

**QUIMPER BRETAGNE
OCCIDENTALE
CONSEIL COMMUNAUTAIRE**

Séance du 25 septembre 2025

**Rapporteur :
Monsieur Christian
CORROLLER**

N° 43

ACTE RENDU EXECUTOIRE

compte tenu de :

- la publicité sur le site Internet, pour une durée de deux mois, à compter du : 06/10/2025
- la transmission au contrôle de légalité le : 06/10/2025 (accusé de réception du 06/10/2025)

*Acte original consultable au service des assemblées
Hôtel de Ville et d'agglomération
44, place Saint-Corentin – CS 26004 - 29107 Quimper Cedex*

Mise en place de mesures en faveur des agentes souffrant d'endométriose ou de pathologies incapacitantes similaires

A l'occasion de la révision en cours du règlement général de temps de travail, un travail a été mené sur les autorisations spéciales d'absences. Dans ce cadre, il est proposé au conseil communautaire d'expérimenter la mise en place pendant un an d'une autorisation spéciale d'absence (ASA) pour les agentes souffrant d'endométriose, de syndrome des ovaires polykystiques (SPOK) ou d'un fibrome incapacitant.

1. Contexte

La collectivité a révisé son règlement général du temps de travail.

Un des volets de ce règlement concerne les autorisations spéciales d'absences (ASA).

Celles-ci comprennent des autorisations d'absences qui s'imposent de droit à l'autorité territoriale (exemples : absence pour garde d'enfant, absences liées à la maternité, à l'exercice du droit syndical, à l'exercice d'un mandat électif...) et des autorisations d'absences discrétionnaires (exemples : absences pour événements familiaux mariage, décès, ...). Ces dernières sont laissées à l'appréciation de l'autorité territoriale et en vertu du principe de parité elles doivent respecter le cadre de ce qui est prévu dans la fonction publique d'Etat et ne peuvent être plus favorable que celui-ci.

A l'occasion du travail de révision, des réflexions ont été menées sur les autorisations d'absences discrétionnaires en lien avec les évolutions sociales et sociétales. Parmi celles-ci, s'est dégagé le sujet d'une autorisation d'absence, communément dénommée « congé menstruel » pour venir en réponse aux difficultés rencontrées par les femmes souffrant de pathologies conduisant à des périodes menstruelles incapacitantes.

Le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche indique qu'une femme sur dix souffrirait d'endométriose. D'après des enquêtes réalisées par l'Ifop en 2021 et 2022, une femme sur cinq souffrirait de règles très douloureuses, et un tiers des femmes déclare que ces difficultés et douleurs menstruelles impactent négativement leur travail.

Ces études soulignent l'importance d'améliorer les conditions d'exercice professionnel des femmes qui souffrent d'endométriose ou de règles douloureuses, en aménageant les horaires et/ou poste de travail et/ou en prévoyant la possibilité d'être ponctuellement absente.

En France, une proposition de loi en date du 10 mai 2023 avait pour objet l'inscription dans le Code du travail d'un congé menstruel, ainsi que d'un congé consécutif à une fausse couche. Il était proposé la possibilité, pour un médecin ou une sage-femme, de prescrire un arrêt maladie de treize jours maximum valable un an, pour une durée ne pouvant pas excéder deux jours par mois, pour les femmes souffrant de menstruations incapacitantes. Dans ce cadre, ces femmes arrêtées en raison de leurs dysménorrhées auraient été indemnisées dès leur premier jour d'absence, sans délai de carence. Dans la fonction publique, les agentes auraient bénéficié d'autorisations spéciales d'absence. Cette proposition de loi a été rejetée par le Sénat le 15 février 2024.

Des avancées ont eu lieu s'agissant du sujet des fausses couches. Depuis le 1^{er} janvier 2024 le jour de carence ne s'applique plus au congé de maladie faisant suite à une interruption spontanée de grossesse ayant eu lieu avant la 22^{ème} semaine d'aménorrhée. Et depuis, le 1^{er} juillet 2024, le jour de carence ne s'applique plus non plus dans le cas d'un congé maladie faisant suite à une interruption de grossesse pratiquée pour motif médical.

En revanche, s'agissant du congé menstruel, le débat au Parlement n'a pas abouti à ce jour.

Malgré cela, et donc malgré l'absence de fondement juridique spécifique, certaines collectivités territoriales ont fait le choix de mettre en place un congé menstruel en créant une autorisation spéciale d'absence discrétionnaire. C'est le cas des villes de Saint-Ouen, Bagnolet, Lyon, Strasbourg, Brest, entre autres.

2. Proposition

En l'absence de fondement juridique spécifique à ce jour, le seul dispositif réglementaire qui peut être envisagé à ce jour pour créer un « congé menstruel » est celui des autorisations spéciales d'absences (ASA), et plus particulièrement les autorisations discrétionnaires.

Il est à souligner toutefois qu'en vertu du principe de parité, l'autorité territoriale ne peut normalement pas créer de régime d'ASA plus favorable ce qui est prévu dans la fonction publique d'Etat. Ce qui serait le cas en l'occurrence. Le risque est une non recevabilité de la délibération par le préfet lors du contrôle de légalité. Cela s'est produit dans certains départements.

Cependant, à l'instar de Brest Métropole qui vient d'adopter une telle délibération, il vous est proposé de mettre en place les mesures suivantes au sein de Quimper Bretagne Occidentale à destination des personnes concernées par des menstruations incapacitantes :

- Le droit à cette ASA s'élèverait à 13 jours maximum par an pour une agente travaillant 5 jours par semaine. Ce droit serait proratisé sur le nombre moyen de jours travaillés par semaine ;
- Cette ASA pourrait être utilisée à hauteur de 2 jours maximum par mois ;
- Les jours de cette ASA sont comptabilisés en temps travaillé à la durée prévue au planning ;
- Ces mesures seraient conditionnées à la présentation d'un certificat médical annuel du médecin généraliste ou du gynécologue. La pathologie devra concerner un cas d'endométriose, de syndrome des ovaires polykystiques (SOPK) ou d'un fibrome incapacitant ;
- Dans la mesure où il ne s'agit pas d'arrêt de travail (contrairement au dispositif évoqué dans le projet de loi présentée en 2023), il n'y a pas de notion de jour de carence ;
- Les processus d'enregistrement de ces absences, notamment dans les plannings d'équipe, feront l'objet d'une attention particulière, utilisant une mention du type ASA médicale dans un souci de discrétion.

L'instauration de cette ASA ferait l'objet d'une expérimentation d'une durée d'un an, avec évaluation à l'issue de cette période. Cette évaluation serait à penser dès l'amont de telle sorte à pouvoir, en fin d'expérimentation, recueillir et analyser les données nécessaires, tant quantitatives que qualitatives.

Les indicateurs d'évaluation pourraient être les suivants :

- nombre d'agentes déclarées ;
- nombre de jours de cette ASA déposés ;
- répartition de ces jours d'ASA dans les directions ;
- retour des responsables de direction sur les impacts organisationnels ;
- évaluation qualitative de la qualité de vie au travail des agentes.

Après avis du comité social territorial en date du 8 septembre 2025 et après avoir délibéré, le conseil communautaire décide, à l'unanimité des suffrages exprimés, d'expérimenter la mise en place pendant un an, à compter du 1er janvier 2026, d'une autorisation spéciale d'absence (ASA) pour les agentes souffrant d'endométriose, de syndrome des ovaires polykystiques (SPOK) ou d'un fibrome incapacitant.