

Congé menstruel à la DDETS31 : une avancée majeure pour la santé des femmes au travail !

Dans le cadre de la renégociation du Règlement intérieur (RI) de la DDETS31, les représentant.es SUD TRAVAIL AFFAIRES SOCIALES ont proposé que soit établi un droit à absence pour règles douloureuses d'une journée par mois. La direction a accepté cette demande et le RI a été voté avec cette innovation lors de la séance du CT du 22 novembre 2022.

Concrètement, chaque mois, les collègues souffrant de règles douloureuses pourront, à leur demande, sans avoir à le justifier, ni à produire un certificat médical, bénéficier d'une autorisation d'absence d'une journée pour ce motif.

**Nous sommes donc particulièrement fièr-es de compter (sans doute)
la première direction dans les services de l'État dont les
représentant.es du personnel ont demandé et obtenu la mise en place
de ce congé !**



Le congé menstruel vise à enfin reconnaître que la situation particulière des femmes (et demain, espérons-le, de

toutes les personnes trans menstruées), du fait des menstruations et des douleurs qui peuvent y être associées, mérite qu'on prenne des dispositions pour améliorer leurs conditions de travail. Si ce droit à congé menstruel existe déjà dans d'autres pays (au Japon depuis 1947, en Indonésie depuis 1948, en Corée du Sud, en Zambie depuis 2015), il ne bénéficie pas des mêmes droits, puisque ce congé n'est pas rémunéré dans la plupart des entreprises, voire exige pour la salariée de produire un certificat médical. En Espagne, un projet de loi visant à rendre légal à l'échelle du

pays le congé menstruel a été présenté au Parlement en mai 2022. En France, à notre connaissance, à part quelques entreprises pionnières, ce droit est encore balbutiant et reste cantonné au domaine du « débat ». Pourtant, plusieurs enquêtes d'opinion montrent que les femmes, dans leur très grande majorité, y sont favorables.

Pour nous, la santé des femmes ne doit pas constituer un débat ! Les règles sont douloureuses (sur une durée plus ou moins longue, à certains périodes de la vie ou tout le temps...) et comme dans d'autres domaines de la santé qui ne concernent que, ou principalement les femmes (endométriose, migraine...), la recherche médicale n'a pas eu comme priorité de s'en préoccuper. Alors certes, le congé menstruel ne fera pas cesser les règles douloureuses, et de nombreuses médecins insistent sur la nécessité de traiter les troubles physiques liés aux menstruations, mais il permet de prendre en compte la

protection de la santé des femmes au travail, sans renvoyer, comme souvent, aux progrès à venir de la médecine.



« Cachez ce sang que je ne saurais voir » ?

De plus, le congé menstruel contribue à lever le tabou persistant sur les règles, et plus particulièrement au travail. Les règles continuent à faire l'objet de stigmatisation, voire de caractérisations sexistes et misogynes. Qui n'a pas déjà entendu la phrase suivante concernant une femme : « Elle a encore ses règles ? ». Lutter contre les préjugés sexistes prend du temps, certes, mais le temps s'accélère avec la mise en place de ce type de mesure.

Mais ne soyons pas naïf-ves ! Nous savons que demander à bénéficier de ce droit peut être vécu comme stigmatisant et que les collègues concernées peuvent ne pas souhaiter informer leur chef-fe de service ou leurs collègues du fait qu'elles ont leurs règles. C'est pour cette raison qu'il sera demandé à la direction et au SGC de prévoir que ce motif d'absence en ASA soit validé par le service RH et non par le ou la chef-fe de service, voire qu'il fasse l'objet d'une validation automatique.

Nous revendiquons l'application de ce nouveau droit conquis à la DDETS 31 à l'ensemble des agentes, dans tous les services déconcentrés comme en centrale !