



## **Le congé hormonal :**

### **un droit pour lequel le SNTRS-CGT s'engage à mener le combat partout !**

#### **Un congé menstruel obtenu à l'INSERM par les syndicats....**

Depuis un an, l'INSERM s'est doté d'un nouvel outil pour prendre en charge la santé des femmes au travail : la mise en place d'un congé menstruel. Ce congé, sous la forme d'Autorisations Spéciales d'Absences (ASA), a été obtenu à la suite de négociations au cours desquelles le SNTRS-CGT a joué un rôle majeur.

L'INSERM dresse aujourd'hui un premier bilan de cette conquête sociale, consultable ici : <https://pro.inserm.fr/conge-menstruel-a-linserm-un-an-apres-quel-bilan>

Ce congé menstruel correspond à une ASA, sous réserve d'une justification médicale annuelle, permettant aux agentes INSERM de s'absenter, jusqu'à une journée par mois, en cas de douleurs liées aux règles, à l'endométriose, à la ménopause ou à la périménopause.

Ce système permet donc aux agentes de ne pas avoir à prendre sur leurs jours de congés payés, et/ou leur éviter une perte de salaire, du fait des jours de carence, si elles ont recours aux arrêts maladie, ce qui est source de profondes inégalités professionnelles.

#### **... Que le SNTRS-CGT veut étendre et gagner dans tous les établissements de recherche**

Si l'obtention de ce congé menstruel représente une avancée dans la lutte contre les inégalités, le SNTRS-CGT se bat pour un droit plus étendu, sous la forme d'un **congé hormonal**. Celui-ci couvrirait toutes les personnes souffrant de douleurs et troubles liés à la santé hormonale et/ou à des traitements hormonaux tels que ceux pris lors de parcours de Procréation Médicalement Assistée (PMA) ou de transition de genre.

Nous demandons l'octroi, dans le cadre de ce congé, de **24 jours par an** (soit deux par mois), **sans obligation de production d'un certificat médical** (afin de tenir compte de l'errance médicale courante sur ces questions, notamment dans le cas du diagnostic de l'endométriose).

Un congé menstruel a donc été gagné à l'INSERM ; mais qu'en est-il des autres établissements de recherche comme le CNRS, l'IRD, l'INRIA, l'INED ou encore l'IFREMER ? Cette question ne semble pas préoccuper les directions de ces établissements. Le plan d'action du CNRS pour l'égalité professionnelle 2024-2026, par exemple, ne consacre aucun développement à la prise en compte de la santé des femmes au travail.

Au CNRS, quand nous avons demandé la création d'un congé hormonal, une réponse négative nous a été adressée, au prétexte de l'absence d'une loi-cadre nationale sur le sujet. Est-ce que cela a empêché l'INSERM de mettre en place un congé menstruel ? La présidence du CNRS serait-elle moins soucieuse de la santé au travail de ses agentes ? Les travaux menés au sein de l'INSERM sur la santé des femmes au travail ne peuvent-ils être pris en compte dans les autres établissements ? La direction du CNRS a souhaité un retour d'expérience de l'INSERM. Il est à présent disponible.

#### **Alors exigeons l'ouverture de négociations dans tous les établissements de recherche :**

- Pour la création d'un congé hormonal
- Pour une prise en compte de la santé des femmes au travail, depuis trop longtemps ignorée

Rejoignez-nous pour gagner de nouveaux droits inclusifs !