



**Déclaration liminaire**  
**CSAL-Formation spécialisée**  
**santé sécurité conditions de travail**  
**(F3SCT) du 19 juin 2026**

Monsieur le directeur,

La CGT est souvent intervenue dans cette instance pour que la DDFIP 85 se dote d'outils de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, qui sont au coeur des processus de domination et sont un frein à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Pour la CGT, les outils qui commencent à se mettre en place à la DDFIP doivent être précisés et améliorés, que ce soit sur le fonctionnement de la cellule d'écoute et la transmission systématique des signalements à toutes les personnes qui composent la cellule, sur la question de la méthodologie des enquêtes et du niveau d'information de la formation spécialisée, ou encore sur la définition d'un véritable plan de prévention et de formation.

C'est pourquoi la CGT demande la mise en place d'un groupe de travail dédié au sein de la DDFIP 85 chargé d'examiner tous les aspects de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles qui puisse se réunir autant que de besoin.

Mais gagner l'égalité entre les femmes et les hommes passera aussi par l'obtention de nouveaux droits, notamment par la prise en charge de la santé des femmes au travail. Pour l'instant, il n'existe pas ou peu de données genrées sur la santé au travail. Pourtant, la santé des femmes est impactée par les différences biologiques liées au sexe, au genre et autres déterminants sociaux.

Alors même que la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes oblige dans tous les lieux de travail d'évaluer l'impact différencié de l'exposition aux risques en fonction du sexe, jusqu'à aujourd'hui, le DUERP ne propose pas d'évaluation genrée des risques professionnels.

Même si, contrairement aux stéréotypes véhiculés, la santé des femmes au travail ne se résume pas aux pathologies liées au cycle menstruel, les politiques de prévention de la santé au travail devraient tenir compte de la santé sexuelle et reproductive des femmes.

La gestion de l'hygiène féminine et l'accès à des protections périodiques serait grandement facilité si on installait des distributeurs de serviettes et tampons dans les sanitaires de la DDFIP 85, comme cela se fait déjà dans quelques directions de la DGFIP. La CGT propose que cette action soit financée sur le budget de la F3SCT au titre de l'exemplarité.

A la DDFIP 85, comme quasiment partout, la santé hormonale des femmes est un angle mort des politiques de santé au travail. Pourtant, les femmes se trouvent confrontées à de nombreux obstacles :

- RDV médicaux liés à la santé, qui les obligent à sacrifier leurs jours de congés ou à quémander des aménagements particuliers, ce qui implique parfois d'avoir à dévoiler des informations personnelles à une chaîne d'encadrants ;
- Pénuries de médecins gynécologues ;
- Non prise en compte des problèmes de santé hormonale qui les impactent toute leur vie, et notamment des douleurs de règles alors que 35 % d'entre elles déclarent que les douleurs menstruelles impactent négativement leur travail
- Absence totale de prise en compte des conséquences de la ménopause qui peuvent aller jusqu'à des dépressions graves ;
- Pertes salariales en cas de souffrance au travail liées au cycle hormonal (endométriose, dysménorrhées, syndrome des ovaires polykystiques, ménopause, syndrome prémenstruel...) avec des jours de carence en cas d'arrêt maladie ou prises de jours de congé, dépenses qui viennent s'ajouter à celles engagées pour les protections périodiques, la contraception, le matériel d'allaitement et engendrent parfois de la précarité menstruelle ;
- Absence d'information sur Ulysse, Sirhius et au sein de l'encadrement de proximité et des équipes RH sur les droits des personnels en lien avec les parcours de procréation médicalement assistée (PMA) ou d'adoption.

Il ressort de ce constat que les encadrants doivent être obligatoirement formés à toutes ces problématiques et que tous les personnels soient sensibilisés à la santé hormonale pour lutter contre les stéréotypes, le sexisme et les inégalités femmes/hommes.

La CGT revendique l'instauration d'un congé de santé hormonale, consistant en un forfait de 24 jours par an de congés exceptionnels, qui peut-être pris à tout moment de l'année, sectionnable, permettant aux femmes de s'arrêter quand les règles sont trop douloureuses ou quand la ménopause est handicapante, pour répondre à des incapacités temporaires de travail qui ne relèvent pas d'une pathologie médicale, mais bien du fait d'être une femme.

Les expérimentations menées dans de nombreuses collectivités ont démontré qu'une telle mesure, encadrée et adaptée, ne donne lieu à aucun abus et répond à un besoin réel de santé publique et de bien être au travail.

Avant que cette revendication ne soit satisfaite au niveau national, nous vous demandons, Monsieur le directeur, de vous en faire le relais au sein de l'inter-région et d'élaborer une note de service départementale précisant les modalités d'octroi

d'autorisations spéciales d'absence en cas de douleurs menstruelles ou troubles liés à la ménopause.

La décision rendue par le Tribunal administratif de Nantes du 7 janvier 2026 (n°2510511), relative aux autorisations spéciales d'absence (ASA) concernant les règles douloureuses et l'endométriose, précise que « indépendamment de la fixation de règles par les dispositions législatives ou par un décret en Conseil d'État, le chef de service est compétent, à l'égard des fonctionnaires placés sous son autorité, pour décider d'octroyer, à titre discrétionnaire, des autorisations spéciales d'absence ».

Dans une logique de dialogue social constructif, la CGT reste à votre disposition pour échanger sur la mise en œuvre de ces dispositions.