

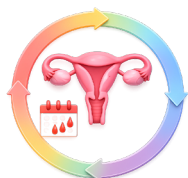
## ACCORD ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES À GRDF : LA CGT MET LA SANTÉ DES FEMMES AU CŒUR DES DISCUSSIONS

Lors de la première séance de négociation en bilatérale, la CGT a porté ses revendications en termes d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à GRDF.

Ces revendications portent sur plusieurs champs, notamment les violences sexistes et sexuelles dans et en-dehors de l'entreprise, les violences familiales ou intra-familiales, la féminisation de nos métiers (mais aussi la masculinisation dans les métiers où les hommes sont sous-représentés), l'évolution de carrière et la rémunération, les temps de travail ou encore l'alternance.

**Mais il est un sujet dont nous n'avons jamais discuté à GRDF dans le cadre de négociations d'accords égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes : la santé des femmes et plus particulièrement leur santé hormonale.**

Quelques données pour mesurer l'importance d'aborder enfin ce sujet :



### Le cycle menstruel :

- > De la puberté à la ménopause, une femme vit environ **450 cycles menstruels** ;
- > Entre 20 et 40 % des femmes en âge de procréer sont touchées par un **Syndrome Prémenstruel (SPM)** ;
- > 48 % des femmes ont des **règles douloureuses** ;
- > 20 % des femmes ont été **absentes du travail à cause de leurs règles**.



### La ménopause et la péri-ménopause :

- > La ménopause concerne toutes les femmes à partir de 45 à 55 ans, soit environ **17 millions de femmes** en France.
- > Selon l'Inserm, **20 à 25% des femmes souffrent de troubles sévères** liés à la ménopause ou la péri-ménopause qui affectent leur qualité de vie.
- > Avant cela, les femmes traversent la péri-ménopause qui peut durer plusieurs années (jusqu'à 10 ans) et avoir des **répercussions sur leur bien-être physique, émotionnel, mental et social**.



### L'endométriose :

- > **1 femme sur 10** est touchée ;
- > Il faut en moyenne **7 ans entre l'apparition des premiers symptômes et la pose d'un diagnostic** ;
- > **2 femmes sur 3** indiquent que la maladie affecte leur **vie sexuelle et affective, professionnelle ou sociale**.
- > **30 à 40 % des femmes touchées présentent une infertilité** ;

**La santé hormonale des femmes nous concerne toutes et tous.** Ce n'est **ni sale, ni tabou** et nous devons pouvoir en parler librement.

**Il n'est plus entendable ou acceptable que ce sujet soit considéré comme étant seulement une affaire de femmes dont il ne faut pas parler au travail. C'est au contraire un sujet majeur.**

Celles et ceux qui pensent le contraire vivent dans un monde rétrograde d'un autre temps. A moins qu'ils ou elles ne soient toujours convaincu(e)s que ce sont les cigognes qui déposent les bébés dans des choux ou dans des roses.



Parmi les revendications portées par la CGT :

- > **Une enveloppe de 24 jours par an d'autorisations d'absences rémunérées liées à la santé hormonale** (règles douloureuses, endométriose, Syndrome Pré-Menstruel, Troubles Dysphoriques PréMenstruels, péri-ménopause, ménopause ...). Pour en bénéficier, un professionnel de santé établirait un justificatif que la femme concernée transmettrait au Médecin du Travail. C'est ce dernier qui informerait la hiérarchie que la femme entre dans le cadre du dispositif mis en place ;
- > En cas d'urgence, mise à disposition de **protections hygiéniques gratuites ou de kits d'urgence**, y compris dans les véhicules pour les techniciennes ;
- > Accès à des **espaces de repos dédiés** pour permettre de s'allonger ou se reposer en cas de douleurs ou de gêne importante ;
- > **Formation obligatoire de l'ensemble du personnel aux problématiques de santé féminine** pour briser les tabous, éviter les jugements ou remarques déplacés (et souvent sexistes) mais aussi mesurer l'impact sur le quotidien des femmes au travail ;
- > Mise en place d'un **REX sur les Equipements de Protection Individuelle** suite à des remontées d'inconfort et de risques de TMS pour certaines femmes ;
- > **Vestiaires spécifiques pour femmes** sur tous les sites de travail qui ne soient ni les toilettes, ni le placard à balai ;
- > Garantie d'accès à des sanitaires sur le terrain pour les techniciennes.

**Il serait regrettable que la Direction aborde les revendications de la CGT sous l'angle de ce qu'elles coûteraient à l'entreprise en occultant ce qu'elles pourraient lui rapporter comme par exemple :**

- > Un **sentiment de fierté** de travailler dans une entreprise qui s'engage pour la santé de ses salariées ;
- > Un **renforcement de l'attachement à l'entreprise et une contribution à leur fidélisation**. C'est aussi un moyen **d'attirer davantage de femmes dans les recrutements externes** dans une période où le taux de femmes dans les effectifs est en baisse (nous sommes passés en 4 ans de 28,38 % de femmes à GRDF à 27,38 % pour un objectif fixé à 31 %) ;
- > Un **important levier de transformation des mentalités** en permettant d'aborder des thèmes qui n'avaient jusqu'alors pas leur place dans l'entreprise ;
- > Un **renforcement de la qualité du dialogue et de la relation entre managers et managés et entre salariés au sens large** en abordant ces sujets dans un cadre ouvert et sécurisé.

**Pour les négociateurs CGT, on ne peut pas négocier un accord sur l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes sans considérer la Femme dans toute sa dimension.**

**La Direction est prévenue que si aucune mesure concrète sur la santé des femmes autre que de la seule sensibilisation n'était intégrée dans le futur accord, cela serait une ligne rouge pour la CGT et remettrait grandement en question sa signature.**



**En 2026 je me syndique à la CGT**

