

CONDITIONS DE TRAVAIL

MÉNOPAUSE AU TRAVAIL : BRISONS LE TABOU. AGISSONS POUR LA SANTÉ AU TRAVAIL.

CHAQUE ANNEE, DES MILLIERS D'AGENTES DU MINISTERE DES ARMEES TRAVAILLENT TOUT EN FAISANT FACE AUX EFFETS DE LA MENOPAUSE : FATIGUE, TROUBLES DU SOMMEIL, BOUFFEES DE CHALEUR, DOULEURS ARTICULAIRES, DIFFICULTES DE CONCENTRATION... POURTANT, CE SUJET RESTE LARGEMENT INVISIBLE DANS LES POLITIQUES DE PREVENTION. POUR LA **CFDT DÉFENSE**, IL EST TEMPS DE RECONNAITRE CETTE REALITE ET D'ADAPTER LES CONDITIONS DE TRAVAIL.

AGENTS CIVILS DU MINISTERE

UN SUJET DE SANTÉ AU TRAVAIL

La ménopause intervient généralement autour de 50 ans et peut durer plusieurs années.

Ses effets peuvent entraîner :

- ✓ fatigue persistante ;
- ✓ insomnies ;
- ✓ difficultés de concentration ;
- ✓ douleurs articulaires ;
- ✓ anxiété ou perte de confiance.

Selon l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), les symptômes sont sévères dans **20 à 25 %** des situations.

CE N'EST PAS UNE QUESTION INDIVIDUELLE

Les agentes concernées cherchent souvent à compenser seules leurs difficultés, au risque d'une usure accrue et d'une remise en cause de leur parcours professionnel.

LE TRAVAIL PEUT AGGRAVER LES DIFFICULTÉS

L'ANACT rappelle que les conditions de travail jouent un rôle déterminant :

- ✓ locaux surchauffés ;
- ✓ mauvaise ventilation ;
- ✓ horaires rigides ;
- ✓ accès difficile aux sanitaires ;
- ✓ charge mentale importante ;

- ✓ contraintes physiques ;
- ✓ travail posté ou de nuit.

LA SOLUTION ? Adapter le travail aux personnes et non l'inverse.

C'est déjà ce qui se pratique pour de nombreuses situations de santé.

LES 5 PRIORITÉS CFDT DÉFENSE

1. Reconnaître la ménopause comme un enjeu de SST.
2. Mettre en place des aménagements temporaires du travail.
3. Améliorer l'environnement de travail.
4. Former les encadrants et sensibiliser les collectifs.
5. Renforcer la prévention et le suivi des agentes.

CE QUE DIT L'ANACT

« La ménopause au travail est le dernier tabou. »

Ne pas prendre en compte cette réalité peut conduire à une perte de chance professionnelle, à l'absentéisme ou à une sortie précoce de l'emploi.



Source : ANACT, "La ménopause au travail : c'est le dernier tabou !" (octobre 2026).

MÉNOPAUSE AU TRAVAIL : BRISONS LE TABOU. AGISSONS POUR LA SANTÉ AU TRAVAIL.

CE QUE REVENDIQUE LA CFDT DÉFENSE

ADAPTER L'ORGANISATION DU TRAVAIL

- ✓ Horaires plus souples.
- ✓ Télétravail facilité lorsque la fonction le permet.
- ✓ Pausages adaptées.
- ✓ Aménagement temporaire des missions.

AMÉLIORER LES CONDITIONS MATÉRIELLES

- ✓ Accès à l'eau ;
- ✓ Accès facilité aux sanitaires ;
- ✓ Amélioration de la ventilation ;
- ✓ Prise en compte du confort thermique ;
- ✓ Adaptation des équipements lorsque nécessaire.

MIEUX PRÉVENIR

- ✓ Implication des services de prévention.
- ✓ Sensibilisation de l'encadrement.

- ✓ Accompagnement par la médecine du travail.
- ✓ Prise en compte des différences femmes-hommes dans l'évaluation des risques.

UN ENJEU D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

La ménopause ne doit jamais devenir :

- ✓ un frein à une promotion ;
- ✓ un obstacle à une mobilité ;
- ✓ un motif de discrimination ;
- ✓ une raison de renoncer à ses ambitions professionnelles.

L'allongement des carrières, l'usure professionnelle et les situations d'aide rendent indispensable une meilleure prise en compte de la santé des femmes au travail.

AGENTS CIVILS DU MINISTÈRE

LA CFDT DÉFENSE PROPOSE

L'ouverture d'un groupe de travail ministériel pour :

- *Elaborer un guide de bonnes pratiques.*
- *Identifier les besoins des agentes.*
- *Définir des mesures d'aménagement applicables dans tout le ministère.*
- *Intégrer la ménopause dans les politiques SST et Égalité professionnelle.*
- *Associer pleinement les formations spécialisées et les représentants du personnel.*

...

PARLER DE LA MÉNopause, C'EST AMÉLIORER LE TRAVAIL POUR TOUS

Prendre en compte la ménopause n'est ni un privilège ni une exception.

C'est reconnaître une réalité de santé au travail et permettre à chaque agente de poursuivre sa carrière dans de bonnes conditions. La santé des agents n'est pas une variable d'ajustement.



Paris, le 15 octobre 2026.