

Contribution Reif

Stratégie en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes 2026-2030

29/07/2025

Alors que la stratégie en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes 2020-2025 arrive à son terme et fait l'objet d'un bilan, la Commission européenne a annoncé le 7 mars dernier une feuille de route pour les droits des femmes et a ouvert le 19 mai une consultation publique afin de préparer la **future stratégie en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes pour l'après 2025**.

La Représentation européenne des institutions française de sécurité sociale (Reif) se félicite de l'ouverture de cette consultation et des principaux axes de travail identifiés par la Commission. **L'accès aux soins et à des normes de santé élevées, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, l'autonomisation économique et sociale, l'égalité en matière d'emploi, des conditions de travail adéquates, sont autant de principes auxquels nos institutions souscrivent, et de domaines dans lesquels elles interviennent directement et activement.** Le principe d'égalité, notamment de genre, est en effet au cœur du champ d'expertise et de la vocation des institutions de sécurité sociale françaises, engagées pour la protection, la solidarité, l'inclusion et la réduction des inégalités. Ainsi, la majorité des COG (convention d'objectifs et de gestion) qui encadrent l'action des organismes de sécurité sociale mentionnent le souci de l'égalité de genre, que ce soit via l'angle de l'égalité professionnelle, des politiques familiales ou encore de la prévention et de l'accès aux soins.

Aussi, alors que la Reif travaille à une contribution large et ambitieuse à la consultation en cours sur le prochain Plan d'action sur le Socle européen des droits sociaux - dont certains principes portent directement sur l'égalité femme/homme (en particulier les principes 2, 3, 9 et 15) -, elle souhaite également, via des **propositions à la fois générales et ciblées sur les domaines où elle est engagée**, apporter sa contribution plus spécifique à la future stratégie d'égalité entre les femmes et les hommes 2026-2030.

1. PRINCIPES GÉNÉRAUX RELATIFS A LA PLEINE APPLICATION DE L'ÉGALITÉ FEMME/HOMME DANS LES POLITIQUES EUROPÉENNES

Particulièrement impliquées dans la mise en œuvre des principes sociaux, et développant des mesures d'action sociale extra-légales, les institutions françaises de sécurité sociale **soutiennent l'adoption d'un cadre juridique général européen protecteur en matière de lutte contre les discriminations et les inégalités, notamment liées au genre.**

Ainsi, la proposition de **directive sur l'égalité de traitement entre les personnes** (2008/0140), qui interdit les discriminations directe et indirecte dans plusieurs domaines, dont notamment la

protection sociale et les soins de santé, doit être réintégrée au programme de travail de la Commission pour une adoption rapide. Appuyées par [plusieurs Etats membres](#), la réintroduction de ce texte, ainsi que la **réouverture de la directive 79/7 relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale**, permettrait une mise à jour bienvenue de la législation européenne à **l'évolution de la diversité des compositions familiales** (particulièrement les couples de même sexe) et à l'évolution de la prise en charge de l'éducation des enfants. Le champ matériel de la directive 79/7 doit également être élargi, pour y inclure les prestations de survivants, les prestations familiales, le recouvrement des pensions alimentaires et les prestations d'aide sociale.

A titre général, la Reif souligne également la nécessité que la future stratégie européenne en matière d'égalité des genres soit **soutenue par des fonds européens adéquats, garantis et fléchés dans le futur cadre financier pluriannuel (CFP)**, et des différents fonds qui le constitueront. En outre, tout en développant des initiatives ciblées visant l'égalité de genre, la future stratégie devra plus généralement intégrer cette perspective dans l'ensemble des politiques de l'UE.

Equilibre vie privée/vie professionnelle

La Reif insiste sur la nécessité d'assurer la bonne **mise en œuvre de la directive de 2019 sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée**, ainsi que des initiatives non-législatives qui lui sont associées. Plus spécifiquement, il est nécessaire de garantir la protection contre la **discrimination et le licenciement des femmes enceintes ou revenant de congé maternité**. Alors que les femmes prennent davantage en charge les responsabilités familiales et parentales, et sont davantage aidantes informelles, la directive doit activement contribuer aux politiques d'égalité des sexes et d'égalité des chances et de traitement. En outre, elle doit améliorer **l'inclusion des femmes sur le marché du travail, en phase avec l'objectif du Socle européen des droits sociaux de 78% de la population européenne âgée de 20 à 64 ans en emploi**, et ce alors que la sous-représentation des femmes sur le marché du travail entraîne des répercussions tout au long de leur vie, en termes de rémunération, de pensions de retraite, mais aussi d'exclusion sociale et d'autonomie.

De même, des réflexions et des actions concrètes – y compris législatives – devraient être engagées au niveau européen concernant le **droit à la déconnexion** et son impact sur l'équilibre entre vie privée et professionnelle, en lien avec la variable du genre. Comme l'a souligné une récente [étude de la Dares consacrée aux risques psychosociaux associés au développement du télétravail](#), **les impacts du télétravail sont différenciés entre femmes et hommes**. Le télétravail participe en effet de la réassignation des femmes aux tâches domestiques et à l'augmentation de leur charge mentale, celles-ci étant – comme l'expose [l'étude d'Eurofound sur les risques psychosociaux pour les travailleurs](#) issue de [l'enquête européenne sur les conditions de travail](#) – confrontées à davantage d'interférences et de conflits entre vie professionnelle et vie familiale, et consacrant dès lors plus de temps de travail en dehors des horaires habituels.

Dans cette perspective, la Reif appelle également à renforcer le suivi de la **mise en œuvre de la recommandation du Conseil du 22 mai 2019 relative à des systèmes de qualité pour l'éducation et l'accueil de la petite enfance**. La collecte et la mise à disposition de données fines et comparables au niveau de l'UE doivent être amplifiées. De plus, le futur cadre financier pluriannuel 2028-2034 devra garantir des investissements européens suffisants dans les services de garde d'enfants, notamment en milieu rural, d'accueil extrascolaire ainsi que de soins de longue durée. Alors que l'écart de taux d'emploi entre femmes et hommes en Europe était de 10,3% en 2023, le développement de ces solutions faciliterait la recherche ou la reprise d'emploi des femmes, réduirait les ruptures de carrières et limiterait le travail à temps partiel subi, qui [concerne majoritairement les femmes](#). La CCMSA avance [15 propositions](#) pour répondre à ces problématiques dans son livre blanc.

Juste rémunération et reconnaissance dans l'emploi des femmes

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, qui s'élève à 12% dans l'UE, est fonction d'une multiplicité de facteurs : prévalence des contrats à temps partiel chez les femmes, sous-représentation des femmes aux postes de direction, faibles rémunérations, etc.

Dès lors, la **directive 2023/970 qui renforce le principe d'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes par la transparence salariale**, et dont la transposition court jusqu'en juin 2026, devra être traduite dans les droits nationaux de manière à garantir des obligations strictes aux employeurs, que ce soit en phase de recrutement ou pendant la durée du contrat de travail. De même, la **directive 2022/2041 relative à des salaires minimaux adéquats** doit garantir au niveau européen des salaires décents. L'enjeu d'une juste rémunération est en effet crucial : une [étude de la CCMSA sur les femmes en agriculture](#) montre ainsi qu'elles sont 66% à juger leur rémunération insuffisante.

La question de la rémunération est aussi directement liée à la **reconnaissance des femmes dans l'emploi** : les secteurs où les emplois sont majoritairement occupés par des femmes sont socialement moins valorisés et ainsi plus faiblement rémunérés. C'est notamment le cas dans le secteur du soin, d'où la nécessité, dans le cadre de la **Stratégie européenne en matière de soins**, d'améliorer la reconnaissance et l'attractivité de ces professions, ce qui passe par une amélioration des rémunérations et des conditions de travail. Ainsi, alors que le travail féminin est structurellement dévalorisé et invisibilisé, comme le démontre [l'étude de la CCMSA sur les femmes dans l'agriculture](#), la reconnaissance du travail des femmes est un prérequis majeur et un domaine où l'UE a une réelle plus-value, en termes d'orientations politiques et de narratifs.

Autonomisation économique et sociale

Les organismes de sécurité sociale, via le versement des prestations sociales, constituent le pilier du système de redistribution qui permet l'autonomisation et l'émancipation économique et sociale des individus, en particulier des femmes. Comme le démontre un [rapport de la Cnaf](#) sur les politiques familiales et l'égalité de genre, le système de protection sociale et l'organisation des politiques familiales ont des incidences directes et effectives sur l'égalité des genres et le parcours de vie des personnes, en témoigne le soutien apporté aux familles monoparentales, à 80 % des femmes. La mise en place par la Cnaf et la CCMSA d'un **service d'intermédiation financière des pensions alimentaires** a engendré une réduction massive des impayés ([rapport de la Cour des comptes 2025, page 405](#)) : 80% de recouvrement des impayés en 2024, contre 63,6 % en 2018. En complément, la Reif souhaite que le **recouvrement des pensions alimentaires à l'étranger**, dans le cas de parents séparés vivants dans des États membres différents, soit facilité.

En outre, alors que les inégalités de pensions entre femmes et hommes sont persistantes, la Reif appelle à assurer la **mise en œuvre des conclusions du Conseil du 20 juin 2024 sur les inégalités de retraites**, à **développer des indicateurs fiables et actualisés**, à faire progresser la collecte de données ainsi qu'à favoriser au niveau européen les **échanges de bonnes pratiques** (conjointe aidant, régimes minimums, progressivité des systèmes de retraite, crédits de pension).

Plus largement, la Reif soutient l'intégration de la **dimension du genre dans les politiques de lutte contre la pauvreté**, notamment la future stratégie européenne anti-pauvreté, ainsi que dans les politiques d'emploi, de manière à atteindre **l'objectif de réduction de la pauvreté de 15 millions de personnes d'ici 2030, y compris des enfants**, avec le renforcement de la Garantie enfance. En particulier, la **situation des aidants et aides à domicile**, professions largement féminisées, et dont les conditions de travail et de rémunération sont précaires, doit donner lieu à une action au niveau européen. La reconnaissance et l'attractivité de ces métiers devraient être améliorés, et l'accès à la

protection sociale et à la formation de ces professionnels favorisés. Concernant les proches aidantes, également en grande majorité des femmes, des recommandations devraient être exprimées au niveau européen sur l'équilibre de vie, l'information relative aux droits, aux interruptions de carrière et aux conséquences sur la retraite, l'accès aux aides sociales ou encore la possibilité de solutions de répit.

2. L'EGALITE FEMME/HOMME DANS L'ACCES A LA SANTE

Les femmes sont confrontées à des risques et à des maladies spécifiques, souvent sous-étudiés, sous-diagnostiqués et sous-traités. [Plusieurs études](#) ont ainsi démontré qu'en raison de biais de genre, les niveaux de douleur des femmes étaient plus susceptibles d'être sous-estimés et que les délais de diagnostic étaient allongés. **Les institutions de sécurité sociale françaises sont particulièrement engagées pour l'accès des femmes à des soins de qualité et adaptés**, ainsi que pour leur pleine intégration aux politiques de prévention, de santé et de sécurité au travail et aux pratiques de recherche. L'accès à des soins performants, personnalisés et adaptés figurent ainsi notamment dans les COG de la Cnam et de la CCMSA.

A ce titre, la Reif souhaite :

- **Inclure davantage les femmes dans la recherche médicale**, afin d'améliorer les diagnostics et de proposer des médications adaptées. Le **règlement sur les essais cliniques de 2014 doit être évalué** et mis en œuvre de manière à lutter contre la sous-représentation des femmes dans les essais cliniques. De plus, l'Agence européenne des médicaments devrait prendre en compte de manière systématique le genre dans l'ensemble de ses procédures, comme cela a récemment été initié avec la publication de [lignes directrices](#) sur **l'inclusion des femmes enceintes et allaitantes dans les essais cliniques**. Enfin, des financements issus des fonds Horizon et EU4Health devraient être spécifiquement orientés vers la recherche médicale relative à la santé des femmes.
- **Renforcer les fonds européens à destination des maladies et affections touchant particulièrement les femmes** (endométriose, ostéoporose, ménopause), afin de développer les recherches, l'offre de soins, les campagnes de sensibilisation et la formation.
- Encourager au niveau européen les **échanges de bonnes pratiques en matière de santé pré-post natale**, ainsi que des standards de qualité conformes aux lignes directrices pour la fourniture de soins cliniques de haute qualité.
- Amplifier la **lutte contre la précarité menstruelle**, par exemple en soutenant la gratuité ou le remboursement des protections hygiéniques – comme cela a été réalisé en [France sous certaines conditions](#) –, et encourager la mise en place de **congé menstruel**.
- **Renforcer les financements pour la santé sexuelle et reproductive**, afin de favoriser l'accès à l'information, à la contraception et à l'IVG, ainsi que l'activité des centres de santé sexuels, en particulier dans les **zones isolées**.
- Initier une réflexion afin d'établir **une définition partagée des violences obstétricales et gynécologiques** au niveau européen, et encourager les actions de préventions et les échanges de bonnes pratiques en la matière.
- Intégrer dans la Feuille de route sur les emplois de qualité **la dimension du genre dans les études et activités portant sur la santé et la sécurité au travail (SST)**, particulièrement pour les femmes enceintes ou ayant accouché et leur droit au remplacement dans des PME et le secteur agricole.
- Adopter une approche compréhensive (Plan d'action, Stratégie) de la **santé mentale** en intégrant **la perspective du genre**, 12% des femmes souffrant de syndromes dépressifs contre 9% des hommes selon une [étude de l'Insee](#).

- **Appliquer la recommandation du Conseil du 8 décembre 2022 sur l'accès à des soins de longue durée abordables et de haute qualité**, avec l'appui de fonds européens adéquats, et en lien avec la perspective de genre mis en évidence dans la recommandation, selon laquelle en raison de plusieurs facteurs dont une espérance de vie plus élevée, les femmes sont plus susceptibles d'avoir besoins de soins de longue durée. L'accès à la santé des aidants (surcharge physique et psychologique) doit également être pris en compte.

3. CONTACTS

- Alma KIRCHHOFF – alma.kirchhoff@reif-eu.org
- Benjamin MALLIART – benjamin.mallart@reif-eu.org

La Représentation européenne des institutions françaises de sécurité sociale (Reif) a été créée en mai 2003 pour représenter les caisses de sécurité sociale française de base auprès de l'Union européenne. Aujourd'hui, elle regroupe toutes les branches du régime général, des régimes professionnels ainsi que des structures spécialisées : l'assurance maladie, les accidents du travail et maladies professionnelles (Cnam), la retraite (Cnav), la famille (Cnaf), l'autonomie (CNSA), le recouvrement (Urssaf Caisse nationale, anciennement Acof), l'Union interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (Unédic), la Mutualité sociale agricole (CCMSA), l'École Nationale Supérieure de Sécurité sociale (EN3S), l'Union des Caisses nationales de Sécurité sociale (Ucanss), le Centre des liaisons européennes et internationales de sécurité sociale (Cleiss) et la Caisse de retraite du personnel navigant professionnel de l'aéronautique civile (CRPNPAC). La Reif dispose d'un bureau de représentation permanent à Bruxelles.

Vous pouvez suivre l'actualité de la Reif sur son site internet : www.reif-eu.org, sur LinkedIn : #REIFSecu

