

 <p>87 la cgt</p>	<i>Proche,</i> <i>Efficace,</i> <i>Solidaire</i>	SYNDICAT CGT du Conseil Départemental de la Haute-Vienne	Application Silia :
		11, rue François Chénieux CS 83112 87031 LIMOGES CEDEX 1 05 44 00 11 95 - 06 51 90 35 11 cgt@haute-vienne.fr Blog : cgt-cd87	   code d'accès 21037359
<small>Le syndicat des agents du conseil départemental de la Haute-Vienne</small>			

Congés menstruels – Proposition CGT pour la F3SCT du 06 novembre 2024

État des lieux de l'existant

Aujourd'hui dans la fonction publique, il n'existe aucun cadre légal qui permette aux femmes de travailler sans perte de salaire lorsqu'elles souffrent de dysménorrhées. Après rejet par le Sénat de la proposition de loi n° 1219 relative à la prise en compte de la santé menstruelle présentée le 20 février 2024, les agentes devront encore attendre pour bénéficier d'un congé menstruel. Le projet de loi prévoyait pourtant pour les femmes atteintes de règles invalidantes de s'arrêter de travailler deux jours par mois.

Collectivités locales ayant mis en place le congé menstruel malgré le rejet de la loi

- La Mairie de la ville de Saint-Ouen (Seine-Saint-Denis) a instauré le 27 mars 2023 un congé menstruel pour ses employées souffrant d'endométriose ou de règles douloureuses. C'est la première ville à expérimenter le congé menstruel.
- La métropole de Lyon s'est également lancée dans cette expérimentation. Depuis le 1^{er} octobre 2023, les agentes de la métropole Grand Lyon peuvent bénéficier d'autorisations spéciales d'absence à hauteur de deux jours d'absence par mois au titre d'un congé menstruel. Le télétravail est également une option.
- La Région Nouvelle Aquitaine a également mis en place un dispositif à titre expérimental pour une durée de deux ans, sous forme d'autorisations spéciales d'absence de deux jours par mois sur prescription médicale (Endométriose, maladie gynécologique complexe, règles douloureuses)

Autres collectivités qui envisagent d'expérimenter le congé menstruel : la ville de Paris ; le Conseil départemental de Seine-Saint-Denis, la ville de Bagnolet, la Métropole de Lyon, le département de la Gironde et la métropole de Strasbourg.

Il appartient à l'organe délibérant de chaque collectivité, après avis du comité technique, de dresser la liste des événements familiaux susceptibles de donner lieu à des autorisations spéciales d'absence et d'en définir les conditions d'attribution et de durée. Pour un employeur public local, cela ne peut toutefois se faire qu'au regard des autorisations spéciales d'absence déjà prévues au sein de la fonction publique et pour laquelle aucune absence pour règles invalidantes n'est prévue à ce jour.

Dans l'attente de la parution du décret précisant le régime des autorisations exceptionnelles d'absence suite à la publication de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, l'instauration d'absence durant la période de ce congé menstruel doit se faire plutôt sous le prisme de l'aménagement des conditions de travail : aménagement du temps de travail ou d'un recours facilité au télétravail.

Mise en place au sein du Conseil Départemental de la Haute-Vienne

Intérêt d'instaurer un congé menstruel

À ce jour, le Conseil Départemental compte 958 agentes (Bilan social 2021), potentiellement concernées par la mise en place de ce dispositif.

Selon des études de l'IFOP datant de mai 2021 et octobre 2022 :

- Près d'une femme sur deux dit souffrir de dysménorrhée (règles douloureuses)
- 20 % déclarent avoir des règles très douloureuses.
- 65 % des femmes salariées ont déjà été confrontées à des difficultés liées à leurs règles au travail
- 35 % d'entre elles déclarent que leurs douleurs menstruelles impactent négativement leur travail.
- 44 % des femmes ont déjà manqué le travail ou connaissent une personne qui a manqué le travail en raison des menstruations.
- 66% des femmes estiment qu'une entreprise proposant le congé menstruel serait plus attrayante

Aménager le temps de travail de ces agentes permettrait de :

- **Promouvoir l'égalité des sexes** : pas de perte de salaire lié aux jours de carence, pas de nécessité de consulter un médecin pour des arrêts liés à la santé gynécologique, donc pas de double peine pour les personnes menstruées.
- **Réduire la douleur et l'inconfort** : avoir la possibilité de se reposer et/ou télé-travailler permettrait de pouvoir mieux gérer ses symptômes.
- **Favoriser le bien-être mental** : allègement de la charge mentale lié au fait de devoir gérer des menstruations difficiles et le travail en même temps
- **Amélioration de la productivité** : un agent ayant des règles douloureuses ou une pathologie gynécologique sera de fait moins productif durant ces périodes.
- **Promouvoir** l'image du Conseil Départemental et améliorer son attractivité.

Agents éligibles

Personnes menstruées souffrant de maladies et dysfonctionnements gynécologiques, tels que :

- Endométriose
- Syndrome des Ovaires Polykystiques (SOPK)
- Fibromes utérins
- Syndrome prémenstruel (SPM) sévère
- Dysménorrhée sévère
- Toute pathologie invalidante liée aux menstruations.

Mise en œuvre du congé menstruel

- Transmission d'un certificat médical attestant de la pathologie à la SDSP
- Possibilité de prendre 2 jours d'ASA mensuelles en cas de douleurs ou règles invalidantes
- Possibilité de télétravailler au lieu de prendre les jours d'ASA

Procédure

- Présentation en F3SCT
- Vote au CST
- Mise en place du congé menstruel au Conseil Départemental de la Haute-Vienne.