

Temps de travail (temps plein, temps partiel, horaires décalés), conditions physiques (risques, pénibilité), déplacements et risques psychosociaux (RPS) concernent l'ensemble des salarié-e-s. Mais femmes et hommes sont soumis à des conditions de travail différentes en raison de la non mixité de certains métiers induisant des risques différents.

## A. FAIRE SON DIAGNOSTIC

Le diagnostic « conditions de travail et genre » peut être élaboré à partir des données du DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels ou DU) qui comprend les risques psychosociaux (RPS) et en étant attentif à inclure les risques et l'exposition à la pénibilité des métiers féminisés traditionnellement non pris en compte. L'employeur peut pour cela mettre en place un groupe de travail « femmes et conditions de travail ».

### Exemple de grille de diagnostic interne

Accidents et maladies													
	2018					2019					Évolution 2018/2019		
	Total	Femmes concernées	En % de l'effectif femmes	Hommes concernés	En % de l'effectif hommes	Total	Femmes concernées	En % de l'effectif femmes	Hommes concernés	En % de l'effectif hommes	Total	F	H
Accidents de travail (nbr jours d'arrêt)													
Accidents de trajet (nbr jours d'arrêt)													
Maladies professionnelles (nbr jours d'arrêt)													

### Quels sont les emplois les plus concernés ?

La pénibilité au travail ne se limite pas au port de charges lourdes, à l'exposition au bruit, aux intempéries ou aux produits dangereux, liées aux métiers dits lourds et essentiellement masculinisés. Réaliser l'égalité professionnelle implique de prendre en compte les risques et les pénibilités moins perceptibles des métiers réputés légers et principalement féminisés.


### Risques et pénibilités des métiers fortement féminisés et exemples de métiers de l'ESS concernés

Postures pénibles (Station debout, accroupie, penchée...)	Aide soignant-e, intervenant-e à domicile, auxiliaire petite enfance, AMP...
Travail répétitif	Ouvrier-e dans les coopératives industrielles et de distribution
Risques infectieux	Métiers en lien avec le soin des personnes
Produits chimiques	Métiers en lien avec le soin des personnes et le nettoyage
Temps partiel, horaires atypiques	Agent-e d'entretien, infirmier-ière, intervenant-e à domicile
Temps sur écran important	Assistant-e, chargé-e d'accueil, emplois administratifs et fonctions «supports»
Bruits	Métiers de l'animation, du spectacle, de la petite enfance, ESAT,...
Déplacements	Intervenant-e-s à domicile, commercial-e-s itinérant-e-s, travailleurs-ses sociaux-les en milieu ouvert
Stress engendré par les relations avec le public (personnes malades, enfants...)	Aide soignant-e, auxiliaire petite enfance, animateur-trice, éducateur-trice de jeunes enfants
Agressions et violences verbales et physiques de la part des publics	Conseiller-ère en insertion professionnelle, chargé-e d'accompagnement, travailleurs-ses sociaux, personnels de proximité dans le logement social
Stress des secteurs opérant avec des moyens très contraints	Beaucoup de petites associations (social, solidarité, culture), en particulier les fonctions de cadres

Ce tableau ne recense pas de manière exhaustive les facteurs de pénibilité couverts par le Compte Professionnel de Prévention (C2P). Il a une vocation d'illustration plus large. Les exemples de risques repérés sont à inclure dans votre DUERP ainsi vous pourrez suivre leurs évolutions par sexe et dans le temps.

## B. DES CONDITIONS DE TRAVAIL LIÉES AU GENRE

 L'évaluation des risques professionnels qui incombe à l'employeur doit tenir compte « de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe » (L. 4121-3 C. trav.) et des risques liés aux harcèlements et agissements sexistes (L. 4121-2,7° C. trav.).

 L'accord UDES du 27/11/15 prévoit d'évaluer les obstacles à la mixité des métiers en matière de conditions de travail et d'emploi, et une réflexion sur les moyens de les lever.

### 1. PRÉVENIR LES RISQUES ET PÉNIBILITÉS SPÉCIFIQUES À UN SEXE

Quelques pistes pour agir sur les risques identifiés :

- Étudier les postes, le matériel et leur ergonomie pour les adapter : par exemple équipement spécifique pour le port de lourdes charges dans le bâtiment ou encore l'usage des verticalisateurs ou lève-malades dans les établissements de santé.
- Mettre en place de façon systématique des formations aux gestes et postures ou aux produits employés dans le nettoyage pour prévenir les nuisances chimiques.
- Mettre en place une charte de bienveillance avec les publics (par exemple dans le conseil de vie sociale).
- Assurer des pauses suffisantes pour les personnes travaillant longtemps sur écran, étudier les possibilités d'enrichir et de diversifier les tâches du poste.
- Fournir des équipements adaptés par exemple pour se protéger du bruit ou de l'exposition à des hautes/basses températures et imposer leur utilisation.
- Permettre aux salarié-e-s d'intervenir, au plus près de leur domicile pour limiter les déplacements, et favoriser la mobilité géographique quand c'est possible. Étudier la possibilité de logement sur le lieu de travail (par exemple dans le logement social).

 Il existe des aides pour améliorer les conditions de travail :

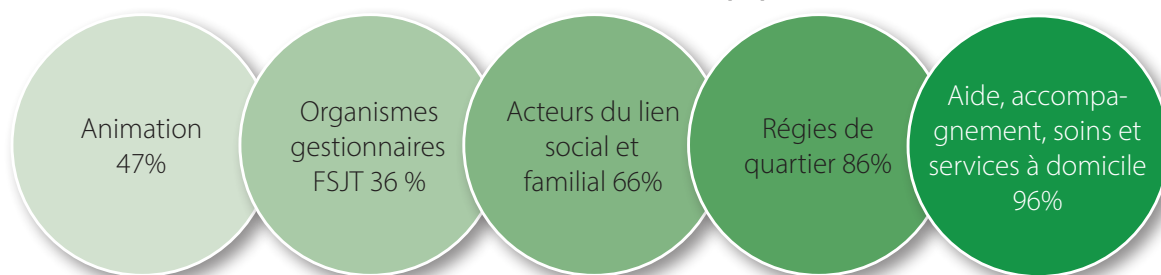
- Les CARSAT<sup>1</sup>, la CRAMIF<sup>2</sup> et les CGSS<sup>3</sup> :
  - ◆ octroient sous conditions des aides techniques ou financières (jusqu'à 25 000 €) aux entreprises de moins de 50 salariés.
  - ◆ peuvent minorer le taux de cotisation des accidents du travail et des maladies professionnelles des entreprises ayant pris des mesures ad hoc.
- Le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (cf Fiche 11).

### 2. AGIR SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

#### a. Temps partiel

Le temps partiel dans l'ESS est essentiellement féminin et génère, lorsqu'il est subi et non choisi, sous-emploi et précarité.

#### Quelques exemples significatifs dans différentes branches de l'ESS Part des femmes travaillant à temps partiel



Quelles pistes pour permettre aux salarié-e-s d'augmenter leur temps de travail ?

- Diversifier les activités et publics pour compléter les horaires. Quelques exemples : enfants et personnes âgées dans les interventions à domicile, nécessitant la présence des intervenant-e-s à des horaires différents. Cela permet aussi d'équilibrer les exigences de publics différents et de réduire la pénibilité. Dans l'animation, la mobilisation d'animateurs sur de nouveaux dispositifs dans le cadre de la réforme des rythmes scolaires a permis de compléter leurs heures de travail traditionnellement concentrées en soirée et fin de semaine.
- Le groupement d'employeurs (GE) : association de plusieurs entreprises qui recrute des salarié-e-s et les met à disposition des membres adhérents selon leurs nécessités.

<sup>1</sup> Caisses d'Assurance Retraite et de Santé Au Travail en régions

<sup>2</sup> Caisse Régionale d'Assurance Maladie d'Ile-de-France

<sup>3</sup> Caisse Générale de Sécurité Sociale dans les DOM

- ◆ Avantages pour l'entreprise : ajuster ses coûts salariaux à ses besoins, pouvoir bénéficier de compétences spécifiques par exemple sur des fonctions supports comme la gestion pour lesquelles une petite structure ne peut pas toujours facilement financer un temps plein, déléguer la gestion du personnel au GE.
- ◆ Avantages pour le-la salarié-e : augmenter son temps de travail, avoir un employeur unique, bénéficier des différentes expériences.

Votre structure peut

- adhérer à un GE existant : [Acces](#) (GE de l'ESS), [GEDES35](#) (GE de l'économie sociale d'Ille et Vilaine) [GEANS](#) (GE associatifs), [CORNOUALIA](#) (GE de la région quimpéroise).
  - ou en créer un : [Ministère des sports](#), [Fédération Nationale des Groupements d'Employeurs](#), [Centre de Ressources sur les Groupements d'Employeurs](#)
- La formation : faire bénéficier les salarié-e-s en temps partiel de formations répondant aux besoins de l'entreprise et ainsi leur permettre d'occuper plusieurs emplois au sein de la même structure, si possible.  
Par exemple : chargé-e d'accueil + assistant-e administratif, comptable + chargé-e de RH, informaticien-ne + chargé-e de mission informatique auprès de partenaires externes.
- Lorsqu'un poste à temps plein se libère, il importe de le proposer en priorité à un-e salarié-e à temps partiel volontaire ayant les compétences et qualifications requises.
- Appliquer les préconisations de l'accord de branche relatif au temps partiel, s'il existe.

Et bien sûr, encourager le temps partiel choisi pour l'équilibre avec la vie personnelle (cf. Fiche 5).

### b. Horaires atypiques et décalés

Certains métiers de l'ESS, principalement tenus par des femmes, requièrent de ces dernières de s'adapter à des horaires atypiques et décalés. Il s'agit par exemple des animatrices-teurs périscolaires intervenant avant et après la classe, soignant-e-s et intervenant-e-s à domicile amenées à travailler le week-end ou les jours fériés. L'employeur peut s'efforcer de donner la priorité aux salarié-e-s volontaires, avec des mesures de rétribution ou compensation motivantes, ou organiser des rotations pour atténuer la fréquence. Il faut s'assurer que les temps de pause quotidienne et hebdomadaire soient bien connus des personnes en charge de plannings et respectés.

**EXEMPLE** À suivre : Cette petite entreprise de nettoyage responsable a choisi, en accord avec ses clients, de faire intervenir ses employé-e-s, principalement des femmes en insertion, aux horaires de bureau et non plus très tôt le matin ou tard le soir.

## 3. PROTÉGER LA FEMME ENCEINTE

Il est conseillé de demander au médecin du travail si le poste occupé par la femme enceinte est compatible avec un bon déroulement de sa grossesse. Ce dernier évaluera les risques en fonction des contraintes (port de charges, station debout...), de l'exposition aux produits dangereux (chimiques, biologiques) et du rythme de travail et préconisera éventuellement des aménagements au poste de travail ou un reclassement de la femme enceinte.

### a. Améliorer les conditions de travail de la femme enceinte


Quels types d'aménagements et de dispositions sont possibles au-delà des obligations légales ?

- Limitation du recours aux heures supplémentaires.
- Réduction journalière du temps de travail à l'instar de 4 branches de l'ESS :
  - ◆ Acteurs du lien social et familial ou CCN66 : 10 % sans perte de salaire.
  - ◆ Aide, accompagnement, soins et services à domicile : 1 heure/jour sans perte de salaire à l'issue du 3<sup>e</sup> mois de grossesse pour les salariées à temps plein.
  - ◆ Mutualité : 1 heure/jour sans perte de salaire à l'issue du 4<sup>e</sup> mois de grossesse pour les salariées à temps plein.
- Augmenter la durée du congé maternité comme dans la branche de la Mutualité : « les salariées comptant 1 an de présence dans l'organisme ou 1 an de reprise de travail à la date de la naissance de l'enfant bénéficient d'un congé d'une durée maximum de 3 mois rémunéré à demi-salaire ou d'un congé de 1 mois et demi rémunéré à salaire complet ».

**EXEMPLE** Dans cette association du secteur social, les femmes enceintes bénéficient d'un mois supplémentaire de congé maternité. Il peut être pris à la suite du congé légal ou différé jusqu'aux 6 mois de l'enfant. Par ailleurs, la durée du congé maternité est de 26 semaines (16 semaines en général) à partir du 2<sup>e</sup> enfant avec maintien de salaire.

- Maintenir le salaire pendant le congé maternité à l'instar de la branche Personnels des PACT et ARIM.
- Permettre à la femme enceinte d'avoir recours au télétravail.
- Changer l'affectation de la salariée.

**EXEMPLE** Cette petite mutuelle a permis à une commerciale enceinte d'être réaffectée sur un poste d'agent d'accueil afin de lui éviter les déplacements en voiture.

 Consentir au télétravail ou changer l'affectation permet à la femme enceinte dont le travail est incompatible avec sa condition d'éviter l'arrêt maladie forcé et de continuer à percevoir son plein salaire, et à l'entreprise de pouvoir bénéficier de ses compétences plus longtemps.

#### b. Préserver l'équipe : compenser l'activité de la femme enceinte

Si la charge de travail de la femme en congé maternité est redistribuée au sein de l'équipe cela peut entraîner pour celle-ci une surcharge de travail, un mécontentement et un ressentiment à l'égard de la future mère et/ou de l'employeur. Cela conduit également au morcellement du poste et à un travail de reprise de poste plus compliqué au retour de la salariée.

Une solution pour éviter ces écueils : recruter en externe un-e salarié-e en CDD de remplacement.

**EXEMPLE** de remplacements réussis : cette association du secteur de l'enfance emploie de nombreuses jeunes salariées et connaît régulièrement des départs en congés maternité. Une personne a ainsi pu être embauchée dans une équipe pour remplacer successivement deux salariées en congé maternité, facilitant les transmissions et la continuité pour les équipes encadrées. Au retour de la deuxième, un CDI a pu être créé ce qui a permis à l'association de conserver la remplaçante.

 Il est nécessaire de se référer à sa convention collective pour suivre les modalités appropriées selon sa branche professionnelle.

## C. AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL POUR DÉVELOPPER LA MIXITÉ

### Comment rendre des métiers très masculinisés attractifs et accessibles aux femmes et inversement ?

En réduisant la pénibilité et en améliorant l'ergonomie du poste : réglage des hauteurs des tables et sièges, prise en compte des différences de morphologie, adaptation des moyens de préhension à la taille de la main...

Le bâtiment par exemple, secteur très masculinisé, favorise l'accès aux femmes aux métiers de production (ouvrière, maçonne, peintre, chef de chantier...) en s'adaptant : vestiaires dédiés, allègement du port des charges par des conditionnements de matériaux plus petits, utilisation accrue d'engins de manutention (profitable à tous) vêtements spécifiques adaptés à la morphologie des femmes...

**EXEMPLE** Une Scop bourguignonne dans le secteur de la métallurgie a souhaité féminiser un effectif exclusivement masculin de 17 salariés. Afin de permettre à sa nouvelle salariée de travailler dans des conditions adaptées, la direction a pris deux mesures concrètes. D'une part, le changement de la boîte à outils pesant 20 kg et un inventaire exhaustif a permis de se débarrasser des matériels inutilisés et ainsi de réduire de moitié le poids de chaque trousse. D'autre part, l'entreprise a investi dans un engin de levage pour la manutention des ouvrages métalliques, qui se faisait manuellement jusqu'alors. Ces mesures ont également bénéficié aux hommes et à l'employeur : moins de maux de dos et diminution des arrêts maladie.

## D. ADOPTER UNE APPROCHE GLOBALE DE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Au-delà d'une approche centrée sur la prévention ou la gestion des risques, beaucoup d'entreprises et associations se sont tournées depuis quelques années vers une approche plus large de Qualité de Vie au Travail, source de motivation pour les salarié-e-s et facteur de qualité du travail.

Depuis la loi Rebsamen d'août 2015, les négociations annuelles obligatoires pour les entreprises de plus de 50 salarié-e-s sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle ont été réunies, consacrant bien la complémentarité des deux sujets (cf. Fiche 12).

## DES RESSOURCES POUR ALLER PLUS LOIN

- [Chorum-CIDES - Prévention et santé au travail](#)
- [Guide UDES : Prévention des risques professionnels dans l'économie sociale](#)
- [ANACT \(Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail\)](#)
- [ARACT \(Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail\)](#).
- [Photographie statistique des accidents de travail, des accidents de trajet et des maladies professionnelles en France selon le sexe entre 2001 et 2016.](#)