

# Santé au travail : SUD éducation revendique un congé menstruel



**Pour notre santé,  
imposons le congé  
menstruel au travail !**

## La dysménorrhée ?

- Près d'une femme\* sur deux dit souffrir de dysménorrhée (règles douloureuses).
  - 65 % des femmes salariées ont déjà été confrontées à des difficultés liées à leurs règles au travail.
  - 19% ont renoncé à aller au travail en raison de règles douloureuses.
  - 27% n'ont pas osé dire à leur supérieur hiérarchique qu'elles étaient dans l'incapacité de travailler à cause de leurs règles (douloureuses, trop intenses, flux trop abondant...).
  - 35 % déclarent que leurs douleurs menstruelles impactent négativement leur travail.
- Sondage IFOP de mai 2021.

\*Le terme "femmes" est celui employé par l'IFOP.  
À SUD éducation, nous n'oublions pas que les femmes cis, les personnes non-binaires et les hommes trans peuvent avoir leurs règles.

Avec un taux de féminisation de plus de 70%, il est grand temps pour le ministère de l'Éducation Nationale, mais aussi pour l'Enseignement Supérieur, de prendre des mesures concrètes. L'invisibilisation au travail des douleurs menstruelles et de l'endométriose conduit à la normalisation des douleurs, à nous rendre silencieuses face à la douleur et à perpétuer le tabou des règles. Les douleurs menstruelles sont minimisées, invisibilisées ou considérées comme normales. Pourtant, elles pèsent sur la rémunération des personnes menstruées qui subissent le jour de carence lorsque la douleur les empêche d'aller travailler.

## Que préconise la stratégie nationale de lutte contre l'endométriose du Ministère de la Santé et des Solidarités ?

*"Améliorer les conditions d'exercice des femmes qui souffrent d'endométriose en aménageant leurs horaires et/ou poste de travail. Recenser et valoriser les bonnes pratiques des employeurs accordant des jours de congés, rémunérés ou non, sans justificatif (congé menstruel) ou des aménagements alternatifs : horaires flexibles, espaces de repos, télétravail, temps dédié pour des consultations gynécologiques, etc. Cette action se fera en lien avec le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, le secrétariat d'État chargé des Retraites et de la Santé au travail et la direction générale du Travail."*



## L'endométriose ?

→ 1 femme sur 10 souffre d'endométriose. L'endométriose est une maladie gynécologique qui se caractérise par la présence anormale, dans la cavité abdominale, de tissu endométrial. L'endométriose se traduit essentiellement par des crises de maux de ventre et des troubles de la fertilité. Selon sa localisation, ce tissu endométrial peut provoquer des douleurs parfois insupportables ou entraîner une envie d'uriner permanente. Les personnes qui souffrent d'endométriose attendent en moyenne 7 ans pour que les médecins posent un diagnostic. Pour l'instant, certaines formes d'endométriose peuvent être reconnues comme Affection Longue Durée 31 (ALD31), mais la démarche est longue et compliquée pour les patientes et accorde une protection insuffisante.

## Les revendications de SUD éducation pour la santé et l'égalité professionnelle !

Dans le cadre du prochain Plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le MEN et le MESRI, SUD éducation proposera l'inclusion de mesures prenant en compte la santé et l'hygiène menstruelle au travail avec :

- la mise en œuvre d'un congé menstruel sous la forme d'ASA (Autorisation Spéciale d'Absence), à raison de vingt jours par an. La demande d'ASA pour indisposition en raison de symptômes inconfortables liés à son cycle menstruel ne devra pas faire l'objet d'un justificatif, et sera sans jour de carence ni délai.

- la reconnaissance de l'endométriose comme affection longue durée en tant qu'ALD 30 (prise en charge à 100 % des soins conventionnés et des déplacements sans avance de frais, congés maladies sans jour de carence, aménagement du temps de travail...)

- la mise à disposition d'une salle de détente et des pauses adaptées aux besoins des personnes qui ont leurs règles.



## D'autres l'ont déjà fait !

- à la Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DDETS) 31, il existe un droit à absence pour règles douloureuses d'une journée par mois.

- le Parlement espagnol a voté le 15 décembre 2022 un texte instituant un congé menstruel pour les femmes souffrant de règles douloureuses.

- Au Japon, le congé menstruel existe depuis 1947. Néanmoins, seules 30% des entreprises remboursent ce congé.



**⚠ Attention aux potentielles discriminations :** Ces revendications doivent s'inscrire dans un plan d'égalité femmes-hommes global et ambitieux afin que le congé menstruel ne devienne pas, par un effet pervers, un frein à la carrière des femmes : on peut en effet craindre que les employeur·euses choisissent de ne pas les recruter ou de ne pas les promouvoir parce qu'elles auraient un droit à des congés plus importants et seraient moins rentables. Au contraire, la prise en charge de la santé menstruelle dans le monde du travail doit inciter non seulement les personnels de santé à mieux soigner la dysménorrhée et l'endométriose, mais aussi les employeur·euses à améliorer les conditions de travail de tou·tes.

- la mise à disposition de protections périodiques dans tous les établissements: en tant que produits de première nécessité, elles doivent être accessibles au même titre que le papier hygiénique dans les établissements scolaires et d'enseignement supérieur.

- une formation des personnels sur l'intérêt et les enjeux de la santé menstruelle, afin d'améliorer les connaissances et de lever les tabous.

- un recrutement massif de médecins du travail, formé·es en santé au travail ;

- le bénéfice de la visite médicale annuelle pour l'ensemble des personnels.