

# CONGÉ MENSTRUEL ET SI L'ON CRÉAIT DES DROITS NOUVEAUX?

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est toujours un sujet au sein des entreprises de la Branche des IEG. Même si des évolutions ont été constatées, il n'en demeure pas moins que l'action doit continuer et passe aussi par la prise de conscience de sujets qui impactent professionnellement les femmes. C'est le cas des règles douloureuses.

Sujet souvent tabou en société comme en entreprise, les règles sont pourtant un phénomène naturel.



On ne peut que regretter qu'il n'y ait aucun investissement dans la recherche pour faire cesser ces douleurs. On ne peut que regretter que l'état ne s'empare pas de ce sujet qui est un sujet de santé publique.

En attendant, rien n'est donc prévu dans le monde du travail ! Et l'immobilisme ne résoudra rien !

Avant tout, il faut lever les tabous sur ce sujet, et veiller à ne pas ramener les femmes à une donnée purement biologique, en lien avec la maternité et risquer donc de favoriser dans un même temps des discours stéréotypés.

Les salariées peuvent avoir des menstruations douloureuses et actuellement aucune disposition n'existe dans la sphère professionnelle pour prendre en compte cette question.

Pourtant, il serait normal que les salariées, premières concernées, puissent bénéficier d'un congé spécifique afin de leur permettre de se ménager lors de ces périodes.

La loi française ne prévoit rien en ce sens, mais rien n'empêche la Branche des IEG d'intégrer dans l'accord Ega pro un dispositif qui permettrait aux femmes de gérer leurs besoins physiologiques soudains. L'intégration dans cet accord permettrait également de veiller à ce que ce dispositif soit cadré et surtout porté par les employeurs.

L'état de santé en cette période peut avoir une incidence sur l'activité de la salariée et se traduire par un impact négatif de la reconnaissance de la part de l'entreprise en risquant d'augmenter l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il faudra bien entendu veiller à ce que ce dispositif ne génère pas d'inégalités supplémentaires notamment dans le cadre des embauches, mais également dans le cadre de parcours professionnels, les dispositions de l'accord devront évoluer également dans ce sens.

Aborder le sujet des règles douloureuses est déjà un premier pas qui permettra au plus grand nombre de prendre conscience de ce sujet encore tabou et permettra aux femmes qui le souhaitent de bénéficier d'un droit nouveau qui prend en compte tous les événements physiologiques de leur vie.

Dans le cadre de l'égalité professionnelle, d'autres sujets auxquels les femmes ainsi que les hommes sont confrontés devront être également pris en compte. Ménopause, andropause, problèmes prostatiques ne sont pas des maladies honteuses et leurs effets ont un impact dans la sphère professionnelle, l'Entreprise peut et doit apporter une solution pour les prendre en compte.

**Pour FO Énergie, la création de droits nouveaux améliorant les conditions de travail des personnels est incontournable et répondra aux intérêts des personnels des Industries Électriques et Gazières.**

**AGIR, NE PAS SUBIR !**

[www.fnem-fo.org](http://www.fnem-fo.org)