Agir pour la santé des femmes au travail : Rapport du groupe de travail présidé par Christel Royer et Farida Adlani, vice-présidentes de la Région Ile-de-France.

20/03/2025

Introduction[1]

En Île-de-France, l'espérance de vie moyenne se distingue par un écart significatif entre les hommes et les femmes, atteignant 81,4 ans pour les premiers et 86,1 ans pour les secondes. Ces chiffres se comparent à ceux de la France métropolitaine, où l'espérance de vie moyenne est de 79,7 ans pour les hommes et de 85,6 ans pour les femmes.

Il est notable que les femmes parisiennes vivent en moyenne 2,2 ans de plus que leurs homologues de la Seine-Saint-Denis, soulignant des disparités géographiques au sein de la région.

Lorsqu'il s'agit de leur propre évaluation de santé, les femmes se montrent moins positives que les hommes. Elles sont 39,3 % à déclarer souffrir d'une maladie chronique, contre 34,8 % des hommes. De plus, parmi les Franciliennes âgées de 18 à 75 ans, 8,4 % déclarent une forte limitation de leur activité quotidienne, comparativement à 5,1 % des hommes.

La sédentarité est un problème marqué en Île-de-France, où les adultes sont plus inactifs physiquement que dans le reste du pays. Les femmes, en particulier, sont les plus concernées par ce phénomène. Entre 18 et 64 ans, elles déclarent plus fréquemment que les hommes une activité physique inférieure aux recommandations de l'OMS.

En Île-de-France, comme partout en France, les hommes présentent plus souvent un surpoids que les femmes. Toutefois, on constate que ces dernières sont plus fréquemment touchées par l'obésité.

Moins nombreuses que les hommes à fumer, les femmes voient néanmoins l'écart se réduire avec le temps. Entre 2019 et 2021, la prévalence du tabagisme quotidien a augmenté chez les femmes, alors qu'elle a diminué chez les hommes. Parmi celles qui

[1] Données de l'Observatoire Régional de Santé d'Île-de-France (extraits du *Diagnostic de l'état de santé des Franciliens*, 2023)

fumaient lors de la découverte de leur grossesse, 57 % ont continué à fumer durant celle-ci, contre 54 % en dehors de l'Île-de-France.

La consommation hebdomadaire d'alcool est restée stable en Île-de-France entre 2017 et 2021, tant chez les hommes que chez les femmes. Cependant, les alcoolisations ponctuelles importantes (API) ont augmenté chez les Franciliennes, tandis qu'elles ont légèrement diminué chez les hommes.

La consommation de cannabis est demeurée stable entre 2017 et 2021 en Île-de-France. La consommation régulière reste majoritairement masculine, les hommes étant quatre fois plus nombreux à en faire usage que les femmes. L'usage régulier a diminué chez les hommes mais est resté inchangé chez les femmes.

En matière de dépistage des cancers, même si les examens en médecine de ville ne sont pas comptabilisés dans les enquêtes de l'ORS, il apparaît que les femmes franciliennes participent moins activement aux campagnes de dépistage du cancer du sein et du col de l'utérus que les Françaises, avec des taux qui restent en-dessous des seuils recommandés : seulement 38% des Franciliennes se font dépister du cancer du sein par exemple contre 49% des Françaises. Le taux de recours au dépistage est par ailleurs inégal selon les départements.

En Ile-de-France, les cancers sont la première cause de décès : ils comptent pour un décès sur trois chez les hommes, et un décès sur quatre pour les femmes.

La vaccination est un autre domaine clé ; les taux de vaccination contre le papillomavirus (HPV) chez les jeunes filles progressent mais restent très en deçà des objectifs de santé publique : en région Île-de-France, au 31 décembre 2022, selon l'ARS, la couverture vaccinale HPV était de 39.9% pour 1 dose chez les filles de 15 ans et de 33,6% pour 2 doses chez les filles de 16 ans. La couverture vaccinale chez les garçons est de 11,4 % pour 1 dose chez les garçons de 15 ans. Une marge de progression reste à réaliser pour atteindre l'objectif de couverture vaccinale, fixée à 80% à l'horizon 2030, par la stratégie décennale de lutte contre les cancers 2021-2030.

Les maladies cardiovasculaires représentent une cause importante de morbidité et de mortalité chez les femmes en Île-de-France. Entre 2002 et 2014, alors que le taux d'hospitalisation chez les hommes restait relativement stable, il a fortement augmenté (+26%) chez les femmes. L'exposition aux facteurs de risque explique cette évolution : tabagisme, association tabac et contraception, activité physique en baisse, ajoutés à l'augmentation de la prévalence de l'obésité et du diabète de type 2.

La santé mentale et les risques psychosociaux sont des préoccupations croissantes. Les femmes franciliennes sont plus susceptibles de déclarer des symptômes de dépression et d'anxiété que les hommes (16% des femmes contre 9% des hommes), et elles sont plus souvent exposées à des risques psychosociaux au travail que les hommes, qui sont, eux, davantage exposés aux contraintes physiques.

L'ensemble de ces données démontre la nécessité de s'intéresser spécifiquement aux pathologies féminines. Un groupe de travail présidé par Christel Royer, vice-présidente de la Région Ile-de-France, en charge de l'administration générale, du dialogue social et de la transformation digitale et Farida Adlani, vice-présidente en charge de la Santé, de la Famille et des Solidarités s'est réuni quatre fois entre novembre 2024 et février 2025, a mené des auditions d'experts et de représentants d'agentes de la collectivité et a identifié des pistes de travail visant à améliorer la santé des femmes.

Le présent document propose un état des lieux des actions mises en place par la collectivité, puis un résumé des auditions réalisées par le groupe de travail, pour enfin proposer les premières mesures à mettre en place au profit des agentes de la collectivité. Ces actions, à mettre en place rapidement, seront évaluées et complétées le cas échéant, autant que de besoin, et a minima dans un an. La F3SCT de la collectivité en examinera le bilan.

I. Actions mises en place par la Région Île-de-France

La santé des femmes constitue une orientation prioritaire des actions volontaristes engagées par la Région en faveur de la santé.

A. L'investissement régional dans la santé des femmes

La Région finance la formation des sage-femmes au titre de sa compétence dans les formations sanitaires. Le budget annuel consacré par la Région au fonctionnement des 4 instituts de formation franciliens s'élève à 3,7 M€.

La Région Île-de-France soutient également la création de l'Institut santé des femmes, porté par l'université Paris-cité, qui accueillera les écoles de sage-femmes de l'université Paris-Cité et celle de Sorbonne Université ainsi que des laboratoires de recherche sur la santé des femmes. La Région Île-de-France co-finance la rénovation du bâtiment à hauteur de 9M d'€ au titre de la formation et de la recherche. L'institut Santé des femmes regroupe dans un lieu unique, recherche, soin, innovation et formation pour faire progresser les connaissances et améliorer la qualité des soins, de la formation des professionnels de santé, et l'éducation du grand public sur cette thématique majeure.

La Région Île-de-France contribue enfin, depuis plusieurs années, au développement et au rayonnement de l'industrie de la santé. Elle vise à accompagner et accélérer les projets d'innovation depuis les phases de transfert technologique autour de plateformes et lieux d'innovation jusqu'à leur industrialisation.

La Région Île-de-France a décidé d'intégrer la santé des femmes dans sa stratégie 2023-2026, afin de stimuler l'innovation dans les « femtech », secteur émergent pour lequel

l'écosystème francilien est précurseur. Elle soutient l'expérimentation des start-ups, en leur permettant de développer des solutions innovantes en lien avec le parcours de soins, et de passer de la preuve de concept au déploiement à grande échelle de leurs innovations.

La Région finance également l'organisation de data challenges pour réduire le gender data gap, stimuler le travail collaboratif et accélérer la recherche et le développement de diagnostics et de traitements plus efficaces. Ces initiatives incluent l'identification de problématiques de santé avec peu de données disponibles et la collaboration avec des start-ups et des centres de soins pour combler les lacunes dans les données de santé des femmes.

B. La santé des femmes en situation de précarité

Les femmes en situation de précarité rencontrant des problèmes de santé sont souvent confrontées à de grandes vulnérabilités, sources d'inégalités sociales et territoriales. La Région s'engage ainsi dans diverses actions visant à accompagner ces femmes, en soutenant plusieurs associations offrant des solutions d'hébergement et d'accompagnement dans le soin. Les orientations de la Région en la matière portent par exemple sur les actions suivantes :

Soutien à l'association Ikambere pour la création et la gestion de la « Maison Reposante », un lieu d'hébergement multidimensionnel pour les femmes en situation de grande précarité vivant avec une maladie chronique (VIH, diabète, obésité, HTA), avec une subvention de 50 000 € en 2021, renouvelée de 20 000 € en 2022 et de 270 000 € en 2024.

Soutien au Groupe SOS pour des actions de sensibilisation et de prévention (ateliers santé sexuelle, santé mentale, groupes de paroles, dépistages…) dans le cadre d'un programme visant à améliorer l'accès aux soins et à la santé des femmes en situation de précarité et accueillies dans les structures d'hébergement, avec une subvention de 20 000 € en 2021, 2022 et 2024.

Soutien à l'association Women Safe & Children pour des consultations individuelles destinées aux femmes hébergées victimes de violence (psychoéducation, cercles de parole inceste et violences sexuelles) et des activités de réparation par le sport (karaté, danse…), avec une subvention de 20 000 €.

Soutien à l'association Lea solidarité Femmes pour la création d'une maison d'accueil de femmes et enfants victimes dans l'Essonne, avec des permanences médicales (sage-femmes, infirmiers, pédopsychiatres, etc.), avec une subvention de 100 000 € en 2021.

Soutien à l'Association pour le développement Santé des Femmes pour des actions de soins réalisés en maraudes véhiculées, à destination des femmes vivant à la rue, en hébergement d'urgence, à l'hôtel. Le « frottis truck » est aménagé pour mener des

entretiens, réaliser du dépistage, des examens et pré-évaluation des besoins sur le plan médical, mental et social en vue d'une orientation vers les systèmes de santé de droit commun, avec une subvention de 20 000 € en 2024.

Soutien à l'association Agir pour le cœur des femmes qui intervient pour des actions de dépistage et d'information sur les risques cardio-vasculaires, métaboliques, gynécologiques et addictologiques à destination des femmes en situation de vulnérabilité sanitaire et sociale. La Région a accordé une subvention de 50 000 € en 2023 pour l'acquisition d'un nouveau « bus du cœur des femmes » qui se déplace dans plusieurs villes franciliennes au plus près de ce public, après son incendie à Bobigny.

Par ailleurs, la Région Île-de-France est particulièrement engagée dans la lutte contre la précarité menstruelle et met ainsi en place depuis quatre ans des distributeurs gratuits de protections hygiéniques au sein des lycées et des universités ainsi que dans les instituts de formations sanitaires et sociales.

Au-delà de son investissement auprès de ce public, la Région demeure mobilisée auprès d'associations telles que Dons Solidaires (307 600 euros accordés depuis 2016) et l'Agence du Don en nature (82 500 euros accordés depuis 2016) pour la mise en œuvre de distributions de plusieurs milliers de kits d'hygiène gratuits à destination des femmes précaires.

La Région finance également plusieurs associations et des banques alimentaires (Restos du cœur, Agir pour la santé des femmes) ainsi que des épiceries solidaires qui collectent des protections périodiques et les distribuent aux Franciliennes en difficulté.

Enfin, la Région cofinance avec l'Etat une Maison Région solidaire qui accueille 43 femmes isolées en grande précarité. Depuis octobre 2024, cette structure est gérée par le groupe SOS à Paris 17e.

C. Soutien en matière de santé sexuelle et reproductive

La Région intervient aux côtés de toutes les femmes pour leur permettre de disposer librement de leur corps et les accompagner dans leur libre choix. À ce titre, elle soutient les structures investies sur l'accès à l'information et aux droits en matière de sexualité, de contraception et d'IVG.

La Région a soutenu la création et l'extension de la première Maison des femmes de Saint-Denis portée par le Dr Ghada Hatem, rattachée à l'hôpital Delafontaine, qui propose une prise en charge pluridisciplinaire des femmes en difficulté ou victimes de violences et intervient dans les domaines de la prévention, de l'éducation et de la santé publique.

La Région soutient également la fédération régionale du Mouvement Français du Planning Familial. Ce partenariat s'inscrit dans le cadre d'une convention pluriannuelle dont la

dernière en date couvre la période 2023-2025. Les orientations portent principalement sur les actions suivantes :

- La gestion du numéro vert pour garantir une écoute et une information relative à l'IVG ou à toutes questions liées à la santé sexuelle.
- Les actions de sensibilisation et de prévention en direction des publics jeunes et adultes sur la santé sexuelle, l'égalité femmes/hommes et la prévention des violences faites aux femmes.

La Région finance les actions de sensibilisation en matière de vie affective et sexuelle portées par son organisme associé Ile-de-France Prévention Santé Sida (IDFPSS). Celui-ci intervient essentiellement dans les lycées, auprès des élèves et des équipes pédagogiques.

Par ailleurs, la Région aide financièrement les centres de santé sexuelle, les centres de santé, les maisons de santé pluriprofessionnelles et les structures hospitalières dans leur pratique de l'IVG, pour leurs investissements et notamment l'acquisition d'échographes. Ces équipements permettent de fluidifier le parcours des femmes. Au global depuis 2016, la Région a consacré près de 1,9 M € pour l'aide à l'acquisition d'échographes.

La Région soutient également le développement de l'offre de soins de proximité dans tous les départements franciliens. Dans ce cadre elle a soutenu la création de structures spécialisées dans la santé des femmes. C'est par exemple le cas de l'Institut de la femme et de l'endométriose ouvert en 2022 (soutien à hauteur de 220 000€ de la Région) ou encore de Jeen, un centre dédié à la santé des femmes, soutenu pour près de 70 000 € en 2024. Ce centre composé de sage-femmes, gynécologues, kinésithérapeutes, psychologues et médecins généralistes a pour objectif d'améliorer la qualité de prise en charge des femmes venant pour une IVG et d'augmenter le nombre de consultations réalisées.

D. Soutien des femmes concernées par le cancer

Les cancers, comme un certain nombre d'autres pathologies, conduisent à de très grandes vulnérabilités, sources d'inégalités sociales et territoriales importantes. La Région s'est engagée dans des actions visant à accompagner les patientes après leurs traitements, ou en parallèle de ceux-ci, afin de prendre en compte les conséquences physiques et psychosociales induites par la maladie et/ou ses traitements, et aider ainsi pleinement les malades à ouvrir une nouvelle page de leur vie.

À ce titre, elle soutient plusieurs projets d'accompagnement des femmes concernées par le cancer pour améliorer leur qualité de vie et favoriser leur retour à une vie sociale et professionnelle. En mai 2019, la Région a soutenu l'association Rose Up la mise en œuvre d'une maison d'accueil pour les femmes atteintes de cancer ou en rémission à Paris, la

Maison Rose, par l'attribution d'une subvention de 40 000 €. Elle a soutenu depuis à plusieurs reprises des ateliers d'accompagnement notamment vers le retour à l'emploi.

En outre, la Région soutient l'association Amazones, qui propose également des soins de support aux femmes atteintes de cancer dans ses locaux de Paris 18e. En 2023, elle a été soutenue à hauteur de 44 000 €, et en 2024, à hauteur de 10 000 €. Cette association concentre son action sur les femmes des territoires ultramarins se rendant en Île-de-France pour être soignées.

La lutte contre les cancers passe avant tout par la prévention et le dépistage. À cet égard, la Région a soutenu en 2024 le centre régional de coordination des dépistages d'Île-de-France (CRCDC-IDF) à hauteur de 15 000 €. Ce projet consiste à se déplacer en Île-de-France à bord d'un bus "mammo solidaire" pour rencontrer les femmes en rupture de dépistage du cancer du sein et leur proposer une mammographie dans le cadre du dépistage organisé. Cette action est essentielle, sachant que seules 38 % des Franciliennes de la tranche d'âge cible (50-74 ans) font ce dépistage (contre 47 % des femmes à l'échelle nationale). Le bus s'est déplacé durant tout le mois d'octobre à l'occasion de la campagne nationale "Octobre rose".

II. Les actions développées pour les Agentes de la Région Île-de-France

A. Les actions pour la santé psychologique des femmes

La Région s'engage en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et poursuit sa lutte contre les violences sexistes ou sexuelles, le harcèlement et toute forme de discrimination afin de limiter les risques psychosociaux. Le plan 2024-2028 « égalité professionnelle » a reçu le label AFNOR. Il vise notamment à renforcer le dispositif de signalement et d'écoute sur les situations de violences sexistes et sexuelles et de harcèlement, contribuant ainsi à la santé psychologique des agents.

Dès la prise de poste, les agents nouvellement recrutés sont invités à acquérir la culture et les valeurs de la Région, en prenant connaissance des ressources à leur disposition, dont le guide de communication interne pour une égalité renforcée entre les femmes et les hommes, les numéros utiles en cas de violences sexuelles et sexistes, un podcast sur l'égalité et la lutte contre les discriminations…

Semaine de l'Égalité femmes-hommes

Dans le cadre de la Semaine de l'Égalité, à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, la Région organise chaque année une série d'événements. Du 10 au 14 mars 2025 par exemple, sont organisés un atelier de résistance critique et d'auto-

défense verbale, la projection du film « Julie se tait », un jeu concours « Les femmes dans les noms de lycées franciliens », une webconférence « Femmes & Patrimoine » et le deuxième anniversaire du réseau « Potentielles», qui vise à lutter contre le plafond de verre.

La quinzaine orange

La Région Île-de-France célèbre chaque année la quinzaine orange, une période dédiée à la sensibilisation contre les violences faites aux femmes. Pendant cette quinzaine, des actions de sensibilisation sont menées, et des ressources sont diffusées pour informer et soutenir les victimes.

Potentielles

Ce réseau vise à soutenir et promouvoir les femmes dans leur parcours professionnel, en leur offrant des opportunités de mentorat, de formation et de réseautage.

L'ABRI

En juillet 2024, a été inauguré l'ABRI, un lieu d'accueil et d'aide aux victimes d'agressions ou de harcèlement sexuel ou sexiste à destination de tous les publics. Il est situé au sein des locaux du siège de la Région, à Saint-Ouen. Il est ouvert aux agentes et aux Franciliennes, du lundi au samedi de 9h à 18h et propose des consultations gratuites, juridiques et psychologiques.

Le Centre Hubertine Auclert

De nombreuses actions sont organisées en partenariat avec le Centre Hubertine Auclert (CHA).

Organisme associé de la Région Île-de-France, le CHA est le Centre francilien pour l'égalité femmes-hommes. Il a pour principaux objectifs la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les violences faites aux femmes à travers l'Observatoire régional des violences faites aux femmes.

B. Les actions pour la santé physique des femmes

Un partenariat avec la Fédération nationale solidarité femmes pour le logement des femmes victimes de violence

La Région Ile-de-France, en investissement dans le logement social, bénéficie d'une part réservataire de logements sociaux, dont certains, qui ne correspondent pas aux critères

des agents demandeurs, sont remis à la Fédération solidarité femmes. La Fédération organise le relogement d'urgence de femmes victimes de violences, souvent avec leurs enfants. Les agentes victimes sont orientées vers la structure autant que de besoin.

Octobre rose, la sensibilisation sur le cancer du sein

Depuis 2014, la Région Île-de-France participe au challenge entreprise Odyssea, qui vise à reverser le montant de la participation des agents Région à la recherche contre le cancer du sein. L'équipe Région est chaque année de plus en plus nombreuse, avec en 2024, 400 participants engagés sur une marche ou course de 5 km et de 10 km chronométrée. En 2024, Odyssea a réuni au départ de l'esplanade du château de Vincennes 45 000 participants, permettant ainsi de recueillir un fonds de 1 000 000 d'euros reversés à la recherche pour la lutte contre le cancer du sein.

La salle d'allaitement

En juillet 2024, un emplacement a tout spécialement été installé dans le bâtiment Simone Veil au siège de la Région, à côté de l'ABRI. Accessible et confortable, il accueille les mamans qui allaitent, dans un espace tranquille et une atmosphère détendue. L'espace est équipé de fauteuils et d'un matériel de rangement.

La réservation de berceaux de crèche

En 2025, la Région Île-de-France organise la réservation de berceaux de crèche, pour les agents qui n'ont pas trouvé de solutions de garde.

Les distributeurs de protections hygiéniques

La Région Île-de-France a fait de la lutte contre la précarité menstruelle un des axes de sa politique en faveur de l'égalité femmes-hommes. C'est dans ce cadre que la Région a équipé, dès 2021, l'ensemble des lycées publics franciliens de distributeurs de protections périodiques, une mesure qui a été étendue, depuis 2023, à tous les sanitaires dédiés aux femmes, au siège de la Région.

La gestion du temps

Pour aider les agents à mieux gérer leur temps et concilier vie professionnelle et personnelle, la Région a mis en place des formations et des outils spécifiques. Des ateliers de gestion du temps, des séminaires sur l'équilibre vie-travail et des ressources en ligne sont disponibles pour tous les employés. Un guide de la parentalité permet également aux agents, pères et mères, d'avoir accès en un clic à toutes les ressources à leur disposition, qu'il s'agisse de facilités horaires pour se rendre aux examens médicaux, d'autorisations d'absence liées à la parentalité, mais aussi d'aides financières à la garde

d'enfants, et aux activités périscolaires. Un volet handicap vise à aider tout particulièrement les parents d'enfants en situation de handicap.

Les aidants

La Région Île-de-France soutient ses agents qui sont aidants familiaux en mettant en place des mesures spécifiques. Des congés supplémentaires, des horaires de travail flexibles et des ressources d'information sont proposés pour les aider à concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales.

Le maintien dans l'emploi

La Région Île-de-France s'engage à mobiliser tous les moyens disponibles pour maintenir ses agents en emploi même en cas de difficulté de santé. Des dispositifs d'accompagnement et de formation sont mis en place pour favoriser le reclassement professionnel et l'adaptation des postes de travail. C'est dans cette optique que le service Prévention Santé du pôle RH a étudié de façon approfondie les risques de troubles musculo squelettiques dans plusieurs lycées afin de vérifier que les équipements de travail proposés (chariots et balais ergonomiques par exemple) permettaient bien le maintien dans l'emploi, mais aussi la prévention des risques. Pour compléter le dispositif, une expérimentation sur les robots autonomes et sur les exosquelettes est menée en 2025.

III. Ce que disent les Agentes de la Région

A. Résultat de l'Enquête en ligne auprès des agentes

Les résultats de l'enquête réalisée en février 2025 auprès des agentes de la Région Île-de-France révèlent des préoccupations marquantes et des demandes variées. Plus de 700 agentes ont répondu.

Les cancers féminins représentent la première préoccupation des femmes interrogées. Suivent les problématiques de santé mentale, les maladies cardiovasculaires et la ménopause. Reflétant sans doute la pyramide des âges propre à la Région (âge moyen de 51 ans), les problématiques liées à la santé reproductive (dépression post-partum, endométriose) et aux fibromyalgies sont moins citées.

Lorsqu'elles sont interrogées sur leurs souhaits en manière d'accompagnement de la part de l'autorité territoriale, les agentes demandent des dispositifs de prévention spécialisés, incluant des actions d'information et de sensibilisation, montrant une forte demande pour des mesures proactives dans la lutte contre les risques professionnels. La

lutte contre le harcèlement reste un enjeu majeur, soulignant un besoin de renforcer les politiques existantes.

L'ergonomie adaptée, bien que moins fréquemment mentionnée, n'en demeure pas moins essentielle pour garantir des conditions de travail optimales. Enfin, agir sur la hiérarchie et l'encadrement, met en exergue l'importance de la formation et de l'accompagnement des cadres pour améliorer le bien-être au travail.

B. La voix des syndicats de la Région Île-de-France

Les auditions des syndicats ont mis en lumière des préoccupations majeures et des réalités à prendre en compte concernant les conditions de travail des agentes. Le syndicat SUD a évoqué les souffrances des femmes dont les restrictions médicales ne sont pas reconnues, ce qui engendre des situations de détresse. Il a souligné que ces femmes, souvent des agentes d'entretien, sont particulièrement vulnérables aux accidents du travail et aux maladies professionnelles.

Le Secrétaire général du syndicat CGT et secrétaire F3SCT, s'est alarmé d'un déséquilibre alarmant concernant les accidents de travail, qui concerneraient très majoritairement les femmes dans la collectivité. Les services des ressources humaines de la collectivité, indiquent que les femmes représentent 62% des effectifs et 65,4% des jours d'arrêt, ce qui constitue une sur-représentation, mais pas dans les proportions affichées par le Secrétaire général du syndicat.

La CGT a insisté sur le respect des principes fondamentaux de la prévention des risques : tout d'abord, il est nécessaire d'éviter les risques autant que possible, puis d'estimer ceux qui ne peuvent pas être évités. Il a également critiqué les lacunes des DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels) dans les lycées, qui ne sont souvent pas à jour (responsabilité des équipes de direction des établissements) et qui n'évaluent pas les risques psychosociaux, malgré la mise à disposition par la Région d'un document d'estimation des risques métiers.

Le Syndicat Libre (anciennement Synper) évoque la ménopause, estimant que de nombreuses femmes sont en difficulté, ce qui pointe la nécessité d'informer et de former les femmes ; le syndicat souhaite la mise en place d'une plateforme d'échanges, modérée par un médecin référent

La CFDT, quant à elle, demande un meilleur suivi médical, en particulier pour les agents des lycées. Elle demande également que les agents qui reviennent au travail après un cancer, bénéficient d'un aménagement de poste systématique. Elle demande, enfin, un numéro d'appel spécifique pour répondre aux questions des femmes sur les maladies spécifiques, et la création de groupes de paroles modérés par un médecin.

Enfin, le syndicat FO pointe certains accidents graves qui surviennent chez des femmes assez âgées dans les lycées, souvent pendant la période de restauration. Le syndicat salue toutes les actions mises en place par l'administration régionale en faveur des femmes, et propose d'aller plus loin, en poursuivant la sensibilisation des équipes de direction des établissements scolaires, en améliorant encore la communication auprès des agentes, en mettant tout en œuvre pour améliorer encore l'accès aux médecins de prévention. Il souhaite que soit tenu compte des risques de sécurité sur le trajet des femmes qui rentrent tard chez elles, ou encore, permettre davantage de souplesse aux femmes souffrant de cancers. FO souhaite, en outre, que des agentes des lycées puissent être reclassées sur des emplois de l'Education nationale, comme la reprographie.

IV. Focus sur l'Endométriose

L'endométriose est une affection médicale invalidante qui touche une proportion significative de la population féminine (1 à 2 femmes sur 10 en âge d'avoir des enfants). Les syndicats soulignent la nécessité d'une reconnaissance accrue de cette maladie dans le contexte professionnel, particulièrement en raison de ses effets sur la qualité de vie et la performance au travail. Les agentes concernées demandent des adaptations spécifiques, telles que des aménagements de poste et une flexibilité des horaires, afin de mieux gérer leurs symptômes au quotidien. En outre, une sensibilisation accrue et une formation spécialisée pour les responsables hiérarchiques sont essentielles pour créer un environnement de travail plus inclusif et compréhensif.

Le congé menstruel

Le congé menstruel n'a pas de cadre légal en France, mais plusieurs collectivités ont lancé des initiatives telles que les villes de Saint-Ouen sur Seine, Bagnolet, Taverny, et les métropoles de Lyon et Strasbourg. De plus, certaines entreprises, comme Météo France ou Carrefour, ont également mis en place ce type de congé. À l'étranger, le congé menstruel est en place au Japon depuis 1947, ainsi qu'en Corée du Sud et en Espagne. La Catalogne a introduit un système de flexibilité horaire permettant une absence jusqu'à 8 heures par mois, rattrapable.

Ces initiatives visent à une meilleure prise en compte des douleurs menstruelles des femmes souffrant de dysménorrhées et notamment d'endométriose dans le milieu professionnel.

Toutefois, la généralisation d'un tel congé peut également susciter des réserves. Par exemple, le Sénat a rejeté une proposition de loi socialiste en février 2024, qui visait à généraliser ce type de congés, à laquelle le ministre, alors F. Valletoux, n'était pas favorable. De même, une disposition similaire a été rejetée en commission à l'Assemblée nationale en mars 2024, au profit d'assouplissements sur l'aménagement du travail.

Enfin, deux jurisprudences récentes ont rappelé que des autorisations spéciales d'absence pour cause de règles douloureuses n'avaient pas de base légale et devaient être annulées.

Les raisons invoquées pour ces rejets incluent :

- L'atteinte au secret médical et à la vie privée : les femmes bénéficiant d'un tel congé devraient, de facto, informer leur employeur du moment où elles ont leurs règles et révéler qu'elles subissent des douleurs menstruelles.
- Le risque de discriminations à l'embauche à l'encontre des femmes.
- Il existe déjà des solutions par ailleurs :

⇨ Le recours à l'adaptation et à l'aménagement du poste de travail, notamment au télétravail

⇨ La reconnaissance de l'endométriose en affection longue durée (ALD)[2] qui permet de ne pas appliquer le jour de carence en cas d'arrêt maladie : en cas d'arrêts successifs pour la même ALD, le délai de carence ne s'applique qu'une seule fois au cours d'une même période de 3 ans.

Le groupe de travail a auditionné Mme Priscilla Zamora, directrice des ressources humaines de Taverny, accompagnée de Mme Véronique Hervault, DRH adjointe, et Mme Valérie Desplanches, présidente de la fondation pour la recherche sur l'endométriose. Mme Zamora se félicite de l'instauration dans sa commune du dispositif de congé menstruel, ne constatant aucun abus (4 femmes sur 600 agents en bénéficiant), même si elle observe que l'absence de loi est une problématique.

L'audition de Mme Desplanches a permis de lever le voile sur les multiples facettes de l'endométriose, une pathologie souvent silencieuse mais terriblement invalidante. D'après elle, l'endométriose entrave le maintien des femmes dans l'emploi, en particulier celles qui se tournent vers l'auto-entrepreneuriat, espérant une flexibilité introuvable dans les cadres stricts des emplois traditionnels. Les conséquences de cette maladie au sein de l'espace professionnel sont multiples et variées : difficulté à rester debout, troubles digestifs, saignements abondants, fatigue chronique, anémie… autant de maux qui, chaque jour, entravent ces femmes.

Pour Mme Desplanches, il est impératif de ne pas se contenter de congés spécifiques à l'endométriose. "Le congé n'est pas une solution," affirme-t-elle, "les femmes ne veulent pas s'arrêter, mais trouver des solutions pour continuer à travailler." Elle préconise une sensibilisation accrue au sein des entreprises pour aborder l'ensemble des aspects de cette pathologie, au-delà des simples douleurs menstruelles. Tous, des managers aux ressources humaines et médecins de prévention, doivent être informés pour créer un environnement de compréhension et de soutien.

[2] L'endométriose est sur la liste des maladies « ALD 31 », dont la caractérisation est à la discrétion du médecin, en raison du caractère grave, invalidant, et du traitement particulièrement coûteux.

Elle propose également de mener une enquête quantitative pour évaluer l'impact de l'endométriose sur les métiers et comptabiliser les aidants. Elle cite des exemples de bonnes pratiques comme chez General Electric Healthcare et Nuxe, où la prévalence de la maladie a été évaluée entre 13 et 15 % des femmes, et 9 % d'aidants. Les statistiques révèlent une réalité alarmante : 77 % des femmes atteintes souffrent de douleurs importantes, 80 % d'anxiété, et 60 % de fatigue entre 3 et 10 jours par mois. Malgré cela, 86 % d'entre elles s'obligent à aller travailler, donnant ainsi une image fausse de l'absentéisme et se sentant souvent coupables, conduisant à un présentéisme surcompensé.

Chez General Electric, 60 % des femmes n'ont jamais abordé le sujet, tandis que chez Nuxe, ce chiffre est de 40%. Cela met en lumière le besoin de promouvoir une culture d'accueil et de parole. Les actions nécessaires incluent la flexibilité du temps et du lieu de travail, le télétravail, des salles de repos équipées, ainsi qu'une couverture mutuelle adéquate pour les traitements non pris en charge par l'assurance maladie, comme l'ostéopathie, la sophrologie ou encore l'acupuncture.

Ainsi, Mme Desplanches appelle à une révolution douce mais déterminée pour améliorer le quotidien des femmes atteintes d'endométriose, en transformant les lieux de travail en espaces bienveillants et compréhensifs.

V. Focus sur la péri-ménopause et les maladies cardio-vasculaires

Mme Mathilde NEME, co-fondatrice d'OMENA, application sur la **péri-ménopause** associée à la société savante le GEMVI, a rappelé que 34 symptômes étaient associés à la péri-ménopause, qui impacte les femmes en moyenne à partir de l'âge de 47 ans et pendant 7 ans. Nombre de ces symptômes (troubles du sommeil, douleurs articulaires et musculaires, risque de dépression accru, anxiété, irritabilité...) impactent le travail. Un quart des femmes souffrent de troubles sévères qui affectent leur qualité de vie, mais seulement 6% des femmes sont traitées pour leurs symptômes. Une étude menée au Royaume-Uni montre que 10% des femmes n'ont pas postulé à une promotion à cause de ces symptômes, contribuant à l'installation d'un plafond de verre. Elle a cité le rapport du Sénat de 2023 de la délégation aux droits des femmes qui préconise de mieux informer les employeurs, les employés, et les professionnels de santé sur la symptomatologie de la ménopause, et réfléchir à une adaptation des conditions de travail.

Le Pr Geneviève PLU-BUREAU et le Dr Marilucy LOPEZ-SUBLET, Ambassadrices d'Agir pour le cœur des femmes, accompagnées de M. Erwan Martin, délégué général, ont alerté sur un retard de prise en charge des femmes face aux **maladies cardio-vasculaires**, qui conduit à une mortalité plus importante.

Dans 8 cas sur 10 des accidents seraient évitables, notamment grâce à une meilleure hygiène de vie, une bonne information et un suivi médical adapté. Certains facteurs de risques demeurent mal connus et appréhendés. Les actions d'aller-vers du Bus Agir pour le cœur des femmes, ciblées sur des femmes en précarité, sensibilisent à l'importance d'un suivi cardiologique mais également gynécologique.

VI. 18 propositions

Pour répondre à ces défis, plusieurs propositions ambitieuses et éclairées émergent, visant à transformer les environnements de travail et à soutenir les femmes dans tous les aspects de leur santé, en particulier au travail.

Les femmes représentent 62% des effectifs de la Région Île-de-France. Elles étaient au nombre de 6 606, dont 5 490 dans les 470 lycées d'Ile-de-France, au 31 décembre 2023. 80% d'entre elles sont de catégorie C, La moyenne d'âge des agentes est de 51,15 ans. Au regard de ces données, le groupe de travail propose la mise en œuvre prioritaire des 18 mesures ci-dessous en direction des agentes de la Région.

Concernant la santé mentale :

1- Organiser des **groupes de parole**, pour les agentes des lycées et du siège, encadrés par un médecin ou un psychologue de prévention ; Le sujet douloureux de la dépression post-partum pourra faire l'objet d'une attention spécifique.
2- Etudier la possibilité de créer une **plateforme dédiée aux femmes**, une sorte de « live chat » qui permette aux agentes de poser leurs questions, et au médecin de prévention d'y répondre.
3- Poursuivre les efforts pour inciter chaque établissement scolaire à réaliser et suivre son **DUERP** (Document unique d'évaluation des risques professionnels).
4- Ajouter un volet sur les **risques psycho sociaux** spécifiquement féminins dans le baromètre social en cours d'élaboration.
5- Poursuivre la communication sur **l'ABRI**, installé au siège de la Région, où les femmes victimes de violence, agression ou harcèlement peuvent être accompagnées par des psychologues et des juristes.

Concernant la santé physique :

6- Etablir un **indicateur des accidents de travail subis par les femmes agentes**, et analyser les causes de leur prévalence pour mieux les prévenir.
7- Poursuivre le travail réalisé sur la particularité des **troubles musculo squelettiques** qui affectent les agentes, renforcer la prévention et définir un indicateur de suivi.

Concernant la prévention des cancers féminins et des maladies cardiovasculaires :

8- Programmer des **webinaires, conférences et ateliers** accessibles à toutes les agentes sur les cancers féminins et leur prévention, en signalant l'importance auprès des managers, à l'instar de ce qui a été organisé le 4 mars au siège en partenariat avec l'ARS et Île-de-France Prévention santé sida (CRIPS) sur les cancers liés au virus HPV.
9- Faire un focus particulier « **cancer et travail** » et recueillir la parole des agentes concernées afin d'améliorer la prise en charge par la collectivité des besoins remontés.
10- Relayer des supports de communication et d'information à destination des agentes de la Région Île-de-France, en particulier pour une prise de conscience des **spécificités des symptomatologies des femmes pour les maladies cardiovasculaires**, qui sont moins connues, et pour sensibiliser aux moyens de prévention (hygiène de vie, activité physique…)
11- Organiser systématiquement l'information de toutes les agentes, des dates de passage des différents **dispositifs mobiles** qui proposent des actions de prévention ou des consultations médicales près de leur lieu de travail ou d'habitation : le Bus "Agir pour le cœur des femmes", le Bus santé des femmes, porté par la RATP et l'Institut de santé du 92 dans le cadre d'une convention avec la Région, ainsi que des initiatives de type bus mammo.

Concernant la périnatalité

12- Sensibiliser les managers en amont de l'entretien obligatoire de reprise au travail des agentes en **retour de congé maternité**.

Concernant la ménopause et l'endométriose :

13- Partout où cela est possible (au siège de la Région, dans les nouveaux lycées, dans les lycées qui disposent des espaces nécessaires), proposer **des salles de repos équipées** à l'usage des femmes. L'usage de la salle d'allaitement de la Région pourrait être étendu à d'autres besoins.
14- Des sessions de **sensibilisation** spécifiques pour les managers, les services de santé au travail et les ressources humaines sont essentielles pour aborder l'impact de la **ménopause et de l'endométriose** sur le travail.
15- Evaluer la possibilité de nous faire aider par la **Fondation pour la recherche sur l'endométriose**, afin de proposer un **parcours complet**, permettant de mesurer, indicateurs à l'appui, les progrès dans la connaissance et la prise en charge de cette maladie.
16- Distribuer des **kits de sensibilisation à l'endométriose aux infirmiers scolaires** dans les lycées

17- Evaluer les possibilités de **prise en charge par la mutuelle des agents** (convention CIG), des coûts de traitement de **l'endométriose** non pris en charge par la Sécurité sociale.
18- Interpeller le ministre en charge de la Santé au besoin de **classer l'endométriose dans la liste des « ALD30 »,** pour simplifier les procédures de reconnaissance en maladie chronique. Cela pourra prendre la forme d'un courrier de la Présidente au ministre de la Santé.

VII. Clause de rendez-vous

Un point de revue sera effectué tous les ans pour évaluer les progrès et ajuster les mesures en place. Un rapport sera élaboré et partagé en F3SCT et présenté en commission santé.

VIII. Méthodologie Employée par le Groupe de Travail

Le groupe de travail a utilisé une méthodologie participative, incluant :

• Enquêtes auprès des agentes et des syndicats

• Consultations avec des experts en santé publique et en médecine du travail

• Analyse des données de santé régionales et nationales (ORS, ARS, CHA, CRIPS...)

Chaque groupe politique a eu la possibilité de transmettre des contributions, dont la plupart des propositions ont pu être reprises.

Contributions des groupes politiques

CONTRIBUTION RAPPORT SANTÉ DES FEMMES AU TRAVAIL
Groupe Ile-de-France Rassemblée

I- La santé des femmes est un enjeu crucial qui nécessite une action dédiée de la part des pouvoirs publics

La santé des femmes est un enjeu trop souvent relégué au second plan, alors qu'elle mérite une approche dédiée et ambitieuse. En Île-de-France, les femmes déclarent **davantage que les hommes des maladies chroniques**, souffrent plus de **limitations d'activité** et sont plus exposées à **l'obésité**, la **sédentarité** et aux **troubles de la santé mentale**, notamment la **dépression** et **l'anxiété**. Les **maladies cardiovasculaires progressent fortement chez les femmes** en raison de tous ces facteurs de risque : entre 2002 et 2014, le taux d'hospitalisation des femmes de moins de 65 ans a augmenté de 26 %, contrairement aux hommes qui, eux, observent une diminution de 1,4 %.

Les femmes sont également touchées par la **ménopause**, qui, par l'entraînement de changements hormonaux, favorise l'apparition de douleurs articulaires, « brouillard mental » : sensations de confusion, troubles de la mémoire ou encore difficultés de concentration. Ces effets s'ajoutent aux risques accrus **d'ostéoporose**, ainsi qu'aux symptômes plus connus comme les bouffées de chaleur et les troubles du sommeil.

Par ailleurs, aujourd'hui, **les cancers demeurent la première cause de décès et représentent un décès sur quatre chez les femmes**. Le recours aux dépistages organisés reste insuffisant en Île-de-France comparativement au reste du territoire : seulement **38% des Franciliennes sont dépistées du cancer du sein contre 49%** en France, et elles représentent **24% des dépistées du cancer colorectal contre 29%** sur tout le territoire français.

Au-delà de ces pathologies physiques, la **santé mentale des femmes** est un sujet de préoccupation croissante. En effet, **au travail**, elles sont **plus exposées aux risques biologiques et aux tensions psychosociales**, mais aussi **plus sujettes à la dépression** (16% contre 9% chez les hommes), **l'anxiété** (15.7% des franciliennes), aux **tentatives de suicide** (7% chez les franciliennes contre 4% chez leurs homologues masculins).

Dès lors, la Région a mis en place une série d'initiatives visant à répondre aux défis spécifiques que rencontrent les Franciliennes en matière de santé, de prévention et d'accompagnement. Sur la santé des femmes, nous ne partons pas d'une page vierge : depuis 2016, des actions ciblées ont été développées pour promouvoir une meilleure égalité

dans l'accès aux soins, améliorer les conditions de travail des femmes et renforcer la sensibilisation aux enjeux de santé qui les concernent.

II- Depuis 2016, la Région n'a eu de cesse d'agir en faveur de la santé des femmes

UN ENGAGEMENT FORT ET CONSTANT POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Fidèle à son engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, la Région Île-de-France renforce ses dispositifs et intensifie ses actions pour une société plus juste et inclusive. La labellisation **AFNOR "Égalité professionnelle"**, renouvelée pour 2024-2028, illustre cette volonté de garantir un cadre de travail respectueux et équitable.

La Région Île-de-France met en place des mesures concrètes pour soutenir les agentes aidantes : un dispositif de flexibilité des horaires ainsi que la possibilité de dons de congés entre agents permettent une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et engagements familiaux.

La Région met également en place des actions spécifiques pour assurer le maintien dans l'emploi et prévenir la pénibilité des agentes des lycées, particulièrement exposées aux maladies professionnelles. Elle s'engage aussi en faveur de l'inclusion et de l'accessibilité en collaborant avec le FIPHFP afin de faciliter le maintien dans l'emploi des agentes en situation de handicap.

De multiples initiatives sont menées en collaboration avec le Centre Hubertine Auclert (CHA). Cet organisme affilié à la Région Île-de-France est dédié à l'égalité entre les femmes et les hommes. Son action se concentre sur la promotion de cette égalité et la lutte contre les violences faites aux femmes, notamment à travers l'Observatoire régional des violences faites aux femmes.

De même, La Région soutient financièrement les initiatives de sensibilisation à la vie affective et sexuelle menées par son organisme associé, Île-de-France Prévention Santé Sida (IDFPSS). Ce dernier intervient principalement dans les lycées, auprès des élèves et des équipes éducatives.

Enfin, le développement du réseau **"Potentielles"**, lancé en 2023, vise à favoriser l'accès des femmes aux postes de responsabilité et à renforcer l'entraide professionnelle.

UNE POLITIQUE VOLONTARISTE DE PRÉVENTION ET D'ACCOMPAGNEMENT DES AGENTES

En 2024, la Région renforce son dispositif de signalement et d'écoute avec la création d'une cellule indépendante de recueil des signalements, assurant un traitement impartial et efficace des situations de harcèlement, de violences ou de discriminations. Par ailleurs, la sensibilisation devient systématique dès l'arrivée des agentes et agents, qui reçoivent des documents clés tels que des guides de l'égalité, fiches réflexes, et bénéficient d'un accès facilité à des ressources pédagogiques incluant podcasts et webconférences.

Des événements mobilisateurs sont également organisés afin de faire évoluer les mentalités. La **Semaine de l'égalité femmes-hommes** (4-8 mars 2024) propose conférences, projections et expositions, afin de sensibiliser l'ensemble des agents.

Octobre Rose mobilise la Région avec une participation au challenge **Odyssea** pour financer la recherche contre le cancer du sein, ainsi que des actions de sensibilisation via des stands d'autopalpation et un **quiz interactif** destiné aux agentes et agents.

Enfin, la **Journée nationale de lutte contre le sexisme** le 25 janvier 2024 se traduit par des affichages informatifs et des sondages menés dans les restaurants administratifs pour mesurer l'évolution des mentalités. La **Quinzaine Orange** (novembre-décembre) vient compléter ces initiatives avec des conférences, du théâtre et des ateliers d'autodéfense, organisés en partenariat avec le **Centre Hubertine Auclert**, pour sensibiliser aux violences sexistes et sexuelles.

DES MESURES CONCRÈTES POUR AMÉLIORER LA SANTÉ, LA PROTECTION ET LE BIEN-ÊTRE DES FEMMES

Dans le cadre de son engagement pour l'amélioration des conditions de travail et le soutien aux agentes, la Région met en œuvre des actions concrètes pour répondre à des problématiques spécifiques. Ainsi, pour lutter contre la **précarité menstruelle**, des **distributeurs de protections périodiques gratuites** sont installés dans **100 % des lycées publics** et au **siège de la Région**.

En parallèle, un travail de sensibilisation à l'**endométriose** est mené, avec une **formation des infirmiers scolaires** en partenariat avec **EndoFrance**, pour une meilleure prise en charge de cette maladie chronique.

De plus, un **accompagnement des jeunes mères** est assuré grâce à la création d'une **salle d'allaitement** au **siège de la Région**, afin de leur permettre un retour au travail dans des conditions plus favorables et de concilier vie professionnelle et parentalité.

En 2024, la Région inaugure **"L'Abri"**, un espace d'accueil et d'accompagnement unique en France, accessible gratuitement et sans rendez-vous, pour toutes les victimes de violences sexistes et sexuelles.

Dans la continuité des actions déjà mises en place au sein de l'institution régionale pour ses agents, la Présidente de la Région Île-de-France, Valérie PÉCRESSE, a souhaité que soit organisé un groupe de travail dédié à la santé des femmes afin d'identifier des leviers d'action et d'améliorer la prévention et l'accompagnement des salariées. Ce groupe de travail a été piloté par Christel ROYER, Vice-Présidente en charge de l'administration générale, et Farida ADLANI, Vice-Présidente en charge de la santé.

Afin d'apporter des solutions concrètes et d'agir vite, le groupe de travail a mené une série d'auditions, en se concentrant sur 5 axes majeurs : **les cancers féminins** ; **la santé mentale des femmes** avec un **axe spécifique sur la dépression post-partum et anté-partum** ; **les maladies cardiovasculaires** ; **la ménopause** ; **l'endométriose** et les **congés menstruels**.

Les auditions se sont notamment déroulées avec Mme Priscilla **ZAMORA**, directrice des ressources humaines de la Ville de Taverny et Mme Valérie **DESPLANCHES**, présidente de la Fondation pour la recherche sur l'endométriose.

III- Les 15 propositions du groupe Ile-de-France Rassemblée pour que la région offre un cadre de travail encore plus protecteur pour la santé des femmes

SANTÉ MENTALE : UN SOUTIEN RENFORCÉ

1. Face aux risques psychosociaux, nous proposons de mettre en place **des groupes de parole**, encadrés par des professionnels de santé, accessibles aux agentes du siège et des lycées.

2. Afin d'assurer un accès direct et immédiat à l'information, nous proposons également d'étudier la création d'**une plateforme** permettant aux agentes d'échanger avec un médecin de prévention.

3. Par ailleurs, afin de mieux identifier et de réduire les risques pour la santé des agentes de chaque établissement scolaire, dont les tâches sont plus physiques, notre groupe propose que les établissements produisent et suivent **son Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)**

4. Sur la question des violences sexuelles et conjugales, notre Région devrait intensifier les actions de communication sur **l'ABRI**, ce lieu d'accueil et d'accompagnement dédié aux femmes victimes de violences sexistes et sexuelles, afin de garantir son accessibilité et sa visibilité pour toutes les femmes, y compris les agentes de l'institution régionale.

ACCIDENTS DE TRAVAIL : METTRE FIN À L'INVISIBILISATION DES FEMMES

5. En complément de notre demande sur la mise en œuvre du DUERP dans les établissements, nous souhaitons alerter sur les accidents de travail touchant les femmes qui restent largement sous-documentés. De ce fait, nous invitons la Région à créer **un indicateur spécifique** pour analyser leur fréquence et leurs causes, et ainsi mieux adapter les politiques de prévention.

CANCERS FÉMININS ET MALADIES CARDIOVASCULAIRES : AGIR POUR PRÉVENIR

6. A la suite des interventions éclairantes du Dr Marilucy LOPEZ-SUBLET et du Pr Geneviève PLU-BUREAU, ambassadrices d'*Agir pour le cœur des femmes*, nous sommes en mesure de proposer plusieurs actions concrètes pour améliorer la prévention mais aussi l'information sur les maladies, et surtout sur le quotidien des femmes qui en sont victimes. Nous invitons ainsi la Région à sensibiliser les managers dans l'accompagnement des agentes concernées par des maladies très impactantes (cancers, maladies cardiovasculaires) par l'organisation **de webinaires et de conférences**.

7. **Un programme spécifique sur le sujet** pourrait être mis en place pour recueillir la parole des agentes touchées par ces maladies spécifiques afin d'adapter la prise en charge de leurs besoins professionnels et personnels.

8. **Diffuser des supports d'information** et de sensibilisation auprès des femmes agentes de la Région, afin de mieux faire connaître les spécificités des symptômes féminins des maladies cardiovasculaires, souvent méconnus.

9. Notre groupe salue toutes les initiatives régionales existantes qui permettent aux femmes de bénéficier de soins préventifs à travers le territoire francilien, notamment les bus Santé des femmes ou Mammobus. Les agentes de la Région sont malheureusement mal informées sur leurs passages et ont ainsi moins l'occasion d'en profiter. Nous soumettons la **proposition d'une information systématique de la Région auprès de ses agentes**, via l'intranet par exemple, sur les passages des dispositifs mobiles de santé.

MÉNOPAUSE ET ENDOMETRIOSE : BRISER LES TABOUS ET AGIR CONCRÈTEMENT

10. Pour poursuivre les actions déjà existantes au sein de son siège, la Région pourrait mettre à disposition **de nouvelles salles de repos adaptées** pour les agentes souffrantes et les étendre aux lycées, à condition qu'ils disposent des espaces nécessaires. De même, l'espace d'allaitement du siège pourrait être ouvert à d'autres usages pour répondre aux besoins des agentes.

11. Pour compléter ces actions et notre objectif de mieux informer les managers et services RH, nous proposons qu'ils soient également sensibilisés aux enjeux liés à **l'endométriose et à la ménopause**, afin d'accompagner les agentes concernées.

12. Sur le sujet précis de la ménopause, organiser des conférences et webinaires, diffuser des guides pratiques sur la ménopause et désigner des référents santé formés sur le sujet pour orienter les agentes vers les bons dispositifs.

13. Pour structurer un parcours de soin et de sensibilisation efficace, nous invitons la Région à **soutenir l'action de la Fondation pour la recherche sur l'endométriose** et envisager la possibilité d'un partenariat. Des outils de communication pourraient être **distribués pour sensibiliser.**

14. Par son engagement en faveur d'un meilleur accès à la santé pour tous ses agents, la Région pourrait étudier **la possibilité d'une prise en charge des traitements non remboursés** pour ces pathologies par la Sécurité sociale via la mutuelle des agents.

15. Enfin, nous invitons la Présidente de Région à adresser un courrier officiel au ministre de la Santé et de l'Accès aux soins, M. Yannick NEUDER, pour **exiger l'inscription de l'endométriose dans la liste des Affections de Longue Durée (ALD30)**, permettant ainsi une meilleure reconnaissance et une prise en charge intégrale des traitements.

Si ces propositions sont accueillies positivement, les engagements pris ne seront pas des simples déclarations d'intention. Elles constituent un plan d'action structuré qui s'inscrit parfaitement dans la continuité de la mobilisation de notre Présidente et de notre groupe. La Région Île-de-France est et restera moteur pour garantir aux femmes un cadre de travail sécurisé, une meilleure prise en charge de leur santé et une véritable égalité professionnelle.

IV- Remerciements

Nous tenons à adresser nos sincères remerciements à toutes celles et ceux qui ont contribué à la mise en place et à l'animation de ce groupe de travail essentiel.

Merci à **la Présidente de Région, Valérie PÉCRESSE et à notre Présidente de groupe Florence PORTELLI**, dont l'initiative a permis de poser les bases de cette réflexion collective.

Un immense merci à **Christel ROYER et Farida ADLANI**, qui ont assuré le pilotage et l'animation des échanges avec engagement et détermination.

Nous saluons également le travail et l'implication de nos élus : **Charlotte BAELDE, Sandrine LAMIRE, Olivier DOSNE, Agnès RICARD-HIBON, Marion JACOB-CHAILLET, Nassera HAMZA, Jack-Yves BOHBOT et Carine MARTINI**, dont les contributions ont enrichi nos réflexions.

Un grand merci aux **syndicats de la Région** qui ont partagé leurs analyses et propositions lors des premières auditions.

Nous exprimons également notre gratitude à **Valérie LORBAT-DESPLANCHES**, co-fondatrice et présidente de la Fondation pour la recherche sur l'endométriose, et à **Mathilde NEME**, co-fondatrice d'OMENA, pour leur expertise et leur engagement sur la ménopause et l'endométriose.

Merci à **Priscilla ZAMORA et Véronique HERVAULT**, de la Ville de Taverny, pour leur retour d'expérience précieux sur la mise en place d'initiatives en faveur de la santé des femmes en milieu professionnel.

Notre reconnaissance va également au **Dr Marilucy LOPEZ-SUBLET et au Pr Geneviève PLU-BUREAU**, ambassadrices d'**Agir pour le cœur des femmes**, dont l'expertise a permis de mieux appréhender les enjeux spécifiques des maladies cardiovasculaires chez les femmes.

Cette série d'auditions marque une première étape. Nous espérons que ce groupe de travail pourrait à nouveau se réunir afin de poursuivre le travail engagé et de transformer ces réflexions en avancées concrètes pour les agentes de notre Région.

Groupe de travail sur la santé des femmes au travail : contribution de Mme Ducrohet et Mme Juliard-Gendarme

Nous tenons tout d'abord **à saluer l'initiative prise par l'exécutif régional de mettre en place un groupe de travail dédié à la santé des agentes de la Région Île-de-France.** Cette démarche marque une nouvelle étape de l'engagement régional en faveur de l'amélioration des conditions de travail et du bien-être des agentes.

Les auditions menées ont mis en évidence l'importance de renforcer les actions ciblées en matière de prévention, d'information et d'aménagement des conditions de travail. Ces mesures doivent permettre de mieux prendre en compte les spécificités féminines et de répondre aux attentes exprimées par les agentes, tout en poursuivant la dynamique très largement engagée par la région Île-de-France depuis plusieurs années.

Sur la base des différents échanges réalisés dans le cadre du groupe de travail, **il nous apparaît de manière assez nette que l'amélioration de la santé des agentes repose sur une approche intégrée, combinant sensibilisation, prévention, actions concrètes et adaptation des conditions de travail.** Il est primordial d'adopter une vision de long terme, garantissant un cadre professionnel épanouissant et adapté aux besoins de toutes les agentes.

Renforcer l'information et la prévention à destination des agentes sur les pathologies spécifiquement féminines

Promouvoir l'activité physique régulière

"La sédentarité est un problème marqué en Île-de-France, où les adultes sont plus inactifs physiquement que dans le reste du pays. Les femmes, en particulier, sont les plus concernées par ce phénomène. Entre 18 et 64 ans, elles déclarent plus fréquemment que les hommes une activité physique inférieure aux recommandations de l'OMS. Aussi, on constate notamment en Île-de-France que les femmes sont plus fréquemment touchées par l'obésité".
Sur la base de ce constat, il semble particulièrement important de mettre l'accent sur le sport santé et la promotion de l'activité physique régulière. A ce titre, nous préconisons la mise en place :

- **de dispositifs incitatifs pour encourager la pratique d'une activité physique régulière** comme des cours collectifs plus réguliers, une application de suivi, et le déploiement régulier de challenge inter-services. Ces challenges pourraient par exemple trouver comme outil d'appui l'application régionale "Bougeott" ;
- **une sensibilisation aux bienfaits de l'activité physique**, notamment dans la prévention des maladies cardiovasculaires et de l'obésité.

Améliorer le dépistage des cancers

"En matière de dépistage des cancers, il apparaît que les femmes franciliennes participent moins activement aux campagnes de dépistage, notamment, du cancer du sein et du col de

l'utérus que les Françaises, avec des taux qui restent en-dessous des seuils recommandés". En ce sens, la région Île-de-France gagnerait à améliorer l'information et les actions en faveur du dépistage. En ce sens, nous préconisons la mise en place :

- **de campagnes d'information renforcées sur les dépistages du cancer du sein et du col de l'utérus** ;
- **l'organisation de sessions de dépistage** au sein des locaux de la collectivité ;
- **de renforcer les partenariats avec les associations spécialisées pour sensibiliser et accompagner les agentes** tout au long de l'année comme notamment l'association NO TABOO.

Renforcer la sensibilisation des agentes aux maladies cardiovasculaires

Sur la base des auditions réalisées, le groupe de travail a été sensibilisé sur l'importance des maladies cardiovasculaires chez les femmes. "*En effet, les maladies cardiovasculaires représentent une cause importante de morbidité et de mortalité chez les femmes en Île-de-France. Entre 2002 et 2014, alors que le taux d'hospitalisation chez les hommes restait relativement stable, il a fortement augmenté (+26%) chez les femmes".* Ainsi, nous préconisons de mettre en place une communication spécifique à destination des agents sur les maladies cardiovasculaires. Sur la base de ce constat, nous préconisons :

- **une diffusion générale d'informations** (communication dématérialisée, webinaires avec des professionnels) à destination des agentes sur les symptômes spécifiques des maladies cardiovasculaires chez les femmes ;
- **la promotion d'une meilleure hygiène de vie** (alimentation équilibrée, réduction du stress, arrêt du tabac).

Renforcer la confiance des agentes dans leur environnement professionnel

Les nombreuses auditions réalisées ont notamment rappelé le rôle absolument crucial du cadre de vie professionnel sur la santé des agentes. La compréhension des enjeux liés à la santé féminine est un enjeu majeur.

Renforcer la visibilité des partenariats mis en place par la région Île-de-France

Afin de renforcer la confiance des agentes dans leur environnement de travail, la région Île-de-France gagnerait à renforcer la visibilité de ces partenariats, en renforçant notamment :

- **la visibilité des actions menées par l'Abri et l'association SORORITY** auprès des agents.

Améliorer la conciliation entre la vie professionnelle et la gestion de certains symptômes

Lors des deux dernières auditions du groupe de travail, il a notamment été mis en avant l'importance d'adapter le cadre de vie professionnel pour les agentes souffrant notamment

de symptômes importants liés à l'endométriose, ou encore à la ménopause. Dans la continuité de premières actions menées en faveur du cadre de vie professionnelle, avec notamment la création de salles d'allaitement en juillet 2024, nous souhaitons suggérer :

- **de permettre à chaque responsable hiérarchique d'avoir accès à de la donnée spécifique sur des thématiques en lien avec des pathologies féminines,** et sur des recommandations d'adaptation des postes de travail (télétravail, etc) ;
- **de renforcer la sensibilisation sur le retour au travail après un congé maternité** ;
- la mise en place d'espaces de repos adaptés assurant un cadre de travail adapté.

Assurer un suivi médical adapté aux agentes

Dans le cadre de nombreuses maladies, la clé d'un traitement efficace se trouve dans un dépistage précoce. *"Pr Geneviève PLU-BUREAU et le Dr Marilucy LOPEZ-SUBLET, Ambassadrices d'Agir pour le cœur des femmes, c'est notamment le retard de prise en charge des femmes face aux maladies cardio-vasculaires, qui conduit à une mortalité plus importante"*. Sur la base de constat, nous préconisons que la collectivité réfléchisse à la mise en place de deux actions :

- **La création d'une permanence médicale généraliste / gynécologique au siège** ;
- **Le lancement d'un travail de partenariat avec la mutuelle régionale** pour rechercher une prise en charge optimale des soins notamment liés aux pathologies féminines. En effet, lors des auditions Mme Desplanches a notamment fait remarquer la nécessité d'assurer une couverture mutuelle adéquate pour les traitements non pris en charge par l'assurance maladie, comme l'ostéopathie, la sophrologie ou encore l'acupuncture. Des traitements pourtant très répandus dans la prise en charge de maladies comme l'endométriose.

Organiser des points d'étape sur l'évolution des mesures régionales en faveur des agentes de la collectivité

La création de ce groupe de travail marque une nouvelle étape de l'engagement de notre collectivité en faveur de ses agentes. **Nous tenons à saluer la qualité des échanges et la diversité des interventions avec des thématiques judicieusement choisies. Convaincue du rôle essentiel de ce groupe de travail, nous préconisons d'adopter une vision de long terme.**

Organiser des réunions annuelles pour évaluer l'impact des actions mises en place

Dans un souci de perfectionnement et d'adaptation constant aux problématiques des agentes de la région, nous préconisons :

- **la mise en place de réunions annuelles du groupe de travail, afin d'évaluer les impacts concrets des différentes mesures adoptées.** Par ailleurs, ces temps de réunion annuels pourraient être complétés de nouvelles auditions dans un souci de perfectionnement constant de notre action régionale.

Consultations régulières des agentes sur leurs besoins et leurs attentes

Afin de permettre un travail le plus opérationnel possible, et sur le modèle de l'enquête menée en ligne auprès des agentes en février 2025, nous préconisons :

- **de poursuivre les consultations régulières auprès des agentes.**

CONTRIBUTION

PÔLE ÉCOLOGISTE
CONSEIL RÉGIONAL - ÎLE-DE-FRANCE

Groupe de travail “Santé des Femmes au travail”

Préambule

Initié à la fin de l’année 2024, nous étions satisfait·es du lancement du groupe de travail régional “Santé des Femmes au travail” d’autant plus que ce sujet relève non seulement d’une importance fondamentale, mais aussi qu’il est de plus en plus évoqué et pris en considération dans la sphère publique et que les avancées scientifiques sur les maladies gynécologiques ou féminines progressent.

Néanmoins, nous regrettons que le groupe de travail ne se soit pas davantage réuni. En effet, d’autres sujets touchant la santé des femmes (comme les cancers féminins, les maladies auto-immunes, les dérèglements thyroïdiens, la fibromyalgie, la santé mentale, etc.) n’ont pas été évoqués. Ni que des réunions dressant le bilan des auditions n’aient pu avoir lieu.

C’est également dans la précipitation qu’il nous est demandé de faire une contribution sur des propositions d’actions en un lapse de temps très restreint (en moins d’une semaine, soit en 4 jours ouvrés) alors que ce sujet est éminemment important. Pour notre groupe, et au vu des avancées du groupe de travail, demander une contribution nous semble précoce.

Pistes d’actions

Compte tenu des délais très restreints et un sujet qui nécessite encore des avancées à la fois en terme médical mais aussi légal, cette liste n’est pas exhaustive :

- Permettre aux agentes ayant une pathologie féminine, reconnue par leur médecin traitant ou spécialiste, un aménagement de leur temps de travail (plus de télétravail, flexibilité horaires, etc.) et leur ouvrir des salles de repos sans contrainte de réservation ;
- Permettre aux agent·es qui souhaitent faire don de leur congé restant à la fin de l’année à une agente ayant une pathologie féminine reconnue ;
- Mettre à disposition des agentes une boîte à suggestion pour contribuer, participer et adapter notre politique publique en fonction de leur ressenti et situation du quotidien ;
- Expérimenter le congé menstruel au sein du Conseil régional d’Ile-de-France en s’inspirant de celle lancée en Région Centre Pays de la Loire (voté en novembre 2024) ;
- Financer la recherche sur l’Endométriose et permettre aux agentes qui le souhaitent de bénéficier des nouvelles technologies de dépistage ;
- S’appuyer davantage sur le Centre Hubertine Auclert (CHA) pour lancer des politiques publiques et actions en faveur des femmes. Cela doit également se traduire par une aide financière supplémentaire.

Nous proposerons d’autres actions en séance plénière du 26 mars avec le temps de parole qui nous sera accordé.

Conseil régional

RAPPORT

Groupe Rassemblement national Île-de-France

Groupe de Travail Prévention et santé des femmes à la Région Ile de France

Groupe de Travail sous la direction de Christel.ROYER@iledefrance.fr

- Farida.ADLANI@iledefrance.fr
- Fabienne.CHOL@iledefrance.fr
- Florence.GEOFFROY@iledefrance.fr

Contexte :

Obtention pour la région Île de France d'un renouvellement du label AFNOR « égalité professionnelle en faveur de l'égalité femmes hommes » Pour la région Île-de-France, c'est la deuxième fois consécutive, depuis 2020. Seules deux régions ont reçu cette certification : la Bretagne et l'Île-de-France

Le nouveau plan de l'ASP « égalité 2024/2026 » met particulièrement l'accent sur :
-la lutte contre les violences sexistes et sexuelles,
-la sécurisation des parcours professionnels des personnels de la collectivité, notamment en seconde partie de carrière,
- l'articulation vie professionnelle/vie personnelle, notamment l'aidance et la parentalité,
-la diffusion de la culture de l'égalité aussi bien au sein des services que sur l'ensemble du territoire francilien.
- les impacts de l'intelligence artificielle, notamment dans les processus de recrutement, font l'objet de formations spécifiques des personnels RH.

État des lieux

Une liste des actions de prévention et de communication interne à la Région Ile de France a été transmise comme base de réflexion pour le groupe de travail :

-Information des nouveaux arrivants : documentation ; site intranet Elien

-**Evènements :** Semaine de l »égalité F/H
Octobre Rose
Quinzaine Orange

-Actions de prévention et de Formation en santé
Cancer du sein (autopalpation)
Endométriose
VIH

-**Lutte de précarisation menstruelle**
Mise à disposition de serviettes hygiéniques

-**Prévention et aides contre les violences sexistes et sexuelles :**
dispositif de signalement et d'écoute : RH et indépendant de la RH, campagne de communication
lieu d'accueil : « l 'Abri »

-**Actions solidaires :**
Réseau d'entre aide entre femmes.
Possibilité pour un salarié de faire don de ses congés à un autre salarié (exemple pour les aidants).

- **Articulation vie privée, vie professionnelle**
  - Actions en faveur de la petite enfance :
    Salles d'allaitement
    Place en crèche
  - Action en faveur des aidants
    assouplissement du temps de travail, télétravail

- **Insertion professionnelle des personnes handicapées**
  - agents dans les lycées

Commentaires et propositions

- **Premier constat** : Les actions proposées dans la liste fournie par le conseil régional semblent concrètes et conformes à ses engagements et en partie au référentiel AFNOR .

- **Points à améliorer :**

1 :Aspects Méthodologique s:

En premier lieu certains aspects méthodologiques inhérents à la démarche de la certification n'ont pas été communiqués :

Au préalable :

-La cartographie des risques est elle disponible ?
-Les études auprès des femmes sur leurs attentes ont elles été menées ?

Suite aux actions réalisées :

les indicateurs de mesures des actions ont ils été mis en place (démarche de la certification) ?
-Nombre de personnes ayant pu bénéficier des actions ?
-Nombre d'interventions en vue de formation/prévention/sensibilisation réalisées auprès des publics cibles (une partie de ces actions nous a été communiquée)
- Nombre (et nature) des partenariats signés avec des acteurs clés ?

A posteriori :

Évaluations qualitatives des actions menées ?
Des enquêtes de satisfactions ont elles été menées auprès des bénéficiaires ?
Quelles sont les pistes d'amélioration ?

2 : Aspect Budgétaire :

Quel budget a t il été alloué concernant :
-la démarche de certification ?
-Les actions mises en œuvre ?

3/Aspects à développer :

La mesure concernant « le réseau d'entre aide » est à clarifier.

- **Propositions d'actions :**

1 / **En matière de santé :**

Formation, prévention et soutien des femmes (groupe de parole, accès à l'information, prévention et orientation)
-cancer (sein, poumon, colon, ...)
-maladies cardiovasculaires et risque d'AVC
-endométriose

-migraines
-maladies auto-immunes
-perte de mémoire
-stress (surcharge mentale)
-obésité (précarité, habitudes culturelles, sédentarité,télétravail)
-addictions (jeux, alcool, tabac, drogues, médicaments)
-maladies mentales dont dépression.

Favoriser l'accès aux soins des femmes : promotion de la mutuelle régionale de santé ?

Proposer le congé menstruel délivré en pratique avancée par les IDE ou sage femme.

2/En matière de bien être au travail :

- QVT ; améliorer la qualité de vie au travail : création d'un comité et actions de formation
- Formation initiale et formation au sein de la région de référents **à la communication non violente**.
- Création de salle de repos (zones de calme /zone de sieste récupératrice /massages japonais).
- Accès facilité aux activités sportives (danse, yoga, sport d'autodéfense)
- Accès aux formations culturelles (théâtre, , musique /chorale)at,eliers d'écriture, peinture)

3/ Transports : facteur de fragilisation et de discrimination

La Précarité et l'éloignement du lieu de travail ont des conséquences sur la santé. (maladies infectieuses, stress, risques de harcèlement)
Trouver des aménagements de travail (horaires décalés et télétravail),
Proposer des modes de transport conviviaux comme le covoiturage.

4/ RH

Evolution des carrières :
-Mener des actions envers les hauts potentiels

Entre-aide :
les actions menées par la région sont à développer car peu lisibles ?

En matière d'IA **: Aucune action fournie sur l'IA** alors que mentionnée dans plusieurs rapports institutionnels et le guide AFNOR?

- **Propositions d'Auditions de personnes qualifiées**

-Dr Bernard MARC
Médecin des hôpitaux, Chef de service de l'Unité Médico-Judiciaire Grand Hôpital de l'Est Francilien et Responsable UMJ Centre hospitalier intercommunal Compiègne-Noyon

-Dr Philippe Nuss
Psychiatre Hôpital Saint Antoine 75012 Paris

Documents consultés :

LA SANTÉ DES FEMMES QUI TRAVAILLENT, D'HIER À DEMAIN
« Agir sur la santé et sur les conditions de travail des femmes contribue à la performance sociale et économique » Rapport du Laboratoire de l'Égalité Juin 202**4**

Cahier des charges commun au Label Diversité et au Label « Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes » – Applicable à la fonction publique – AFNOR Certification – 21 Décembre 2022 Page 1/27 « Label Diversité » et « Label Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes » Version du 10 mars 2023

ARS : FICHE n°5 - Santé des femmes.pdf

Sexe, genre et santé Rapport d'analyse prospective 2020
Pr Dominique LE GULUDEC Présidente du Collège de la HAS
Thomas WANECQ Directeur général de la HAS
https://has-sante.fr/upload/docs/application/pdf/2024-04/plan_egalite_femme_homme_has.pdf

New

- Santé des femmes au travail : des maux invisibles - Le rapport Sénat
  Rapport d'information n° 780 (2022-2023), tome I, déposé le 27 juin 2023
  https://www.senat.fr/rap/r22-780-1/r22-780-1.html

GROUPE LA FRANCE INSOUMISE & APPARENTÉS - CONSEIL RÉGIONAL D'ÎLE-DE-FRANCE

CONTRIBUTION

Groupe de travail sur la santé des femmes au travail

13 mars 2025

POUR UNE APPROCHE GLOBALE DES ENJEUX RELATIFS À LA SANTÉ DES FEMMES AU TRAVAIL

Le document que propose l'exécutif est une synthèse retraçant des éléments de contexte, les mesures mises en place par la collectivité ainsi qu'un résumé des auditions réalisées dans le cadre du groupe de travail sur la santé femmes au travail. Si toute mesure améliorant la santé des femmes au travail est effectivement positive, pour être véritablement efficace, la question doit être appréhendée de manière holistique.

Rapports de domination au travail entre classes sociales, organisation patriarcale de la société, … Les inégalités de genre au travail – et donc en matière de santé - sont la continuité des inégalités qui structurent notre société. Avec pour conséquence le fait que le travail est plus souvent un milieu défavorable à la santé psychique et physique pour les femmes. C'est donc une approche globale qu'il nous faut développer.

- Les études de santé, tant générales que spécifiques aux risques professionnels, sont focalisées sur l'homme « moyen » Ainsi les tableaux des maladies professionnelles sont inadaptés car ils ont été pensés pour les secteurs des mines, de la chimie ou du BTP. Ils sont largement inadaptés à la réalité du travail féminin caractérisé par des expositions multiples de faible intensité ou de courte durée, tout au long d'un parcours professionnel, souvent discontinu. De ce fait, il existe une moindre reconnaissance et donc un défaut d'indemnisation. Les dernières données indiquent une triste réalité. Si une baisse globale de 11 % des accidents du travail est constaté entre 2001 et 2019, elle touche surtout les hommes, alors qu'une hausse de 42 % est constatée chez les femmes. Plus inquiétant encore, est la hausse de 110 % dans les secteurs à prédominance féminine. Par ailleurs, du fait de la gravité des accidents du travail touchant les femmes, ces dernières ont des durées d'arrêt de travail plus longues que les hommes.

- Les femmes sont également davantage touchées par les troubles musculosquelettiques. Ils constituent 88 % des maladies professionnelles et là aussi le nombre de cas est plus élevé chez les femmes, avec un indice de gravité nettement supérieur à celui des hommes.

- Un autre élément à prendre en compte est le fait que les femmes sont plus souvent soumises à des horaires atypiques, en particulier dans les emplois peu ou pas qualifiés. Or, au-delà du retentissement sur l'état de santé en général, cette contrainte, en particulier le travail de nuit, est un des facteurs favorisant le cancer le plus fréquent chez la femme qu'est le cancer du sein. Or ce dernier ne figure dans aucun tableau des maladies professionnelles alors qu'après une longue action en justice, le conseil d'Etat vient de reconnaître son origine professionnelle pour une aide-soignante du fait de son travail de nuit pendant de nombreuses années. La pénibilité des professions du secteur sanitaire a d'ailleurs de lourdes conséquences sur l'état de santé des 80 % de femmes qui les assurent : 20 % des infirmières et 30 % des aides-soignantes arrivent à la retraite avec un taux d'invalidité plus ou moins important. Les infirmières peuvent remercier la ministre Bachelot qui a supprimé les 5 années de bonification dont elles bénéficiaient pour pouvoir partir à la retraite dans le meilleur état de santé possible !

- Longtemps restées dans l'ombre, les violences sexistes et sexuelles sont fréquentes, notamment dans les métiers de la santé. A cela s'ajoute le fait qu'il n'existe pas de tableau de maladies professionnelles pour la souffrance psychique liée au travail, plus fréquente dans les métiers occupés par des femmes. Les femmes constituent aujourd'hui 49 % de la population active, il est donc urgent de modifier radicalement notre approche de la santé au travail et de régler la focale sur les femmes qui subissent une double peine en occupant majoritairement les emplois les moins valorisés, tout en subissant une invisibilisation de l'effet sur leur santé de conditions de travail particulièrement pénibles.

Ces considérations doivent être prises en compte dans le cadre des réflexions sur les conditions de travail des agent·es de la Région. Elles peuvent aussi constituer un point d'appui pour la mise en œuvre d'actions concrètes par les partenaires publics et privés qui travaillent avec la collectivité.

Groupe de travail « Santé des femmes au travail »

Contribution du groupe GCEC

Notre groupe souligne la mise en place de ce groupe de travail en réponse à une initiative du groupe Socialiste, Écologiste et Radical. Nous remercions toutes les personnes auditionnées et les agents mobilisés pour accompagner ce groupe de travail.

L'amélioration de la santé des femmes au travail est cruciale. Il est, au regard des inégalités femmes-hommes et de de la féminisation de la fonction publique (61% des agents régionaux sont des femmes), essentiel d'agir davantage pour l'amélioration de la santé des femmes au travail, de leur bien-être physique et mental et pour l'amélioration de leur qualité de vie.

Devant les progrès de la science, la reconnaissance de nouvelles pathologies et après la crise sanitaire liée au Covid-19 et après la vague Me Too, il s'avère indispensable de mieux prendre en compte des pathologies et spécificités de la santé des femmes ainsi que leurs difficultés quotidiennes.

Les propositions de ce groupe de travail sont par ailleurs très attendues par les organisations syndicales et par les agentes qui font face à des difficultés internes avérées dans la prise en compte de leurs pathologies et symptômes, y compris dans un contexte - pour certaines - de difficultés liées au management, de réorganisations et de suppressions de postes, de manque de moyens qui impactent la charge de travail.

Notre groupe regrette que l'exécutif régional n'ait pas décidé de prendre plus de temps pour mettre en place davantage d'auditions de personnalités et de travail collectif des conseillères régionales membres de ce groupe de travail. Peu de temps a été pris pour recueillir l'expertise et le point de vue des organisations syndicales, ce que nous regrettons vivement.

Notre groupe déplore que le groupe de travail n'ait pas pu recueillir la parole des agentes. En effet, notre groupe avait fait part de son souhait que soit mise en place des rencontres de proximité avec les agentes de la Région afin que les besoins et préoccupations des femmes

soient mieux identifiées et quantifiées. Malheureusement, cette proposition a été refusée par l'exécutif régional. Le rapport final indique la mise en place d'un questionnaire en février 2025 dont aucune donnée quantitative et qualitative n'est indiquée et dont la méthodologie n'est nullement expliquée.

Nous saluons toutefois que certaines de nos propositions d'auditions aient été retenues, singulièrement l'audition de Madame Valérie Desplanches, présidente de la fondation pour la recherche sur l'endométriose.

Sur la forme, nous constatons la précipitation de la majorité régionale pour ne pas approfondir des sujets pourtant essentiels comme la mise en place du congé menstruel proposée par notre groupe par voie d'amendement depuis plusieurs années, la prise en compte de l'endométriose et de la ménopause dans les aménagements du temps de travail, les problématiques RH et de management, la suppression de moyens humains et financiers suite aux choix budgétaires ou encore les répercussions des problèmes croissants de transports.

D'une manière globale, aucune information sur les budgets dédiés aux actions entreprises et aucune évaluation précise ne sont communiquées sur les actions déjà en place.

Nous déplorons cette fin du groupe de travail précipitée avec seulement 4 jours pour transmettre les contributions des groupes politiques et donc prendre le temps de formuler davantage de propositions pertinentes.

Enfin, nous regrettons le choix d'inscrire ce rapport, à la dernière minute, à l'ordre du jour de la séance au Conseil régional du 26 mars.

Toutefois, nous saluons la clause de rendez-vous, tous les ans, pour suivre la mise en œuvre des mesures et l'évolution de la collectivité sur le sujet.

Dans ce contexte, la Gauche communiste, écologiste et citoyenne, soucieuse de faire progresser la santé des femmes au travail et d'améliorer les conditions de travail de l'ensemble des agents, formule les demandes et propositions suivantes :

- La **mise en place dès 2025 du congé menstruel**. Les arguments en sa défaveur dans le rapport ne sont pas significatifs. L'argument selon lequel les femmes veulent travailler et non avoir de congés spécifiques n'est pas adapté à toutes les situations. L'argument du secret médical ne peut être valide puisqu'il s'agit pour l'employeur et notamment le médecin du travail d'une obligation du respect du secret médical. Les informations n'ont pas vocation à être transmises aux hiérarchies. Il n'y a donc pas d'obstacle objectif à la mise en place du congé menstruel, il semble manquer en revanche d'une volonté politique.
- **Agir contre les violences sexuelles et sexistes** au travail et sur le chemin du travail et **sanctionner avec exemplarité et fermeté les auteurs.**
- La **prise en charge des frais de justice** pour les agentes victimes de violences sexuelles et sexistes au travail et sur le chemin du travail.
- Favoriser la libération de la parole en facilitant, notamment, **l'accès anonyme et sans information de la hiérarchie à l'Abri** aux agentes de la collectivité.
- Renforcer les moyens du **Centre Hubertine Auclert** et faciliter son intervention au sein des services du siège et des lycées.
- Élargir les critères et faciliter les **dons de jours de congé annuel** entre agents au bénéfice des agentes atteintes d'une maladie ou de contraintes familiales susceptibles d'affecter leur temps de travail.
- **Développer l'offre de berceaux mis à disposition d'agentes régionales** et d'une commission paritaire d'attribution des berceaux aux critères non-discrétionnaires (parents isolés, grossesses multiples, handicap, difficultés majeures de parentalité, santé, éloignement du lieu de travail, première attribution..).
- Favoriser la **prise de l'intégralité des jours de congés parentaux** pour les femmes et les hommes.
- La **finalisation/mise à jour des DUERP** et l'intégration de données genrées et sexuées avec l'établissement d'un calendrier et une méthodologie claire

- L'établissement d'une évaluation précise des risques afin de mettre en place des **actions adaptées en matière de prévention**
- La **transmission de l'ensemble des données relatives à l'enquête en ligne** en direction des agentes de la Région.
- Mettre en place une procédure simple, facile d'accès et identifiable pour les agentes susceptibles de solliciter un **aménagement de poste et/ou du temps de travail** lors de leur retour après une maladie longue durée, un événement familial majeur (décès…) ou une grossesse.
- Un **plan de formation renforcé avec des moyens financiers fléchés** pour sensibiliser les cadres de services et de directions sur l'ensemble des problématiques RH identifiées par le groupe de travail.
- Des moyens humains et financiers adaptés pour **la médecine du travail**, notamment pour les agentes des lycées.