

Direction des ressources humaines

Service prévention, santé et actions sociales

IV

RAPPORT À LA COMMISSION PERMANENTE DU CONSEIL DÉPARTEMENTAL

Réunion du 8 juin 2023

OBJET : EXPÉRIMENTATION VISANT UNE MEILLEURE PRISE EN COMPTE DE LA SANTÉ MENSTRUELLE DES FEMMES ET DE LA SANTÉ REPRODUCTIVE.

Selon le rapport d'étude de l'Institut français d'opinion publique (IFOP) pour Eve and Co de septembre 2022 sur « les difficultés à vivre ses règles au travail et l'attrait des salariés pour le congé menstruel » 53% des salariées menstruées ont des règles douloureuses : 68% des 15-24 ans et 61 % des 25-34 ans.

D'autres pays, comme le Japon, reconnaissent au niveau national les difficultés que peuvent occasionner des pathologies liées aux règles sur la qualité de vie au travail des femmes. Cependant, les femmes recourent très peu à ces dispositifs notamment par peur d'être stigmatisées par leur employeur.

1. Le Département s'engage pour une meilleure prise en charge de la santé menstruelle et reproductive de ses agent·e·s.

Le Département est engagé dans une démarche d'amélioration continue de la qualité de vie au travail de ses agent·e·s. Il agit notamment dans une perspective d'égalité professionnelle, les femmes subissant des inégalités persistantes —dans le monde du travail, concernant l'accès aux soins et le droit à disposer de leur corps ainsi qu'en matière de parentalité. La collectivité s'est ainsi fixé pour les années à venir des objectifs ambitieux à l'intersection entre les enjeux de santé des femmes, d'accompagnement à la parentalité et d'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle. Le dispositif présenté ci-dessous répond à un enjeu spécifique : celui de la prise en compte par l'employeur de la santé menstruelle des femmes et des pathologies gynécologiques ou des douleurs liées aux règles, de plus en plus présent dans le débat public. Ce dispositif a été soumis pour avis au comité social territorial.

a. Accompagner et orienter vers des professionnels de santé les femmes souffrant



de règles douloureuses au sein des services du Département.

Pour ce faire il est proposé de :

- Faire une communication dédiée sur le sujet des règles douloureuses en général, avec un focus sur les règles douloureuses pathologiques afin de limiter tout stéréotype et stigmatisations, à l'ensemble des agent·e·s du Département de la Seine-Saint-Denis ;
- Développer la prévention en formant les agent·e·s de la médecine préventive de la Direction des ressources humaines (DRH) pour qu'ils·elles puissent orienter les femmes touchées par ces problématiques vers des professionnel·les de santé à même de réaliser un diagnostic et, le cas échéant, un suivi médicalisé ;
- Organiser une permanence mensuelle à la médecine professionnelle et préventive (MPP) en s'appuyant sur un partenariat avec un centre de prise en charge spécialisée, par exemple celui en cours de constitution à la Maternité des Lilas, et avec des acteurs de santé et associatifs.

b. Un aménagement du poste de travail pour les personnes souffrant d'endométriose, d'adénomyose et de dysménorrhées (règles douloureuses)

Pour limiter les effets liés à ces pathologies et pour permettre aux femmes qui en souffrent de mieux les concilier avec leur vie professionnelle, des mesures seraient expérimentées de juin 2023 à juin 2024 dans le cadre suivant.

En premier lieu, il s'agira d'informer les agentes déjà suivies pour les pathologies ciblées du processus leur permettant de bénéficier d'un aménagement des postes et d'un accès priorisé à une prise en charge médicale.

Il est proposé de distinguer deux types de mesures selon que le poste occupé est ou non télétravaillable.

Pour les personnes dont le poste est télétravaillable :

Un recours étendu au télétravail durant la période menstruelle, jusqu'à deux journées supplémentaires en plus du ou des jours ouverts par la direction de l'agente. Cette attribution sera faite sur présentation d'un certificat médical de la gynécologue, sage-femme ou du médecin traitant pour les femmes dont il est reconnu médicalement qu'elles souffrent d'endométriose, d'adénomyose et de dysménorrhées. Pour les agentes n'étant pas couvertes par une convention de télétravail, elles pourraient se voir attribuer par le médecin du travail un ou deux jours de télétravail par mois sur ce motif avec la fourniture d'un équipement et une adaptation des missions pour ce jour de télétravail.

Pour les personnes dont le poste n'est pas télétravaillable :

Un aménagement d'activité pouvant aller jusqu'à une absence d'une durée d'un à deux jours pourrait être attribué aux agentes dont la situation de santé a pour conséquence des règles douloureuses liées à une pathologie établie médicalement par un certificat médical du gynécologue, du médecin traitant ou de la sage-femme.

Afin de bénéficier de ces aménagements, les agentes adresseront au secrétariat du Service de la prévention, de la santé et de l'action sociale (SPSAS) le certificat de leur médecin, sous pli confidentiel pour respecter le secret médical, accompagné d'un formulaire type contenant leur affectation. Le SPSAS se chargera de faire le lien avec la

MPP, d'informer les agentes des aménagements, les directions des préconisations attribuées et de faire les modifications sur le logiciel Chronos le cas échéant.

Le médecin du travail, après évaluation de la situation individuelle de chaque agente grâce aux documents transmis et à la connaissance des missions du poste occupé, indiquera l'aménagement le plus adapté.

Un point d'attention de mise en œuvre de cette mesure sera porté concernant le risque d'augmentation des stéréotypes autour du genre et le risque de stigmatisation des femmes ayant recours à des absences exceptionnelles précitées ou au télétravail étendu. À cette fin, il importera de bien articuler les messages autour des enjeux de diagnostic, d'accès au soin et d'accompagnement des agentes.

c. Une prise en compte des temps de vie liés à la santé reproductive et à la parentalité

Le Département avait été précurseur en prévoyant des absences pour les parcours de procréation médicalement assistée (PMA) pour les deux parents et pour permettre l'accès aux examens médicaux en cours de grossesse au coparent.

- Absences pour les femmes engagées dans un parcours de PMA et absences dans la limite de 3 jours pour le coparent ;
- Absences pour permettre au coparent d'assister aux examens médicaux prénataux de sa compagne dans la limite de 3 jours ;

Afin d'améliorer encore la prise en compte des enjeux liés à la santé sexuelle et au droit des femmes à disposer de leur corps, il est proposé d'ajouter les absences suivantes, sur présentation d'un certificat médical ;

- Absence pour la personne qui a recours à l'interruption volontaire de grossesse (IVG) (un jour par IVG) ;
- Absence pour la personne (agent ou agente) qui prend rendez-vous pour les actes de contraception définitives (un jour par an) ;
- Absences en cas d'interruption spontanée de grossesse pour l'agente (3 jours).

Comme pour les aménagements des postes de travail, ces absences sont mises en place sur transmission d'un certificat médical, sous pli confidentiel au secrétariat du Service prévention, santé et action sociale (SPSAS) de la DRH, qui remet les documents au médecin du travail. L'agent.e concerné.e et son encadrant.e sont informé.e.s des suites données. Les modifications seront faites dans le logiciel Chronos, le cas échéant, et les absences devront être posées dans un délai raisonnable par rapport à la date du certificat médical.

2. Le Département s'engage pour une meilleure prise en charge de la santé menstruelle et reproductive de ses habitant.e.s

Sur la base de l'expérimentation menée par le Département auprès de ses agent.e.s, le Département envisage la construction d'un dispositif ouvert à l'ensemble des femmes du territoire.

En premier lieu, le Département déploiera pour le grand public un plan de communication en s'appuyant notamment sur les PMI pour informer les femmes et mieux prendre en charge les pathologies dont elles seraient victimes.

Enfin, la PMI travaille actuellement à l'expérimentation d'une nouvelle offre de service sur les sujets liés à la santé menstruelle et reproductive. Ainsi la PMI assurerait l'information et l'orientation des personnes, le cas échéant, vers des professionnels de santé du territoire. Cela nécessitera néanmoins le développement de partenariats avec l'ensemble des ressources médicales de Seine Saint-Denis (hôpitaux, centres de santé, médecine libérale etc.).

Par conséquent, je vous propose :

- D'APPROUVER le projet d'expérimentation, dont les modalités sont présentées en annexe, pour une durée d'une année et visant une meilleure prise en compte de la santé menstruelle des femmes et de la santé reproductive.

Le président du Conseil départemental,

Stéphane Troussel

ANNEXE

Expérimentation visant une meilleure prise en compte de la santé menstruelle des femmes et de la santé reproductive

Selon le rapport d'étude de l'Institut français d'opinion publique (IFOP) pour Eve and Co de septembre 2022 sur « les difficultés à vivre ses règles au travail et l'attrait des salariés pour le congé menstruel », 53 % des salariées menstruées ont des règles douloureuses : 68 % des 15-24 ans et 61 % des 25-34 ans.

D'autres pays, comme le Japon, reconnaissent au niveau national les difficultés que peuvent occasionner des pathologies liées aux règles sur la qualité de vie au travail des femmes. Cependant, les femmes recourent très peu à ces dispositifs notamment par peur d'être stigmatisées par leur employeur.

1. Le Département s'engage pour une meilleure prise en charge de la santé menstruelle et reproductive de ses agent·e·s.

Le Département est engagé dans une démarche d'amélioration continue de la qualité de vie au travail de ses agent·e·s. Il agit notamment dans une perspective d'égalité professionnelle, les femmes subissant des inégalités persistantes dans le monde du travail, concernant l'accès aux soins et le droit à disposer de leur corps ainsi qu'en matière de parentalité. La collectivité s'est ainsi fixé pour les années à venir des objectifs ambitieux à l'intersection entre les enjeux de santé des femmes, d'accompagnement à la parentalité et d'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle. Le dispositif présenté ci-dessous répond à un enjeu spécifique : celui de la prise en compte par l'employeur de la santé menstruelle des femmes et des pathologies gynécologiques ou des douleurs liées aux règles, de plus en plus présent dans le débat public. Ce dispositif a été soumis pour avis au comité social territorial.

a. Accompagner et orienter vers des professionnels de santé les femmes souffrant de règles douloureuses au sein des services du Département.

Pour ce faire il est proposé de :

- Faire une communication dédiée sur le sujet des règles douloureuses en général, avec un focus sur les règles douloureuses pathologiques afin de limiter tout stéréotype et stigmatisations, à l'ensemble des agent·e·s du Conseil départemental de la Seine-Saint-Denis ;
- Développer la prévention en formant les agent·e·s de la médecine préventive de la Direction des ressources humaines (DRH) pour qu'ils-elles puissent orienter les femmes touchées par ces problématiques vers des professionnel·les de santé à même de réaliser un diagnostic et, le cas échéant, un suivi médicalisé ;
- Organiser une permanence mensuelle à la médecine professionnelle et préventive (MPP) en s'appuyant sur un partenariat avec un centre de prise en charge spécialisée, par exemple celui en cours de constitution à la Maternité des Lilas, et avec des acteurs de santé et associatifs.

b. Un aménagement du poste de travail pour les agentes souffrant d'endométriose, d'adénomyose et de dysménorrhées (règles douloureuses)

Pour limiter les effets liés à ces pathologies et pour permettre aux femmes qui en souffrent de mieux les concilier avec leur vie professionnelle, des mesures seraient expérimentées de juin 2023 à juin 2024 dans le cadre suivant.

En premier lieu, il s'agira d'informer les agentes déjà suivies pour les pathologies ciblées du processus leur permettant de bénéficier d'un aménagement des postes et d'un accès priorisé à une prise en charge médicale.

Il est proposé de distinguer deux types de mesures selon que le poste occupé est ou non télétravaillable.

Pour les agentes dont le poste est télétravaillable :

Un recours étendu au télétravail durant la période menstruelle, jusqu'à deux journées supplémentaires en plus du ou des jours ouverts par la direction de l'agente. Cette attribution sera faite sur présentation d'un certificat médical de la gynécologue, sage-femme ou du médecin traitant pour les femmes dont il est reconnu médicalement qu'elles souffrent d'endométriose, d'adénomyose et de dysménorrhées. Pour les agentes n'étant pas couvertes par une convention de télétravail, elles pourraient se voir attribuer par le médecin du travail un ou deux jours de télétravail par mois sur ce motif avec la fourniture d'un équipement et une adaptation des missions pour ce jour de télétravail.

Pour les femmes dont le poste n'est pas télétravaillable :

Un aménagement d'activité pouvant aller jusqu'à une absence d'une durée d'un à deux jours pourrait être attribué aux agentes dont la situation de santé a pour conséquence des règles douloureuses liées à une pathologie établie médicalement par un certificat médical du gynécologue, du médecin traitant ou de la sage-femme.

Afin de bénéficier de ces aménagements, les agentes adresseront au secrétariat du Service de la prévention, de la santé et de l'action sociale (SPSAS) le certificat de leur médecin, sous pli confidentiel pour respecter le secret médical, accompagné d'un formulaire type contenant leur affectation. Le SPSAS se chargera de faire le lien avec la MPP, d'informer les agentes des aménagements, les directions des préconisations attribuées et de faire les modifications sur le logiciel Chronos le cas échéant.

Le médecin du travail, après évaluation de la situation individuelle de chaque agente grâce aux documents transmis et à la connaissance des missions du poste occupé, indiquera l'aménagement le plus adapté.

Un point d'attention de mise en œuvre de cette mesure sera porté concernant le risque d'augmentation des stéréotypes autour du genre et le risque de stigmatisation des femmes ayant recours à des absences exceptionnelles précitées ou au télétravail étendu. A cette fin, il importera de bien articuler les messages autour des enjeux de diagnostic, d'accès au soin et d'accompagnement des agentes.

c. Une prise en compte des temps de vie liés à la santé reproductive et à la parentalité

Le Département avait été précurseur en prévoyant des absences pour les parcours de prénatalité médicalement assistée (PMA) pour les deux parents et pour permettre l'accès aux examens médicaux en cours de grossesse au coparent.

- Absences pour les femmes engagées dans un parcours de PMA et absences dans la limite de 3 jours pour le coparent ;
- Absences pour permettre au coparent d'assister aux examens médicaux prénataux de sa compagne dans la limite de 3 jours ;

Afin d'améliorer encore la prise en compte des enjeux liés à la santé sexuelle et au droit des femmes à disposer de leur corps, il est proposé d'ajouter les absences suivantes, sur présentation d'un certificat médical ;

- Absence pour la personne qui a recours à l'interruption volontaire de grossesse (IVG) (un jour par IVG);
- Absence pour la personne (agent ou agente) qui prend rendez-vous pour les actes de contraception définitives (un jour par an) ;
- Absences en cas de d'interruption spontanée de grossesse pour l'agente (3 jours).

Comme pour les aménagements des postes de travail, ces absences sont mises en place sur transmission d'un certificat médical, sous pli confidentiel au secrétariat du Service prévention, santé et action sociale (SPSAS) de la DRH, qui remet les documents au médecin du travail. L'agent.e concerné.e et son encadrant.e sont informé.e.s des suites données. Les modifications seront faites dans le logiciel Chronos, le cas échéant, et les absences devront être posées dans un délai raisonnable par rapport à la date du certificat médical.

2. Le Département s'engage pour une meilleure prise en charge de la santé menstruelle et reproductive de ses habitant.e.s

Sur la base de l'expérimentation menée par le Département auprès de ses agent.e.s, le Département envisage la construction d'un dispositif ouvert à l'ensemble des femmes du territoire.

En premier lieu, le Département déploiera pour le grand public un plan de communication en s'appuyant notamment sur les PMI pour informer les femmes et mieux prendre en charge les pathologies dont elles seraient victimes.

Enfin, la PMI travaille actuellement à l'expérimentation d'une nouvelle offre de service sur les sujets liés à la santé menstruelle et reproductive. Ainsi la PMI assurerait l'information et l'orientation des personnes, le cas échéant, vers des professionnels de santé du territoire. Cela nécessitera néanmoins la construction de partenariats avec l'ensemble des ressources médicales de Seine Saint-Denis (hôpitaux, centres de santé, médecine libérale etc.).

Délibération n° IV du 8 juin 2023

EXPÉRIMENTATION VISANT UNE MEILLEURE PRISE EN COMPTE DE LA SANTÉ MENSTRUELLE DES FEMMES ET DE LA SANTÉ REPRODUCTIVE

La commission permanente du conseil départemental,

Vu le Code général des collectivités territoriales,

Vu la délibération du Conseil départemental n° 2021-VII-24 du 1^{er} juillet 2021 lui donnant délégation,

Vu l'avis du comité social territorial en date du 2 juin 2023,

Sur le rapport du président du Conseil départemental,

Considérant le rapport de l'Institut français d'opinion publique (IFOP) de septembre 2022 sur « les difficultés à vivre ses règles au travail et l'attrait des salariés pour le congé menstruel »,

après en avoir délibéré,

- APPROUVE le projet d'expérimentation, dont les modalités sont présentées en annexe, pour une durée d'une année et visant une meilleure prise en compte de la santé menstruelle des femmes et de la santé reproductive.

Pour le président du Conseil départemental
et par délégation,

Adopté à l'unanimité :	Adopté à la majorité :	Voix contre :	Abstentions :
Date d'affichage du présent acte, le		Date de notification du présent acte, le	Certifie que le présent acte est devenu exécutoire le

Le présent acte peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le tribunal administratif de Montreuil dans un délai de deux mois à compter de sa notification ou publication.

