

DEPARTEMENT DU
LOIRET
ARROND. DE
MONTARGIS
CANTON ET COMMUNE
DE
CHALETTE SUR LOING

Extrait du Registre des

DELIBERATIONS

DU CONSEIL MUNICIPAL

DATE DE CONVOCATION : 7 novembre 2024

DATE DE PUBLICATION : 8 novembre 2024

L'an deux mille vingt-quatre, le quatorze novembre, à 18 h 00, les membres du CONSEIL MUNICIPAL se sont réunis en séance publique dans la salle ordinaire des séances, sur convocation adressée par le Maire conformément aux articles L 2121-10 et L 2121-12 du code général des collectivités territoriales.

ETAIENT PRESENTS : M. DEMAUMONT – Mme HEUGUES – M. RAMBAUD – Mme PHESOR – M. ÖZTÜRK – Mme PASCAUD – M. MALGHI – Mme BRANDON – Mme RASAMOELY – Mme MANAÏ-AHMADI – Mme SOW – Mme HENRY – M. OREN – Mme PATUREAU – M. RENOUF – M. TORRES – M. JOLIVET – M. FAURE – M. GUEDJ – Mme DURAND – M. BALABAN –

ABSENTS ET EXCUSES AYANT DONNE POUVOIR RESPECTIVEMENT :

- M. KHALID à M. RAMBAUD
- M. BA à Mme TORRES
- M. BARAY à Mme HEUGUES
- Mme BAYRAM à Mme PASCAUD
- M. TAVARES à M. DEMAUMONT
- M. TOUANE à Mme PHESOR
- Mme PERIERS à M. GUEDJ
- Mme LOISEAU à Mme MANAÏ-AHMADI

ABSENTS ET EXCUSES :

- Mme LAMA
- Mme PRIEUX

ABSENTS :

- Mme CAYOUX
- M. CHRISTODOULOU

SECRETAIRE DE SEANCE :

- Mme TORRES

OBJET :

Mise en œuvre à titre expérimental du congé menstruel

OBJET :
Mise en œuvre à titre expérimental du congé menstruel

Directeur de secteur : Laurence SURIEU

Service : Santé-sécurité au travail

Affaire suivie par : Thierry COLLARD

Mme Heugues : Alors qu'ils concernent des millions de personnes, les cycles menstruels demeurent, aujourd'hui encore, une souffrance pour bon nombre de femmes et un tabou de société.

Dans un sondage réalisé par l'IFOP en mai 2021, **près d'une femme sur deux dit souffrir de dysménorrhée** (règles douloureuses) et 20% déclarent même avoir des règles très douloureuses.

Pourtant, chaque mois, entre l'adolescence et la ménopause, qui correspond de surcroît à la période la plus active de la vie, les femmes doivent assurer leurs activités quotidiennes tout en supportant, voire en masquant, leurs règles et les souffrances occasionnées. En société, cette douleur est bien souvent cachée, voire sciemment invisibilisée, afin d'éviter notamment les remarques désobligeantes. D'ailleurs, 46 % des femmes ont déjà eu le sentiment que la gêne ou la douleur liée à leurs règles étaient sous-estimées.

Cette tendance est d'autant plus vraie dans le milieu professionnel. Dans l'étude IFOP, **68 % des femmes interrogées estiment que les règles sont un sujet tabou en entreprise**. Une autre étude de 2022 démontre que 21 % des femmes interrogées ont déjà subi des moqueries ou des commentaires désobligeants en raison de leurs menstruations. Plus inquiétant encore, **65 % des femmes salariées ont déjà été confrontées à des difficultés liées à leurs règles au travail quand 35 % d'entre elles déclarent que leurs douleurs menstruelles impactent négativement leur travail**. Elles sont tenues de gérer seules, souvent sans accompagnement médical, cette période douloureuse sans pouvoir bénéficier d'une pause pour celles qui en souffrent le plus. Pour illustrer la nécessité d'un arrêt menstruel, 44 % des femmes ont déjà manqué le travail ou connaissent une personne qui a manqué le travail en raison des menstruations. Enfin, 66 % des femmes sont favorables à la mise en œuvre d'un congé spécifique.

Prendre en compte cette réalité est en enjeu de **santé publique** et de **bien-être au travail**, mais aussi une question de **justice sociale** et une **question républicaine** puisqu'elle interroge **l'égalité entre les femmes et les hommes**.

Aujourd'hui, il n'existe **aucun cadre légal** dans notre pays permettant aux femmes de s'arrêter sans perte de salaire lorsqu'elles souffrent de dysménorrhée invalidante. De plus en plus d'entreprises, d'associations et de collectivités locales font le choix de mettre en place à titre expérimental le congé menstruel pour les employées qui en ont besoin. Parmi ces acteurs, la mairie de Saint-Ouen sur Seine a été pionnière, tout comme le Conseil départemental de Seine-Saint-Denis. Plus récemment, la Métropole de Lyon et les communes de d'Abbeville et de Strasbourg ont également « sauté le pas ».

Il est temps que soient pris en considération les enjeux liés à la santé des femmes, de défendre les valeurs humanistes et progressistes permettant aux femmes qui le demandent de pouvoir s'arrêter sans perte de salaire en cas de règles incapacitantes. **Les femmes doivent pouvoir travailler, comme leurs collègues masculins, dans des conditions optimales. Cette avancée permettra aussi d'aller vers plus d'égalité, notamment en matière de rémunération (neutralisation de la journée de carence) et de promotion.**

Le pôle « RH et santé au travail », appuyé par l'association AIME et sa présidente, Mme TORRES, a porté le projet de la mise en place du congé menstruel dans notre collectivité.

Dans ce cadre, un questionnaire avec réponse anonyme a été remis en début d'année 2024 à l'ensemble des 200 agentes de la collectivité. 89 d'entre elles ont répondu.

Les résultats, comparables aux données nationales, sont les suivants :

54% ont des douleurs menstruelles,

10% souffrent d'endométriose ou maladie gynécologique

56% répondent que les douleurs ne les empêchent pas de travailler

74% ont répondu « jamais » à la question : « Avez-vous dû prendre un arrêt de travail à cause des douleurs ? »

68% sont favorables au congé menstruel.

Ces chiffres démontrent que les agentes dans leur grande majorité continuent d'exercer leur mission malgré les douleurs. Si elles sont favorables à la mise en place du congé menstruel (68%), **l'adaptation de poste semble globalement préférée à l'Autorisation Spéciale d'Absence (ASA).**

Au regard de l'ensemble de ces éléments, il est proposé, en fonction de l'état de santé et du poste, de mettre en place à titre expérimental un dispositif de soutien à l'activité professionnelle des agentes victimes de dysménorrhées invalidantes, selon les modalités suivantes, applicables pendant la période menstruelle :

- Soit un **aménagement de poste** : alternance des stations assis/debout – réduction des efforts physiques – privilégier les réunions en visioconférence, ...
- Soit un **aménagement du temps de travail** : facilités horaires, régulation des rythmes de travail...
- Soit un **recours accru au télétravail**, à raison de 2 jours hebdomadaires (au lieu d'1 habituellement),
- Soit **l'obtention d'1 à 2 jours d'Autorisation spéciale d'absence par mois**, également mobilisables pour se rendre à des examens médicaux liés à cette pathologie.

Il est précisé que ces aménagements spécifiques réservés aux agentes souffrant de règles douloureuses sont **exclusifs** les uns des autres, et non pas cumulatifs.

Par ailleurs, pour en bénéficier, l'agente sera tenue de présenter au service RH un **certificat médical, valable 1 an, établi** par un gynécologue, une sage-femme ou un médecin généraliste attestant d'une pathologie ayant pour conséquences des règles douloureuses.

Il est suggéré que ce dispositif soit mis en place à titre expérimental à partir du **1er janvier 2025** et fasse l'objet d'un bilan à l'issue de la 1ère année de mise en œuvre, pour le valider ou non à titre définitif en décembre 2025.

LE CONSEIL MUNICIPAL,

ENTENDU les explications du rapporteur,

Après en avoir délibéré,

Vu le Code général de la Fonction publique, notamment les articles L622-1 à L622-7

Vu le Code général des collectivités territoriales, notamment l'article L2121-29,

Vu le Code du travail, notamment les articles L3142-1 à L3142-35

Vu l'avis du CST en date du 12 novembre 2024 ;

Vu l'avis de la Formation Spécialisée en Santé Sécurité et Condition de Travail du 20 juin 2024 ;

Considérant la nécessité d'expérimenter un dispositif de soutien à l'activité professionnelle des agentes de la collectivité victimes de règles incapacitantes afin de leur offrir de meilleures conditions de travail sans perte de pouvoir d'achat ;

DECIDE de mettre en place, à titre expérimental et à compter du 1^{er} janvier 2025, un dispositif de soutien à l'activité professionnelle des agentes victimes de dysménorrhées invalidantes, selon les modalités suivantes :

Article 1 : Aménagements possibles pendant la période menstruelle :

- ✓ **Aménagement de poste** : alternance des stations assis/debout – réduction des efforts physiques – privilégier les réunions en visioconférence.
- ✓ **Aménagement du temps de travail** : facilités horaires, régulation des rythmes de travail...
- ✓ **Recours accru au télétravail** pendant la période menstruelle : 2 jours au lieu d'1 hebdomadaire
- ✓ **1 à 2 jours d'ASA / mois**, également mobilisables ou pour se rendre à des examens médicaux liés à cette pathologie.

Il est précisé que ces aménagements sont **exclusifs** les uns des autres et ne peuvent donc pas se cumuler.

Article 2 : Modalités de mise en œuvre et durée :

Afin de pouvoir bénéficier des aménagements cités ci-dessus, l'agente présentera au service RH un **certificat médical** valable 1 an établi par un gynécologue, une sage-femme ou un médecin généraliste attestant d'une pathologie ayant pour conséquences des règles douloureuses.

Un bilan du recours à ce dispositif sera effectué à l'issue de la première année pour le valider ou non à titre définitif en décembre 2025.

Nombre de membres en exercice	33	
Nombre de membres présents ou représentés	29	
Votes pour	28	
Votes contre	0	
Ne prend pas part au vote	1	- Mme Durand

Le Maire, soussigné,

** certifie que la convocation du CONSEIL MUNICIPAL
et le compte-rendu de la présente délibération ont
été affichés conformément aux articles L 2121.10 et L 2121.12
du CGCT,*

** certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet
acte à compter du*

** informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours
devant le Tribunal Administratif dans un délais de 2 mois à compter de
la date de sa publication.*

Pour extrait certifié, conforme,

Le Maire,

Franck DEMAUMONT

MAIRIE DE CHALLETTE-SUR-LOIN
POUR LE MAIRE EMPÊCHÉ PAR SUPPLÉANCE
Marie-Madeleine Heugues