

Chausser des lunettes de genre en matière de santé au travail des femmes :

différencier n'est pas discriminer !

DUERP genré, l'Arlésienne !

Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Article [L. 4121-3](#) du code du travail concernant l'évaluation des risques : « L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations, dans l'organisation du travail et dans la définition des postes de travail. Cette évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe ».

Le rapport sur la santé des femmes au travail, de 2023, de la délégation du Sénat aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, rappelle « le caractère essentiel d'un DUERP » (Document Unique d'Évaluation des Risques) « genré »..., alors que, quand il existe au sein d'une entreprise, « il (*le DUERP*) fait rarement l'objet d'une approche différenciée selon le sexe des salariés».

Non seulement, c'est essentiel, mais, comme le souligne le rapport, c'est une obligation légale, depuis 2014. Cependant, le rapport se contente, après ce rappel, de préciser qu'il faut « les inciter » (*les employeurs*) « à intégrer dans ce document des risques auxquels les femmes sont plus particulièrement exposées, tels que les violences sexuelles et sexistes au travail, les risques psychosociaux ou les TMS. » (*troubles musculo squelettiques*).

DUERP non genré : l'exemple d'Orange

L'entreprise emploie 65 000 salarié.es dont 17 000 fonctionnaires. Les départs ne sont pas remplacés par des embauches suffisantes

La structure d'emploi se masculinise : les domaines des métiers d'avenir (IA, techniques...) sont plus masculinisés, alors que certaines fonctions support, comme les RH, prévues en baisse, sont féminisées, avec un dispositif de temps partiel avant la retraite encouragé sur ces domaines d'activité, par un temps libéré avant la retraite plus long.

La non-mixité favorise le risque de violences sexistes et sexuelles.

La multinationale préfère la précarité pour les femmes, recrutant moins de 36% de femmes en CDI, en dessous de son engagement, mais 55% en CDD, ce qui accroît également le risque des violences sexistes et sexuelles.

Les femmes restent sur représentées dans les accidents de trajet ayant entraîné un arrêt alors même qu'il y a de la sous-déclaration, comme pour les accidents du travail : le nombre moyen de jours

d'absence pour COM (Congé Ordinaire de Maladie) est de 21,72 pour les femmes, contre 11,12 pour les hommes.

L'entreprise, qui se dit championne de l'Égalité Pro, ne respecte pas la loi et met en danger la santé des femmes, en l'absence de DUERP et bilan santé et conditions de travail genrés. Elle prétend qu'elle n'a pas identifié de risques différents pour les femmes et qu'il ne faut pas discriminer.

Les violences internes et externes ne sont pas évaluées selon le genre dans les DUERP, quand elles ne sont pas complètement omises, alors que ces violences touchent plus les femmes, d'autant qu'elles sont précarisées, et ce y compris dans le cadre des relations avec les client.es (services clients par téléphone, boutiques et interventions techniques).

On peut même lire, dans plusieurs DUERP, que les problématiques de harcèlement, sexisme ou violences au travail, qui figurent dans la rubrique « Conflits interpersonnels », « sont relatives à des comportements interpersonnels qui ne sont pas liés directement à l'activité réalisée par les salarié.es ».

Pourtant ce risque est plus fréquent que le risque incendie qui, lui, est pris en compte en termes de prévention !

Si on en doutait, il suffit de se référer à l'enquête triennale conditions de travail et stress, de Secafi, de 2021, qui confirme que « les femmes restent significativement plus exposées à ce type de situation (*harcèlement sexuel*) que les hommes ». C'est pratiquement le double de femmes. C'est du déclaratif donc sous-évalué. L'enquête met aussi en lumière que « les femmes déclarent plus fréquemment que les hommes être exposées à des comportements relevant du harcèlement moral » et qu'« elles sont plus nombreuses à se sentir ignorées et sont un peu plus nombreuses que les hommes à déclarer avoir subi des violences verbales de la part de collègues ».

SUD n'a pas signé le dernier accord égalité pro, de 2022, et a critiqué l'ensemble des dispositifs mis en place concernant les violences sexistes et sexuelles : une formation censée lutter contre le sexisme mais qui véhiculait des stéréotypes, la plaquette harcèlement sexuel, dissuasive et culpabilisante, le bilan des procédures de sanctions pour fautes, dans lequel l'exhibitionnisme, qui est un délit, est répertorié dans « Incorrection et non-respect d'autrui », le plan d'actions établi après l'enquête triennale, qui ne répond pas à celle-ci.

Les situations de plusieurs collègues victimes n'ont pas été prises en charge correctement, malgré l'obligation de l'employeur en la matière, comme nous avons pu le constater lors de notre accompagnement de ces personnes. L'entreprise, avec la complicité d'ailleurs des organisations syndicales, lors du bilan HSVT (Harcèlement Sexuel Violences au travail), a fait un focus sur une recrudescence de fausses déclarations, invisibilisant l'ensemble des cas avérés.

Pour cet accompagnement, Solidaires a publié une brochure « Agir syndicalement contre les violences sexistes et sexuelles au travail », destinée aux équipes militantes.

Absence de DUERP genré dans un contexte de réorganisations permanentes, à marche forcée et de télétravail très développé

L'enquête triennale a mis en lumière une dégradation généralisée des résultats concernant les conditions de travail et le stress, en particulier les conséquences des réorganisations sur les indicateurs de santé des femmes, qui « changent, proportionnellement, légèrement plus de poste que les hommes ».

Le RSC (Rapport de Situation Comparée) de 2022 fait apparaître que les femmes prennent proportionnellement davantage de dispositif de préretraite que les hommes, et ce dans le contexte de détérioration des conditions de travail.

SUD a dénoncé que les fermetures d'activités, la nécessité de se former sur de nouveaux métiers, la complexification du travail, avec le développement de la sous-traitance, les déménagements de sites, entraînant l'allongement du temps de trajet, sont lourds de conséquences pour les femmes, dont la charge mentale professionnelle augmente sans cesse, alors que la charge mentale dans la sphère privée reste déséquilibrée en leur défaveur, avec la double journée, comme l'a mis en lumière de manière flagrante la crise sanitaire, et même la triple journée, les femmes étant plus nombreuses en tant qu'aidantes.

Par la combinaison d'une faible latitude décisionnelle, une faible autonomie, à une forte charge émotionnelle, une forte charge de travail, les femmes non-cadres sont plus exposé.es aux risques psycho sociaux. L'enquête met aussi en lumière que les répondantes femmes managers continuent d'avoir une perception de leurs marges de manœuvre moins favorable que celle des hommes.

L'entreprise ne présente pas de bilan genré des conditions en télétravail, que l'enquête précise être plus pratiqué par les femmes, en particulier les femmes parents seules, qui ont des scores stress et fatigue plus élevés que les hommes parents seuls. Il apparaît évident que c'est pour concilier leur vie familiale et professionnelle, et une fuite, dans un contexte de dégradation de conditions de travail et de trajet sur sites.

En 2022, un rapport du Centre Hubertine Auclert a mis en lumière que le télétravail aggrave les inégalités : moins d'espace dédié, pour les femmes qui télétravaillent à domicile, la plupart du temps, dans les espaces communs, pour les femmes seules avec enfants, en particulier, et moins de droit à la déconnexion (ce qui est confirmé par l'enquête triennale), espaces de travail moins ergonomique (TMS), risque accru de violences conjugales à domicile en télétravail...

Absence de DUERP genré concernant le travail de nuit

Le taux de féminisation des salarié.es en travail de nuit est de plus de 9 %, presque 7% en travail de nuit en équipe successive alternante (RSS 2022).

Travailler régulièrement de nuit peut altérer la santé de tou.tes les salarié.es : augmentation des risques de troubles du sommeil et de pathologies psychiques, de troubles métaboliques et de maladies cardiovasculaires et favorise l'apparition de certains cancers.

Au nom du principe d'égalité de traitement, en rappelant le caractère exceptionnel que devait revêtir le travail de nuit et la nécessité d'un accord collectif pour y recourir, l'interdiction du travail de nuit des femmes a été levée par le législateur mais, au lieu de renforcer la surveillance médicale, la fréquence des visites médicales est passée, il y a une dizaine d'années, à tous les 2 ans, au lieu d'un an, pour les salarié.es qui travaillent la nuit.

Une étude de 2011 fait état d'une augmentation de 26% du cancer du sein chez les femmes qui travaillent la nuit. Cette étude a été confirmée en 2018 sur la base de plusieurs études en France et à l'étranger, étude qui montre aussi que le risque diminue quand les femmes reprennent une activité de jour, à partir de 2 ans après l'arrêt du travail de nuit.

Plutôt que réclamer une égalité pour les fonctionnaires de la S.A., qui ne peuvent cumuler de points pour la retraite, grâce à un compte professionnel de prévention, à la différence des salarié.es de droit privé de l'entreprise, et au-delà du renforcement de la surveillance médicale, la vraie mesure de prévention serait de supprimer le travail de nuit quand il n'est pas absolument indispensable.

L'indispensable prise en compte de la difficile conciliation de la vie hormonale, menstruelle et procréative avec la vie professionnelle

En 1981, un Bulletin Officiel, permettait à tou.tes les fonctionnaires de la S.A. de bénéficier de 2 jours par mois sans justificatif.

Ce droit semble avoir perduré jusqu'en 1987.

Le sujet du congé menstruel est arrivé dans l'espace public il y a peu et SUD PTT, côté La Poste, l'a revendiqué et a essuyé un refus catégorique de la part de la direction. D'autres structures de Solidaires se sont emparées de la question.

Outre les douleurs incapacitantes des menstruations, sont à prendre en compte les périodes d'ovulation, le syndrome prémenstruel, l'aide médicale à la procréation, l'interruption de grossesse, volontaire ou spontanée, de la péri-à la post-ménopause, les premiers mois de grossesse, le post-partum, les bouleversements hormonaux dus aux traitements contraceptifs, aux changements de traitement.

En effet, les variations hormonales ont des conséquences sur la santé des femmes, physiques et psychiques, en termes de difficultés et de risques au travail, notamment par rapport à la nécessité de devoir s'adapter à l'imprévisibilité des variations hormonales, les douleurs et troubles divers, dont les très pénibles bouffées de chaleur, le manque de sommeil, la fatigue, et donc des difficultés à se concentrer, à pouvoir changer une protection périodique pour les salariées itinérantes, la difficulté de pouvoir prendre une pause en cas de besoin, par exemple, pour les vendeuses en boutique, la nécessité de faire bonne figure et cacher son état ...

...dans une injonction de performance, la norme sociétale et productiviste pouvant conduire les femmes à minimiser leurs difficultés, pour continuer à assumer leurs responsabilités professionnelles au travail et dans leur vie privée.

On peut s'interroger notamment sur la part des COM (Congé Ordinaire de Maladie) pris par les femmes pour gérer leurs problèmes de vie hormonale et procréative, avec une différence importante, ce nombre moyen de jours de COM étant le double pour les femmes. Quelle est la part d'épuisement des femmes du fait de leur vie hormonale, à la ménopause, sachant qu'elles prennent proportionnellement davantage le temps partiel de préretraite que les hommes ? Et, le recours au télétravail augmentant avec l'âge, comme le précise l'enquête, quelle est la part de femmes y recourant pour gérer leurs problèmes hormonaux à la ménopause ?

La nécessité de disposer de toilettes propres pour pouvoir changer une protection périodique est indispensable pour éviter les problèmes. De même, le fait de devoir se retenir d'aller aux toilettes,

éviter de boire, est également à prendre en compte comme risque genré, les femmes souffrant beaucoup plus de cystites que les hommes. Les salariées itinérantes, comme les techniciennes, ou les vendeuses en boutique, avec la pression des client.es parfois nombreux.euses, mécontent.es, qui piaffent d'impatience, sont confrontées à ce problème, qui met leur santé en danger.

Différencier ne doit pas être discriminer, mais prendre en compte les besoins des femmes, leur santé au travail, dans le cadre de leur évolution professionnelle.

Ce sujet doit être porté dans les instances, pour visibiliser l'invisibilisation des atteintes à la santé au travail des femmes, obtenir des plans et des actions genrés de prévention, lors de l'information-consultation sur les DUERP et le PAPRI Pact (Plan Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail), dans un contexte général de détérioration des conditions de travail de tous les secteurs d'activité et avec le recul de l'âge de la retraite, sans réelle étude d'impact, qui va particulièrement pénaliser les femmes.

Une piste de revendication : l'établissement de fiches d'entreprise genrées par la médecine du travail, ce qui n'est pas aujourd'hui une obligation légale.

Annexe

Evaluation des risques pour une cotation de « tout va bien », à urgence

Critère évalués :

La gravité potentiel du dommage en cas d'accident, de faible à très élevée, avec invalidité permanente, décès.

L'exposition à a situation dangereuse, en fréquence et durée

La maîtrise du risque, les mesures de prévention et de protection existantes

Selon les 9 principes de prévention généraux

Eviter les risques, c'est-à-dire supprimer le danger ou l'exposition au danger

Évaluer les risques, c'est-à-dire apprécier l'exposition au danger et l'importance du risque pour prioriser les actions de prévention à mener

Combattre les risques à la source, c'est-à-dire intégrer la prévention le plus en amont possible, notamment dès la conception des lieux de travail, des équipements ou des modes opératoires

Adapter le travail à "l'homme", en tenant compte des différences individuelles, dans le but de réduire les effets du travail sur la santé

Tenir compte de l'évolution de la technique, c'est-à-dire adapter la prévention aux évolutions techniques et organisationnelles

Remplacer un produit ou un procédé dangereux par ce qui l'est moins, lorsqu'un même résultat peut être obtenu avec une solution présentant des dangers moindres

Planifier la prévention en intégrant technique, organisation et conditions de travail, relations sociales et environnement

Donner la priorité aux mesures de protection collective et utiliser les équipements de protection individuelle en complément des protections collectives si elles se révèlent insuffisantes

Donner les instructions appropriées aux salarié.es, c'est-à-dire les former et les informer pour qu'ils connaissent les risques et les mesures de prévention

Information-consultation du CSE sur le DUERP et le PAPRI Pact

PAPRI Pact

Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail) est un document obligatoire dans lequel on définit, sur une ou plusieurs années, les actions de prévention nécessaires à réaliser pour les risques professionnels identifiés.