

Congé dysménorrhée

Vu les propositions formulées dans le plan d'égalité soumis au CSA du 12/12/2024.

Dans le cadre de l'égalité professionnelle et de l'amélioration des conditions de vie au travail, il est proposé au sein de l'établissement, la mise en place d'un congé menstruel et hormonal.

Ce congé ne concerne pas tous les personnels, mais uniquement les personnels souffrant de dysménorrhée ou de problèmes liés au cycle hormonal.

Durée

Maximum 13 jours par année civile jusqu'à deux jours par mois pouvant être posés consécutivement ou séparément. Les demies-journées sont possibles.

Bénéficiaires

Personnels souffrant de douleurs incapacitantes liées à leur cycle ou de pathologies menstruelles.

L'ensemble des personnels titulaires, CDI, CDD ou en alternance, sans condition d'ancienneté.

Justificatif

L'ouverture des droits implique la présentation d'un certificat médical d'un ou une gynécologue, d'un ou une sage-femme ou d'un ou d'une médecin généraliste. Le justificatif est à faire compléter par le professionnel de santé.

Modalités

Pour les BIATTS, ouverture de deux compteurs sur TIMMI :

- L'un en ASA pour 7 jours ;
- L'un en télétravail pour 6 jours.

Les soldes pourront être basculés d'un compteur sur l'autre.

Pour les EC et ESAS, une réduction de service sera proposée via un compteur Sysiphe selon la clé de calcul suivante : $[(\text{Nombre de jours alloués au titre du contingent annuel d'autorisations d'absence} \times (\text{Durée journalière de temps de travail (7 heures)}) / \text{Durée annuelle de temps de travail (1 607 heures)})] \times \text{Durée annuelle de service (64 ou 96 ou 192 ou 384 heures de travaux dirigés ou pratiques)}$

La réduction du service se fera au fur et à mesure de l'utilisation du compteur Sysiphe et non dans son intégralité.

Autres adaptations

Ce « congé » peut se transformer en jours de TT supplémentaires afin d'offrir la possibilité au personnel concerné de télétravailler depuis leur domicile. Cela ne concerne que les personnels dont l'activité professionnelle est compatible avec l'exercice du télétravail. Des possibilités d'horaires aménagés sont également possibles (changement d'emploi du temps ponctuel, déplacement d'un cours).

L'utilisation de jours de TT supplémentaires devra respectés la réglementation et la chartre de télétravail de l'établissement. Plus précisément, le plafond des jours de télétravail indemnisables reste inchangé. Enfin, une obligation de présence sur site de 2 jours s'applique également.

Utilisation

Les autorisations d'absences ou les jours de TT, peuvent être posées le jour même. Le délai de 72h ne s'applique pas.