

Sous les congés menstruels un pavé de droits !



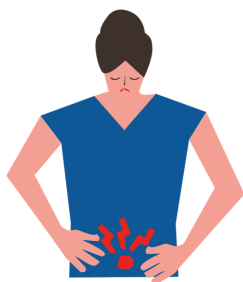
Le sujet des congés menstruels est – enfin – considéré comme nécessaire. On l'a vu s'inscrire dans des lois comme en Espagne ou exister à travers des projets de lois comme encore récemment en France. Sans attendre le législateur, plusieurs entreprises (Carrefour, Scoop La Collective, Marédoc dans l'Hérault, etc.), administrations publiques et collectivités territoriales en France (DDET531, Saint-Ouen, Lyon, Abbeville, etc.) ont mis en place, sous différentes formes, un congé menstruel pour leurs employées.

Il s'agit généralement de jours d'autorisations d'absences supplémentaires payés, accordés aux femmes de l'entreprise ou de l'établissement public pour cause de règles douloureuses et/ou d'endométriose. Ces jours peuvent être accordés une fois/mois sans justificatif ou, dans d'autres cas, la présentation d'un certificat médical peut donner le droit à un certain nombre d'absences à déposer au fil de l'année.

Notre organisation syndicale a décidé d'interpeller prochainement la direction de la BnF sur cette question sociale qui s'intègre de fait dans les sujets abordés par le protocole égalité femme/homme du Ministère de la Culture et dans ceux du label diversité, sans parler de la charte sociale des sociétés prestataires qui devrait inclure aussi cette question. Il s'agirait là pour l'ensemble des personnes menstruées d'une véritable avancée par la prise en compte d'une souffrance au travail depuis toujours invisibilisée ; et pourquoi pas pour la direction d'une opportunité d'être précurseur dans le domaine au sein du ministère de la Culture.

Les règles et le reste !

La question des congés menstruels soulève des problématiques plus larges sur le vécu de sa santé hormonale, de la santé reproductive et des douleurs au travail. En effet, les règles ne sont que la partie visible – bien que tabou – de l'iceberg, tout en incarnant un symbole fort de la façon dont la douleur est souvent niée sur le lieu de travail. Toutefois les douleurs liées aux menstruations ne recouvrent pas l'entièreté des situations qui peuvent exister. Nous nous sommes donc saisi-es de ce sujet en voulant le rendre le plus inclusif possible et avec pour objectif d'en faire une revendication dont les agent-es n'hésiteront pas à s'emparer. Dans la façon dont il commence à être mis en place, le congé menstruel présente selon nous trois écueils récurrents :



- il peut être **limitatif** car le sujet de la santé hormonale et reproductive va bien au-delà des congés menstruels. Qu'en-est-il de la prise en compte des douleurs et inconforts liés à la ménopause, aux affections de longue durée (listées ou non), aux douleurs chroniques, etc. ?
- il peut aussi être difficile à titre personnel de s'en emparer réellement, car devoir informer appeler sa hiérarchie pour ce motif d'absence peut être vécu comme **stigmatisant**. Le recours à ce congé peut également générer des comportements discriminatoires face auxquels il est difficile de faire face et provoquer à l'inverse une forme d'autocensure à revendiquer ce droit.
- Enfin, pour les personnes menstruées souhaitant **préserver**

leur identité de genre, les congés menstruels déclaratifs soulèvent de potentielles problématiques de vie privée, intime. En effet, si le personnel médical est soumis au secret médical, la vie dans les services peut laisser filtrer des informations pourtant confidentielles et créer des situations extrêmement difficiles pour les personnes concernées.

Afin d'échapper au mieux à ces caractères **limitatifs**, **stigmatisants**, et **respecter** la vie privée des agent-es, nous proposons de développer, dans ce bulletin, des revendications visant à mieux prendre en compte la santé hormonale et reproductive de toutes et tous !



Pour un doublement des jours d'absences sans justificatifs

À la BnF, nous disposons actuellement de 6 jours par an (pour les agent-es à temps plein) d'autorisation d'absence pour maladie sans justificatif, MSJ, qui peuvent déjà être utilisés entre autre dans le cas de douleurs menstruelles sans pour autant être suffisants. Dans le souci de répondre à un besoin d'exhaustivité des situations couvertes par les MSJ, il nous apparaît nécessaire d'obtenir le passage à **12 jours par an du nombre d'absences pour maladie sans justificatif, pour toutes et tous**. En plus d'être un premier niveau de réponse aux douleurs menstruelles et autres problèmes hormonaux, ces possibilités d'absences supplémentaires permettraient de mieux prendre en charge les différentes douleurs liées au travail, véritable enjeu de santé publique. Notre organisation syndicale voit dans l'élargissement de la revendication à toutes et tous une façon de préserver l'intimité de chacun.e, de respecter toutes les identités de genre et de recouvrir l'ensemble des douleurs chroniques.

**12 JOURS/AN
D'ABSENCES NON
JUSTIFIÉES
POUR TOUTES ET TOUS !**

*Santé hormonale, violences conjugales, parcours de parentalité: exigeons 24 jours d'absence/an !
(sur justificatif)*



Mais notre organisation syndicale souhaite aller plus loin. En effet, pour toutes les personnes souffrant d'**affections longue durée (ALD)** listées ou hors liste ; pour les personnes souffrant de **dysménorrhées** ou d'**endométriose** ; pour les agentes en **périménopause** et **ménopause**, et plus largement, souffrant d'une pathologie hormonale récurrente ; ou encore pour les agent-es entré-es dans des **parcours de parentalité** complexes (par exemple la PMA) ; et pour les victimes de **violences conjugales**, nous demandons la possibilité d'ouvrir, sur justificatif transmis à la médecine du travail ou fonction des situations, à **24 jours le droit aux autorisations d'absences**. Ces différentes situations de souffrances ou de difficultés sociales, jusqu'ici ignorées par le règlement intérieur de la BnF, méritent en effet qu'une solution soit enfin trouvée pour qu'elles ne soient pas un frein au maintien et à l'évolution dans l'emploi.

Cette nécessité de passer par le service médical nous semble importante pour garantir, via le secret médical, la protection de chacun.e contre toutes formes de comportements arbitraires et discriminatoires.

Dépoussiérer les motifs de congés exceptionnels

Enfin, nous demandons l'ouverture et l'actualisation de **nouveaux droits à congés exceptionnels**, comme ceux existant pour le mariage ou le PACS, pour les événements liés à la santé reproductive.

- ◆ Nous revendiquons que soit accordés **5 jours de congés en cas d'interruption de grossesse**, qu'elle soit volontaire, médicale ou accidentelle afin que les parents puissent traverser ces situations toujours difficiles de la manière la plus sereine possible.
- ◆ Nous demandons également que soit réactualisés les jours de congés pour naissance et adoption en les fusionnant. En effet, le règlement intérieur ne prévoit ces jours que pour les pères ce qui aujourd'hui ne correspond plus à la réalité de la parentalité. Nous revendiquons donc 5 jours de congés parentalité (naissance, adoption,...) pour l'ensemble des conjoint-es



Précarité menstruelle, levée du tabou



Notre organisation syndicale réclame la mise à disposition de protections hygiéniques à l'ensemble du personnel et du public afin d'aider les personnes réglées qui subissent la précarité menstruelle, à l'image des initiatives à la SNCF suite aux revendications de Sud Rail, et dans d'autres entreprises ou institutions comme les bibliothèques universitaires et certains lycées et collèges.

Nous pensons que la BnF a également son rôle à jouer dans le domaine et nous revendiquons la mise à disposition gratuite de produits d'hygiène biologiques de qualité (comme ceux de la marque Marguerite&Cie) aux agentes mais aussi aux usagères dans un nombre d'endroits suffisants et sur tous les sites de l'établissement. Si des protections périodiques sont actuellement accessibles au service médical sur le site de Tolbiac et (en principe !) dans les trousse de secours des différents départements, nous demandons à ce que leur accès soit facilité par l'installation de distributeurs dans les toilettes directement. En effet, les protections hygiéniques sont une nécessité et non un luxe, et chacun.e devrait pouvoir y avoir accès facilement sans intermédiaire.



De façon similaire, le lieu proposé pour l'allaitement ou le repos en cas d'indispositions est aussi le service médical. Il nous paraît important de revoir cet état de fait, en proposant des lieux dédiés pour l'allaitement (tirer son lait), se reposer sur tous les sites de l'établissement.

Afin d'accompagner l'ensemble de ces mesures, nous demandons aussi la mise en place de formations sur la santé hormonale au travail afin d'améliorer les connaissances et de lever les tabous sur le sujet.



Les mesures permettant d'éviter aux agent·es souffrance ou mal-être au travail relève légalement de l'employeur.

Améliorer le quotidien des agent·es c'est possible si l'on s'en donne les moyens !



Le 10 janvier, la commission féministe de l'Union syndicale Solidaires Paris organise une soirée consacrée aux congés menstruels et hormonaux. Une ergonome et psychologue du travail qui s'est emparée de la question interviendra pour en présenter les enjeux, puis des syndicalistes présenteront les revendications de leur secteur sur le sujet. Notre section syndicale sera présente, et nous vous y attendons.

Venez nombreux.uses !