



RPN Diversité et égalité des chances et Mesures de fin de carrière du 12/10/21
Déclaration préalable SNPDOSS CFE-CGC

Pour le SNPDOSS CFE-CGC, la signature d'un protocole spécifique sur l'égalité professionnelle Hommes/Femmes est incontournable. Elle doit permettre à l'Institution de se mettre en conformité avec l'ambition affirmée par le législateur depuis 2017.

L'obligation pour les entreprises de négocier sur ce sujet et d'engager des plans d'action a été introduite dans le Code du Travail récemment.

- L'article L 2242 du Code du Travail impose aux entreprises de négocier sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de déterminer des objectifs de progression et des actions accompagnées d'indicateurs chiffrés portant sur plusieurs des domaines suivants : embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail, sécurité, santé, rémunération effective et articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.
- L'index d'égalité professionnelle hommes/femmes issu de la loi de 2018 sur la liberté de choisir son avenir professionnel impose aux entreprises de calculer et publier un ensemble d'indicateurs en lien avec les rémunérations et de mettre en place des mesures correctives si le résultat est inférieur à 75.

Ces textes sont postérieurs à l'accord de 2016 en cours de renégociation. Son contenu doit donc être nettement renforcé. Aujourd'hui, la Sécurité sociale, par sa vocation sociale même, doit s'approprier l'ambition du législateur et être exemplaire dans la mise en œuvre de cette politique.

Il lui appartient d'identifier les moyens de réaliser ces objectifs et de créer les conditions pour qu'ils soient mis en œuvre de façon homogène dans le réseau.

Les résultats des indicateurs dont nous disposons à ce jour montrent que l'égalité professionnelle Hommes/Femmes est loin d'être acquise. (Cf. rapport UCANSS sur l'emploi 2021).

- Alors que la proportion de femmes dans l'Institution augmente (76,4% en 2009 – 78,5% en 2020) le taux de féminisation des emplois décroît avec le niveau hiérarchique. Les femmes occupent 85% des emplois de 1 à 4, 74% des emplois de cadres, 51% des postes de direction. Les femmes ADD occupent 56% des postes de sous-directeurs mais seulement 37% des postes de directeurs d'organisme et au sein de cette dernière catégorie 1/4 des postes de catégorie A et 1/3 des postes de catégorie B.
- La rémunération moyenne des femmes au sein du régime général est inférieure de 16,6% à celle des hommes.
- Les femmes bénéficient de moins de parcours professionnels que les hommes : 5,8% contre 6,7% en 2020.
- Elles sont 19,6% à pouvoir bénéficier d'un temps partiel mais ce taux décroît également avec le niveau hiérarchique. 21,3% au niveau 3, 9,2% au niveau 6, entre 0,6% et 2,3% pour les ADD selon leur niveau.

- L'index d'égalité H/F montre des écarts importants entre les régions (91 en Ile de France, 88 en Bourgogne Franche-Comté, 84 en Bretagne). 10 organismes seraient au-dessous du taux de 75% à partir duquel le législateur impose à l'entreprise de mettre en place des actions correctives.

Les outils proposés aux caisses dans le projet de protocole UCANSS ne leur permettront pas de mettre fin aux inégalités professionnelles persistantes, que ce soit en termes d'élaboration de plans d'action ou de définition d'indicateurs de résultats.

- L'article 7 place parmi les ambitions du protocole la « garantie de l'égalité des chances quel que soit le sexe » et précise que le régime général développe « toute action » permettant de lutter contre les plafonds de verre. *Sans précision sur la nature de ces actions.*
- L'article 8.4 consacré au soutien de l'évolution professionnelle des femmes affirme la nécessité de réduire les écarts de salaire et d'encourager les femmes à postuler les emplois les plus élevés. *Sans engagement de quotas de désignations.* En pratique les moyens proposés aux organismes sont le suivi de l'index d'égalité salariale et un accompagnement renforcé de ceux qui n'atteignent pas le taux de 75. *Soit 10 caisses. En quoi consiste l'accompagnement renforcé ? pas de définition. Quels objectifs communs aux 300 caisses ? Pas de définition.*
- L'article 10 sur les parcours et la rémunération réaffirme la nécessité d'actions visant à encourager les femmes à postuler, notamment aux postes de cadres, de direction et d'expertise. *Toujours sans objectif de quotas de désignations.* La nécessaire vigilance des organismes sur l'égalité de rémunération H/F est réaffirmée : à l'embauche. *Et ensuite ?*
- L'article 17 confie au référent diversité à l'UCANSS la mission d'assister et de conseiller les organismes dans l'application de l'accord. *De quel outil dispose-t-il ? Quelles actions a-t-il menées depuis 2016 et quels en ont été les résultats ?*
- Il renvoie ensuite à la négociation locale sur l'ensemble des dispositions du protocole.

En résumé, compte tenu de l'importance prise par cette problématique, il est nécessaire de réaliser un état des lieux initial, de définir des objectifs nationaux chiffrés puis une gamme d'actions et d'outils à proposer aux organismes pour négocier leurs protocoles.

Ce travail, par son envergure, ne peut s'intégrer dans le cadre de l'accord global actuellement proposé.

Le 15 octobre 2021