



## Déclaration sur le plan Egalité femmes-hommes 2025-2027

SUDCT Région Occitanie

Comité Social Technique  
du 21 novembre 2024



SUD a été très actif et force de proposition, sur un sujet qui a toujours été au cœur de nos revendications, ce qui nous avait fait dénoncer l'absence de travail avec les organisations syndicales sur le 1er plan, dont nous ne commenterons pas le bilan car ce n'est en rien le fruit d'un travail partagé. C'est un sujet qui nous tient à cœur, c'est pour cela que [nous avons écrit à la Présidente de Région en mars dernier pour demander la mise en place du congé hormonal et menstruel](#), et avons fait [plusieurs propositions concrètes pour intégrer cette dimension dans les conditions de travail, via les DUER](#).

Au-delà d'une première réponse qui nous avait laissés perplexes, nous avons fini par obtenir une avancée lors du dernier groupe de travail sur le sujet.

Si la Région semble attendre que d'autres collectivités ouvrent la voie quitte à se pourvoir en justice, nous avons enfin obtenu ce qui pour nous était une évidence : un axe dédié aux conditions de travail des femmes. Notamment celles souffrant d'endométriose (que nous demandons d'élargir aux règles, et à la ménopause). Et une 2ème action de prévention des risques liés aux produits CMR qui sont malheureusement plus toxiques pour les femmes, sujet sur lequel notre syndicat avait saisi la présidente dès son début de premier mandat, sans obtenir de réponse satisfaisante à l'époque.

Nous sommes patient.e.s et nous rappelons aussi que nos demandes, rabâchées lors de nombreuses réunions du CHSCT puis de la F3SCT, de prendre en compte les risques professionnels sous l'angle du genre ne sont en rien une lubie mais sont dans le droit fil des obligations européennes en termes de sécurité et santé au travail des femmes, et des minorités de genre.

En effet, les hommes et les femmes sont différents sur le plan biologique (différences de sexe) et les tâches qu'ils effectuent, leurs conditions de travail et la manière dont ils sont considérés par la société ne sont pas les mêmes (différences de genre). Ces différences peuvent avoir une incidence sur les risques auxquels sont confrontés les hommes et les femmes au travail et sur la manière d'évaluer ces risques et de les maîtriser.

Nous avons demandé un observatoire des inégalités car il y a un biais de genre sur de nombreux sujets, parce que trop souvent tout est pensé par et pour des hommes : le temps de travail, les EPI, la température de confort... et que les métiers féminisés sont sous-estimés en termes de risques et non reconnus en termes de qualification, que ce soient dans les bureaux ou dans les métiers de l'entretien, où les femmes sont majoritaires.

Sans compter la différence pour trouver un équilibre entre les responsabilités professionnelles et familiales, et sur ce point l'absence de mesure contre la pratique des plannings tournants dans les lycées est totalement contradictoire avec tout ce qui est affiché.

L'absence de RTT pouvant être posées librement dans les lycées oblige de nombreuses femmes à perdre des jours de carence pour prendre rendez-vous chez le médecin. Les femmes en pleine ménopause ou qui souffrent d'endométriose souffrent dans leur corps et sont pénalisées financièrement.

Sur le plan de la rémunération, nous souhaitons pouvoir analyser les écarts dans les sujétions, les astreintes, les heures supplémentaires. Vous avez entendu la demande, sauf pour ce qui relève des astreintes qui pourtant sont très souvent accordées aux métiers occupés par des hommes.

Nous souhaitons également pouvoir analyser les écarts (ou non) dans les formations suivies, pour comprendre la marge de décision des femmes dans leur parcours, leur latitude décisionnelle, ne serait-ce que dans le choix de leurs formations.

Par ailleurs, la charge de travail et les risques liés au stress sur le lieu de travail sont souvent sous-estimés pour les femmes, ce qui fait exploser les RPS et les TMS.

Rappelons enfin que les femmes, les personnes LGBTQIA+ (personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres et intersexuées) et les travailleur.euse.s migrante.s sont plus souvent exposé.e.s à des risques psychosociaux, tels que la discrimination, l'intimidation, le harcèlement et les violences verbales. Garantir un lieu de travail sûr et sain à tou.te.s les travailleur.euse.s est un impératif légal énoncé dans le cadre Santé Sécurité au Travail (directive 89/391/CEE).

De manière plus prosaïque, la question des vestiaires est centrale. Or de nombreux lieux de travail ne sont pas capables d'accueillir une seule femme, une seule apprentie, sans que tout le service ne soit désorganisé juste à cause du vestiaire !

Concernant les femmes enceintes et allaitantes, rappelons que cela vaut pour les lycées et les CREPS, et que la directive du Conseil de l'Europe concerne les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour les lieux de travail, comme la mise à disposition de postes de travail appropriés. Elle impose également des dispositions supplémentaires concernant les femmes enceintes. Les exigences minimales précisées dans les annexes stipulent que « *les femmes enceintes et les mères allaitantes doivent avoir la possibilité de se reposer en position allongée dans des conditions appropriées* ».

Dans ce contexte nous voulons aller au-delà de la communication sur la marque employeur.

Nous préférierions que la collectivité communique plus régulièrement sur les actions mises en place en faveur de la parentalité : congés paternité, droit des femmes pendant la grossesse (1h de moins par jour à partir du 3ème mois, droit de se rendre aux RDV médicaux sur temps de travail, droit à 1h/jour pour tirer son lait ou aller allaiter son bébé...) par exemple.

Rappelons pour finir que prendre soin des femmes dans le monde du travail est un levier essentiel pour améliorer les conditions de travail de tous, et pour contrer les méfaits du patriarcat sur notre société.

Nous avons complété cette intervention en rappelant nos [propositions concernant les femmes travaillant pour la collectivité et victimes de violences intra familiales](#).