

SANTÉ DES FEMMES AU TRAVAIL

DES NOUVEAUX DROITS

L'accord de branche IEG signé le 11 juillet 2024 reconnaît explicitement que les menstruations douloureuses, l'endométriose, la ménopause impactent la vie professionnelle. Il donne comme principaux objectifs des actions de sensibilisation et la publication de documents repères sur ces enjeux de santé. **La FNME-CGT entend aller plus loin** et demande à EDF l'ouverture de négociation sur la mise en place d'un accord relatif à la santé des femmes au travail.

La santé des femmes au travail ne se limite pas à l'endométriose, la dysménorrhée ou à la ménopause : troubles musculosquelettiques, fatigue chronique, risques psychosociaux, violences sexistes ou expositions professionnelles invisibles pèsent durablement sur leurs conditions de travail et leurs parcours professionnels.

La santé des femmes au travail est un enjeu de justice sociale, de santé publique et d'égalité professionnelle. Elle doit devenir un axe central de la négociation collective.

La FNME-CGT entend rendre visible l'invisible ; c'est la première étape pour conquérir de nouveaux droits.



POURQUOI UN ACCORD SPÉCIFIQUE ?

1

CES PATHOLOGIES TOUCHENT MASSIVEMENT LES SALARIÉES :

1 femme sur 10 : endométriose (fortes douleurs, fatigue, crises invalidantes).

1 femme sur 2 : règles douloureuses significatives qui peuvent empêcher de travailler.

Pour **87 %** des femmes ménopausées : impact direct sur leur travail (bouffées de chaleur, troubles du sommeil, fatigue, difficultés de concentration).

Pour la CGT, ces chiffres suffisent à justifier un accord. Le statu quo aggrave les inégalités, les arrêts maladie, les ruptures en emploi.

2

LES CONSÉQUENCES SUR LES CARRIÈRES : UNE INÉGALITÉ PROFESSIONNELLE RECONNUE

- Impacts sur les mobilités fonctionnelles.
- Absences prises sur les congés, arrêts maladie pénalisants ou temps partiels inévitables.
- Disponibilité moindre avec impact sur la reconnaissance et le parcours professionnel.
- Absentéisme, fatigue chronique, parcours professionnels ralentis, inégalités professionnelles persistantes, souffrance au travail et silence contraint.

Si l'entreprise ne met pas en place un dispositif clair, elle contribue à une discrimination indirecte envers toutes les femmes concernées.

3

LA RÉALITÉ ORGANISATIONNELLE : UN ACCORD VA AMÉLIORER LE FONCTIONNEMENT, PAS LE PERTURBER

Contrairement à ce que certains peuvent craindre, disposer d'un cadre favorise :

- Moins d'arrêts maladie non anticipés
- Moins d'urgences organisationnelles
- Des conditions de travail mieux adaptées
- Une meilleure continuité du service
- Des managers sécurisés (procédures claires, cadre défini)
- Des collectifs rassurés

SANTÉ DES FEMMES AU TRAVAIL

L'INVISIBLE QUI FAIT MAL

Les conditions de travail, les politiques de prévention et les dispositifs de reconnaissance des maladies professionnelles restent largement pensés pour un « homme moyen », au détriment des femmes.

L'impact pour les femmes est sans appel :

- Des risques professionnels sous estimés dans les métiers féminisés.
- Une usure physique et psychique massive.
- Des parcours professionnels fragilisés.
- Et une santé gynécologique largement invisibilisée dans le monde du travail.

Les risques sont bien réels, mais encore trop souvent invisibles

- **60 % des troubles musculosquelettiques (TMS) concernent des femmes**, avec des formes plus graves et plus précoces.
- **Les risques psychosociaux (stress, épuisement, burnout) touchent davantage les femmes**, en lien avec la charge mentale, la précarité, le temps partiel subi et le manque d'autonomie.
- **Les violences sexistes et sexuelles au travail concernent une femme sur cinq** chaque année, avec de lourdes conséquences sur la santé, l'emploi et la vie personnelle.
- **Les cancers professionnels féminins restent invisibilisés** : le travail de nuit augmente de 26 % le risque de cancer du sein, et des expositions cancérigènes persistent dans certains secteurs professionnels.

La santé gynécologique demeure un angle mort du travail que la FNME-CGT entend mettre en lumière. Il existe un tabou persistant autour de la santé sexuelle et reproductive des femmes au travail :

- **Endométriose et règles douloureuses incapacitantes** : 1,5 à 2,5 millions de femmes concernées en France, avec des douleurs chroniques, des arrêts de travail répétés, une baisse de productivité et parfois des renoncements professionnels.
- **Grossesse** : malgré des droits existants, les discriminations persistent ; des femmes perdent ou quittent leur emploi pendant la grossesse faute d'aménagements effectifs.
- **Parcours d'AMP** : absences nombreuses, contraintes médicales lourdes, impacts forts sur les carrières, sans droits réellement adaptés.
- **Ménopause** : 87 % des femmes ménopausées subissent un impact direct sur leur travail (bouffées de chaleur, troubles du sommeil, fatigue, difficultés de concentration).

Ces réalités de santé ne relèvent pas de la sphère privée : elles impactent directement le travail, l'emploi et l'égalité professionnelle. La santé des salariées est un enjeu prioritaire à EDF, c'est ce qu'a rappelé son PDG tout dernièrement.

Il est donc urgent de prendre les dispositions nécessaires pour prendre en compte la santé des femmes au travail.

Ce n'est pas accorder des privilèges, c'est garantir l'égalité réelle.

Adapter les postes, les horaires, la prévention, reconnaître les pathologies professionnelles féminines, c'est améliorer les conditions de travail pour toutes et tous.

**Pour la FNME-CGT,
Négociations des droits
nouveaux, maintenant !**



Face à ces constats, il est urgent d'ouvrir des négociations pour :

1. Intégrer pleinement la santé des femmes dans la prévention au travail.
2. Reconnaître les pathologies féminines comme des enjeux professionnels à part entière.
3. Obtenir des aménagements de travail opposables (horaires, organisation, télétravail, évolution de carrière).
4. Sécuriser les parcours professionnels face à la maladie, la maternité, l'AMP ou la ménopause.
5. Renforcer les moyens de la médecine du travail et la formation à une approche genrée de la santé.