



Syndicat SUD des personnels du Département de Seine Saint-Denis
Hôtel du Département - BP 193 - 93006 BOBIGNY Cedex
Immeuble E. SATIE, 6^{ème} étage, bureaux 603 et 604
sud@seinesaintdenis.fr
Tel : 01-43-93-91-28 / 06-16-04-77-30

Union Syndicale **SOLIDAIRES**

SANTÉ DES FEMMES AU TRAVAIL **Vers la conquête de nouveaux droits.** **SUD CD93 revendique un** **CONGÉ-PÉNIBILITÉS MENSTRUEL et HORMONAL**

M. le Président, sans attendre de loi, des protections périodiques sont distribuées dans les services publics départementaux et un dispositif de santé menstruelle est en cours d'expérimentation.

Soyez à l'avant-garde en décidant un congé menstruel et hormonal

Pour un congé-pénibilités menstruel et hormonal, l'obstacle à l'application de ce droit n'est ni législatif ni financier...

Ici, la libre administration des collectivités territoriales a permis « d'expérimenter » un dispositif de santé menstruelle. Mais sans attendre de loi, des sociétés privées ont déjà mis en place un congé menstruel sans certificat médical ni autorisation.

Dans le budget 2024 adopté par l'Assemblée départementale le 14 décembre 2023, l'impact des 1607h en terme d'économie sur la masse salariale n'est pas pris en compte. Mais une projection peut être faite puisque l'Administration nous annonçait déjà en 2022 pouvoir économiser l'équivalent de 500 postes.



...mais la stigmatisation et le respect de la vie privée des femmes et personnes menstruées sont des risques.

Plus la procédure sera lourde (elle l'est déjà avec l'expérimentation en cours),

plus elle impactera leur intimité (fournir pléthore de documents médicaux et informer l'encadrant de son absence),

plus un droit à congé-pénibilités menstruel et hormonal sera sous sollicité par les femmes et les personnes menstruées dans la crainte de discriminations et pour préserver leur intimité et identité de genre.

En octobre 2023, le **syndicat SUD** avait lancé un débat à partir de **l'expérimentation en cours d'aménagements de postes pour les agentes souffrant d'une pathologie liée à leurs règles et des possibilités d'absences prenant en compte les temps de vie liés à la santé reproductive et à la parentalité (IVG, PMA, contraception définitive...)** lancée par l'Administration auprès des **agentes et personnes intersexes, trans ou non-binaires du Département**. Les décisions sur ces demandes sont prises par les médecins de la Médecine Préventive et Professionnelle **qui occupent à eux 3 l'équivalent d'un poste à 80%** ! On peut déjà s'interroger sur la lourdeur de la procédure au vu de l'effectif de médecins/infirmières et de leur charge de travail.

Ce que cette expérimentation démontre, c'est :

- l'absence de prise en compte des femmes et personnes menstruées qui ont d'autres difficultés avec leur vie hormonale que des douleurs de règles,
- l'absence de prise en compte des femmes et personnes menstruées qui ne sont pas diagnostiquées mais qui n'en souffrent pas moins,
- la non-légitimité de douleurs réelles mais qui restent inexplicables, non diagnostiquées ou déclarées « psychosomatiques » par le corps médical,
- l'Autorisation Spéciale d'Absence (ASA) *maternité* concerne aussi la PMA et existait déjà dans le règlement du temps de travail antérieurement au 1^{er} janvier 2023 et inclue les agent.e.s conjoint.e.s,
- dans le cadre de pathologies diagnostiquées, la mission de la MPP a toujours été d'adapter les postes, les techniques et les rythmes de travail à la physiologie humaine, en vue de contribuer au maintien dans l'emploi des agent.e.s (décret n°85-603 du 10/06/1985)

Précision : l'endométriose, l'adénomyose et la dysménorrhée ne sont pas reconnues dans la liste des Affections Longue Durée (ALD). L'errance médicale conduit à un délai de 2 à 10 ans pour faire diagnostiquer une endométriose.

Qu'y a-t-il donc de nouveau dans cette expérimentation ?

Pour les agent.e.s souffrant d'endométriose, d'adénomyose et de dysménorrhées, 2 jours d'absence/mois max. sur diagnostic établi + demande formulée + certificat médical de moins de 6 mois + tous les éléments médicaux (liste non obligatoire et non exhaustive). La décision relève du médecin de la MPP sur présentation de tous ces justificatifs.

La possibilité d'absence (1 à 3 jours) *pour IVG/IST/contraception* sur demande accompagnée d'un certificat médical attestant l'acte ou la pathologie de moins d'un an et de tous les éléments médicaux. La confirmation du congé relève là encore de la décision du médecin de la MPP sur présentation de tous ces justificatifs.



Conquérir de nouveaux droits ici, déjà adoptés ailleurs, C'EST POSSIBLE !

Au siège du Parti socialiste à Ivry sur Seine, depuis le 7 novembre 2022, « un jour de congé supplémentaire et facultatif est disponible, pour faire face aux contraintes que les salariées en CDI, en CDD, en alternance ou en stage, rencontrent durant les périodes de menstruation ».

C'est une bataille gagnée par les représentants du personnel du syndicat SUD-TAS à la Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DDETS) de l'Aude. Les collègues souffrant de règles douloureuses peuvent bénéficier d'une ASA d'une journée par mois pour règles douloureuses sans avoir à le justifier ou à produire un certificat médical.

Depuis 2015, en Zambie, le congé menstruel est adopté ; une journée supplémentaire de repos mensuel est accordée aussi bien dans le secteur privé que dans la fonction publique, sans certificat médical et indépendamment de l'âge de l'employée ainsi que la distribution gratuite de serviettes hygiéniques dans les établissements scolaires.

Des sociétés privées l'ont également mis en place sans certificat ni autorisation comme Critizr, Louis Design ou encore La Collective. Dans cette dernière, depuis 2021, les concerné.e.s doivent envoyer un mail le jour J au directeur administratif. Cette information reste confidentielle. Le jour de congé par mois est facultatif et le salaire dû pour cette journée est versé intégralement. Une autre société, Goodays, a instauré une semaine de congé en cas d'interruption de grossesse.

Comment définir le congé-pénibilités menstruel et hormonal ?

Pendant la période menstruelle, toutes les femmes et personnes menstruées vivent des pénibilités et/ou douleurs :

- utiliser des protections et avoir des sanitaires adaptés pour se changer régulièrement,
- se faire discrète et faire attention aux « accidents »,
- supporter des douleurs,
- s'astreindre à des règles d'hygiène tout en s'exposant aux toxines présentes dans les protections...

La ménopause est une autre période de la vie hormonale des femmes et personnes menstruées. La péri ménopause peut précéder la ménopause.

Leurs effets sont :

- pour la périménopause : bouffées de chaleur, insomnie, fatigue, irritabilité... et le risque augmenté de certaines maladies (ostéoporose, maladies cardiovasculaires...).
- pour la ménopause : les symptômes qu'elle entraîne (bouffées de chaleur, insomnie, fatigue, irritabilité, sécheresse vaginale...) et le risque augmenté de certaines maladies (ostéoporose, maladies cardiovasculaires...). (source : *Ameli*)

La vie hormonale des femmes et personnes menstruées marque une différence dans la possibilité de supporter des conditions de travail similaires aux hommes.

Un congé-pénibilités menstruel et hormonal, c'est reconnaître :

- ces périodes menstruelles et de périménopause/ménopause (qui ne sont pas des pathologies),
- les pénibilités qui leurs sont liées et vécues au travail.

Un congé-pénibilités menstruel et hormonal, c'est permettre à toutes les femmes et personnes menstruées de s'absenter de leur lieu de travail un certain nombre de jours par mois.

La vie hormonale et procréative des femmes a des conséquences physiques, psychiques et cognitives totalement sous-évaluées. (<https://blogs.mediapart.fr/annabel-b/blog/090423/le-conge-de-cycle-hormonal-est-ce-super-flux>)

Par conséquent, les propositions de **SUD CD93** sont les suivantes

1° Autorisations d'absence pour congé-pénibilités menstruel et hormonal sans justificatifs

1,5 jours d'absence/mois pour toutes les femmes et personnes menstruées, sans justificatifs médical (sous forme d'une mention générale ASA-SJ) et validés sans passage par le premier niveau hiérarchique. Ces absences incluent également les rdv médicaux nécessaires à la santé hormonale (la contraception par ex.).

2° Aménagement de postes et autorisations d'absence pour les affections longues durée listées et hors liste (ALD30,31 et 32) dévolus à la MPP selon le décret de 1985

Autorisations d'absences et aménagement de poste ouverts après une visite auprès du médecin du travail. Pourquoi les femmes et personnes menstruées souffrant d'endométriose, d'adénomyose ou de dysménorrhées recevrait une décision du médecin de la MPP basée uniquement sur dossier ? Quelle rupture d'égalité ! Elles ont droit à un entretien confidentiel encadré par le secret médical pour une décision verbalisée et partagée.

3° Autorisations d'absence supplémentaires

Dans le cadre des ASA maternité, ajouter 5 jours d'absence possible au moment d'une interruption de grossesse qu'elle soit volontaire, médicale ou accidentelle.

4° La vie hormonale des femmes et personnes menstruées au travail est un facteur de risque qui doit être pris en compte dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

Si vous souhaitez aller plus loin, vous informer et vous documenter, vous pouvez consulter le blog d'**Annabel B., ergonome et psychologue du travail**, engagée sur le sujet :
<https://blogs.mediapart.fr/annabel-b>

Participez, sous couvert d'anonymat, à son enquête militante :

<https://framaforms.org/le-conge-de-cycle-hormonal-est-ce-super-flux-1680764029>

Plus nous serons nombreuses à y répondre, plus l'échantillon sera représentatif.

**Lors d'un Midi de SUD, elle interviendra le
jeudi 4 avril de 12h30 à 15h30
salle de conférence Immeuble Colombes à BOBIGNY
SANTÉ DES FEMMES AU TRAVAIL ET DANS LEUR PARCOURS
PROFESSIONNEL**

2 heures d'HMI seront déposées pour vous donner la liberté d'y participer.

**Pour la conquête de nouveaux droits en faveur des femmes
SYNDIQUEZ-VOUS
Contactez le syndicat SUD !**