, la parité est pratiquement atteinte au sein du comité de direction qui, sur sept membres, compte trois femmes (la directrice de l'administration générale, la directrice de la formation initiale et la directrice des relations internationales et de l'IHEPS). Cela étant, il est vrai que l'EN3S n'a jamais eu de femmes aux postes de directeur ou de directeur adjoint.

Parallèlement, conformément aux dispositions de la loi du 12 mars 2012 et du décret du 10 octobre 2013 applicables aux jurys des concours des fonctions publiques, le jury plénier du concours d'entrée est composé d'au moins 40 % de femmes depuis 2014 (soit quatre femmes sur un total de 10). Cette disposition marque un progrès par rapport aux années passées où le taux de féminisation du jury plénier était plus proche des 30 %. L'École entend viser désormais l'égalité pour ses jurys même si

la moindre proportion de femmes directrices, couplée aux équilibres inter-régimes, rend la tâche plus ardue.

Le conseil d'administration de l'EN3S comprend plus d'hommes que de femmes mais sa composition dépend directement des représentants des caisses nationales qui y siègent (directeurs des caisses nationales et présidents des conseils d'administration des différentes branches et régimes de Sécurité sociale). La parité n'est appliquée que pour les quatre membres nommés es qualité (personnes qualifiées) par arrêté du ministre des affaires sociales et de la santé.

L'EN3S n'a pas de corps professoral attiré et elle fait appel chaque année à environ 900 intervenants (professionnels des organismes, universitaires, consultants...). L'égalité dans ce domaine est plus difficilement accessible même si l'école y est attentive et progresse.

En 2014, les femmes représentaient 40,6 % des intervenants contre 37 % en 2012 et réalisaient 31 % des heures d'interventions⁷.

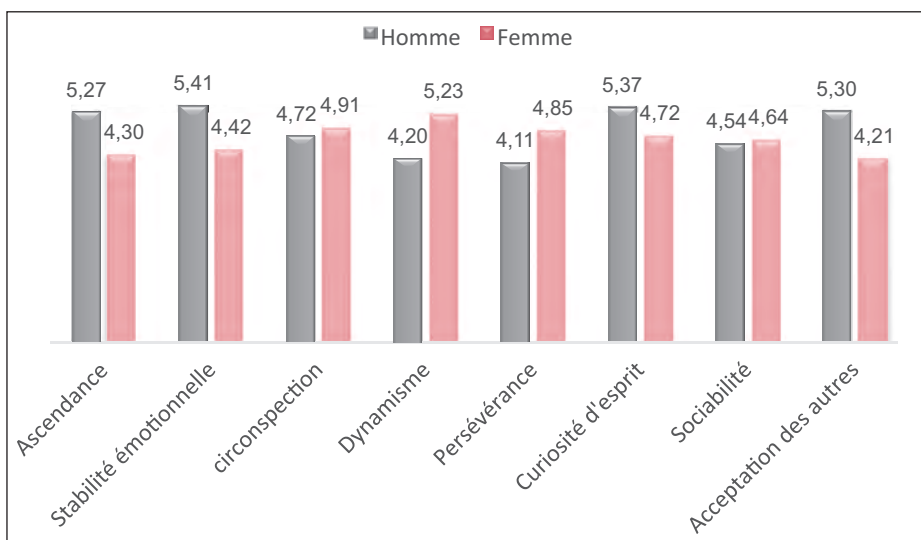
IV- Une réflexion exploratoire : la parité dans les jurys préserve-t-elle des stéréotypes à l'égard des candidats ?

Par-delà les chiffres et quotas, l'École s'est récemment interrogée sur les représentations que les membres du jury se font d'un futur cadre dirigeant et qui pourraient orienter les questions posées aux candidats. La réflexion, à ce stade empirique, se base sur l'analyse que le cabinet METHOD a mené sur les 657 anciens élèves (de la 42^e à la 54^e promotion) qui, depuis dix ans, se prêtent aux tests de personnalité (SOSIE) en entrée de scolarité. L'outil SOSIE très répandu dans le domaine des ressources humaines évalue les traits de personnalité autour de neuf items. La comparaison des résultats sur dix promotions laisse apparaître des différences notables sur cinq d'entre eux : l'ascendance, la stabilité émotionnelle, le dynamisme, la persévérance et l'acceptation des autres. Pour chaque item, les individus sont placés, selon leurs réponses, sur une échelle de 0 à 10. Le caractère significatif des écarts repérés sur un échantillon de près de 700 personnes ne cède rien au hasard d'autant que le positionnement de chaque élève procède de sa propre évaluation à travers les questions du SOSIE. C'est pourquoi, l'une des hypothèses avancées pour expliquer de telles différences est celle d'un questionnement par les membres du jury qui serait à la fois différent selon que le candidat est un homme ou une femme et dépendant de représentations mentales stéréotypées : on attendrait ainsi d'une candidate femme plus de dynamisme que de son homologue masculin (sur-représentation des élèves femmes sur les niveaux 6 à 10 → active, tonicité, puissance de travail...) ; *a contrario*, on attendrait des candidats hommes davantage de maîtrise de soi (sur-représentation des élèves hommes sur les niveaux 6 à 10 → contrôle de ses émotions, résistance au stress...), un surcroît d'ascendance (sur-représentation des élèves hommes sur les classes 6 à 10 → confiance en soi, pouvoir de persuasion, affirmation) et d'empathie (confiance dans les autres, tolérance et acceptation de la critique) alors qu'il semblerait plus « normal et naturel » que les candidates femmes se mettent moins en avant (sur-représentation des élèves femmes sur les classes de

⁷ Stéphanie AUVERGNE, statisticienne à l'EN3S - étude sur les intervenants à l'École de 2012 à 2014 - septembre 2015.

0 à 4 de l'item ascendance), se montrent plus méfiantes (sur-représentation des élèves femmes sur les classes de 0 à 4 de l'item acceptation des autres) et soient plus sensibles (sur-représentation des femmes sur les classes de 0 à 4 de l'item stabilité émotionnelle).

Tableau 9 : Tests Sosie - Positionnement comparé femme / homme sur les neuf traits de personnalités (moyenne sur les échelles de 0 à 10) - Données établies par le Cabinet METOD



Les différences de positionnement ne sous-tendent aucune appréciation de valeur et ne remettent pas en cause la qualité des lauréats. Elles ouvrent simplement le débat de la diversité avec une question de fond : le regard porté sur les candidats aux concours d'entrée obéirait-il pour partie à des stéréotypes et la parité dans le jury plénier est-elle un moyen de s'en préserver ? À ce stade, il est difficile d'attribuer les écarts calculés sur dix promotions à la seule sur-représentation des hommes dans le jury plénier des années antérieures car comme l'indiquait le rapport sur les femmes dans les métiers de dirigeants établi par l'association des directeurs de caisses d'assurance maladie en 2014, « *les femmes portent plus fortement les stéréotypes que les hommes* »⁸. Plus qu'un meilleur équilibre entre homme et femme au sein des jurys dont il est prématuré d'en apprécier les effets, le sujet central est bien celui de la sensibilisation et de la formation de tous les membres d'un même jury. L'analyse proposée sur la base des résultats du SOSIE est exploratoire mais elle est apparue suffisamment stimulante et plausible pour être partagée et ne pas être reléguée au rang de simple conjecture. Restera à l'approfondir dans les années à venir.

8 Rapport sur les femmes dans les métiers de dirigeants - Association des directeurs de caisses d'assurance maladie 2014, Page 45.

L'égalité femmes-hommes dans les métiers de dirigeants du régime général de la Sécurité sociale

Par Emmanuelle LAFOUX,
Directrice de la CPAM du Rhône

Emmanuelle LAFOUX est actuellement Directrice de la CPAM du Rhône. Elle a dirigé les CPAM des Vosges et de Moselle. Sa carrière l'a aussi amenée à travailler à la CNAMTS et dans des hôpitaux privés et publics. Elle est ancienne élève de Sciences Po Paris et de l'EN3S.

On peut être frappé par le déséquilibre persistant dans les organismes de sécurité sociale entre une population salariée féminisée à près de 80 %, et des directions d'organismes confiées aujourd'hui pour les deux-tiers à des hommes.

Or, la sous-représentation des femmes dans les métiers de dirigeants d'organismes est un phénomène étonnamment peu commenté et analysé.

Cette question est cependant d'importance car elle interroge notre capacité collective à mettre en œuvre le principe constitutionnel d'égalité femmes/hommes au sein même des organismes de sécurité sociale. Elle a un versant relevant de la politique générale de l'institution au titre de la « responsabilité sociétale de l'employeur » mais également une composante plus strictement juridique au travers de la question de la discrimination des femmes.

Loin de concerner les seules femmes cadres supérieures, elle a valeur exemplaire quant à la place donnée aux femmes pour l'ensemble d'une population salariée largement féminisée qui peut s'interroger à juste titre sur les difficultés rencontrées dans notre institution dans la mise en œuvre d'une égalité réelle.

Ces constatations m'ont amenée à proposer en 2013 dans le cadre de l'ADCAM (Association des Directeurs de Caisses d'Assurance maladie) un travail sur la place des femmes dans les métiers de dirigeants.

Il a conduit à la publication d'un rapport rédigé collectivement¹, assorti de 30 propositions, publié et présenté au COMEX de l'UCANSS. Ses constats restent aujourd'hui largement valables. Le présent article met à jour certaines données de cette étude et rend compte des tendances les plus récentes², en introduisant un début d'analyse par branche.

1 Assurance maladie, les femmes dans les métiers de dirigeants, état des lieux et propositions, février 2014, Emmanuelle Lafoux, Catherine Pelletier, Claudine Queric, Marie-Cécile Saulais, Sarah Videcoq-Aubert.

2 Je remercie l'UCANSS qui a bien voulu me communiquer des chiffres relatifs à l'année 2015 non encore publiés au moment où j'écris cet article.

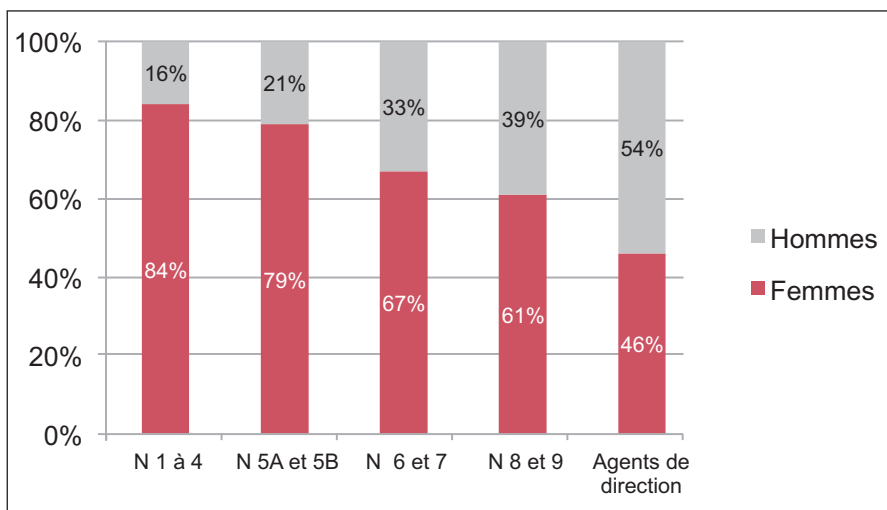
I- Y a-t-il un plafond de verre à la sécurité sociale ?

On parle de « plafond de verre » pour caractériser la difficulté des femmes, fondée sur des freins le plus souvent implicites, à accéder à des postes de dirigeants, et singulièrement aux postes les plus élevés des entreprises et organisations (Directeurs généraux, membres de COMEX).

I.1/ L'escalier glissant

Le déséquilibre constaté entre la représentation des femmes et des hommes dans les postes de dirigeants des organismes de sécurité sociale se conjugue, et prend en partie sa source, dans un phénomène moins visible que nous avons appelé l'« escalier glissant » : à chaque niveau hiérarchique on « perd » des femmes, le phénomène culminant avec les postes de directeurs. La part des femmes décroît en effet très régulièrement au fur et à mesure que le niveau d'emploi s'élève dans la classification. Cette perte progressive contribue au dépeuplement des femmes dans les niveaux hiérarchiques les plus élevés.

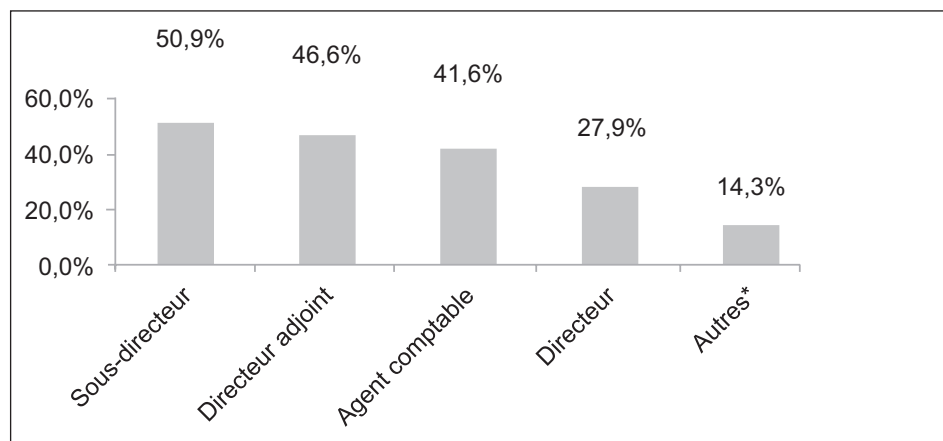
Les proportions hommes-femmes selon les niveaux d'emploi au sein du régime général



Source : Rapport sur l'emploi, UCANSS, novembre 2015, p.42.

Au sein des métiers d'agents de direction, la proportion de femmes diminue de nouveau avec le niveau de responsabilités exercées.

Proportion d'agents féminins par fonction

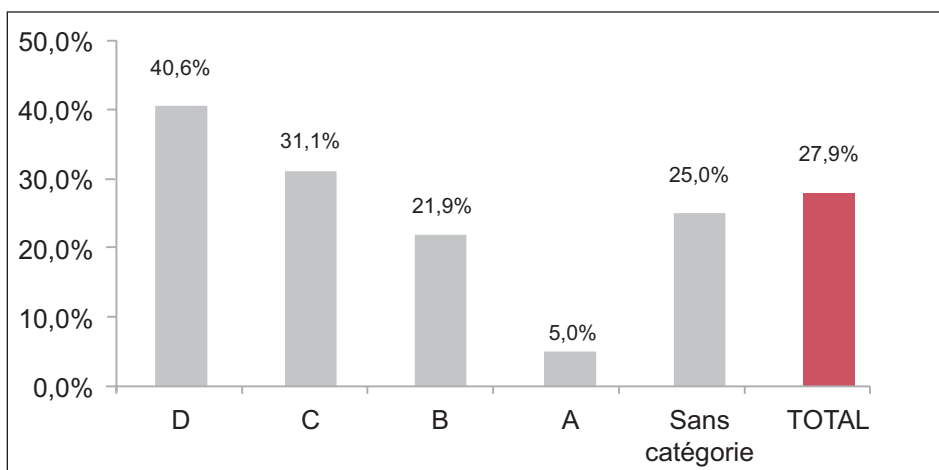


* **Autres** : directeur délégué, chargé de mission.

Source : Rapport d'activité 2014 - Section « Agents de Direction », Comité des carrières de l'UCANSS, novembre 2015, p. 47.

Enfin, la proportion de femmes directrices diminue avec l'augmentation de la taille de l'organisme :

Proportion de femmes directrices selon la catégorie de l'organisme



Source : Rapport d'activité 2014 - Section « Agents de Direction », Comité des carrières de l'UCANSS, novembre 2015, p. 46.

Il n'y a enfin, à ce jour, aucune femme directrice de Caisse Nationale au sein du régime général. S'il y a eu une fois par le passé une femme directrice de la CNAF et une directrice de l'UCANSS, cela n'a jamais été le cas dans l'Assurance Maladie, dans le recouvrement et dans la branche retraite.

Les chiffres les plus récents, non encore publiés, montrent une évolution favorable entre les années 2014 et 2015 : les femmes représentent 33 % des directeurs en place au 31/12/2015, 46 % des agents comptables et 51 % des autres agents de direction.

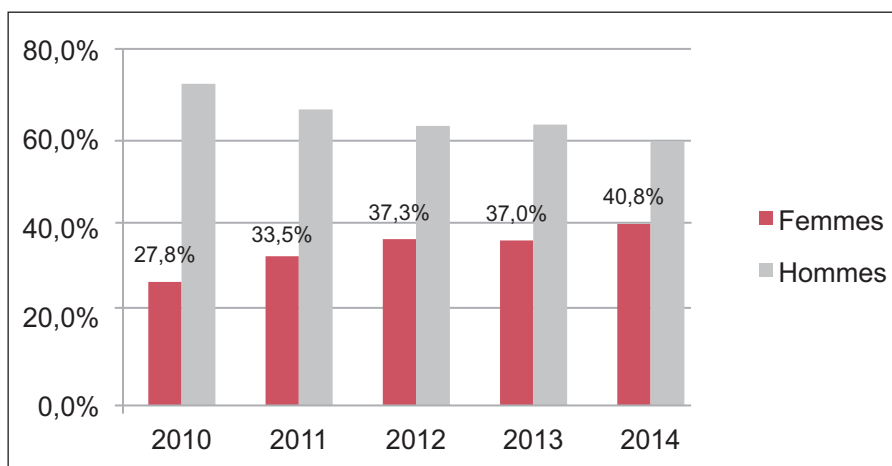
I.2/ Processus de nomination : des facteurs de rééquilibrage bien présents, un point d'inflexion en 2015 ?

Des facteurs de rééquilibrage bien présents...

Concernant le processus de nomination, le vivier reste majoritairement masculin pour les classes D1 (34,2 % de femmes) et D3 (38,4 %), il est aujourd'hui paritaire pour la classe D2 (50,4 %). Il existe donc un vivier important pour la classe dont relève la quasi-totalité des postes de directeurs (classe D2).

La proportion de femmes parmi les candidats aux postes de directeurs croît d'ailleurs régulièrement et rapidement.

Répartition hommes / femmes des candidats aux postes de directeur



Source : Rapport d'activité 2014 - Section « Agents de Direction », Comité des carrières de l'UCANSS, novembre 2015, p. 58.

Contrairement à une idée parfois véhiculée, on ne constate pas d'autocensure des femmes dans ces candidatures. Les femmes inscrites sur les listes d'aptitudes de directeurs ont la même propension à candidater que les hommes (26,6 % pour les femmes, 27,7 % pour les hommes en 2014) et ce, depuis plusieurs années.

Taux de candidatures par genre de 2010 à 2014

Proportion d'inscrits en D1, D2, D3, IF1 faisant acte de candidature	Femmes	Hommes
2010	17,7 %	22,9 %
2011	23,7 %	24,9 %
2012	27,8 %	25,4 %
2013	22,9 %	23,1 %
2014	26,6 %	27,7 %

Source : Rapport d'activité 2014 - Section « Agents de Direction », Comité des carrières de l'UCANSS, novembre 2015, p. 24.

Enfin, les postes de directeurs ont connu au cours des cinq dernières années un renouvellement important : entre 2010 et 2014, le taux de renouvellement des postes de directeurs est de près de 80 % toutes classes d'organismes confondues, avec un renouvellement plus important dans les organismes de plus grande taille (catégories A et B).

Répartition des postes vacants par catégorie

Organismes catégorisés du RG	2010		2011		2012		2013		2014	
	Postes vacants	Taux renouv.	Postes vacants	Taux renouv.	Postes vacants	Taux renouv.	Postes vacants	Taux renouv.	Postes vacants	Taux renouv.
A	2	8,0 %	3	14,3 %	6	25,0 %	4	18,2 %	7	35,0 %
B	29	23,0 %	8	7,1 %	21	16,8 %	29	27,1 %	22	21,6 %
C	11	11,3 %	14	15,9 %	11	12,5 %	9	12,9 %	11	17,2 %
D	11	7,1 %	15	11,9 %	11	9,9 %	13	15,5 %	13	18,1 %

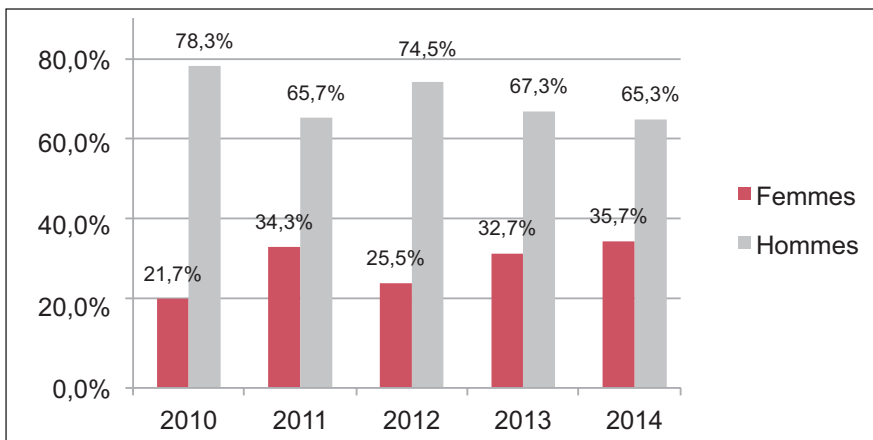
Périmètre : Organismes catégorisés du régime général relevant du périmètre CDC (CPAM, CAF, URSSAF, CARSAT, CRAM, UGECAM, CGSS, CCSS, CMAF).

Source : Rapport d'activité 2014 - Section « Agents de Direction », Comité des carrières de l'UCANSS, novembre 2015, p.18.

Certaines conditions importantes sont donc présentes, ou se sont mises progressivement en place, au cours des cinq dernières années, pour rattraper le retard constaté en défaveur des femmes.

Des nominations de femmes en nombre insuffisant pour inverser la tendance

Répartition par genre des candidats nommés aux postes de directeur



Source : Rapport d'activité 2014 - Section « Agents de Direction », Comité des carrières de l'UCANSS, novembre 2015, p.63.

Sur le moyen terme, la part des femmes nommées reste trop faible pour modifier les proportions constatées à ce jour.

Cependant, l'année 2015 marque un point d'inflexion important puisque, pour la première fois, on compte une majorité de femmes dans les directeurs nouvellement nommés (56 % de femmes). Ce résultat porte sur un nombre de désignations moins important cependant que les années précédentes (34 en 2015, 56 en 2014, 55 en 2013)³. C'est un indicateur dont il faudra donc poursuivre l'observation dans la durée.

Quand ils sont candidats, les hommes et les femmes ont-ils les mêmes chances d'être nommés ? Dans la durée, on constate une discrimination positive en faveur des hommes.

Taux de nomination des candidats par genre

	Femmes	Hommes	Ecart en points
2010	27,0 %	37,5 %	10,5
2011	22,2 %	21,5 %	- 0,7
2012	19,1 %	33,0 %	13,9
2013	28,1 %	33,9 %	5,8
2014	25,0 %	31,0 %	6

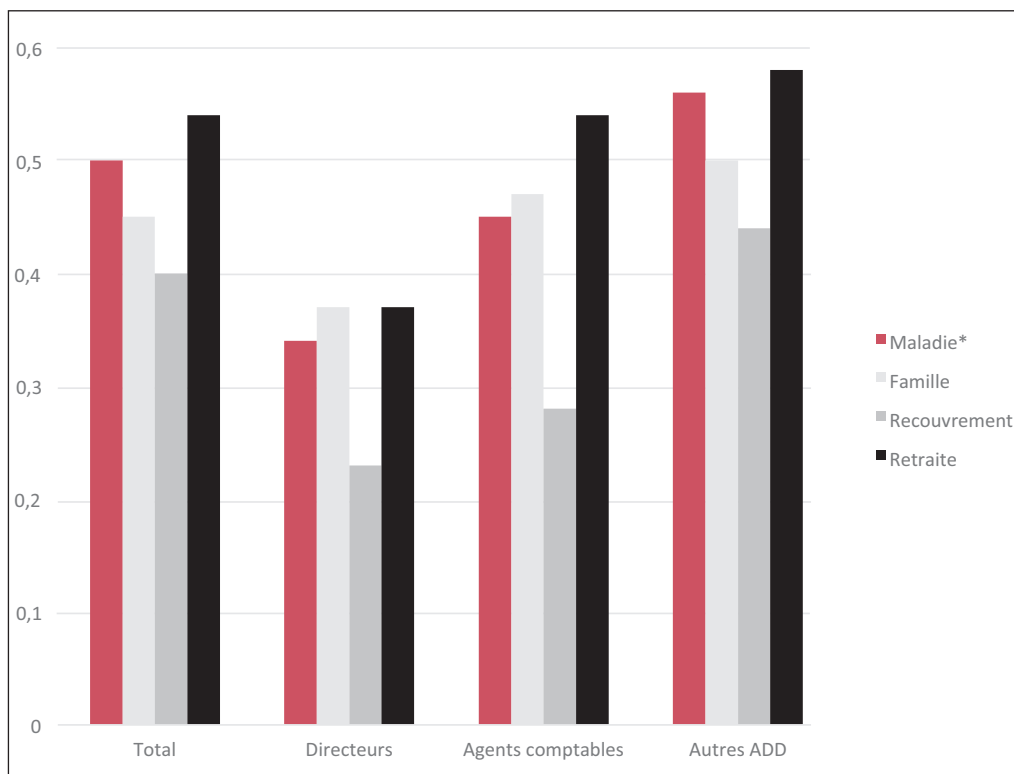
Source : Rapport d'activité 2014 - Section « Agents de Direction », Comité des carrières de l'UCANSS, novembre 2015, p. 29.

3 Chiffres UCANSS.

Au total en 2014, une candidature de femme à un poste de directeur avait 14 % de chance d'aboutir, contre 20 % pour une candidature d'homme.

Cette tendance s'inverse là encore de manière très significative en 2015, année où le taux de nomination des femmes candidates atteint 27,5 % contre 16 % pour les hommes.

Une situation contrastée selon les branches



La place des femmes dirigeantes est différente selon les branches. La retraite et la maladie ont un plus fort potentiel d'« autres agents de direction » femmes (56,5 % et 55 % de femmes) que la famille (49,8 %) et le recouvrement (43,7 %). La part des femmes directrices est en revanche plus importante dans les branches retraite et famille (35,7 % et 35,6 %), puis dans la branche maladie (33,3 %) le recouvrement venant en dernière position (23,1 %).

La politique de nomination de dirigeantes sur la période 2013-2015 est également contrastée selon les branches : pour la retraite, entre 2013 et 2015, 55 % de femmes ont été nommées. Sur la même période, la proportion est de 45 % dans la branche famille, 42 % dans la branche maladie, mais seulement 18 % dans le recouvrement.



I.3/ Les hommes en moyenne mieux payés que les femmes⁴

Les différences salariales déjà constatées en 2013 perdurent.

Ainsi, la rémunération brute moyenne des directeurs est supérieure en 2015 de 8,9 % à celle des directrices. La différence est de 4,9 % chez les autres agents de direction et de 8 % sur l'ensemble des agents de direction. En revanche, la rémunération moyenne des femmes agents comptables est supérieure de 2 % à celle des hommes.

Ces chiffres bruts nécessitent une analyse plus poussée par catégories d'emplois et d'organisme que je ne suis pas en mesure de réaliser mais qui devrait intéresser l'ensemble des parties concernées.

En conclusion, on constate que :

- ▼ La parité femme-homme n'est pas assurée aujourd'hui dans les postes de dirigeants et on est *a fortiori* loin d'une représentation conforme à la sociologie des organismes.
- ▼ Les évolutions de moyen terme ne sont pas de nature à inverser la tendance, mais l'année 2015 pourrait marquer un point d'inflexion important : il convient donc de poursuivre les observations dans le temps.

II- Quelles sont les causes de cette situation ?

Tous les acteurs impliqués dans les processus qui conduisent à cette situation s'étonnent des résultats présentés ci-dessus. Quelle en sont les causes ? Naturellement, il n'existe pas de partie prenante qui affirmerait ou même souhaiterait mener une politique discriminante vis-à-vis des femmes. Au contraire, tous les acteurs expriment leur attachement au principe d'égalité femme-homme. Les processus de désignation sont transparents, gouvernés par des textes réglementaires et une convention collective qui fixe en outre les règles d'évolution professionnelle et salariale de la même manière pour les femmes et pour les hommes. Il faut donc chercher du côté des freins implicites à l'accès des femmes aux fonctions dirigeantes. Ils sont nombreux et aujourd'hui relativement bien documentés dans d'autres univers professionnels que le nôtre. J'en retiendrai pour ma part deux, qui tiennent aux représentations en vigueur sur les femmes et à la charge de travail supportée par les femmes en dehors de la sphère professionnelle qui trouvent, on le verra, à s'appliquer dans notre institution comme ailleurs.

4 Source UCANNS.

II-1/ Une stéréotypie largement partagée qui associe plus difficilement les caractéristiques et comportements dits féminins au comportement attendu des dirigeants crée un terrain défavorable aux femmes

Je ne développerai pas ce point très bien décrit par Brigitte LALOUPE dans son ouvrage « pourquoi les femmes gagnent-elles moins que les hommes ? »⁵. Elle montre qu'une stéréotypie largement partagée associe plus difficilement les caractéristiques et comportements dits féminins au comportement attendu des dirigeants.

Je me contenterai de constater que les effets de ces représentations sont ressentis par les femmes comme par les hommes, au travers de certains des résultats du questionnaire réalisé par le groupe de travail de l'ADCAM cité en introduction de cet article⁶.

Ainsi, parmi les agents de direction ayant répondu au questionnaire, une majorité de femmes considère que le fait d'être une femme n'est pas un atout qui facilite la pratique professionnelle au quotidien (59 %) alors que 75 % des hommes considèrent qu'être un homme en est un. De plus, 61 % des femmes pensent qu'être une femme peut être parfois un handicap et que c'est un élément de difficulté dans certaines situations, contre 17 % pour les hommes concernant leur propre situation.

II-2/ La difficulté pour les femmes de concilier une carrière professionnelle avec la charge de travail liée à la vie de famille

Si l'on considère la question du travail dans sa globalité (travail salarié et non salarié), on constate régulièrement que la charge de travail non rémunéré liée à la vie familiale qui pèse sur les femmes est beaucoup plus élevée que celle qui pèse sur les hommes. C'est probablement un déterminant essentiel de la moindre possibilité des femmes de s'investir dans les différentes étapes de leur vie professionnelle.

Toutes les études réalisées sur ce sujet montrent que les femmes subissent une répartition très inégale du travail domestique⁷ et d'autant plus inégale que le nombre d'enfants croît⁸. Par ailleurs, l'investissement des hommes dans le travail domestique ne s'accroît pas au fil des années.

Ces dynamiques sont également à l'œuvre chez les agents de direction des organismes d'Assurance maladie interrogés.

Parmi les répondants au questionnaire cité ci-dessus, 12 % de femmes ont eu recours à un

5 « Pourquoi les femmes gagnent-elles moins que les hommes ? Les mécanismes psychosociaux du plafond de verre », Brigitte LALOUPE, éd. Pearson, 2011.

6 Questionnaire réalisé en nov.-déc. 2013 auprès des agents de direction de l'Assurance Maladie, ADCAM : 228 réponses dont 174 exploitables, 41 % des répondants étaient des hommes.

7 « Depuis 11 ans, moins de tâches ménagères, plus d'internet », Layla Ricroch, Benoît Roumier, INSEE, nov. 2011.

8 « Comment se prennent les décisions au sein des couples ? », Régis Bigot, Sandra Hoibian, Politiques sociales et familiales n° 119, mars 2015.



temps partiel au cours de leur carrière et 9 % à un congé parental, contre 3 et 0 % d'hommes.

La part des femmes vivant en couple prenant en charge plus de 40 % des tâches ménagères est plus importante que celle des hommes (60 % contre 23 %). Seulement 32 % des femmes agents de direction contre 81 % des hommes déclarent que leur conjoint prend en charge plus de 40 % des tâches ménagères. L'aide externe, lorsqu'elle existe, représente moins de 20 % de la charge liée aux tâches ménagères, que ce soit pour les hommes ou pour les femmes.

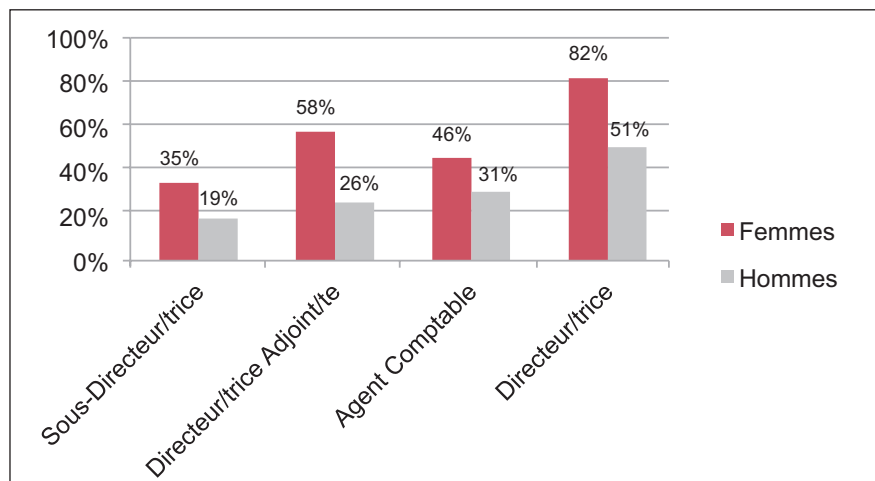
75 % des agents de direction déclarent que le poste qu'ils occupent leur apporte également de l'épanouissement sur le plan personnel, mais ce chiffre baisse à 68 % chez les femmes contre 85 % chez les hommes.

29 % des femmes et 32 % des hommes déclarent avoir déjà dû renoncer à une candidature. Pour les femmes, c'est à 89 % pour des raisons personnelles, pour les hommes à 30 %.

On peut rapporter cette difficulté à concilier vie professionnelle et vie familiale au fait que 87 % des agents de direction hommes déclarent être en couple contre 76 % des femmes. Par ailleurs, 60 % des femmes participent à des groupes de travail nationaux contre 66 % d'hommes, les hommes participant à 75 % à plus de deux groupes contre 49 % pour les femmes.

En conclusion, je relèverais que sous les apparences d'un consensus concernant le sujet de l'égalité femmes-hommes, il est à craindre qu'il n'y ait pas d'accord réel entre les femmes et les hommes sur l'utilité de faire évoluer la situation actuelle. Les femmes sont beaucoup plus nombreuses à estimer souhaitable la progression du nombre de femmes sur certains postes. La très grande majorité des hommes se satisfait de la situation actuelle, à l'exception des fonctions de directrices pour lesquelles un homme sur deux estime utile de faire progresser le nombre de femmes, un homme sur deux a contrario estimant que c'est inutile.

Réponse « oui » à la question « Pensez-vous qu'il serait utile de faire progresser le nombre de femmes sur les postes suivants ? »



Source : Enquête réalisée auprès des agents de direction de l'Assurance Maladie, ADCAM, nov.-déc.2013.

L'ensemble des éléments présentés dans cet article montre qu'il serait souhaitable de poursuivre les observations et les analyses présentées dans un cadre institutionnel et dans la durée. On note qu'une vigilance est nécessaire quant au risque de discrimination des femmes. Un travail de prise de conscience sur les représentations de genre est indispensable, singulièrement auprès des dirigeants. Une vigilance quant à l'équilibre de vie global des femmes est également souhaitable, dans les organismes de sécurité sociale mais aussi au-delà.

L'indispensable sensibilisation des acteurs aux mécanismes psychosociaux qui construisent les inégalités hommes/femmes

Par Brigitte LALOUPE,
pilote de projets à l'EN3S



Brigitte LALOUPE, directrice de l'URSSAF de l'YONNE jusqu'en 2009, depuis coach et pilote de projets MOOC et e-learning pour l'EN3S. Auteure de « Pourquoi les femmes gagnent-elles moins que les hommes ? » (Pearson, 2011) et d'un webdoc « L'école du genre », 2016.
<http://www.ecoledugendre.com/>

La répartition des femmes et des hommes travaillant dans l'institution Sécurité sociale, en France, est tout à fait similaire à celle que l'on observe dans l'ensemble des secteurs économiques en France, politiques ou sociétaux : syndicats, associations etc.

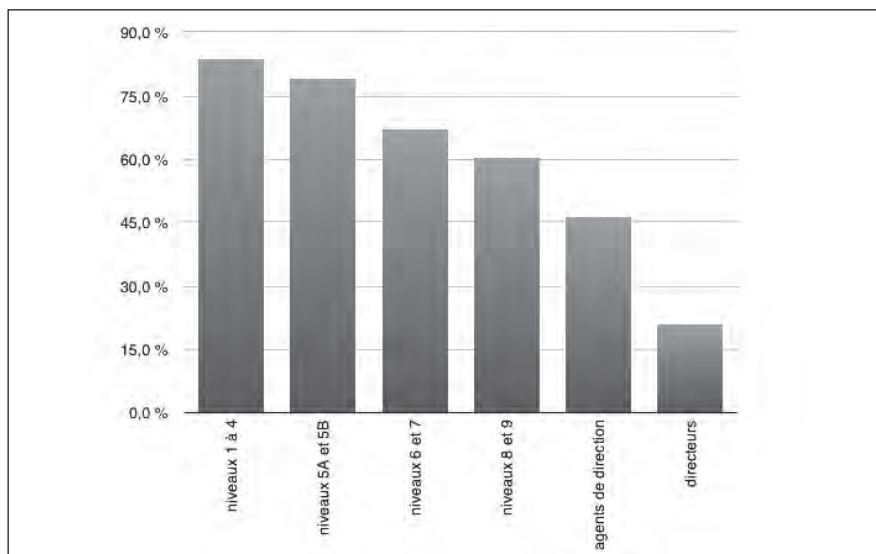
La Sécurité sociale présente cependant la particularité supplémentaire d'un recrutement massivement féminin aux emplois de techniciens, qui aboutit à 85 % de femmes aux premiers niveaux de classification. Ce n'est certes pas un choix, tous les directeurs d'organismes le savent : il n'y a quasiment pas d'hommes candidats à ces postes. Il serait probablement intéressant de se pencher sur les raisons d'un tel constat et imaginer à côté des campagnes visant à encourager les femmes à s'engager dans de nouvelles filières, d'autres campagnes qui rendraient attractives ces métiers administratifs pour les hommes.

Pour le reste, comme partout ailleurs, dès que l'on s'élève dans la hiérarchie, plus les postes deviennent décisionnaires et moins les femmes y sont présentes. Au niveau des directeurs d'organismes, les femmes ne sont guère plus de 20 %.

Cette courbe de progression selon les niveaux hiérarchiques prend la forme d'un escalier. Un escalier glissant pour les femmes, puisqu'à chaque marche, elles sont moins nombreuses. C'est que l'expression « plafond de verre », désormais couramment usitée, n'est pas la plus adaptée. Plutôt qu'un obstacle auquel se heurteraient les femmes à partir d'un certain niveau, c'est tout au long du parcours qu'elles se raréfient progressivement.

Ce phénomène est désormais bien connu. Il a fait l'objet de multiples études universitaires qui décrivent ces inégalités, la façon dont elles se construisent et, moins souvent, proposent des remèdes. Pour changer quelque chose, ce qui est une volonté officiellement prônée par l'État et l'institution, puisque les conventions d'objectifs et de gestions des différentes branches comportent des objectifs en la matière, il convient, bien entendu de mettre en œuvre des politiques offensives, visant à veiller à la façon dont sont attribuées les promotions et décidées les nominations, visant à comparer les salaires et traquer les écarts injustifiés. Mais

Évolution du pourcentage de féminisation selon le niveau hiérarchique



l'expérience montre que cela n'est pas suffisant. Rappelons que des années et une accumulation de lois n'ont pas suffi à amener plus de 27 % de femmes à l'Assemblée Nationale et 23 % au Sénat et ce, malgré leur durcissement au fil des mandatures (parité des candidats, puis parité imposée des exécutifs, précision sur l'établissement des listes devant obligatoirement alterner les candidats des deux sexes).

Pour comprendre, il faut remonter très en amont et observer ce qui se passe aux niveaux psychologique et sociologique.

Il n'y a aucune volonté de qui que ce soit, de pénaliser les femmes et de privilégier les hommes et il y a désormais suffisamment longtemps que des femmes occupent des postes de direction pour que leurs compétences ne soient plus mises en doute. Et depuis le temps que les promotions de l'EN3S sont paritaires, la courbe aurait dû sensiblement se rétablir.

La réalité est que les hommes et les femmes ne disposent ni des mêmes armes, ni des mêmes atouts, dans un milieu concurrentiel comme l'est celui de l'entreprise. Et cela pour une raison simple à comprendre : ils ne sont pas socialisés de la même façon, n'apprennent pas les mêmes choses et ne sont pas regardés exactement de la même façon.

Les enfants apprennent dès la naissance et même avant, à se comporter différemment selon leur sexe. Ils n'est pas seulement question de vêtements bleus ou roses, la façon dont on leur parle, dont on les encourage à telle ou telle activité,

les jeux qui leur sont proposés et de façon générale, tout ce qu'ils voient de la société, que ce soit à la maison, à l'école, dans la rue, à la télévision etc., tout leur apprend ce qu'est, socialement, un homme ou une femme.

Un exemple, mais il y en aurait mille :

Des chercheurs¹ ont proposé à des enfants de onze mois de descendre un toboggan dont l'inclinaison peut être réglée. Ils ont vérifié auparavant qu'il n'existe aucune différence significative des performances selon le sexe, en moyenne les bébés filles et les bébés garçons obtiennent les mêmes.

Ils ont demandé à des mères d'évaluer la pente la plus raide que pourrait descendre leur enfant sans aide et sans tomber. Ils leur ont aussi demandé d'évaluer la pente la plus raide que leur bébé allait tenter de descendre.

Les mères des garçons avaient à peu près bien évalué leurs capacités d'explorations, celles des filles les avaient sous-estimées de 11 %.

À l'inverse, les mères des filles avaient à peu près bien estimé leurs capacités de descente alors que celles des garçons les avaient sur-estimées de 13 %.

Dans la vraie vie, cela signifie que l'on s'attend à plus de témérité et plus de capacités motrices de la part des petits garçons et qu'ils seront incités à prendre plus de risques alors que l'on retiendra les filles, qui n'auront donc pas les mêmes occasions de tester leurs limites et deviendront moins habiles dans ce type d'activités.

Dans cette expérience, les mères ont été influencées par un préjugé qui veut que les filles soient moins casse-cou et moins aptes à l'escalade. C'est ce qui s'appelle une prophétie auto-réalisatrice puisqu'elles vont amener la réalité à se conformer à leur croyance.

Les mêmes mécanismes pourraient être décrits dans tous les domaines. Lorsque les enseignants, cela a été démontré, pensent que les filles sont moins douées que les garçons dans les matières scientifiques ou que, lorsqu'elles réussissent, c'est davantage grâce à leur travail. Alors que les réussites des garçons sont attribuées à leur génie, ils ancrent des modalités d'estime de soi qui ne sont pas les mêmes et génèrent plus ou moins d'appétence pour certaines matières.

Arrivés dans la vie professionnelle, ces schémas, déjà parfaitement installés sont amplifiés par le fait que la présence, somme toute récente des femmes dans de très nombreux métiers, y paraît moins « naturelle ». L'image que construit notre cerveau lorsque nous parlons d'un « manager » ou d'un « directeur » reste masculine, il est donc plus facile pour un homme d'y paraître conforme.

¹ Journal of Experimental Child Psychology 77, 304-316 (2000) - <http://www.idealibrary.com> on Gender Bias in Mother's Expectations about Infant Crawling. Emily R. Mondschein, Karen E. Adolph and Catherine S. Tamis-Le Monda.



Des formations pour prendre conscience

Pour lutter contre ces schémas, profondément enracinés, il convient en premier lieu d'en prendre conscience. Ce qui peut être fait à l'occasion des formations, spécifiquement destinées aux femmes cadres, mises en œuvre par de très nombreuses entreprises². Dans l'institution, elles ont été proposées par l'UCANSS dès 2009, reprises par l'EN3S depuis 2013 et jusqu'à cette année. En tout, 76 femmes en ont bénéficié, dont 14 directrices.

Il n'est pas anodin de souligner qu'une formation mixte, sur le thème « Travailler en mixité » a été proposée par l'EN3S en 2015. Il s'agissait de réunir un nombre égal d'hommes et de femmes afin d'échanger sur ces thèmes et de découvrir comment l'autre sexe voyait le monde du travail. Elle a compté... ZÉRO inscrits masculins. Ce qui tendrait quand même à prouver que les hommes, malgré toutes les déclarations officielles, ne se sentent guère concernés par une problématique qui n'est pas pénalisante pour eux, au contraire.

L'objet de telles formations est, bien sûr, de faire connaître la situation en France et dans l'institution, ce dont les personnes qui s'inscrivent sont généralement informées, mais sans avoir toujours conscience de la situation réelle à la Sécurité sociale, ou dans leur branche.

Le partage d'expérience

Le second objectif de ces journées est de partager les expériences des participantes. Partages qui font habituellement apparaître que beaucoup de problématiques qui semblent individuelles, et sont traitées comme telles, sont en réalité collectives.

Le premier sujet, celui que toutes les jeunes femmes évoquent, est celui des maternités et de la conciliation vie privée/vie professionnelle. Cela reste un sujet d'intérêt pour les plus âgées, mais évidemment moins crucial. Elles ont eu à gérer, ou envisagent un arrêt maternité qui dure plusieurs mois et n'est pas sans incidence sur leur engagement professionnel. Les questions qui reviennent sont toujours les mêmes et tournent autour de la programmation des maternités, sachant qu'il n'y a évidemment jamais de bon moment : c'est toujours trop tôt parce qu'on vient de prendre un poste, pas le moment parce qu'on s'est impliquée dans un projet qui nous tient à cœur, ou trop tard parce qu'on envisage de changer de poste. Sans compter que lorsque la décision d'avoir un enfant est prise le calendrier n'est pas maîtrisable. Mais il n'y a pas dans leurs inquiétudes que des considérations objectives. Elles s'inquiètent également, et peut être plus encore, de la réaction de leur hiérarchie. Elles craignent que leur loyauté (elles n'avaient pas dit qu'elles envisageaient une grossesse) ou leur motivation soient mises en doute.

2 C'est le cas de toutes les entreprises du CAC 40. On peut citer à titre d'exemple le programme EVE qui réunit dans une même démarche des entreprises aussi diverses que Danone, L'Oréal, Orange, le groupe Caisse des Dépôts, SNCF, Crédit Agricole et KPMG. <http://www.eveprogramme.com/>

Leur appréhension n'est souvent pas fondée. On peut penser qu'en 2016 la grande majorité des directeurs se réjouissent sincèrement de l'annonce d'une maternité. Il serait utile qu'ils le fassent mieux savoir.

Un autre sujet de forte tension est celui des horaires journaliers. Les femmes cadres et agents de direction ont intégré les nombreux déplacements qu'exige le fonctionnement réticulaire de l'institution, mais elles voudraient davantage de latitude au quotidien et critiquent les horaires extensibles qu'elles n'estiment pas toujours justifiés. Qui s'est occupé de jeunes enfants sait qu'il est deux moments critiques dans la journée : la mise en route du matin et le retour à la maison en fin de journée. Deux moments extrêmement chargés pendant lesquels il faut tout enchaîner : trajets, courses, repas, récupération des enfants à la crèche ou à l'école, toilette, surveillance des devoirs, câlins, coucher etc... Et même si les pères d'aujourd'hui s'impliquent bien davantage dans ces tâches que ceux des générations précédentes, on sait que les mères continuent d'assumer 65 % des tâches parentales³. Elles ne se plaignent pas de la fatigue ou de la surcharge mais s'interrogent sur la façon d'aborder l'idée qu'elles ne souhaitent pas rester après une certaine heure. Car si la plupart des règlements intérieurs prévoient que les réunions ne se tiennent pas après 16H il semble que dans de nombreux organismes, cela ne concerne pas les agents de direction. Qui ont pourtant aussi une vie privée. Nul doute que les jeunes pères, qui n'osent encore moins faire des demandes en ce sens en bénéficieraient également.

Parmi les thèmes abordés de façons récurrentes figure également en bonne place celui du ressenti des femmes dans des assemblées où elles restent encore fréquemment minoritaires, voire très minoritaires. Elles sont aguerries mais en parler ensemble permet de se rendre compte combien s'y imposer exige d'efforts. Cela semble anodin mais c'est une énergie inutilement dépensée. Pas facile de se sentir tout à fait à l'aise, détendue, sûre de soi alors que l'on n'a pas forcément la même vision, ni les mêmes centres d'intérêt que la majorité des collègues. Pendant la coupe du monde de football par exemple.

Il est utile, enfin, de partager des anecdotes. Tous ces moments dont Brigitte GRÉSY nous dit que, sous des apparences légères, à travers quelques remarques déplacées ou condescendante, on peut pister le sexisme qui blesse ou rend prudente. Ce sont par exemple les compliments sur son charme ou son sourire, à qui voudrait plutôt entendre qu'elle a été convaincante, les blagues sexistes, même si cela ne semble pas vraiment fréquent, où un collègue masculin qui a repris une idée en réunion et a été mieux entendu.

Le fonctionnement des stéréotypes

Le troisième objectif est d'analyser le fonctionnement des stéréotypes et leur impact sur les carrières des femmes, de décrypter les mécanismes créateurs d'inégalités et surtout la façon dont les femmes adaptent leurs propres comportements, à leur détriment.

On s'attend, par exemple, à ce que les femmes montrent davantage d'empathie mais qu'en contrepartie elles soient plus émotives, qu'elles soient plus travailleuses mais moins brillantes, tout aussi compétentes mais moins ambitieuses. Et l'on voit tout de suite que dans une perspective de carrière, ces préjugés ne jouent pas en leur faveur.

3 « Données détaillées de l'enquête Emploi du temps 2009-2010 », INSEE Résultats, n° 130 Société, juin 2012.



Dans les métiers qui nous concernent, les inquiétudes les plus fréquemment exprimées concernent la capacité des femmes à pouvoir s'imposer d'une part, et à pouvoir résister d'autre part à de fortes pressions. Ont-elles les épaules assez larges ? Les caractéristiques physiques elles-mêmes accentuent ces effets ; la taille, la carrure aident à en imposer, la gravité de la voix aussi. À la moindre anicroche, elles sont alors cataloguées, au choix comme trop fragiles, trop émotives ou au contraire comme trop rigides. Ce que l'on pourrait nommer « effet Thatcher ». Être premier ministre d'un grand pays, dans une situation économique difficile exige une personnalité forte et résistante, ce qu'était Margaret Thatcher. Pour l'Histoire elle reste « la Dame de fer » mais on a pu voir lors de son décès des déchainements de haine rarement observés envers une personnalité politique démocrate et qu'on peut attribuer grandement au fait qu'elle ait transgressé les normes relatives à son genre.

Par le passé, les premières générations de directrices d'organismes ont été sélectionnées pour leur force de caractère, leur capacité à faire front en toutes circonstances et à imposer leur point de vue, ce qui a pu leur être reproché comme de l'autoritarisme. C'est que tout autre comportement amenait automatiquement une suspicion de fragilité et les femmes aux profils moins affirmés n'ont pas été promues, ni même incitées à briguer de tels postes.

Et comme, dans le même temps, on reconnaît volontiers que les femmes sont travailleuses, moins brillantes mais persévérantes, elles sont tout à fait bien pour des fonctions d'adjointes, d'assistantes, d'attachées. Celles qui prépareront les dossiers, déblaieront le terrain mais laisseront les autres décider.

De façon générale, il est toujours davantage demandé à une population minoritaire et/ou dominée, de donner davantage de preuves de ses capacités. C'est particulièrement le cas pour les femmes. On connaît le mot fameux de Françoise GIROUD qui disait que l'égalité serait atteinte le jour où des femmes incompetentes seraient nommées à des postes importants. Ce n'est pas qu'une boutade. Pour les mêmes fonctions, les femmes sont statistiquement plus diplômées que les hommes. Le rapport de l'ADCAM de 2014 confirme que c'est le cas pour les élèves de l'EN3S⁴.

Dans le même ordre d'idée, on peut également noter que ce que font les femmes paraît toujours moins important. Ce qui explique, en partie, le fait que les métiers féminins soient moins bien rémunérés. BOURDIEU l'a résumé en écrivant⁵ que « tout ce que font les femmes est affecté d'un coefficient négatif ». Cela est vrai de façon générale, mais c'est également vrai dans chaque situation particulière. Il est plus difficile pour une femme de faire reconnaître ce qu'elle fait, ou dit, comme ayant de la valeur.

4 Assurance maladie. Les femmes dans les métiers de dirigeants. Rapport du groupe de travail ADCAM février 2014.

5 Pierre BOURDIEU, La domination masculine, Seuil 1998.

Un condensé de tous ces phénomènes peut être observé lors d'une activité qui occupe énormément du temps des managers : les réunions. De très nombreuses études montrent que les femmes y parlent moins. Spontanément, elles gardent moins longtemps la parole et quand on leur demande qu'elle en est la raison, elles en évoquent plusieurs : elles ne veulent pas faire perdre de temps au groupe, elles ne voient pas l'intérêt de répéter quelque chose qui aurait déjà été dit, elles ne sont pas sûres d'être écoutées jusqu'au bout. De toute façon, les mêmes études prouvent qu'on leur coupe plus fréquemment et plus facilement la parole. C'est donc un exercice intéressant, et utile, que d'observer ses propres prises de paroles en réunion, d'être consciente de ce qui s'y joue et d'admettre que les réunions ne sont pas que des lieux d'élaboration de processus. Elles ont beaucoup d'autres enjeux, notamment de représentations, de réputations, de confrontation et toutes les règles du jeu ne sont pas ouvertement énoncées.

Il existe enfin un mécanisme psychologique, normal et compréhensible d'un point de vue évolutionniste, qui nous fait ressentir plus d'affinités avec des personnes qui partagent certains de nos caractéristiques ; on le sait bien « qui se ressemble, s'assemble ». Or, les nominations sont généralement faites par les hommes. Rappelons que depuis 1945, il n'y a eu qu'une seule fois, une femme directrice d'une caisse nationale. Les hommes ont tendance à projeter plus facilement sur d'autres hommes des qualités qu'ils estiment eux-mêmes posséder et donc à parrainer d'autres hommes.

De tout cela, il ressort que tout changement ne peut que passer par une prise de conscience de ces mécanismes, notamment de la part des femmes qui les ont tellement bien intégrés qu'elles sont les premières à les actionner. Ce n'est cependant pas aussi facile qu'il n'y paraît car sortir des cadres habituels actionne automatiquement des mécanismes de contrôle visant à remettre les impétrantes à leur place. Mécanismes souvent basés sur la moquerie et le dénigrement. Les femmes sont donc confrontées à ce que l'on appelle en socio-psychologie des doubles injonctions : pour être légitime dans certaines fonctions, il faut par exemple démontrer que l'on a de l'autorité ; mais toute femme qui démontre de l'autorité est vite qualifiée d'autitaire. Il n'existe pas de recette miracle pour sortir de ces dilemmes, mais les reconnaître permet au moins de ne pas se rendre responsable de nos difficultés.

Des formations pour réfléchir à ses propres comportements

Compte-tenu de tout cela, il n'est pas surprenant de constater que les femmes ressentent un fort déficit du sentiment de légitimité. L'étape suivante consiste donc à s'intéresser aux limites que s'imposent, inconsciemment, les femmes, et à les dépasser.

Christian BAUDELLOT et Roger ESTABLET avaient été frappés à l'occasion d'une étude sur les collégiens et lycéens de la moindre confiance en soi des filles alors que les garçons se surestimaient plutôt⁶. C'est la résultante logique de tout ce qui vient d'être énoncé. Il ne paraît pas naturel aux femmes d'être là, puisqu'elles ne correspondent pas au modèle attendu dès que l'on sort des activités ayant un rapport biologique avec le féminin, les soins aux jeunes

6 BAUDELLOT C, ESTABLET R, Le Monde, 8 septembre 2009.



enfants étant l'une des rares où les femmes se sentent plus compétentes que les hommes.

Elles se sentent donc, beaucoup plus que les hommes, obligées de faire leurs preuves, parce que la société le leur demande. Mais aussi parce qu'elles ont besoin qu'on reconnaisse leurs mérites et qu'en conséquence, on les encourage. Une attitude connue sous le terme de « syndrome de la bonne élève ». Qui existe aussi, bien sûr, chez les hommes mais beaucoup moins fréquemment. Il s'agit de bien faire, de rendre le dossier le plus parfait possible, et d'attendre une bonne note. Or, nous savons que le faire-savoir est tout aussi important que le savoir-faire.

On peut compléter cette observation avec des recherches universitaires qui démontrent que, si les hommes ont plus tendance à surestimer leurs réalisations, ils le font encore davantage en public, alors que c'est l'inverse qui se produit pour les femmes. On comprend facilement en quoi cela est préjudiciable dans la vie professionnelle. Les femmes doutent toujours plus de leur légitimité à briguer un nouveau poste, une nouvelle fonction et, comme elles font moins étalage de leurs réussites, on les y incite moins. C'est notamment vrai dans les métiers de management, et c'est l'une des raisons pour lesquelles beaucoup moins de candidatures féminines sont enregistrées pour les postes de directeurs.

Il appartient donc aux femmes de réévaluer leur propre estime pour l'amener au même niveau que celle de leurs collègues, et concurrents, dans la course aux postes et promotions. Cela implique également qu'elles prennent davantage de risques, car c'est un fait que les femmes prennent moins de risques : ce qui est une bonne chose quand il est question de conserver son intégrité physique - elles ont beaucoup moins d'accidents - mais se révèle plutôt un frein dans la gestion d'une carrière.

Viennent ensuite les nombreuses peurs qui paralysent les femmes. Elles savent qu'elles ne doivent pas paraître trop autoritaires, trop sûre d'elles, trop ambitieuses... et la critique ultime « pas féminine » pour celles qui voudraient faire comme leurs collègues masculins.

Des qualités normalement valorisées et recherchées chez les hommes mais qui apparaissent comme mal venues ou exagérées chez des femmes.

C'est le cas par exemple de la colère, qui, à condition bien sûr de rester dans des limites socialement acceptables, est, chez un homme un signe d'autorité, de quelqu'un qui sait remettre ses interlocuteurs en place en cas de nécessité. Chez une femme, elle est perçue comme un signe d'arrogance, de perte de contrôle émotionnel. C'est le cas de l'ambition qui devient vite chez une femme « pour qui elle se prend ». Il leur appartient alors de naviguer entre le pas assez, qui les fait paraître fades et fragiles et le trop qui les rend suspectes d'être arrogantes ou caractérielles.

Pas facile !

Dans un autre registre, l'avancée en âge ne procure pas les mêmes bénéfices aux uns et aux autres. Pour les hommes elle est signe de maturité et d'expérience et se trouve corrélée avec la croissance de leur statut social. Pour les femmes, elle peut signer le début de la relégation. C'est particulièrement visible en politique. Ayant quitté le champ de la séduction et du paraître, plutôt que de les considérer pour ce qu'elles sont, c'est-à-dire des personnes au summum de leurs compétences, on les trouve facilement « acariâtres » ou « rigides ».

Il est d'autres aspects que l'on pourrait considérer sous un angle positif, mais qui ne sont généralement pas reconnus comme tels. La vision qu'ont de la vie hommes et femmes diffèrent en plusieurs points. Ils ne conçoivent pas la réussite de la même façon. Enfants, ils n'ont pas pratiqué les mêmes jeux, ni reçu les mêmes modèles. À eux les aventures et l'action sur le monde, quitte à prendre des risques, à elles le souci de leur apparence et l'attention aux autres. Leur mission à eux est de subvenir aux besoins de leur famille en menant tous les combats éventuellement nécessaires, leur mission à elles est de créer un cadre de vie chaleureux pour tous. De ce fait, les enquêtes montrent que les femmes ont une conception plus étendue de la réussite. Elle concerne la vie dans sa globalité et est moins exclusivement centrée sur la réussite professionnelle. En conséquence, elles acceptent plus facilement de renoncer à une mission ou une promotion si elles craignent que les incidences soient trop importantes pour leur vie privée et, tout particulièrement, pour leur famille.

Par ailleurs, elles se sont beaucoup moins entraînées à la compétition et y trouvent ensuite beaucoup moins d'intérêt. L'observation par des sociologues des cours de récréation a montré que les jeux traditionnels des filles sont rarement des jeux de confrontations directes. Sauter à la corde l'une après l'autre et décréter qui est la gagnante est bien une forme de compétition, mais beaucoup moins engageante, physiquement et moralement, qu'enlever le ballon des pieds de son adversaire voir, qu'une bagarre. De plus, elles conservent une sorte de culpabilité à gagner vis-à-vis des concurrentes et ont peur de blesser ou perdre leurs camarades de jeux. La victoire doit se faire la plus gentille possible. Les filles en gardent l'illusion de pouvoir gagner sans enlever quelque chose à l'autre, ce qui est évidemment une erreur dans un monde pyramidal où les places se raréfient à mesure que l'on monte.

Enfin, et c'est un peu la résultante ultime de tout ce qui vient d'être vu, elles investissent de façon bien moindre dans les réseaux. Or, on connaît l'importance de ceux-ci. D'une part, parce qu'elles ont moins de temps à y consacrer. D'autre part, parce que les réseaux professionnels ne les ont guère accueillis à bras ouvert, c'est le moins que l'on puisse dire. Et certains ont ouvertement rechignés à devenir mixtes. Depuis quelque années, les réseaux de femmes se sont multipliés avec l'idée qu'il fallait, d'une part, inciter les femmes à s'y investir et d'autre part, que ces réseaux pourraient jouer, comme les autres réseaux traditionnels, des rôles de promoteurs, ce qui n'est pas certain et enfin, qu'il y avait un intérêt à se réunir entre femmes pour partager des expériences similaires.

Parmi ces réseaux, citons tout particulièrement Grandes Écoles au Féminin, qui réunit les associations d'anciens élèves de dix grandes écoles : Centrale Paris, ENA, École des Ponts ParisTech, ESCP Europe, ESSEC, HEC, INSEAD, Mines ParisTech, Polytechnique et Sciences



Po Paris. Il organise de multiples réunions, produit des études et fait du lobbying auprès des employeurs ou sur le web. On peut regretter que l'EN3S n'en fasse pas partie mais toutes les tentatives de créer un réseau féminin au sein de l'institution, et il y en a eu plusieurs, ont rapidement avorté.

Le mieux ne serait-il pas que ces réseaux deviennent inutiles ?

BIBLIOGRAPHIE ET NOTES DE LECTURE



Bibliographie

L'ensemble des références des nouveautés du centre de documentation : livres, nouveaux rapports en ligne, articles sélectionnés par les documentalistes, est consultable en ligne sur le portail documentaire de l'école.

La liste des travaux des élèves et stagiaires est disponible également sur le portail documentaire.

Protection sociale

Après l'État-providence : les hommes politiques ont volé votre avenir... vous pouvez le reprendre / Tom Palmer - Nice : Libre-échange (Éditions du), 2016.- 355 p. - T3 16975
ISBN : 979-10-93166-15-5

Certification des comptes du régime général de sécurité sociale : exercice 2015 / Cour des Comptes.- Paris : La Documentation française, 2016.- 141 p.
ISBN : 978-2-11-145138-4

Code de la sécurité sociale 2016 / Anne-Sophie Ginon, Frédéric Guiomard - Paris : Dalloz, 2016 - 3128 p.
ISBN : 978-2-247-15971-0

Contribution au rapport au Parlement sur les aides fiscales et sociales à l'acquisition d'une complémentaire santé / Anne Bruant-Bisson, Marie Daude, France. Inspection générale des affaires sociales - Paris : IGAS, 2016 – 179 p.

Économie des retraites / Anne Lavigne - Paris : la Découverte, impr. 2013, cop. 2013 - 1 vol. (126 p.)
ISBN : 978-2-7071-5109-4

Évaluation de la COG 2012-2015 du Régime Social des Indépendants (RSI) : Tome 1 rapport définitif / Anne Bruant-Bisson, Annelore Coury, Marie Daude, Louis-Charles Viossat, FRANCE. Inspection générale des affaires sociales - Paris : Inspection générale des affaires sociales, 2016 - 127 p., annexes

Évaluation de la COG 2012-2015 du Régime Social des Indépendants (RSI) : Tome 2 annexes / Anne Bruant-Bisson, Annelore Coury, Marie Daude, Louis-Charles Viossat, FRANCE. Inspection générale des affaires sociales - Paris : Inspection générale des affaires sociales, 2016 - 394 p.



La protection sociale / Gilles Nezosi - Paris : la Documentation française, DL 2016, cop. 2016 - 1 vol. (239 p.)
ISBN : 978-2-11-009305-9

La Sécurité Sociale : lutttes d'hier, mensonges d'aujourd'hui et défis de demain / Michel Etcheverry - Orthez : Gascogne (Éditions), 2016
ISBN : 978-2-36666-085-2

Quelle(s) protection(s) sociale(s) pour demain ? / Sous la Dir. Michel Borgetto, Anne-Sophie Ginon, Frédéric Guiomard - Paris : Dalloz-Sirey, 2016.- 385 p.
ISBN : 978-2-247-16087-7

Quelle sera la protection sociale des Français en 2025 ? : Nouveaux enjeux, nouveaux défis / Marc Nabeth, sous la direction - 2016 : L'Harmattan, 2016 - 253 p.
ISBN : 978-2-343-08317-9

Sécurité sociale française : un [bien] commun à préserver ? / Gaël Drillon - Allemagne : Éditions universitaires européennes, 2016 - 54 p.
ISBN : 978-3-639-52701-8

Santé publique

Code de la santé publique / [France], annotations de jurisprudence et de bibliographie par Jean-Paul Markus,... Danièle Cristol,... et Jérôme Peigné,... coordination éditoriale par Suzanne Sprungard,... - Paris : Dalloz, DL 2016, cop. 2016 - 1 vol. (LXXXI-3427-54 p.)
ISBN : 978-2-247-15980-2

Droit européen de la santé / Nathalie De Grove-Valdeyron,... - Paris : LGDJ-Lextenso éditions, DL 2013, cop. 2013 - 1 vol. (209 p.)
ISBN : 978-2-275-03669-4

La loi santé 2016 : analyse, commentaires, critiques / Jean-Marie Clément.- Bordeaux : LEH édition, 2016 - 158 p.
ISBN : 978-2-84874-638-8

La loi santé : regards sur la modernisation de notre système de santé / Anne Laude, Didier Tabuteau (dir.) - Rennes : Presses de l'École des hautes études en santé publique, 2016, cop. 2016 - 1 vol. (478 p.)
ISBN : 978-2-8109-0510-2

La médecine générale, une spécialité d'avenir / Daniel Coutant, François Tuffreau - Rennes : EHESP, 2016 - 160 p.
ISBN : 978-2-8109-0440-2

Le racket des laboratoires pharmaceutiques : et comment s'en sortir / Michèle Rivasi, Serge Rader, Marie-Odile Bertella-Geffroy - Paris : Les Petits Matins, 2015 - 231 p.
ISBN : 978-2-36383-191-0

Les inégalités sociales et la santé : enjeux juridiques, médicaux et éthiques / [colloque organisé par l'IIREB, 30-31 mars 2015], sous la direction de Christian Hervé, Michèle Stanton-Jean, Marie-France Mamzer... [et al.] - Paris : Dalloz, 2015, cop. 2015 - 1 vol. (VII-274 p.)
ISBN : 978-2-247-13749-7

Quelle politique de santé pour demain ? / Laurent Degos - Le Pommier, 2016 - V1 16974
ISBN : 978-2-7465-1121-7

Santé mondiale : enjeu stratégique et jeux diplomatiques / Dominique Kerouedan, Joseph Brunet-Jailly.- Sciences Po (Les Presses de), 2016 - 481 p.
ISBN : 978-2-7246-1870-9

Sauvons notre système de santé et d'assurance maladie : un enjeu de société / Pierre-Henri Bréchat, préf. de Didier Tabuteau, - Rennes : EHESP, 2016 - 215 p.
ISBN : 978-2-8109-0437-2

Structurer les parcours de soins et de santé : politiques, méthodes et outils pour la mise en œuvre de la loi Santé / Mourad Aissou, Jean-Pierre Danos, Alexia Jolivet - Bordeaux : LEH édition, 2016
ISBN : 978-2-84874-621-0

Trop soigner rend malade / Jean-Pierre Thierry, Claude Rambaud. - Paris: Albin Michel (Éditions), 2016 - 292 p.
ISBN : 978-2-226-32496-2

Politiques sociales et de l'emploi

Comprendre les politiques sociales / Valérie Löchen - Paris : Dunod, 2016 - 458 p.
ISBN : 978-2-10-074284-4

Crise économique, santé et inégalités sociales de santé / HCSP - Paris : Documentation Française (La), 2016 - 104 p. - U1 16971
ISBN : 978-2-11-145052-3

Économie sociale : la solidarité au défi de l'efficacité / Thierry Jeantet, François Hollande, préface - Paris : Documentation Française (La), 2016
ISBN : 330-3-331-95418-7



Einstein avait raison, il faut réduire le temps de travail / Pierre Larrouturnou, Dominique Méda. - Ivry-sur-Seine : Les Éditions de l'Atelier, 2016 - 253 p.
ISBN : 978-2-7082-4470-2

Environnement et inégalités sociales / Sous la dir. Floran Augagneur, Jeanne Fagnani - Paris : Documentation Française (La), 2015 - 343 p.
ISBN : 978-2-11-010110-5

État socio-sanitaire des personnes âgées immigrées / Mohamed El Moubaraki, Émile-Henri Riard - Paris : L'Harmattan, 2016 - 403 p.
ISBN : 978-2-343-08441-1

La grande évasion : santé, richesse et origine des inégalités / Angus Deaton - Paris : PUF, 2016 - 382 p.
ISBN : 978-2-13-073686-8

Parcours de familles : l'enquête Étude des relations familiales et intergénérationnelles / sous la direction de Arnaud Régnier-Loilier, préface de Anne H. Gauthier - Paris : INED éditions, DL 2016, cop. 2016 - 1 vol. (428 p.)
ISBN : 978-2-7332-8005-8

Politiques sociales / Pascal Penaud - Paris : Dalloz-Sirey, 2016 - 1179 p.
ISBN : 978-2-247-16252-9

Réduire la pauvreté : un défi à notre portée / Denis Clerc, Michel Dollé - Les Petits Matins, 2016
ISBN : 978-2-36383-211-5

Refonder les solidarités : les associations au cœur de la protection sociale / Robert Lafore - Paris : Dunod, 2016 - 303 p.
ISBN : 978-2-10-074724-5

Notes de lecture

Note de lecture : par Julien DAMON, professeur associé à Sciences Po et conseiller scientifique de l'EN3S.

La spirale du déclassement de Louis CHAUVEL



Louis CHAUVEL, La spirale du déclassement. Essai sur la société des illusions, Paris, Le Seuil, 2016, 16 €.

Les classes moyennes ne sont pas hypocondriaques, car affectées par de graves changements. Le tableau proposé par le sociologue Louis CHAUVEL n'est pas reluisant : salaires stagnants, diplômes dévalorisés, inégalités amplifiées, classes moyennes effritées, fossé générationnel élargi. Fracture sociale et fracture générationnelles se nourrissent et se renforcent pour produire ce que CHAUVEL baptise la « spirale du déclassement ». Homme de chiffres, l'auteur sait manier les séries statistiques et comparaisons internationales (que les spécialistes pourront retrouver sur son site louischauvel.org). Lettré, il aime citer Freud, Spinoza, Borge mais aussi Clint Eastwood

ou les travaux sur la Rome antique. Dans cet essai informé et décapant, il reprend et approfondit ses thèmes et ses méthodes, qui lui avaient permis, il y a déjà vingt ans, de mettre en évidence, le « destin des générations » et l'ampleur de la fracture générationnelle et du sacrifice français de la jeunesse. Attaché à la rigueur, il aime revenir sur les idées universitaires reçues, régler des comptes et rompre des lances avec ses collègues. Les tenants du déconstructionnisme et de la construction sociale (aboutissant au « déclassement même de la notion de réalité ») en prennent pour leurs grades. Les experts qui relativisent l'ampleur du déclassement également. Pour CHAUVEL, les inégalités françaises sont substantielles et même exceptionnelles. Si sur le registre du niveau de vie l'égalité semble prévaloir et rester stable, sur celui du patrimoine les inégalités sont grandissantes et « abyssales », « sidérales », « vertigineuses ». Il y a bien une classe moyenne, déstabilisée, autour du revenu moyen. Mais la donnée moyenne n'a aucun intérêt en matière patrimoniale, tant la dispersion est élevée. Dans une société qui voit reprendre, avec force, le rôle du patrimoine, les jeunes sont particulièrement défavorisés. Ce qui était entrevu il y a quelques décennies s'observe nettement aujourd'hui annonçant des lendemains douloureux. Face à une tendance de déclassement global, avec l'affirmation des classes moyennes des pays émergents, CHAUVEL invite à un changement complet d'orientation, espère le retour d'une conscience de classe et souhaite l'autonomie de la jeunesse. Il montre que classes sociales et générations constituent des maillons essentiels pour saisir les réalités socioéconomiques contemporaines et les mouvements sociaux à l'œuvre. Peu optimiste sur les conditions d'un redressement, avec un personnel politique et intellectuel périmé, c'est la perspective de l'effondrement et de la désagrégation qui se profile. Les diagnostics, prises de position et prises de bec de cette étude sur les structures et la stratification sociale contemporaines ne manquent pas de piquant. L'étude, soulignant en particulier les difficultés accrues des jeunes générations, fera date. Et, comme CHAUVEL s'y attend, controversée.

Julien Damon

Note de lecture : par Julien DAMON, professeur associé à Sciences Po et conseiller scientifique de l'EN3S.

La grande évasion de Angus DEATON



Angus DEATON, *La grande évasion. Santé, richesse et origine des inégalités*, PUF, 2016, 383 pages, 24 €.

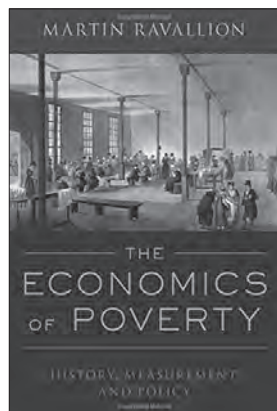
Le prix Nobel Angus DEATON propose un grand livre d'économie. Profondeur historique et souci méticuleux de la donnée permettent de mieux saisir santé, croissance et pauvreté. Tout en chargeant l'aide au développement. Angus DEATON veut « conter l'histoire du bien-être humain ». Il tire le titre de son ouvrage du film « La grande évasion ». Steve McQueen et ses comparses s'y échappaient d'un stalag. Pour DEATON, le monde, qui ne s'est jamais aussi bien porté, voit des centaines de millions de personnes échapper à la pauvreté et à la faim. Mais, comme dans le film, certains n'arrivent pas à s'extraire de leurs difficultés. D'autres sont rattrapés. En un mot, si tout va globalement mieux, tout n'est pas rose. Loin de là. L'humanité connaît sa « grande évasion », avec ses gagnants et ses perdants, ceux qui sont encore prisonniers de la pauvreté et de la mauvaise santé. De 1981 à 2008, alors que la population des pays pauvres augmentait de 2 milliards d'individus, 750 millions de personnes sont sorties de la pauvreté extrême. Alors que 40 % de la population mondiale vivait avec une équivalence de moins de un dollar par jour, ce taux est passé à 14 %. Les deux géants démographiques indien et chinois, devenus des géants économiques, comptent pour une large part dans cette « évasion ». L'Afrique sub-saharienne reste à l'écart de ces progrès spectaculaires. DEATON, analysant les diverses dimensions du bien-être, insiste sur le niveau de vie matériel et la santé, deux composantes principales du progrès humain. Il s'intéresse aux entrelacs du progrès et de l'inégalité. Les inégalités, comme la force dans « La guerre des étoiles », ont un côté obscur lorsqu'elles asphyxient le progrès, généralement par accapARATION d'une élite prédatrice. Elles ont leur côté positif lorsqu'elles encouragent le progrès. Allant de la révolution néolithique à la révolution numérique, DEATON synthétise les avancées médicales comme les redoutables débats sur la qualité des seuils de pauvreté. Face à la pauvreté, 134 milliards de dollars d'aide des pays riches, en 2011, représentent un peu moins de un dollar par jour en pouvoir d'achat pour les pauvres des pays pauvres. Sur le papier, le flux d'aide serait suffisant s'il était versé directement aux intéressés, pour les sortir statistiquement de la pauvreté. Or, ce n'est pas le cas et cela ne saurait l'être. La lutte contre la pauvreté ne relève pas de la plomberie. L'aide est souvent détournée dans des systèmes corrompus qui en vivent totalement (l'aide extérieure représenterait le quart des dépenses gouvernementales au Kenya, la moitié en

Zambie). Selon DEATON, qui se montre par ailleurs réservé sur la généralisation des expérimentations contrôlées, l'aide financière peut saper ce qui est essentiel : des institutions efficaces. L'aide médicale, elle, passe par les canaux du savoir. « La meilleure façon d'aider les pauvres de la planète est de ne plus leur apporter une aide massive », écrit DEATON, nourrissant des polémiques ouvertes avec OXFAM ou Bill GATES. L'auteur déclare faire confiance, non pas aveuglément à la croissance, mais raisonnablement dans la science et les institutions. Plus que le revenu, ce sont les connaissances qui améliorent le bien-être. Il ressort un ouvrage empreint de considérations philosophiques sur ce qui fait qu'une vie vaut d'être vécue. Le résultat, en tout cas, c'est un livre qui vaut très largement d'être lu.

Julien Damon

Note de lecture : par Julien DAMON, professeur associé à Sciences Po et conseiller scientifique de l'EN3S.

The Economics of Poverty. History, Measurement, and Policy de Martin RAVALLION



Martin RAVALLION, The Economics of Poverty. History, Measurement, and Policy, Cornell University Press, 2016, 736 pages.

L'économiste Martin RAVALLION a exercé un quart de siècle à la Banque mondiale, dont la mission est d'« œuvrer pour un monde sans pauvreté ». Il y a contribué de façon décisive à la création des seuils de pauvreté internationaux. Le plus connu, sous le nom de « seuil à 1 dollar par jour », se situe maintenant à 1,9 dollar en parité de pouvoir d'achat. Est pauvre une personne qui ne peut consommer plus que ce que quelqu'un aux États-Unis peut acheter avec 1,9 dollar. La communauté internationale fait de l'élimination de l'extrême pauvreté, à ce seuil, son premier objectif. Les progrès sont spectaculaires. Si environ 1 milliard d'individus vivent aujourd'hui dans cette extrême pauvreté, on estime, rétrospectivement, qu'à peu près le même nombre de personnes étaient dans cette situation il y a deux siècles. La proportion, par rapport à la population mondiale, est ainsi passée de plus de 80 % à moins de 20 %. Les succès contre la pauvreté absolue, nourris récemment par la dynamique économique asiatique, contrastent avec l'augmentation de la pauvreté relative (celle-ci étant fonction de l'évolution des niveaux de vie). En gros, la pauvreté globale s'effondre, mais les inégalités nationales augmentent. RAVALLION jongle didactiquement avec les chiffres. Décortiquant les dimensions relativement absolues (le dénuement total) et absolument relatives (les niveaux de vie se comparent dans le temps et dans l'espace) de la pauvreté, il souligne que ce sont, au total, plus de 2,5 milliards d'individus qui vivent sous ce seuil international ou sous un seuil national caractéristique du pays dans

lequel ils se trouvent. Pondérant encore les bons chiffres, RAVALLION signale que 97 % de la population des pays en développement vivaient en 1990 sous le seuil de pauvreté américain (à environ 13 dollars par jour), 93 % en 2010. Deux périodes se singularisent dans l'histoire de la pauvreté, la fin du 18^e siècle et les années 1960 et 1970. Google permet d'ailleurs de repérer deux pics dans les occurrences du terme « pauvreté » dans tous les livres publiés depuis 1700. Justifiée comme naturelle, avant les Lumières, la pauvreté, n'était thème d'action publique que pour contrôler les pauvres. Elle se conçoit ensuite comme légitimement traitable et potentiellement éliminable. Rappelons-nous de la « déclaration de guerre inconditionnelle contre la pauvreté » du Président Johnson en 1964. La pauvreté n'a pas été vaincue, mais elle n'est plus vue comme une nécessité du développement. Son éradication est érigée en ambition du développement. Si le texte, rédigé pour accompagner un cours, ne se dévore pas comme un roman, il n'en demeure pas moins captivant. Et l'auteur invite ses lecteurs à picorer, en fonction de leurs intérêts et niveaux de spécialisation, dans les 10 chapitres et 127 encadrés de cette somme sur la pauvreté, qui peut aussi se lire comme un traité de science économique appliquée. Sur les limites et défaillances respectives du marché et de la charité, sur l'intérêt de ne pas raisonner uniquement en termes d'utilités mais aussi de capacités.

Julien Damon

Note de lecture : par Gilles HUTEAU, Professeur en Protection sociale à l'École des Hautes Études de Santé Publique (EHESP).

Quelle(s) protection(s) sociale(s) demain ? Michel Borgetto, Anne-Sophie Ginon, Frédéric Guiomard (sous la direction de)



Michel BORGETTO, Anne-Sophie GINON, Frédéric GUIOMARD (sous la direction de), *Quelle(s) protection(s) sociale(s) demain ?*, Dalloz, coll. « Thèmes & Commentaires », 2016, 385 pages, 55 €.

Sans aucun doute le souvenir du 70^e anniversaire de la sécurité sociale reste-t-il encore présent dans les esprits, ne serait-ce qu'en raison des diverses manifestations auxquelles il a donné lieu. Une d'entre elles a eu un écho tout particulier dans le monde académique : il s'agit du colloque intitulé « Quelle(s) protection(s) sociale(s) demain ? » qui s'est déroulé à

l'université Paris II Panthéon-Sorbonne les 8 et 9 octobre 2015. Un an plus tard,

les actes de celui-ci viennent de prendre la forme d'un ouvrage tout en continuant d'ignorer de façon surprenante l'expression « sécurité sociale » au profit de celle de « protection sociale ». Mais peut-être faut-il plutôt s'en réjouir ? Il est en effet souvent réducteur aujourd'hui de se référer au seul prisme de la sécurité sociale pour envisager la couverture des risques et des besoins sociaux. Sous l'effet des évolutions de ces vingt dernières années, la sécurité sociale demeure certes la pierre angulaire de la protection sociale mais elle appelle de plus en plus une confrontation avec l'aide et l'action sociales, la protection complémentaire ou même les fonds d'indemnisation sociale. L'approche qui sous-tend la construction de ce livre invite dès lors à souscrire à l'expression de protection sociale. Comme l'indiquent les codirecteurs de l'ouvrage « les évolutions sociales, les mutations des solidarités et la montée des préoccupations économiques et gestionnaires conduisent à s'interroger à la fois sur les logiques, les principes, les techniques et les régulations qui sous-tendent et irriguent ce système ». Structurées autour de quatre grandes parties reprenant chacune de ces interrogations, les 22 contributions de cette œuvre collective se révèlent d'une grande richesse d'autant plus que des enseignants-chercheurs étrangers y ont prêté leur plume. La plupart des grands débats qui traversent aujourd'hui le champ de la protection sociale sont développés. On peut citer à titre d'exemples parmi tant d'autres, les contributions d'Anne-Sophie Ginon « L'assurance maladie : quelle place pour le marché ? », de Diane Roman « La responsabilisation de l'individu : quel équilibre entre droits et devoirs ? » et de Robert Lafore, « Ajuster ou réinventer la protection sociale : la place de l'individu ». Il reste néanmoins possible d'émettre quelques regrets comme l'absence de contribution sur la mondialisation et la protection sociale, ou encore, sur les mutations des organismes de sécurité sociale à l'heure du big data. Mais ce ne sont là que des points mineurs au regard du plaisir que procure la lecture de ce livre absolument remarquable.

Gilles Huteau

La revue Regards est aussi la vôtre.

Un projet de votre organisme
vous tient particulièrement à coeur ?

Vous avez lu un ouvrage professionnel
qui vous a marqué ?

Vous souhaitez partager avec vos pairs ?

Contactez-nous.

Isabelle Plantier

Tél. : 04 77 81 15 29 (ligne directe)

Courriel : iplantier@den3s.fr



**Un espace unique
d'échanges
entre pairs**

CERCLE DES DIRECTEURS

EDITION 2017

management agile
décision
esprit start-up
disruption digitale
négociations complexes

**Programme complet et
inscription**

www.en3s.fr/
formation continue



ECOLE DES DIRIGEANTS DE LA PROTECTION SOCIALE

Retrouvez les derniers numéros
de la revue REGARDS
sur le site internet de l'EN3S
(rubrique Recherche et publications).

www.en3s.fr



ECOLE DES
DIRIGEANTS DE LA
PROTECTION SOCIALE

Rechercher:







NOTRE ÉCOLE

COMPRENDRE LA
PROTECTION SOCIALE

MÉTIERS ET
CARRIÈRES

CONCOURS D'ENTRÉE

CYCLES DIPLÔMANTS

FORMATION CONTINUE

RELATIONS
INTERNATIONALES

RECHERCHE
PUBLICATIONS

En partenariat avec :
 
 CONSEIL D'ORIENTATION
DES RETRAITES

Recherche et publications

Lancement d'un appel à projet de recherche
«Médias et réformes des retraites»

Date de clôture : 6 janvier 2017

AGENDA



VIDEOS EN LIGNE

Retrouvez l'EN3S sur
Youtube

> Voir les autres vidéos



REVUE REGARDS

N°49 - Juin 2016

Régimes de base et complémentaires – le
N°49 de la Revue REGARDS vient de
paraître

en savoir +

13 décembre - Les jeunes : grands
oubliés de la protection sociale ? (Cycle
APS)

en savoir +

10 janvier 2017 - Le vieillissement : quel
accompagnement et quelle prévention ?
(Cycle APS)

en savoir +

20 janvier - Colloque EN3S / EHESP -
Parcours santé des aînés : les leviers de
la réussite

en savoir +

28 février - L'égalité femmes-hommes :
une priorité de la protection sociale ?
(Cycle APS)

en savoir +

Le Service Public de Sécurité Sociale est le cœur de la
Protection sociale française. Il accompagne l'ensemble
des concitoyens tout au long de leur vie, en assurant
leur protection contre les principaux risques sociaux
(vieillesse, maladie, invalidité, etc) et en les aidant à
l'occasion d'événements heureux (naissances, emploi,
logement). Ce sont ainsi plus de 450 milliards d'euros
collectés puis redistribués sous forme de prestations
sociales. Ce service public est composé de différents
réseaux représentant 400 organismes et 180 000
collaborateurs.

Au sein de ce service public, l'Ecole Nationale
Supérieure de Sécurité Sociale assure deux missions
principales :

- contribuer à un haut niveau de professionnalisme de
ces organismes par le recrutement et la formation de
ses dirigeants
- promouvoir la Protection sociale française, ses
missions, son organisation, ses métiers

► Accédez à notre portail documentaire



iheps
INSTITUT DES HAUTES ETUDES
DE PROTECTION SOCIALE

Achevé d'imprimer en décembre 2016
sur les presses de

R E B O U L  IMPRIMERIE 

www.reboul-imprimerie.com

SAINT-ÉTIENNE

Dépôt légal : 4^e trimestre 2016

N° d'imprimeur : 1391



www.en3s.fr

ÉCOLE DES DIRIGEANTS DE LA PROTECTION SOCIALE

L'égalité entre les femmes et les hommes s'est progressivement affirmée en tant qu'objectif des politiques publiques, des politiques de protection sociale en particulier. Les inégalités se situent autant dans le monde professionnel que dans celui des protections et garanties organisées par la protection sociale.

Celle-ci, avant d'être féministe, est très féminisée. Traiter de l'égalité femmes/hommes (l'ordre alphabétique compte) en protection sociale c'est l'aborder aussi dans les organismes.

Des activités de *care* aux régimes complémentaires en passant par la prise en compte des aspects contemporains de la famille, le souci d'égalité ne s'incarne pas avec la même intensité dans les différents systèmes de protection sociale.

Pour le mesurer, il faut analyser des instruments variés et des réformes emblématiques, déjà passées ou bien souhaitées.

Cette préoccupation et cette ambition d'égalité traversent les débats contemporains sur le modèle social en général, sur l'assurance maladie et les retraites en particulier, mais aussi pour ce qui ressort de l'organisation et du management de la sécurité sociale.



FLASHER CE QR CODE
POUR ACCÉDER
À NOS PUBLICATIONS



regards
PROTECTION SOCIALE

N°50
DÉC. 2016

ISSN 0988-6982