



**Dossier**

## La protection sociale par et pour les femmes d'aujourd'hui et de demain

Vers une égalité professionnelle renforcée : l'impact de l'index Pénicaud et de la loi Rixain

P. 03

Parité : ces femmes qui fissent le plafond de verre

P. 04

Institutions de prévoyance : des acteurs de terrain engagés

P. 06



Acteur de la protection sociale de demain

Par **Marie-Laure Dreyfuss**,  
déléguée générale du CTIP

# Le dialogue social au service de l'égalité femmes-hommes en entreprise

Il y a maintenant 20 ans, le 1<sup>er</sup> mars 2004, les partenaires sociaux signaient à l'unanimité l'accord national interprofessionnel relatif à la mixité entre les hommes et les femmes, déclarant qu'il était de leur responsabilité de garantir la mixité et l'égalité professionnelle.

Dix ans plus tard, par l'ANI\* du 19 juin 2013, ils gravaient dans le marbre qu'il ne saurait y avoir d'égalité entre les femmes et les hommes sans équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle. « Les inégalités sur les lieux de travail sont des inégalités qui se forment au sein des ménages », explique Claudia Goldin, lauréate 2023 du prix Nobel d'économie. Un constat qui avait directement inspiré l'ANI de 2013.

Parce qu'elles sont gouvernées par ces mêmes partenaires sociaux, les institutions de prévoyance ont toujours considéré comme une évidence la poursuite de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le milieu professionnel. Comme à leur habitude, les IP appliquent les dernières innovations sociales au profit de leurs salariés : jours de télétravail ou d'absence autorisés pour les salariées touchées par l'endométriose, actions de prévention et de dépistage de certains cancers féminins, aide à la garde d'enfants ou encore, dispositifs de sensibilisation au sexisme ordinaire en entreprise... Ultime preuve de l'engagement des institutions de prévoyance et groupes de protection sociale en la matière, leurs très bons résultats à l'index de l'égalité professionnelle femmes-hommes, dit « index Pénicaud ».

Le CTIP est, comme toujours, à l'image de ses adhérents : notre conseil d'administration représente évidemment à égalité les salariés et les employeurs, mais aussi les femmes et les hommes. Et je suis fière de dire que notre « Codir » est également très féminin.

Il y a toutefois encore tant à faire pour assurer le respect des droits des femmes et l'égalité.

Alors, en cette journée internationale pour les droits des femmes, c'est avec une grande satisfaction que le CTIP publie ce numéro de Prévoyance consacré à la protection sociale par et pour les femmes d'aujourd'hui et de demain. ●

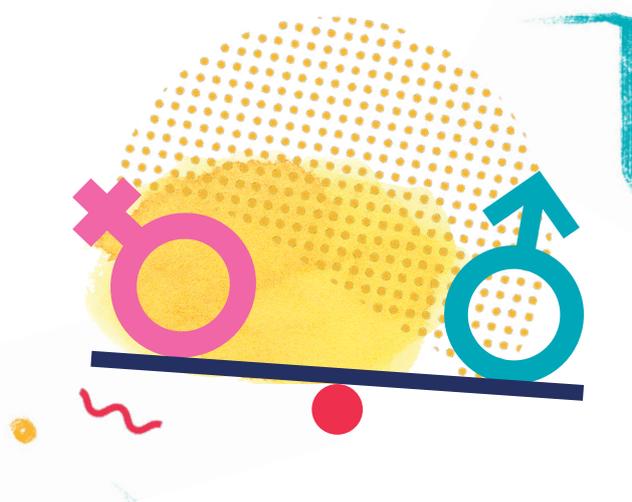
— « Les institutions de prévoyance ont toujours considéré comme une évidence la poursuite de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le milieu professionnel. »



\* Relatif à une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle.

# Vers une égalité professionnelle renforcée : l'impact de l'index Pénicaud et de la loi Rixain

**Depuis l'instauration de l'index Pénicaud, les avancées vers une égalité professionnelle se dessinent.** La loi Rixain les renforce en imposant une représentation équilibrée entre hommes et femmes dans les postes de direction des grandes entreprises.



## L'index Pénicaud : un miroir des disparités

Depuis 2019, les entreprises de plus de 1 000 salariés doivent calculer et rendre public leur index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes chaque année au 1<sup>er</sup> mars, conformément à la loi sur l'avenir professionnel. Cet index, communément appelé « index Pénicaud », est constitué de cinq indicateurs évalués sur une échelle de 100 points. Il permet de mesurer divers écarts, tels que ceux de rémunération, d'augmentation et de promotion, entre les femmes et les hommes, ainsi

que la proportion de salariées ayant bénéficié d'une augmentation après la maternité et la parité entre les femmes et les hommes parmi les dix plus hauts salaires.

### Quid des institutions de prévoyance ?

Cette année encore, les institutions de prévoyance démontrent leur engagement en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Avec des résultats entre 77 et 97 pour l'ensemble d'entre elles, elles dépassent de loin les minima exigés (75/100).

## La loi Rixain encourage la féminisation des instances dirigeantes

En parallèle, la loi Rixain, promulguée le 24 décembre 2021, a introduit de nouvelles obligations pour les entreprises de plus de 1 000 salariés en instaurant des quotas : 30 % de femmes cadres-dirigeantes et 30 % de femmes membres des instances dirigeantes dans les entreprises en 2027, pour atteindre les 40 % en 2030. Il s'agit désormais de franchir une étape supplémentaire qui va au-delà de la parité femmes-hommes : celle de l'inclusion et de la mixité au travail. ●

## Journée internationale des droits des femmes : repères essentiels

L'origine de cette journée remonte aux revendications féminines du début du XX<sup>e</sup> siècle, avec des manifestations pour de meilleures conditions de travail et le droit de vote. Aux États-Unis, le « National Woman's Day » est né le 28 février 1909 et, en 1911, la première Journée internationale des droits des femmes a été célébrée le 19 mars en Allemagne, en Autriche, au Danemark et en Suisse. Après la Seconde Guerre mondiale, le 8 mars devient la date universelle pour cette journée, officiellement reconnue par les Nations unies en 1977. En France, ce n'est qu'en 1982, sous l'impulsion d'Yvette Roudy, ministre déléguée aux droits des femmes, qu'elle est officiellement adoptée.

# Parité : ces femmes qui fissurent



**Isabelle Sancerni,**  
administratrice du CTIP en tant que  
représentante CFTC pour la CAPSSA

Isabelle Sancerni est présidente du conseil d'administration de la CNAF (Caisse nationale des allocations familiales). Elle assure également la présidence du FPGIP (Fonds paritaire de garantie des institutions de prévoyance).



**Olga Konzo N'Dave,**  
administratrice du CTIP en tant que  
représentante MEDEF pour l'INPR

Après avoir débuté sa carrière en tant que juriste au sein d'une IP, Olga Konzo N'Dave intègre la Direction de la protection sociale de l'UIMM en 2021. Elle accompagne le réseau et ses adhérents sur les problématiques liées à la protection sociale complémentaire, en particulier, les questions relatives au nouveau dispositif conventionnel de branche.

**À l'occasion du 8 mars 2024, quatre membres du conseil d'administration du CTIP, Agnès Hautin, Olga Konzo N'Dave, Marie-Pierre Rousset et Isabelle Sancerni, partagent leur vision de la parité et de l'égalité entre les femmes et les hommes.**

## — « Oser, mais en tenant compte des autres. »

Trop souvent, les jeunes femmes s'inscrivent, inconsciemment, dans une forme d'auto-censure. Elles n'osent pas poser une candidature car elles ne maîtrisent pas, à leur sens, 100 % des attendus du poste. J'ai fréquemment été, dans ma carrière, la première femme à occuper certains mandats. Tirer parti de l'expérience des autres et de soi-même, lister ses forces et croire en soi sont les qualités les plus importantes pour se tracer un avenir épanouissant. Ainsi, il est possible de relever certains défis.

Je n'aurais donc qu'un mot : oser, mais en tenant compte des autres.

Concernant l'égalité salariale, les femmes sont souvent plus réticentes à revendiquer une augmentation et espèrent davantage que leur compétence soit spontanément reconnue. Je conseillerais à chacune de se rappeler qu'elle a, elle aussi, quelque chose de valeur à offrir à l'entreprise : ses compétences techniques, son savoir-être, son expertise... Tout cela se valorise et s'objective. ●

## — « La dynamique engagée porte ses fruits. »

L'adoption d'une charte de la mixité au sein du MEDEF et l'inscription dans sa charte éthique de l'égalité professionnelle, la mixité et la diversité comme « valeurs et principes d'actions partagés » de ses membres démontrent la volonté du MEDEF d'être exemplaire en matière de parité femmes-hommes.

Le bilan 2023 de la charte mixité révèle que la dynamique engagée depuis 2018 porte ses fruits. Concrètement, cela se traduit par une augmentation significative (en

moyenne de 30 %) de la part des femmes au sein des instances de gouvernance, ce qui n'est pas neutre. Par ailleurs, le MEDEF affiche un bon score de 87/100 à l'index de l'égalité professionnelle. Ce dernier est le résultat d'une politique des ressources humaines menée depuis plusieurs années en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et témoigne de l'engagement du MEDEF à poursuivre ses efforts pour réduire les inégalités. ●

# le plafond de verre



**Agnès Hautin,**  
administratrice du CTIP en  
tant que représentante U2P  
pour BTP Prévoyance

Agnès Hautin est chargée de mission à la Direction juridique et sociale de la CAPEB (Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment).



**Marie-Pierre Rousset,**  
administratrice du CTIP en tant que  
représentante CFDT pour Malakoff  
Humanis Prévoyance

Marie-Pierre Rousset, infirmière de profession, occupe le poste de vice-présidente au conseil d'administration de la SGAM Malakoff Humanis. Elle est également membre titulaire de la délégation du CTIP au sein du Conseil de l'UNOCAM.

## — « Les actions menées pour favoriser la mixité restent nécessaires. »

Depuis des années, l'U2P mène des actions récurrentes pour accroître la mixité dans les professions de l'artisanat, du commerce de proximité et des professions libérales considérant que le dynamisme de l'économie de proximité repose notamment sur l'entrepreneuriat au féminin. Après une première édition, l'U2P a reconduit en 2022 l'étude sur la place des femmes au sein des entreprises de proximité pour établir un panorama exhaustif. Cette étude va nous permettre d'affiner nos actions en faveur d'une plus grande mixité et d'une plus grande égalité femmes-hommes dans les entreprises de proximité. Elle met également en évidence, édition après édition, la féminisation réelle des métiers.

Au sein des organisations membres de l'U2P, la CAPEB s'est saisie également du sujet et considère que, dans un contexte de transition environnementale, la féminisation des métiers du bâtiment reste plus que jamais un sujet à forts enjeux. Les actions

menées pour favoriser la mixité restent nécessaires pour lutter contre les a priori. C'est pourquoi, afin de susciter des vocations et déconstruire les stéréotypes, la CAPEB n'a cessé de multiplier les initiatives.

Pour 2024, la CAPEB poursuit ses actions en encourageant la mixité au sein de ses instances de gouvernance. L'idée générale est d'augmenter le nombre de femmes aux responsabilités syndicales et de leur permettre de pouvoir pleinement exercer leurs mandats.

À l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, le 8 mars, la CAPEB a souhaité mettre à l'honneur des femmes élues pour susciter des vocations et inciter le réseau CAPEB à intégrer plus de femmes au sein des instances. L'U2P a diffusé le même jour des capsules de témoignage afin de valoriser la place des femmes dans certains métiers de nos secteurs (CNAMS, CGAD, CAPEB et UNAPL) et mettre en avant des parcours professionnels. ●

## — « Les femmes n'ont pas à se sacrifier. »

Les obstacles sont parfois associés à des opportunités qu'il faut saisir. J'ai bénéficié de la volonté de la CFDT de faire avancer les femmes, syndicat que j'avais choisi parce que « le » Secrétaire général, lors de mon adhésion, était... Nicole Notat. Lors de mes premiers conseils d'administration, en 2010, nous étions une minorité de femmes : 3 sur 30... Cela me questionnait sur ma légitimité !

Une inversion récente s'est produite, en 2019-2020, sous l'effet de dispositions légales pour assurer la parité dans les conseils. Mais aussi sous l'effet des jeunes générations qui ont compris que les femmes n'ont pas à se sacrifier, qu'elles se sont trop longtemps mis des interdits pour préserver leur vie de famille au détriment de leurs engagements professionnels.

Dans les couples aujourd'hui, la répartition des tâches est meilleure. Des efforts ont, aussi, été faits dans les entreprises, par exemple sur les horaires des réunions, afin de permettre de tout concilier.

Dans le secteur médico-social et de la santé, où les femmes sont surreprésentées mais peu nombreuses aux postes à responsabilités, la CFDT a aussi poussé au changement. Elle a commencé, mais il reste du chemin à faire.

La féminisation progresse. Au CTIP, elle a toujours été soutenue. Mais il ne faudrait pas grand-chose pour que la dynamique s'arrête et que l'on revienne en arrière. Nous devons rester vigilantes. ●

# Institutions de prévoyance : des acteurs de terrain engagés

**Les adhérents du CTIP ont choisi la cause des femmes en proposant et en développant des actions de prévention, mais également en sécurisant leur parcours professionnel.**

Santé du quotidien, maladies graves, conciliation vie professionnelle et vie personnelle : découvrez quelques exemples de ce que les institutions de prévoyance (IP) réalisent pour répondre aux besoins de leurs salariées et leurs assurées.



## Prévention : prendre soin de la santé des femmes

### Améliorer le quotidien des femmes atteintes d'endométriose

En l'absence de traitement curatif, la prise en charge de l'endométriose – maladie invalidante touchant 10 à 15 % des femmes en âge de procréer – repose principalement sur la sensibilisation, l'accompagnement et le dépistage. C'est dans cette optique qu'Apicil s'est engagé, depuis 2022, dans le dépistage de l'endométriose chez les jeunes salariées de la branche Esthétique. Pour prévenir les souffrances physiques et psychologiques engendrées par cette pathologie, le groupe de protection sociale s'est associé à un programme de recherche mené par ZIWIG, une start-up lyonnaise. Cette collaboration a abouti à la création d'Endotest™, le premier test salivaire de diagnostic de l'endométriose, reconnu pour sa fiabilité atteignant près de 100 %. Grâce au financement conjoint du fonds social Apicil Prévoyance et de la branche Esthétique, les salariées éligibles âgées de 20 à 23 ans peuvent bénéficier gratuitement de ce test.

De son côté, Malakoff Humanis a pris des mesures pour adapter les conditions de travail de ses salariées souffrant d'endométriose. Suite à la signature d'un nouvel accord sur l'égalité professionnelle femmes-hommes en janvier 2024, entre la direction et cinq organisations syndicales représentatives, ces employées auront désormais droit à une majoration de cinq jours de télétravail occasionnel. Pour celles qui ne peuvent pas télétravailler, un dispositif de cinq jours d'absence autorisée et rémunérée par an a été mis en place.

### Dépister le cancer

L'Ircem s'est donné comme objectif de sensibiliser ses salariées au dépistage du cancer du sein et du col de l'utérus, en soulignant l'importance des mammographies tous les deux ans pour les femmes de plus de 50 ans, ainsi que des frottis tous les trois ans pour les femmes âgées de 25 à 65 ans. Quant au groupe Klesia, il a mobilisé ses collaborateurs pour des actions solidaires menées sur l'ensemble des sites du groupe, à l'occasion d'Octobre Rose 2023. Actions qui lui ont permis de recueillir 25 000 euros dont le groupe a fait don à l'Institut Gustave Roussy, à qui il apporte son soutien financier dans le cadre du programme de recherche « Compass » dédié aux femmes atteintes d'un cancer du sein triple négatif.

### Cancers féminins : un webinaire sur l'innovation

Pour la Journée internationale des droits des femmes, Agrica propose à ses salariés ainsi qu'aux assurés MSA un webinaire intitulé « L'Institut des cancers des femmes : recherche et innovation », animé par la professeure Anne Vincent-Salomon, spécialiste des cancers féminins à l'Institut Curie. Ce webinaire met en lumière les progrès scientifiques réalisés dans ce domaine, notamment les avancées en matière de recherche clinique sur le cancer du sein, avec plus d'une vingtaine d'essais cliniques en cours à l'Institut Curie.

## Sécuriser le parcours professionnel des femmes

### Accompagner la parentalité

Pour soutenir les parents solos, principalement des femmes célibataires, Malakoff Humanis a développé l'Espace Parentalité, une plateforme dédiée offrant une gamme de ressources pour mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle. Cette initiative vise à réduire la charge mentale et le stress associés à la gestion du quotidien. Les personnes concernées peuvent également bénéficier de conseils personnalisés grâce à une consultante parentale disponible par chat ou sur rendez-vous.

Audiens accompagne les femmes intermittentes du spectacle tout au long de leur maternité. Avant leur congé, elles peuvent bénéficier d'un entretien Écoute Conseil Orientation les informant des soutiens, notamment financiers, accessibles pendant la grossesse et à la reprise d'activité. Après leur congé, elles peuvent également recevoir une aide au remboursement des frais de garde jusqu'aux quatre ans de l'enfant, quel que soit le mode de garde.



### Lutter contre le sexisme ordinaire en entreprise

Apicil s'est engagé activement dans la lutte contre le sexisme ordinaire en devenant signataire de l'initiative #StOpE, portée et animée par l'AFMD (l'Association Française des Managers de la Diversité) depuis 2021. Lancée en 2018, cette initiative lutte contre les attitudes, propos et comportements fondés sur des stéréotypes de genre, tout en promouvant des actions et bonnes pratiques à cet égard. À travers son adhésion à #StOpE, Apicil met en lumière les dispositifs existants ainsi que les actions concrètes déployées pour combattre le sexisme ordinaire sur le lieu de travail. Ces initiatives comprennent la désignation de référents diversité, la mise en place de dispositifs d'alerte, la proposition de formations diverses et la création d'un programme d'accompagnement de carrière. L'objectif est de créer un environnement professionnel de plus en plus inclusif. En avril prochain, Apicil étendra sa sensibilisation en déployant une formation en ligne accessible à l'ensemble de ses collaborateurs. Cette démarche contribue à habiliter chaque individu à devenir un acteur engagé dans la lutte contre le sexisme ordinaire au travail, renforçant ainsi l'engagement collectif de l'entreprise envers cette cause essentielle.

# 41 %

des femmes en mauvaise santé

D'après le Baromètre santé au travail 2023 de Malakoff Humanis, les femmes salariées semblent être plus affectées sur le plan de la santé psychologique que l'année précédente, 44 % d'entre elles signalant une détérioration. De plus, elles sont 55 % à déclarer souffrir de troubles psychologiques, un pourcentage plus élevé que celui des hommes, établi à 45 %. Sur le plan de la santé physique, les femmes salariées sont également plus susceptibles de se retrouver en mauvaise santé, avec un taux de 41 % contre 34 % pour les hommes. En ce qui concerne les besoins d'accompagnement, 71 % des salariées expriment le souhait d'être soutenues en cas de maladies graves. De plus, 59 % d'entre elles voudraient être mieux dépistées sur les maladies graves ou sur certains facteurs de risques. Enfin, 65 % des sondées manifestent le désir de bénéficier d'un soutien psychologique en cas de difficultés personnelles ou professionnelles, un pourcentage supérieur à celui des hommes, (57 %).

Source : Baromètre santé au travail 2023 à retrouver dans la rubrique Actualités du site de Malakoff Humanis ([www.malakoffhumanis.com](http://www.malakoffhumanis.com))



### Que veut dire sexisme ordinaire ?

Selon « **Le sexisme dans le monde du travail : entre déni et réalité** » de Brigitte Grézy et Marie Becker, et le « **Kit pour agir contre le sexisme** » du Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes : « Le sexisme ordinaire au travail se définit comme l'ensemble des attitudes, propos et comportements fondés sur des stéréotypes de sexe, qui sont directement ou indirectement dirigés contre une personne ou un groupe de personnes en raison de leur sexe et qui, bien qu'en apparence anodins, ont pour objet ou pour effet, de façon consciente ou inconsciente, de les délégitimer et de les inférioriser, de façon insidieuse, voire bienveillante, et d'entraîner une altération de leur santé physique ou mentale. »

Source : Livret de présentation de l'initiative #StOpE à retrouver sur le site de l'AFMD ([www.afmd.fr](http://www.afmd.fr))

## IP-GPS



## UN PAS DE PLUS VERS LA SANTÉ PROACTIVE AVEC UNIPRÉVOYANCE

Uniprévoyance met à disposition de ses assurés santé un nouveau service de prévention des cancers. Ce service, intégré aux contrats existants, s'articule en trois temps : des conseils et des informations de prévention ; un questionnaire en ligne pour détecter les facteurs de risques, et, le cas échéant, la possibilité pour l'assuré de bénéficier d'un entretien de prévention avec un professionnel de santé.

Cette initiative vient compléter les actions de prévention déjà entreprises par Uniprévoyance, notamment dans le domaine des cancers cutanés, du sein et masculins, en partenariat avec VerbaTeam. ●

## KERIALIS : ÉCOUTE ET SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE AVEC « PLURIDIS »



Avec le service d'écoute et de soutien psychologique par téléphone « Pluridis » proposé aux salariés des cabinets d'avocats, comme à leurs employeurs, Kerialis est engagé dans la prévention des risques psychosociaux. Ce service confidentiel, anonyme et gratuit, est dispensé par des professionnels formés aux techniques psychothérapeutiques et psychopathologiques. Il est accessible à tout moment et de façon illimitée. ●



## AG2R LA MONDIALE SOUTIEN LE « PHARE DES SOURIRES », ALTERNATIVE À L'HOSPITALISATION

L'action sociale d'AG2R La Mondiale soutient le « Phare des sourires » à Marseille, une structure unique de soins médicaux et paramédicaux, mais aussi de répit, dans laquelle enfants et parents peuvent séjourner ensemble 2 à 13 jours. Cet établissement inédit a été créé par l'association « Sourire à la vie », dont AG2R est partenaire depuis 2012. ●



## « NOUVEAUX REGARDS » : UNE NOUVELLE FAÇON POUR AGRICA DE METTRE EN LUMIÈRE LE MONDE AGRICOLE

Le Groupe Agrica a organisé la première édition de son concours photo « Nouveaux Regards ». Ce concours, à destination des jeunes photographes en formation ou diplômés depuis deux ans, allie photographie et monde agricole en France. Les photographies lauréates ont été exposées sur le stand Agrica à l'occasion du Salon international de l'agriculture 2024, et ont fait l'objet d'une remise de prix le 27 février 2024. Ainsi, Lou Dalifard a reçu le premier prix pour « Pastorale », Pauline Weber, le second pour « Identité paysanne », et Renato Balla, le troisième pour « L'Hiver des pommes ». ●

Avec nos remerciements à : Sofiene Chaabani, Cécile Curiel, Magali David, Estelle Le Moing, Karine Marie et Jean-Philippe Martinez.

PRÉVOYANCE, le magazine du CTIP

Directrice de la publication : Marie-Laure Dreyfuss – Rédactrice en chef : Miriana Clerc – Coordination : Stéphanie de Pierrepont et Hélène Carantino – Rédaction : CTIP, Ulysse Communication – Illustrations : Davi Augusto – Crédits photo : iStock – ISSN : 1964-9902 – Conception et réalisation : LONSDALE – Impression : CLUMIC Arts Graphiques Paris.