

## N°4 : Obtenir le congé hormonal

### Pourquoi une fiche outil syndicale ?



La revendication concernant les congés hormonaux a été intégrée aux cahiers revendicatifs de Solidaires lors du dernier congrès. Cette fiche outil a pour but de permettre aux syndicats, aux sections, aux fédérations, de s'emparer de cette revendication et de l'intégrer dans leur combat syndical local. Différentes applications du congé hormonal existent déjà dans certaines entreprises ou administrations, à nous de l'imposer partout sur nos lieux de travail !

### Qu'est ce que c'est ?

Entre la puberté et la ménopause, les femmes et les personnes assignées femme à la naissance vivent de multiples variations hormonales, causant des douleurs, des inconforts divers et variés. La ménopause n'est pas non plus la fin des souffrances, car elle apporte avec elle son propre lot de douleurs et inconforts spécifiques. Certaines pathologies comme l'endométriose, les règles très abondantes, la dysménorrhées, le syndrome des ovaires polykystiques... viennent ajouter un poids supplémentaire dans la gestion de son corps au quotidien, sur le lieu de travail.

Tout cela constitue une pénibilité supplémentaire au travail, que nous devons prendre en compte en tant qu'organisation syndicale. Le vécu hormonal, les règles, la ménopause, sont trop souvent considérés comme une affaire personnelle, un sujet tabou, conduisant à une souffrance silencieuse ou à des situations mettant objectivement en danger les personnes concernées.



Par exemple, dans certains métiers, l'accès à des toilettes durant la journée n'est pas garanti (factrices, enseignantes et personnels de l'éducation, infirmière à domicile...) conduisant à des pratiques à risques (port trop long de protections menstruelles, risque de choc toxique, conduite de véhicule en situation de souffrance aiguë...).

Pour prendre en compte l'ensemble des situations liées à ce vécu hormonal spécifique, il est nécessaire de revendiquer, non pas un congé mensuel, par définition lié aux menstruations, mais un congé hormonal, qui prenne aussi en compte les douleurs liées à l'ovulation, le symptôme prémenstruel, les bouffées de chaleur de la ménopause, et toutes les autres difficultés rencontrées par les personnes concernées.

Revendiquer un congés hormonal, soit des jours spécifiques d'absences autorisées, est une nécessité.

## Ce que l'on revendique



an, extensible en fonction des besoins. Afin d'éviter toute discrimination transphobe ou sexiste, ces congés doivent être accessibles à toutes et tous quel que soit leur genre ou leur mention de genre à l'état civil.

Nous revendiquons des temps de pause adaptés en nombre et en durée pour les personnes qui ont leurs règles, ainsi que l'accès à des toilettes équipées de lavabos dans les cabines. Mais aussi que les lieux de travail soient équipés de salles de repos et de lieu aménagé pour l'allaitement. Cette revendication peut s'appliquer à tout le monde, exemple d'une avancée pour les femmes qui sera bénéfique à toutes et tous.

Solidaires revendique la reconnaissance des maladies liées aux cycles menstruels dont l'endométriose ou l'adénomyose, comme Affection Longue Durée exonérante (ALD30). L'endométriose se caractérise par le développement de tissu semblable à la muqueuse utérine en dehors de l'utérus.

La prise en charge de la santé hormonale dont menstruelle dans le monde du travail doit inciter les personnels de santé à mieux diagnostiquer, accompagner et soigner la dysménorrhée, l'endométriose et le Syndrome des Ovaires Polykystique (SPOK) et à mieux accompagner l'aide à la procréation et le parcours de transition. Iels doivent émettre des préconisations d'adaptation de poste de travail si nécessaire. La recherche publique doit aussi en faire un enjeu prioritaire à l'aide de financements supplémentaires. Cette prise en charge doit aussi se faire dans les établissements du premier, deuxième et troisième degré, et dans tous les espaces éducatifs, ce qui passe par l'information et la formation des personnels, ainsi que des élèves et étudiant-es.

Solidaires revendique un recrutement massif de médecins du travail, formé-es en santé au travail et aux questions de genre.

Ces revendications doivent s'inscrire dans un plan d'égalité femmes-hommes et minorités de genre global et ambitieux afin que le congé hormonal dont menstruel ne devienne pas, par un effet pervers, un frein à la carrière et au recrutement des femmes et des minorités de genre. La prise en charge de la santé hormonale dont menstruelle dans le monde du travail doit conduire à l'amélioration des conditions de travail de tous-tes.



## Oui, ça existe !

En France, de nombreuses entreprises, associations, collectivités territoriales, ont mis en place des congés hormonaux à destination de leurs employées. Ils peuvent prendre plusieurs formes, soit mensuel (un ou deux jours de congés par mois) ou annuel (12 jours de congés dans l'année), peuvent être soumis à la transmission d'un certificat médical et donc uniquement liés à une pathologie telle que l'endométriose ou la dysménhorée sévère.

Dans le monde, le congé menstruel, souvent no Les administrations qui avaient adopté le congé hormonal sous la forme d'autorisations spéciales d'absences se sont fait récemment retoquer par la justice administrative. Il a été en effet retenu que les administrations, quelqu'elles soient, n'avaient pas l'autorité pour créer une autorisation spéciale

d'absence. Dans la fonction publique, il faudra donc privilégier les aménagements de postes et donner à ce combat un retentissement national. mmé autrement, existe dans plusieurs pays.

L'Espagne a récemment voté une loi permettant sa mise en place, mais le liant à une prescription médicale. Au Japon, il existe depuis 1947 mais n'est pas payé, comme en Corée du Sud, où il est en plus limité à un jour par mois. A Taiwan, là aussi, il est possible de bénéficier d'un jour par mois, mais dans la limite de trois jours par an. En Indonésie, les femmes ont droit à deux jours par mois. Dans de nombreux pays, son application est difficile, les employeurs rechignant à appliquer la loi.



## Comment porter nos revendications

Les revendications peuvent être adaptées selon votre lieu de travail et les outils auxquels vous avez déjà accès. Par exemple, s'il existe une médecine de prévention sur place, elle peut être mobilisée sur le sujet.

On fera toutefois attention à ne pas accepter des aménagements qui n'en sont pas vraiment, comme la possibilité de télétravailler en cas de douleurs. Le télétravail n'est pas un antalgique ! Si l'on n'est pas en état de se déplacer pour aller au travail, alors on n'est pas non plus en capacité de travailler chez soi.

Pareil pour les limitations mensuelles, qui peuvent sembler satisfaisante au premier abord, mais ne correspondent pas à la réalité. Nos douleurs et affections hormonales ne sont malheureusement pas si régulières. La condition du certificat médical, que l'on retrouve dans certains accords d'entreprise déjà existant, vient poser une limitation inéquitable. Elle impose des démarches sup-

plémentaires, suppose un accès facile à un médecin, son accord, et a un coût.

Les congés hormonaux peuvent faire tout d'abord l'objet d'une campagne de communication auprès des collègues, pour leur permettre de s'emparer du sujet et pour lancer collectivement la discussion. Pour cela, des affiches, des tracts, des réunions d'information (hors temps de travail dans le privé, sur Heure mensuelle d'information syndicale dans le public) peuvent être diffusés et mises en place. Une pétition peut être un moyen de mobiliser les collègues et de mettre la direction face aux revendications. Les congés hormonaux peuvent aussi faire partie des revendications portées par un préavis de grève spécifique, par exemple pour le 8 mars ou le 25 novembre (journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes). La revendication peut aussi être portée en instance, dans les Formations spécialisées et le besoin peut être inscrit dans le DUERP (document unique de préventions des risques).

