



Les Femmes dans les organismes de sécurité sociale,

en quelques chiffres :

Le taux de féminisation s'établit à **78 %**, il progresse en moyenne de 0,2 point par an depuis 2014. Les femmes sont majoritaires dans toutes les catégories professionnelles sauf chez les informaticiens, les ingénieurs conseils avec 24% de population féminine ou encore les médecins conseils avec 36%. Seulement 47% des agents de direction sont des femmes. (source UCANSS)

Les femmes occupent, en forte proportion, les fonctions des niveaux les moins qualifiés. Le taux de féminisation diminue avec l'accroissement des qualifications.

La structure des rémunérations induit une différence de salaire moyen entre les femmes et les hommes, celui des hommes étant supérieur à celui des femmes de 24%, tous niveaux confondus.

Alors que l'égalité des droits des femmes est désormais reconnue, les chiffres témoignent encore de l'écart qui demeure entre les principes et les faits.

Pourquoi une association de promotion féminine ?

« La sécu au féminin »

Parce qu'il est indéniable que les femmes représentent 78% des talents de la Sécurité sociale ; il est important que les organismes puissent promouvoir et développer leurs compétences et leurs emplois.

L'accès des femmes aux postes de responsabilité reste limité, et aucune femme ne dirige une Caisse nationale. Les femmes se heurtent à un véritable « plafond de verre » qui les empêche d'accéder aux sphères dirigeantes. Cette inégale répartition dans les différents niveaux de la classification s'explique essentiellement par des écarts importants de parcours entre les hommes et les femmes.

Plusieurs facteurs en sont à l'origine :

- Dans des cultures organisationnelles masculines, des stéréotypes tenaces perdurent quant aux rôles, aux comportements et aux postes qui conviennent aux femmes. Elles sont traditionnellement dirigées vers des fonctions « généralistes » : ressources humaines, production ou communication.
- Des processus de carrière fondés sur des schémas masculins incluent des normes d'âge et des exigences de disponibilité, ce qui défavorise les femmes perçues comme moins disponibles et moins mobiles.
- Les femmes doivent encore faire un choix entre carrière et responsabilités familiales, et parfois s'auto censurent.

La Sécurité sociale ne peut pas se contenter d'être le reflet des autres entreprises françaises, et elle doit être exemplaire. Améliorer la place des femmes dans les organismes relève d'une stratégie globale de développement. La recherche de la mixité représente ainsi deux enjeux :

- La légitimité : le principe d'égalité des chances est devenu une exigence socialement reconnue, prise en compte par les agences de notation et les fonds éthiques.
- L'efficacité : vouloir améliorer l'accès des femmes aux postes de responsabilité, c'est élargir le champ des compétences, mais aussi répondre à des aspirations communes des hommes et des femmes comme l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Nos objectifs

L'association regroupe des femmes, et des hommes, ayant des responsabilités dans la Sécurité sociale, soucieux de promouvoir la mixité et l'égalité des chances, d'identifier des problématiques communes au sein de leurs organisations respectives. Il existe, irréfutablement, une égalité de talents entre les femmes et les hommes.

L'association s'adresse principalement à des femmes actives et solidaires et elle aborde principalement les problématiques féminines et valorise les idées des femmes.

Les femmes et les hommes adhérents y trouvent quelque chose de différent : ils s'interrogent sur les nouveaux savoirs, sur ce qui transforme le monde, ils partagent leurs connaissances respectives. L'association permet de créer un climat de confiance et de solidarité par le partage d'expériences, de compétences et d'informations.

Les adhérents proposent des solutions pour promouvoir le développement professionnel des femmes employées, cadres et dirigeantes. L'association apporte des éléments de réflexion et des pistes concrètes pour agir sur les sphères de décision dans les organismes de Sécurité sociale.

L'association permet de :

- échanger et réfléchir sur l'évolution de la vie professionnelle des femmes,
- favoriser le développement des carrières des femmes,
- garantir une égalité des salaires hommes/femmes à compétences égales,
- développer une meilleure représentation des femmes,
- promouvoir le développement des carrières des jeunes femmes,
- proposer des actions favorisant la mixité au sein des organisations,
- créer un réseau de solidarité qui permettra de renforcer l'influence positive et constructive apportée par les femmes dans le monde professionnel.

Chaque membre de l'association peut venir aux manifestations avec une jeune de moins de 30 ans, pour encourager le « mentoring ».

Actions/ Rencontres

Chaque année un thème de réflexion est retenu, en 2017, il s'agit de :

« Vers un management du 3ème type ? » Le rythme des changements de politiques publiques est soutenu et chaque PLFSS demande des conduites de changement de plus en plus rapides, et sur des axes multiples. La territorialité est en cours de réorganisation pour être maillée en inter communautés et la restructuration du réseau social est incontournable. Les collaborateurs sont divisés entre ceux qui ont connu peu de mobilité, reconnaissent le mode hiérarchique et la nouvelle génération Y ou Z qui est en quête d'opportunités, d'écoute. La gestion est contrôlée par une logique de diminution, ou de coupe. Les outils informatiques conditionnent l'efficacité des processus mais peinent à être simples et opérationnels. Les managers doivent réinventer leur rôle à la croisée de nouveaux modes de fonctionnement ou de nouveaux modèles d'organisation. Ces pratiques plus collectives peuvent-elles permettre à un nouveau style de leadership de s'y épanouir et ces modèles représentent-ils pour demain une opportunité pour plus de mixité et de diversité dans nos organismes?

Les rencontres du réseau s'articulent autour de trois types de manifestation :

Les « Campus », tout d'abord, ont pour objectif de préparer les femmes en dernière année d'études à l'EN3S et à l'Université à leur place dans un organisme de Sécurité sociale. Des conférences débats seront ainsi organisées.

Des « Ateliers » de réflexion créés pour réfléchir au positionnement des femmes dans les organismes de sécurité sociale et plus largement, à leur place dans le monde du travail.

Enfin, l'association organise de plus classiques rencontres thématiques et « after work » ou dîners qui permettent aux membres de dialoguer dans un esprit d'ouverture et de convivialité (un mois sur deux).

L'association initie une collaboration avec les directions des ressources humaines afin de leur proposer des mesures concrètes pour améliorer la place des femmes dans nos organisations et favoriser l'accès des femmes cadres aux postes de cadres supérieures et de cadres dirigeantes. Elle s'intéresse aux formes alternatives de travail : activité à temps partiel, télétravail, management à distance, aide à la reprise d'activité.

Constitution de l'association

« Nous allons lancer une association féministe dans les organismes de sécurité sociale. - Vous êtes déjà nombreuses et déjà assez égales comme ça ? »

C'est la réaction spontanée que nous entendons dès que nous prononçons le mot féministe. Ensuite nous imaginons des femmes hurlant, brandissant des pancartes, torse nu, et détestant les hommes... Tout un imaginaire à briser !

Le féminisme prône l'égalité entre les femmes et les hommes, et cherche à enrayer les préjugés de genre et veut donner aux femmes et aux hommes les mêmes opportunités.

Nous voulons échanger, accompagner, proposer organiser des actions pour sensibiliser à la mixité et la cause égalitaire.

Si vous êtes décidé à vous engager pour la mixité et l'égalité des sexes au sein des organismes de sécurité sociale, la Sécu au féminin recrute.

Vous pouvez nous rejoindre pour faire partie de cette aventure !

Envoyez nous un message : lasecuaufeminin@gmail.com

Marie-France Mugnier