LE GUIDE REVENDICATIF

La santé hormonale au travail

PARIS la cgt



SOMMAIRE

De nouvelles règles au travail 3

Le lexique de la santé hormonale 4

Comprendre le cycle menstruel 5

Gagner le congé de santé hormonale 6

Reconnaître de nouveaux droits 7

Renforcer la médecine au travail 8

Un état des lieux en France 9

La santé des femmes au travail 10

Quelques chiffres 11

Le secteur privé 12

Pour un nouveau cadre législatif 13

Boîte à outils 14

Témoignages 15

Contacts et ressources 16

METTONS DE NOUVELLES RÈGLES AU TRAVAIL

Le collectif femmes-mixité de l'union départementale CGT Paris propose ce guide dédié à la santé des femmes et la santé hormonale au travail.
Son objectif est que les syndicats de l'union départementale y trouvent les outils nécessaires pour construire et imposer des revendications féministes, égalitaires et adaptées aux réalités de travail de toutes et de tous.

Les conditions de travail et l'accès aux droits diffèrent selon le statut, le métier, le secteur d'activité, les horaires ou les conditions d'emploi : précarité, intérim, sous-traitance, temps partiel imposé, travail isolé ou extérieur, métiers féminisés comme métiers fortement masculinisés.
Nos revendications doivent prendre en compte cette diversité pour garantir leur efficacité et ne pas renforcer les inégalités existantes.

Ce guide doit permettre à chaque syndicat de s'emparer de ces enjeux, d'identifier les réalités vécues sur son lieu de travail et d'adapter les revendications aux conditions concrètes d'exercice de nos métiers.

La santé hormonale et les revendications féministes sont l'affaire de toute la CGT.
Elles doivent être portées dans les syndicats, dans les collectifs et structures de la CGT pour permettre de s'en emparer dans les négociations et les instances représentatives du personnel afin de faire reculer les tabous, les inégalités et pouvoir **conquérir de nouveaux droits.**



LE LEXIQUE DE LA SANTÉ HORMONALE

Adénomyose : présence de tissus de l'endomètre à l'intérieur du muscle utérin. Forme interne à l'utérus de l'endométriose, à l'origine de métrorragies ou de ménorragies. Elle touche 20 à 30 % des personnes menstruées.

Dysménorrhées : douleurs abdominopelviennes qui précèdent ou accompagnent les règles. Ressenties dans le bas du ventre, elles peuvent s'étendre au dos et aux cuisses.

Endométriose : des cellules endométriales, des fragments de muqueuse utérine s'implantent puis prolifèrent sur les organes voisins (ovaire, trompe, intestin, vessie, uretère, diaphragme…). L'endométriose est responsable de douleurs invalidantes et de beaucoup d'autres symptômes en fonction de la localisation des lésions ainsi que, dans certains cas, d'infertilité.

Identité de genre : le genre, tel que chacun.e le vit, indépendamment de ses caractéristiques biologiques. Femme, homme et/ou non binaire. Seule la personne concernée peut connaître son ressenti et donc son identité de genre.

IMG : interruption médicalisée de grossesse, lorsque la santé de la mère est en péril ou que le fœtus est atteint d'une affection particulièrement grave.

IVG : interruption volontaire de grossesse, médicamenteuse ou par aspiration. Droit voté en France en 1975, « liberté » inscrite dans la Constitution en 2024, l'accès à l'IVG est interdit ou restreint dans de nombreux pays, et menacé dans d'autres.

Ménopause : les ovaires ne produisent plus suffisamment d'œstrogènes et de progestérone, entraînant entre autres l'arrêt de l'ovulation et des règles. La périménopause peut durer des années. Les symptômes physiques et psychologiques peuvent être : bouffées de chaleur, prise de poids, cycles irréguliers, troubles de l'humeur, migraines, fatigue, palpitations, problèmes de concentration, insomnies, dépression, etc.

Parcours de transition : démarches qu'une personne trans peut effectuer pour s'approcher de son point de confort (psychologique, social, corporel, etc.) par rapport à son identité de genre. Ce parcours n'est pas forcément médicalisé, limité dans le temps ou linéaire.

Personne hormonée : personne prenant des hormones de substitution absentes naturellement de son corps, pour diverses raisons : affirmation de genre, troubles et pathologies diverses, fertilité, contraception, accompagnement de la période de ménopause…

PMA : procréation médicalement assistée, l'ensemble des techniques et pratiques par lesquelles la médecine intervient dans la procréation, prise en charge depuis 1994 pour les couples hétérosexuels et depuis 2021 pour les femmes seules et les couples de femmes cis, mais toujours déniée aux personnes trans.



Précarité menstruelle : difficulté économique à se procurer les produits de première nécessité utiles pendant la période des règles, qui concerne également l'accès à l'information et aux soins dans ce domaine.

Règles abondantes ou ménorragie : règles durant plus de 7 jours et/ou la quantité totale est supérieure à 80 ml par jour (environ 5 CUP de taille moyenne remplies, ou plus de 5 tampons super + ou plus de 5 serviettes hygiéniques super + remplies). Les saignements anormaux -en dehors des règles- sont appelés métrorragies.

Santé mentale : les impacts de la santé hormonale sur la santé mentale des personnes menstruées ou ménopausées sont courants. La dépression périnatale toucherait 16,7 % des parturient·es pendant la grossesse et/ou après l'accouchement ; le SPM et le TDPM fragilisent grandement le mental des personnes touchées ; le SMOP (ex. SOPK) également ; le long bouleversement hormonal qu'est la ménopause-périménopause peut entraîner troubles de l'humeur et de la concentration (« brouillard mental »), anxiété, insomnies pouvant fragiliser jusqu'à la dépression sévère.

SMOP *(Syndrome Métabolique Ovarien Polyendocrinien)* : anciennement SOPK (syndrome des ovaires polykystiques). Ce syndrome multi-systémique concerne environ 1 femme sur 8 et les symptômes impactants touchent la peau (acné, hirsutisme, alopécie), le métabolisme (insulino-résistance, poids, risque cardiovasculaire), le psychisme (risque d'anxiété et de dépression 3 à 4 fois supérieur à la population générale) et la fertilité.

Syndrome prémenstruel (*SPM*) : variations émotionnelles, sensorielles, et troubles divers : fatigue, buste douloureux, boutons, bouffées de chaleur, migraines, irritabilité, sensation de dépression, etc., qui concernent environ une personne sur deux (variable selon les sources).

Trouble dysphorique prémenstruel (*TDPM*) : forme sévère du syndrome prémenstruel (SPM), avec des symptômes émotionnels et physiques marqués. Moins fréquent que le SPM, il concerne 3 à 8 % des personnes menstruées.

Le cycle menstruel comprendre

Les menstruations ou les règles, fait mensuel répété et cyclique, interviennent tout au long de la vie depuis la puberté jusqu'à la ménopause : il s'agit d'un écoulement sanguin physiologique d'origine utérine. Le cycle menstruel commence au 1er jour des règles et se termine la veille des règles suivantes. La durée d'un cycle est en moyenne de 28 jours et comporte 4 phases.



Phase lutéale : elle est généralement comprise entre 12 et 16 jours, entre l'ovulation et la période des règles. Quelques jours avant les règles, les personnes menstruées peuvent souffrir de troubles physiques et/ou psychologiques. On parle de syndrome pré-menstruel (SPM) ou encore de trouble dysphorique pré-menstruel (TDPM) lorsque les symptômes sont très importants (voir lexique p.4).

Les règles : le plus souvent, l'ovule n'est pas fécondé. Le taux de progestérone diminue. L'endomètre se détache et l'utérus se contracte pour l'éliminer. Les contractions peuvent donner des douleurs, des symptômes digestifs ou autres. La perte de sang (durant 1 à 8 jours en moyenne) peut occasionner une fatigue plus ou moins intense. La survenue des saignements n'est pas toujours prévisible.





La phase folliculaire : les follicules produisent des œstrogènes qui agissent sur l'épaississement de la muqueuse utérine. Tout au long du cycle, les variations des taux hormonaux ont un impact sur l'état général, l'humeur et la libido notamment. Dans cette première phase, les hormones ont un impact positif dans ces domaines.

L'ovulation : elle est provoquée par l'augmentation du taux d'hormones, sous l'action des œstrogènes, qui entraîne la libération de l'ovule qui se déplace jusqu'à l'utérus. L'ovulation peut occasionner des douleurs.



GAGNONS DE NOUVEAUX DROITS

La santé hormonale est la grande absente des politiques de santé au travail et n'est pas suffisamment prise en compte dans son organisation. Pourtant, les symptômes de la ménopause, de l'endométriose, de l'adénomyose, des dysménorrhées et des traitements hormonaux ont des répercussions importantes. Leur non-prise en compte au travail complique nos quotidiens. Cela ne résulte pas du hasard mais bien d'une invisibilisation systémique s'appuyant sur des dynamiques patriarcales et capitalistes.



LA CGT PARIS REVENDIQUE
la mise en place d'un congé de santé hormonale de 24 jours par an, sans préavis, sans justificatif médical et sans jour de carence

La CGT Paris revendique que ce droit soit ouvert sans présentation d'un justificatif médical. L'accès à ce congé ne doit pas être conditionné à une consultation systématique. Il faut prendre en compte le contexte du monde de la santé avec des délais de rendez-vous allongés, dus notamment à la pénurie de professionnel.les de santé.

Au travail ou chez le médecin, le coût financier supplémentaire pour les salarié.e.s, les discriminations (transphobie, racisme, grossophobie...), le non-respect de la vie privée, l'infantilisation des patient.es peuvent aussi freiner l'accès à nos droits.

La CGT Paris revendique également **l'ajout de l'endométriose à la liste des affections de longue durée 30** (aujourd'hui l'endométriose est reconnue ALD 31) qui permet de passer outre le jour de carence.



METTRE FIN À LA PRÉCARITÉ MENSTRUELLE

La CGT Paris revendique un accès gratuit à des protections périodiques de qualité, **prises en charge par l'employeur** sur tous les lieux de travail. Ces protections sont un équipement essentiel, au même titre que le papier hygiénique, mais pourtant coûteux, et leur absence met en difficulté (règles imprévues ou hémorragiques, risque de tâches sur les vêtements ou le mobilier, etc.)

ADAPTER L'ORGANISATION DU TRAVAIL

En cas de symptômes invalidants, c'est à l'organisation du travail d'être adaptée au travailleur·euse et non l'inverse. En outre, certaines contraintes, notamment les horaires atypiques ou l'exposition à des produits chimiques, augmentent la probabilité de certains cancers, comme le cancer du sein.

RECONNAÎTRE LES PARCOURS DE TRANSITION

Le congé de santé hormonale est inclusif et doit reconnaitre les parcours de transition. Ce droit permet de lutter contre les discriminations en prenant en compte notamment les effets indésirables des traitements hormonaux mais aussi les rendez-vous médicaux nécessaires.

DES LIEUX DE TRAVAIL ACCESSIBLES À TOUS·TES

Tous les lieux de travail doivent avoir des locaux adaptés avec des toilettes propres et accessibles, des vestiaires si nécessaire ainsi que des espaces de repos. Ces lieux doivent également prendre en compte les besoins des personnes ayant une RQTH* ou une adaptation de poste, et dans le cadre de la loi, permettre aux personnes allaitantes de tirer et conserver leur lait.

***Reconnaissance de la qualité de travailleur·euse handicapé·e**

LA FORMATION

La santé hormonale doit être intégrée dans les plans de formations obligatoires des employeur·euses à destination des encadrant·es, des RH, des instances représentatives des personnels et des services de prévention à l'image des formations sur la lutte contre les VSS, dans le but de prévenir les discriminations et améliorer l'accompagnement des salarié·es.

GARANTIR LES DROITS LIÉS À L'IVG ET À LA PMA

Le recours à l'IVG ou bien à la PMA ne doivent pas entrainer de conséquences sur le travail, la rémunération ou les déroulements de carrières. Ces absences liées au soin et à la santé doivent être reconnues et protégées, avec des autorisations d'absence dédiées y compris pour les conjoint.e.s et la suppression des jours de carence.

LUTTER CONTRE TOUTES LES DISCRIMINATIONS

Grossesse, IMG, maternité, ménopause et parcours de transition : les douleurs et troubles liés à la santé hormonale ne sont ni une faiblesse, ni un problème individuel et ne doivent plus être un tabou. C'est une réalité sociale qui appelle une réponse collective pour la conquête d'un nouveau droit.



RENFORCER LA MÉDECINE DU TRAVAIL ET DE PRÉVENTION

Selon l'INRS, **"le rôle du médecin du travail consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant leurs conditions d'hygiène au travail, les risques de contagion et leur état de santé..."** (article L.4622-3 du Code du travail.)

Une médecine du travail (secteur privé) et de prévention (fonction publique) efficaces et formées, la mise en place d'un suivi médical régulier ainsi qu'une médecine préventive capable d'anticiper et d'informer sont nécessaires pour contribuer à lever les tabous sur la santé et les besoins des personnes concernées par les troubles hormonaux.

La médecine du travail doit avoir les moyens d'accompagner les travailleur·euses en contribuant à l'adaptation des postes, des équipements, ainsi que des lieux de travail en fonction des besoins spécifiques.

La baisse du budget de la Sécurité sociale a un impact direct sur le fonctionnement des services de médecine du travail et donc sur la santé et la prévention au travail. **Les budgets doivent être revus à la hausse pour répondre à nos revendications.**

La mise en place d'un congé de santé hormonale permet de prendre en compte les troubles hormonaux et leurs symptômes et contribue ainsi à prendre en charge la santé, aussi bien physique que mentale, au travail.

Aujourd'hui, les femmes représentent environ **51% de la population** française et 50% du marché du travail salarié (source INSEE). Elles occupent la majorité des postes à temps partiel, des emplois peu qualifiés et des contrats précaires (CDD, contractuel.les, vacataires).

L'invisibilisation et l'absence de reconnaissance de l'impact des troubles hormonaux contribuent à fragiliser des personnes déjà en souffrance et impactent largement leur santé mentale. A l'inverse, **adapter le travail à la condition des travailleur.euses permet d'établir un climat de confiance nécessaire au bien-être au travail.**



OÙ EN SOMMES-NOUS EN FRANCE ?

Un état des lieux pour construire collectivement



En France, les premières initiatives ont principalement pris la forme de congés menstruels, destinés à répondre aux douleurs liées aux règles et à certaines pathologies gynécologiques comme l'endométriose.

Ces dispositifs ont progressivement été développés dans plusieurs entreprises et collectivités, témoignant d'une prise de conscience croissante des effets de la santé hormonale sur les conditions de travail. Si plus de 60 % des femmes se déclaraient favorables à la mise en place d'un congé menstruel dès 2022, le débat a depuis évolué vers une approche plus globale de la santé hormonale.

Celle-ci inclut notamment les menstruations, l'endométriose, le syndrome prémenstruel, les parcours de transition de genre, le SMOP, la ménopause ou encore les interruptions de grossesse ou la PMA.

Malgré la multiplication des expérimentations recensées sur le territoire, aucun cadre législatif national n'est mis en place. Plusieurs collectivités ont même vu leurs dispositifs contestés par les préfectures, mettant en évidence la nécessité d'une reconnaissance légale. **Face à cette situation, la CGT Paris porte une revendication large et inclusive.**

UNE LUTTE SYNDICALE, FÉMINISTE ET ÉGALITAIRE

POUR LA PRISE EN COMPTE DE LA SANTÉ DES PERSONNES CONCERNÉES PAR LES TROUBLES HORMONAUX

Une médecine du travail et de prévention efficace, des formations (endométriose, transidentité...), et des mesures de prévention fortes et adaptées (Octobre rose, dépistage...), contribueraient en outre à permettre des suivis et des prises en charge médicales plus rapides. **La CGT revendique le 100% Sécu !**

CONTRE LES INÉGALITÉS SALARIALES

L'application du droit de congé de santé hormonale permettra de participer concrètement à la diminution des inégalités salariales. L'absence de prise en compte de notre santé, dans un monde du travail non inclusif, avec l'application de jours de carence lors des arrêts maladie ou l'obligation de sacrifier des jours de congés chaque mois tout au long de sa carrière ou ponctuellement, représente un coût économique énorme. **Les jours de carence doivent être supprimés et les inégalités salariales combattues dans tous leurs aspects.**

CONTRE LA PRÉCARITÉ MENSTRUELLE

Au cours de sa vie, **une personne menstruée dépensera en moyenne 8000€ en protections périodiques.** Le fait de ne pas avoir les moyens nécessaires à l'achat des protections chaque mois concerne environ 4 millions de personnes. La prise en charge de ces protections par l'employeur serait une vraie reconnaissance des difficultés des personnes menstruées. La précarité menstruelle concerne aussi l'accès à l'information et aux soins, et s'inscrit dans un contexte de difficultés sociales plus général.

CONTRE LES DISCRIMINATIONS DE GENRE ET LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Militer pour instaurer le congé de santé hormonale permet de débattre, de comprendre, de s'informer librement sur notre lieu de travail des spécificités physiologiques des femmes, des personnes menstruées, des personnes en transition. Lutter c'est déconstruire les tabous sexistes existants et obtenir une réelle prise en compte de l'impact de la santé hormonale sur la vie professionnelle dans son milieu professionnel.

DES DATES CLÉS NON EXHAUSTIVES

Ces journées sont des occassions de sensibiliser, d'informer et de revendiquer

- **25 JANVIER** — Journée contre le sexiste
- **8 MARS** — Journée internationale de lutte pour les droits des femmes
- **28 MARS** — Journée de lutte contre l'endométriose
- **31 MARS** — Journée internationale de visibilité transgenre
- **28 MAI** — Journée contre la précarité menstruelle
- **28 SEPTEMBRE** — Journée pour le droit a l'avortement
- **18 OCTOBRE** — Journée mondiale de la ménopause
- **25 NOVEMBRE** — Journée de lutte contre les violences sexistes et sexuelles

LE CONGÉ DE SANTÉ HORMONALE DANS LE PRIVÉ

Porter et gagner nos revendications

Dans le secteur privé, **il est déjà possible de revendiquer et de négocier la mise en place d'un congé de santé hormonale**. Plusieurs entreprises et associations l'ont déjà instauré, en concluant des accords collectifs sur le congé menstruel, gynécologique ou hormonal. Il n'existe pas de cadre législatif imposant le congé de santé hormonale : **c'est donc aux syndicats de construire le rapport de force pour obtenir de nouveaux droits !**

1 LIBÉRER LA PAROLE ET LEVER LES TABOUS DE LA SANTÉ HORMONALE

Nous devons créer des espaces de discussion pour sensibiliser, partager les expériences, lever les tabous et comprendre les besoins en organisant des temps de sensibilisation et de formation auprès des camarades et des collègues. Des sondages anonymes ou des pétitions peuvent servir à ouvrir le débat et recenser les besoins.

2 CONSTRUIRE UN CAHIER REVENDICATIF

A la suite de ces actions, ces revendications collectives et concrètes doivent être formulées en fonction de la réalité du travail. Il peut s'agir de l'adaptation des postes, d'aménagements horaires ou de la création d'un congé de santé hormonale rémunéré. Ces revendications seront regroupées dans des cahiers revendicatifs qui seront portés par les représentant•es du personnel et les syndicats.

3 PARTICIPER AUX INSTANCES

Plusieurs espaces permettent de porter nos revendications, selon la taille de l'entreprise, la présence de représentant•es du personnel et l'existence d'une représentation syndicale.

4 NÉGOCIER ET GAGNER DE NOUVEAUX DROITS

Nous devons aller plus loin que l'espace des négociations avec le patronat et organiser des campagnes d'information et de sensibilisation, diffuser le cahier revendicatif à d'autres entreprises et suivre les réponses obtenues. L'objectif est d'aboutir à un dispositif écrit, clair et protecteur pour les salarié•es.

Où et quand porter ces revendications?

Le CSE

Mettre le point en réunion.

Quel que soit le nombre de salarié.es, le CSE est compétent sur les questions santé, sécurité et conditions de travail. Il est également consulté sur le DUERP.

La CSSCT

Obligatoire pour les entreprises de +300 salarié•es et possible en-dessous.

On peut s'appuyer sur les travaux de la **Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail pour proposer des mesures de prévention.**

Le DUERP

Inscrire dans les risques les troubles et pathologies hormonales et proposer le congé de santé hormonal comme moyen de prévention.

Les NAO

Négociations annuelles obligatoires si au moins 1 delegué•e syndical•e dans l'entreprise. Négociation sur le temps de travail ou l'egalité professionnelle f/h. Fréquence : sans protocole d'accord 1 fois par an, avec accord au max tous les 4 ans.

Égalité pro/QVCT

Négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et Qualité de Vie et des Conditions de Travail.
Négociation obligatoire si il y a au moins 1 délégué.e syndical.e dans l'entreprise.
Fréquence : sans protocole d'accord 1 fois par an / avec accord max tous les 4 ans.

ET DANS LES PETITES ENTREPRISES?

Le CSE est obligatoire à partir de 11 salarié•es présent•es pendant 12 mois consécutifs. Même en l'absence de délégué•e syndicale ou de négociation obligatoire, il reste possible de porter des propositions et de rechercher un accord.

+ Les délégué.es syndicaux peuvent demander l'ouverture d'une **négociation spécifique** sur la sante hormonale.

QUELQUES CHIFFRES...

80%
des personnes en périménopause vivent **au moins un des symptômes**.

44 %
notent un **impact négatif** sur leur vie quotidienne.

60 %
ne se sentent pas suffisamment **accompagnées**.



17,2 millions de femmes de plus de 45 ans sont concernées par la ménopause et 20 à 25% souffrent de symptômes sévères, qui impactent leur travail.

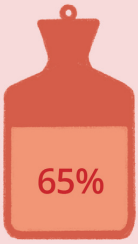
20 à 25% SOUFFRENT DE SYMPTÔMES SÉVÈRES



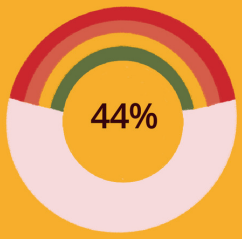
Dès 2022, **66%** des salariées étaient **favorables à la création d'un congé menstruel** (Ifop), mais **82%** craignaient aussi qu'il engendre **de la discrimination à l'embauche**, c'est pourquoi nos luttes doivent s'accompagner de protection juridique et de garanties contre les discriminations.



Au bas mot 1 personne menstruée sur 10, soit **1,5 à 2,5 millions de personnes** sont concernées par l'endométriose et **65% des femmes** qui en sont atteintes déclarent un impact sur leur bien-être au travail.



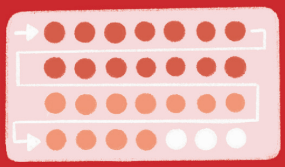
65% des salariées rencontrent **des difficultés au travail** pendant leurs règles (Ifop).



Les personnes trans subissent plus de discriminations au travail.
44% des personnes trans déclarent avoir subi **de la discrimination à l'embauche**.



1/3 des personnes concernées sont confrontées à la **précarité menstruelle**, dont **4 millions** manquent de façon régulière de protections périodiques.



Entre 50 et 90% des personnes menstruées souffrent de dysménorrhées (règles douloureuses) à des degrés divers (Ameli).

50 à 90% SOUFFRENT DE DYSMÉNORRHÉES

LUTTER POUR UN CADRE LÉGISLATIF
UNE NOUVELLE LOI POUR LA FONCTION PUBLIQUE

Pour gagner le congé de santé hormonale et assurer la sécurité, **il est primordial d'instaurer un nouveau cadre législatif.** Comme en Espagne, où une loi permettant un arrêt maladie spécifique pour les personnes souffrant de menstruations incapacitantes a été adoptée le 16 février 2023. **La CGT Paris souhaite aller plus loin pour garantir un véritable droit adapté aux réalités des agentes des trois versants de la fonction publique** (État, territoriale et hospitalière). En France, deux propositions de loi visant à instaurer un congé menstruel ont déjà été déposées, mais leur rejet, au Sénat et en commission à l'Assemblée nationale en mars 2024, montre **les blocages politiques et juridiques qui empêchent une généralisation de ce droit.**

FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

La jurisprudence du tribunal administratif de Nantes du 7 janvier 2026 : *"indépendamment de la fixation de règles par les dispositions législatives ou par un décret en Conseil d'Etat, le chef de service est compétent, à l'égard des fonctionnaires placés sous son autorité, pour décider d'octroyer, à titre discrétionnaire, des autorisations spéciales d'absence."*





La lutte pour l'obtention d'un congé de santé hormonale doit s'inscrire dans une réflexion plus large sur les conditions de travail et les moyens accordés aux services publics. **Dans la fonction publique hospitalière**, les difficultés de planning, les sous-effectifs et la continuité des soins pèsent fortement sur les personnels.

Ce droit doit être revendiqué en même temps que des recrutements supplémentaires pour s'appuyer sur des effectifs suffisants, afin que la prise en compte de la santé des agent·es ne repose pas sur une augmentation de la charge de travail pour leurs collègues.

À SAVOIR

L'employeur public a l'obligation de garantir la santé et la sécurité des agent.e.s au travail. (article L4121-1 du Code du travail)

Les autorisations spéciales d'absences permettent de s'absenter du travail sans réduction des congés annuels. Différentes catégories (mariage, décès, naissance, activité syndicale…) existent et se font sur justificatifs. La CGT Paris revendique une nouvelle catégorie d'ASA pour le congé de santé hormonale sans justificatif.

BOÎTE À OUTILS

Comme toute avancée sociale, ces revendications peuvent susciter des résistances ou des idées reçues. S'outiller collectivement permet de répondre au retour de bâton, de déconstruire les tabous et de défendre l'obtention de nouveaux droits et de conditions de travail plus dignes.

LEVER LE TABOU DES RÈGLES

Les règles restent encore un tabou dans le monde du travail et au-delà, souvent minimisées ou tournées en dérision par celles et ceux qui ne les vivent pas. L'idée que les douleurs menstruelles seraient "normales" participe à invisibiliser des souffrances réelles et parfois invalidantes. Prendre en compte la santé menstruelle dans les revendications syndicales, c'est renforcer la solidarité et améliorer les conditions de travail.



PRÉCARITÉ MENSTRUELLE

L'idée reçue selon laquelle mettre des protections périodiques à disposition entrainerait des abus est fausse. Ces protections sont des produits de première nécessité, utilisés par besoin et non par confort. Leur mise à disposition au travail est indispensable, comme le papier toilette ou le savon. C'est une question de santé publique, d'égalité et de dignité.

DISCRIMINATION À L'EMBAUCHE

On entend que la prise en compte de la santé menstruelle et hormonale au travail pourrait renforcer les discriminations à l'embauche. Pourtant les femmes subissent déjà des inégalités : grossesse, temps partiel imposé, écart de salaires, racisme, transphobie.. Refuser des avancées sociales au nom d'un risque de discrimination revient surtout à accepter un système de travail déjà profondément inégalitaire.





LA SANTÉ POUR TOUS·TES

Les femmes ne sont pas les seules concernées par ces revendications ! Des hommes trans, des personnes non-binaires peuvent également être concerné•es par les règles, l'endométriose, les traitements hormonaux ou encore la ménopause. Utiliser un langage inclusif et intégrer des revendications spécifiques permet de visibiliser toutes les personnes concernées sans effacer les inégalités de genre existantes.

TÉMOIGNAGES

Ménopause "Depuis des années d'errance médicale, je souffre de grande fatigue et douleurs chroniques, de fréquentes migraines, de brouillard mental réduisant la concentration et l'endurance, de bouffées de chaleur parfois proches du malaise etc... Cela m'amène à travailler dans des conditions pénibles ou à perdre des heures lorsque les symptômes sont trop invalidants. Un dispositif de congé de santé hormonale qui ferait de la péri-ménopause un vrai sujet, en informant sur ses implications et proposant une adaptation du cadre de travail en cas de besoins, est indispensable."

Parcours PMA "La PMA a changé toute mon organisation professionnelle. Les rendez-vous imprévus et les traitements étaient difficiles à caser dans mes journées de travail. J'ai dû expliquer ma situation et demander des aménagements de planning. Les injections quotidiennes étaient également contraignantes au travail. La fatigue physique et mentale a fortement affecté mon quotidien professionnel. J'ai dû demander un arrêt maladie finalement."

Endométriose : "J'ai été diagnostiquée de mon endométriose fin 2023 mais les premiers symptômes sont apparus 10 ans plus tôt. D'ailleurs ce sont des collègues qui, me voyant régulièrement pliée en 2 de douleur, m'ont incitée à consulter. Cela représente en effet, tous les mois, un ou deux jours où soit je dois rester chez-moi à cause des douleurs, des nausées et des vertiges, soit je finis allongée par terre dans mon bureau le temps que les médicaments fassent effet. Deux jours par mois auxquels s'ajoutent les rendez-vous et examens de suivi, soit environ une semaine par an."

Règles douloureuses : "Je suis jardinière dans une commune. Les deux premiers jours de mes règles, j'ai mal au ventre et je suis très fatiguée. Ça rend tout plus difficile au travail, comme c'est assez physique. Je suis ralentie et moins concentrée. Je ne vais pas chez mon médecin pour ça, ça n'a pas de sens : il n'a pas de rdv dans l'immédiat et je sais que ça ne dure qu'un jour ou deux et je perdrais une journée de paye. En général, je vais quand même travailler. Avec un CSH, je ne serais pas obligée d'utiliser un jour de congé pour pouvoir me reposer ce jour-là."

LE GUIDE
DE LA SANTÉ HORMONALE AU TRAVAIL

A PROPOS DU COLLECTIF FEMMES-MIXITÉ DE LA CGT PARIS

Ce collectif est un groupe de travail, qui propose des actions, des formations, un plan revendicatif et s'occupe également de l'accompagnement de victimes de VSST. Nous travaillons sur les questions d'égalité femmes-hommes, de la lutte contre les VSS et de la santé hormonale au travail pour outiller les syndicats parisiens.

RESSOURCES

Règles Élémentaires - Association engagée pour l'égalité et la justice menstruelle. (regleselementaires.com)

OUTrans - Association féministe d'autosupport trans, destinées aux personnes transmasculines, transféminines, non-binaires et en questionnement. (outrans.org)

EndoFrance - Association française de lutte contre l'endométriose, d'information et de soutien aux personnes concernées. (endofrance.org)

Carte du congé de santé hormonale - Un outil pour découvrir les initiatives et dispositifs existants autour du congé de santé hormonale. (cgtbnf.fr)

Guide revendicatif de la CGT - Pour s'informer sur les revendications syndicales et les droits en matière de santé et d'égalité au travail.

IFOP – Enquête 2022 sur les règles et le congé menstruel au travail : *Le congé menstruel, vraie ou fausse bonne idée ? Enquête sur les difficultés à vivre ses règles au travail et l'attrait des salariées pour le congé menstruel.*

INSEE – Données et statistiques pour mieux comprendre les réalités sociales et les inégalités.

Observatoire de l'égalité femmes/hommes

Notre corps, nous-mêmes – Ouvrage collectif, Éditions Hors d'atteinte. Un livre de référence pour mieux connaître son corps, sa santé et ses droits.

REMERCIEMENTS

Illustrations : Clara Jeanson
Mise en page : Kimberley Rerissi
Rédaction : Aliocha, Caroline, Glareh, Kimberley, Laëtitia, Mathilde, Sophie, Yasmine

Union départementale CGT de Paris
85 rue Charlot 75140 PARIS cedex 03
Tél : 01.44.78.53.31
mail : accueil@cgtparis.fr