



# DECLARATION CFDT

## Égalité professionnelle 2024

(CSE janvier 2026)

### DECLARATION DE L'ENSEMBLE DES ELUS ET REPRESENTANT CFDT

Aujourd'hui, 8 janvier de l'année 2026, le CSE de l'EFS Occitanie est consulté sur le rapport égalité professionnelle de l'année 2024.

Avec l'appui du rapport du cabinet d'expertise AXIUM, les élus CFDT ont analysé en détail le rapport égalité professionnelle 2024 transmis par la Direction.

Une fois encore, les constats sont sans appel : les mêmes déséquilibres structurels, les mêmes angles morts, les mêmes écarts persistants d'année en année.

Alors que l'index égalité professionnelle 2024 affiche 89 points sur 100, les chiffres du rapport racontent une réalité bien différente et nettement moins flatteuse.

#### **L'EFS Occitanie compte 71,7 % de femmes.**

Mais cette donnée positive masque une réalité bien moins glorieuse : des disparités profondes et persistantes selon les métiers et les activités, inchangées depuis des années.

- Les métiers de la collecte, des laboratoires et de l'administratif restent massivement féminisés.
- Les métiers techniques et informatiques demeurent quant à eux quasi exclusivement masculins.

#### **Le temps partiel : un révélateur brutal des inégalités.**

Ce rapport confirme ce que la CFDT dénonce depuis longtemps : 126 femmes à temps partiel contre 16 hommes, soit près de 9 temps partiel sur 10 occupés par des femmes.

Ce temps partiel, souvent subi, pénalise directement les femmes sur :

- leur rémunération,
- leur déroulement de carrière,
- l'accès à la formation,
- les opportunité de promotions.

#### **Sur les contraintes horaires : les femmes en première ligne :**

Travail de nuit, week-end, horaires décalés : ce sont encore les métiers les plus féminisés qui absorbent l'essentiel de la pénibilité.

Les contraintes horaires pèsent surtout sur les métiers féminisés (infirmier.es et technicien.es de laboratoire) :

- travail de nuit,
- travail le week-end,

- temps partiel.

Une étude de l'INSERM (2010) montre que le risque de cancer du sein augmente d'environ 30 % chez les femmes travaillant de nuit. Dans un communiqué de presse de 2020, l'Institut informe aussi que la perturbation chronique du cycle circadien (alternance entre veille et sommeil sur 24 heures) augmenterait la dissémination des cellules cancéreuses. La CFDT revendique la reconnaissance du cancer du sein comme maladie professionnelle.

La CFDT rappelle que les salarié.es de 50 ans et plus disposent d'un droit à absence autorisée pour des actes de prévention de type mammographie ou bilan cardio-vasculaire, inscrit dans l'accord Cohésion Sociale et Egalité des Chances signé par la CFDT et d'autres organisations syndicales. Ce droit est peu connu des salarié.es en général. Il serait nécessaire d'informer les planificateurs et managers. Trop de salarié.es sont encore contraints d'utiliser un JRTT ou un congé annuel faute d'information claire.

A défaut d'information, la CFDT est là pour accompagner les personnels. Un formulaire de demande existe, les représentants CFDT de l'EFS Occitanie le tiennent à leur disposition. La CFDT le rappellera haut et fort : le travail de nuit est délétère pour la santé d'où l'importance de se faire dépister.

### **Le rapport AXIUM confirme les constats CFDT :**

Le rapport AXIUM, voté à la l'unanimité des membres du CSE, a mis en évidence :

- des écarts de rémunération persistants,
- des parcours professionnels moins valorisés pour les femmes,
- des freins structurels à l'accès aux postes à responsabilité,
- un manque de transparence dans les pratiques salariales,
- et une absence de pilotage global de l'égalité professionnelle.

Ce rapport externe et indépendant valide précisément ce que la CFDT dénonce depuis des années dans ses déclarations en instances et dans ses communications régionales et nationales.

Pourtant, malgré ces conclusions claires, aucune mesure structurante n'a été engagée.

La Direction ne peut plus prétendre ignorer les problèmes grâce au rapport d'un cabinet d'expert externe et indépendant.

### **Des données incomplètes : un rapport qui ne permet pas d'exercer pleinement le mandat des élus :**

Comme au niveau national, la Direction refuse toujours de fournir :

- les minima et maxima de rémunération par métier,
- les données détaillées sur les promotions,
- les écarts de rémunération par ancienneté,
- les éléments permettant d'objectiver les parcours de carrière.

Cette opacité est d'autant plus inacceptable que la directive européenne sur la transparence salariale deviendra obligatoire en 2026 et imposera la transparence sur ces sujets cruciaux de rémunération.

L'EFS n'est pas en avance et persiste à présenter des rapports incomplets, empêchant toute analyse sérieuse. La question peut donc légitimement se poser : que cherche-t-on à dissimuler ?

### **Une politique d'égalité professionnelle qui stagne :**

Le rapport 2024 ressemble au rapport 2023, qui ressemblait déjà au rapport 2022.

Les constats sont identiques, les écarts persistent, les actions sont minimales.

L'égalité professionnelle ne peut pas être un exercice de communication, elle doit être une

politique structurée, pilotée, mesurée, financée. Ce n'est pas le cas aujourd'hui.

L'égalité professionnelle ne se limite pas au seul critère femmes/hommes. Il existe 25 critères de discrimination prohibés par la loi comme les origines, la grossesse, état de santé, la perte d'autonomie, le handicap, mais aussi les activités syndicales. Ces critères sont pourtant bien rappelés dans l'e-learning « Recruter sans discriminer » déployé à l'attention des Managers depuis quelques semaines. Sur ces sujets, la CFDT attend de l'EFS qu'il assume pleinement ses responsabilités d'employeur et garantisse un environnement de travail réellement égalitaire et respectueux.

Enfin, la Direction ne respecte pas, une fois encore, le calendrier social défini dans l'avenant n°11 sur le Droit Syndical et la modernisation du dialogue social signé par l'EFS et les 4 Organisations Syndicales Représentatives.

**Les élus CFDT émettront un avis négatif sur le rapport égalité professionnelle 2024.**