



Madame la Directrice, Monsieur le Directeur,

Dans une logique d'amélioration continue de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT), de prévention des risques professionnels et de promotion de l'égalité professionnelle, la **CFE-CGC** souhaite soumettre à votre réflexion la mise en place expérimentale d'un **dispositif de télétravail mensuel facultatif**, permettant aux salariées de bénéficier **jusqu'à deux jours de télétravail mensuels** lorsqu'elles en ressentent le besoin.

Selon une enquête de l'IFOP (2023), près de **65 % des femmes** déclarent que leurs règles ont déjà affecté leur concentration ou leur efficacité professionnelle, et environ **20 %** indiquent avoir déjà dû s'absenter en raison de douleurs importantes. L'institut de sondage Ipsos BVA (décembre 2025) révèle que **83 %** des femmes ayant un flux abondant (**deux tiers** des femmes réglées) disent éviter des activités sociales et planifier la façon dont elles s'habillent. Par ailleurs, une étude menée par OpinionWay (2021) affirme que plus **d'une salariée sur deux** estime que davantage de flexibilité organisationnelle contribuerait à maintenir leur niveau d'engagement et de performance durant cette période.

Ces enquêtes montrent que les symptômes menstruels (douleurs, fatigue, migraines, troubles de la concentration) peuvent avoir un impact direct sur la disponibilité cognitive et le confort au travail. Ce type de dispositif s'inscrit donc dans plusieurs axes stratégiques :

- ◇ prévention primaire en matière de **santé au travail** et de risques psychosociaux (RPS);
- ◇ politique d'**équité** professionnelle et de **reconnaissance** des réalités physiologiques ;
- ◇ amélioration de **l'engagement collaborateur** et de la **marque employeur** ;
- ◇ **modernisation** des pratiques managériales fondées sur la confiance et l'autonomie.

Afin de garantir une approche structurée et mesurable, il pourrait être envisagé de lancer une phase pilote de six mois sur le site d'Ollioules reposant sur les principes suivants :

- ◇ dispositif facultatif **ouvert à toutes les salariées, quel que soit leur emploi**, basé sur l'auto-déclaration sans obligation de justification médicale et sans validation managériale ;
- ◇ **accompagnement des managers** via un cadre clair afin d'assurer l'équité et la cohérence des pratiques ;
- ◇ suivi d'indicateurs RH tels que l'absentéisme, la satisfaction des salariées, le climat social et les retours managériaux.

Une évaluation formalisée en fin d'expérimentation permettrait d'analyser factuellement les impacts organisationnels, sociaux et économiques avant toute éventuelle généralisation.

Convaincu que l'adaptation des conditions de travail aux réalités vécues par les salariées constitue un levier majeur de performance durable et d'inclusion, la **CFE-CGC** souhaite échanger avec vous afin d'étudier la faisabilité et le cadre de mise en œuvre de cette initiative.

La **CFE-CGC** attend votre premier retour avant le **8 mars**.

Compte-rendu
en ligne

Document
non disponible
en ligne

Réconcilions performance et bien-être au travail

Notre ADN, vous représenter, vous informer, vous défendre !

Retrouvez nous sur : <https://cfecgc-naval.fr/>

Et contactez nous sur "Syndicat CFECGC-OLLIIOULES"

J'adhère

