Jours de congés hormonaux sans certificat

Nous revendiquons des jours de congés maladie sans certificat, dans la limite de **trois jours consécutifs**. Ces jours de congés doivent être attribués sans discrimination de genre, accessibles à toustes.

Selon un sondage IFOP d'octobre 2022 [1] *65% des femmes en activité salariée ont déjà été confrontées à des difficultés liées à leurs règles au travail* : douleurs, diarrhées, constipations, flatulences, impossibilité à se changer dans un lieu propre, efforts de concentration, baisse de vigilance, vertiges, malaises, fatigue intense, souffrance et charge cognitive liée au fait de devoir cacher un état pourtant naturel, etc. La vie hormonale, procréative et contraceptive a des conséquences physiques, psychiques et cognitives totalement sous-évaluées.
Parmi les personnes qui souffrent de ces conséquences durant leur temps de travail figurent nécessairement des collègues et des proches. Non seulement elles les supportent mais en plus, la société (au travail, dans la vie personnelle et jusque dans le foyer) exige d'elles de cacher soigneusement les effets de cette vie hormonale, procréative et contraceptive.

Selon le même sondage, parmi l'ensemble de leurs activités quotidiennes, le travail est la dernière activité à laquelle elles renoncent après toutes les autres à certaines périodes du cycle. Elles renoncent en priorité aux activités récréatives, ce qui veut dire qu'elles priorisent vers le travail les forces qui leur restent à certains moments.

En parlant de congé hormonal, nous mettons en avant :

- *Seulement 11% des femmes n'ont pas du tout mal* or le bien être au travail comme ailleurs, ce n'est pas d'avoir « un petit peu mal ».
- Les hormones peuvent avoir des effets en dehors des périodes des règles (changement de traitement hormonal, syndrome pré-menstruel, ovulation, péri-ménopause, procréation, interruption de grossesse, etc).
- Quand on parle de congé « menstruel », on prend souvent l'exemple d'une pathologie en particulier pour le légitimer (l'endométriose). Même si cette pathologie est honteusement mal prise en charge et mal diagnostiquée, légitimer un congé en citant une pathologie en particulier, c'est le délégitimer pour les autres pathologies (fibrome = 1 femme /4, SOPK = 10% des femmes, etc). C'est aussi délégitimer les effets qui ne sont pas liés à des pathologies (ou pas encore diagnostiquées ou traitées efficacement).
- Les conséquences psycho-cognitives de la vie hormonale et procréative, particulièrement l'injonction à cacher son état, exposent à des risques spécifiques, notamment sanitaires, mais pas seulement. Dissimuler, et surtout dissimuler son état physiologique, est extrêmement coûteux au niveau émotionnel et cognitif. Les femmes et minorités de genres font plus d'épisodes dépressifs, anxieux ou d'épuisement au travail que les hommes cis. Les conséquences psycho-cognitives de l'injonction à cacher leur état sont en elles-mêmes des facteurs de risque physique et psychique.
- Pourtant, à ce jour, les entreprises françaises et le législateur ont très peu investi le sujet alors que 66% des salarié·es en France se disent favorables à l'instauration d'un tel dispositif.

À défaut d'égalité dans le fonctionnement de nos corps (femmes, trans, handicapé·es, seniors, grand·es, petit·es, etc.), tournons-nous vers l'équité : nous devons accueillir les personnes avec les effets de leurs

variations hormonales tout au long de la vie. Un environnement de travail devient inclusif lorsqu'il permet de moduler son fonctionnement pour offrir une place à tous·tes en fonction de ses besoins. Nier ces différences de fonctionnement de nos corps dans toutes leurs diversités, c'est le continuum de l'invisibilisation et de la domination à l'encontre des femmes et des minorités.

---

[1] : Sondage IFOP 2022 – 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