

VU le Code Général de la Fonction Publique et, notamment, ses articles L.622-1 à L.622-7 permettant l'octroi d'autorisations spéciales d'absence ;

VU la délibération n°2024_11_19_60 relative à la mise en place du plan d'actions pluriannuel 2024-2026 d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

CONSIDERANT que plus de 53% des femmes déclarent être touchées par des règles douloureuses, une endométriose ou d'autres pathologies liées aux menstruations ;

CONSIDERANT que ces pathologies sont une réalité qui constitue un tabou ;

CONSIDERANT alors que nombreux sont les jours de congés posés ou les arrêts de travail pour cause de règles incapacitantes malgré les jours de carence qui ont cours dans les secteurs publics et privés ;

CONSIDERANT la mise en œuvre d'un congé menstruel dans plusieurs pays tels que le Japon, Taïwan, l'Espagne ;

CONSIDERANT que selon les articles L3142-1 à L3142-35 du Code du travail, les entreprises ont, en France, la possibilité d'instaurer un congé menstruel via une convention collective ou un accord collectif d'entreprise mais que cela ne relève pas d'une obligation légale ;

CONSIDERANT le vœu exprimé de l'expérimentation d'un congé menstruel par plusieurs conseils municipaux ;

CONSIDERANT la nécessité de mettre en place un tel congé afin que les personnes concernées ne subissent pas de stigmatisations à l'embauche ou de discriminations dans l'exercice de leurs fonctions ;

Le Conseil de Territoire, après en avoir délibéré,

EXPRIME LE VŒU qu'à partir du 1er janvier 2025, Est Ensemble expérimente la mise en place d'un congé menstruel de 12 jours annuels pour les agentes dans l'incapacité d'exercer leurs missions dans de bonnes conditions, sur présentation d'un certificat médical annuel faisant état d'une pathologie liée aux menstruations ou à la ménopause.

RAPPELLE qu'un plan plus large de prévention est créé dans le cadre du plan d'actions pluriannuel 2024-2026 d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, comportant les mesures suivantes :

- Sensibilisation et information des agent.es
- Amélioration des conditions de travail : cartographie des sanitaires, etc.
- Réponse individualisée en adaptant le travail :
 - Aménagement de poste ;

- Aménagement du temps de travail ;
- Recours au télétravail sur les postes éligibles.