



OCTOBRE 2025

LA SANTÉ DES FEMMES AU TRAVAIL



LES REVENDICATIONS DE LA CGT

Se battre pour l'égalité entre les femmes et les hommes, lutter contre les inégalités de genre, c'est renouer avec le progrès pour tous et toutes, parvenir à une société démocratique fondée sur la satisfaction de tous les besoins humains, dont la santé, la paix et la solidarité, et mettre fin à toutes les formes d'exploitation et de domination

En France, bien que les femmes représentent près de 49 % de la population active, des disparités demeurent en termes d'emploi, de conditions de travail et de conséquences du travail sur la santé. Ainsi, d'après les résultats produits par Santé publique France, plus de 11 % des femmes salariées sont concernées par une maladie en lien avec le travail. La souffrance psychique en lien avec le travail (SPLT) est deux fois plus élevée chez les femmes que chez les hommes : 6 % vs 3 %. Chez les femmes, le risque de SPLT était plus important dans les secteurs du transport et de l'entreposage, de la construction et de l'industrie. Ces secteurs sont souvent caractérisés par une division sexuelle du travail avec une prédominance d'hommes dans les emplois techniques, manuels ou d'encadrement, tandis que les femmes exercent plutôt des emplois dits tertiaires, avec des tâches administratives comme le service à la clientèle ou encore la gestion des ressources humaines, ces professions étant connues comme plus fréquemment associées à la SPLT. Par ailleurs, 3 femmes sur 5 déclarent des douleurs liées aux troubles musculo-squelettiques (TMS). D'après les données déclai-

ratives du Baromètre Santé 2021, près de 60 % des femmes de 18 à 64 ans déclarent des TMS du dos ou du membre supérieur (vs 51 % chez les hommes). Dans le détail, près de 50 % des femmes déclarent des lombalgies ou des douleurs sciatiques (vs 40 % chez les hommes) et 30 % des TMS du membre supérieur (épaule, coude, canal carpien) (vs 27 % chez les hommes).

Usure physique et psychique, troubles musculo-squelettiques, cancers : les répercussions du travail sur la santé des femmes sont encore largement méconnues et minimisées. De même, les difficultés associées à la santé sexuelle et reproductive des femmes sont encore sous-estimées voire ignorées dans le monde du travail. Le manque de reconnaissance de la charge physique et mentale du travail des femmes est ainsi à l'origine d'impensés féminins dans la conception et la mise en oeuvre des politiques de santé au travail.

*Rapport du Sénat 2023



**Contrairement
aux stéréotypes véhiculés,
la santé des femmes
au travail ne se résume pas
aux pathologies liées aux
cycles menstruels.**

La CGT se doit, au regard de ces constats, de porter une ambition forte sur la prise en charge de la santé des femmes au travail. Gagner l'égalité entre les femmes et les hommes passera aussi par l'obtention de nouveaux droits pour la prise en charge de la santé des femmes au travail que la CGT portera à tous les niveaux pour l'amélioration des conditions de travail de toutes et tous et le renforcement de la mixité des métiers. Pour l'égalité, pour la mixité, pour l'amélioration des conditions de travail de toutes et tous, la CGT revendique et agit pour gagner de nouveaux droits ! Revendiquer pour penser la santé des femmes dans les politiques de santé au travail ne peut qu'aboutir à des améliorations au bénéfice de toutes et tous. Ces revendications sont construites au regard d'études et de constats étayés sur tous les impensés féminins et les carences des politiques de santé, elles viennent en complément de toutes les revendications CGT sur la santé et les conditions de travail. Contrairement aux stéréotypes véhiculés, la santé des femmes au travail ne se résume pas aux pathologies liées aux cycles menstruels. Même si les études genrées sur la santé au travail sont insuffisantes, les données existantes démontrent la nécessité d'une prise en charge plus globale de la santé des femmes au travail.

En complément des données reprises dans le rapport du Sénat et indiquées en introduction, au niveau international, les données démontrent entre autre que :



La santé des femmes et des filles est influencée par les différences biologiques liées au sexe, le genre et d'autres déterminants sociaux.

Les femmes connaissent une morbidité plus importante et ont davantage recours aux services de soins de santé que les hommes, en particulier pour leurs besoins en santé reproductive.

Les maladies non transmissibles constituent toujours la plus grande cause de décès chez les femmes dans le monde, avec 18,9 millions de décès en 2015.

Les maladies cardiovasculaires sont la première cause de décès chez les femmes. Parmi les cancers, ceux du col de l'utérus et du sein sont les plus fréquents et le cancer du poumon est le plus meurtrier.

La dépression est plus fréquente chez les femmes que chez les hommes. La dépression unipolaire est deux fois plus courante chez les femmes.

Les conduites auto-agressives, y compris le suicide, surviennent tout au long de la vie et représentent la deuxième cause principale de décès chez les femmes âgées de 15 à 29 ans, au niveau mondial, en 2015.

Au cours de sa vie, une femme sur trois dans le monde est susceptible de connaître des violences physiques et/ou sexuelles.

Chaque jour, environ 830 femmes meurent de causes évitables liées à la grossesse et à l'accouchement.

Les femmes, en particulier les jeunes femmes âgées de 15 à 24 ans, représentent la majorité des personnes vivant avec le VIH.

Dans les ménages et les communautés, les femmes sont les principales dispensatrices de soins.

Les femmes représentent 70 % des personnels de santé et des travailleur.es sociales. aux dans le monde, et pourtant la moitié de la contribution des femmes à la santé mondiale prend la forme d'une aide non rémunérée.



PRÉVENIR, RÉPARER, COMPENSER LES ATTEINTES À LA SANTÉ DES FEMMES AU TRAVAIL

Les données sexuées sont incomplètes voire inexistante. En termes de santé au travail, quasiment tout est basé sur une focalisation de l'homme moyen :

- ★ Les postes et équipements de travail.
- ★ Absence d'évaluation genrée des risques par craintes de discriminations.

Alors même que la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, oblige dans tous les lieux de travail d'évaluer « l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe » dans le document unique d'évaluation des risques profes-

sionnels (DUERP).

- ★ Des politiques publiques de prévention et de réparation des risques professionnels ont été pensés pour des travailleurs masculins.
- ★ L'invisibilisation de la pénibilité des métiers féminisés.

LA CGT REVENDIQUE

Le développement de l'élaboration et surtout de l'exploitation de données sexuées croisées.

De faire de l'approche genrée un axe stratégique.

De faire appliquer par les employeur.es l'obligation légale d'un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) genré.

La formation de tous les acteur.rices de la prévention à une approche genrée. L'adaptation des mesures de prévention aux conditions de travail des femmes.

L'élaboration d'une stratégie nationale pour la santé des femmes, incluant un volet « santé au travail » reconnaissant le rôle pivot de la médecine du travail y compris pour les privé-es d'emploi.

Faire de la médecine du travail un levier essentiel pour améliorer la santé des femmes en situation de précarité au travail et des privé-es d'emploi.

Le renforcement des sanctions à l'encontre des employeur.es ne respectant pas les obligations d'aménagement de poste après un arrêt de travail de longue durée.

La reconnaissance de certains cancers du sein et des ovaires en maladie professionnelle (les horaires de nuit augmentent de 26 % les risques de cancer du sein / présence d'agents cancérigènes dans les produits d'entretien professionnels...).

Revoir la liste des critères de pénibilité :

- ★ **Modifier les seuils des critères de pénibilité** – par exemple : pour le port de charges lourdes, considérer le poids cumulé et non la seule charge unitaire.
- ★ **Compléter les critères déjà existants** pour prendre en compte les conditions de travail des femmes
Par exemple : considérer la station debout, qui plus est statique, parmi les « postures pénibles », considérer les produits ménagers parmi des « agents chimiques dangereux », intégrer les horaires atypiques dans le « travail en équipe en horaires alternants ».
- ★ **Intégrer de nouveaux facteurs de pénibilité** propres aux emplois occupés majoritairement par des femmes
Par exemple : multiplication des trajets pour des interventions à domicile, exposition aux risques biologiques, etc.).

La prise en charge de la santé mentale et psychique dans les risques professionnels (saturation rôle domestique et parental / culture du présentisme y compris dans les cadres informels de socialisation professionnelle / absence de droit à la déconnexion).

Culture du présentisme notamment dans les cadres informels de socialisation professionnelle et absence de droit à la déconnexion :

- ★ La prise en compte de l'impact du travail sur la santé des femmes à la retraite.
- ★ La mise en place d'équipements de travail pour les femmes
- ★ L'installation de vestiaires isolés

2

TENIR COMPTE DE LA SANTÉ SEXUELLE ET REPRODUCTIVE



« La gestion de l'hygiène féminine et l'accès à des protections périodiques relèvent des droits humains : de la dignité, de l'égalité entre les femmes et les hommes, de l'accès à l'éducation, de la santé des femmes ». Patricia Schillinger - Sénatrice en charge du rapport sur la précarité menstruelle.

1 français-e sur 2 pensent encore que les règles sont taboues.

Pourtant les conséquences sont bien réelles : précarité menstruelle,

méconnaissances (sur son corps, sur le fonctionnement des règles...), errance médicale, traitements inadaptés, discriminations, humiliations.... Ce tabou se renforce encore plus à l'école où 1/3 des jeunes ont déjà subi des humiliations, ou en entreprise où il est quasiment impossible de trouver des protections périodiques alors même que les règles sont par nature difficilement prévisibles. 30 % des femmes ont déjà manqué le travail à cause de leurs règles.

LA CGT REVENDIQUE

L'accès à des cabines de toilette individuelles, propres et accessibles, comprenant lavabo, savon et essuie-main.

Des distributeurs de protections périodiques gratuites dans les sanitaires.



A) GARANTIR UN DROIT À CONGÉ DE SANTÉ HORMONALE

LA CGT REVENDIQUE LA CRÉATION D'UN DROIT À CONGÉ DE SANTÉ HORMONALES :

★ Instauration d'un droit :

Pour avoir le pouvoir et la légitimité de s'arrêter quand les règles sont trop douloureuses, ou que la ménopause est handicapante, etc

★ La santé hormonale des femmes :

Car la santé des femmes est influencée par les différences biologiques liées au sexe, le genre et d'autres déterminants sociaux comme la saturation psychologique (charge mentale) due à la double journée et valable aussi pour les proches aidant-es où les femmes sont surreprésentées (56 %, chiffres DREES 2023).

LA CGT REVENDIQUE

QUE CE DROIT SE MATÉRIALISE
PAR UN FORFAIT DE 24 JOURS PAR AN.

Un forfait de 24 jours par an de congés exceptionnels, qui peut être pris à tout moment de l'année, sectionnable. Les femmes peuvent rencontrer des incapacités temporaires de travail liées à leur santé hormonale, de façon périodique et provisoire et qui ne relève pas d'une pathologie médicale, mais bien du fait d'être une femme.

La recommandation 34 du HCE : intégrer une formation obligatoire du personnel de santé à la thématique Genre et Santé dans le cadre des études de médecine, y compris dans les items du programme officiel du concours de l'internat. La question du dépistage systématique des violences doit faire partie de la formation obligatoire. Associer à ces formations les étudiant-es des professions paramédicales. Cette recommandation participe à démontrer l'inexistence ou l'insuffisance d'approche genrée dans la formation du corps médical.

Ce droit serait une avancée sociale déterminante pour la vie des femmes et participerait à une meilleure prise en charge des spécificités de la santé des femmes au travail et dans la vie.

La seule justification du risque d'accentuer la discrimination des femmes à l'embauche, dans l'emploi et dans l'évolution de carrière, ne peut restreindre la CGT à faire avancer les droits des femmes au travail. La non prise en charge des spécificités de la santé des femmes, leur invisibilité sont déjà des sources de discrimination qu'il nous faut combattre. DIFFÉRENCIER N'EST PAS DISCRIMINER.

Par nos revendications, mettre en lumière l'impérieuse nécessité d'une approche genrée, participe à ce combat.



B) GROSSESSE, ASSISTANCE À LA PROCRÉATION, DROITS REPRODUCTIFS

a) La grossesse

La grossesse est un état de santé particulier qui fait encore l'objet d'une stigmatisation persistante au travail :

- 20 % des femmes occupant des emplois ouvriers ou de service perdent ou quittent leur emploi en cours de grossesse.
- Les discriminations sont 2 fois plus nombreuses à l'encontre des femmes enceintes ou mères d'enfants en bas âge.
- En raison de ces discriminations les renoncements aux droits sont nombreux.
- Les jeunes mères sont fortement exposées à des injonctions sociétales très fortes qui peuvent les conduire au suicide (1ère cause de mort maternelle dans l'année suivant l'accouchement).

LA CGT REVENDIQUE

Une meilleure communication des employeur-es auprès des femmes enceintes sur l'ensemble de leurs droits pendant la grossesse.

L'adaptation du régime des absences au travail, notamment pour les conjoint-es.

La production par les pouvoirs publics d'une information à destination des entreprises sur les nuisances de santé dans les lieux de travail qui peuvent constituer des facteurs de risque pour les femmes enceintes.

Le renforcement de la protection des femmes enceintes par l'aménagement et l'adaptation des postes de travail, des horaires et des conditions de travail, le droit au télétravail.

La garantie d'indemnisation du congé maternité pour toutes les travailleuses et notamment les travailleuses précaires.

L'indemnisation dans tous les cas par la sécurité sociale, sans condition de seuil, de la période d'arrêt minimum de 8 semaines de congés maternité (18 à partir du 3ème enfant).

Assimiler les périodes de congés maternité indemnisées par la sécurité sociale à des périodes de travail pour les droits aux allocations chômage.

La protection contre le licenciement.

L'allongement du congé maternité porté de 16 à 24 semaines (en même temps que l'allongement, la généralisation du congé paternité obligatoire).

Des dispositifs spécifiques de retour à l'emploi par une obligation d'une visite médicale « au retour » par la médecine du travail, une organisation de temps de travail et des lieux dédiés au travail pour permettre l'allaitement.

Sensibilisation de la médecine du travail à la dépression postpartum.

La hausse des moyens des PMI, des campagnes d'information sur les troubles mentaux en période périnatale tel que le préconise le CESE.

b) L'assistance à la procréation

Le parcours de l'assistance à la procréation reste semé d'embûches et notamment pour les travailleuses. 84 % des femmes en parcours d'assistance estiment qu'il a des répercussions sur leur vie professionnelle.



LA CGT REVENDIQUE :

La mise en place d'une stratégie nationale de lutte contre l'infertilité avec un volet «travail».

Les moyens de traitement de la stérilité et de la procréation assistée doivent être pris en charge à 100 % par l'assurance maladie.

Des autorisations d'absence dédiées y compris pour les conjoint-es.

L'incitation des pouvoirs publics pour une adaptation des professionnels de l'assistance à la procréation à la vie professionnelle des femmes.

c) IVG et ISG

Depuis le 1^{er} janvier 2024 un arrêt de travail suite à une Interruption Spontanée de Grossesse avant la 22^e semaine d'aménorrhée est exonéré de délai de carence (formulaire CERFA spécifique). C'est aussi le cas pour une Interruption Médicale de Grossesse depuis le 1^{er} juillet 2024.

Ce n'est pas le cas pour une Interruption Volontaire de Grossesse, où l'arrêt de travail est laissé à l'appréciation du/de la professionnel-le de santé, et avec délai de carence.

LA CGT REVENDIQUE

Le même cadre d'arrêt de travail, avec un formulaire spécifique et pas de délai de carence, pour une IVG.

Amélioration du nombre et de la qualité des centres d'accueil et d'interruption de grossesse.

Allongement du délai légal de pratique de l'IVG.

La suppression des jours de carence quelle que soit la pathologie ou la raison médicale.



C) Endométriose un enjeu de santé et d'égalité :

Entre 1,5 et 2,5 millions de femmes en âge de procréer sont atteintes en France. Il n'y a pas une endométriose mais des endométrioses.

Cette maladie met 7 à 10 ans pour être diagnostiquée.

10 % des femmes souffrent d'endométriose et 65 % déclarent que leur maladie a des impacts négatifs sur leur vie professionnelle avec des risques de sortie de l'emploi.

Aujourd'hui la difficulté pour les femmes qui souffrent d'endométriose c'est de pouvoir se mettre en maladie sans pâtir des jours de carence.

LA CGT REVENDIQUE :

Un arrêt de travail « d'office », à la demande, avec une codification spécifique permettant la prise en charge à 100 % du salaire, aucun jour de carence, et respectant ainsi la confidentialité du motif.

Une meilleure prise en compte des effets de cette maladie au travail.

D'ajouter l'endométriose à la liste des affections de longue durée.

L'amélioration de la prise en charge médicale : formation des médecins, dépistage et traitement de l'endométriose par la médecine de ville.

La fin des jours de carence pour tou-tes sans les stigmatiser ni rompre le secret médical.

Le renforcement du rôle du médecin du travail pour l'aménagement de poste et des conditions de travail des femmes concernées.

Le développement des moyens de la recherche médicale sur les maladies comme l'endométriose.



D) Pérимénopause et Ménopause :

La ménopause est un état physiologique naturel de la vie d'une femme. La ménopause est définie comme l'arrêt des règles (ou « aménorrhée ») depuis plus d'un an, sans cause identifiée, et survenant entre 45 et 55 ans (à 51 ans en moyenne en France). En France, 14 millions de femmes sont concernées par la ménopause selon l'INSERM. Chaque année, ce sont 500 000 femmes qui

entrent progressivement dans la ménopause, cet état physiologique naturel dans le continuum de la vie d'une femme. Ces modifications peuvent entraîner des pathologies telles que des maladies cardiovasculaires, l'ostéoporose, mais aussi des manifestations telles que des bouffées de chaleur, troubles du sommeil, maux de tête, troubles urinaires, troubles de la mémoire, risques osseux...

LA CGT RENDIQUÉ

L'organisation d'espaces professionnels et publics pour que les femmes puissent mieux vivre cette période de leur vie.

Une meilleure information des employeur-es, employé-es et professionnel-le-s de santé sur les symptômes de la ménopause.

Une adaptation des conditions de travail à la symptomatologie de la ménopause.

L'actualisation des recommandations de la Haute Autorité de Santé relatives aux traitements hormonaux de la ménopause.

Des moyens et des formations des profes-

sionnel-le-s de santé et particulièrement pour la médecine du travail.

Des consultations spécifiques prises en charge à 100 % (45 - 50 et 55 ans) et plus particulièrement une première consultation qui informe réellement sur la ménopause sur le temps de travail.

La prise en charge sur le modèle des dépistages organisés.

Des consultations spécifiques assurées par des professionnel-le-s de santé véritablement formé-es : centres d'examen de santé, des infirmier-es, médecin-es du travail, gynécologues, ...

La prise en charge par l'Assurance maladie de bilan de prévention après 65 ans.

La prise en charge totale de l'ostéodensitométrie sans reste à charge.

COMBATTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Les violences contre les femmes sont au cœur des processus de domination, ont lieu au travail ou ont une incidence sur le travail. Elles sont une menace sur le travail et les carrières des femmes.

(refus d'embauche, détérioration des conditions de travail, carrière bloquée, refus de promotion...) et ont des conséquences désastreuses sur leur santé physique et morale.

En France, en 2024, ces violences au travail sont massives :

10 viols

ou tentatives de viol par
jour ont lieu au travail.

30%

des femmes sont
victimes
de harcèlement
ou d'agressions
sexuelles au travail.

9 %

ont eu un rapport
sexuel forcé ou non
désiré
sur le lieu professionnel.

80 %

des femmes salariées
sont régulièrement
confrontées à
des attitudes ou
des comportements
sexistes.

70 %

des victimes de
harcèlement sexuel
au travail n'en parlent
pas à leur supérieur
ou à leur employeur.

30%

n'en parlent
à personne.

Seules 5 %

déposent plainte.

40 %

des victimes, quand
elles en ont parlé à leur
employeur, estiment que
le règlement leur a été
défavorable.

Une victime
de harcèlement sexuel
peut souffrir d'atteintes
psychiques et physiques
extrêmement importantes.



LA CGT REVENDIQUE :

Une prise en charge thérapeutique des victimes de violences sexistes et sexuelles.

Le respect des obligations de l'employeur telles l'obligation d'information, la désignation de référent-es, l'élaboration d'une procédure de signalement, l'intégration de dispositions dans le règlement intérieur, la protection des victimes et des lanceurs et lanceuses d'alerte.

L'obligation de politiques de prévention dédiées.

Rendre obligatoire la négociation sur la lutte contre les VSS dans les négociations.

Intégrer au droit français les avancées contenues dans la convention n° 190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail et dans la recommandation n° 206 qui l'accompagne.

- ★ leur imposer de développer et mettre en œuvre des politiques d'entreprise visant à détecter, accompagner et orienter les salariées victimes de violences conjugales ;
- ★ généraliser la formation de l'ensemble des professionnel-le-s et des représentant-e-s du personnel ;
- ★ sensibiliser chaque année l'ensemble des

- ★ salarié-e-s sur leur temps et lieu de travail ;
- ★ sécuriser l'emploi et la carrière des victimes de violences, que celles-ci aient un lien avec le travail ou non, en mettant en place plusieurs mesures : le droit à des aménagements d'horaires, de poste, des congés payés, la possibilité d'une mobilité fonctionnelle ou géographique choisie, ainsi que l'accès sans frais à une prise en charge médico-sociale et psychologiques pour les victimes ;
- ★ interdire les licenciements des victimes de violences domestiques ;
- ★ protéger en particulier les personnes migrant-e-s, les personnes LGBTQI+ ainsi que les travailleur-se-s précaires ;
- ★ imposer aux multinationales françaises d'identifier les risques de violences et de harcèlement et d'y remédier dans l'ensemble de leurs chaînes d'approvisionnement, dans le cadre de leur devoir de vigilance sur le respect des droits humains.

Sanctionner les entreprises qui n'ont pas mis en œuvre de plan de prévention et de procédure de signalement et de traitement des faits.

Garantir la prise en charge par l'employeur-euse des frais de justice, médicaux, sanitaires et psychologiques.

Garantir aux victimes de VSS un certain nombre de mesures visant à protéger leur emploi et leur droit au travail.



