

Édito

Vite une loi

Laurence Voyer
Rédactrice en chef

« J'ai les Anglais qui débarquent. » « T'as tes ours ? » Longtemps, pour parler des règles, les filles ont joué avec les mots. Parce qu'évoquer ces choses-là en public, ça ne se faisait pas. Entre copines, passe encore, mais avec la gent masculine, c'était impensable.

Les « ragnagnas » étaient invisibilisés jusque dans la pub où les serviettes hygiéniques absorbaient un liquide bleu lagon. Et puis, petit à petit, le sujet s'est invité dans le débat public. Il a fallu convenir que les règles peuvent faire mal quand l'endométriose — qui touche quand même une femme sur dix — a été reconnue et mieux diagnostiquée. Un emoji explicite a fait son apparition l'an dernier. Les sportives sont aussi montées au créneau. Au début de ce mois, les joueuses de rugby irlandaises ont obtenu de porter des shorts de couleur pour parer aux fuites éventuelles... Idem du côté de Nike qui a conçu la dernière tenue de leurs homologues françaises en tenant compte de cette particularité.

Les menstruations font aujourd'hui largement irruption dans le monde du travail avec l'initiative de Carrefour, qui va proposer un congé pour ses employées « indisposées » qui souffrent de maux de ventre handicapants. Ce nouveau droit va sans doute occasionner quelques ricanements, certains vont craindre les abus. Il est pourtant logique. Le distributeur allie une demande forte de nombreuses femmes, surtout les plus jeunes, et un besoin de l'entreprise confrontée comme beaucoup à des difficultés de recrutement.

Même si Carrefour est un des premiers employeurs privés de France, cette disposition reste isolée et discrétionnaire. Tous n'ont pas la volonté ou les moyens de l'imiter. Il n'y a désormais que la loi qui permettrait de gommer ces inégalités entre les salariées. On l'a vu avec la parité en politique et les différents index d'égalité femmes-hommes dans le monde du travail, il faut un minimum de contraintes pour bousculer les habitudes et l'ordre établi. D'autres pays nous ont précédés dans cette voie, comme l'Espagne, la Zambie ou le Japon. Cela ne les a pas mis à l'arrêt.

La santé des femmes au travail est enfin un sujet

Alors que des millions de salariées vont travailler en dépit de douleurs intenses, hommes politiques mais aussi entreprises se mobilisent, afin de faire avancer un sujet longtemps invisibilisé.

Christine Mateus
et Odile Pichon

LA FIN D'UN TABOU ? Alors que le mot « règles » commence enfin à entrer dans notre vocabulaire — là où, auparavant, une série d'expressions (« être en zone rouge » ou « avoir ses ragnagnas »...) occultaient une réalité jugée gênante —, de plus en plus d'initiatives, émanant d'entreprises mais aussi d'élus, fleurissent afin d'améliorer les conditions de travail des femmes qui ont des menstruations douloureuses ou ont fait une fausse couche. Le champ est immense : environ une femme sur dix, par exemple, souffre d'endométriose, une maladie gynécologique inflammatoire et chronique. Au quotidien, l'endométriose, « ce sont des milliers de coups de couteau dans le ventre, et une fatigue immense », énumère Claudia, une coiffeuse parisienne de 27 ans, qui la subit depuis ses premières règles.

Un dispositif inédit dans son ampleur

Signe d'une évolution des mentalités : ce mercredi, l'un des premiers employeurs privés du pays, le géant de la grande distribution Carrefour, lèvera le voile sur un dispositif novateur. À compter de cet été, les salariées du groupe souffrant d'endométriose auront

droit à des jours d'absence financés par l'entreprise.

« Ces journées non travaillées, qui nécessitent de prendre un congé maladie incluant des jours de carence, seront intégralement financées par Carrefour », insiste le président-directeur général de l'enseigne, Alexandre Bompard, qui a fait de la santé des femmes au travail l'une des priorités de son plan stratégique 2026, et compte sur un effet de halo pour « faire école auprès d'autres entreprises ». Yasmine Candau, la présidente de l'association EndoFrance, approuve. « Je me réjouis que les entreprises ouvrent les yeux sur de tels sujets, qui sont invisibles. Dans une maladie comme l'endométriose, parfois, vous ne pouvez tout simplement pas poser le pied par terre. Lorsque cela arrive, les salariées concernées pourront prendre leur journée sans se poser de question. »

Virginie Rio, la cofondatrice du collectif Bamp !, une association de patients de l'assistance médicale à la procréation, juge elle aussi cette annonce « très positive » : aujourd'hui encore, « des femmes serrent les dents pour se rendre à leur poste. J'espère d'ailleurs que l'initiative de Carrefour ne se réduit pas à l'endométriose, car ce n'est pas la seule maladie liée aux menstruations. Nous avons aussi les fibromes, le syndrome des ovaires polykystiques, et j'en passe ! »

Une proposition de loi pour un congé menstruel

Tandis que Carrefour s'attaque à ces sujets, ces derniers mois, plusieurs PME (lire ci-contre) ont déjà mis en place un congé menstruel pour leurs salariées souffrant de règles douloureuses. Et récemment, la municipalité de Saint-Ouen (Seine-Saint-Denis) a lancé une expérimentation pour ses agentes souffrant de douleurs menstruelles ou d'endométriose. La législation évolue, aussi. Alors que les députés



espagnols — une première en Europe — ont adopté en février un texte instaurant un tel congé, plusieurs propositions de loi, en France, visent à créer un dispositif similaire, « sans jour de carence, afin d'éviter que les salariées concernées ne soient face à une double peine », souligne Sébastien Peytavie.

Ce député écologiste de Dordogne espère pouvoir déposer un texte le 26 mai. Son idée serait de proposer treize jours par an, sans perte de salaire, une ordonnance médicale faisant foi, pour douze mois d'affilée. Bien sûr, reconnaît-il, « il est sûrement plus facile d'appliquer ces dispositions dans une grande société que dans une PME ».

Stéphanie Pauzat, la vice-présidente de la CPME (Confédération des petites et moyennes entreprises), ne dit pas autre chose. Celle qui codirige le groupe Mileclair-Ares (propriété et services), où officient plus de 80 % de salariées, redoute pour sa part « une désorganisation à venir dans les petites entreprises, où les postes ne sont pas substituables, ainsi qu'une perte de compétitivité des sociétés hexagonales, dont le temps de travail ne cesse de baisser ». Et puis,

pourquoi légiférer ? « Aujourd'hui, si une femme souffre de règles douloureuses, elle peut se mettre en arrêt maladie. Enfin, pourquoi envisager un dispositif général, que l'on aura du mal à contrôler, alors que l'essentiel des employées nous disent ne pas avoir besoin de s'arrêter ? » assure-t-elle. Parce qu'elles n'en ont pas besoin ou parce qu'elles craignent d'en faire ultérieurement les frais ?

Selon un sondage Ifop* de 2022, si l'idée d'un congé menstruel séduit nombre de femmes, beaucoup redoutent les répercussions d'un tel choix. 39 % appréhendent ainsi le regard de leurs collègues, de leurs managers ou de leurs clients. 53 % craignent que l'on mette en doute leur parole. Pire, 82 % ont peur des effets négatifs sur leur carrière. Voilà pourquoi, conclut Yasmine Candau, il est essentiel « d'accompagner » ces congés « par une sensibilisation des équipes, afin qu'elles adoptent les bons comportements et qu'il n'y ait pas de stigmatisation ».

*Enquête réalisée du 12 au 15 septembre 2022 auprès d'un échantillon de 993 femmes salariées, représentatif de la population des salariées françaises âgées de 15 ans et plus.





À compter de cet été, les salariées du groupe Carrefour souffrant d'endométriose auront droit à des jours d'absence financés par l'entreprise.

OPINION | « Un risque de stigmatisation existe »

Maud Leblon, directrice de l'association Règles élémentaires

Propos recueillis par
Christine Mateus

RÈGLES ÉLÉMENTAIRES

est la première association française de lutte contre la précarité menstruelle et le tabou des règles. Sa mission : faire que les menstruations ne soient plus un frein dans le quotidien des femmes, y compris au travail. Selon son baromètre 2022, 30 % des femmes ont déjà manqué le travail à cause de leurs règles. Maud Leblon, sa directrice, salue la mise en lumière de ce sujet par Carrefour. Mais beaucoup reste à faire.

Que pensez-vous de l'initiative de Carrefour ?

MAUD LEBLON. Tout ce qui participe à briser le tabou des règles et ses conséquences, notamment dans le monde de l'entreprise, est positif. C'est la reconnaissance d'une réalité cachée. Si avoir ses règles n'est pas une maladie, les pathologies liées aux règles sont nombreuses. Je déplore

donc que, parmi elles, Carrefour ne prenne en compte que l'endométriose.

Vous n'aimez pas le terme de « congé » menstruel...

Le terme de congé sous-entend une logique de « cadeau ». Or ces femmes ne peuvent tout simplement pas travailler. Ces jours peuvent être une solution pour celles qui, je le répète, sont malades. On parle ici d'incapacité physique. Aujourd'hui, beaucoup d'entre elles viennent pliées en deux au travail ou sont absentes et risquent de perdre leur emploi.



Les règles ne sont pas une maladie, certes, mais elles ne doivent pas être un problème non plus.

Carrefour n'emploie d'ailleurs pas l'expression.

Et c'est vraiment très bien ! Ce qu'ils font ressemble davantage à une sorte de forfait comme les jours « enfant malade ». C'est finalement assez proche de ce qui existe déjà dans de petites structures. Ce qui change, c'est notamment le volume important de personnes touchées. Carrefour montre que c'est possible, et c'est ambitieux.

Cela n'empêchera pas les douleurs de ces salariées touchées par l'endométriose.

Ces jours ne peuvent être qu'une solution provisoire car c'est un problème de fond. Un véritable sujet de santé publique qui, au passage, devrait revenir davantage à l'Assurance maladie qu'aux employeurs. Il n'est pas normal que les femmes souffrent, or aujourd'hui leurs douleurs ne sont pas ou sont mal traitées. C'est ça le réel problème.

N'existe-t-il pas un risque de stigmatisation des femmes quand elles s'arrêteront ?

Oui, ce risque existe. C'est pour cela que cette mesure doit s'accompagner d'une sensibilisation de toutes les équipes et d'une communication appropriée. Elles doivent se sentir assez à l'aise et légitimes pour recourir à ces autorisations d'absence, c'est certain.

Cela suffit-il pour mettre fin à un tabou ?

Non. Il est tellement large, alors que les règles font partie de la vie de la moitié du personnel salarié... Cela doit être pris en compte au même titre que la pénibilité, par exemple. Est-ce que les salariées ont facilement accès à des protections ? Aux caisses, est-ce qu'elles ont suffisamment de pauses pour les changer ? Je rappelle qu'un tiers de femmes ont des règles abondantes. Les règles ne sont pas une maladie, certes, mais elles ne doivent pas être un problème non plus.

ENDOMÉTRIOSE, FAUSSE COUCHE | Carrefour va financer des jours d'absence

Odile Pichon

« **LEVER** dans notre entreprise toutes les difficultés qui empêchent une réelle égalité entre les femmes et les hommes. » Partant de cette volonté politique affichée par son PDG, Alexandre Bompard, Carrefour proposera, à partir de cet été, un dispositif sans équivalent à ce jour : les salariées souffrant d'endométriose auront droit à 12 jours d'absence autorisés par an, dès lors qu'elles auront un document attestant d'une situation de handicap reconnue par l'entreprise (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, carte d'inclusion ou attestation d'invalidité délivrée par la Caisse primaire d'assurance maladie).

Trois jours seront par ailleurs proposés en cas de fausse couche, ainsi qu'une journée après l'implantation d'un embryon dans le cadre d'une procréation médicalement assistée (PMA). Les salariées concernées se feront connaître auprès de leurs responsables hiérarchiques, mais le motif de leur arrêt ne sera pas inscrit sur les fiches de l'entreprise, afin de préserver une certaine discrétion.

« Octroyer des jours est un début, mais rien ne sera possible sans une véritable évolution des mentalités », explique-t-on par ailleurs chez Carrefour. Voilà pourquoi « nous allons lancer une grande campagne de mobilisation, car les managers ne savent pas toujours ce que les femmes peuvent endurer », souligne Alexandre Bompard.

Un accord gagnant-gagnant

L'idée est bien de « déconstruire les stéréotypes ». Un livret de formation et de sensibilisation sera bientôt délivré. Un accord gagnant-gagnant, car si les salariées concernées voient leur qualité de vie progresser, l'entreprise, elle, y gagnera en attractivité dans un secteur, la grande distribution, qui peine parfois à recruter. Il n'est pas dit, d'ailleurs, qu'elle y perde financièrement : actuellement, comme des jours de carence s'appliquent en deçà de 8 jours de congé maladie, certaines salariées peuvent être tentées de poser plus de 8 jours, au-delà de la durée nécessaire, donc. Tandis que les nouvelles absences autorisées, financées par l'employeur, pourraient être davantage calées sur le nombre de jours durant lesquels les employées sont en

souffrance. Si, pour l'heure, Carrefour a fait le choix de ne pas proposer de congé menstruel en cas de règles douloureuses, une poignée de patrons de PME a franchi le pas.

C'est le cas de Timothée Saillard, 35 ans, qui dirige depuis 2015 deux Biocoop à Villeurbanne (Rhône). Comme les mots ont un sens, il ne parle pas de congé – « car les salariées ne sont pas en vacances » –, mais bien d'« arrêt menstruel », à l'image d'un arrêt maladie. Les employées qui en ont besoin peuvent poser un jour par mois, les six premiers jours étant assimilés à des congés payés, les six suivants étant des jours de repos déplacés dans le temps. Sur une quinzaine de salariés, dont la moitié est de sexe féminin, trois utilisent cette nouvelle souplesse depuis que l'expérimentation a été lancée en janvier.

« Les mecs ne sont pas à l'aise avec les règles »

« Pour que cela marche, il est nécessaire de faire adhérer toute l'équipe à ce projet, car si une hôtesse de caisse doit s'absenter, il faut lui trouver un remplaçant au pied levé », souligne ce jeune patron, qui milite pour l'adoption d'une loi. « Pour l'heure, c'est mon entreprise qui finance ces arrêts. Un cadre légal serait moins coûteux pour moi », avoue-t-il.

La société toulousaine Louis (17 salariés dont huit femmes), qui commercialise des meubles écoresponsables, s'est lancée en mars 2022. Son cofondateur, Paul Gély, insiste beaucoup sur la nécessité « d'emmener » toute l'équipe dans ce projet novateur, qui met à disposition des femmes souffrant de règles douloureuses, un jour de congé gratuit par mois. Un an plus tard, « seuls 13 jours, sur les 100 qui auraient pu être posés, l'ont été : c'est bien la preuve qu'il n'y a pas d'abus », estime-t-il.

Sans surprise, les salariées basées dans les bureaux, qui peuvent le cas échéant recourir au télétravail, ont moins utilisé ce dispositif que les femmes en production.

« La cohésion d'équipe, la motivation et la fierté pour nos collaborateurs d'être devenus des ambassadeurs de cette idée progressiste sont bien supérieures aux dépenses occasionnées, assure-t-il. Bien sûr, on ne va pas se mentir, tous les mecs ne sont pas encore à l'aise avec le sujet des règles. Mais nous progressons... »