



SANTÉ HORMONALE

Congé hormonal : les femmes, des travailleurs comme les autres ?

Entrées tardivement dans le salariat, les femmes ont dû se conformer à une organisation du travail profondément androcentrée et inégalitaire qui dénie les problématiques de santé qu'elles peuvent rencontrer tout au long de leur vie comme de leur carrière et méconnaît la pénibilité spécifique des emplois féminins.

Si les tabous relatifs aux menstruations, à l'endométriose, à la ménopause ou encore aux parcours de PMA ou de transition se fissurent, que les voix qui s'élèvent commencent à être entendues, qu'une prise de conscience émerge peu à peu et que des droits sont gagnés par nos collègues, le retour de bâton n'est jamais très loin.

La FERC CGT rappelle que le travail doit être adapté à l'humain et pas le contraire et c'est à ce titre qu'elle revendique depuis son dernier congrès qu'un congé menstruel soit accordé aux femmes qui le souhaitent.

Le combat pour l'égalité professionnelle se joue aussi en matière de santé !



par le collectif femmes mixité
FÉDÉRATION ÉDUCATION RECHERCHE CULTURE
<https://www.ferc-cgt.org/femmes-mixite>

Santé des femmes une médecine encore trop androcentrée et sexiste

Prise en charge, suivi médical, posologie et effets secondaires des traitements... la sphère de la santé n'est pas exempte d'inégalités.

Biais sexistes et stéréotypes de genre entravent le parcours de soins des femmes.

Connue sous le nom du **syndrome de Yentl**, cette situation est la résultante d'un système de recherche médicale centré sur « l'homme blanc moyen » qui conduit à des diagnostics erronés et des pertes de chances d'être diagnostiqué·e. Jusqu'à la fin du XX^e siècle, les femmes ne sont en effet pensées que comme des exceptions à la norme masculine, sauf en matière de santé reproductive et sexuelle, conduisant à une situation paradoxale : **surspécialisation dans le domaine gynécologique et hormonal et invisibilisation des autres aspects de leur santé.**

À symptômes de troubles cardiaques identiques, ceux des femmes ont trois fois plus de risques d'être associés à des causes émotionnelles plutôt que biologiques. L'**infarctus du myocarde** est quant à lui moins bien repéré, les symptômes féminins spécifiques étant moins étudiés.

En cas d'accident vasculaire cérébral, la rééducation proposée aux femmes est moins ambitieuse, patient·es et soignant·es partageant l'idée de prioriser un retour aux tâches domestiques plutôt qu'à celles rémunérées. Et pour ce qui est de la douleur, elle est banalisée par le corps médical et minimisée par les femmes elles-mêmes.

Dans la sphère du travail et des maladies professionnelles, les troubles musculo-squelettiques touchent 60 % des femmes (contre 51 % des hommes), **leur souffrance psychique est deux fois plus élevée** (6 % contre 3 %) et **les risques liés à leur exposition tout au long de leur vie à des produits potentiellement toxiques, « l'exposome », ne sont que très peu documentés.**

Il est urgent de chasser les lunettes du genre pour que la santé des femmes ne soit plus un impensé et cesse d'être « féminisée » !

- Les professionnel·les du secteur médical doivent être mieux formé·es aux problématiques de santé féminine
- Les répercussions du travail sur la santé des femmes doivent être documentées et mener à une réévaluation des maladies professionnelles
- L'évaluation des risques professionnels doit être différenciée et, en application de la loi, le DUERP [Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels] doit être généré
- Les politiques de prévention doivent être adaptées et l'environnement de travail aménagé.

Le chantier est lourd mais fondamental pour gagner l'égalité, en matière de santé comme sur le plan professionnel.

Sources

Muriel Darmon & Muriel Salle : <https://www.mutualite.fr/actualites/genre-les-stereotypes-nuisent-a-la-sante/>

Les cahiers de santé publique et de protection sociale, septembre 2022

<https://www.santepubliquefrance.fr/les-actualites/2024/des-inegalites-de-sante-persistantes-entre-les-femmes-et-les-hommes>

<https://www.radiofrance.fr/franceinter/podcasts/grand-bien-vous-fasse/grand-bien-vous-fasse-du-lundi-22-janvier-2024-2168597>

Santé des femmes au travail : des maux invisibles – rapport sénatorial (27/06/2023)

Note de cadrage de l'ANACT : <https://www.anact.fr/sites/default/files/2025-05/la-note-cadrage-aap-fact-sante%CC%81-travail-femmes.pdf>

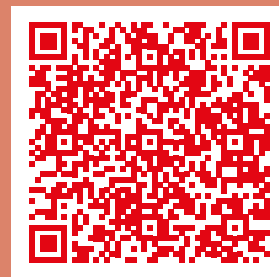
JIF 2025 – Thème 4

ENDOMÉTRIOSE :
en France,
les différentes formes
d'endométriose touchent
entre 1,5 et 2,5 millions
de femmes en âge de
procréer, soit environ
10% des femmes.

65% d'entre elles
déclarent que leur
maladie a des **impacts**
négatifs sur leur
vie professionnelle.



PÉRIMÉNOPAUSE et
MÉNOPAUSE : en France,
500 000 femmes
entrent progressive-
ment dans la méno-
pause chaque année.
Cet état physiologique
naturel concerne
14 millions de femmes,
dont 100% de celles
âgées de 55 ans ou plus.
Il peut provoquer des ma-
ladies cardiovasculaires,
des troubles du sommeil,
des risques osseux...



à la BNF

Un congé de santé hormonale

KIMBERLEY RERISSI, BNF, À PARTIR DE L'INTERVENTION AU MAGE

Depuis 2023, la CGT Bibliothèque nationale de France se bat pour l'instauration d'un **congé de santé hormonale**. Cette revendication vise à mieux prendre en compte une dimension majeure de la santé au travail, tout au long de la carrière, dans un monde professionnel historiquement pensé par et pour les hommes.

Et ailleurs ?

Peu de gouvernements ont mis en place un dispositif concernant le congé menstruel. Deux peuvent nous servir de boussole.

Au Japon la première mesure date de **1931**, pour un congé menstruel payé à une époque où les conditions de travail étaient très difficiles, et le travail de nuit autorisé dans les usines. Puis c'est en **1947** qu'il est instauré dans la Loi sur les normes de travail. Il est plusieurs fois remis en question au fil de l'Histoire, au nom bien souvent de l'égalité des sexes : si les femmes veulent accéder à l'éventail des choix professionnels, il faut qu'elles puissent travailler autant que les hommes... Heureusement, en **ratifiant la Convention de l'ONU** sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes, et malgré toutes les critiques, le gouvernement japonais conserve le congé menstruel.

Le congé menstruel n'est que peu utilisé au Japon : seules 0,9 % des travailleuses l'ont fait valoir du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020.

Les troubles hormonaux (endométriose, Syndrome des Oaires Polykystiques (SOPK), règles hémorragiques, symptômes liés à la ménopause) ont un impact direct sur la qualité de vie, la santé mentale et les conditions de travail. Aujourd'hui, les agent-es concerné-es doivent poser des congés ou des arrêts maladie, avec des jours de carence et une perte de salaire, créant des inégalités économiques et professionnelles. Dans un contexte de vieillissement des effectifs dans la Fonction publique et de recul de l'âge de départ à la retraite, cette question ne peut plus être ignorée.

Nous revendiquons la mise en place d'un **congé de santé hormonale de 24 jours par an**, sans délai, sans justificatif et sans jour de carence. Il s'agit d'une mesure d'équité, et non d'un privilège. Cette revendication s'inscrit dans un ensemble plus large : l'accès gratuit aux protections périodiques pour les agent-es et les usager-es, des salles de pause adaptées, des formations sur la santé hormonale et la santé des femmes au travail, et un meilleur accompagnement des parcours liés à l'IVG, la PMA ou aux maladies gynécologiques.

À la BnF, ce combat passe par un travail constant de **levée des tabous**, notamment sur les règles et la ménopause, encore largement invisibilisées. Nous avons mené un important travail pédagogique en intersyndicale, porté une pétition de plus de 850 signatures, et inscrit cette revendication dans toutes les instances, bien au-delà du seul 8 mars.

Les résistances aujourd'hui sont institutionnelles, politiques et idéologiques : deux propositions de loi ont été rejetées, et des initiatives locales annulées par des préfetures au nom d'une prétendue rupture d'égalité. Pourtant, 66 % des femmes se déclaraient favorables à un congé menstruel dès 2022. Le véritable coût de l'inaction pèse déjà sur les femmes : carrières freinées, précarité, sous-prise en charge médicale.

Imposer un congé de santé hormonale, c'est conquérir un droit protecteur, inclusif et non pathologisant, pour toutes les femmes et les personnes menstruées, et transformer durablement l'organisation du travail.

Un congé hormonal Avec ou sans certificat médical ?



Avec l'instauration d'un congé menstruel ou hormonal, la question de l'exigence d'un certificat médical suscite des débats. Pour certains, un tel document permettrait de reconnaître officiellement les difficultés rencontrées par les personnes menstruées ou l'ayant été, tout en limitant les risques d'abus.

Sur ce sujet, les expérimentations menées dans des pays qui l'appliquent déjà, comme le Japon ou l'Espagne, ou dans certains lieux de travail en France, montrent que ce n'est pas le cas.

Un certificat médical valide une pathologie constatée par un professionnel de médecine mais les règles incapacitantes ont autant de manifestations que de personnes menstruées qui en souffrent, et ne sont pas forcément liées à une pathologie reconnue (pour peu qu'elle soit diagnostiquée).

Par ailleurs de nombreux freins existent : des biais sexistes systémiques, un manque de formation des professionnel·les concernant la santé des femmes ; le manque d'études sérieuses sur les pathologies gynécologiques et la désertification médicale de certaines régions.

Mésestimer et minimiser le ressenti et la réalité des personnes menstruées, qui peuvent vivre pendant une quarantaine d'années avec des douleurs chroniques, une fatigue accrue, une incapacité temporaire à mener une vie normale, participe à perpétuer le tabou autour des règles et de la ménopause.

Le congé menstruel ou hormonal, avec ou sans certificat médical, ne résoudra pas tout. Pour que les choses changent à la base, il faut plus d'études scientifiques qui permettront améliorer la santé et le bien-être de personnes qui souffrent le plus. Il faut également un vrai travail de sensibilisation pour lever le tabou des menstruations puis de leur arrêt sur nos lieux de travail et d'étude.

Mise à jour de nos repères fédéraux

Lors du Conseil National Fédéral de décembre 2025, la FERC a travaillé à la mise à jour des **repères revendicatifs Travail/Santé**. C'était l'occasion d'y ajouter la mention du congé hormonal entré par un amendement dans le document d'orientation du congrès de Quiberon, en 2023.

Le CNF a validé la revendication « [d'] un congé menstruel ou hormonal sans jour de carence, dans le public comme dans le privé ».

La revendication suivante, à savoir le recours possible au télétravail en cas de règles douloureuses si le·la salarié·e le désire a créé plus de débat. Même si le télétravail n'est pas la panacée et la réponse à tout, qu'il n'est pas applicable partout et que la CGT a bien conscience de ses effets pervers, il est important de laisser le choix à la personne qui pourra préférer un aménagement de son poste ponctuellement, et pourra télétravailler.



La FERC-CGT rappelle qu'elle revendique la fin des jours de carence, ce qui n'empêche pas la mise en place d'un congé spécifique régulier.

Et ailleurs ?

En Espagne la Loi sur la santé sexuelle et reproductive et l'interruption volontaire de grossesse, est adoptée en **2010** et modifiée en **2023** par l'inclusion de droits spécifiques sur la santé menstruelle.

Elle fait toutefois débat puisqu'elle instaure un congé, financé par l'État, qui n'est accordé qu'aux femmes souffrant de « menstruations secondaires incapacitantes », à savoir dues à des pathologies diagnostiquées. Toutes celles dont les menstruations invalidantes sont considérées comme « primaires », donc non liées à une pathologie, sont exclues de fait. De même que celles qui n'ont pas un emploi rémunéré régulier.

Trois jours de congés payés en cas de menstruations secondaires sont accordés en reconnaissance des lacunes de la science à avancer sur toutes ces pathologies. Il s'agit donc d'une sorte de « réparation » du préjudice. Pour les autres, celles à qui l'État devra faire confiance, c'est histoire de budget ! Ce serait potentiellement autant de journées à financer.

Et pourtant les chiffres de la Sécurité sociale espagnole montrent que dans l'année qui a suivi, seules 1478 femmes ont eu recours à ce droit à congé menstruel.



**Fédération Education
Recherche Culture**

263 rue de Paris · Case 544 ·
93515 Montreuil Cedex
<https://www.ferc-cgt.org>
>> ferc@cgt.fr