

Ménopause, andropause, endométriose...

la santé reproductive, un enjeu aussi au travail !

Brisons les tabous, faisons évoluer les pratiques !

La ménopause est une étape naturelle de la vie des femmes. L'andropause, terme couramment utilisé pour désigner certaines évolutions hormonales liées à l'âge chez les hommes, reste également un sujet de santé trop peu abordé.

La Journée mondiale de la ménopause est l'occasion de rappeler que **la santé reproductive et sexuelle des femmes comme des hommes doit être mieux prise en compte dans le monde du travail.**

Ménopause, endométriose, menstruations douloureuses ou évolutions hormonales : ces réalités restent trop souvent entourées de tabous. Pourtant, elles peuvent avoir des répercussions sur le bien-être, les conditions de travail et la vie professionnelle.

Fatigue, troubles du sommeil et de la concentration, bouffées de chaleur, douleurs ou variations de l'humeur : les manifestations diffèrent selon les personnes et les situations. Elles ne doivent être ni minimisées ni devenir un frein au maintien dans l'emploi, à l'évolution professionnelle ou à l'égalité de traitement.

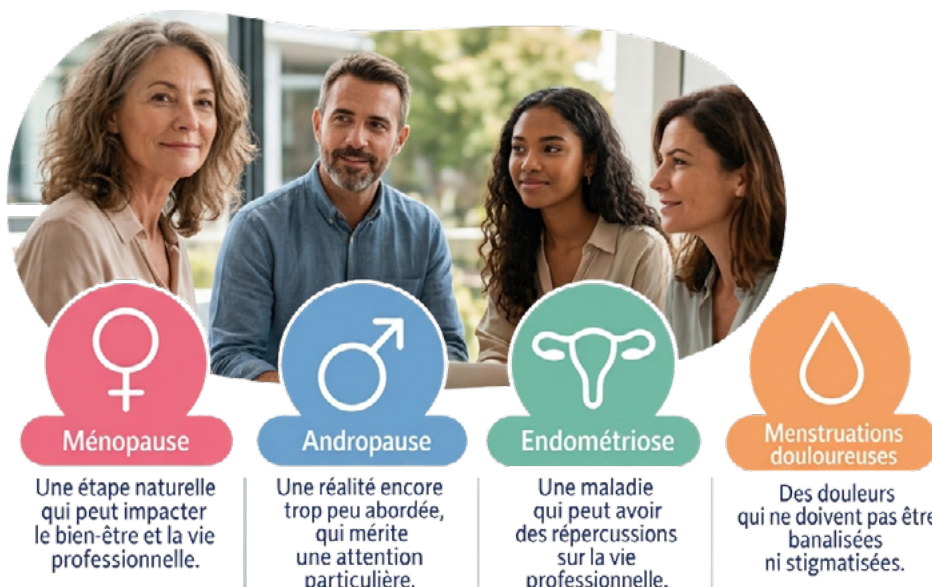
La santé reproductive et sexuelle est aussi un enjeu de santé au travail et d'égalité professionnelle !

Dans les IEG, l'accord de branche reconnaît ces enjeux

L'Accord de Branche du 11 juillet 2024 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, applicable sur la période 2024-2028, reconnaît explicitement les enjeux de santé reproductive et sexuelle dans une approche globale de la santé au travail.

Son article 5.2.2, intitulé « Aborder les enjeux de santé reproductive et sexuelle des femmes et des hommes dans une approche de santé globale », cite expressément les menstruations douloureuses, l'endométriose, la ménopause et l'andropause.

Les signataires soulignent que ces situations peuvent affecter la vie professionnelle et qu'elles doivent être prises en compte dans les réflexions sur la santé au travail. L'accord prévoit notamment que l'Observatoire de l'égalité professionnelle de la branche puisse proposer un document de référence comportant des premières recommandations pour les entreprises, ainsi qu'un cycle d'interventions d'experts, par exemple sous forme de webinaires, afin de favoriser la connaissance de ces sujets et de libérer la parole.

18 octobre 2026
**Journée mondiale
de la ménopause**
Parlons-en !


Pour FO Énergie, cette reconnaissance doit être le point de départ d'actions concrètes dans les entreprises des IEG !

FO Énergie revendique des mesures adaptées aux réalités du travail et aux besoins des salariés :

- **Informier et sensibiliser** l'ensemble des salariés afin de mieux faire connaître ces problématiques, de déconstruire les idées reçues et de lutter contre les tabous ;
- **Communiquer régulièrement** sur la santé reproductive et sexuelle, au-delà des seules journées de sensibilisation, en s'appuyant notamment sur des supports d'information, des campagnes internes et des interventions de professionnels de santé ;
- **Renforcer la prévention** en identifiant les contraintes de travail susceptibles d'aggraver certaines difficultés : chaleur, horaires atypiques, travail de nuit, contraintes physiques ou accès aux sanitaires et aux pauses ;
- **Faciliter l'accompagnement des salariés** en faisant connaître les interlocuteurs compétents et en garantissant le respect de la confidentialité ;
- **Étudier des aménagements adaptés**, lorsque la situation le nécessite, en matière d'horaires, d'organisation du travail, de pauses ou d'environnement professionnel. Le recours ponctuel au télétravail peut également être envisagé lorsque le poste le permet ;
- **Associer les représentants du personnel** à la définition et au suivi des actions, notamment dans le cadre du dialogue social et des travaux du CSE et de la CSSCT, lorsqu'elle existe.

La santé reproductive, un enjeu aussi au travail !

Ces mesures doivent permettre une meilleure prise en compte des situations individuelles, dans le respect de la vie privée, sans stigmatisation ni discrimination. Elles doivent contribuer à créer un environnement de travail dans lequel chacun peut parler de ses difficultés et être accompagné sans crainte de répercussions professionnelles.

Pour FO Énergie, la santé ne doit jamais devenir un frein à l'emploi, à la carrière ou à l'égalité professionnelle !

Ménopause, andropause, endométriose, menstruations douloureuses : reconnaître ces réalités, c'est protéger la santé des salariés, préserver leur dignité et faire progresser l'égalité professionnelle.

FO Énergie continuera de porter ses revendications et de veiller à ce que les orientations de l'Accord de Branche 2024-2028 se traduisent en actions effectives et en améliorations concrètes des conditions de travail dans les entreprises des IEG.

Informier, sensibiliser, agir !



Une meilleure information



Une prévention adaptée



Un accompagnement confidentiel



Des aménagements au travail