

2024-2025

Master 2 – Études sur le Genre

Expérimentation du congé menstruel en collectivité territoriale

Réception, appropriation et usages

Julie CHAPELET

sous la direction de
Clémence LEDOUX

Membres du jury

Clémence LEDOUX | Maîtresse de conférences en science politique
Marion GABORIAU | Maîtresse de conférences en sociologie

Soutenu publiquement le 10 juin 2025

ENGAGEMENT DE NON PLAGIAT

Je soussignée Julie CHAPELET déclare être pleinement consciente que le plagiat de documents ou d'une partie d'un document publiés sur toutes formes de support, y compris l'internet, constitue une violation des droits d'auteur ainsi qu'une fraude caractérisée. En conséquence, je m'engage à citer toutes les sources que j'ai utilisées pour écrire ce rapport ou mémoire.

Signature :



Remerciements

Je tiens à remercier chaleureusement Clémence Ledoux d'avoir accepté de diriger mon travail de recherche. La régularité de nos échanges, ses suggestions de lecture, ses remarques bienveillantes et constructives m'ont permis de surmonter les aléas du terrain et les circonvolutions de ma recherche.

Je remercie Marion Gaboriau d'avoir accepté de constituer le jury de ma soutenance. Sa présence est pour moi promesse d'un échange enrichissant.

Ce travail n'existerait pas sans la demande d'enquête interne qui m'a été confiée durant mon stage — merci à Virginie et Hervé ! — ni sans mes enquêté·es qui ont accepté mes demandes d'entretien et se sont livré·es sur le sujet du congé menstruel. Merci à ell·eux !

Merci à mon entourage : Claire pour son aide méthodologique, son œil de sociologue, son amitié soutenante ; Louis pour son expertise typographique, ses relectures scrupuleuses, son soutien moral et matériel ; Jeanne pour les échanges de vécu autour du travail de recherche et ses tentatives de réponses à mes questions aussi improbables que pointues.

Sommaire

Remerciements.....	3
Lexique.....	6
Introduction.....	7
1. Les règles ou l'histoire d'une construction sociale négative.....	7
2. La visibilisation du sujet.....	9
3. Le congé menstruel, instrument de politique publique.....	10
4. Analyser le congé menstruel au prisme de la sociologie politique de l'action publique	
.....	12
I. Étude exploratoire et construction des hypothèses de recherche.....	15
1. Un sujet de mémoire étroitement lié au stage.....	15
2. Le dispositif « congé menstruel » à la Collectivité.....	16
3. Exploration des données quantitatives et hypothèses de recherche.....	17
II. Méthodologie : immersion, écueils et rebonds.....	22
1. Outils de collecte des données et choix des premier·es enquêté·es.....	22
2. Une enquête contrainte par le stage.....	26
3. Élargir l'échantillon.....	27
4. Méthode d'analyse.....	31
III. Des collectifs de travail bigarrés.....	31
1. Présence, distance, absence : comparaison des services.....	31
a) Pallier les absences : un sujet déjà tendu par le contexte budgétaire.....	32
b) Prendre le relais en cas d'absence.....	33
c) Télétravail et taux de présence exigé.....	34
2. Singularités des collectifs de travail et portraits des enquêté·es.....	37
a) Les difficiles conditions de travail du service A.....	37
b) Services B et C : des activités partagées, une cohésion d'ensemble.....	38
c) Service D, où la parole « circule librement ».....	41
d) Service E : efficacité opérationnelle et bien-être au travail.....	45
e) Service H : l'intrication de différents collectifs de travail.....	45
f) Autres services où nous avons enquêté.....	48
IV. L'appropriation d'un droit social.....	52
1. La connaissance de ce droit social.....	52

2. Se saisir de ce droit social catégoriel.....	55
3. La perception de ce droit catégoriel.....	57
V. Des femmes et des règles : à besoins singuliers, usages variés.....	60
1. Motiver son octroi par des besoins.....	61
2. Modalités d'usage du congé menstruel.....	65
3. Des rapports différenciés à la norme du service.....	67
VI. Un levier d'égalité, de reconnaissance et de qualité de vie au travail.....	69
1. Vision positive de l'employeur, la Collectivité.....	69
2. Conjuguer douleurs menstruelles et culture organisationnelle.....	71
3. Prendre soin de ses agentes.....	73
4. Limite : craindre pour la continuité du service.....	75
5. Impacter l'activité des autres ?.....	75
VII. Le non-recours au congé menstruel.....	77
1. Des bénéficiaires qui ne le mobilisent pas.....	77
2. Ne plus le demander : effets des rétroactions dissuasives.....	79
3. Des concernées qui ne le demandent pas.....	81
4. Refuser une autorisation d'absence pour congé menstruel : déroger à une norme professionnelle ?.....	84
VIII. (Sou)lever le tabou des règles.....	86
1. Faire des règles un sujet.....	86
a) Parler de ses règles entre concernées.....	86
b) Parler de ses règles entre femmes.....	88
c) Banaliser les règles sans normaliser la douleur.....	89
d) Parler de ses règles à un homme.....	90
e) Parler des règles quand on est un homme.....	91
2. Résistances féminines au congé menstruel.....	94
a) Surveiller.....	94
b) Soupçonner.....	94
c) Stigmatiser.....	95
d) Manquer d'empathie.....	96
e) Abuser.....	97
Conclusion.....	98
Bibliographie.....	101
Annexes.....	106

Lexique

Le sujet du congé menstruel faisant appel à un vocabulaire spécifique, voici quelques définitions de termes utilisés tout au long de ce mémoire :

Adénomyose : pathologie causée par la présence de fragments d'endomètre à l'intérieur de l'utérus.

ASA : autorisation spéciale d'absence

Dysménorrhées : douleurs provoquées par les règles.

Endométriose : pathologie causée par la présence de fragments d'endomètre dans le corps de la personne menstruée, en dehors de l'utérus.

Menstruations : autre nom pour désigner les règles.

TT : télétravail

Introduction

Le 16 février 2023, les député·es espagnol·es donnaient au congé menstruel une existence législative, portée par le ministère de l'Égalité du gouvernement socialiste de Pedro Sanchez (Maggi-Germain, 2024). Certes, ce n'était pas le premier pays au monde à accorder une absence aux personnes souffrant de règles incapacitantes. Au sortir de la Seconde Guerre Mondiale, le Japon avait été la première nation à instaurer le congé menstruel, notamment pour ménager la santé des femmes dans une perspective nataliste (Dan, 1986). Mais soixante-dix ans plus tard, son usage y demeure rare : en 2020, une étude portait à 0,9 % le taux d'employé·es japonais·es usant de ce droit faute d'une rémunération prévue et du fait d'un tabou persistant lié aux menstruations (Fontenelle, 2022). Si d'autres pays ont ensuite instauré ce congé — parmi eux, la Corée du Sud, l'Indonésie, Taïwan, la Zambie... — il n'a jamais pris la forme que le parlement espagnol lui a octroyée : une absence prise en charge par la Sécurité Sociale dès le premier jour (Rodríguez et al., 2025). À ce jour, il reste l'unique pays européen à accorder légalement des jours d'absence aux personnes souffrant de règles incapacitantes liées à une pathologie, sans perte de salaire.

1. Les règles ou l'histoire d'une construction sociale négative

La nécessité de rendre ainsi visibles les règles au travail pointe la conception andronormée de la société où, depuis des siècles, les menstruations sont socialement construites comme négatives. L'anthropologue Françoise Héritier oppose le sperme, fluide contrôlable, qui jaillit par la volonté de l'individu, aux règles incontrôlables et subies. Elle y voit la matrice de l'infériorité socialement construite de la féminité (Héritier, 2002). À la fierté, au courage que l'homme peut afficher de faire couler son sang pleinement conscient à la chasse ou à la guerre, ce sang qui s'écoule chaque mois depuis l'utérus sans qu'on puisse ni le prévoir ni le contrôler est marqué du sceau de la honte et doit être dissimulé. Cet apprentissage de la dissimulation et de la honte se fait dès l'adolescence : on tait les règles, considérées comme sales et honteuses (Mardon, 2023), on cache tout ce qui les dévoile, des protections à la tache de sang. L'injonction à la dissimulation touche le corporel et le verbal : on ne partage pas ses expériences menstruelles, on ne mentionne pas les préoccupations afférentes, on n'évoque pas la souffrance qu'elles peuvent occasionner. Sophie Laws parle de « l'étiquette menstruelle » pour évoquer ce cadre contraignant qui s'impose aux femmes, cette conduite prescrite qui exige d'elles qu'elles feignent de ne pas avoir leurs règles (Laws, 1990). Dans une société androcentrée, le corps menstrué est une anomalie, une déviance et les menstruations synonymes de sub-

version, de désordre (Froidevaux-Metterie, 2021) là où on attend des corps féminins disciplinés et dociles.

Les règles sont donc un phénomène biologique naturel, signe par ailleurs de la bonne santé d'un corps, mais perçu comme infamant. Elles entrent tout à fait dans la catégorie du « stigmate » définie par Goffman : un attribut ou une caractéristique qui discrédite profondément un individu aux yeux des autres, le distinguant négativement de la norme sociale attendue (Goffman, 1975). Le stigmate n'est pas un attribut en soi, mais prend sens dans le regard d'autrui : il s'agit d'un écart par rapport aux attentes normatives concernant l'identité d'une personne. Goffman précise que le stigmate se comprend dans une perspective relationnelle et interactionniste ; il résulte d'un désaccord entre deux identités sociales : l'identité sociale virtuelle — ce que la société attend ou imagine d'un individu, le stéréotype, en l'occurrence que le corps féminin soit discipliné — et l'identité sociale réelle — les attributs effectivement possédés par l'individu, à savoir qu'une personne menstruée aura ses règles une fois par mois pendant près de quarante ans. Le stigmate apparaît donc lorsque l'identité réelle ne correspond pas à l'identité virtuelle, jetant un discrédit sur la personne concernée. Goffman distingue trois grands types de stigmates, que les menstruations combinent :

- les déformations corporelles (« monstruosités du corps ») : parce qu'il est subi et imprévisible, l'écoulement de sang menstruel est perçu comme un stigmate corporel ;
- les tares du caractère (perçues comme des défauts moraux) : la construction socioculturelle des femmes menstruées depuis l'Antiquité et notamment dans les religions monothéistes, fait d'une femme ayant ses règles une personne « impure ». Aujourd'hui encore, une femme laissant percevoir qu'elle a ses règles, en laissant paraître une protection périodique ou une trace de sang, sera perçue comme contrevenante sociale aux usages de dissimulation ;
- les stigmates tribaux (appartenance à une race, une religion, une nation, souvent héréditaires) : les règles sont associées à un groupe social minorisé, les femmes, et partagées par ce groupe.

Choses intimes, cantonnées à la sphère privée, les règles sont un impensé du monde du travail où leur pénibilité n'a aucune visibilité sociale (Bouffartigue, 2014) du fait de leur construction socioculturelle des règles et d'un univers professionnel andronormé où la place des femmes a longtemps été perçue comme accessoire. Leur rôle et leurs luttes ont durablement été invisibilisé·es ou minimisé·es tant dans les récits historiques que dans les pratiques syndicales et professionnelles, malgré leur implication centrale dans les mobilisations et leur capacité à transformer les normes du travail et de la société (Gallot, 2015). Autant dire que la question des règles au travail tombe sous le coup d'une double censure : elle concerne à la fois les femmes et un sujet tabou. En effet, dans cet

univers andronormé qu'est le monde du travail, les corps menstrués ne sont pas envisagés et doivent faire oublier leurs spécificités biologiques. Il convient de neutraliser les effets des menstruations quand on évolue dans le milieu codifié et hiérarchisé du travail. La douleur est le seul angle sous lequel le sujet est abordé horizontalement, entre collègues femmes, du même âge et de même niveau hiérarchique (Legrand, 2025). Mais c'est parvenir à s'affranchir de la crainte d'être perçue comme moins performante, d'être stigmatisée ou d'essuyer un discours normalisant — « avoir mal pendant ses règles, c'est normal » — qui enjoint à « faire avec ». La honte contrarie l'agentivité des femmes — c'est-à-dire leur puissance d'agir — et la sororité (Froidevaux-Metterie, 2021), ce qui peut se traduire dans la sphère professionnelle par une forme de compétition entre femmes souffrantes, à celle qui parviendra à être endurante et performante malgré les douleurs (Romerio, 2023). Dans son étude conduite auprès d'une vingtaine de femmes avec lesquelles elle s'est entretenue, Aline Boeuf souligne la variété des expériences menstruelles, l'hétérogénéité des besoins qui en émane et relie cette silenciation de la diversité menstruelle au tabou des règles (Boeuf, 2023) ce qui peut conduire à un manque d'empathie entre personnes menstruées.

2. La visibilisation du sujet

Pour comprendre justement les douleurs menstruelles, une étude de l'INSERM réalisée par questionnaire auprès de 21 287 femmes âgées de 18 à 49 ans et publiée en 2023 a mesuré la prévalence de la douleur menstruelle — ou dysménorrhée : « Les douleurs de règles seraient particulièrement fréquentes dans la population française. Environ 90 % des femmes réglées de 18 à 49 ans présentent une dysménorrhée cotée de 1 à 10 (sur une échelle où 0 correspond à aucune douleur et 10 à une douleur maximale insupportable). Parmi elles, 40 % vont présenter une dysménorrhée modérée à sévère avec une douleur comprise entre 4 et 10.¹ » Certaines dysménorrhées sont liées à une pathologie comme l'endométriose. Cette maladie caractérisée par la présence anormale de lambeaux d'endomètre en dehors de l'utérus, responsable de douleurs et d'infertilité, concerne une femme sur dix selon l'INSERM toujours. Cette pathologie a gagné en visibilité grâce à l'activisme d'associations comme EndoFrance qui ont joué un rôle clé en sensibilisant l'opinion, en militant pour la reconnaissance de la maladie et en participant activement à l'élaboration des politiques publiques. Longtemps considérée sous le seul angle de sa responsabilité dans l'infertilité, l'endométriose a été ignorée dans sa prise en charge des malades du point de vue de ses effets sur les conditions de travail (Romerio, 2020). Signe d'une potentielle avancée, elle figure nommément dans quatre propositions de loi relatives au congé menstruel.

¹ <https://presse.inserm.fr/canal-detox/cest-normal-davoir-mal-pendant-les-regles-vraiment/> consulté le 14 mai 2025

3. Le congé menstruel, instrument de politique publique

A la suite de l'ancrage législatif espagnol, en France sept propositions de loi ont mis le sujet du congé menstruel sur la table parlementaire, « visant à améliorer et garantir la santé et le bien-être des femmes au travail² », selon des modalités quelque peu différentes. Les deux textes du RN³ et celui d'Ensemble pour la République⁴ ciblent exclusivement les femmes atteintes d'endométriose, par création d'un statut d'ALD (Affection de Longue Durée) et/ou la suppression du jour de carence. Portées par la gauche, les autres propositions de loi envisageaient un « arrêt maladie » ou un « arrêt de travail » de 1 à 2 jours par mois⁵ ou de 13 jours par an⁶ pour « dysménorrhée » ou « menstruations incapacitantes », sur prescription médicale, intégralement pris en charge par la Sécurité sociale, sans jour de carence. La possibilité de recourir au télétravail était aussi inscrite dans ces propositions de loi.

Parmi ces sept propositions de loi, trois ont été présentées devant la Commission des affaires sociales. La première du RN a finalement été retirée. En février 2024, le Sénat a examiné et refusé celle portée par la sénatrice socialiste Hélène Conway-Mouret. Un mois plus tard, c'est le groupe écologiste-NUPES qui voit son texte vidé de sa substance : la proposition de loi est adoptée par la Commission des affaires sociales à l'Assemblée nationale après la suppression de l'article 1^{er} qui instituait le congé pour menstruations incapacitantes (Maggi-Germain, 2024). Les trois dernières propositions de loi dont la plus récente a été déposée par le groupe socialiste et apparentés le 1^{er} avril 2025 ont été renvoyées à la Commission des affaires sociales, en attente de lecture.

Mais l'immobilisme législatif n'empêche pas l'avancée sociale sur le terrain. Dans les universités et grandes écoles, depuis la décision pionnière de l'université d'Angers d'accorder le congé menstruel aux étudiant·es souffrant de règles douloureuses en 2023, de nombreux établissements d'enseignement supérieur ont suivi (Dimou et Mayer, 2024). Dans le monde professionnel, plusieurs entreprises ont mis en place un congé menstruel à destination de leurs employé·es, parfois même avant l'exemple espagnol : le site Légifrance recense ainsi 369 accords d'entreprise mentionnant le congé menstruel⁷. Le nombre de collectivités territoriales qui mettent en place un dispositif

2 Proposition de loi n° 537 du 18 avril 2023

3 Proposition du groupe Rassemblement national n°1221 du 10 mai 2023, retirée le 12 octobre 2023.

Proposition du groupe Rassemblement national n°349 du 15 octobre 2024.

4 Proposition du groupe Ensemble pour la République n°445 du 15 octobre 2024.

5 Proposition de loi du groupe Socialiste n° 537 rect. bis du 18 avril 2023

6 Proposition de loi socialiste n° 1219 du 10 mai 2023, Proposition de loi du groupe Écologiste-Nupes38 n° 1386 du 15 juin 2023, Proposition de loi du groupe Écologiste-Nupes n° 2227 du 20 février 2024.

7 https://www.legifrance.gouv.fr/search/acco?tab_selection=acco&searchField=TITLE&query=%22cong%C3%A9+menstruel%22&searchType=ALL&typePage=pagination=DEFAULT&sortValue=PERTINENCE&pageSize=10&page=1&tab_selection=acco#acco consulté le 14 mai 2025.

de santé menstruelle en direction de leurs agent·es va également croissant depuis Saint-Ouen, pionnière en 2023. Tel a été le choix de grandes villes et d'importantes collectivités dont l'exécutif est situé à gauche sur l'échiquier politique : Bordeaux, Nantes, Strasbourg EuroMétropole, Lyon, Grenoble, Poitiers, la Métropole de Lyon, le département de Seine-Saint-Denis ou la région Nouvelle Aquitaine. Mais de plus petites communes telles Arras (62), Léognan (31), Orvault (44), Seyssenet-Pariset (38), Chinon (86) ont également sauté le pas...

Cependant, non seulement le législateur ne suit pas mais l'État fait peser une menace sur la pérennité de ces dispositifs. Ainsi les préfectures de la Vienne, de l'Isère, de la Gironde ont-elles retoqué les récentes décisions qui instauraient un congé menstruel au sein de collectivités publiques de leur territoire. Le tribunal administratif de Toulouse a suspendu la décision de plusieurs collectivités locales d'octroyer un congé menstruel sous forme d'ASA sur sa juridiction. C'est pourquoi Mme Ségolène Amiot, députée LFI-NUPES de la Loire-Atlantique a interrogé la ministre du travail, de la santé, des solidarités et des familles sur l'absence de cadre législatif concernant la mise en place d'un congé menstruel notamment dans la fonction publique territoriale en mars dernier⁸.

Encadré : les arguments avancés par les préfectures pour demander l'arrêt du congé menstruel

Les préfectures s'appuient sur plusieurs arguments juridiques et réglementaires pour exiger l'arrêt du congé menstruel dans les collectivités territoriales qui l'ont mis en place. Tout d'abord, l'absence de fondement législatif ou réglementaire : les préfectures estiment que les collectivités territoriales ne disposent d'aucun cadre légal ou réglementaire leur permettant de créer un nouveau motif d'autorisation spéciale d'absence (ASA) pour raison de santé menstruelle. De plus, le droit en vigueur ne prévoit pas le congé menstruel dans la fonction publique territoriale, et il appartient au législateur, non aux collectivités, de définir de nouveaux droits ou motifs d'absence. Ensuite est invoqué le risque de rupture d'égalité entre agents. Accorder un congé menstruel localement est perçu comme une rupture du principe d'égalité de traitement entre agent·es public·ques, car tous les agent·es du territoire national ne bénéficiaient pas des mêmes droits. Enfin, les préfectures dénoncent une atteinte au cadre horaire légal (1 607 heures annuelles) estimant que l'octroi d'ASA supplémentaires pour raisons menstruelles pourrait contourner la règle du temps de travail annuel légal dans la fonction publique (1 607 heures) et créer des inégalités entre agent·es. En outre, les décisions des tribunaux administratifs de Toulouse et Grenoble de suspendre ou

⁸ Question écrite n° 4803, publiée au JO du 11 mars 2025, p.1532. <https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/17/questions/QANR5L17QE4803> consulté le 14 mai 2025.

annuler les délibérations locales instaurant le congé menstruel crée une jurisprudence défavorable à ces initiatives locales, sur laquelle s'appuient les préfectures.

Avec l'essaimage du congé menstruel et en l'absence de cadrage légal, on assiste à une construction collective de l'action publique (Hassenteufel, 2008) : entreprises, établissements d'enseignement supérieur, collectivités territoriales sont en interaction pour déployer sur le territoire national un instrument d'innovation sociale, selon des modalités variables. Les intrications entre le portage politique du congé menstruel au sein des collectivités locales où il est déployé et la mobilisation parlementaire pour soumettre le sujet à l'attention du législateur montrent des stratégies enchevêtrées d'acteurs, de réseaux d'action publique horizontale et non une conception verticale descendant d'un féminisme d'État (Commaille, 2019). L'exemple de Lyon est ainsi parlant : la ville et la Métropole — deux collectivités tenues par les écologistes — sommées chacune par la Préfecture de mettre un terme à leur expérimentation du congé menstruel, montrent une solidarité médiatique dans ce bras de fer⁹.

4. Analyser le congé menstruel au prisme de la sociologie politique de l'action publique

Le caractère récent de ces mises en œuvre n'a pas encore permis la publication d'étude fouillée sur la mobilisation du congé menstruel. Néanmoins, les prises de position de certaines préfectures ont donné l'occasion à des élus·es de collectivités territoriales d'avancer le taux d'usage du congé menstruel pour évacuer l'argument de l'abus : les chiffres communiqués placent le nombre de bénéficiaires bien en-dessous des 10 % de femmes concernées par l'endométriose. En Espagne, au terme de la première année qui a suivi l'instauration du congé menstruel, le ministère de la Sécurité sociale indiquait un score de 1 478 bénéficiaires au niveau national (Rodríguez et al., 2025). Bien qu'il soit conçu comme non pénalisant puisque les jours de carence sont levés, force est de constater qu'il ne suffit pas d'instaurer le congé menstruel pour qu'il soit mobilisé.

Ce constat invite à mobiliser la sociologie politique de l'action publique pour étudier le congé menstruel selon une perspective *bottom-up* ou approche « par le bas » c'est-à-dire depuis le public ciblé par l'instrument (Maillard et Kübler, 2015). Cette approche s'intéresse à la manière dont les politiques sont interprétées, adaptées, voire transformées par celles et ceux qui les mettent concrètement en œuvre — dans le cadre du congé menstruel, les bénéficiaires. L'étude des réinterprétations, des résistances et des ajustements de terrain (Hassenteufel, 2024 ; Lascoumes et Galès, 2018) élargit

⁹ <https://france3-regions.franceinfo.fr/auvergne-rhone-alpes/rhone/lyon/conge-menstruel-a-la-ville-de-lyon-la-prefecture-veut-supprimer-le-dispositif-la-mairie-souhaite-le-maintenir-3114415.html> consulté le 14 mai 2025.

la réflexion à l'ensemble des personnes travaillant dans une entreprise ou une collectivité ayant mis en place le congé menstruel car les interactions entre acteur·ices, les logiques de pouvoir dans les rapports hiérarchiques et la construction sociale de la santé menstruelle nous paraissent jouer dans l'appropriation du congé menstruel — ou sa non-appropriation.

On pourra rapprocher ce non-usage du congé menstruel du non-recours au droit social qui est une question souvent invisible car difficile à quantifier (Warin, 2014). Comment connaître en effet le nombre de personnes éligibles au congé menstruel mais qui n'en ont pas fait la demande au sein d'une collectivité qui le propose ? Comment expliquer ce non-recours ? Dans le Baromètre du non-recours aux droits de la ville de Lyon réalisé sous l'égide de l'ODENORE (Observatoire des non-recours aux droits et aux services), Hélène Revil et Christine Olm distinguent les non-recours par non-connaissance — une personne éligible à un droit n'y recourt pas car elle en ignore l'existence — des non-recours par non-demande : la personne éligible ne cherche pas à bénéficier de ce droit soit parce qu'elle souhaite se débrouiller autrement ou sans l'aide institutionnelle, soit parce qu'elle n'est pas concernée par ce droit, soit parce qu'elle se heurte à des difficultés d'accès à ce droit — elle ne dispose pas d'équipement informatique par exemple —, soit parce qu'elle méconnaît les conditions d'éligibilité ou ne les comprend pas (Revil et Olm, 2023). Dans le cadre du congé menstruel, la diffusion de l'information peut jouer sur le non-recours. Le tabou des règles et l'injonction à la dissimulation pourraient également expliquer certaines non-demandes. Les formes de non-recours ne s'excluent pas les unes des autres, au contraire, elles peuvent s'intriquer (Warin, 2014). La non-demande peut être choisie et questionne dès lors l'utilité de l'action publique. Il peut s'agir d'un « conflit de normes et de pratiques » (Warin, 2014) : les personnes éligibles perçoivent les règles établissant l'octroi du dispositif comme contrevenant à leurs valeurs, leurs représentations, leur expérience, les situations, leurs attentes. De même, la non-demande peut résulter d'un comportement imposé et jugé inacceptable. On peut envisager que des agent·es concerné·es par les dysménorrhées ne sollicitent pas l'octroi du congé menstruel parce qu'avoir mal lors de ses règles est chose admise et qu'elles pensent qu'il faut composer avec cette souffrance sans interférer dans l'organisation du travail.

Quoiqu'autorisées à s'absenter de leur travail lorsqu'elles éprouvent des douleurs sévères avec la garantie de voir leur salaire maintenu, les personnes menstruées concernées par les dysménorrhées n'usent donc pas nécessairement du congé menstruel. Dans une étude menée en 2021, Hamon-Cholet et Lanfranchi se sont intéressé·es au présentéisme, c'est-à-dire « le comportement du travailleur, qui malgré des problèmes de santé physique et/ou psychologique nécessitant de s'absenter, se présente au travail » (Johns, 2010), un comportement contre-productif et « nuisible au bien-

être, que ce soit au niveau individuel, collectif comme sociétal », plus répandu chez les femmes que chez les hommes et dans le secteur public que dans le privé (Hamon-Cholet et Lanfranchi, 2021). L'étude met à jour des facteurs liés à l'organisation du travail et du collectif de travail plutôt qu'aux caractéristiques des salarié·es. On entend par collectif de travail un ensemble d'individus qui, au sein d'une organisation, coopèrent et s'organisent pour réaliser une activité commune. Cette notion ne se réduit pas à une simple addition d'individus ni à un groupe homogène : le collectif de travail se construit à travers des interactions nourries de confiance et de sentiment d'appartenance, des règles partagées, et une dynamique de coopération qui donne sens et valeur au travail accompli ensemble (Coutrot, 2002 ; Guéguen et Malochet, 2014). Non-recours et présentisme sont deux pistes que nous allons suivre pour étudier la sous-utilisation du congé menstruel en les croisant avec la manière dont le collectif de travail perçoit et s'approprie cet instrument d'action publique. Pour ce faire, nous utiliserons le concept de réception de l'action publique.

Anne Revillard utilise la notion de réception issue de la sociologie de la culture, la croise avec les travaux féministes sur les politiques publiques depuis le point de vue des destinataires et leur expérience subjective pour envisager une approche « par le bas » de l'action publique, depuis ses destinataires. Elle définit le concept de « réception de l'action publique » comme « l'ensemble des processus par lesquels une politique publique est appropriée et co-construite par ses ressortissants et par lesquels elle produit des effets sur ceux-ci » (Revillard, 2018). Nous nous proposons d'étudier la réception du congé menstruel par les agent·es d'une collectivité territoriale concernée. Alors qu'Anne Revillard s'intéresse exclusivement aux ressortissant·es, c'est-à-dire le public ciblé par l'action publique, nous élargirons notre étude à l'ensemble des agent·es de la collectivité, non pas dans sa quantité mais dans sa qualité : nous pensons que la réception de l'expérimentation du congé menstruel ne se limite pas aux bénéficiaires mais concerne également des agent·es qui n'y ont pas recours dans ses aspects matériel et social. Que ces personnes en aient besoin ou non, elles réceptionnent le congé menstruel dès lors qu'elles encadrent des bénéficiaires puisque son usage peut être refusé au nom de la nécessité de service. Le fait de côtoyer un·e collègue bénéficiaire du congé menstruel implique également une perception à la fois des règles en terme de constructions sociales et des personnes sujettes aux douleurs menstruelles incapacitantes.

Avec ce travail, nous souhaitons donc interroger l'appropriation et les effets du congé menstruel sur les agent·es d'une collectivité pour en comprendre les intrisations avec le collectif de travail, l'organisation du travail et le tabou menstruel. Quelles interactions la construction sociale des règles comme sujet tabou et stigmatisant impose-t-elle autour du congé menstruel ? Quelles sont les pratiques qui concrétisent ce nouveau droit et les représentations qui l'accompagnent ? Quel·les

sont les facilitateurs et les contraintes au sein des collectifs de travail qui permettent de comprendre le recours et le non-recours ?

I. Étude exploratoire et construction des hypothèses de recherche

Pour répondre à ces questions, notre travail de recherche s'appuie sur une enquête de terrain menée entre janvier et mars 2025 au sein d'une collectivité territoriale que, dans un souci d'anonymat, nous appellerons « la Collectivité », selon une méthodologie mixte, alliant étude quantitative pour la dimension exploratoire et entretiens semi-directifs pour l'étude approfondie.

1. Un sujet de mémoire étroitement lié au stage

L'enquête sur l'expérimentation du congé menstruel à la Collectivité a pris place au cœur du stage que nous avons y effectué, du 6 janvier au 31 mars 2025 au sein du service Promotion de la diversité et Lutte contre les discriminations. Nous a été confié un travail d'enquête interne qui s'inscrit dans le calendrier politique auquel est soumis la Collectivité : avant la fin du mandat, l'exécutif doit présenter au Comité Social Territorial — une instance consultative de la collectivité — une évaluation la plus précise possible du congé menstruel.

Notre responsable de service nous a demandé de réaliser une étude quantitative de ce congé menstruel, un benchmark auprès d'autres collectivités qui ont mis en place ce congé menstruel, et une étude qualitative pour observer les impacts du congé menstruel, dans un contexte politique tenu avec la Préfecture qui a demandé à la collectivité de retirer son expérimentation.

Par opportunisme méthodologique (Girin, 1989), nous nous sommes saisie de ce sujet pour notre travail de recherche, songeant que l'accès au terrain nous serait grandement facilité (Beaud et Weber, 2010) par notre position de stagiaire : on nous fournissait une liste de bénéficiaires, nous pourrions nous entretenir avec elles pour l'enquête interne de la Collectivité et exploiter les données pour notre mémoire. Revers de la médaille : notre calendrier de stage a limité notre travail de terrain dans le temps, calendrier au-delà duquel nous n'avons plus eu l'accès facilité par notre position de stagiaire à la Collectivité.

2. Le dispositif « congé menstruel » à la Collectivité

Le 15 juin 2023, une proposition de loi « relative à la reconnaissance de la santé menstruelle et gynécologique dans le monde du travail » est déposée par des député·es écologistes-NUPES dont

Sébastien Peytavie (Dordogne), Sandrine Rousseau (Paris) et Marie-Charlotte Garin (Rhône). C'est dans ce contexte que le président de la Collectivité (EELV) et la vice-présidente en charge des questions RH (EELV) ont impulsé la mise en place du congé menstruel pour les agent·es de la Collectivité : il s'agissait de précéder le droit afin que la loi arrive pour régulariser en quelque sorte une situation de fait. Poussé par ce calendrier parlementaire et à la demande de l'exécutif, le service Promotion de la diversité et lutte contre les discriminations s'est livré à un benchmark auprès des collectivités qui avaient déjà mis en place le congé menstruel ou qui pensaient l'instaurer afin de penser les modalités de cette expérimentation. Saint-Ouen, première ville de France à s'être engagée dans cette démarche, a été consultée ; la ville de Paris également.

Cette expérimentation a été présentée au Comité Social Territorial où siègent à parité des représentants de l'exécutif, des agents ès qualité de la collectivité (directions) et des personnels (majoritairement syndiqués). À noter que les organisations syndicales n'ont pas été associées à l'élaboration de ce dispositif, ni le service de médecine préventive.

Mis en expérimentation en 2023, le dispositif « congé menstruel » prend la forme d'une autorisation spéciale d'absence. Cette dernière s'obtient sur présentation d'un formulaire rempli par un gynécologue ou un médecin traitant qui atteste d'une pathologie ayant pour conséquences des règles douloureuses (telle que l'endométriose ou les troubles polykystiques). Deux jours par mois sont accordés avec possibilité de télétravailler pour celles et ceux qui le souhaitent, selon leur état de santé. Le formulaire est transmis au service RH de l'agent·e et son droit à l'ASA est ouvert sur le logiciel interne de saisie des congés. Le ou la responsable de l'agent·e valide la demande ou peut refuser l'ASA au motif de nécessité de service.

Au 31 décembre 2023, la Collectivité comptait 8 789 agent·es affecté·es sur des emplois permanents, parmi lesquels 4 423 femmes. En 2024, 158 agent·es ont ouvert leur droit au congé menstruel c'est-à-dire que ces personnes ont rendu le formulaire médical, ce qui a permis au SRH d'ouvrir leur droit à ce télétravail supplémentaire et cette autorisation spéciale d'absence (ASA) sur le logiciel interne. Il s'agit de la plus grosse collectivité ayant mis en place le dispositif et de la collectivité comptant le plus grand nombre de bénéficiaires — d'après les données recueillies à l'occasion de notre benchmark, que nous détaillons en annexe.

3. Exploration des données quantitatives et hypothèses de recherche

Nous avons eu accès aux données RH internes de la collectivité : un fichier de tableur recensant le nom des 158 bénéficiaires, leur poste, leur filière, leur catégorie, leur âge, la date depuis la

quelle ils et elles ont ouvert leur droit au congé menstruel, le nom de leur responsable, le nombre de jours télétravaillés dans le cadre du congé menstruel, le nombre d'autorisations spéciales d'absence qu'ils et elles ont déposées sur le logiciel interne de temps de travail, le total cumulé en jours (télé-travail + ASA). Ce document fourni nous a permis dans un premier temps une observation exploratoire des variables.

En 2024, les 158 bénéficiaires du congé menstruel représentait 3,6 % des femmes employées à la Collectivité âgé·es de 21 à 55 ans, majoritairement entre 40 et 49 ans (45,6 %) ; 8,2 % des bénéficiaires sont âgé·es de 50 à 55 ans. Parmi les bénéficiaires, 37 n'ont mobilisé ni télétravail supplémentaire ni ASA soit 23 % des bénéficiaires du dispositif. Pourquoi ces agent·es n'ont-elles pas utilisé de jour de télétravail supplémentaire ou d'autorisation spéciale d'absence ? N'en ont-elles pas eu besoin parce que leurs règles n'ont pas été douloureuses ou les douleurs incapacitantes les ont-elles saisies durant des jours où elles ne travaillaient pas ? Certaines ont-elles pris un traitement ? subi une opération ? D'autres ont-elles vécu une grossesse ? N'ont-elles pas osé le mobiliser ?

Si l'on observe la répartition des bénéficiaires selon la filière et la catégorie, le plus fort pourcentage de bénéficiaires exerce dans la filière administrative (59 %) ; vient ensuite la filière technique (21 %). Rapportés au nombre de femmes dans chacune de ces filières, les bénéficiaires représentent 4,5 % des femmes dans l'administratif et 3,3 % dans le technique. Dans la filière médico-sociale, 2 % des agentes sont bénéficiaires du congé menstruel.

Si l'on étudie la répartition par catégorie d'emploi, 49 % des bénéficiaires appartiennent à la catégorie C des fonctionnaires ; les catégories A et B se partagent le reste des personnes, une fois soustraites les trois apprenties. Rapporté au nombre de femmes relevant de chacune des trois catégories, les bénéficiaires représentent 4,6 % des agentes de catégorie C, 4,3 % des agentes de catégorie B et 1,9 % de celles de catégorie A.

Le fichier de tableur nous permet également d'étudier plus finement les usages du congé menstruel, notamment au critère du métier qu'il convient de distinguer de l'emploi et du travail. Le *travail* désigne l'activité humaine déployée pour produire des biens ou des services, qu'elle soit rémunérée ou non. Il s'agit d'un concept général qui englobe l'ensemble des efforts physiques et intellectuels fournis pour atteindre un objectif, indépendamment de la reconnaissance institutionnelle ou de la rémunération (Anne et L'Horty, 2013; Tourmen, 2007). L'*emploi* fait référence à une position reconnue dans l'organisation productive, assortie d'un statut, d'un contrat, et d'une rémunération. Il s'agit d'un cadre institutionnel et juridique : l'emploi correspond à l'ensemble des postes de travail existant dans une entreprise ou une administration, sur lesquels on peut postuler s'ils sont va-

cants (Anne et L'Horty, 2013; Germe, 2007). Le *métier* renvoie à un ensemble de savoir-faire spécifiques, de pratiques et de normes partagé·es par un groupe professionnel, souvent porteur d'une identité collective et d'une histoire propre. Le métier dépasse l'emploi : il s'inscrit dans la durée, suppose une formation ou un apprentissage, et structure des réseaux de pairs. Il donne du sens à l'activité de travail et favorise l'identification professionnelle. La notion de métier est donc liée à la reconnaissance d'une expertise et à l'appartenance à une communauté professionnelle (Dubar, 2007; Tourmen, 2007). Parce qu'il est structuré de savoir-faire, de pratiques, de normes et de valeurs partagées par un groupe professionnel, qu'il donne du sens à l'activité et favorise l'identification collective et individuelle (Dubar, 2007; Fray et Picouleau, 2010), le paramètre du métier nous semble pertinent pour mesurer les écarts dans l'usage du congé menstruel. Certains métiers reviennent fréquemment parmi les bénéficiaires. Ils correspondent souvent à des métiers répertoriés comme parmi les plus féminisés au sein de la Collectivité d'après les données du RSU 2023. Les taux de bénéficiaires restent néanmoins très variables.

Tableau 1. Taux de bénéficiaires du congé menstruel parmi les femmes exerçant un métier très féminisé à la Collectivité

Métier	Taux de féminisation ¹⁰	Nombre de femmes	Nombre de bénéficiaires du congé menstruel	Taux de bénéficiaires parmi les femmes
Travailleur social	93 %	573	8	1,40 %
Puéricultrice	99 %	189	4	2,12 %
Auxiliaire de puériculture	99 %	132	3	2,27 %
Gestionnaire administratif	84 %	299	10	3,34 %
Assistant administratif	89 %	406	16	3,94 %
Secrétaire	94 %	161	9	5,59 %
Assistant comptable	83 %	99	6	6,06 %
Secrétaire antenne de gestion	97 %	70	6	8,57 %

¹⁰ Le taux de féminisation et le nombre de femmes exerçant le métier au sein de la Collectivité sont des chiffres en date du 31 décembre 2023, issus du Rapport Social Unique (RSU) 2023.

En ne conservant que les métiers présents au moins trois fois parmi les 158 bénéficiaires — pour la lisibilité du graphique —, on observe des usages hétérogènes du congé menstruel au sein de chaque métier :

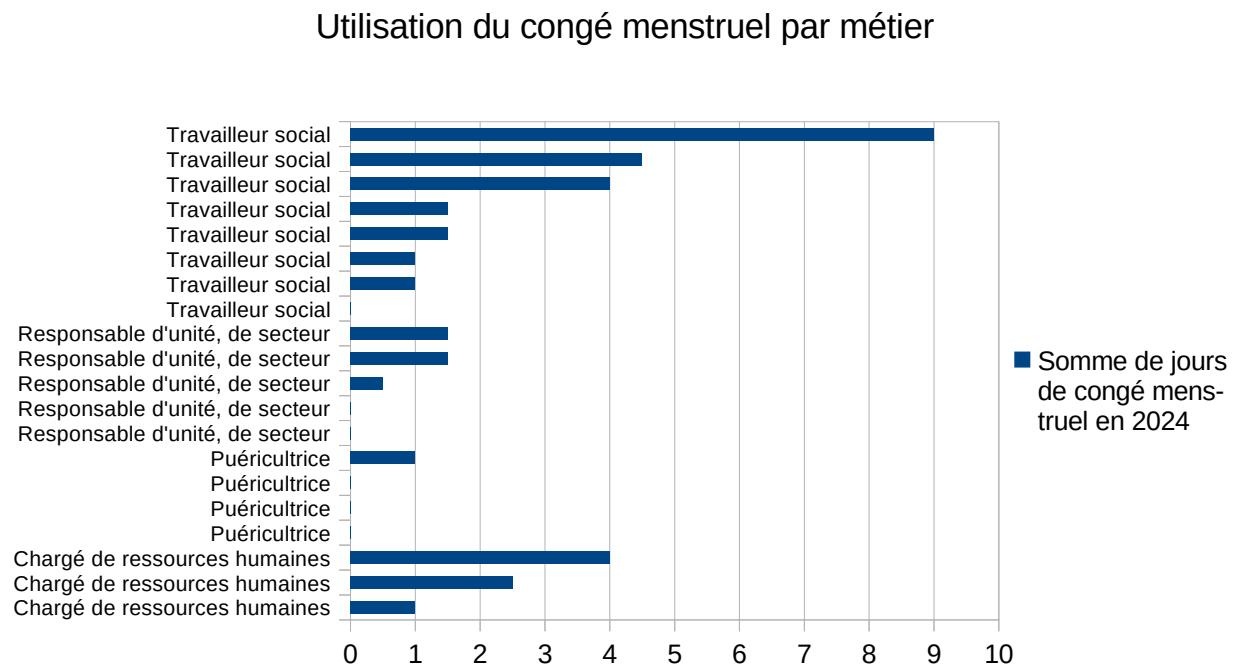


Figure 1. Utilisation du congé menstruel par métier — catégorie A

Parmi les huit travailleuses sociales, on observe une variation de 0 à 9 jours mobilisés. Chez les cinq responsables d'unité ou de secteur, l'écart est plus réduit : entre 0 et 1,5 jours mobilisés. Parmi les quatre puéricultrices, une seule n'a pas posé le moindre jour. Les trois chargées de ressources humaines ont toutes mobilisé au moins un jour.

Utilisation du congé menstruel par métier

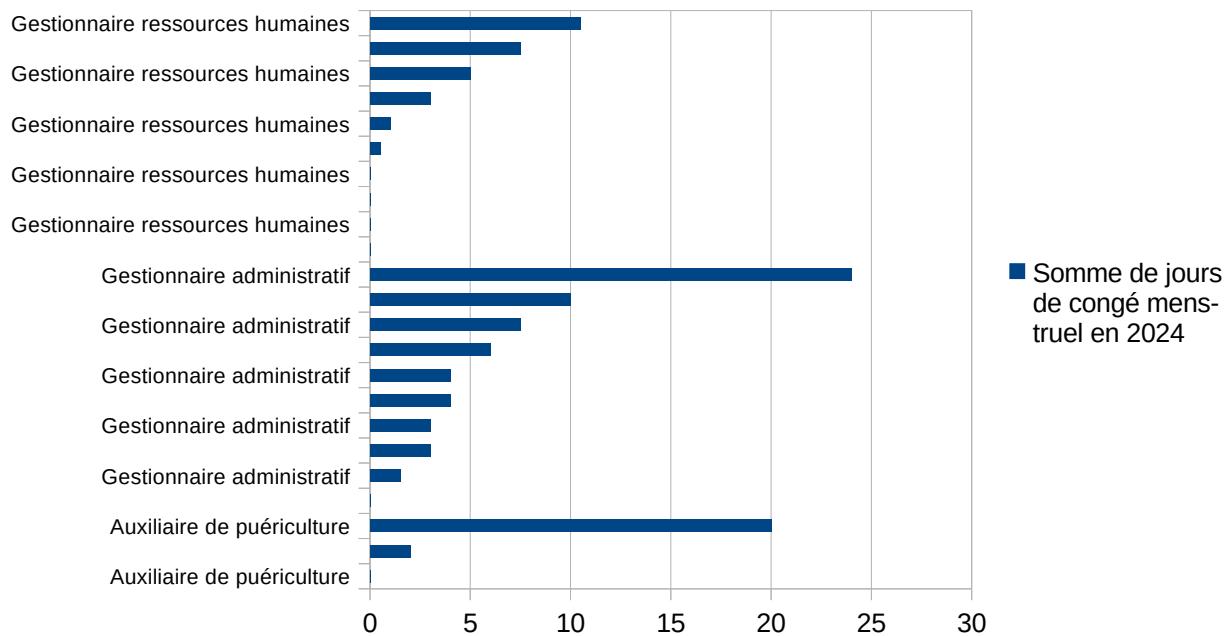


Figure 2. Utilisation du congé menstruel par métier — catégorie B

Parmi les bénéficiaires de catégorie B, nous avons retenu trois métiers. Le graphique montre des usages plus hétérogènes qu'en catégorie A au sein de chaque métier.

Utilisation du congé menstruel par métier

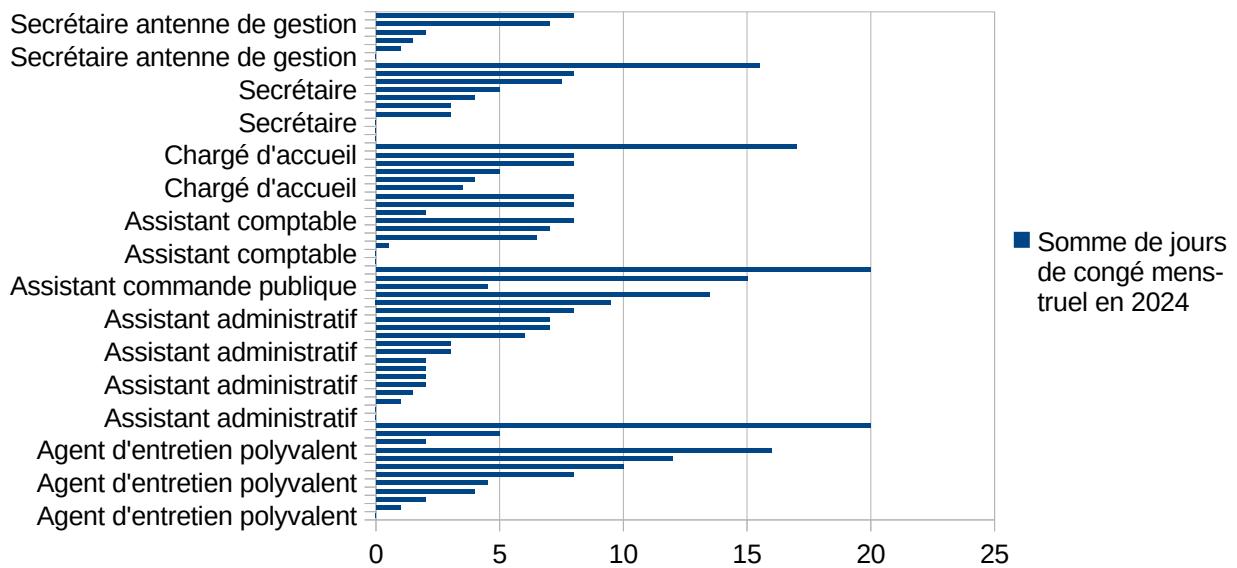


Figure 3. Utilisation du congé menstruel par métier — catégorie C

Au sein des bénéficiaires de catégorie C, nous avons retenu sept métiers qui concernaient plusieurs agentes : neuf agentes d'entretien polyvalentes, seize assistantes administratives, six assis-

tantes comptables, trois assistantes de commande publique, six chargées d'accueil, neuf secrétaires et six secrétaires d'antenne de gestion. Là encore, des agentes exerçant le même métier ont des usages très différents du congé menstruel. Comment expliquer de tels écarts dans l'utilisation de ce droit ? Certes, les besoins sont variés d'une personne menstruée à une autre mais la question de la réception du congé menstruel intervient ici pour questionner l'environnement de travail — dont on a vu qu'il influait sur le présentisme. L'organisation du travail et le collectif de travail seraient-ils impactés par le congé menstruel et influencerait-ils l'usage de ce nouveau droit chez ses bénéficiaires ? Pour vérifier cette hypothèse, nous appuierons notre étude sur une enquête qualitative par entretiens semi-directifs au sein de différents collectifs de travail où nous nous sommes entretenus avec des bénéficiaires du congé menstruel, des collègues qui n'en bénéficiaient pas ainsi que les responsables.

Christelle Avril, Marie Cartier et Delphine Serre, dans leur ouvrage *Enquêter sur le travail*, abordent la notion de « collectif de travail » à travers une approche empirique et pragmatique de la sociologie du travail (Avril et al., 2019). Elles invitent à appréhender le collectif de travail comme une réalité à décrire et à analyser à partir des situations concrètes de travail, des pratiques et des interactions entre travailleurs. Nous nous appuierons sur les trois axes qu'elles dégagent pour étudier les collectifs de travail. Premièrement, les situations de travail : il s'agit d'observer la façon dont les activités sont organisées, partagées et vécues collectivement, en tenant compte à la fois des dimensions officielles et informelles du travail. Deuxièmement, les pratiques de travail : le collectif se construit dans l'action, par la coopération, l'ajustement mutuel, la circulation des savoirs et la gestion commune des contraintes et des ressources. Troisièmement, le rapport au travail : il englobe la manière dont les individus se positionnent dans leur environnement professionnel, s'engagent subjectivement et construisent du sens à travers le collectif.

Les autrices insistent sur le fait que le collectif de travail n'est pas une donnée allant de soi, mais le produit d'interactions, de négociations et d'ajustements continus entre les membres, en fonction des contextes locaux, des cultures professionnelles et des trajectoires sociales.

Nous garderons également en tête la question de la pénibilité du travail. Les variations du cycle menstruel provoquent chez certaines personnes des oscillations de fatigue et d'irritabilité difficiles à concilier avec la productivité et les interactions professionnelles dans les moments de creux (Boeuf, 2023). Or les postes majoritairement occupés par des femmes recèlent déjà des dangers moins visibles que les métiers stéréotypés « masculins » mais susceptibles de provoquer des troubles musculo-squelettiques ou des risques psychosociaux : travail très répétitif, postures contraintes, manque d'autonomie dans le travail, contact avec le public (danger d'exposition à des in-

fections, à la violence, aux agressions verbales), horaires qui entrent en conflit avec les obligations familiales (Messing, 2002). En cas de dysménorrhées, la difficulté est donc accrue pour ces personnes.

L'état de l'art et le travail exploratoire permis par l'analyse des données quantitatives nous conduisent à la question suivante : l'organisation du travail et le collectif de travail seraient-ils impactés par le congé menstruel et influencerait-ils l'usage de ce nouveau droit chez ses bénéficiaires ? Nous faisons les hypothèses suivantes :

1. Les usages (et non usages) du congé menstruel et son expérience subjective par les agent·es dépendent du collectif de travail et de l'organisation du travail — notamment dans son appropriation comme nouveau droit ;
2. le congé menstruel participe à la levée du tabou des règles au sein du collectif de travail.

Pour vérifier ces hypothèses, nous appuierons notre étude sur une enquête qualitative par entretiens semi-directifs au sein de différents collectifs de travail où nous nous sommes entretenus avec des bénéficiaires du congé menstruel, des collègues qui n'en bénéficiaient pas ainsi que les responsables. Nous exposerons notre méthodologie en détaillant la construction de notre échantillonnage puis nous étudierons les collectifs de travail et l'organisation du travail dont dépendent nos enquêté·es. Viendra ensuite l'analyse du recours à l'instrument d'action publique qu'est le congé menstruel avant d'étudier son non-recours. Enfin, nous questionnerons la réception du congé menstruel dans ce qu'il permet de (sou)lever le tabou des règles au sein des collectifs de travail.

II. Méthodologie : immersion, écueils et rebonds

Si l'inscription de notre enquête dans notre stage nous a facilité l'accès au terrain d'enquête, elle a nécessité une adaptation à la fois aux contraintes de calendrier et à l'enrichissement de notre échantillon au fil des entretiens qui faisaient apparaître de nouveaux thèmes d'analyse.

1. Outils de collecte des données et choix des premier·es enquêté·es

Nous avons initialement conçu deux grilles d'entretien, l'une pour les bénéficiaires du congé menstruel, l'autre pour leur responsable, balayant différents champs. Concernant les bénéficiaires, nous sommes partie de la description de leur travail (parcours professionnel au sein de la collectivité, missions et activité sur leur poste, conditions de travail, relation avec leur collectif de travail) avant d'aborder le congé menstruel (leur connaissance du dispositif, leur usage, les manifestations de leurs règles, le suivi médical, la manière dont était accueilli leur usage du congé menstruel au

sein du service...). Concernant les responsables, nous nous sommes attachées à leur faire décrire leur service (nombres d'agent·es, missions...) et leurs propres activités, avant d'aborder leur connaissance du congé menstruel, les usages qu'ils et elles en constataient, les effets sur l'organisation du service et sur le collectif de travail. Ces entretiens semi-directifs ont été individuels sauf un, croisé. Ils ont eu lieu en présentiel ou en visioconférence.

En parallèle, nous avons tenu un journal de terrain. À chaque étape de notre travail d'enquête, nous avons consigné les conditions de recueil des données dans notre journal d'enquête afin de pouvoir objectiver (Paugam, 2024) notre travail. Parmi les biais possibles, notre statut d'agente de la Collectivité réalisant une enquête interne est à prendre en compte dans l'impact qu'il a pu avoir sur la posture des enquêté·es et leurs réponses durant nos entretiens.

L'accès aux données quantitatives ainsi qu'un échange avec notre responsable qui avait mis en œuvre le dispositif nous ont permis de circonscrire un périmètre d'enquête. En premier lieu, deux services nous sont apparus intéressants : les encadrantes avaient sollicité l'aide de notre responsable au printemps dernier, débordées par le nombre d'ASA posées par les agentes bénéficiaires, soupçonnant des abus et manifestant leur difficulté à assurer la continuité du service public. Il s'agit de services administratifs, dans lesquels les bénéficiaires instruisent les dossiers d'aides en directions des habitant·es. Au sein du service A, nous nous sommes entretenues avec la responsable ainsi que deux bénéficiaires, chargées d'accueil.

L'autre service — « service D » — compte le plus grand nombre d'agentes bénéficiaires du congé menstruel de la Collectivité : neuf personnes sur l'année 2024. La responsable gère deux sites d'attribution d'aides sociales aux habitant·es. Nous sommes allées enquêter sur l'un d'eux, le plus accessible en transports en commun, qui se trouvait être également celui comptant le plus de bénéficiaires parmi les deux : cinq personnes. Au sein de cet établissement, deux équipes étaient concernées par le congé menstruel : une équipe de quatre personnes comptant deux bénéficiaires ; une équipe de sept personnes comptant trois bénéficiaires. Nous avons pu y interroger à la fois la responsable, la totalité des membres de l'équipe de quatre personnes – soit les bénéficiaires et les non-bénéficiaires, dont un homme – ainsi que l'assistante de gestion, non-bénéficiaire, mais qui assure la liaison entre les agent·es et les RH. Concernant la seconde équipe de sept personnes, nous nous sommes entretenues avec une bénéficiaire et deux non-bénéficiaires.

Les bénéficiaires du service A étant chargées d'accueil, nous avons cherché à entendre d'autres bénéficiaires également chargé·es d'accueil, exerçant dans d'autres services. C'est pourquoi nous avons approché les services C et F. Le terme de « service » est assez abusif concernant le service F. En effet, il s'agit du « service » d'une coordinatrice de collèges d'un territoire, dont la

cinquantaine d'agentes est répartie sur les dix-neuf collèges. Les agentes de ce service ne travaillent donc pas nécessairement ensemble. Parmi elles, trois sont bénéficiaires du congé menstruel dont l'une, chargée d'accueil dans un établissement scolaire, affiche 17 jours d'ASA posés.

En contrepoint de ces services administratifs, nous avons cherché des services d'autres filières : sociale (service B) et technique (service E). Outre son appartenance à la filière technique, le service E avait l'intérêt d'être géré par un homme et d'avoir pour bénéficiaire l'agente qui avait posé le plus grand nombre d'ASA en 2024 au sein de la collectivité (vingt-deux jours pour congé menstruel).

Nous avons ensuite essayé de croiser ces paramètres avec celui de l'âge en essayant de joindre des bénéficiaires de plus de cinquante ans afin d'enquêter sur un potentiel usage du congé menstruel pour symptômes de pré-ménopause ou difficultés liées à la ménopause. Les agentes ciblées sur ce critère n'ont soit pas répondu à notre sollicitation soit refusé notre demande d'entretien au motif qu'elles n'avaient pas de disponibilité.

Notre entrée dans le service H s'est faite par l'entremise d'un proche y travaillant, qui avait relayé notre sujet d'enquête à quelques collègues. Nous avons ainsi pu contacter deux agentes qui ne bénéficiaient pas du congé menstruel mais qui auraient pu en faire la demande.

En point de comparaison des responsables des services A et D, nous avons sollicité un responsable homme qui encadre cinq bénéficiaires dans un service des ressources humaines (service G) — service qui avait l'avantage d'être situé dans les bâtiments où nous effectuions notre stage...

Une fois sur le terrain, nous avons pu élargir notre enquête aux collègues qui travaillaient avec les bénéficiaires. Notre panel s'est donc déployé en étoile, nourri par les recommandations des premières enquêtées et la possibilité que nous avions de nous rendre à plusieurs reprises sur certains sites : pas moins de trois visites au sein du service D et quatre au sein des locaux abritant les services B et C. Le schéma suivant décrit les étapes du « tissage » au sein de ces deux lieux.

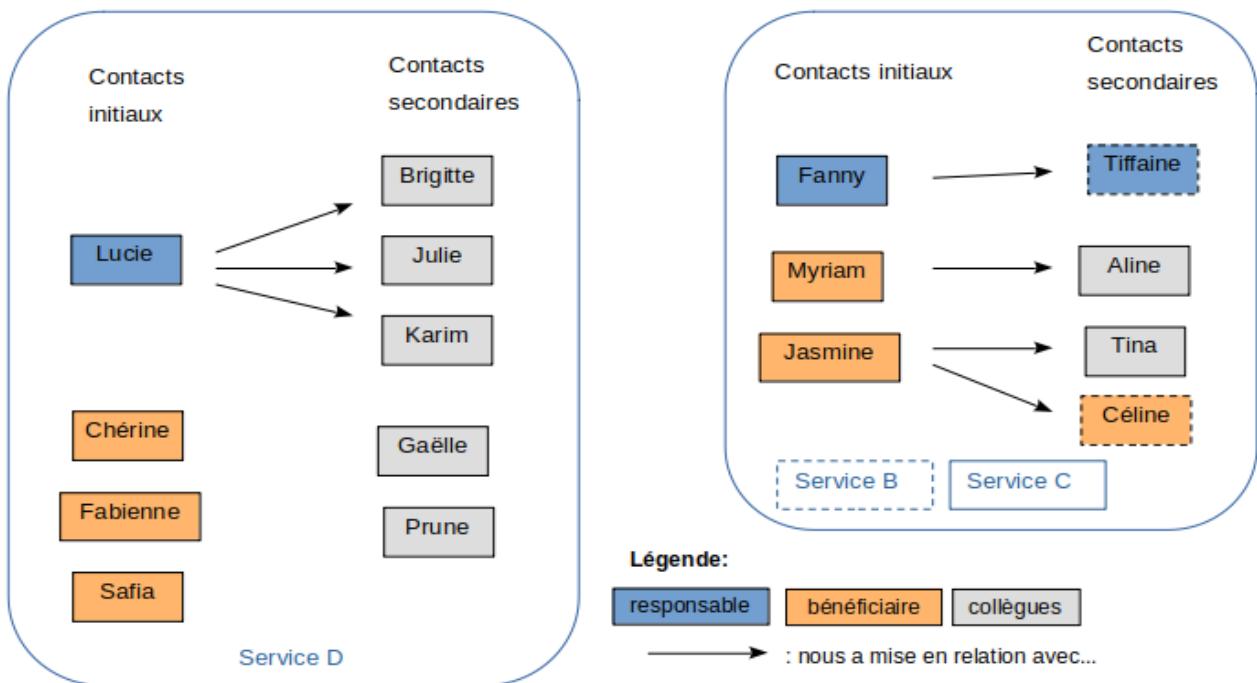


Figure 4. Chaînes de contacts dans les services B, C et D

Ainsi notre panel se compose-t-il d'enquêté·es aux qualités distinctes : des responsables de service qui se trouvent ne pas être bénéficiaires du congé menstruel ; des agentes bénéficiaires ; des collègues non-bénéficiaires.

Répartition des enquêté·es par service

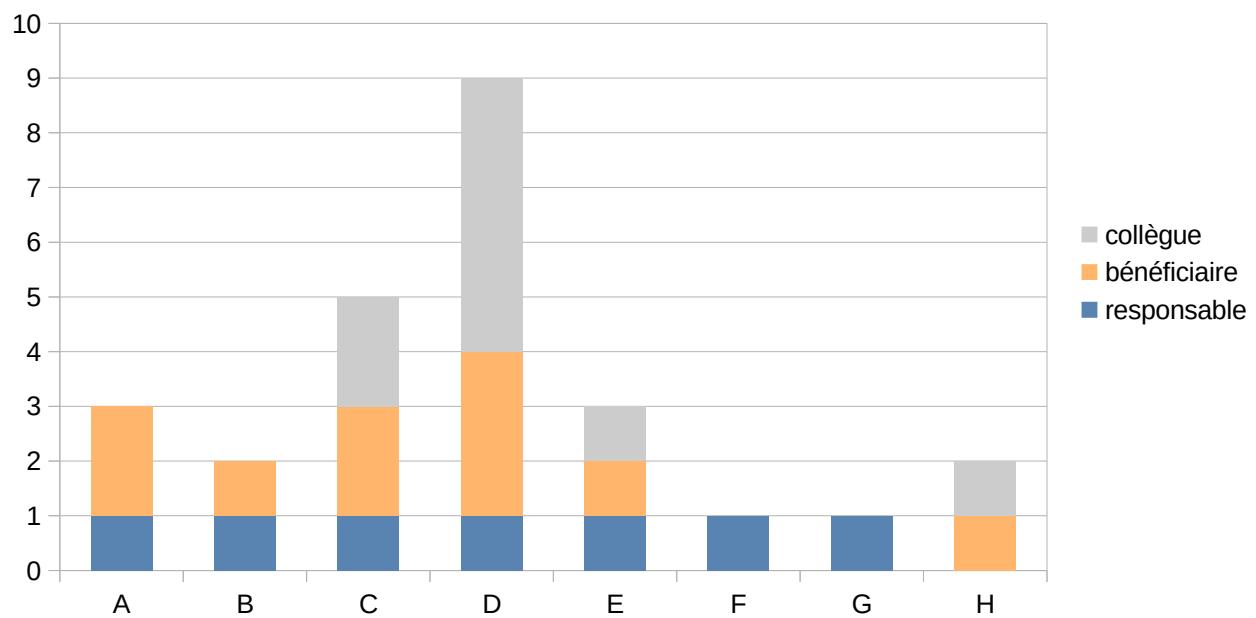


Figure 5. Répartition des enquêté·es par service et par qualité

Du point de vue du genre, parmi les 158 bénéficiaires du congé menstruel à la Collectivité, l'examen des prénoms laisse à penser qu'un seul homme trans en a demandé l'octroi. Nos enquêtées bénéficiaires sont toutes des femmes. La mixité de notre échantillon s'est donc jouée sur les responsables.

sables et les collègues — là encore, nous partions avec une difficulté puisque la majorité des services au sein desquels nous avons enquêté est administrative or le taux de féminisation de cette filière s'élève à 81,54 % dans la collectivité¹¹.

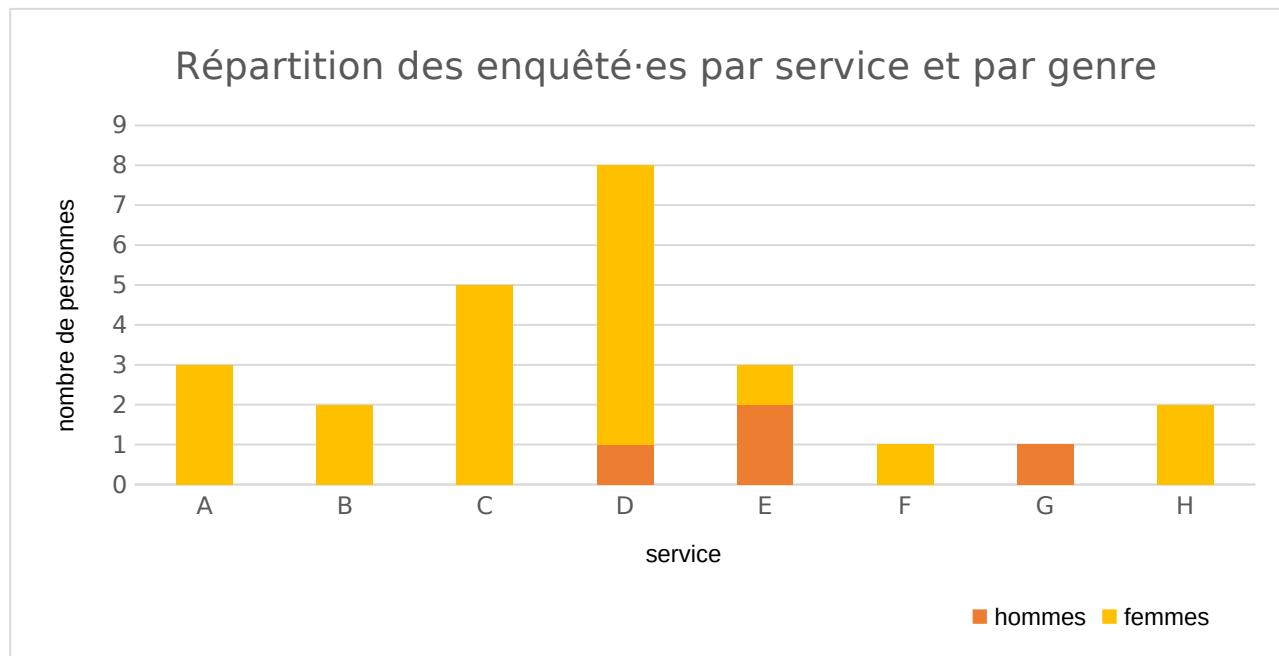


Figure 6. Répartition des enquêté·es par service et par genre

Cette modélisation des « services » répartit les enquêté·es par responsable (un « service » = un·e responsable). Cependant, il s'agit d'un tri imparfait car certaines équipes n'ont pas la même responsable mais se trouvent sur le même site et échangent, voire collaborent (« services » B et C) ; d'autres équipes ont la même responsable, partagent des moments de convivialité mais ne traitent pas les mêmes dossiers et ne sont pas amenées à collaborer (« service » D). Enfin, certaines enquêtées travaillent dans le même *open space*, pour la même délégation, partagent la même direction mais n'ont ni la même responsable, ni les mêmes agent·es dans leur équipe (« service » H). Comment répartir judicieusement les enquêté·es ? Par responsable ? Par équipe ? Par lieu ?

2. Une enquête contrainte par le stage

L'enquête de terrain étant tributaire du calendrier de notre stage, le paramètre du temps nous a conduite à certains choix. Le contexte des vacances scolaires d'hiver s'est ajouté au délai de réponse des personnes que nous contactions. Le rythme très lent au gré duquel nous obtenions des réponses a nécessité que nous décrochions le téléphone pour relancer des personnes à qui nous avions préalablement adressé un courriel resté sans réponse. Nous avons été assez stupéfaite de certains résultats : en contactant directement le responsable d'un service qui comptait une bénéficiaire, nous

avons raccroché en ayant obtenu un entretien avec ledit responsable, la bénéficiaire mais aussi l'agent travaillant en binôme avec elle.

La Collectivité regroupe 58 communes ; ses services sont donc éclatés à travers tout son territoire. L'impératif de temps nous a aussi contrainte à circonscrire un périmètre géographique que nous étions en mesure de couvrir vu le temps imparti. Ainsi, la fermeture des établissements scolaires durant les deux semaines de vacances d'hiver ainsi que l'éclatement géographique des collèges en banlieues nous a fait renoncer à enquêter auprès des bénéficiaires.

Dans l'analyse des entretiens se pose la question de notre double positionnement vis-à-vis des enquêté·es : si le statut d'étudiante en master genre a pu faciliter l'échange, il nous faut garder à l'esprit que nous avons été perçue comme une agente de la collectivité, missionnée par un responsable que certaines connaissaient déjà et qui est associé à la mise en œuvre du dispositif mais aussi à son ajustement, dans un contexte politique qui pourrait justement mettre ce dispositif en péril et où une évaluation interne du dispositif peut revêtir aux yeux de bénéficiaires un enjeu de pérennisation.

3. Élargir l'échantillon

Initialement, nous avions prévu de nous entretenir avec des bénéficiaires et leur responsable ; aussi avions-nous prévu deux grilles d'entretien. C'est par « opportunisme méthodologique » (Girin, 1989), grâce aux questions « Connaissez-vous des agentes qui ont des règles incapacitantes mais qui n'ont pas demandé à bénéficier du dispositif ? » et « Auriez-vous une personne de la Collectivité à me recommander pour enrichir mon enquête ? » que nous avons élargi notre échantillon à des agent·es qui travaillaient avec des bénéficiaires et à des personnes concernées par les règles incapacitantes mais qui n'ont pas demandé à bénéficier du congé menstruel.

Nous avons rencontré la première personne concernée par les règles incapacitantes mais non bénéficiaire du congé menstruel de manière inopinée, à la suite de l'entretien avec sa collègue bénéficiaire. Nous avons donc improvisé notre entretien à partir du questionnaire élaboré pour les bénéficiaires. Nécessairement, nous avons constaté *a posteriori* que cet entretien était assez lacunaire... Nous avons par la suite élaboré un guide d'entretien spécifique à cette catégorie d'enquêtées.

Notre premier entretien avec une collègue de bénéficiaires — non bénéficiaire elle-même — a pu être anticipé la veille, ce qui nous a permis de concevoir une grille d'entretien spécifique. L'impératif de temps auquel nous étions soumise nous a conduite à saisir toute opportunité de rencontre avec des agent·es ouvertes pour un entretien, parfois de manière tout à fait improvisée, au gré de nos venues dans un même service. C'est ainsi qu'un matin, nous avons pu rencontrer successivement Safia, bénéficiaire du service D avec qui nous étions convenues d'un rendez-vous, puis ses

collègues Prune et Gaëlle qui travaillaient dans le bureau d'à côté, à qui nous avions envoyé un mail la veille pour les informer de notre venue et de notre souhait de les rencontrer si elles étaient d'accord — mais nous n'avions pas eu de réponse. Prune et Gaëlle travaillant dans le même bureau, nous ont proposé au débotté un entretien croisé, exercice que nous n'avions jamais pratiqué et qui s'est avéré un peu complexe pour la retranscription. C'est au cours de cet entretien que Gaëlle nous a révélé qu'elle était sujette à des règles incapacitantes mais qu'elle n'avait pas demandé l'octroi du congé menstruel. Le hasard nous permettait donc d'augmenter notre échantillon de personnes concernées. La matinée s'est poursuivie avec la rencontre de Karim puis de Julie, tous·tes deux non concerné·es. Le premier avait été sollicité par sa responsable, que nous avions rencontrée quelques jours avant ; la deuxième avait répondu en début de matinée à notre mail de sollicitation envoyé la veille.

Au fil des entretiens, nous avons constaté des similitudes entre certaines agentes, ce qui nous a permis d'étoffer nos guides d'entretien afin d'approfondir certains thèmes comme l'organisation du travail lors d'absences indépendamment du congé menstruel, le trajet domicile-travail, les modalités de temps informels sur le lieu de travail... Certaines sollicitations sont demeurées sans réponses et nous avons essuyé quelques refus d'entretien. Nous y reviendrons. Afin d'avoir un regard plus surplombant, nous avons élargi notre enquête aux sphères décisionnelles en nous entretenant avec une élue représentante du personnel qui siège au Comité Social et Technique.

Somme toute, nous sommes parvenue à mener vingt-huit entretiens en un mois exactement, entre le 20 février et le 20 mars 2025, dans sept lieux différents, avec des allers-retours dans plusieurs d'entre eux du fait de l'accroissement progressif de notre échantillon au fil de nos entretiens et des recommandations des enquêté·es. Le tableau suivant répertorie l'ensemble des enquêté·es, leurs données socio-démographiques et les modalités de l'entretien. Nous avons repris le tri par « service » proposé dans les diagrammes ci-dessus (figures 2 et 3), en discriminant cependant les effectifs du « service » D : nous avons identifié comme appartenant au service D la responsable et l'antenne de gestion (qui n'est pas sous la responsabilité de cette manager et qui s'occupe du logiciel RH pour le service), au service D1 la première équipe et D2 la deuxième équipe — chaque équipe étant en relation avec une catégorie de public différente. Les enquêtés figurant en gras sont de genre masculin, les autres féminin. Toutes les bénéficiaires exercent un poste de catégorie C excepté la médiatrice (catégorie B).

Tableau 2. Éléments socio-démographiques des enquêté·es et données concernant leur entretien

Pseudo-nyme	Qualité	Âge	Service	Poste	Date entretien	Lieu entretien	Durée entretien en minutes
Bérénice	bénéficiaire	27	A	chargée d'accueil	06/03/25	dans son bureau	28
Marie	bénéficiaire	25	A	chargée d'accueil	06/03/25	dans son bureau	36
Sabrina	responsable	la cinquantaine	A	responsable	04/03/25	dans une salle de réunion, sur mon lieu de travail	74
Céline	bénéficiaire	37	B	médiatrice accompagnement social à la protection de l'enfance	12/03/25	visio	76
Tiffaine	responsable	la quarantaine	B	responsable d'unité à la protection de l'enfance	13/03/25	dans une salle d'entretien, sur son lieu de travail	48
Aline	non-bénéficiaire, concernée	la vingtaine	C	référente administrative à la protection de l'enfance	25/02/25	dans son bureau	21
Fanny	responsable	la quarantaine	C	responsable d'une unité à la protection de l'enfance	03/03/25	dans son bureau	36
Jasmine	bénéficiaire	39	C	chargée d'accueil à la protection de l'enfance	04/03/25	dans une salle d'entretien, sur son lieu de travail	55
Myriam	bénéficiaire	34	C	secrétaire stagiaire à la protection de l'enfance	25/02/25	dans son bureau	27
Tina	non-bénéficiaire, concernée	28	C	conseillère juridique à la protection de l'enfance	12/03/25	visio	53
Julie	non-bénéficiaire	la quarantaine	D	assistante de gestion	27/02/25	dans son bureau	21
Lucie	responsable	la cinquantaine	D	responsable service aide à la personne	25/02/25	dans un bureau, sur son lieu de travail	80
Brigitte	non-bénéficiaire	52	D1	gestionnaire de dossiers d'aide à la personne	26/02/25	visio	50
Chérine	bénéficiaire	48	D1	gestionnaire de dossiers d'aide à la personne	20/02/25	dans une salle de réunion sur son lieu de travail	40
Fabienne	bénéficiaire	41	D1	gestionnaire de dossiers d'aide à la personne	20/02/25	dans une salle de réunion sur son lieu de travail	40
Karim	non-bénéficiaire	la cinquante-taine	D1	gestionnaire de dossiers d'aide à la personne	27/02/25	dans son bureau	17
Prune	non-bénéficiaire	la cinquantaine	D2	gestionnaire de dossiers d'aide à la personne	27/02/25	dans leur bureau	38
Gaëlle	non-bénéficiaire, concernée	la trentaine	D2	gestionnaire de dossiers d'aide à la personne			
Safia	bénéficiaire	49	D2	gestionnaire de dossiers d'aide à la personne	27/02/25	dans son bureau	35
Akim	responsable	la cinquante-taine	E	responsable de l'équipe des ambassadeur·ices du tri	04/03/25	dans un bureau sur son lieu de travail	35
Ben	non-bénéficiaire	la quarantaine	E	ambassadeur de la prévention et du tri	04/03/25	dans la salle de convivialité sur son lieu de travail	20

Pseudo-nyme	Qualité	Âge	Service	Poste	Date	Lieu	Durée
Odile	bénéficiaire	49	E	ambassadrice de la prévention et du tri	04/03/25	dans un bureau, sur son lieu de travail	46
Corentin	responsable	la quarantaine	G	responsable de service - insertion	20/03/25	dans son bureau	35
Nina	bénéficiaire	33	H	secrétaire	20/03/25	dans une salle d'entretien	78
Anne	non-bénéficiaire, concernée	37	H	assistante de service	14/03/25	visio	70
Sylvie	représentante syndicale	62	n.c.	représentante du personnel, membre cst	19/03/25	visio	69

N.C. : non concernée

Au fil des entretiens, nous avons eu connaissance de collègues concernées par des règles incapacitantes mais qui n'avaient pas demandé l'octroi du congé menstruel. Nous avons donc discriminé les collègues non-bénéficiaires en deux catégories pour l'analyse de nos entretiens : non-bénéficiaires d'une part et d'autre part concernées par les règles incapacitantes mais n'ayant pas fait la demande du congé menstruel. Ainsi se dégagent six catégories, inégalement fournies, d'enquêté·es que nous avons codées ainsi :

- une première lettre permet d'identifier la qualité de l'enquêté·e :
 - B : bénéficiaire du congé menstruel
 - C : concernée par les règles incapacitantes mais n'ayant pas demandé l'octroi du congé menstruel
 - N : non-bénéficiaire du congé menstruel
 - R : responsable de service
 - S : représentante syndicale
- à cette lettre nous avons adjoint un chiffre qui ordonne les enquêté·es de manière chronologique.

Par exemple :

- B9_Céline est la 9^e bénéficiaire du congé menstruel que nous avons interrogée ;
- C1_Aline est la première personne concernée par les règles incapacitantes mais qui n'a pas demandé l'octroi du congé menstruel que nous avons interrogée ;
- R3_Sabrina est la 3^e responsable que nous avons interrogée.

Enfin, pour aisément associer les personnes qui travaillent ensemble, nous ferons mention de leur service quand nous citerons leurs propos. Enfin, quand cela sera utile au propos, nous préciserons l'âge et le nombre de jours posés pour congé menstruel.

4. Méthode d'analyse

Nous avons intégralement retranscrit nos entretiens à l'aide du logiciel Whisper, retranscriptions que nous avons ensuite reprises une à une en réécoulant l'enregistrement pour en corriger les erreurs et les fantaisies. Ce premier travail nous a permis de dégager quelques thèmes d'analyse. Nous avons ensuite utilisé le logiciel Taguette pour relire les entretiens et « taguer » les verbatims selon diverses thématiques que nous avions choisies. Ce logiciel permet ensuite l'extraction de tous les verbatims associés à un même thème (« description des douleurs menstruelles », par exemple) que l'on peut exploiter dans un tableur afin d'en analyser plus finement les sous-thèmes. Nous avons également procédé à quelques analyses de fréquences lexicales.

Précisons-le : notre enquête n'a aucune visée représentative — notre échantillon est bien trop réduit. Notre méthode ambitionne seulement de trouver quelques pistes d'explication pour comprendre comment le congé menstruel est reçu dans une collectivité au regard d'un nombre limité de collectifs de travail.

III. Des collectifs de travail bigarrés

La description de notre terrain d'enquête nous paraît indispensable avant d'analyser la réception du congé menstruel par les ressortissant·es. En effet, outre un contexte social tendu, les différentes équipes au sein desquelles nous avons enquêté se distinguent par leur situation de travail (quelles sont les dimensions formelles et informelles de l'organisation du travail, telles qu'elles sont vécues par nos enquêté·es ?), leur pratique de travail et le rapport au travail de chaque enquêté·e (Avril et al., 2019). Nous comparerons d'abord les services sur des thématiques communes puis nous examinerons chaque service dans ses singularités, en glissant un portrait des enquêté·es rencontré·es. Nous récapitulerons les spécificités de chaque service en matière d'organisation du travail en fin de partie.

1. Présence, distance, absence : comparaison des services

Le congé menstruel autorisant les agent·es en proie à des règles incapacitantes à s'absenter, il convient d'observer sur quel terrain RH viennent se greffer les absences supplémentaires liées au dispositif.

a) Pallier les absences : un sujet déjà tendu par le contexte budgétaire

Les difficultés financières auxquelles est en proie la Collectivité ont conduit à des restrictions budgétaires. Dans un contexte de conflit entre l'exécutif et les organisations syndicales, la représentante CFDT que nous avions sollicitée a refusé notre demande d'entretien au motif du boycott par les syndicats des instances de la Collectivité. Par l'entremise de notre responsable avec qui elle avait travaillé, nous avons finalement pu obtenir un entretien un peu plus tard.

Au sein de plusieurs services où nous avons enquêté, les difficultés liées au manque d'effectifs ont été évoquées par les agentes¹² et/ou les responsables¹³, qu'il s'agisse de problèmes de remplacement pour un congé maternité (service D2, G) ou pour un arrêt de travail (service A, H), de la croissance d'activité non suivie d'un accroissement des effectifs dans un autre service. Dans les services en charge de prestations en direction des habitant·es (services A et D), les tensions relatives au manque d'effectifs sont particulièrement palpables car elles entraînent à la fois la dégradation des conditions de travail des agentes et du service public. À propos des effectifs, Bérénice évoque un « *gros turn over* » (B7_Bérénice, service A), sa responsable parle « *des vases de postes vacants, de CDD, de CDD qu'on a choisis, de CDD qu'on n'a pas choisis, de gens qui ne restent pas* » (R3_Sabrina, service A, la cinquantaine), du fait de l'enchaînement de trois congés maternité suivis de congés parentaux depuis 2017. Elle déplore : « *Nous, comme sûrement pas mal de services, on n'a jamais la chance de tourner à plein.* » (R3_Sabrina, service A, la cinquantaine) Au sein du service D2, Safia parle d'une équipe en « *sous-effectif* » ; ses collègues Gaëlle et Prune évoquent les absences non remplacées d'une agente enceinte :

Gaëlle : [...] Et pour ces périodes-là [avant le congé maternité], elles ne sont pas couvertes par le système du renfort. Pour les absences qui ne rentrent pas dans le cadre du congé maternité classique défini par la CPAM, quoi. Et du coup, il n'y avait personne sur ces périodes. Et ça a duré plusieurs mois. Et en plus, le renfort, on ne l'a pas eu parce qu'elle était elle-même en arrêt maladie.

Prune : Et pendant ce temps, le travail s'est accumulé. C2_Gaëlle & N2_Prune, service D2

La coordinatrice de collèges (service F) que nous avons jointe par téléphone soulignait également un contexte déjà très tendu dans les établissements scolaires de son secteur, faute de postes pourvus du fait du gel des contractuels et d'une enveloppe d'agents d'insertion réduite (journal de terrain).

12 B7_Bérénice, service A ; B8_Marie, service A ; B4_Safia, service D2 ; C2_Gaëlle, service D2 ; N2_Prune, service D2 ; C4_Anne, service H ; B10_Nina, service H

13 R3_Sabrina, service A ; R6_Corentin, service G

Le congé menstruel générant des absences ponctuelles dans un contexte de tension RH, il convient de comprendre comment sont gérées les absences de manière générale. Les services bénéficient-ils de renforts extérieurs ou procèdent-ils à des ajustements internes ?

b) Prendre le relais en cas d'absence

Dans plusieurs services, les collègues voire la responsable prennent le relais en cas d'absence d'un·e collègue. Le service H est en charge de l'aménagement de l'espace public, des projets urbains (pistes cyclables et transports en commun) ; il relève de la filière technique. Le terme de « service » est abusif car l'entité est composée de cinq équipes plutôt symétriques composées chacune d'une responsable, deux assistant·es en binôme, dix à douze chef·fes de projet. Les cinq équipes travaillent en parallèle, sur des projets différents et sont chapeautées par une même direction. Nous nous sommes entretenue avec Anne et Nina, deux assistantes (catégorie C), qui réalisent chacune du travail administratif au sein d'une équipe distincte. Concernant le travail en binôme avec un·e autre assistant·e, Anne nous explique :

On travaille pour des personnes différentes, qui ont des projets différents, mais qui font sensiblement la même chose. [...] On est en polyvalence sur les deux équipes différentes. Là, c'est ma binôme qui s'en va bientôt, au mois de juin. Je sais que je peux reprendre ses dossiers, en tout cas ses agents et la gestion de ses agents, facilement parce qu'on a des dossiers partagés. On a le même dossier RH. C'est simplement une équipe qui a été coupée en deux. C'est assez simple de se remplacer mutuellement.

C4_Anne, service H

Lorsqu'un·e autre assistant·e est ponctuellement absent·e, son binôme reprend sa ligne téléphonique, « *et si son binôme n'est pas là, on se met d'accord entre nous et il y en a une qui reprend ses lignes pour la journée.* » (C4_Anne)

Au sein du service D1, les dossiers des usager·es sont répartis entre les agent·es mais la prise de relais se fait aussi comme nous l'explique Karim :

On ne va pas laisser traîner les dossiers parce que quelqu'un n'est pas là. Donc, on s'en occupe. On s'occupe des dossiers, sauf... ce qui n'est pas urgent. Dans notre travail, il y a des urgences. S'il y a des dossiers qui arrivent, on doit les traiter. Même si la personne concernée n'est pas là, mais on les fait quand même. Mais il y a d'autres... Il y a du travail qui n'est pas urgent. Comme ce que nous faisons, par exemple, le contrôle d'effectivité. Comme... les décès, commencer les révisions périodiques. Il y a des dossiers qu'on reçoit, qu'on met à côté en attendant le retour de la collègue ou du collègue, si c'est moi. Mais normalement, on essaie de s'occuper des dossiers des collègues qui ne sont pas là.

N5_Karim, service D1, la cinquantaine

Lorsqu'il est question d'accueil du public, la suppléance d'un·e agent·e absent·e par une personne d'un autre service est possible. La responsable du service A, qui supervise trois unités aux missions distinctes a pu solliciter un·e agent·e d'une autre unité pour pallier des absences chez les chargées d'accueil. Au sein du service B, concerné par la protection de l'enfance, bien que les rôles

de chacune ne soient pas substituables, la prise en charge du public en cas d'urgence est tout de même possible grâce à une solide transmission des informations en amont :

Alors, justement, à la base, nos corps de métier sont différents. La coordinatrice, c'est la santé ; la référente, c'est autre chose ; moi, c'est autre chose. Et c'est vrai que notre hiérarchie nous a demandé à ce qu'il y ait toujours une de nous trois qui soit présente, par exemple par rapport aux congés. Mais au début, on n'y voyait pas de sens parce que si la coordinatrice santé est absente, aucune de nos deux va agir à sa place et vice versa. Après, c'est vrai que toutes les trois, on a une veille sur toutes les situations compliquées. Donc c'est bien qu'il y ait toujours une de nous trois. Après, si ça doit arriver que toutes les trois on est absentes, quelle que soit la raison, maladie, congé en même temps, bon, déjà, tout est accessible dans notre ordinateur. Mais surtout, on a toujours à minima les chefs en copie qui sont au courant des situations. On ne travaille vraiment pas en autarcie. Donc, soit les chefs sont en copie, soit il y a le travailleur social qui est en copie. Il y a toujours quelqu'un qui est au courant des situations parce que la plupart des situations sont prises en charge par les travailleurs sociaux. Si c'est des situations où il n'y a personne, généralement, il y a toujours... Allez, il y a toujours quelqu'un dans la boucle, une responsable dans la boucle qui est au courant.

B9_Céline, service B

La responsable du service B confirme cette cohésion entre les différent·es agent·es et les unités qui quoique ne travaillant pas auprès des mêmes jeunes, peuvent venir en soutien en cas de nécessité. Il arrive également que les responsables prennent en charge des situations ou des dossiers dans des situations d'urgence. Ainsi, suite au non-remplacement d'une agente, Lucie, responsable du service D, a éclusé certains dossiers pour soutenir ses agentes :

Après, [notre responsable] s'est rattrapée parce que comme elle connaissait le travail, elle s'est mise à faire des choses pour nous soulager. Mais ça s'est pas fait tout de suite. Après, elle a bien réagi parce qu'elle a fait beaucoup de choses. Mais au départ, ça a été un petit peu... Pas fait comme on aurait aimé que ça se fasse. Après, elle s'est mise à faire des choses pour nous avancer. Et au final, on a décidé de répartir le portefeuille entre deux collègues qui avaient un peu moins de dossiers.

N2_Prune

Les absences sont donc gérées par redistribution entre collègues voire participation de la responsable. Les services où nous nous sommes rendue connaissent peu de remplacements externes. Les ressources humaines sont parfois limitées, notamment en raison des absences non prévues. Les équipes doivent donc s'adapter et trouver des solutions internes pour maintenir le service. Le congé menstruel pouvant prendre la forme d'une absence ou de télétravail supplémentaire, il convient maintenant d'observer les modalités d'organisation du télétravail dans les services.

c) Télétravail et taux de présence exigé

La collectivité a ouvert la possibilité du télétravail jusqu'à deux jours par semaine pour un temps complet. Tous les postes occupés par nos enquêtées sujettes aux règles incapacitantes ne sont pas éligibles au télétravail et le cas échéant, toutes ne l'ont pas demandé.

Tableau 3. Données concernant les enquêtées concernées par des règles incapacitantes

Pseudonyme codé	Âge	Jours de télétravail hebdomadaires	Date début congé menstruel	Nombre de jours de télé-travail posés	Nb d'ASA posées	Poste
B7_Bérénice, service A	27	impossible	13/10/23	N.C.	4	agente d'accueil
B9_Céline, service B	37	0,5	10/02/24	0	2	médiatrice accompagnement social
B1_Chérine, service D1	48	2	21/11/23	0	2	instructrice de dossiers
B2_Fabienne, service D1	41	2	01/10/23	0	2	instructrice de dossiers
B6_Jasmine, service C	39	impossible	07/12/23	N.C.	8	assistante médico-sociale
B8_Marie, service A	25	impossible	16/02/24	N.C.	5	agente d'accueil
B3_Myriam, service C	34	2	29/04/24	3	2	chargée d'admission
B10_Nina, service H	33	1	01/10/2023	1,5	6	secrétaire
B5_Odile, service E	49	impossible	19/10/23	N.C.	22	ambassadrice du tri
B4_Safia, service D2	49	2	16/11/23	0	8	instructrice de dossiers
C1_Aline, service C	la vingtaine	Non demandé				référente administrative
C2_Gaëlle, service D2	la trentaine	2				instructrice de dossiers
C3_Tina, service C	28	1				conseillère juridique
C4_Anne, service H	37	1				assistante de service

Schütz rappelle que « le caractère “télétravaillable” d’un poste ou d’une tâche repose d’abord sur une appréciation technique de la faisabilité des tâches à distance. Celle-ci dépend des évolutions technologiques mais révèle aussi les choix de l’organisation » (Schütz, 2024). Sur le service A, service d'accueil, le télétravail n'est pas possible. Le planning organise un roulement entre les différents postes occupés par les agent·es : accueil physique, prise des appels téléphoniques, traitement du courrier, traitement des mails. Les appels téléphoniques passant par une plateforme, le transfert sur la ligne d'une agente n'est pas possible, contrairement au service D qui procède ainsi pour certaines permanences. On voit là une distinction des conditions de travail liée à des questions technologiques mais peut-être aussi à des choix de la part de la collectivité : il faudrait questionner le parti pris de la plateforme téléphonique.

Outre l'inéligibilité de certains postes, le télétravail rend également variables les conditions de travail du fait des choix des responsables. Ainsi, dans le service G, Corentin nous explique n'avoir proposé à ses agent·es qu'une seule journée de télétravail en prenant ses fonctions voilà trois ans, afin d'apprécier le fonctionnement de ses équipes, leur organisation et leur cohésion. « *C'est des*

règles que je me suis mises tout seul. Mon chef ne m'a pas dit, tiens, il faut ça, c'est moi qui ai mis tout ça. » (R6_Corentin, service G, la quarantaine) Il a d'ailleurs décidé qu'à partir du mois d'avril 2025, ses agent·es auraient droit à la formule « deux jours » de télétravail hebdomadaire mais encadrée par certaines conditions. Au sein du service H, Nina et Anne, respectivement secrétaire et assistante de service, ne disposent que d'un jour de télétravail.

Lorsque le télétravail est possible, les responsables fixent des taux de présence qui varient selon les services. Tiffaine exige que 50 % des effectifs soient en position d'activité (en présentiel ou en télétravail) et quatre personnes du service présentes sur site. Lucie nous explique qu'elle souhaite que la moitié de chaque équipe soit présente sur site, arrondi à l'inférieur. Elle motive son exigence par sa conception du service public :

Alors, on peut travailler qu'en distanciel, mais pour moi, ce n'est pas ma notion du service public, surtout sur nos publics à nous, qui sont plutôt des populations assez fragiles et en difficulté, pas toujours à l'aise avec le numérique et on ne peut pas faire que de la comm' par mail. Ce n'est pas possible.

R1_Lucie, service D, la quarantaine

Fanny avance l'argument de la cohésion du collectif de travail :

Moi, j'ai mes deux agents du pôle admission, elles ont deux jours [de télétravail] et en gros je leur ai dit, moi j'ai besoin qu'au moins deux jours par semaine, vous soyez toutes les deux le même jour en présentiel en fait, sinon en fait ça veut dire que potentiellement, il y avait qu'un jour par semaine où elles se voyaient si elles prenaient... Et en fait pour plein de raisons, pour les réunions, puis aussi pour la dynamique d'équipe, moi j'aime bien quand même qu'on puisse se voir même si on peut s'appeler, les mails et tout, mais c'est pareil en fait, pour moi, il y a des trucs où c'est un peu du bon sens.

R4_Fanny, service C, la quarantaine

Dans le service B, le télétravail offre une activité segmentée, c'est-à-dire « volontairement séquencée en tâches réalisées sur site et tâches réalisées en télétravail » (Schütz, 2024) et évite l'activité hachée c'est-à-dire interrompue de manière involontaire :

Les personnels administratifs le plus, elles ont deux jours par semaine de télétravail. Les travailleurs sociaux ont un jour de télétravail possible par semaine qu'elles utilisent. Et je trouve ça pertinent quand elles ont énormément de travail administratif, beaucoup de rédaction. Et il est vrai que quand on est en télétravail... alors, je ne dis pas que là, on passe notre temps à papoter, mais il y a toujours une collègue qui passe, quelqu'un qui vous parle. Constamment, on s'arrête, on reprend. Le télétravail permet ces phases de concentration plus importantes.

R5_Tiffaine, service B, la quarantaine

Le contexte de tension budgétaire impacte l'ensemble des services en imposant des ajustements internes pour pallier les éventuelles absences prolongées. Néanmoins, certains services déjà en tension souffrent particulièrement du manque d'effectif. Tous les services où nous avons enquêté n'offrent pas la possibilité du télétravail. Quand cette modalité est possible, son organisation a nécessité des discussions au sein des équipes afin de satisfaire les besoins individuels tout en assurant les exigences de présentiel. Nous allons maintenant examiner les singularités des services et présenter les profils de nos enquêté·es dans leur rapport à leur travail.

2. Singularités des collectifs de travail et portraits des enquêté·es

a) Les difficiles conditions de travail du service A

Le service A est en quelque sorte le guichet unique chargé de l'accueil et de l'accompagnement des personnes handicapées et de leurs proches. Le service d'accueil compte cinq postes, dont deux vacants au moment de notre enquête — une contractuelle qui n'a pas été reconduite et une titulaire en congé maternité — et deux postes occupés par des titulaires en mi-temps thérapeutique, soit deux ETP au lieu de cinq. Les agentes s'occupent du courrier, des mails, des accueils physique et téléphonique. L'accueil physique se fait selon un planning roulant établi actuellement par la responsable depuis janvier, du fait du manque de présence des agentes qui avaient demandé à s'en occuper auparavant.

Depuis sa création, le service a enregistré un fort accroissement des demandes des usager·es mais pas des effectifs, d'où un important retard dans le traitement des dossiers. La responsable reconnaît la difficulté du poste d'accueil dans ces conditions : les agentes sont au contact des usager·es qui demandent le suivi de leur dossier, qu'elles doivent rassurer en disant que le maximum est fait pour traiter leur demande mais ces agentes ne peuvent pas agir sur l'avancée des dossiers. La charge émotionnelle de leur poste a généré une usure professionnelle et nos deux enquêtées sont dans une démarche active de changement de poste à cause de leurs conditions de travail. Bérénice explique :

Il y a énormément de retard au niveau du délai. On est sur huit mois d'attente pour les renouvellements et un an d'attente concernant les premières demandes. Et du coup, il y a l'agressivité des gens, les menaces, les insultes. C'est compliqué des fois par téléphone et aussi physiquement. En plus, tout ce qui joue, on est en sous-effectif, etc. On doit être à jour quand on part du travail et tout. Donc, c'est compliqué de tout gérer.

B7_Bérénice, service A, 27 ans, 4 ASA

Son mi-temps thérapeutique est lié à des raisons professionnelles. Sa collègue Marie dresse le même constat : « *Je pourrais [travailler avec les usagers], mais avec beaucoup moins d'agressivité. Parce qu'en fait, ce milieu-là m'a... détruite, on va dire en quelque sorte, m'a totalement mise sous l'eau. Et donc du coup je supporte plus travailler ici. Donc du coup là vraiment c'est je viens parce que j'ai pas le choix mais c'est tout.* » (B8_Marie, service A, 25 ans, 5 ASA)

À ces tensions liées au contact avec les usager·es s'ajoutent des difficultés relationnelles avec la responsable. Marie et Bérénice déplorent un manque de communication de la part de leur responsable et regrettent qu'il n'y ait pas d'action de sa part en faveur d'une meilleure cohésion. Marie reconnaît une démotivation des agentes de son équipe au travail, que nous avons pu observer durant l'entretien : nous nous sommes d'abord entretenue avec sa collègue ; pendant ce temps, elle-même

était à son poste informatique et répondait aux appels téléphoniques des usager·es qu'elle renseignait. Durant l'entretien avec Marie, sa collègue Bérénice est restée quelques instants dans le bureau qu'elles partagent, sur son téléphone personnel, puis a quitté le bureau jusqu'à la fin de notre entretien qui a duré 36 minutes.

Dans ce service, si les relations entre collègues sont décrites comme bonnes, les relations hiérarchiques et avec les usager·es dégradent en revanche les conditions de travail.

b) Services B et C : des activités partagées, une cohésion d'ensemble

Au sein de la Protection de l'enfance, la mission qui regroupe les services B et C subvient aux besoins quotidiens (transports, santé, scolarité etc.) d'une certaine catégorie de jeunes. Il s'agit donc de services axés sur le social, avec des postes administratifs en charge de l'admission des enfants, du suivi de leur dossier y compris dans leur dimension juridique, et des postes sociaux.

Tableau 4. Organisation des services B et C au sein du service complet

Responsable du service complet		
Unité 1 (service C) accueil et activité juridique	Unité 2 (service B) accompagnement public type 1	Unité 3 accompagnement public type 2
Responsable 1	Responsable 2	Responsable 3
9 agent·es : 3 hommes, 6 femmes dont 2 agentes bénéficiaires	18 agentes dont 3 agentes bénéficiaires	Une vingtaine d'agent·es Aucune bénéficiaire du congé menstruel
4 enquêtées : la responsable, 2 agentes bénéficiaires et 2 non-bénéficiaires	2 enquêtées : la responsable et 1 agente bénéficiaire	aucun·e enquêté·e

Les différentes unités étaient dispersées sur le territoire et ont été regroupées dans un seul et même bâtiment à la faveur d'une restructuration du service. Il s'agit de locaux fraîchement rénovés. « *Et on travaille tous en bonne intelligence et dans une idée de solidarité et de cohésion. Il y a des unités, mais on est un seul et même service* » explique Tiffaine, responsable du service B. Cette cohésion est également évoquée par Céline, travailleuse sociale :

Là, on est tous ensemble, donc ça a facilité d'être sur le même lieu. Moi, pour le coup, j'ai beaucoup moins à faire aux administratives. C'est plutôt rare. Mais après, je vais aller les voir à l'occasion de la pause déjeuner, on se croise dans les couloirs. Les équipes fument ensemble leurs cigarettes. Donc tout le monde s'entrecroise. Après, ça dépend si les gens mangent à leur bureau, si les gens fument, tout ça. Mais on s'entrecroise tous ensemble.

Céline, service B

L'organisation des lieux permet des moments d'échanges informels variés :

Il y a une salle de convivialité à l'étage, pour le café le matin, le déjeuner le midi. Après, on n'interdit pas le fait qu'elles déjeunent dans les bureaux. Donc certaines déjeunent en salle de convivialité,

d'autres dans les bureaux, d'autres un coup en salle de convivialité, un coup dans les bureaux. À l'extérieur, on a aussi des tables... *R5_Tiffaine, service B*

Au sein de ces mêmes services B et C, les responsables ont lancé une réflexion pour créer une meilleure cohésion entre la cinquantaine d'agent·es, ce qui a donné naissance au dispositif que nous décrivons Tiffaine :

Et une fois par mois, on organise un café gourmand qui a eu lieu aujourd'hui, avant les réunions d'équipe, où on a un temps convivial, où on essaye que tous ceux qui travaillent ce jour-là soient présents. À tour de rôle, on amène gâteaux, gourmandises. Et puis aujourd'hui, on a fait un quiz sur le thème de l'égalité, pendant la semaine de l'égalité. Donc trois équipes où on a mixé toutes les unités. *R5_Tiffaine, service B*

Les questions d'égalité femmes-hommes semblent animer profondément les responsables que nous avons rencontrées. Tiffaine évoque son « *côté féministe* » au cours de notre discussion sur le congé menstruel tandis que Fanny évoque son passé professionnel et son cercle amical engagé : « *J'ai travaillé pendant des années dans les associations féministes, donc je connais un peu ces sujets. Du coup, j'ai plein de copines qui sont encore dans les assos.* » (R4_Fanny, service C, la quarantaine)

Les situations de travail sont différentes entre le service B et le service C. Au sein du service B, l'organisation du travail est marquée par une forte adaptabilité et une grande diversité des situations rencontrées. Les tâches sont réparties selon les besoins du moment, oscillant entre urgence (gestion de fugues, situations critiques) et activités plus routinières (traitement des mails, accueil des jeunes). Les situations de travail sont plus variées sur les postes administratifs du service C : les chargées d'admission Myriam et Aline exercent des activités très spécialisées, tournées vers la gestion administrative des dossiers des jeunes. Leur travail est entièrement numérisé et elles ont des interactions essentiellement avec des partenaires extérieurs (associations, Parquet, autres départements) et avec les travailleurs sociaux et administratifs internes. En revanche, Tina, conseillère juridique, travaille en appui aux travailleurs sociaux et aux structures associatives et reçoit les jeunes.

Pour les agent·es au contact avec le public, la charge émotionnelle peut être forte. Tina parle ainsi « *des situations individuelles qui sont parfois très touchantes* ». La gestion du public est parfois délicate ; confiance et coopération entre agent·es permettent de désamorcer des situations tendues : « *Même au niveau des vigiles, quand il y a un vigile qui est absent [...] même ça, ça nous rend en difficulté, pour vous dire. Parce que les deux qui sont là très souvent... ils connaissent le public et ils savent faire, ils nous connaissent très très bien. Et parfois on a l'excès de zèle avec des nouveaux et il peut y avoir des phénomènes de tension et de violence qui auraient pu être évités à cause de ça.* » (B9_Céline, service B) La cohésion de certain·es agent·es permet d'adopter une stra-

tégie collective défensive (Molinier et Flottes, 2012) pour supporter la détresse des jeunes accueilli·es et suivi·es par ce service de protection de l'enfance. « *L'avantage, c'est que j'ai des personnes repères dans mon bureau avec qui parfois on décompense en même temps et ça, c'est génial.* » (B9_Céline, service B)

Nous avons mené deux entretiens au sein du service B et quatre avec les agent·es du service C. Selon les métiers, le profil des enquêté·es est différent dans leur relation au collectif de travail. Myriam et Aline, chargées d'admission, paraissent moins en lien avec leurs collègues. Âgée de 34 ans, Myriam est sur son poste depuis novembre 2023, d'abord comme contractuelle puis maintenant comme stagiaire (période probatoire d'un an en vue d'une titularisation). Bénéficiaire du congé menstruel, elle nous a paru dans la retenue, presque la défiance, sans doute du fait de notre statut d'agente en enquête interne sur le congé menstruel. Dans son propos, elle ne fait pas de lien entre ses activités et le collectif de travail. À propos du télétravail, elle nous explique : « *Mais comme je vous ai dit, il n'y a aucune incidence sur mon poste parce que vraiment, que je suis en présentiel ou à distance, c'est vraiment la même chose.* » (B3_Myriam, service C, 34 ans, 3 TT, 2 ASA) Au fil de notre entretien, elle n'a abordé ni l'ambiance de travail ni les moments de convivialité dans le service. Hormis avec sa collègue Aline avec laquelle elle nous a mise en relation, elle n'a rien livré sur ses relations avec autres agent·es. Aline, la vingtaine, pourrait bénéficier selon Myriam du congé menstruel. Elle n'a que quelques mois d'ancienneté sur le poste et n'est pas encore titularisée. Il s'agissait d'un de nos premiers entretiens, nous avons intégré la thématique des moments informels par la suite à notre guide d'entretien.

Âgée de 39 ans, Jasmine est sur son poste de chargée d'accueil depuis septembre 2022, titulaire depuis quelques mois. Sa RQTH suite à un accident qui nécessite soins infirmiers tous les deux jours lui permet d'avoir des conditions de travail aménagées : « *Je ne pourrais pas partir ailleurs. Pour le moment, je suis bien ici.* » (B6_Jasmine, service C, 39 ans, 8 ASA) Le rapport au travail de Jasmine est marqué par l'engagement, la volonté de concilier emploi et santé. Le collectif de travail autour de Jasmine fonctionne sur une base de solidarité ponctuelle et d'ajustements informels, nécessaires pour pallier la rigidité du poste d'accueil et la gestion des contraintes de santé.

Tina a 28 ans, elle est contractuelle sur un poste d'accroissement temporaire de travail. Conseillère juridique pour les jeunes et les travailleurs sociaux, elle se sent utile à la fois aux usager·es et à ses collègues qui la sollicitent régulièrement en passant dans son bureau. Elle a pris l'initiative de proposer une sensibilisation juridique à ses collègues. Elle pourrait bénéficier du congé menstruel mais n'en a pas fait la demande.

Au sein du service B cette fois, nous nous sommes entretenue avec Céline, 37 ans, médiatrice sociale. Très investie dans son travail, elle réalise une veille sur les sujets de traite des êtres humains. C'est une personne ressource pour ses collègues à la fois pour intervenir dans des situations complexes avec les jeunes mais également pour la circulation des savoirs : elle élaboré des fiches-outils à l'attention des travailleurs sociaux pour les aider dans leur gestion du public. Elle envisage une validation d'acquis d'expérience (VAE) pour ensuite passer le concours de la fonction publique territoriale (FPT) pour accéder à la catégorie A. Si elle a un moment de désœuvrement, il lui arrive de seconder Jasmine, la chargée d'accueil — bénéficiaire du congé menstruel comme elle et dont elle connaît la problématique de santé. Les compétences de Tina et Céline sont reconnues au sein du collectif de travail et elles voient une pertinence sociale à leur travail (Avril et al., 2019).

Enfin, nous nous sommes entretenue avec Tiffaine et Fanny, responsables respectivement des services B et C. Ces encadrantes sont soucieuses de la cohésion du service et veillent au bien-être de leurs agent·es dans un climat de confiance, où les besoins individuels sont reconnus.

c) Service D, où la parole « circule librement »

La responsable gère deux antennes similaires, sur deux sites géographiques, soit un total de 22 agent·es, dont 9 bénéficiaires du congé menstruel. Depuis son arrivée sur le poste en 2023, cette responsable a revu l'organisation des plannings afin d'augmenter le taux de présence dans les bureaux au nom de la qualité du service public rendu. L'articulation des deux jours de télétravail avec la nécessaire présence sur site implique une coordination fine et des ajustements réguliers. La responsable échange beaucoup avec l'équipe pour réexpliquer les attentes vis-à-vis du service public, l'importance du présentiel, et la nécessité d'assurer une continuité de service. Le service ne comptant qu'un seul homme parmi une douzaine d'agent·es, il est difficile de ne pas voir dans ce principe organisationnel le poids du genre dans la représentation du métier de gestionnaire de dossier rappelée par Schütz : « disponibilité pour autrui mais aussi fonction de représentation (ouvrir le bureau pour montrer au reste de l'organisation que le service est actif) qui mènent à une astreinte à la présence physique et à une forme de “service corporel” (Guillaumin, 1981) assigné aux femmes » (Schütz, 2024). Les absences pour garde d'enfant malade sont gérées collectivement pour assurer les permanences téléphoniques — chaque agent·e gérant ses dossiers de façon autonome.

Nous nous sommes rendue sur le site qui héberge le service D. En rouge, dans le tableau ci-contre, les personnes enquêtées.

Tableau 5. Composition du service D

Lucie — Responsable	
Julie — Assistante de gestion	
Équipe D1	Équipe D2
Chérine — bénéficiaire	Safia — bénéficiaire
Fabienne — bénéficiaire	Prune — non-bénéficiaire
Brigitte — non-bénéficiaire	Gaëlle — non-bénéficiaire mais « éligible »
Karim — non-bénéficiaire	Agente 4 — absente
	Agente 5 — bénéficiaire, refus d'entretien
	Agente 6 — non contactée
	Agente 7 — non contactée

La responsable décrit un service où la parole est « *très libre [...] où il y a très peu de tabous, où on se parle assez facilement. Alors, elles ne vont pas me le dire peut-être à moi parce que je suis leur responsable. Quoique certaines, si, ça ne les gêne pas. Et entre elles, la parole est très libérée. Il n'y a pas de... C'est vraiment des équipes qui peuvent se parler de tout.* » (R1_Lucie, service D) Nous n'avons pas songé à demander aux enquêté·es si ils et elles étaient syndiqué·es, mais au fil de l'entretien avec la responsable, la question nous est venue : « *Je ne sais pas si elles sont syndiquées ou pas. Je sais qu'elles sont beaucoup en réunion syndicale. [...] Quand il y a des grosses réunions syndicales d'information, je n'ai plus personne dans les services. Il ne me reste pas grand monde.* » (R1_Lucie, service D)

Les collègues semblent bien s'entendre et partager des moments de convivialité, comme les repas ensemble ou les petits cadeaux d'anniversaire. Cependant, il y a des différences dans la manière dont les individus gèrent leur temps de pause et leur interaction sociale, certain·es préférant rester seul·es.

a) **Collectif de travail D1 : une équipe « très organisée »**

Ce premier collectif de travail compte quatre agent·es : un homme et trois femmes dont deux bénéficiaires du congé menstruel. Les pratiques de travail montrent une coopération, des ajustements mutuels et une circulation fluide des savoirs. Les agents s'informent mutuellement de leurs absences pour ne pas désorganiser l'équipe — les enquêtées ont mentionné l'utilisation d'un groupe WhatsApp. Nous nous sommes entretenus avec les quatre personnes qui affichent un positionnement professionnel autonome et responsable mais aussi solidaire : il n'est pas question de « *planter tout le monde* » (B2_Fabienne) en cas d'absence.

Les deux agentes bénéficiaires, Chérine et Fabienne, travaillent ensemble depuis dix ans. Elles s'étaient concertées suite à notre mail de contact pour nous répondre d'une seule voix et nous

proposer deux rendez-vous à la suite pour optimiser notre déplacement. Toutes deux nous ont semblé très ouvertes, avec un franc-parler. Âgée de 48 ans, Chérine se dit « *bien sur [s]on poste* » qu'elle occupe depuis presque vingt ans. Elle n'éprouve pas le besoin d'en changer car la nature de son travail a évolué. En plus de ses missions de gestionnaire d'aides aux personnes âgées, elle est formatrice en interne sur les prestations d'aides aux personnes âgées. Elle est également sollicitée comme consultante pour participer à des réunions au service central sur l'évolution des prestations. Ses compétences sont donc reconnues. Âgée de 41 ans, Fabienne est, elle, en poste depuis dix ans. Toutes deux ont posé deux ASA en 2024.

Brigitte, quant à elle, est une agente non-bénéficiaire du congé menstruel. Âgée de 52 ans, elle se dit en préménopause. Elle a intégré l'équipe trois ans auparavant. Loquace, elle paraît fortement investie et dit aimer son travail. Elle commente son unique arrêt de travail (pour une infiltration) : « *J'ai été obligée de m'arrêter trois semaines* », « *je me languissais de rentrer au travail.* ». Elle dit ne pas être au courant d'abus ou de désorganisation de service liée au congé menstruel.

Hormis le directeur et le directeur adjoint, Karim est le seul homme du service sur ce site. La cinquantaine, sur le poste depuis douze ans, il est décrit comme discret par sa responsable et sa collègue de bureau Brigitte. Il nous explique ne pas se joindre à ses collègues sur la pause méridienne car il ne déjeune pas. Peu disert, il nous a paru faiblement au courant du congé menstruel à la Collectivité, ignorant que deux de ses collègues d'équipe en bénéficiaient.

Alors que nous passions avec la responsable devant les bureaux de l'équipe D1, cette dernière nous a confié : « *Là, ça tourne !* », évoquant une équipe « *très organisée* », preuve que ce collectif de travail parvient à conjuguer autonomie individuelle dans la gestion des dossiers et interdépendance pour garantir la continuité de service.

b) Collectif de travail D2 : un service résilient et engagé

Ce collectif est exclusivement féminin. Parmi les sept agentes, trois sont bénéficiaires du congé menstruel : une était en congé maternité au moment de l'enquête, une autre a refusé de nous rencontrer. Nous avons pu nous entretenir avec la troisième ainsi qu'avec deux collègues non-bénéficiaires. Concernant la situation de travail, l'organisation de l'activité est similaire au service D1 : les dossiers sont répartis entre les agentes, selon la première lettre du nom de famille de l'ayant droit.

Safia, 49 ans, est sur son poste depuis deux ans et demi. Elle a posé huit ASA en 2024. Nous l'avons sollicitée directement par téléphone pour un entretien durant lequel elle s'est présentée comme exécutante des ordres de sa responsable dont elle n'apprécie a priori pas toujours les déci-

sions. Elle nous a parue distante, un peu défiante. Elle ne s'est pas étendue sur ses symptômes, sur sa situation de santé personnelle — elle aussi bénéficie d'une RQTH — elle avait des sourires peut-être de gêne. « *Moi, je ne mélange pas trop. Mais oui, les filles, elles mangent ensemble* » : elle ne semble pas très en lien avec les autres personnes du service, si ce n'est sa collègue de bureau, absente au moment de notre enquête et non remplacée, avec qui elle nous a mise en relation — mais que nous n'avons pas réussi à joindre.

Gaëlle, non-bénéficiaire, la trentaine, nous a paru chaleureuse. Elle a accepté de nous recevoir au débotté, lors d'un entretien croisé avec sa collègue de bureau, Prune, la cinquantaine, non-bénéficiaire, plus distante, souvent relancée par sa collègue qui répondait en premier à nos questions.

Au sein du service, nous souhaitions rencontrer une cinquième agente, 52 ans, bénéficiaire du congé menstruel depuis le 17 novembre 2023 soit un mois après sa mise en place, ayant posé six ASA en 2024. Nous l'avions contactée par mail la veille de notre retour dans le service, ainsi que plusieurs de ses collègues, pour lui demander si elle serait disponible pour s'entretenir avec nous. Elle nous a répondu le lendemain matin qu'elle ne pourrait pas nous recevoir car sa matinée était dévolue au traitement des dossiers. Ce refus d'une bénéficiaire, la gêne et le laconisme de Safia sont sans doute à mettre en relation avec le contexte de tension qui a régné au sein de ce service lors des débuts du congé menstruel. Sans doute notre venue comme agente de la Collectivité a-t-elle été perçue comme une forme de surveillance des usages, ce qui aura réduit la richesse du matériau recueilli.

En cas d'absence prolongée d'une des gestionnaires, ses dossiers sont répartis vers les gestionnaires de l'équipe qui ont les portefeuilles les moins fournis à l'initiative de la responsable :

Pendant ce temps, le travail s'est accumulé. Notre ancien responsable le connaissant, il aurait pris les choses en amont. Il nous aurait réunies en disant comment on fait pour répartir le travail qui, pour l'instant, est en attente. Et elle [l'actuelle responsable] n'a pas fait ça tout de suite. Il a fallu qu'on l'interpelle plusieurs fois. C'est un peu ce qu'on peut lui reprocher. Et au départ, ça a été « Débrouillez-vous entre vous. » Elle n'a pas vraiment pris les choses en main pour une responsable.

N2_Pruné, service D2, la cinquantaine

Les gestionnaires ont leurs dossiers et ne se partagent pas spontanément la charge de travail — contrairement au service voisin, D1, d'après la description de Karim (*cf. supra*). Elles se sont pas autonomes dans l'organisation du travail global de l'équipe et sont de fait assujetties aux décisions de leur responsable, ce qui est peu sécurisant lorsque celle-ci ne prend pas les décisions attendues.

La coopération est plus flagrante sur l'organisation du présentiel et la réactivité de la responsable pour faire revenir sur site une gestionnaire prévue en télétravail si une personne de son équipe est absente. Cette décision est prise au plus tard la veille, jamais le matin-même en constatant

qu'une gestionnaire est absente pour garde d'enfant malade, par exemple. Mais là encore, il s'agit d'une organisation de travail du fait de la responsable, les agentes n'ont pas de prise d'initiative, contrairement à l'équipe D1.

d) Service E : efficacité opérationnelle et bien-être au travail

Changeons de filière et allons voir un service technique. Ici, Akim — l'agent de maîtrise que nous avons rencontré — chapeaute une équipe de treize agent·es, parmi lesquelles quatre femmes dont une bénéficiaire. Concernant la situation de travail, les agent·es fonctionnent en binôme selon un planning élaboré par leur responsable. Les tâches sont variées : il s'agit d'animer des séances de sensibilisation auprès des habitant·es, sur les marchés, dans les écoles et auprès des professionnel·les comme les restaurateur·ices, notamment pour les inciter à utiliser les bornes de déchets alimentaires déployées dans l'espace public. Les agent·es sont nécessairement deux pour intervenir auprès du public et forment des binômes stables. Nous nous sommes entretenue avec Odile, bénéficiaire (49 ans, 22 ASA posées en 2024) et son binôme Ben. Ces membres du collectif vivent le travail comme une activité partagée, où la solidarité permet de faire face aux imprévus. La coopération est de mise dans les pratiques de travail : le binôme se soutient, s'informe des absences et s'ajuste en temps réel. La polyvalence est encouragée : chacun peut être amené à travailler avec différents collègues selon les besoins : en cas d'absence d'un membre, un autre collègue est désigné par le responsable pour assurer la continuité de la mission ce qui se fait sans conflit majeur aux dires de Ben et de son responsable Akim. L'équipe fait preuve d'une grande capacité d'adaptation : « *Ça fait partie du boulot justement. Il faut être flexible. Donc des fois, il y a des changements qui peuvent arriver. Comme je vous ai dit, des animations qui tombent une semaine à l'avance, ça ne pose aucun problème.* » (N6_Ben). Les échanges d'informations se font à la fois de manière formelles (prise de connaissance du planning en début de semaine) et de manière informelle par des discussions entre collègues. Odile et Ben nourrissent une confiance mutuelle, affichent un engagement fort et une adhésion aux valeurs du service public et de la mission environnementale. Ils apprécient la variété des tâches et la possibilité de contribuer à la sensibilisation des citoyens. Ce collectif apparaît donc comme un environnement professionnel équilibré, capable de conjuguer efficacité opérationnelle, bien-être au travail et adaptation aux évolutions sociales comme le congé menstruel.

e) Service H : l'intrication de différents collectifs de travail

Au sein du service H en charge de projets d'aménagement urbain, nous avons rencontré deux agentes concernées par des règles incapacitantes. L'une, Nina, bénéficie du congé menstruel.

L'autre, Anne, ne l'a pas sollicité. Les deux exercent sur des postes similaires : Nina est secrétaire, Anne assistante de service. Elles assument des tâches administratives formalisées : « *montage de réunion, beaucoup d'impressions. Pas mal de choses en réalité, mais essentiellement du montage de réunion, l'organisation de planning, des petites choses comme ça.* » (B10_Nina) Elles n'ont pas la même responsable : tandis qu'Anne loue l'autonomie dont elle jouit, la confiance et la reconnaissance dont elle bénéficie de la part de sa hiérarchie, Nina déplore un climat marqué par la surveillance, le manque de confiance et des différences de traitements qu'elle attribue à sa catégorie C, employée pour des missions d'exécution — et dont nous reparlerons dans le cadre du congé mensuel en fin de mémoire (partie VIII) — :

Parce que les collègues, on se voit autour... C'est le cordonnier le plus mal chaussé. Ils arrivent à 9h30, il n'y a pas de problème. Moi, j'arrive à 8h05 alors que je dois être là à 8h, c'est la catastrophe. Enfin, c'est n'importe quoi. Ou on part cinq minutes avant parce qu'on n'en peut plus et parce qu'on n'a rien à faire surtout et qu'on a fait tout notre travail. C'est la catastrophe. Alors, je ne dis pas qu'il faut exagérer, bien évidemment, mais il ne faut pas faire à un certain groupe de personnes des choses... où on ne fait pas aux autres pareil. Tout est question de catégorie. *B10_Nina*

Elles travaillent en *open space* organisé en quatre pôles — un pôle par équipe. Chaque pôle se divise en « carrés » de quatre bureaux, qui associent chaque assistant·es à son équipe de chef·fes de projet. Les pratiques de travail sont organisées en coopération, entre binômes qui se remplacent mutuellement mais cette entraide est entravée par l'organisation spatiale. Ainsi Nina explique :

[Mon binôme] n'est pas dans notre carré, ce qui est embêtant. On a demandé à changer, mais bien évidemment, rien ne passe ici. Dès qu'on demande un truc... J'ai changé de responsable depuis mais j'avais demandé déjà en priorité à ma responsable qui m'avait refusé du fait de la proximité avec mes chefs de projet sauf qu'on traite essentiellement par mail et que moi j'ai des choses en commun à faire avec mon binôme [...]. C'était plus pratique qu'on soit à côté. Bon, ça a été refusé. Après, je n'ai pas trop insisté parce que ça voulait dire mouiller un de mes collègues avec qui je m'entends bien pour changer de place, sachant que mon carré, là où je suis, n'est pas très facile à vivre. *B10_Nina*

Au contraire, Anne évoque la bonne ambiance de l'équipe pour laquelle elle travaille et fait le lien entre la qualité des relations inter-corps (assistant·es / ingénieur·es) et le fait que son équipe était auparavant sur un autre site, plus petit que l'actuel *open space*, où ont pu se nouer des relations presque amicales :

Je trouve qu[e l'ambiance] est plutôt bonne dans nos équipes [A et B]. Parce que historiquement, on était dans un bâtiment ensemble. On avait l'habitude de faire plein de pauses [...]. Plus de moments conviviaux qu'on peut faire maintenant parce que sur le plateau, forcément, ça fait du bruit, on se dérange un peu, etc. Je pense que dans les équipes [C et D] c'est complètement différent. Ils n'ont pas du tout la même relation entre équipe de chefs de projet et assistants. Moi, je me sens complètement intégrée dans mon équipe. Les chefs de projet, je pense que ça pourrait devenir des amis. Je trouve qu'on est assez soudés, assez liés. Je ne le ressens pas comme ça quand je vois mes collègues de [l'équipe C] avec leurs assistants. Je trouve qu'il n'y a pas le même lien. *C4_Anne, service H*

Outre la reconnaissance des collègues, Nina soulève la question du télétravail vu comme une pratique de travail tabou au sein du service. « *Clairement, pour eux, quand on est en télétravail, on*

regarde un film à la télé, on est allongé sur son canapé, on ne peut pas travailler. [...] Ah oui, oui, les gens, la direction pensent comme ça, et il y a beaucoup de personnes qui pensent comme ça. » (B10_Nina) Dans son étude du déploiement du télétravail entre septembre 2019 et juin 2023 dans une grande collectivité territoriale, Schütz rapporte qu'avec sa démocratisation, « le télétravail met fortement en tension la confiance envers les nouvelles franges salariales qui y recourent » (Schütz, 2024). « *Et il n'y a aucune égalité au niveau du télétravail. Nous, les assistants, l'équipe du pôle assistant, on en a un jour par semaine. Parce que si on n'est pas là, on ne peut pas gérer. Par contre, les chefs de projet en ont deux.* » La réticence du service à l'égard du télétravail, la suspicion de sous-investissement rejoignent le manque de confiance et d'autonomie que Nina reproche à sa direction.

Âgée de 33 ans, titulaire de son poste, Nina attend son troisième enfant et bénéficie d'un mi-temps thérapeutique nécessaire à la bonne poursuite de sa grossesse avant laquelle elle a posé un jour et demi de congé menstruel sous forme de télétravail et six en ASA. En dépit de son engagement initial et sa volonté de bien faire, elle questionne la pertinence sociale de son travail (Avril et al., 2019) et affiche désormais un désengagement lié à la répétitivité de ses activités et au manque de reconnaissance de sa hiérarchie : « *C'est pas un poste très enrichissant pour être honnête. Après bon, c'est un travail quand même.* » (B10_Nina, service H) Elle nous a fait part de son souhait de changer de poste : « *J'ai cette volonté de changer de poste en tout cas, pas parce que le poste ne me convient pas mais c'est un poste assez rébarbatif. Et puis surtout pour une question d'ambiance. Pas tellement avec les collègues, plutôt avec la hiérarchie.* » Elle se sent étrangère aux missions de son service : « *Je voulais soit dans le social, soit dans la RH, parce que c'est plus le domaine que j'affectionne. Parce que là, c'est des travaux purs et durs.* » À propos des réunions de service, elle observe : « *On est là quoi. Mais on ne sert à rien. On est tous, autant qu'on est. Quand ils parlent de choses techniques, quand ils parlent de trucs, ça ne nous concerne pas. Il y a peut-être un petit point RH à la fin qui va nous concerner. Donc en fait, on doit faire des réunions d'une heure et demie, parfois deux heures, à écouter des trucs qu'on ne comprend pas.* » (B10_Nina, service H)

Dans son rapport au travail, Anne montre au contraire un engagement professionnel fort car son ancienneté et sa polyvalence sont valorisées. Son sens du travail est maintenu par la solidarité, la gestion collective et l'équité ressentie dans la répartition des tâches. Si elle perçoit des tensions entre les assistant·es lors des redistributions des tâches, elle a le sentiment d'être soutenue par le Comité de Direction (CODIR). Concernant sa santé, Anne souffre « *d'endométriose sévère* » et d'une polyarthrite qui la fait grandement souffrir au moment de ses règles. Pour autant, elle n'a pas demandé à bénéficier du congé menstruel.

Nous nous sommes d'abord entretenue avec Anne, qui a évoqué sa collègue Nina, avec qui elle ne travaille pas directement, n'appartenant pas à la même équipe, mais elles œuvrent dans le même service et assument des missions similaires. Elle dit s'entendre très bien avec elle, cette dernière lui avait d'ailleurs confié qu'elle était enceinte alors que sa grossesse était encore confidentielle. Par ailleurs, Nina nous a été recommandée par Anne qui nous rapportait :

Au début, [Nina] a appris l'existence du congé menstruel, qu'elle a tout de suite fait la demande, et elle nous disait clairement de temps en temps, j'ai mes règles qui arrivent, je vais poser mon congé, et ça me permettra d'éviter de voir ma cheffe au moins deux jours dans la semaine. C'était un peu son moyen d'échapper à son ancienne responsable, avec qui vraiment... Ça ne passait pas du tout. Ça n'a pas de lien avec le congé menstruel, mais en tout cas, elle le posait très régulièrement parce qu'elle en avait besoin et parce que ça lui permettait aussi de ne pas venir bosser et de rester soit en télétravail chez elle, parce qu'elle travaillait ce jour-là, soit de se mettre en congé et de couper complètement avec ses responsables.

C4_Anne, service H, 37 ans

Il paraissait déjà abusif de parler de « service » pour évoquer la direction au sein de laquelle travaillent Anne et Nina. Il paraît tout autant compliqué de les associer au même collectif tant on perçoit des différences de fonctionnement. Le collectif d'Anne se distingue par une gestion plus souple et collective des aléas, une solidarité active et une capacité d'ajustement qui permettent de préserver l'engagement et le sens au travail, malgré les difficultés. À l'inverse, le collectif de Nina apparaît plus rigide, marqué par la défiance et le manque de reconnaissance, ce qui fragilise la dynamique collective et l'investissement de notre enquêtée.

f) Autres services où nous avons enquêté

Notre enquête dans les deux derniers services a été plus lacunaire : nous n'avons rencontré que les responsables. La perception du collectif de travail sera bien moins précise.

En poste depuis janvier 2025 seulement, cette encadrante méconnaissait la situation et a pris la peine de se renseigner auprès des secrétaires généraux des collèges pour savoir comment se passait l'utilisation du congé menstruel afin de nous apporter des éléments. Il s'agit moins d'un entretien que d'un échange téléphonique. Néanmoins, par hasard, il s'est trouvé que la responsable du service B — en poste depuis octobre 2024 — occupait précédemment le poste de responsable du service F. Elle a pu nous parler de l'usage du congé menstruel dans ce service et compléter ce que nous avait livré l'actuelle responsable.

Le service G est un service RH dont l'organisation est très proche du service D : le responsable encadre trois équipes, trois « pôles » : « *C'est pas les mêmes dossiers, c'est pas les mêmes publics, c'est pas les mêmes dispositifs* » donc les agent·es ne sont pas amené·es à travailler ensemble. L'une gère l'accès à l'emploi des jeunes via l'apprentissage, les stages, les services civiques, les jobs d'été ; l'autre s'occupe des contrats aidés, plus à destination des allocataires du RSA de plus de

25 ans, embauchés sur des contrats spécifiques, par exemple dans les collèges, au musée. Les agent·es de ce pôle reçoivent régulièrement du public, à savoir ceux qu'ils et elles suivent, accompagnent. Le troisième pôle s'occupe de la paie. Corentin se positionne comme un manager de *confiance* — le mot revient cinq fois durant l'entretien —, préférant déléguer et accorder de l'autonomie à ses équipes. Il est attentif à la qualité de l'ambiance de travail et à la préservation du collectif, tout en étant conscient des évolutions des modes de travail (télétravail, équilibre vie pro/vie perso). Le sens du travail est construit autour de la mission d'insertion professionnelle et sociale, avec une attention particulière portée à l'accompagnement des publics en difficulté (jeunes, bénéficiaires du RSA). Corentin valorise la bonne entente au sein des équipes et la capacité de chacun à gérer ses responsabilités, tout en restant disponible en soutien. Le collectif est perçu comme un espace de confiance et d'autonomie, où la solidarité s'exprime surtout à l'intérieur des pôles. Les moments de convivialité, bien que moins fréquents, contribuent à maintenir un sentiment d'appartenance. Corentin exprime néanmoins une vigilance sur les effets possibles du télétravail sur la cohésion et le rapport au travail, craignant de voir émerger une logique « consommable » où le lien collectif s'affaiblirait.

Bien que nous ayons cherché à enquêter dans des services aux activités proches pour certains, l'étude des conditions de travail met à jour bien des singularités que nous récapitulons dans le tableau ci-après.

Tableau 6: Modélisation des collectifs (par service)

Ser- vice	Organisation officielle	Répartition et vécu collectif	Situation de travail		
			Autonomie	Dimension formelle	Dimension informelle
A	planning tournant (accueil physique / accueil téléphonique / traitement courrier / mails) sous-effectif chronique	surcharge de travail, instabilité dans la répartition des activités, gros <i>turn-over</i> de personnels remplaçants, position de « tampon » entre usager·es et autres services, gestion des situations difficiles avec le public (agressivité, menaces, insultes), management perçu comme directif et distant	peu de communication verticale, absence de moment de cohésion avec la hiérarchie, sentiment de frustration	planning conçu par la responsable très peu de réunion de service	convivialité entre agent·es, y compris avec le service mitoyen. groupe WhatsApp.
B	activités partagées selon les spécialités Absence de routine	tâches réparties selon les besoins du moment, oscillant entre urgence (gestion de fugues, situations critiques) et activités plus routinières (traitement des mails, accueil des jeunes)	autonomie, confiance, entraide	réunions, groupes de travail, création d'outils formalisés comme les fiches réflexes	entraide spontanée à l'accueil, ajustement des rôles selon la charge de travail ou les compétences linguistiques de chacun
C	activités partagées selon les spécialités	chacun son domaine mais appui mutuel et coopération dans gestion des situations d'urgence	autonomie, confiance, entraide	réunions, groupe de travail, sensibilisation	pause déjeuner, pause cigarette, pause café, café gourmand mensuel
D1	activité formellement organisée	chaque agent·e a ses dossiers et ses usager·es gestion des absences de manière à ne pas trop perturber le fonctionnement de chaque service	autonomes, responsables et solidaires	process RH, les réunions, la gestion des plannings	échanges quotidiens, négociation des règles d'application du télétravail
D2			solidarité entre collègues mais tensions avec la responsable		bonne entente. Implication variable dans les moments de convivialité selon les agent·es
E	mission de sensibilisation en binôme, planning élaboré par le responsable	binômes stables mais possiblement recomposés en cas d'absence	entraide	prise de connaissance du planning en début de semaine, En cas d'absence, réorganisation faite par le responsable	entraide et flexibilité appréciées. Quelques discussions informelles.
G	activité formellement organisée par pôle	chaque pôle gère ses dossiers et ses publics autonomie et confiance	à l'intérieur de chaque pôle, autonomie importante laissée à chaque responsable d'équipe	pause déjeuner réunit les pôles	
H	activité formellement organisée	<i>open space</i> avec une organisation spatiale peu propice à la coopération Réduction des effectifs, peu de remplacements, charge accrue pour les présents	Variable selon les équipes	Variable selon les équipes	Variable selon les équipes

Service	Pratiques de travail			Rapport au travail
	Coopération et ajustement	Circulation des savoirs	Gestion des contraintes et ressources	
A	coopération quotidienne pour s'ajuster au sous-effectif	essentiellement entre agent·es Communication avec la hiérarchie difficile, manque de réunion de service, peu d'informations descendantes	contraintes organisationnelles fortes du fait d'absences, de départ et de sous-effectif. Solidarité et entraide entre collègues, tensions avec hiérarchie	usure liée à la pénibilité des conditions (sous-effectif, agressivité du public, difficultés de communication avec la hiérarchie) volonté de mobilité professionnelle
B	coopération omniprésente (gestion des urgences en binôme avec la référente technique, l'appui aux agents d'accueil, ou la co-construction d'outils pour l'équipe (fiches réflexes, annuaires de partenaires santé) ajustement constant	veille professionnelle, le partage d'informations lors des réunions, la création d'outils diffusés à l'ensemble des travailleurs sociaux, mais aussi par les échanges de pratiques avec les partenaires extérieurs	gestion des contraintes (turnover, manque d'expérience de certains collègues, complexité croissante du service) → solutions collectives et entraide	engagement fort, implication. Volonté de faire évoluer les pratiques collectives. Apport mutuel des agent·es
C	coopération par pôle mais aussi de manière transverse	par compagnonnage et échanges informels — sollicitations spontanées des collègues du pôle ou d'autres pôles + échange avec responsable (entrevue en binôme pour les travailleuses sociales)	certains postes exposés à des gestions de situation en urgence	recherche d'équilibre entre efficacité professionnelle et bien être personnel sentiment d'être soutenu par sa hiérarchie.
D1	coordination pour assurer minimum de présence sur site et permanence téléphonique en cas d'absence	communication ouverte entre agent·es + échange avec la responsable	absences, surcharge, imprévus gérées collectivement Responsable attentive à la cohérence globale et à l'équité dans l'application des droits, tout en tenant compte des besoins individuels. continuité service public	volonté de maintenir un bon service public collectif comme espace de négociations, de soutien et de reconnaissance
D2	coopération pour reprendre la permanence téléphonique en cas d'absence			changement de responsable : davantage de cadre, manque de confiance selon certaines
E	coopération quotidienne	verticale et horizontale	bonne acceptation des ajustements en cas d'absence	adhésion aux valeurs du service public et de la mission environnementale
G	coopération à l'intérieur des pôles manager en appui si besoin	réunions de pôle (toutes les deux semaines)	gestion des effectifs (absences, congés, télétravail) continuité service public	manager attentif à la qualité de l'ambiance de travail et à la préservation du collectif
H	Variable selon les équipes	Variable selon les équipes	Variable selon les équipes	Variable selon les équipes

L'analyse des différents services révèle des inégalités structurelles (postes « télétravaillables » ou non, sous-effectifs) qui pointent des limites dans les usages possibles du dispositif de congé mensuel. De plus, la question de la continuité de service public dans certaines équipes montre l'impact de l'emploi sur le travail : planning, astreinte d'accueil et de permanence téléphonique, taux de présence exigé rendent les conditions de travail variables d'un service à l'autre. À cela s'ajoutent la qualité des relations interpersonnelles, l'autonomie et la confiance dont bénéficient les agentes, leurs caractéristiques personnelles (RQTH, temps de trajet...) et leurs actes. Chacun·e ne travaille donc pas dans les mêmes conditions, même s'il s'agit d'un poste dévolu à une même activité. Dans ce contexte hétérogène, il convient d'analyser les variations dans l'appropriation du congé mensuel comme droit social.

IV. L'appropriation d'un droit social

En sociologie, un *droit social* désigne un ensemble de droits qui garantissent une protection matérielle aux individus, en réponse à leurs besoins fondamentaux, notamment physiologiques, et qui participent à leur reconnaissance dans la société. Le congé menstruel rentre dans la catégorie du droit social qu'Axel Honneth, dans la lignée de la théorie de la reconnaissance, distingue comme une sphère spécifique de reconnaissance, liée à la protection matérielle et à la satisfaction des besoins essentiels de la personne (Honneth, 2000). Il est pensé comme un instrument de reconnaissance sociale, qui permet aux personnes souffrant de règles incapacitantes d'accéder à une dignité minimale et de participer à la vie collective sur un pied d'égalité avec les autres agent·es.

1. La connaissance de ce droit social

Parmi les quatorze enquêtées souffrant de règles très douloureuses, huit connaissaient l'existence du congé menstruel avant sa mise en expérimentation à la Collectivité. Certaines avaient entendu parler des propositions de loi : « *Oui, je savais que c'était en discussion par rapport aux lois, tout ça et tout.* » (B3_Myriam, service C, 34 ans, 3 TT, 2 ASA) ; d'autres par rapport aux décisions du secteur privé : « *Ils en parlaient, vous savez, à la télé, les informations au niveau de la loi, etc. [...] Sur certaines entreprises, il le faisait aussi dans certaines entreprises privées.* » (B7_Bérénice, service A, 27 ans, 4 ASA) ; « *Alors je connaissais parce que j'avais entendu parler justement que certaines entreprises privées l avaient mis en place.* » (C3_Tina, service C, 28 ans), montrant ainsi un intérêt pour le sujet. Certaines avaient suivi l'avancée progressive depuis la loi espagnole jusqu'aux expérimentations en France :

— Le congé menstruel, vous étiez au courant que ça existait, donc avant que la Collectivité le mette en place ?

— Totalement. Je crois qu'il y a certaines villes, ou certaines... Pas entreprises, mais... J'en perds mon latin aujourd'hui.

— Collectivités ?

— Collectivités, merci. Je crois qui l'ont mis en test. Mais tout du moins, j'avais entendu parler de l'Espagne, où j'avais trouvé ça révolutionnaire. Euh... Mais j'étais au courant que certaines choses étaient en train de bouger.

B8_Marie, service A, 25 ans, 5 ASA

Céline s'est remémorée son espoir de le voir mis en place par sa collectivité : « *C'est un truc pour lequel j'ai prié bien longtemps avant que ça soit mis en place parce que je savais que c'était mis en place à Saint-Ouen. Je savais que c'était mis en place, je crois, en Espagne. C'est un truc que je suis depuis longtemps, vu que j'en voulais.* » (B9_Céline, service B, 37 ans, 2 ASA).

L'expérimentation du congé menstruel a été annoncée aux agent·es par un message sur l'intranet qui mentionnait la mise en place d'« une ASA congé menstruel permettant aux personnes

menstruées la possibilité d'un congé de deux jours (ou télétravail circonstances exceptionnelles) en cas de règles douloureuses et/ou d'endométriose. » Le congé menstruel entre ainsi dans les conditions d'*emploi* de la collectivité (Avril et al., 2019) : il s'adresse à toutes les personnes menstruées souffrant de règles incapacitantes travaillant au sein de la collectivité. Nous verrons plus loin qu'il ne fait pas partie intégrante des conditions de *travail* (Avril et al., 2019).

Le message d'information précisait les modalités d'octroi : « L'agent devra présenter un **certificat médical de son gynécologue ou médecin traitant**, attestant d'une pathologie ayant pour conséquences des douleurs durant les périodes de règles. L'agent adresse son certificat médical au SRH qui lui ouvre le droit correspondant sans limite de durée ; l'agent pourra ensuite l'activer à sa convenance chaque mois en déposant une demande sur JourOff¹⁴ sous la forme et combinaison souhaitée : jours d'autorisation spéciale d'absence “Congé menstruel” ou “Télétravail menstruel”, ces jours peuvent être pris en demi-journée ou bien en journée et de manière fractionnée dans la limite de 2 jours par mois. »

Le congé menstruel est un droit catégoriel puisqu'il cible précisément les « personnes menstruées [...] en cas de règles douloureuses et/ou d'endométriose ». À ce titre, comme tout droit social catégoriel, il nécessite une activation individuelle pour sa réalisation — par opposition aux droits mis en œuvre par les politiques publiques qui ne demandent pas d'effort conscient des bénéficiaires (Revillard, 2019). C'est ce que sous-tend le vocabulaire usité dans le protocole diffusé sur l'intranet de la collectivité. Le substantif *droit* apparaît dans ce message accompagné des verbes *permettre*, *pouvoir* et son dérivé *possibilité* : la personne bénéficiaire est placée en position d'activité dans ce message et le dispositif se présente comme habilitant, ce que confirme la présence du verbe *activer*.

Lors de la mise en œuvre du congé menstruel, la collectivité a diffusé l'information à l'ensemble des agent·es par l'intranet, permettant une levée du tabou menstruel par cette occasion. La mesure ayant été impulsée et portée par l'exécutif, notamment par le président et la vice-présidente en charge des RH, sa mise en place s'est accompagnée d'une forte communication externe *via* les médias et les réseaux sociaux.

Les enquêtées concernées par des règles très douloureuses ont principalement eu accès à l'information par l'intranet, ce qui n'est pas étonnant : hormis Odile, agente de la filière technique, il s'agit de personnes qui travaillent quotidiennement sur poste informatique, paramétré par défaut pour ouvrir l'intranet au lancement du navigateur web.

14 JourOff est le logiciel interne RH grâce auquel les agent·es et les RH gèrent les absences.

Répartition des enquêté·es selon le canal par lequel ils et elles ont été informé·es du congé menstruel

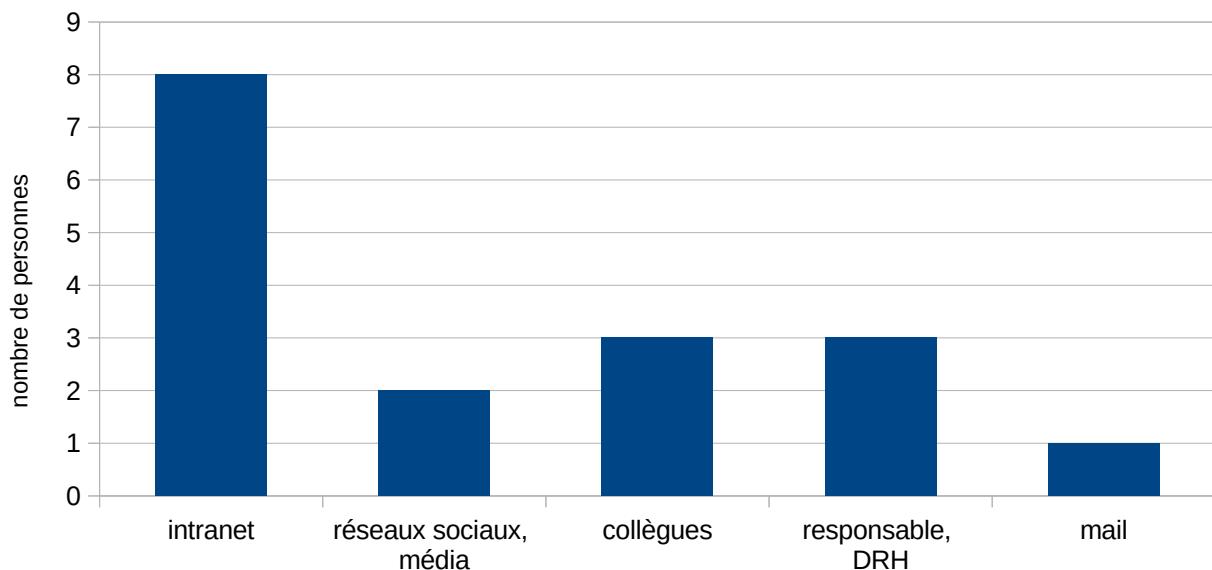


Figure 7. Répartition des enquêté·es selon le canal d'information relatif au congé menstruel

Plusieurs enquêtées évoquent la circulation de l'information au sein du collectif de travail :

- Par une information sur Satellite¹⁵, puis j'en ai parlé avec mes collègues et je me suis renseignée. *B2_Fabienne, service D1*
- Moi je trouve que c'est des collègues qui en ont parlé, mais j'ai pas vu ce... [...] je l'ai entendu un peu dans les couloirs. *N2_Prune, service D2*
- On l'a découvert avec la Collectivité en ouvrant Satellite. *B6_Jasmine, service C*
- Sur Satellite, en parlant aussi avec mes collègues qui ont l'endométriose. *B8_Marie, service A*
- J'ai bêtement appris ça sur Satellite, comme tout le monde. *B10_Nina, service H*
- En échangeant avec des collègues. *C3_Tina, service C*

Céline se rappelle avoir elle-même diffusé l'information à ses collègues les plus proches : « *Je pense que c'est sur Satellite que j'ai dû faire un copier-coller du lien, l'envoyer à mes collègues en disant « "Youpi ! Enfin !" Je crois que c'est comme ça que ça s'est passé.* » (B9_Céline, 37 ans, 2 ASA)

L'annonce du congé menstruel à la Collectivité a donc nourri des conversations dans les collectifs au sein desquels nous avons enquêté, à condition qu'il s'agisse de collectifs majoritairement féminins : les syntagmes *entendu, en parlant, en échangeant* apparaissent uniquement dans les propos d'agentes des services A, C et D, où la propension d'hommes est maigre. Au sein du service H, ni Nina ni Anne n'ont fait mention de conversation nourrie autour de ce nouveau dispositif. Quant au service E, relevant de la filière technique et largement masculin, ni Odile, ni Ben n'ont évoqué de discussion entre collègues autour du congé menstruel lors de sa mise en place. Cette communica-

15 *Satellite* est le nom du réseau intranet de la collectivité.

tion horizontale semble donc favorisée par la présence majoritaire de femmes, de moins de cinquante ans, travaillant dans des locaux qui permettent une proximité physique, des échanges plus intimes qu'en *open space* où travaillent Nina et Anne.

2. Se saisir de ce droit social catégoriel

Signe que la mesure était sans doute attendue, certaines bénéficiaires ont été très réactives : les données RH montrent que 68 personnes ont obtenu l'octroi du congé menstruel dès les premiers mois de l'expérimentation, fin 2023. Les données RH du logiciel interne de temps de travail permettent de classer les bénéficiaires selon le nom de leur responsable ou le nom de leur service ou encore l'identification de leur direction — une direction regroupe plusieurs services qui ne travaillent pas nécessairement ensemble mais qui œuvrent au sein d'un même secteur d'activité. Les services d'une même direction sont en général regroupés sur un même lieu géographique, ce qui permet des échanges entre agent·es. On observe une concentration de bénéficiaires sur certains « espaces de travail » — entendus ici comme lieu où travaillent, se côtoient des agent·es qui n'appartiennent pas systématiquement au même collectif de travail.

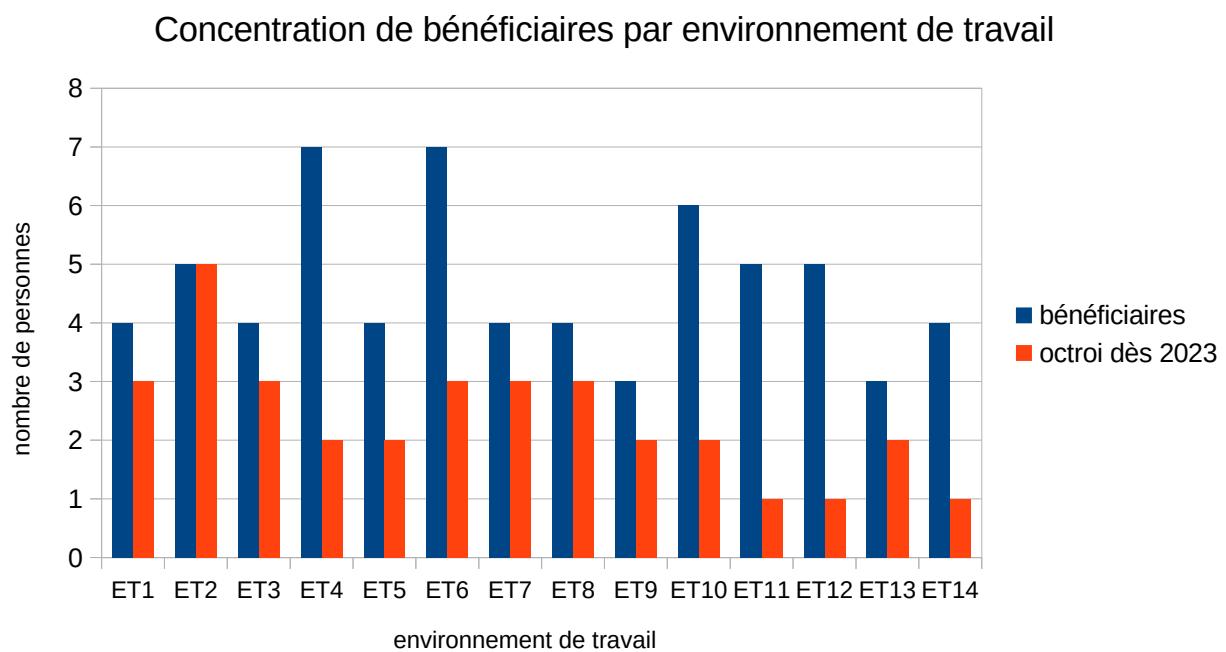


Figure 8. Concentration de bénéficiaires par environnement de travail

L'espace de travail 2 (ET2) correspond au service D, qui regroupe deux collectifs de travail aux missions similaires mais distinctes. Leurs agent·es ne sont pas amené·s à collaborer mais partagent les mêmes locaux et notamment la même salle de convivialité pour déjeuner. La circulation

des connaissances se fait de manière formelle, par des réunions, l'usage de l'intranet mais aussi par des discussions informelles quotidiennes, des conversations régulières via la messagerie WhatsApp.

Certaines enquêtées concernées par les règles très douloureuses, qu'elles soient bénéficiaires ou non du congé menstruel, sont également concernées par d'autres problématiques de santé. Quatre bénéficiaires sont reconnues en situation de handicap. L'une d'elle n'a pas souhaité donner de précision par rapport à sa RQTH, si ce n'est l'évocation de sa « pathologie » et d'une injection mensuelle dans le cadre de son traitement. Ces quatre agentes ont donc déjà l'usage d'un statut administratif habilitant (Revillard, 2020) et en ont assumé le coût d'entrée : le coût matériel et cognitif que peut représenter la constitution du dossier et son dépôt à la MDPH, ainsi que le coût symbolique que peut impliquer le fait d'être reconnue en situation de handicap — l'image de soi peut être dégradée (Mazet, 2010). Cette RQTH a permis à Safia et Jasmine d'obtenir des aménagements de leur poste de travail, et une mobilité pour Odile et Marie — l'une vers un nouveau poste compatible avec sa pathologie, l'autre vers un poste plus proche de chez elle.

Plus largement, on observe une corrélation chez certaines bénéficiaires entre la demande d'octroi du congé menstruel et leur agentivité dans leur parcours de santé au travail : parmi les dix bénéficiaires, trois bénéficiaient au moment où nous les avons rencontrées d'un mi-temps thérapeutique. On observe donc une « conscience des droits » (Revillard, 2019) chez des agentes qui ont fait les démarches auprès de la médecine du travail pour obtenir des aménagements de poste ou de temps de travail en lien avec leur santé, qui ont donc déjà activé des droits.

Nous avons rencontré Odile, bénéficiaire qui a posé le nombre le plus important d'ASA pour congé menstruel : vingt-deux jours en 2024. Titulaire dans une filière technique, elle évolue dans une équipe très masculine. Son agentivité dans son parcours professionnel dépasse la RQTH évoquée précédemment : elle a été actrice de son évolution professionnelle. Aide-soignante, elle a changé de métier après un an d'arrêt de travail pour épuisement professionnel. Elle est alors entrée à la Collectivité sur un poste de cantonnière. Exposée aux insultes de passants alors qu'elle travaillait sur la voie publique, elle a demandé la protection fonctionnelle, usant là d'un droit subjectif¹⁶ (Chamboredon, 2015) lié à la fois à son statut d'agente et à l'agression subie. Après un accident du travail qui lui vaut une RQTH, elle a obtenu une mobilité vers son service actuel de tri des déchets, au sein duquel elle a changé de poste. Elle aspire à une évolution professionnelle : après avoir échoué deux fois au concours pour accéder au grade d'agente de maîtrise, elle a tenté cette année de

16 « Le droit subjectif désigne l'ensemble des prérogatives, avantages ou pouvoirs particuliers dont bénéficie et peut se prévaloir un sujet de Droit. » (Chamboredon, 2015)

l'obtenir par voie d'examen — elle attendait les résultats au moment où nous l'avons rencontrée. L'usage du congé menstruel est ici lié à l'agentivité de la bénéficiaire (Revillard, 2019).

3. La perception de ce droit catégoriel

Certaines bénéficiaires se montrent incitatives envers leurs collègues féminines qui pourraient avoir besoin du congé menstruel. Myriam a repéré qu'Aline était concernée par des règles incapacitantes ; chacune a mentionné durant notre entretien individuel des échanges qu'elles ont pu avoir l'une avec l'autre sur le sujet :

[Aline], je n'arrête pas de la pousser au fait qu'elle, elle a... Elle n'est pas rentrée dans les détails de ce qu'elle avait exactement ou quoi que ce soit, parce que ça ne me concerne pas. Mais le fait que son poste est télétravaillable, mais qu'elle n'a pas encore droit au télétravail. C'est pour ça qu'elle se dit que ça ne sert à rien de le faire. Je lui dis : « Oui, mais quand même, tu pourrais te mettre absente. » Mais elle me dit que ça la mettrait en retard sur son travail.

B3_Myriam, service C, 34 ans, 3 TT, 2 ASA

JC : C'est un sujet dont vous avez déjà parlé avec vos collègues ?

Aline : Non. Peut-être avec une collègue qui me disait, c'est celle que vous avez vue, qui me disait, il faudrait que tu demandes, en fait, parce qu'elle m'a déjà vue dans des états où je souffrais vraiment. Mais je lui ai dit, mais en fait, là, c'est bon, j'ai un... J'ai un mieux, donc je ne vais pas aller demander un certificat alors que ça va. Mais à part ça, on n'a jamais évoqué ce sujet entre collègues féminines.

C1_Aline, service C, la vingtaine

Le droit étant nouveau, l'évocation de son usage a pour certaines des visées rassurantes afin de normaliser (Paugam, 2024) son usage et de le faire entrer dans les pratiques professionnelles :

Moi, je leur ai dit que je le faisais et que jusqu'à présent, les cheffes ne faisaient pas de remarques. Je pense qu'elles ont peur. [...] Le fait d'être absente, le fait d'avoir ses règles, le fait de... Alors que j'ai des collègues qui viennent le matin, qui ne sont pas bien, mais qui restent travailler. Et en tant que femme, je compatis parce que je sais ce que c'est que les douleurs menstruelles.

B6_Jasmine, service C, 39 ans, 8 ASA

Ce partage d'expérience entre bénéficiaires et concernées par les douleurs menstruelles vise à faire bouger les normes du travail (Waser et Lénel, 2014), adapter le travail à sa santé et non l'inverse, en intégrant un nouveau cadre réglementaire : le congé menstruel. Cette publicité reste entre concernées mais peut prendre des dimensions didactiques, comme le rapporte Céline quand elle explique sa démarche pour en faire la demande : « *Eh bien, je crois que la première qui a fait une démarche, c'était [Jasmine]. Et c'est elle qui m'a expliqué. Elle m'a dit, je suis allée voir mon médecin. Elle a fait une attestation. Et pour tout vous dire, du coup, j'ai pris rendez-vous avec mon médecin traitant.* » (B9_Céline, service B, 37 ans, 2 ASA)

Du fait de leur position hiérarchique, les responsables sont parfois aussi des intermédiaires qui facilitent la réalisation du congé menstruel (Revillard, 2019) ainsi que nous le rapporte Fanny :

[Cette agente] connaissait le dispositif mais elle en avait parlé en disant genre « je sais pas... voilà j'ose pas. » Elle osait pas. « J'ose pas trop... j'ose pas trop trop... je sais pas. » Voilà. Et donc moi, je lui avais dit qu'il ne fallait pas hésiter, en tout cas. C'était potentiellement « légitime » qu'elle se pose la question. Mais qu'en tout état de cause, c'était un droit et que, à partir du moment où la collectivité offrait cette possibilité et que ça pouvait, elle, répondre à un besoin qu'elle avait, il ne fallait pas qu'elle hésite à faire les démarches pour. Qu'en tout cas, il n'y aurait pas de... je pense que la problématique c'était de dire comment est-ce que ça va être perçu. Je pense que c'était ça, le « j'ose pas », c'était ça. Et on a dit qu'en fait ce serait pas ni bien ni mal perçu, ce serait pas perçu en fait, ce serait un état de fait.

R4_Fanny, service C, la quarantaine

L'agente en question était probablement Céline (service B) qui nous rapporte aussi les propos engageants d'une responsable d'un autre service un jour qu'elle était mal au travail, qu'elle n'osait pas poser une ASA pour congé menstruel alors même qu'elle disposait déjà de l'octroi. En lui disant : « *Non, il faut absolument que tu poses [le congé menstruel] parce qu'on s'est battu pour.* » (B9_Céline, service B, 37 ans, 2 ASA), cette responsable a facilité la concrétisation du droit (Revillard, 2019). Ce besoin de validation d'une supérieure hiérarchique met à jour un rapport de pouvoir déterminant dans la réalisation du droit. Ces bénéficiaires et ces responsables qui ont pleinement intégré ce nouveau droit offrent aux agentes souffrant de dysménorrhées un « soutien social », une des trois dimensions principales de l'organisation du travail influençant la santé des salarié·es d'après les travaux de Karasek (Gollac et al., 2014).

Hormis les responsables, les enquêté·es ont souvent conclu leur entretien en espérant avoir « bien » répondu à nos questions, laissant percevoir une posture un peu scolaire, comme s'il s'agissait d'une évaluation. Ils et elles, pour certain·es, semblaient vouloir « bien faire ». Marie, qui était présente dans le bureau lorsque nous nous sommes entretenu avec sa collègue Bérénice, nous assurait de l'authenticité de ses réponses en fin d'entretien : « *J'avais mis mon casque en plus, donc je n'ai pas tout écouté.* ». Nina, quant à elle, déjuge son témoignage, comme si l'entretien attendait une performance : « *J'espère que... Je n'ai pas été très pertinente dans mes réponses. Je voulais préparer quelque chose...* » (B10_Nina, service H, 33 ans, 1,5 TT, 6 ASA) Nous avons compris au fil de nos entretiens que le caractère interne de l'enquête et notre casquette d'agente de la Collectivité donnaient à notre travail de terrain un caractère solennel et un enjeu d'utilité pour pérenniser la mesure, clairement formulé par certain·es. Au téléphone, un responsable a accepté notre demande d'entretien en ajoutant : « *Si ça peut faire avancer la cause...* » et en ajoutant qu'il avait déjà répondu à l'enquête par questionnaire déployée au printemps 2024. Nina inscrit l'entretien dans un contexte de lutte : « *S'il faut faire un combat, moi la première, j'irai au front. Je ne refuse jamais quand on me propose de discuter de ce sujet-là. Il y a bien d'autres sujets où on pourrait en parler, mais il faut être écouté et être entendu. C'est pour ça que je vous demandais au tout début à quoi ça va servir qu'on fasse des entretiens comme ça et est-ce que ça va vraiment aboutir à quelque chose ? ou est-ce que c'est juste pour prendre des notes et puis au final, voilà.* » (B10_Nina, service

H, 33 ans, 1,5 TT, 6 ASA) Céline se souciait en fin d'entretien : « *Est-ce que tous ces recueils que vous faites, est-ce que ça peut plaider notre cause auprès des instances qui veulent nous enlever ce congé menstruel ?* » (B9_Céline, service B, 37 ans, 2 ASA). Certaines bénéficiaires étaient même inquiètes de nous recevoir, dans l'idée que notre enquête s'inscrivait dans une perspective d'arrêt du dispositif, du fait du contexte de tension juridique avec la préfecture, relayé par les médias : « *Ils veulent le supprimer.* » (B6_Jasmine, service C, 39 ans, 8 ASA) Cette conjoncture et notre statut ont pu induire des biais dans les réponses de nos enquêté·es.

Au sein des services A et D, les responsables avaient été démunies face au nombre de bénéficiaires du congé menstruel durant les six premiers mois de sa mise en place et avaient sollicité l'intervention du responsable du service Promotion de la diversité et lutte contre les discriminations pour réexpliquer les modalités du congé menstruel et les conséquences que pourraient avoir de potentiels abus sur l'expérimentation. Plusieurs bénéficiaires de ces services nous ont spontanément parlé du risque de *perdre* ce droit si certaines l'utilisaient de manière jugée abusive : le responsable « *a expliqué comment fonctionnaient les jours de congé menstruel, qu'il ne fallait pas en abuser, que ça pouvait mettre en péril l'équipe, le bon fonctionnement de l'accueil, de la MDPH, etc. Ils nous ont clairement dit que si on en abusait trop, on pouvait le supprimer sur notre service* » (B7_-Bérénice, 27 ans, 4 ASA). Marie qui a assisté à la même réunion en a retenu « *qu'en fait il était possible de suspendre ça au sein d'une collectivité, à la Collectivité, s'il y avait des abus ou s'il y avait des écarts de planning* » (B8_Marie, 25 ans, 5 ASA). La mise en péril de l'expérimentation par les abus est également évoquée par une bénéficiaire d'un autre service concerné par cette réunion : « *Il faut du bon sens pour que la mesure reste et que d'autres femmes puissent l'utiliser.* » (B1_Chérine, service D1, 48 ans, 2 ASA) Jasmine qui n'a pas été concernée par ces réunions évoque également cette inquiétude, oscillant d'une crainte partagée comme en témoigne l'usage du pronom *on* : « *Ben non, oui, en fait, c'est ce qu'on se disait. On s'est dit peut-être que justement, la Collectivité, les gens en ont abusé. Et ils veulent le supprimer.* » (B6_Jasmine, service C, 39 ans, 8 ASA), à une peur assumée plus personnellement ensuite (*je*), mais avec des préjuges collectifs (retour du *on*) : « *Et puis moi, je me suis dit qu'il y a des gens qui abusent et qu'on va être pénalisées.* » (B6_Jasmine, service C, 39 ans, 8 ASA)

Deux enquêtées évoquent la nécessité d'utiliser le congé menstruel pour prouver qu'il est nécessaire et assurer sa pérénisation : « *Je me dis peut-être qu'il n'y en a pas beaucoup non plus et qui vont peut-être se dire au final, est-ce que ça sert vraiment à quelque chose?* » (B6_Jasmine, service C, 39 ans, 8 ASA) Anne est concernée par des règles incapacitantes mais n'a pas demandé à bénéficier du congé menstruel. Pourtant, elle explique : « *J'ai pas envie de dire que je le prendrai jamais*

parce que j'ai pas envie qu'on sache, parce que je veux qu'il se pérennise. Je trouve ça très bien qu'il existe. » (C4_Anne, service H, 37 ans)

Jasmine renchérit sur ses fortes craintes en cas de retrait de la mesure : « *Moi, par exemple, demain, si on me le retire, je vous dis très sincèrement, ce sera... Je me sentirais paralysée. [...] si on me retire ces deux jours, je ne sais pas qu'est-ce que je vais devenir.* » (B6_Jasmine, service C, 39 ans, 8 ASA) Elle ne se voit plus travailler sans bénéficier de ce droit. Elle n'entend d'ailleurs pas quitter son poste en raison des conditions de travail dont elle bénéficie — aménagements d'horaire liés à sa RQTH.

Dans cette première partie d'analyse, nous avons vu comment le congé menstruel était perçu par les agent·es de la collectivité en tant que droit dont l'existence sur d'autres territoires étaient connue de certaines. La corrélation entre la demande du congé menstruel et l'activation d'autres dispositions relatives à la santé et au droit (RQTH, mi-temps thérapeutique, protection fonctionnelle) montre que l'agentivité des bénéficiaires est un élément non négligeable pour que des agent·es se saisissent de ce droit. La posture incitative de la responsable et l'appui des collègues ayant déjà activé le droit sont également des facilitateurs pour certaines bénéficiaires afin de franchir le pas et concrétiser le congé menstruel : en faire la demande d'une part ; d'autre part le mobiliser. Intéressons-nous maintenant à la manière dont les bénéficiaires mobilisent justement ce congé menstruel.

V. Des femmes et des règles : à besoins singuliers, usages variés

La variété des expériences menstruelles et l'hétérogénéité des besoins qui en émanent (Boeuf, 2023) devraient conduire à des usages différenciés du congé menstruel. Notre terrain d'enquête étant la plus importante collectivité française en nombre d'agent·es à avoir instauré le congé menstruel, il nous offre un panel intéressant pour observer l'utilisation du dispositif. Au 31 décembre 2023, la collectivité comptait parmi ses agentes, 3 514 femmes titulaires et 702 femmes contractuelles sur un emploi permanent. Les emplois contractuels non permanents correspondent aux contrats aidés, soit 96 femmes à cette date. L'analyse des données quantitatives nous apprend qu'en 2024, 158 agent·es avaient ouvert leur droit au congé menstruel — soit 3,6 % des femmes de la collectivité. Comment les bénéficiaires expliquent-elles leur demande d'octroi du congé menstruel ? À quels besoins ce congé menstruel vient-il répondre d'après elles ?

1. Motiver son octroi par des besoins

Nous avons analysé le discours de nos quatorze enquêtées souffrant de règles très douloureuses (bénéficiaires et non-bénéficiaires du congé menstruel) au prisme de six thèmes : l'apparition des douleurs ; le calendrier des douleurs ; la description des douleurs ; l'évocation de la fatigue ; la gestion de la douleur ; le flux des règles. À l'intérieur de ces thèmes, nous avons dégagé des sous-thèmes pour affiner l'analyse. Si certaines n'ont pas décrit les douleurs qui les saisissent durant leur règles, nombre d'entre elles nous ont brossé un tableau précis. On relève vingt-sept occurrences du mot *douleurs*, huit du mot *mal*. Les adverbes d'intensité *vraiment* et *très* sont aussi employés (quatre et six occurrences). Certaines localisent précisément leurs douleurs : *dorsales, pelviennes, mal aux reins, douleurs dans les seins, maux de tête, une barre qui apparaît aux reins*. L'intensité est souvent marquée dans les descriptions : *crise, des grosses douleurs, j'avais très très mal, crescendo, de plus en plus violent, être très mal, des règles très, très douloureuses, souffrance*. Certains syntagmes verbaux positionnent clairement les enquêtées comme subissant des douleurs marquées : *qui me tord le ventre, pliée en deux* tandis qu'une semble dépossédée d'elle-même tant la douleur est forte : *Je me jetais par terre*. Le congé menstruel est ainsi perçu par les agentes souffrant de règles incapacitantes comme un instrument qui permet aux femmes d'adapter leur pratique professionnelle aux effets de leur rythme menstruel et d'éviter une forme de présentéisme c'est-à-dire une présence au travail en dépit d'un état de santé qui mériterait qu'elles s'absentent. On notera au passage que nombre d'enquêtées n'ont pas eu de réticences à évoquer avec nous les manifestations de leurs dysménorrhées — bien que n'étant pas leur collègue, nous étions une femme. Notre quarantaine laissait supposer que nous étions encore concernée par les menstruations et l'huis clos de l'entretien — généralement mené individuellement, quelquefois en présence d'une autre collègue — créait un cadre propice à l'échange autour d'un sujet tabou.

À la singularité des symptômes s'ajoute l'individualité de l'apparition des douleurs : toutes n'ont pas toujours connu des menstruations incapacitantes. L'une évoque une apparition soudaine, vers quarante ans :

« [...] quelques mois avant justement que ça se mette en place à la Collectivité j'ai commencé à avoir de grosses douleurs. En fait je vais avoir 50 ans là au mois d'avril et avant ça j'avais commencé à avoir du moins des règles pas très régulières. Enfin voilà mais avec de plus en plus de douleurs. Ça a commencé un peu à 42, c'est revenu dans la normale. Et après, on va dire vers les 46-47, ça a commencé un peu à déconner. Je me souviens, ça a commencé à déconner en été. On se dit, on se baigne, machin, on ne fait pas trop attention aux règles, etc. Je n'ai pas trop fait gaffe. Puis arrivée la rentrée, ça a commencé à être de plus en plus douloureux [...]. »

B5_Odile, 49 ans, souffrant d'adénomyose, 22 ASA posées en 2024

Certaines évoquent des épisodes ponctuels de douleurs aiguës : « *Un jour, je sais pas au cours d'un cycle, je me suis retrouvée à avoir des douleurs où mon conjoint a appelé SOS médecin en di-*

sant : "Mais je ne sais plus quoi faire, les cachets ne la calment pas !" Et moi-même, je ne comprenais pas pourquoi j'avais des douleurs comme ça, mais qui s'étaient déclenchées d'un coup, d'un seul coup. » (C4_Anne, service H, 37 ans) Quatre enquêtées évoquent des douleurs irrégulières.

Les dérèglements de cycles sont fréquemment mentionnés : « *En fait, j'ai toujours été sujette aux règles très longues, très douloureuses. Mais c'est vrai qu'il y a une année, j'ai pas compris, j'avais deux semaines de règles non-stop.* » (C1_Aline, service C, la vingtaine) « *À un moment donné, quand ça venait là tous les dix jours, je me suis plutôt bien inquiétée parce que je me demandais ce qui se passait en fait.* » (B5_Odile, service E, 49 ans, 22 ASA) Une bénéficiaire a expliqué pouvoir avoir deux fois ses menstruations sur un mois calendaire. À l'inverse, une autre a parlé d'une aménorrhée de plusieurs mois.

La durée des douleurs varie selon les enquêtées mais nombreuses sont celles qui s'accordent sur la période la plus difficile, dont Tina et Jasmine : « *C'est surtout les trois premiers jours. Après, c'est largement supportable, mais les trois premiers jours, c'est vraiment...* » (C3_Tina, service C, 28 ans), « *Premiers jours de règles, j'ai des grosses douleurs.* » (B6_Jasmine, service C, 39 ans, 8 ASA) Céline, qui n'a pas de pathologie identifiée pour expliquer ses dysménorrhées, a observé un accroissement des douleurs avec le temps :

Les grosses douleurs comme ça, j'dirais un an, deux ans, trois ans je sais pas mais ça a été progressif. J'ai toujours eu très mal mais j'ai toujours pu rester debout travailler même si c'était vraiment pas facile du tout. Et en fait maintenant j'en viens à un point où j'en étais venue à un point où quand j'étais dans le métro le matin j'avais envie de pleurer en me disant j'ai envie d'être assise et je suis pas assise. Ça a commencé comme ça. Je me disais que si les gens savaient la douleur que je ressens, tout le monde se lèverait et me laisserait assise. Franchement, le trajet, c'était très dur. Après, la douleur était telle que je ne pouvais pas rester assise sur mon fauteuil. Il fallait que je reste assise par terre. Mais en fait, je n'avais pas envie d'être assise. Il fallait que je sois allongée. Maintenant, tout ça, c'est que le premier et le deuxième jour. Parfois, c'est qu'un jour. Après, ça va à peu près. Maintenant, j'en suis à un point où j'ai des nausées. Je suis à deux doigts de vomir. Une fois, je crois que j'ai vomi un petit peu une fois comme ça. Je gémis, je me tords. Mais je n'avais pas ça avant. C'est pire de en pire.

B9_Céline, 37 ans, 2 ASA posées en 2024

La question des trajets domicile-travail évoquée par Céline ci-dessus revient dans plusieurs entretiens. C'est en effet une variable qui discrimine les bénéficiaires. Posture debout ou position assise, bruit, foule, durée : selon la distance à parcourir et les conditions de transport, elles n'ont pas les mêmes situations de travail que leurs collègues. Nous avons répertorié nos enquêtées concernées par les dysménorrhées selon cette variable :

Tableau 7. Éléments concernant le télétravail et les trajets domicile-travail des bénéficiaires enquêtées

Enquêté·es	Qualité	Jours de télétravail hebdomadaires	Durée du trajet domicile-travail en minutes	Mode de transport
Bérénice	bénéficiaire	impossible	60	TC ¹⁷
Fabienne	bénéficiaire	2	60	voiture
Marie	bénéficiaire	impossible	60	TC
Myriam	bénéficiaire	2	60	TC
Anne	Non-bénéficiaire	1	50	combiné : Voiture + TC + marche
Tina	Non-bénéficiaire	1	45-60	TC
Jasmine	bénéficiaire	impossible	30-45	voiture
Nina	bénéficiaire	1	15	marche
Gaëlle	Non-bénéficiaire	2	court	métro
Safia	bénéficiaire	2	court	voiture
Aline	Non-bénéficiaire	impossible	non évoqué	non évoqué
Céline	bénéficiaire	0,5	non évoqué	métro
Chérine	bénéficiaire	2	non évoqué	non évoqué
Odile	bénéficiaire	impossible	non évoqué	non évoqué

« *C'est quand même plus le trajet en fait qui pose problème* » convient Marie. En effet, conjuguer temps de trajet long et flux hémorragique impose à certaines femmes une logistique et une charge mentale auxquelles le congé menstruel permet d'échapper, de même que l'inconfort des trajets en transports en commun quand on est saisi·e de douleurs.

Certaines bénéficiaires légitiment leur octroi par le discours médical qui a permis d'identifier la cause de leurs douleurs. L'endométriose a été diagnostiquée chez quatre d'entre elles (Fabienne, Jasmine, Bérénice et Anne), l'adénomyose chez deux d'entre elles (dont Jasmine souffrant des deux pathologies). D'autres souffrent de kystes ou de fibromes. Cinq enquêtées n'ont pas de pathologie identifiée. Safia et Tina quant à elles n'ont pas souhaité préciser ce dont elles souffraient. Les examens d'imagerie médicale (échographie, IRM, scanner) ont été mentionnés par six enquêtées et six ont également évoqué une opération chirurgicale (subie ou proposée par le corps médical). Parmi les dix bénéficiaires du congé menstruel, la moitié a fait remplir le formulaire d'octroi par son ou sa gynécologue. Certaines ont mentionné des traitements ou des antalgiques puissants de type opiacés

17 TC : transports en commun

pour soulager leurs douleurs. Par contraste, il ressort qu'au moins trois personnes souffrant de règles douloureuses ne sont pas inscrites dans un parcours de santé qui pourrait permettre d'investiguer les causes de leurs dysménorrhées.

Dans le cadre d'une enquête menée en interne, sur un instrument d'action publique habilitant en expérimentation, dont la pérennité n'est pas acquise, la description des douleurs menstruelles peut être questionnée sous l'angle de son instrumentalisation : les bénéficiaires ont-elles appuyé leurs symptômes pour légitimer leur mobilisation du congé menstruel ? C'est un biais à prendre en compte — mais n'oublions pas que parmi les enquêtées, quatre souffrent de règles incapacitantes mais n'ont pas demandé l'octroi du congé menstruel.

Nous avons questionné nos enquêtées sur la manière dont elles géraient leur présence au travail pendant leurs dysménorrhées avant la mise en place du congé menstruel. Plusieurs ont expliqué poser des jours de congé ou de RTT, quelquefois le matin même. Myriam adaptait parfois son planning hebdomadaire, en accord avec sa supérieure : « *Je posais un RTT. [...] Sinon, je demandais à ma responsable de changer mon jour de télétravail. Parce que normalement, ils sont fixes. Et là, je lui disais exceptionnellement si je peux, au lieu du mardi, le mettre à lundi.* » (B3_Myriam, service C, 34 ans, 3 TT, 2 ASA) Anne, qui n'a pas demandé l'octroi du congé menstruel, ajuste son travail ainsi :

Une ou deux fois, quand je sentais que, je ne sais pas, on est mercredi et que je sais que mes règles arrivent jeudi ou vendredi, que je n'ai clairement pas de réunion, que la charge de travail est plutôt light, d'anticiper en posant des congés, en me disant au moins je serai chez moi, je pourrai gérer ça et dormir et me reposer la journée à la maison.

C4_Anne, service H, 37 ans

D'autres recouraient à la médicamentation pour tenir au travail malgré les douleurs, à l'instar de Jasmine, qui souffre d'endométriose et d'adénomyose : « *Eh bien, je venais quand même au taf, mais je n'étais pas bien. [...] Je me droguais, voilà, codéine.* » (B6_Jasmine, service C, 39 ans, 8 ASA) Travaillant en extérieur et atteinte d'adénomyose, Odile avait à gérer non seulement sa douleur mais également la logistique des toilettes pour pouvoir changer ses protections périodiques :

C'est vrai que je galérais à me bourrer de cachetons pour aller bosser parce que c'était ça. Et c'était embêtant aussi pour moi parce qu'il y a le côté se bourrer de cachetons et il y a le côté, moi, je suis à l'extérieur. Donc, j'ai un collègue super sympa, pas de souci, donc, ouais, ben, tiens, il y a un centre commercial, arrête-moi là. Il fallait que je me change régulièrement. Donc, en fait, dès que je pouvais trouver un toilette, toutes les une heure, une heure et demie quand même.

B5_Odile, service E, 49 ans, 22 ASA

On retrouve dans cet usage des médicaments les conséquences d'un présentéisme qui touche davantage les femmes (Hamon-Cholet et Lanfranchi, 2021).

Paracétamol, traitement hormonal, antalgiques... Faire taire la douleur menstruelle ne serait-il pas un moyen de ne pas parler des règles ? Certaines agentes pointent les méfaits des médicaments sur la santé : « *Paracétamol, ça ne me fait rien du tout, donc je préserve mon foie.* » (C3_Tina, service C, 28 ans) Elles sont plusieurs à afficher une volonté d'arrêter la prise de médicaments pour des questions de santé et s'affranchir ainsi du biomédical (Boeuf, 2023), revendiquant un besoin d'accord avec leur rythme biologique. Ainsi Myriam regrette que sa pilule actuelle, qui permet d'atténuer ses douleurs menstruelles, coupe ses règles : « *Moi, j'aimerais bien... Les règles, c'est naturel. J'aimerais bien, si à un moment donné, on doit évacuer la chose... Me dire que pendant toute ma vie, je n'aurai pas de règles...* » (B3_Myriam, service C, 34 ans, 3 TT, 2 ASA) Le congé menstrual apparaît alors comme une issue pour éviter la prise de médicaments et permet donc de préserver sa santé.

Le congé menstrual est donc reçu par les bénéficiaires que nous avons rencontrées comme une solution institutionnelle à un besoin auparavant géré de manière individuelle par les personnes souffrant de dysménorrhées. Dans les faits, comment l'utilisent-elles ?

2. Modalités d'usage du congé menstrual

Parmi les cent-cinquante-huit bénéficiaires du dispositif, cent-neuf ont posé au moins une ASA ; trente-six ont posé au moins une demi-journée de télétravail. Parmi ces dernières, vingt-quatre ont combiné ASA et télétravail. Quatre-vingt-cinq bénéficiaires ont posé exclusivement des ASA. Nous n'avons pas connaissance, parmi les bénéficiaires, de ceux exerçant sur des postes non éligibles au télétravail. Il nous est donc impossible de discriminer les personnes qui n'ont pas posé de jour de télétravail de celles qui n'en avaient pas la possibilité. Le graphique qui suit montre que le volume d'ASA est nettement supérieur à celui des jours de télétravail menstrual :

Usage du congé menstruel chez les bénéficiaires l'ayant mobilisé en 2024

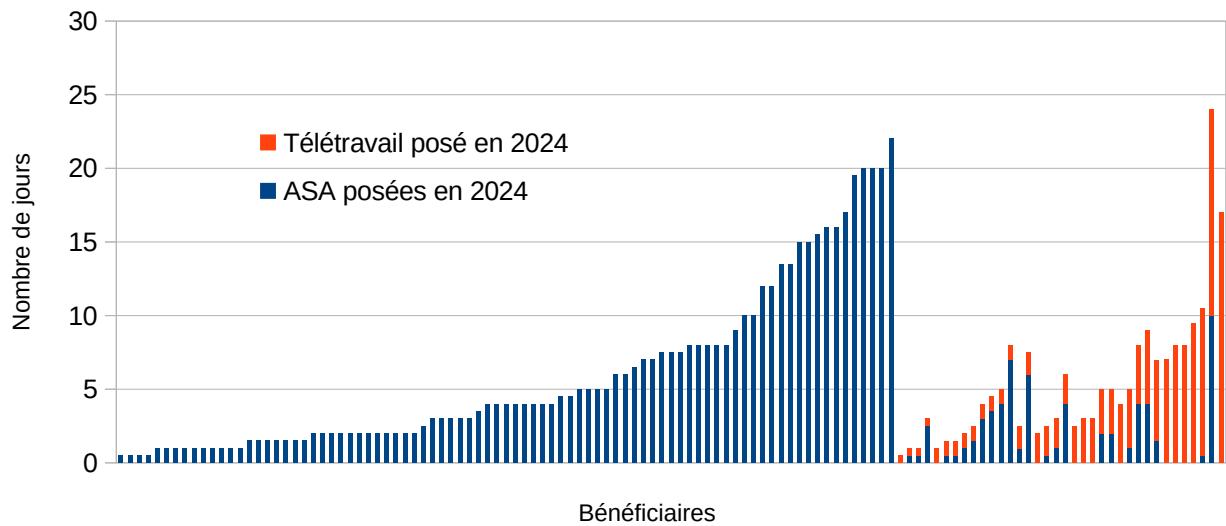


Figure 9. Usage du congé menstruel chez les bénéficiaires l'ayant mobilisé en 2024

Le « télétravail menstruel » rejoint les vertus dégagées par Schütz dans son enquête sur le déploiement du télétravail dans deux organismes publics, avant, pendant et après la crise sanitaire. Avant le décret de 2016 légalisant le télétravail, elle rapporte que ce dispositif était utilisé de manière officielle et régulière sur recommandation médicale par des agent·es ayant une RQTH ; officieusement et occasionnellement par des cadres. Elle cite plusieurs exemples : « pour “récupérer”, comme la cheffe du service des relations internationales qui a de nombreux déplacements à l'étranger, ou le chef et les agents de niveau cadre du service informatique qui sont mobilisés parfois tard ou le week-end lors de pannes du réseau ; pour se ménager des moments de calme et d'isolement lors de périodes très denses pour d'autres chef·fes de service. » (Schütz, 2024). L'argument du répit est exactement celui formulé par nos enquêtées quand elles évoquent le fait de pouvoir travailler chez elles lors des jours de leurs règles : « *Quand j'ai vu que c'était plus gérable et que je pouvais, en plus de ça, télétravailler en plus et me dire que j'avais ma bouillotte à côté, je pouvais me reposer quand je pouvais et continuer toujours à avoir cette continuité de service, mais tout en étant chez moi, j'en ai profité.* » (B3_Myriam, service C, 34 ans, 3 TT, 2 ASA)

Une minorité de bénéficiaires opte pour la solution du télétravail menstruel. Il est doublement conditionné : le poste doit permettre le travail à distance et les douleurs menstruelles doivent permettre à la bénéficiaire de se concentrer suffisamment pour assurer son activité professionnelle. Sans doute ces deux raisons expliquent-elles que cette solution est moins choisie que l'ASA.

3. Des rapports différenciés à la norme du service

Dans leurs propos, les bénéficiaires que nous avons rencontrées ne manifestent pas le même rapport aux normes du service — c'est-à-dire les règles explicites (prescriptions, règlements) et les normes implicites (attentes, routines, ajustements) qui encadrent l'activité réelle (Avril et al., 2019). De ce rapport différencié au cadre découle des usages variés du congé menstruel. Nous avons dégagé trois profils : celles qui anticipent, celles qui s'auto-contrôlent et celles qui sont à l'écoute de leurs besoins.

Céline, travailleuse sociale, suit son cycle grâce à une application et anticipe ses potentielles absences pour congé menstruel en évitant de prévoir des rendez-vous avec les usager·es sur les jours où ses règles sont susceptibles de survenir. Elle s'en est d'ailleurs ouverte à sa binôme : « *Et je préviens même parfois ma collègue Julie, la référente technique : essaye le lundi 17 de ne pas mettre un rendez-vous, peut-être que je te remercierai à ce moment-là.* » (B9_Céline, service B, 37 ans, 2 ASA)

Au sein du service D1, Fabienne et Chérine sont particulièrement parcimonieuses dans la mobilisation du congé menstruel. Chérine nous explique que pour le bon fonctionnement du service, elle n'a jamais posé deux ASA dans le même mois et a rarement posé un jour qui « posait problème » : « *En fait, si ça pose problème, je viens au travail.* » (B1_Chérine, service D1, 48 ans, 2 ASA) Elle précise que d'autres agentes se posent moins de questions, et nous rapporte que certaines posaient des jours à l'avance en prévision des deux jours d'ASA. Sa collègue Fabienne regarde le planning avant de prendre son ASA pour vérifier si des collègues sont absentes. Si le service est en difficulté, elle renonce à poser un jour pour congé menstruel et vient travailler. Ces deux collègues sont vraisemblablement très proches. Elles ont développé des positions semblables à propos de l'usage du congé menstruel lors de leur entretien, comprenant tout à fait l'appel à la raison de leur responsable (R1_Lucie, service D, la quarantaine) afin que puissent s'articuler la santé des agentes et leur continuité de service. Cette anticipation de ses propres menstruations et de ses absences contribuent au « travail en plus » qu'Alice Romerio emprunte à Dalle-Nazébi et qu'elle observe chez les femmes atteintes d'endométriose sujettes à une charge supplémentaire pour gérer leur douleur et assumer malgré tout leur activité professionnelle (Romerio, 2023). Il est à noter que Céline, Chérine et Fabienne sont trois agentes aux compétences reconnues par leurs pairs et leur responsable, qui sont investies dans leur travail. Leur usage très parcimonieux du congé menstruel correspond au présentéisme souligné par Hamon-Cholet et Lanfranchi chez les salarié·es qui se sentent utiles aux autres (Hamon-Cholet et Lanfranchi, 2021).

Dans le service H, Nina nous confie qu'elle ne mobilise pas le congé menstruel véritablement selon ses besoins mais qu'elle compose en observant le calendrier pour s'ajuster non pas à la présence de ses collègues, mais à son propre planning, afin de convenir aux exigences de sa responsable et ne pas risquer de « perdre » son jour de télétravail :

En fait, ça dépendait des fois. Des fois où c'était vraiment compliqué, j'avais la fatigue, je ne pouvais pas, je n'arrivais pas, je n'avais pas envie. Je posais un jour ou deux jours, ça dépendait en fait. Tout dépendait en fait de ma responsable, quoi. Tout dépendait de quel jour dans la semaine ça tombe. Je pouvais poser un jour si c'était mal placé parce que je savais très bien que ça allait pécher sur mon jour de télétravail qui était le lundi. Tout dépendait. J'essayais un petit peu d'ajuster, mais ce n'est pas normal. Je n'aurais pas dû faire ça. J'aurais dû penser à moi avant de penser au travail, tout simplement.

B10_Nina, service H, 33 ans, 1,5 TT, 6 ASA

D'autres bénéficiaires relatent une activation plus immédiate du congé menstruel. Sous la houlette de la même responsable que Fabienne et Chérine, Safia nous explique : « *Après, moi, même depuis le début, je ne prenais pas les deux jours, je prenais souvent un seul jour [...] tous les mois pratiquement.* » (B4_Safia, service D2, 49 ans, 8 ASA). Dans un autre service, où responsable et collègue binôme sont très favorables au congé menstruel, Odile ne fait pas mention d'une étude du planning ou de ses missions du jour quand elle communique son absence à son manager : « *Je lui envoie un message en lui expliquant que je pose deux jours d'ASA, de congé menstruel.* » (B5_O-dile, service E, 49 ans, 22 ASA) Dans le service C, l'encadrement est clairement favorable au congé menstruel. Fanny évoque l'homogénéité de l'équipe encadrante (trois responsables d'unité et une responsable-cadre) :

Je pense qu'on est toutes assez alignées sur la question. En fait, ça fait partie des possibilités qui s'offrent aux agents de la Collectivité, nous comprises. Enfin, pour le coup, en l'occurrence, dans l'équipe cadre, on est toutes des femmes. Euh... J'ai jamais entendu une collègue soit remettre en cause, soit venir dire que... C'est un état de fait. J'ai l'impression, je ne veux surtout pas parler pour mes collègues, mais qu'on est toutes plutôt contentes que ça existe en l'occurrence. Je crois qu'aucune de nous ne s'en sert à titre personnel. Mais on est toutes contentes que ce soit une possibilité offerte aux agents de la Collectivité.

R4_Fanny, service C, la quarantaine

Au sein de ce service, Jasmine explique : « *On a le droit à deux jours. Donc, je l'utilise généralement en ayant aussi, par exemple, des règles irrégulières.* » Elle nous confie que ses pathologies appelleraient un troisième jour : « *Deux jours, c'est déjà bien. C'est très bien, deux jours. Mais peut-être en rajouter un autre, je ne sais pas.* » (B6_Jasmine, service C, 39 ans, 8 ASA) Odile et Jasmine sont davantage à l'écoute de leurs besoins et priorisent leur santé sur leur travail grâce à un contexte managérial favorable.

Dans cette deuxième partie d'analyse des résultats, nous avons vu que l'usage du congé menstruel est à la fois guidé par des besoins personnels, différents selon les personnes mais aussi par le collectif de travail et l'organisation des activités qui génèrent chez certaines un auto-contrôle fort. Examinons maintenant la réception du congé menstruel comme dispositif habilitant.

VI. Un levier d'égalité, de reconnaissance et de qualité de vie au travail

L'expérimentation du congé menstruel a permis la mise en place d'un droit social catégoriel présenté à la Collectivité comme un instrument en faveur de l'égalité femmes-hommes. Il vise à établir une équité entre les personnes souffrant de dysménorrhées et les autres agent·es dans l'exercice de leur activité professionnelle au sein de la collectivité. Son activation est liée à l'organisation et aux conditions de travail mais aussi au climat collectif. Elle permet une articulation des temps de vie favorable à la santé des bénéficiaires. Le congé menstruel est donc un levier au service de l'amélioration de la qualité de vie au travail et il est perçu comme tel par plusieurs enquêté·es.

1. Vision positive de l'employeur, la Collectivité

À l'exception de Sabrina, responsable du service A, l'ensemble des enquêté·es sont convaincu·es du bien-fondé du dispositif expérimenté par la Collectivité. Plusieurs enquêté·es envisagent l'expérimentation comme un progrès : « *un pas énorme* » (Nina), « *c'est déjà un grand pas, je trouve* » (Safia), « *ça reste une avancée, bien qu'on soit en retard* » (Akim), « *On décrit généralement la France comme un pays qui... est en retard. Donc je trouve que c'est une belle avancée.* » (Ben) Nous l'avons vu, le congé menstruel n'est pas une invention de la Collectivité. Cependant, l'exception européenne que constitue l'Espagne en la matière et l'absence de cadre légal en France participe à en faire une innovation : la Collectivité rend effectif un nouveau dispositif en déployant un process sur le terrain social (Gaglio, 2021). L'idée d'innovation sociale transparaît dans l'adjectif « *révolutionnaire* » employé par Jasmine et Marie pour qualifier l'expérimentation, également perçue comme un acquis dont tous·tes les travailleur·euses souffrant de règles incapacitantes ne bénéficient pas. À ce titre, les agent·es de la Collectivité concerné·es par les douleurs menstruelles se trouvent en situation favorable : « *c'est un plus* » (Safia), « *un avantage de folie* » (Céline), « *Je vois bien que pour certains agents, c'est indispensable que ça continue d'exister. Je voudrais juste que tout le monde prenne bien conscience, en fait, de la chance qu'on a de pouvoir avoir ce genre de possibilités.* » (Lucie)

Dans notre société andronormée, où le corps menstrué fait figure de déviance (Froidevaux-Metterie, 2021), l'expérimentation du congé menstruel est identifié comme un dispositif en faveur de l'égalité femme-homme par certain·es enquêté·es, « *une vraie avancée pour les femmes, mais ça c'est peut-être mon côté féministe qui prend la parole* » nous dit Tiffaine. La perception de Céline va dans le même sens : « *Pour moi, si un employeur, il allait sur le terrain du congé menstruel, c'est*

parce que, justement, il prend en considération les femmes qui travaillent pour lui, ou elle, d'ailleurs. Donc [...] ça prouve un engagement pro-femmes, quand même. » Le congé menstruel rééquilibre une inégalité naturelle : « *C'est évident qu'en fait, une femme n'est pas égale à un homme, déjà de ce point de vue-là, au point de vue être humain. Pour moi, il n'y avait aucune notion professionnelle là-dedans* » (Nina) en s'adaptant à la singularité des corps menstrués : « *Pour moi, ce n'est pas un privilège. À l'instar des femmes enceintes, on met des dispositifs en place.* » (Akim)

Le congé menstruel dit l'existence de cette souffrance qu'on demande conventionnellement aux femmes de taire, de dissimuler (Froidevaux-Metterie, 2021) et permet ainsi « *de libérer la parole et puis de s'autoriser à dire s'il y a un congé pour ça et qu'on nous autorise à être absente, c'est vraiment que la douleur est là, donc je peux le dire.* » (Tiffaine). Bénéficiaires comme non-bénéficiaires souffrant de règles très douloureuses et/ou hémorragiques lisent l'expérimentation comme une prise en considération des difficultés gynécologiques liées aux menstruations : « *C'est bien parce que c'est reconnu. Maintenant, on reconnaît que les règles, ce n'est pas toujours facile.* » (Jasmine), « *C'est un plus déjà par rapport au fait qu'ils aient reconnu que les femmes pouvaient avoir ce problème-là déjà.* » (Safia) Pour les personnes menstruées non bénéficiaires, la dimension symbolique du congé menstruel est puissante. Sans pour autant appartenir au public cible, elles savent que ce dispositif s'ouvre potentiellement à elles si elles en ont un jour besoin : « *Ça fait partie des possibilités qui s'offrent aux agents de la Collectivité, nous comprises.* » (R4_Fanny, responsable service C) ; « *Même si on ne le fait pas, de savoir que déjà on peut le faire, que c'est une possibilité qui nous est offerte, c'est un grand bien.* » (C3_Tina) Le congé menstruel offre donc une reconnaissance sociale appréciée (Honneth, 2000).

L'image de l'employeur est rehaussée aux yeux de certain·es enquêtés : « *En tout cas, moi, à titre personnel, je sais que même si je n'en bénéficie pas, je trouve que c'est quand même quelque chose qui fait que j'ai une meilleure image du coup, de la Collectivité.* » (C3_Tina), « *Je trouve que c'est un dispositif justement qui... être pour l'image de la Collectivité et droit des femmes qui est très bien et qui faudrait justement pérenniser je pense.* » (N6_Ben). la Collectivité est perçue comme un employeur soucieux de la qualité de vie au travail (QVT) et de l'articulation vie professionnelle / vie personnelle par plusieurs agent·es :

Pour moi, si on met des choses en place afin que les femmes soient bien dans leur travail, c'est qu'on veut qu'elles restent. Moi, maintenant, vous me proposez deux postes, il y en a qui me proposent le congé menstruel, l'autre non, je vais aller vers le congé menstruel. Donc non, je ne pense pas que ce serait une discrimination. Au contraire, vraiment au contraire, pour le coup. Alors que si je postule pour une boîte où il n'y a ni congé menstruel, ni ci ni ça, je me dis, ouh là, lui, il ne va pas aimer que je sois enceinte ou que j'ai une vie de famille. Là, au contraire, la Collectivité l'a mis en place la semaine de 4 jours. On sait très bien que ça facilite les mamans qui ont leurs enfants le mercredi. Moi,

je trouve qu'il y a bien d'éléments facilitateurs pour les mamans ou jeunes mamans. On a le télétravail, ça facilite certaines mamans aussi, donc au contraire.

B9_Céline, service B, 37 ans, 2 ASA

De toute façon, ça ne peut être qu'un atout pour la Collectivité, parce que la Collectivité a cette volonté, d'ailleurs par des axes des ressources humaines, de se focaliser sur le bien-être. Et là, typiquement, si on veut être cohérent avec ce qu'on... tendra à aller, il faut proposer ce congé-là. Et en plus, on est d'accord, ce ne sont pas toutes les femmes. C'est celles qui en ont besoin. Et il faut un justificatif médical. Donc, on n'est pas en train de donner un permis, on n'est pas en train de donner deux jours supplémentaires aux femmes. On sait bien les personnes qui en ont besoin.

R2_Akim, service E, la quarantaine

En tant que progrès social, le congé menstruel nourrit une image positive de la collectivité dans ce qu'il rétablit une forme d'équité entre les agent·es. Sa dimension habilitante permet également aux bénéficiaires d'adapter leur activité professionnelle à leurs besoins quand elles sont en proie à des douleurs menstruelles incapacitantes.

2. Conjuguer douleurs menstruelles et culture organisationnelle

« L'étiquette menstruelle » (Laws, 1990) impose aux femmes le contrôle de leur corps menstrué et la dissimulation de toutes les manifestations de leurs règles. Au sein du monde professionnel, ce protocole est alourdi du poids de la culture organisationnelle au sens des normes, valeurs et comportements qui induisent des attitudes attendues au travail (Minchella, 2021). Ainsi, les quelques latitudes vestimentaires ou posturales qui peuvent aider les personnes souffrant de douleurs menstruelles à supporter leurs règles ne sont pas envisageables au bureau. « *Quand tu es chez toi, tu mets un vêtement ample, tu es bien, tu es à l'aise, tu es chez toi, tu peux aller aux toilettes quand tu veux. [...] Alors que quand on est au bureau, on a un cadre. Donc en fait, on ne peut pas faire comme on veut. Oui, on peut aller aux toilettes quand on veut, mais on n'est pas aussi libre que chez soi et on n'est pas aussi bien.* » (B10_Nina, service H, 33 ans) La question du vêtement ressort également des entretiens : le congé menstruel permet d'échapper à la contrainte vestimentaire, de libérer le corps et d'apaiser un peu les douleurs. Bérénice précise ne pas supporter le jean qui l'engonce, une autre apprécie d'avoir moins de vêtements qui lui serrent le ventre quand elle est en crise. Une troisième évoque le port d'un « vêtement un peu ample » tandis que Myriam confie pouvoir « être en pyjama ». La nécessité d'échapper aux convenances s'exprime aussi à travers les postures prises pour soulager les douleurs : la position allongée — difficile à adopter au travail — revient fréquemment dans les propos.

Outre les injonctions à discipliner son apparence, le cadre professionnel impose également une attitude. La division horizontale du travail assigne les femmes à des postes auxquels leurs qualités supposées « naturelles » (douceur, gentillesse, empathie...) les destineraient. Au sein de la col-

lectivité qui nous intéresse, cela concerne les postes de chargées d'accueil, de postes à mission sociale (le domaine du *care* est à la Collectivité comme partout, hautement féminisé) qui exigent un fort travail émotionnel. Or les menstruations jouent sur l'humeur, la patience... La gestion de la douleur s'ajoute à la difficulté que l'on peut avoir à se concentrer. Cette combinaison rend les interactions compliquées dans ces moments (Boeuf, 2023). Ainsi Tina rapporte-t-elle ses efforts pour ne rien laisser paraître du mal qui l'étreint lorsque ses règles surviennent en situation d'interaction sociale : « *Alors qu'au travail, on doit quand même maintenir la face, c'est-à-dire qu'on ne peut pas montrer à tout le monde qu'on est en douleur. Donc on doit un peu avoir un masque. Et du coup, on est censé faire comme si de rien n'était, même si effectivement, ce jour-là, en tout cas quand ça arrive.* » (C3_Tina, service C, 28 ans) Cette même enquêtée se remémore une formation qu'elle dispensait : « *Par exemple, ça m'est arrivé une fois où mon premier jour, c'était lors d'une sensibilisation. Donc j'avais une matinée de sensibilisation et voilà, c'est comme ça, c'est arrivé comme ça. C'était très compliqué.* ». Céline se rappelle l'épreuve d'une réunion un jour de menstruation : « *Une fois, je me suis quand même imposée d'avoir une réunion, mais je l'ai regretté. Je me suis dit que je ne le ferais plus.* » (B9_Céline, service B, 37 ans, 2 ASA) L'envie de s'isoler peut s'imposer. Myriam évoque sa difficulté à demeurer sociable dans ces moments : « *Le fait de devoir me concentrer sur ma douleur, je n'ai pas forcément envie de devoir parler.* » (B3_Myriam, service C, 34 ans, 3 TT, 2 ASA)

Dès lors, le congé menstruel apparaît comme une libération face au poids de la culture organisationnelle qu'induit le travail en présentiel : « *Quand on a des douleurs, on est moins concentré sur le travail. On est plus concentré sur la douleur. Donc, [le congé menstruel] est un plus. On n'a pas besoin de se justifier quand on ne se sent pas bien.* » (B9_Céline, 37 ans, 2 ASA). Plus précisément, le « télétravail menstruel » permet de jouer sur l'autonomie temporelle, définie par Jeanne Ganault comme « l'ensemble des libertés dont [les salarié·es] disposent dans l'organisation de leur temps de travail rémunéré, rendant leurs horaires et rythmes quotidiens plus ou moins malléables » (Ganault, 2022). Le « télétravail menstruel » permet aux bénéficiaires de jouer sur les trois dimensions dégagées par la sociologue. Tout d'abord, l'autonomie sur les heures travaillées : les agentes s'évitent un temps de trajet conséquent et peuvent ainsi bénéficier d'un temps libre avant de commencer à travailler, là où du présentiel les astreindrait à se trouver dans les transports. Ensuite, sur les arrêts de travail : elles peuvent prendre leur pause quand elles veulent et notamment lors de crises de douleurs. Enfin, sur l'organisation du travail : elles sont libres de choisir leur poste de travail : « *Si j'ai envie de m'allonger sur le canapé et travailler, je peux.* » (B3_Myriam, service C, 34 ans, 3 TT, 2 ASA)

Parce qu'il libère du contrôle social, le congé menstruel permet aux personnes souffrant durant leurs règles d'échapper aux normes qui induisent des comportements attendus au travail. Qu'il s'agisse d'apaisement physique ou d'affranchissement émotionnel, pouvoir rester chez soi — en repos ou en télétravail — pendant des règles douloureuses pallie une organisation du travail inadaptée aux corps menstrués. Le congé menstruel permet donc de prendre soin de ses agentes.

3. Prendre soin de ses agentes

Le cycle menstruel génère une irrégularité de la forme physique et émotionnelle à laquelle les personnes menstruées ne peuvent que s'adapter. La question de la performance au travail est évoquée par plusieurs de nos enquêtées. Marie, qui renonce à renouveler son formulaire d'octroi, se désigne : « *Tant pis, je viendrai avec des cachets et je vais ralentir ma cadence au travail. Ils le verront.* » (B8_Marie, 25 ans, 5 ASA) Tina constate : « *C'est les premiers jours, on n'est jamais aussi efficace que les autres jours.* », « *On y va un peu plus au ralenti.* » (C3_Tina, 28 ans, concernée mais non-bénéficiaire) Nina verbalise ces variations de productivité et baisse de concentration : « *Je trouve que ça peut engendrer que du positif dans le sens où on va encore plus s'investir. Et on va savoir aussi justement que dans le mois, il y a un jour où on ne va pas être là, donc la semaine d'avant ou autre, on va peut-être être beaucoup plus productif, on va peut-être anticiper l'absence, et parfois pas.* » (B10_Nina, 33 ans, 1,5 TT, 6 ASA)

Parmi les six responsables que nous avons entendu·es, cinq voient le congé menstruel comme un dispositif qui permet de prendre soin de ses agentes en leur proposant des conditions de travail matérielles et organisationnelles adaptées à leur situation de santé. C'est ce qui ressort de l'anecdote relatée par Tiffaine :

Une fois, [...] celle justement qui m'a dit ce jour-là qu'elle souffrait d'endométriose, je l'ai trouvée assise par terre dans son bureau. « Qu'est-ce qu'il y a qui ne va pas ?, je lui ai dit, Mais rentre chez toi ! » Elle n'a jamais voulu. Elle m'a dit : « Ça va passer. » Elle a pris son traitement. Puis une heure après, effectivement, ça allait mieux. Mais je lui ai dit, « Pourquoi tu n'es pas restée chez toi aujourd'hui ? », « Parce que ce matin, ça allait et que c'est arrivé là d'un coup. »

R5_Tiffaine, responsable du service B

Même si elle est en peine pour organiser son service et pallier les absences, Lucie, responsable du service D, ne se voit pas refuser à l'une de ses agentes l'utilisation du congé menstruel qu'elle conçoit comme un instrument au service de la qualité de vie au travail (QVT) :

Je me dis, on accorde ça sur quelqu'un qui est en souffrance à un instant T, il ne l'a pas prévu d'avance. Il ne sait pas que demain, ça ne va pas aller. Donc, qu'il ne me le dise pas la veille, ça me paraît plutôt logique. Et moi, lui dire non au dernier moment, en disant : « Je n'ai pas assez de monde. En fait, tu es plié en deux, mais tu dois revenir. » J'ai un peu de mal avec ça. J'ai un peu de mal avec ça.

R1_Lucie, responsable du service D

Quoique non bénéficiaire du congé menstruel, Lucie envisage l'effet que le congé menstruel a eu sur elle : « *Peut-être je me suis rendu compte qu'il y en a qui étaient vraiment en grosse souffrance ces journées-là et qui venaient quand même et qui du coup n'étaient pas en état de produire un travail correct en fait. Et du coup je me dis oui voilà c'est plutôt bien elles ne se posent pas la question elles peuvent bénéficier de ça, elles posent leur journée et elles reviennent plus en forme derrière. C'est plutôt bien, quoi.* » (R1_Lucie, responsable du service D).

S'appuyant sur différents travaux des années 2000, Laure Bereni rappelle que le management de la diversité, s'il s'est autrefois appuyé sur les arguments de la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité, est aujourd'hui davantage présenté comme un « levier de performance et de profit » (Bereni, 2022, p.12). Dans un service technique où les agent·es sont souvent sur le terrain et n'utilisent pas beaucoup l'outil informatique sur leur poste de travail, un responsable a pris soin de relayer l'information en imprimant l'encart diffusé sur l'intranet pour le mettre en évidence dans la salle que partagent les agent·es. Auparavant patron de son entreprise de transport, cet agent de maîtrise paraît très attentif à la question de la QVT. Durant notre entretien, le mot *performance* revient à quatre reprises dans sa bouche. « *La performance, ce n'est pas d'être cinq jours sur cinq au travail et douze heures sur douze. Avec le bien-être, on peut maximiser les performances. La culture d'entreprise. Je pense que la Collectivité l'a très bien compris.* ». Il cherche à insérer davantage de mixité dans son équipe qui relève de la filière technique pour rendre la sensibilisation de ses binômes d'ambassadeurs du tri plus efficiente : « *Parce que quand vous allez vers l'habitant, vous ne savez pas à qui vous avez affaire. Donc certains seront plus à l'écoute d'une voix féminine, d'autres d'une voix masculine. Avoir les deux, on tape pile poil. Moi, mon but, c'est de sensibiliser l'habitant. Donc, si j'arrive à lui, à pouvoir lui donner un discours qu'il est prêt à accepter, on a gagné. C'est aussi penser à notre performance sur le terrain.* » Sa réflexion sur l'organisation de son équipe est guidée par l'équation bien être / performance : « *Et j'ai les deux quinquagénaires qui sont ensemble. Après, j'ai d'autres soucis avec elle. J'ai peur qu'elles me diluent le bilan. C'est des anciennes, elles travaillent à l'ancienne. Il ne faut pas trop les bousculer. Si je les mets avec quelqu'un de performant, elles risqueraient de diluer un peu la performance. Je préfère les mettre ensemble, encore une fois, pour avoir du qualitatif sur le terrain.* » Sur la question du congé menstruel, il a dit y être particulièrement sensible car sa femme souffre de règles très douloureuses. La réaction proactive d'Akim montre qu'il est déjà sensible aux questions qui innervent l'expérimentation du congé menstruel, à savoir la santé des femmes, l'égalité femmes-hommes et la QVT.

4. Limite : craindre pour la continuité du service

Quand nous sommes entrée dans son bureau pour notre entretien, Lucie, responsable du service D, a débuté la conversation en nous demandant quand l’expérimentation prenait fin. Notre réponse l’a déçue. « *Ça fait une grosse expérimentation, du coup... longue.* » (R1_Lucie, service D, la quarantaine) Dans les services A et D, comme la mise en œuvre du congé menstruel a accentué une certaine désorganisation du travail, la crainte que le service public ne soit pas assuré revient dans les propos des responsables. Sabrina (service A) et Lucie (service D) redoutent que le public ne soit pas accueilli.

C'est que du coup, soit on dégrade le service, mais ça veut dire que l'usager... autant on peut dire, bon c'est vrai, on met beaucoup de temps à instruire les dossiers, c'est un souci pour la personne mais quoi en plus, elle peut même pas avoir quelqu'un en face ou quelqu'un au téléphone qui dit oui c'est vrai c'est long effectivement mais sachez qu'on fait notre maximum même si ça. Mais c'est vrai qu'il n'y a même pas ce contact-là qu'on n'est pas joignable ou que du coup on peut pas ouvrir. C'est vraiment une dégradation du service importante. *R3_Sabrina, service A, la cinquantaine*

Une collègue de bénéficiaires distingue les effets individuels du congé menstruel de son impact collectif : « *Pour le service, je ne sais pas si c'est bénéfique parce que ça fait deux jours d'absence [...] Dès qu'on est malade, on se blesse, on met en difficulté le service public et les collègues.* » (N1_Brigitte, service D1, 52 ans) La continuité de service — cette « servitude particulière » (Peyrin, 2019) — est le motif opposable à la demande du congé menstruel à la Collectivité et crée une forme d’inégalité entre les femmes (Romerio, 2023) : selon le poste qu’elles occupent, elles pourront ou non exercer leur droit au congé menstruel.

La question de la continuité de service tente d’adopter un point de vue plus collectif sur le dispositif habilitant qu’est le congé menstruel mais vient faire obstacle à son usage, passant sous silence la question du bien-être et de la performance des agent·es concerné·es par des dysménorrhées. L’effet sur les collègues de travail est aussi une question qui a été soulevée par plusieurs enquêté·es.

5. Impacter l’activité des autres ?

Dans cette partie, nous raisonnons en activité, c'est-à-dire le travail réel, ce qui est effectivement réalisé, vécu, ajusté par opposition à la tâche, envisagé comme le travail prescrit (Daniellou, 1996). Il s’agit d’analyser les conséquences de la mobilisation du congé menstruel sur la manière dont les collègues accomplissent leur mission en cas d’absence imprévue d’une bénéficiaire. Quels ajustements réalisent-ils et elles ?

Julie travaille dans les locaux des services D1 et D2 mais n’appartient pas vraiment à l’un ou l’autre des collectifs de travail. En tant qu’assistante de gestion, elle fait le lien entre les cent-cin-

quante agent·es du territoire¹⁸ et le service RH. Quand ils et elles n'ont pas accès au logiciel de SRH depuis leur domicile, c'est à elle que les agent·es signalent leur absence exceptionnelle, annoncée le jour même, tels une garde d'enfant malade ou un congé menstruel. Parce qu'elle est en « maîtrise faible » sur ces informations, le congé menstruel augmente ses activités hachées (Schütz, 2024) *i.e.* interrompues et qu'elle devra reprendre plus tard puisqu'elle est tributaire des informations qui lui sont fournies et du rythme auquel elles lui sont transmises pour mettre à jour le logiciel :

Alors, en ce qui concerne mon travail, parce que moi je vais plutôt parler que par rapport à notre travail, ça nous fait plus de travail, entre guillemets, puisque à l'origine, un agent n'est pas obligé de nous dire pourquoi est-ce qu'il est absent. Donc nous, on le met en attente de justificatif sur JourOff. Mais l'agent, quand il revient, il ne peut pas changer le motif. Donc il est obligé de revenir vers nous pour nous dire, attention, j'étais absent, c'était pour un congé menstruel. Et donc nous, ça nous fait revenir sur JourOff, supprimer la demande en attente de justificatif et le mettre après en congé mens-truel.

N4_Julie, service D, la quarantaine

Cette activité supplémentaire hachée est à rapporter au nombre d'agentes qui mobilisent le congé menstruel sur le territoire dont elle a la charge. Parmi les bénéficiaires du congé menstruel posant des ASA, elle estime qu'« *en fait, sur notre territoire, je pense qu'il y a à peu près 90%, voire plus, qui sont* [dans le service de Lucie] » soit neuf personnes, pour un total de 46 ASA posées en 2024. L'ensemble de ces absences ne passe pas nécessairement par Julie : parfois, les agentes informeront leur responsable la veille ou saisissent elles-mêmes leur congé menstruel sur le logiciel SIRH.

Au sein des services D1 et D2, les non-bénéficiaires avec lesquelles nous nous sommes entretenue affirment ne pas être impacté·es par les absences pour congé menstruel de leurs collègues bénéficiaires :

JC : Comment s'organise l'équipe à ce moment-là ? Est-ce que ça change des choses ou pas ?

Prune : Pour l'instant, je n'ai pas été impactée. Je ne prends pas le dispositif, mais tant que je ne suis pas impactée...

Gaëlle : Parce que c'est vrai que nous, on a besoin d'avoir un ratio de présence.

Prune : Oui, mais jusqu'à maintenant, on n'a pas été embêté par rapport à ça donc bon...

Gaëlle : Et autant avant, je sais que notre chef de service validait peu importe la demande. Elle se sentait un peu pieds et poings liés. Après, je ne sais pas si c'est elle ou si c'est le dispositif qui a évolué, mais il y avait d'autres critères où il fallait demander la veille, avant telle heure. Elle pouvait aussi refuser. Elle ne savait pas forcément que c'était le cas. Donc après, elle a jaugé comme ça. Mais ça aurait pu nous impacter au début, mais ça n'a pas été le cas. C'est surtout en termes de présence. Par exemple, si on était en télétravail, de nous faire revenir parce qu'une collègue était absente, dans ce sens-là, impacté. Et ça n'a pas été le cas.

Prune : Pourtant qu'on n'est pas impacté, après...

Gaëlle : Oui, voilà. Moi, ça ne m'importe pas.

N2_Prune, service D2, la cinquantaine & C2_Gaëlle, service D2, la trentaine

On lit dans ces propos une attention portée au report de charge qui pourrait avoir lieu et à l'astreinte de présence chère à leur responsable. Au sein du service D1, Brigitte a également en tête le

18 La collectivité est partagée en « territoires ».

potentiel impact que le congé menstruel pourrait avoir sur l'organisation de son travail, en particulier un jour de télétravail. Elle prend l'exemple du mercredi, jour où l'unique personne de son service présente sur site est une bénéficiaire. Il est donc nécessaire à Brigitte de le savoir assez tôt pour pouvoir rebondir et venir assurer le travail sur le site. Mais elle conclut : « *Tout ça ne m'impacte pas dans mon travail ou dans mon organisation* » (N1_Brigitte, service D1, 52 ans), sans doute parce que les deux bénéficiaires de son équipe n'ont posé que deux ASA chacune en 2024.

Dans cette partie, nous avons vu que le congé menstruel à la Collectivité est perçu comme un progrès social, favorisant l'égalité femmes-hommes et l'équité entre agentes. Il permet aux personnes souffrant de règles douloureuses d'adapter leur organisation professionnelle, notamment grâce à la possibilité de télétravail ou de repos, ce qui améliore leur bien-être. Le dispositif libère la parole sur les douleurs menstruelles, reconnues officiellement, et valorise l'image de l'employeur. Cependant, son usage reste influencé par la culture organisationnelle et les normes professionnelles, qui peuvent freiner son appropriation. Prolongeons la réflexion en étudiant le non-recours au dispositif.

VII. Le non-recours au congé menstruel

Le faible taux d'utilisation du congé menstruel dans les collectivités territoriales rejoint celui observé en Espagne après l'instauration d'une loi en faveur de ce droit social. Inférieur au pourcentage de femmes souffrant d'endométriose en France, ce taux d'usage interroge la réception du dispositif : pourquoi toutes les personnes bénéficiaires ne mobilisent-elles pas le congé menstruel ? Pourquoi toutes les personnes concernées par les dysménorrhées ne font-elles pas la demande d'octroi ? Qu'est-ce qui se joue dans le fait de demander à bénéficier de ce droit ?

1. Des bénéficiaires qui ne le mobilisent pas

Parmi les cent-cinquante-huit bénéficiaires du congé menstruel, trente-sept soit 23,4 % ne l'ont pas utilisé en 2024, ni sous forme de télétravail, ni sous forme d'ASA. Ces personnes sont âgées de 24 à 55 ans, avec une moyenne d'âge de 38,3 ans — la moyenne d'âge de l'ensemble des bénéficiaires du congé menstruel est de 39,2 ans. Concernant le critère de l'âge, l'échantillon de personnes n'ayant pas mobilisé le congé menstruel est très proche de celui plus global de l'ensemble des bénéficiaires — l'hypothèse selon laquelle les plus jeunes n'oseraient pas utiliser ce droit dont ils et elles ont obtenu l'octroi n'est pas validée.

La répartition des bénéficiaires par tranche d'âge montre que ce sont les bénéficiaires âgées de 50 à 55 ans qui affiche le taux de non-usage le plus important : 30 %. Chez les plus jeunes comme chez les trentenaires, une bénéficiaire sur quatre n'a jamais mobilisé le congé menstruel. Le pourcentage de bénéficiaires n'ayant pas eu recours au congé menstruel est le plus bas chez les 40-49 ans — qui sont aussi les plus nombreuses parmi les bénéficiaires : une personne sur cinq seulement ne l'a pas mobilisé en 2024. On pourrait expliquer ces taux par la confiance dont peuvent bénéficier les quadragénaires, peut-être liée à une certaine ancienneté sur leur poste. Quant aux quinquagénaires, la ménopause étant proche, peut-être n'ont-elles plus eu leurs règles.

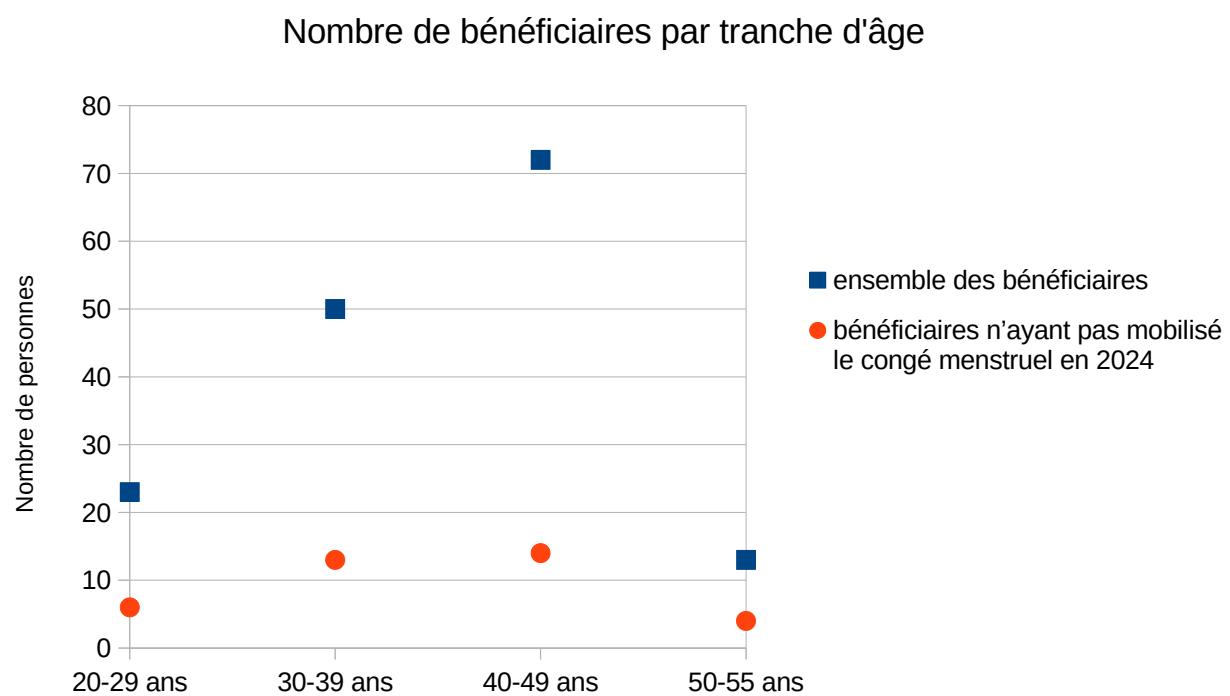


Figure 10. Nombre de bénéficiaires par tranche d'âge, en regard de ceux n'ayant pas mobilisé le congé menstruel en 2024

Nous avons contacté deux bénéficiaires depuis 2023 qui n'avaient pas mobilisé congé menstruel en 2024. L'une n'a pas répondu à notre mail ; l'autre a décliné notre proposition d'entretien : « *Je suis désolée, je ne vais pas avoir le temps de vous recevoir à ce sujet. Effectivement, je n'ai à ce jour pas mobilisé de jour pour ce motif car je n'en ai pas eu besoin pour le moment.* » (extrait du mail que l'agente nous a adressé).

Une de nos enquêtées nous a rapporté que certaines de ses collègues bénéficiaient comme elle du congé menstruel, mais qu'elles n'avaient « rien posé » car elles n'en avaient pas eu besoin : leurs règles étaient tombées sur des week-ends, les jours de douleurs tombaient sur des week-ends où elles étaient supportables.

2. Ne plus le demander : effets des rétroactions dissuasives

Rappelons-nous du contexte de mise en œuvre du dispositif : l'annonce a été faite sur l'intranet, aucune sensibilisation concernant les douleurs de règles, l'endométriose et autres pathologies liées aux menstruations, ni en amont ni en accompagnement du dispositif n'a été prévue. Initialement, la demande d'un certificat médical permettait d'ouvrir le droit, communiquée ensuite en formulaire téléchargeable sur l'intranet et à faire remplir par un·e praticien·ne, ce qui a suscité un flou pour les agent·es souhaitant effectuer la demande — trois enquêtées l'ont évoqué.

Au printemps 2024, à la suite des jours fériés de mai, les responsables des services A et D ont sollicité l'aide du responsable du service Promotion de la Diversité et lutte contre les discriminations, à l'origine du dispositif. En complément des réunions organisées dans ces services avec les agentes et leur responsable, un message plus recadrant a été diffusé sur l'intranet le 6 juin 2024 :



Pour rappel :

- Si cette ASA est un droit, elle ne peut pas être accordée de façon systématique et permanente
- Si cette ASA est un droit, elle doit toutefois être conciliable avec la continuité du service public et donc avec l'organisation du service. Elle doit par contre faire l'objet d'une autorisation de la part du responsable de service en fonction des nécessités de service et peut par conséquent être refusée.
- Si cette ASA est un droit, elle doit être l'occasion d'un dialogue régulier entre le manager et celle qui la sollicite, pour s'assurer de l'impact sur le collectif concerné qui doit assurer les missions du service.

On voit dans ces rétroactions sur l'instrument d'action publique un parti pris : celui d'exercer un effet coercitif sur les bénéficiaires plutôt que sur les managers, limiter les bénéficiaires, inciter les responsables à refuser l'ASA en cas de difficulté d'organisation du service plutôt que de sensibiliser l'ensemble des agent·es aux douleurs de règles et particulièrement les managers aux symptômes incapacitants des menstruations. Du fait du motif médical du congé menstruel, les managers sont en quelques sortes dépossédés du contrôle sur leur agent·e bénéficiaire concernant son absence. Dès lors, la prescription au travail repose sur l'autocontrôle que ces rétroactions tentent d'inculquer aux bénéficiaires : elles visent à faire intérioriser les formes de contrôle (Avril et al., 2019) du congé menstruel ainsi que le décris Lucie évoquant la suite d'une discussion en plénière avec ses agentes, afin d'en appeler à la raison dans l'utilisation du congé menstruel :

Je pense que ça a remis un peu de contexte, ça a fait du bien. Déjà, j'ai eu moins de dépôts derrière. En tout cas, deux jours de suite systématiques, je crois que je ne l'ai pas revu après ce temps d'échange. Et puis je pense qu'il y a sûrement des personnes qui se sont un peu remises en question, à se dire, est-ce que réellement je ne peux pas travailler ? Est-ce que je ne peux pas aménager ? Voilà ce que leur avait expliqué un peu [le responsable du service Promotion de la diversité et lutte contre les discriminations]. Est-ce que je ne peux pas aménager mon temps de travail à ce moment-là ?

Faire en sorte de... Si je sens que finalement, je peux travailler le matin ou je peux télétravailler plutôt que... Peut-être qu'il y a des gens qui l'ont réfléchi un peu différemment.

R1_Lucie, service D, la quarantaine

Ces rétroactions ont entraîné des modifications dans l'usage du congé menstruel. Dans les services A et D2, dans lesquels le responsable Promotion de la diversité et lutte contre les discriminations est intervenu, trois agentes confient ne plus recourir au congé menstruel.

Dans le service A, Bérénice et Marie ont cessé d'utiliser leur droit au congé menstruel par peur de s'exposer à des reproches hiérarchiques. Après un refus d'ASA par sa responsable, Bérénice n'est pas venue travailler car elle n'en était pas capable. S'en est suivie une convocation par sa responsable et son n+2 au cours de laquelle on lui a expliqué qu'en pareille situation, elle devait se présenter à son poste ou poser un jour de congé. « *Et du coup, depuis ce jour-là, je n'ai plus reposé de... de jours congé menstruel. Par peur, quoi. [...] Voilà. Par peur qu'on nous le reproche.* » (B7_- Bérénice, 27 ans, 4 ASA) Sa collègue Marie n'a pas subi de remontrances mais redoute d'« *être convoquée pour des absences, parce que la moindre chose, de toute façon, peut être convoquée. Et on peut se faire taper sur les doigts. [...] Alors, à la fin, je ne l'utilisais plus parce que mes collègues se le faisaient refuser. Par peur de me le faire refuser aussi. Là, je n'ai même pas refait mon certificat parce qu'en fait, j'ai peur qu'on se le fasse enlever ou qu'on se le fasse...* » (B8_Marie, service A, 25 ans, 5 ASA) On lit dans ces témoignages une politique managériale vécue comme infantilisante loin de la compréhension dont semble faire preuve Safia :

JC : Comment vous l'utilisez, votre congé menstruel ?

Safia : Je ne vais pas mentir que ces temps-ci, ces derniers mois, je ne prends pas.

JC : Parce que vous n'en avez pas besoin ?

Safia : Parce que déjà on est en sous-effectif et que c'est compliqué avec la direction aussi des fois.

JC : C'est-à-dire ?

Safia : Ma responsable n'est pas trop pour le congé menstruel. Après, ce que je peux comprendre, parce que c'est par rapport à l'organisation.

B4_Safia, service D2, 49 ans, 8 ASA

La nécessaire validation du congé menstruel — quelle que soit sa forme, ASA ou télétravail — par son ou sa responsable sur le logiciel SIRH rappelle que la concrétisation du droit est assujettie à des processus et des acteur·ices intermédiaires, qui la facilitent ou l'entraînent (Revillard, 2019). Ici, la responsable de Safia met un frein à son utilisation du congé menstruel.

Le jeune âge de Bérénice et Marie, sorties du lycée il y a quelques années peut expliquer cette perception de réprimande. Le paramètre du management est aussi à prendre en compte : bien qu'en peine pour réorganiser son service, Lucie — responsable du service D — nous a paru bien plus favorable au congé menstruel que Sabrina, clairement pas acquise à la cause :

Moi, sur le principe, je trouve que c'est assez inégalitaire parce que pourquoi les règles et pas autre chose ? Si vous prenez l'handicap, la loi 2005, elle ne dit pas les diabétiques, c'est ça, les polyhandicapés, c'est ça, les autistes, c'est ça. Elle dit le handicap, c'est des incidences dans la vie, une incapacité dans la vie quotidienne, des incidences et quelle que soit la pathologie. On peut rentrer dedans.

Moi je trouve après tout, on a des gens qui ont des très lourdes pathologies chez nous, on a des gamins qui ont des enfants qui ont des très très lourdes pathologies, on a des gens qui sont diabétiques, on a des gens qui ont des problèmes de thyroïde. La logique ce serait de dire, dès lors qu'il y a une pathologie incapacitante, quelle que soit l'origine, il y a un droit équivalent à, parce qu'on tient compte du fait qu'il y a des douleurs, de la fatigue, plein de choses différentes, mais dans l'absolu, pourquoi les règles plus qu'autre chose ? Si vous prenez l'exemple, moi un an, j'avais trois femmes, un homme, donc j'avais six jours d'absence à compenser par le monsieur qui était là. Je ne peux pas trouver ça égalitaire.

R3_Sabrina, service A, la cinquantaine

Au-delà des usages qui ont été modifiés, ces rétroactions ont également suscité incompréhension de la part de bénéficiaires et de non-bénéficiaires : pourquoi accorder un droit mais demander de ne pas l'utiliser ensuite ? Les enquêtées pointaient là tout le problème d'une décision prise hâtivement par l'exécutif sans concertation ni des managers ni des organisations syndicales.

3. Des concernées qui ne le demandent pas

Au détour de nos entretiens avec des bénéficiaires, nous avons été mise en relation avec certaines de leurs collègues qui souffrent également de règles incapacitantes mais qui n'ont pas demandé à bénéficier du dispositif. Âgées de moins de 40 ans, elles connaissent l'existence du congé menstruel et côtoient des collègues qu'elles savent être bénéficiaires — elles en ont même parlé avec elles. Durant notre entretien, aucune de ces quatre non-bénéficiaires n'a mentionné RQTH ou recours au mi-temps thérapeutique. On peut donc supposer qu'elles n'ont pas eu d'expérience de démarche administrative pour faire valoir un droit à des aménagements liés à leur santé. L'individualisation des droits sociaux (Ledoux et Perrier, 2022) s'illustre pleinement dans le droit au congé menstruel : la personne qui en fait la demande est seule à pouvoir estimer ses dysménorrhées motivantes pour présenter le formulaire à sa ou son médecin·e. Pour certaines personnes concernées, l'appréciation de l'incapacité liée à leurs règles reste exigeante et ne les engage pas en faveur d'une demande d'octroi : « *Souvent, mes règles durent très longtemps. J'arrive à être plus posée à la maison et on a un travail qui est assez sédentaire. Donc j'ai peut-être moins... Peut-être que du coup, ce n'est pas une pathologie suffisamment motivante. L'abondance et la durée des cycles ne suffit pas à impliquer qu'on puisse rentrer dans le dispositif.* » (C2_Gaëlle, service D2, la trentaine) Au-delà de l'appréciation personnelle de ce qui peut motiver ou non la demande du congé menstruel, nous allons voir que le congé menstruel n'est pas intégré comme une norme de travail locale (Avril et al., 2019) chez ces quatre agentes : le recours ne leur paraît pas « normal », au sens de conforme aux valeurs du monde professionnel andronormé (Paugam, 2024), au sein duquel les spécificités et les besoins des corps menstrués n'ont jamais été envisagé·es.

Si du point de vue des bénéficiaires, la réticence à se saisir du congé menstruel chez leurs collègues relève d'une forme de crainte, aucune des non-bénéficiaires n'a formulé cet argument

quoique deux ne sont pas titulaires. Aline est en stagiarisation pendant un an. Tina est contractuelle. Toutes deux ont moins de trente ans et exercent sur leur poste depuis moins d'un an. Le présenterisme de ces deux jeunes agentes souffrant de règles incapacitantes renvoie en premier lieu à un signal d'engagement dans leur travail pour pérenniser leur poste (Hamon-Cholet et Lanfranchi, 2021). Dans le détail de leurs explications, un autre paramètre se dégage. La première nous rapporte : « *J'avais été sur la plateforme de la Collectivité pour les congés et j'ai bien vu qu'il y avait le motif congé menstruel. Et je me suis dit, franchement, c'est pas mal. Mais c'est vrai que je n'ai jamais fait la demande.* » Malgré la situation compliquée qu'elle a traversée avec ses règles et qu'elle nous a relatée, elle explique ne pas avoir songé à y recourir : « *C'était horrible. Mais je ne pensais pas du tout au congé menstruel. Et puis après... J'ai vu la gynéco, j'ai eu un mieux. Donc je me suis dit bon, à quoi bon demander un congé menstruel si maintenant ça va mieux ?* » (C1_Aline, service C, la vingtaine) Apparaît dans cette non-demande le paramètre du temps (Mazet, 2010) : l'urgence de sa situation ne s'accordait pas avec les effets bénéfiques différés du congé menstruel qu'il aurait fallu demander en amont de sa période de règles incapacitantes. Tina semble également empêchée par ce paramètre temporel puisqu'elle pense au congé menstruel quand surviennent ses règles très douloureuses mais elle oublie systématiquement de demander à son médecin de remplir le formulaire — qu'elle n'a pas encore imprimé. La désynchronisation entre les moments de besoin — menstruations incapacitantes — et l'opportunité de faire remplir le formulaire — lors d'une consultation chez un·e spécialiste de santé — est une première explication de cette non-demande.

Un déficit de confiance en soi et en sa situation de stagiaire semble freiner Aline puisqu'elle n'a non seulement pas demandé à bénéficier du congé menstruel, mais pas non plus d'un jour ou deux de télétravail alors même qu'elle sait que cela lui apporterait un immense confort psychique : « *C'est déjà l'histoire du blues de dimanche soir. Je pense que ça pourrait me calmer par rapport à l'anxiété que je ressens quand je viens. De savoir que je n'ai pas à prendre les transports, que je n'ai pas à me préparer. Je crois que ça me retire une petite charge au niveau moral.* » (C1_Aline, service C, la vingtaine)

Dans le cas de Tina et Aline, jeunes et non-titulaires, on peut émettre l'hypothèse qu'une forme de domination s'exerce sur elles, au sens weberien du terme, c'est-à-dire avec leur assentiment (Paugam, 2024) : elles savent que les formules et dispositifs existent, elles acceptent de ne pas en faire la demande, de ne pas en bénéficier, sans doute par crainte de fragiliser leur statut.

Gaëlle et Anne justifient leur non-demande à bénéficier du dispositif différemment. Gaëlle pointe une incompatibilité du dispositif avec ses normes personnelles (Mazet, 2010 ; Warin, 2014). Elle explique tout d'abord son sentiment d'illégitimité à demander à s'absenter alors qu'elle n'a ja-

mais posé de jour de congé auparavant en raison de ses douleurs de règles. Elle avance l'argument d'un conflit avec l'éducation qu'elle a reçue et les valeurs d'assiduité voire d'abnégation qui lui ont été transmises : « *Oui, non, ma mère m'a pas... je ne me sens pas... Je n'apprécie pas d'être trop en arrêt.* » Alors même qu'elle s'est spontanément désignée lorsque nous avons demandé si elle connaissait une personne qui pourrait bénéficier du dispositif mais qui n'en aurait pas fait la demande, au fil de la discussion, elle estime finalement ne pas remplir les conditions d'octroi du congé menstruel : « *Je ne suis pas complètement pliée en deux à ne plus pouvoir bouger. C'est inconfortable parce qu'il faut que je change régulièrement. Mais je n'ai pas des douleurs où je suis pliée en deux. Donc je n'ai pas forcément ce besoin-là.* » (C2_Gaëlle, service D2, la trentaine) Bénéficier de ce droit lui renverrait une image d'elle-même dégradée (Mazet, 2010) : « *Je me sens un peu mal à l'aise, du coup, de profiter de ça, alors que je n'avais pas forcément besoin avant. Enfin, j'aurais l'impression de... Je ne sais pas comment dire... de gruger.* »

Les non-demandes de Gaëlle et d'Anne illustrent une volonté de se débrouiller seules, sans l'aide institutionnelle et renvoient à une preuve d'autonomie (Mazet, 2010) : « *Si ça ne nécessitait pas que je pose des congés, parce que j'arrivais à compenser, je ne vois pas pourquoi, maintenant que je suis ici, je voudrais les prendre par... par possibilité.* » (C2_Gaëlle, service D2, la trentaine) Gaëlle se perçoit comme agissante sur ses difficultés menstruelles, sans besoin d'aide extérieure ainsi que le montre son emploi du verbe *compenser* : « *J'arrivais à compenser* », « *Je compense* ». Cette marque d'autonomie apparaît également chez Anne qui gère également des douleurs menstruelles aiguës sans recourir au congé menstruel. Cette habitude de pallier l'absence de dispositif exemptant les personnes en proie à des douleurs menstruelles figurait aussi dans le témoignage de Fabienne qui, bien que bénéficiaire du congé menstruel, nous racontait avoir posé machinalement un jour de congé en octobre dernier après avoir fait un malaise et ressentir une fatigue intense alors que ses droits au congé menstruel étaient ouverts depuis quasiment un an.

Certaines non-demandes revêtent aussi une forme de critique à l'égard du dispositif. Ainsi Gaëlle observe :

À la rigueur c'est vrai que peut-être en télétravail j'aurais pu considérer la chose. Si ça avait été... je sais qu'il y a possibilité que ce soit du télétravail ou du congé. Télétravail, ça me gènerait pas mais comme on en a déjà, voilà, je compense comme ça. Et puis dans la mesure où en plus je crois que si on a du télétravail pour congé menstruel, ça annule ce qu'on a, ça n'a pas de sens.

C2_Gaëlle, service D2, la trentaine

Il faut ici pointer un effet croisé avec une réappropriation du dispositif par la cheffe du service. L'expérimentation prévoit la possibilité pour les bénéficiaires d'obtenir deux jours de télétravail en plus par mois. Dans le service de Gaëlle, la responsable demande aux usagères qui posent un

ou deux jours de télétravail pour ce motif de modifier leurs jours de télétravail initialement prévus, afin que le télétravail pour congé menstruel se substitue à une journée hebdomadaire de télétravail et ne vienne pas augmenter ce taux.

Enfin, Anne lie sa non-demande à son intérêt personnel. Pour elle, le dispositif entre en conflit avec l'une de ses « normes de pratique » et lui impose une « condition de comportement » (Warin, 2014) inacceptable. Le motif d'absence « congé menstruel » est explicite sur le logiciel RH et doit être validé par sa responsable. Elle ne peut concevoir que son environnement professionnel et notamment ses supérieur·es sachent qu'elle a ses règles :

Mais non, ce n'est pas forcément un sujet sur lequel j'ai envie de m'étendre. [...] Concrètement, dans un CODIR, avec des gens qui sont mes responsables, directeurs, etc., je préfère... vivre mon truc, moi, avec ma famille, mes amis qui m'accompagnent, qu'en parler au boulot. Je me sentirais hyper mal à l'aise, sauf si un jour la polyarthrite augmente et que j'ai vraiment des moments de lourd handicap, où je ne puisse pas me déplacer, etc. là, bien sûr, j'en parlerais, mais sinon, ça me gêne un peu, oui.

C4_Anne, service H, 37 ans

Anne souhaite éviter des conséquences qu'elle juge trop risquées (Mazet, 2010). Bien que les effets conjugués de ses règles et de sa polyarthrite l'éprouvent et l'empêchent de dormir, elle craint avec le congé menstruel d'exposer sa vie intime.

4. Refuser une autorisation d'absence pour congé menstruel : déroger à une norme professionnelle ?

Le service RH qui accède au logiciel de gestion du temps de travail nous a fourni le nombre de refus par des responsables ainsi que les noms des bénéficiaires ayant essuyé le·s refus et celui de leur responsable. Sept refus ont été enregistrés en 2024, répartis sur quatre agentes bénéficiaires. Nous nous sommes entretenues avec deux de ces quatre responsables mais avec aucune des bénéficiaires ayant essuyé un refus enregistré sur le logiciel. Disposant des noms, nous avons pu constater les limites de cette données chiffrées : des refus évoqués par nos enquêté·es (bénéficiaires et responsables) ne figuraient pas dans le relevé qui nous a été communiqué. Dans la mesure où les agent·es envoient un mail ou un message à leur responsable avant de saisir leur absence sur le logiciel interne — ce qu'elles font parfois le lendemain, en revenant sur leur poste, certains refus restent informels c'est-à-dire que le ou la responsable répond par le même canal de communication qu'il est impossible pour l'agent·e de prendre son congé menstruel et cette interaction échappe au logiciel RH. Le chiffre donné est donc en-deçà de la réalité.

Quoique toute ASA soit soumise à nécessité de service, les refus sont très rares, vu les motifs exceptionnels et/ou douloureux (mariage, décès). Refuser une ASA pour congé menstruel nécessiterait de créer une nouvelle norme professionnelle. Pour certain·es responsables, refuser un jour

de congé menstruel est inenvisageable car il est motivé par un avis médical. « *J'ai pas de validation à donner là dessus* » nous dit Fanny. « *Je fais confiance en fait. Il y a un certificat médical. À partir du moment où il y a un médecin qui valide, je n'ai pas à m'immiscer dedans* » explique Corentin. Ces responsables se conforment à ce nouveau droit, s'inscrivent dans la norme professionnelle qui conduit à accepter un arrêt maladie.

Chez certain·es responsables, le sentiment d'impuissance s'est entendu dans leurs propos. Ils et elles perçoivent le congé menstruel comme une mesure subie. « *Et je ne me suis pas autorisée à en refuser non plus. Je trouve ça trop délicat, en fait.* » (Lucie) Moins concerné mais nuancé, Corentin qui encadre trois bénéficiaires, conçoit les besoins différents que peuvent avoir les bénéficiaires exerçant des métiers physiques en regard des postes de bureau et la difficulté à mettre en œuvre le congé menstruel dans un service technique :

Dans les faits, le manager a le dernier mot. Donc on peut dire, c'est pas possible. C'est dégueulasse, mais dans les faits, non. Je pense que c'est beaucoup plus simple dans ma situation de dire « Oui, j'accepte, etc. » que si j'étais manager de proximité avec des tensions personnelles ou que j'aie un truc à sortir. Je ne sais pas, un collègue à nettoyer, qu'il n'y a qu'un seul agent qui se met en ASA, enfin je pense que ce ne sont pas les mêmes problématiques managériales.

R6_Corentin, service G, la quarantaine

Ainsi, le refus de l'ASA au motif de nécessité de service constitue un outil de contrôle du congé menstruel. Il place les responsables dans l'inconfortable situation de celleux qui empêchent leur agent·e de mieux vivre une situation particulièrement pénible et entrent en contradiction avec l'attestation médicale, souvent pour pallier des manques d'effectifs déjà installés et indépendants du congé menstruel.

Nous avons vu dans cette partie que le non-recours au congé menstruel s'explique par plusieurs facteurs. D'abord, certaines bénéficiaires n'en ont tout simplement pas eu besoin, car leurs règles douloureuses tombaient sur des week-ends ou étaient supportables. D'autres hésitent à l'utiliser par peur de reproches hiérarchiques, de refus ou de stigmatisation, surtout après des rappels managériaux visant à limiter les absences. Le manque de sensibilisation et la complexité administrative freinent aussi les demandes. Enfin, certaines agentes, notamment les plus jeunes ou non titulaires, n'intègrent pas ce droit comme une norme professionnelle ou manquent de confiance pour le solliciter. Ces éléments montrent que l'accès au congé menstruel dépend autant des besoins personnels que du contexte organisationnel. Voyons maintenant les effets du congé menstruel sur le tabou des règles.

VIII. (Sou)lever le tabou des règles

Un instrument de politique publique est porteur de valeurs et produit une représentation de l'enjeu qu'il entend traiter (Halpern et al., 2019). Parce qu'il donne à voir quelque chose que la construction socioculturelle a cantonné à l'invisibilité, le congé menstruel est non seulement un instrument de politique des droits mais aussi de politique des symboles (Revillard, 2016). Sa mise en œuvre induit souvent une communication horizontale, entre collègues — *a minima* quand celleux-ci s'inquiètent de l'absence d'une bénéficiaire —, mais aussi verticale — puisqu'il est soumis à validation du responsable de l'agent·e qui le mobilise. Il induit une communication autour des règles, de ce phénomène biologique tu et renvoyé à la sphère intime. Il fait donc une place aux menstruations dans le monde professionnel andronormé duquel les règles ont été jusque-là bannies (Legrand, 2025).

1. Faire des règles un sujet

Grâce au congé menstruel, qui parle des règles au travail ?

a) Parler de ses règles entre concernées

Dans la sphère professionnelle, des interactions autour des règles peuvent exister entre des collègues femmes, d'âge équivalent, de même niveau hiérarchique, surtout si les douleurs sont sévères et récurrentes (Legrand, 2025). Certaines enquêtées discutent de leurs règles avec leurs collègues, à condition qu'il s'agisse de personnes proches ou qui partagent elles-aussi des difficultés gynécologiques — car parler de ses règles se fait entre femmes mais toujours sous l'angle du problème donc de manière subjective : on ne parle pas des règles en général, on évoque *ses* règles.

Marie suggère une forme de partage voire de soutien entre collègues concernées : « *On en parle très souvent parce que du coup, on a des similitudes, enfin tout du moins au niveau des douleurs avec l'endométriose, des gênes, que ce soit surtout au niveau du transport. [...] On s'est toujours comprises entre nous.* » (B8_Marie, service A, 25 ans, 5 ASA) La communication se fait entre collègues bénéficiaires et non bénéficiaires du congé menstruel. Quand nous lui demandons si elle connaît d'autres bénéficiaires du congé menstruel, Tina, qui n'en a pas fait la demande, mentionne des échanges récurrents avec deux collègues :

- J'ai deux collègues en tête. Sinon, le reste, je ne sais pas.
- Comment vous l'avez su ?
- C'est des discussions. C'est des discussions. Beaucoup de discussions.
- D'accord.
- Discussions avec elles, du coup ?
- Oui.

C3_Tina, service C, 28 ans

Safia, bénéficiaire, connaît une collègue qui souffre de dysménorrhées mais qui n'a pas demandé l'octroi du congé menstruel :

— Est-ce que vous connaissez des agentes qui pourraient bénéficier du congé menstruel mais qui n'en ont pas fait la demande ?

— Oui.

— Oui. Et est-ce que vous savez pourquoi elles n'en ont pas fait la demande ?

— Non.

— Non ? Vous n'en avez pas parlé ? Enfin, vous n'avez pas eu l'occasion ?

— Elle m'a dit qu'elle allait faire la demande, mais elle ne l'a jamais faite. Et pourtant, elle pose toujours des congés quand elle a très très très mal. *B4_Safia, service D2, 49 ans, 8 ASA*

Dans le service H, Anne fait état de la santé de sa collègue : « *Ma binôme, je sais qu'elle a eu des très gros soucis gynéco, mais je pense qu'elle n'a pas forcément soit l'envie, soit le besoin de prendre ce congé-là. Elle a eu des lourdes opérations, et du coup, je ne suis pas sûre qu'elle ait encore ses règles, par exemple.* » (C4_Anne, service H, 37 ans) Concernant les bénéficiaires du congé menstruel, les connaissances d'Anne se limitent à Nina, qui délibérément n'est pas la bénéficiaire la plus discrète sur le sujet, mais elle admet : « *Après j'avoue peut-être qu'il y en a d'autres qui l'utilisent mais qui ne le disent pas forcément.* » (C4_Anne, service H). Les données RH nous confirment cette hypothèse : ce vaste service compte effectivement quatre bénéficiaires parmi lesquelles les liens entre agentes de même catégorie semblent prévaloir puisque Nina n'a connaissance que d'une autre bénéficiaire assistante de service, catégorie C comme elle. Les deux autres bénéficiaires, l'une cheffe de projet (catégorie A), l'autre dessinatrice au bureau d'étude (catégorie B) ne sont pas identifiées par nos enquêtées comme bénéficiaires. Il n'y a certes pas de lien hiérarchique entre elles et les assistantes, mais ne travaillant pas dans la même équipe ni dans le même espace, il n'y a pas eu de communication sur ce sujet. Dans la description des différents collectifs de travail, nous avons pointé l'absence de cohésion entre assistant·es et chef·fes de projet dans certaines équipes du service H, ce qui nourrit sans doute aussi ce silence autour de la santé menstruelle.

Qu'elles soient bénéficiaires ou non du congé menstruel, la quasi-totalité de nos enquêtées concernées par des règles douloureuses avaient connaissance d'au moins une agente bénéficiaire de leur service. Notre seule exception était Odile, agente d'un service technique où travaille une majorité d'hommes et qui ne compte aucune autre bénéficiaire. Horizontalement, entre agentes du même statut catégoriel, le congé menstruel est donc un sujet abordé quand on en bénéficie. En parler, oui, mais pas trop quand même...

— Et les douleurs liées aux règles, vous en avez davantage parlé avec vos collègues depuis que le congé menstruel...?

— Ah non, je n'en parlais pas avant. Après, oui, enfin, parler, non. Je n'en ai pas parlé, je n'ai pas exposé ce dont je souffrais, hormis avec ma collègue qui est concernée. Je sais qu'elle a une pathologie assez lourde. Mais elle ne devrait pas... Enfin, après, oui, elle ne veut pas le dire, elle ne veut pas le crier sur tous les toits.

— Celle qui est aussi bénéficiaire.

— Oui. Il y a une autre personne aussi, une autre de mes collègues aussi, qui a la même problématique qu'elle. Et on en parlait, mais comme ça, mais ça ne fait pas le sujet de tous les jours.

B10_Nina, service H, 33 ans, 1,5 TT, 6 ASA

Quoique le vécu des dysménorrhées soit différent d'une personne à une autre, nous observons une véritable empathie entre concernées. Céline a ainsi repéré les difficultés endurées par certaines collègues : « *Moi, je trouve qu'il y a des collègues, il y en a deux que j'ai en tête qui devraient en bénéficier, mais qui sont vraiment KO le premier jour, quoi. [...] Elles sont certes assises, certes elles vont à leur rendez-vous, mais c'est hyper dur pour elles, hein.* » (B9_Céline, service B) Le langage du corps lui permet d'identifier des expériences similaires aux siennes :

Alors, moi, j'avais surtout une collègue en tête que je voyais dans le même état que moi. Ce n'est pas forcément une collègue avec qui je reste la plupart du temps. Mais quand je vois une femme accroupie à l'imprimante, la tête dans les mains en attendant que les impressions sortent, j'ai vite compris qu'elle avait le même problème que moi.

B9_Céline, service B

Dans le milieu professionnel, notre terrain d'enquête confirme que les interactions autour des règles existent dans le cercle restreint des personnes concernées par les dysménorrhées. Qu'en est-il dans la sphère plus large des collègues féminines ?

b) Parler de ses règles entre femmes

Le congé menstruel permet d'aborder le sujet des règles incapacitantes et d'aller à rebours des injonctions multicentenaires faites aux femmes de taire leur expérience des règles, de passer sous silence leur souffrance (Froidevaux-Metterie, 2021). Céline mentionne le motif de ses absences quand il s'agit d'un congé menstruel, mais seulement dans un cercle resserré de collègues : « *les collègues de qui je suis proche, je leur dis, voilà, je suis pas là aujourd'hui, j'ai mes règles.* » (B9_Céline, service B, 37 ans, 2 ASA) Dans le collectif de travail D1, Brigitte travaille avec Fabienne et Chérine qui l'ont informée qu'elles bénéficiaient du congé menstruel sans plus de précisions. Brigitte ne connaît pas les symptômes dont souffrent précisément ses collègues.

Le congé menstruel impose aussi des discussions verticales : Odile rapporte que le dépôt de son formulaire rempli a été l'occasion de discuter de sa pathologie avec sa n+2 — Akim, son responsable, n'était pas présent ce jour-là. À l'inverse, dans le service A où apparaît peu de cohésion entre agent·es et responsable, Sabrina n'a pas eu d'échange préalable avec les agentes qui avaient obtenu l'octroi du congé menstruel :

J'ai l'impression, peut-être je me trompe, qu'en fait j'en ai parlé quand j'ai reçu une demande. C'est-à-dire que j'ai eu des demandes tout de suite dès le mois d'octobre. Et que du coup, tout de suite, on est rentré dans le vif du sujet. Je ne me souviens pas... qu'on en ait discuté plus que ça, qu'on ait plus que ça pris l'ampleur des impacts, on va parler sur ce qui allait arriver en fonctionnement de service. Je n'ai pas ce souvenir-là. Je me souviens du coup qu'on est rentré tout de suite dans l'exercice pratique.

R3_Sabrina, service A, la cinquantaine

Dans le cas d'Odile comme dans le service A, le congé menstruel a donné l'occasion aux agentes souffrant de dysménorrhées de parler de leurs règles avec leurs supérieures féminines mais uniquement parce que cela impliquait ces dernières : elles devaient soit transmettre le formulaire au SRH, soit elles seraient amenées à valider ou refuser la mobilisation du congé menstruel. La discussion avait donc un tour professionnel.

c) **Banaliser les règles sans normaliser la douleur**

En reconnaissant que certaines douleurs de règles sévères rendent impossible le travail, le congé menstruel entaille la normalisation des règles, bien présente dans les propos de nos enquêtées qui rapportent souvent avoir accepté les douleurs provoquées par leurs règles : « *C'est un peu dans la nature de toutes les femmes de supporter les choses désagréables.* » allègue Anne. « *Parce qu'en fait, c'est quelque chose dont j'ai l'habitude, parce que ça fait que un an que je suis à la Collectivité donc avant ça, je travaillais, j'ai pu passer mes études etc. donc je me suis toujours adaptée donc c'est vrai que...* » se résigne Tina tandis que Jasmine rapporte sa prise de conscience : « *J'avais déjà des douleurs, mais bon je me disais c'est comme ça, c'est les règles, c'est normal. Et ben non, en fait ce n'était pas normal, j'avais cette endométriose et l'adénomyose en même temps.* » (B6_Jasmine, service C, 39 ans, 8 ASA) Le congé menstruel permet de parler de dysménorrhées que l'on passait jusque là sous silence :

J'ai pris rendez-vous avec mon médecin traitant. C'est un médecin traitant que j'ai depuis avant la naissance de mon fils depuis 14-15 ans j'ai ce médecin traitant et moi je suis quelqu'un. Je l'ai très rarement chez le médecin et je suis jamais en arrêt maladie. En 13 ans elle m'en a fait peut-être un de 5 jours et elle m'avait obligée. Et je vous dis ça pourquoi je me suis toujours dit si je n'abuse pas le jour où j'ai besoin elle va m'aider. J'ai toujours eu ce truc en tête. donc je prends rendez-vous avec elle. Elle m'a suivie pour ma grossesse, elle faisait mon suivi gynéco. du coup, une fois par an elle faisait mon frottis. Et donc là je lui explique, je suis trop contente, la Collectivité met en place le congé menstruel mais il me faut une attestation. Et là elle m'a dit non. Moi j'ai été mais... abasourdie. qu'elle me dise non. Alors ses arguments je pouvais les comprendre. Elle me dit : « Vous ne m'avez jamais parlé de ça. » J'ai... Vraiment pour moi c'était normal d'être par terre. J'ai grandi comme ça avec cette éducation.

B9_Céline, service B, 37 ans, 2 ASA

Bien que la mesure ait été largement communiquée au sein de la collectivité, les bénéficiaires restent discrètes sur son usage. Plusieurs nous ont précisé qu'elles ne donnaient le motif de leur absence que dans le logiciel et à leur responsable c'est-à-dire lorsque cela est nécessaire. « *Parfois, ma responsable me demande de faire un mail quand je ne suis pas là, à mon équipe. Peut-être pas besoin de savoir pourquoi je ne suis pas là. Je ne précise pas, mais...* » (B10_Nina, service H, 33 ans, 1,5 TT, 6 ASA)

Céline évolue dans un service de protection de l'enfance bienveillant (service B) dont les responsables ont des affinités avec le féminisme et certains collègues masculins sont identifiés comme

« pro-femme » d'après l'enquêtée. Elle visibilise son congé menstruel dans une « démarche pédagogique de déconstruction du stigmate menstruel » (Boeuf, 2023, p.112) :

[...] Hier, je ne suis pas venue, j'avais mes règles. [...]. Des gens de qui je suis proche, je n'ai aucun problème à dire : J'étais mal à cause de mes règles. Au contraire, je trouve que ça fait de la sensibilisation à cette problématique-là. Parce que si on a nos règles et en plus, on ne va pas dire qu'on a mal, alors putain, personne ne va savoir qu'on a besoin de ça. Il faut dire non, on a mal. Ça ne va pas. Ça fait même de la sensibilisation auprès de nos familles parce que nos familles voient qu'on a tellement mal qu'on ne peut pas aller travailler. C'est important. *B9_Céline, service B, 37 ans, 2 ASA*

Dans le service H, service technique et comportant environ autant d'hommes que de femmes, les règles restent un sujet tabou mais on parle tout bas du congé menstruel et de celles qui le prennent. Ainsi, Nina a été cible de « commérages » de la part de deux collègues masculins qu'elle est allée trouver pour discuter de leur attitude. À cet épisode s'est ajoutée une remarque désobligante de sa responsable ce qui a amené Nina à prendre le contre-pied et à publiciser son congé menstruel dans une dimension presque militante pour lever le tabou des règles :

Moi, quand je pose mon congé menstruel, je... Je ne cache pas que je suis en congé menstruel parce que j'ai eu tellement de mauvais retours à ce sujet-là qu'en fait à la limite on arrive presque à, je ne dirais pas à faire exprès, mais en fait à dévoiler au grand jour un truc qui ne devrait pas l'être. Mais en fait tellement que c'est vexant ce genre de propos sexistes un petit peu de dire mais attendez en fait on se fait juger par une femme qui elle aussi a eu des règles. C'est quand même exagéré. Et en fait, j'arrivais à un point à crier avec un microphone : « Oyez, oyez, oyez, j'ai mes règles, je ne vais pas être là. » C'est n'importe quoi. Ça ne devrait pas. *B10_Nina, service H, 33 ans, 1,5 TT, 6 ASA*

La publicisation du congé menstruel par ses bénéficiaires demeure le fait de personnalités affirmées et/ou confiantes dans leur environnement professionnel. Les dix-huit mois d'expérimentation n'ont pas encore suffit à banaliser le sujet des règles : on voit que les interactions autour du sujet restent entre femmes concernées par les douleurs menstruelles et en dehors de ce cercle, se limitent à la nécessité administrative du dispositif. Si entre femmes, les échanges restent limités concernant les règles, qu'en est-il avec les hommes ?

d) Parler de ses règles à un homme

Les discussions au sujet des règles — en tant qu'interactions, échange sur la question — avec les hommes demeurent inexistantes dans les sphères professionnelles où nous avons enquêté. En revanche, l'évocation des menstruations devant un homme ou en présence masculine peut s'envisager. Deux bénéficiaires disent se sentir libres de mentionner leurs règles à un collègue masculin. Odile (service E) a toute confiance en son binôme Ben :

- Votre binôme est au courant que vous bénéficiez de ce congé menstruel ?
- Oui.
- Vous avez pu en discuter facilement avec lui ?
- Oui, sans aucun problème.
- Dès le début du coup ?
- Dès le début, oui.

— Est-ce qu'il savait même avant le congé menstruel que vous étiez en difficulté par rapport à votre cycle avant ça ?

— Oui. Après, c'est quelqu'un de discret, il est très... J'aime bien parce que quand je parle de choses privées, ça reste privé. *B5_Odile, service E, 49 ans, 22 ASA*

Au sein du service de protection de l'enfance où nous nous sommes rendue, peu d'hommes figurent dans les effectifs mais Céline relève deux profils aux personnalités engageantes avec lesquelles elle se sent libre d'évoquer ses règles. L'un manifeste une attention particulière à ses collègues, l'autre a développé des positions favorables à l'égalité femmes-hommes :

Baptiste qui travaille à l'accueil, lui, il sait toujours quand j'ai mes règles. [...] C'est quelqu'un qui est très cool, qui est très dans l'échange, qui est facile. Il a une personnalité. C'est quelqu'un, on lui fait confiance. Et puis, il est très proche aussi de l'agente d'accueil, [Jasmine], il n'y a pas de tabou. Il a des filles qui sont grandes, il a sa femme. Enfin, voilà, il est... Même, je pense que c'est vraiment sa personnalité qui fait qu'on peut en parler librement. Mais même, je pense que même mon collègue de bureau, un des deux en tout cas, j'aurais pas de mal à lui en parler, mais parce qu'il est très pro-femme, pro-droit, pro-compréhension. Puis c'est le lien, en fait. Ça dépend du lien. Et puis ça dépend aussi des gens qui, au boulot, n'arrivent même pas à dire le mot « règles ». Vous voyez ? Il y a vraiment... Et ça, c'est tout le monde. Il y a beaucoup de gens qui sont comme ça. Je veux dire, c'est partout pareil. C'est aussi le rapport qu'on a avec ça. *B9_Céline, service B, 37 ans, 2 ASA*

Tina travaille au sein du même bureau que Céline et confirme que le sujet du congé menstruel est évoqué en mixité : « *Je sais que c'est un sujet qui peut être librement discuté avec les personnes qui sont concernées ou non, il s'agira même des hommes. [...] j'ai été témoin de discussions [...] en présence d'hommes.* » (C3_Tina, service C, 28 ans)

Plusieurs enquêtées nous rapportent la facilité qu'elles ont eue à déposer leur demande de congé menstruel parce que leur responsable était une femme. Chérine confie qu'elle aurait été gênée d'en parler avec le précédent responsable car c'était un homme, mais elle en a parlé avec ses collègues et elles ont convenu qu'elles auraient été bien obligées d'évoquer le sujet avec lui si l'expérience avait été engagée à ce moment-là. Le congé menstruel donne donc une visibilité au sujet dans les environnements professionnels.

e) Parler des règles quand on est un homme

La mise en place du congé menstruel est une occasion rare pour les hommes d'être amenés à parler ou à entendre parler des règles. Plusieurs hommes parmi nos enquêtés ont intégré que les règles appartenaient à la sphère privée : « *Après, ça fait partie du privé.* » (N6_Ben, la quarantaine, service E), « *Vous savez, c'est des questions parfois intimes. Les filles peuvent partager entre elles, mais quand on est un homme, on est quelque peu en retrait pour ce genre de questions.* » (N5_Karim, la cinquantaine, service D1) Pour l'un d'entre eux, cela relève même du confidentiel : « *Alors*

je sais que, ça sort pas d'ici¹⁹, je sais que Fatia²⁰ m'en a déjà parlé, souffre d'endométriose. Après, Pauline m'en a pas trop parlé, mais je crois que c'est compliqué. Et Claire m'en a pas du tout parlé. » (R6, Corentin, la quarantaine, service G) Sylvie, représentante syndicale, s'est amusée de voir la gêne qui muselait ses collègues masculins lors du Comité Social Technique où fut présenté le dispositif :

Moi, je trouve ça assez rigolo parce qu'en fait, comment dire ? Ils vont râler en privé, c'est-à-dire quand on se croise et tout, des fois, on peut discuter de ça. Ils vont dire « Ouais, mais bon, c'est quand même bizarre ». Enfin, ça leur pose un peu des questions. Et en même temps, en instance, ils ne vont pas moufster. Ils ne vont jamais oser... donner leur avis. Ils ne le donneront pas, en fait, parce qu'ils estiment... D'abord, c'est un sujet qui les gêne, qui est hyper tabou. [...] Et ils n'osent rien dire parce qu'ils ont peur de se faire aligner, quoi. *Sylvie, représentante syndicale*

Elle souligne leur mutisme exceptionnel quand il s'agit de parler du congé menstruel :

« [...] même à l'intérieur du syndicat, on va en discuter, même à l'intérieur du syndicat, ils sont très gênés. Ils sont très gênés et ils nous écoutent. C'est-à-dire qu'ils n'osent pas trop donner leur avis, même s'ils trouvent ça un peu bizarre. Mais nous, on essaie de leur expliquer... On essaie de leur expliquer, en fait. Mais c'est un peu compliqué, quand même.

— Et c'est le seul sujet où ils s'autocensurent comme ça ?

— Ah oui, franchement, oui.

— C'est inédit.

— Ah oui, oui, oui. Moi, je trouve que c'est presque en faire un sketch, quoi. Non, mais c'est vrai. Ils sont très gênés. Ils sont très gênés. Et puis, ils ont peur de dire une bêtise. Ils ne veulent surtout pas parler à la place des femmes là-dessus. » *Sylvie, représentante syndicale*

Cette posture des représentants syndicaux atteste de la difficulté à faire entrer les menstruations dans le champ professionnel. La doctorante A. Legrand rappelle : « Le milieu professionnel et la sphère privée ont été pensés comme deux espaces différents (Berrebi-Hoffmann, 2009), et les menstruations étant associées à l'intimité – et pas n'importe laquelle : celle des femmes – demeurent impensées dans le quotidien professionnel. » (Legrand, 2023)

Fabienne, 41 ans, service D1, nous résume ses discussions conflictuelles avec son n+2. Elle était mal à l'aise de demander un congé menstruel, non par rapport à sa maladie, mais par rapport à l'absence totale d'empathie du directeur qui avait affirmé que n'importe quel médecin pouvait remplir le certificat nécessaire (journal de terrain). Elle s'était permis de répondre qu'il n'était pas médecin, lui. Par la suite, Fabienne et son directeur n'ont plus abordé le sujet du congé menstruel.

À l'inverse de ce manager, les quatre hommes avec lesquels nous nous sommes entretenus se sont montrés complètement favorables au congé menstruel, dont certains connaissaient l'existence avant sa mise en place à la Collectivité. Akim l'avait lu dans des articles, Karim l'avait entendu à la

19 C'est nous qui soulignons.

20 Les prénoms des trois bénéficiaires citées ont été modifiés dans la citation. Il ne s'agit pas d'enquêtées.

radio, Corentin en avait « *entendu parler* ». Trois ont dans leur entourage une femme atteinte d'endométriose ou de dysménorrhées, à l'instar de Corentin :

J'ai ma conjointe, des fois elle peut avoir des règles douloureuses qui peuvent la fatiguer beaucoup, mais ce n'est pas l'endométriose non plus. [...] [Là où] je bossais avant, j'avais une collègue qui était une copine. Quand elle avait l'endométriose, elle n'arrivait pas à bosser. Pendant deux jours, elle était... Enfin, un jour ou deux jours, je ne sais plus. Elle était complètement HS. »

R6, Corentin, la quarantaine, service G

Akim nous a parlé de son épouse qui souffre de règles douloureuses. Ben, quant à lui, évoque une amie qui souffre d'endométriose.

Bien que certains soient déjà sensibilisés au sujet, le congé menstruel permet de visibiliser davantage les dysménorrhées, en s'incarnant dans des femmes de leur entourage professionnel. En effet, durant nos entretiens, nous n'avons entendu qu'une fois qu'un responsable masculin était au courant de la situation menstruelle d'une de ses agentes avant la mise en place du congé menstruel. Corentin, responsable du service G, nous rapporte que celle qu'il qualifie comme étant son « bras droit » lui a parlé de son endométriose il y a trois ans : « *Dès que je suis arrivé, elle m'a dit que des fois, il y a des jours où elle avait besoin de se mettre en télétravail, etc. parce qu'elle n'arrivait pas à bosser.* » L'expérimentation du congé menstruel est donc parfois l'occasion pour des hommes d'apprendre qu'une personne de leur entourage professionnel souffre de douleurs menstruelles. Ainsi, Odile (49 ans, 22 ASA, service E) a informé son binôme Ben de sa pathologie à l'occasion de son octroi du congé menstruel, pour le prévenir de ses absences à venir. Le responsable du service a également appris à cette occasion que son agent souffrait de règles incapacitantes. Karim apprend que deux collègues de son équipe (qui compte quatre personnes) en sont bénéficiaires au moment de notre entretien, quand sa collègue de bureau prend part à notre discussion et le lui révèle.

À noter que Corentin mentionne trois bénéficiaires dont une qui n'est pas exactement sous sa responsabilité directe (il en est le n+2) et qui n'a jamais mobilisé le congé menstruel (aucune ASA posée en 2024) mais il semble ignorer que deux autres agentes dont il est manager bénéficient du congé menstruel, l'une bénéficiaire depuis octobre 2023 et ayant posé cinq ASA en 2024, l'autre ayant obtenu l'octroi en mai 2024 et ayant posé une journée de télétravail et une ASA dans le cadre du congé menstruel. A-t-il validé ces jours « congé menstruel » MAIS ne s'en souvient plus ? Était-il lui-même en congé et quelqu'un d'autre a-t-il validé ces absences sur le logiciel RH ?

La mise en place du congé menstruel a permis d'ouvrir, au sein des collectifs de travail, de nouveaux espaces de discussion autour des règles, principalement entre femmes concernées par des douleurs menstruelles. Si ce droit favorise l'émergence d'une parole partagée, il reste toutefois cantonné à des cercles restreints, souvent entre collègues de même statut ou proches, et s'accompagne

d'une certaine discréetion. Les échanges avec les responsables hiérarchiques, lorsqu'ils existent, demeurent liés à la dimension administrative du dispositif. Les interactions avec les collègues masculins sont rares et dépendent largement de la confiance instaurée. Malgré quelques cas de publicisation assumée du congé, la majorité des bénéficiaires préfère rester discrète, notamment face au risque de jugement ou de stigmatisation.

2. Résistances féminines au congé menstruel

Si elle a partiellement permis de lever le tabou des douleurs menstruelle dans les collectifs de travail en modifiant doucement la dynamique des interactions entre agentes, l'introduction du congé menstruel a aussi révélé des résistances, des tensions et des mécanismes de contrôle social autour de la question des règles. L'analyse des entretiens met en lumière la complexité des effets de ce nouveau droit sur les relations professionnelles et sur la perception collective des douleurs menstruelles.

a) Surveiller

L'enregistrement du congé menstruel sur le logiciel RH génère une traçabilité : responsables et assistantes ont la vue sur le nombre, la fréquence des jours posés en raison de règles incapacitantes. L'outil a été dévoyé en instrument de surveillance au sein du service H, à l'encontre de Nina qui déplorait déjà un contrôle accru de ses activités. Alors qu'elle était en arrêt durant son début de grossesse, sa collègue Anne nous a rapporté la publicisation de cette grossesse à l'occasion d'un CODIR, par l'assistante de direction — Nina n'en avait encore informé que ses collègues les plus proches. En observant sur le logiciel RH la régularité des jours de congé menstruel posés par Nina puis en constatant qu'elle n'en prenait plus depuis un certain temps, l'assistante de direction a compris qu'elle était enceinte et a dévoilé cette grossesse à l'ensemble des responsables, direction comprise, en CODIR pour suggérer son absence longue à prévoir. Cette surveillance n'est pas sans faire penser à un contrôle social d'un autre temps, dans la société rurale du début du XX^e siècle, où les femmes surveillaient collectivement les menstruations des autres en observant le linge lavé au lavoir (Knibiehler, 1996).

b) Soupçonner

Paradoxalement, le faible taux d'usage du congé menstruel n'écarte pas la suspicion d'abus. Gaëlle et Prune, non-bénéficiaires du congé menstruel, évoquent un climat de soupçon au sein du service D durant les premiers mois de l'expérimentation : « *Mais voilà, de remettre en question de manière si publique le fait que tant de ces agents relèvent d'un dispositif, moi, ça me questionne. Et*

puis de sous-entendre qu'à chaque demande, c'était pour être en congé et pour être tranquille, non. » (C2_Gaëlle, service D2, la trentaine).

Nina rapporte également un soupçon d'illégitimité quant aux motifs d'absence pour congé menstruel : « *Ce n'est pas pareil dans toutes les directions, on en a bien conscience. Mais ici, on a une certaine pression. Donc, qu'en est-il de la pression sur le congé menstruel ? On fait exprès, on n'a pas mal. Des fois, on est presque à la limite de leur dire "Allez voir les médecins et parlez avec eux." On devrait même peut-être dévoiler notre dossier médical pour qu'ils puissent... Je ne sais pas.* » (B10_Nina, service H, 33 ans, 1,5 TT, 6 ASA)

Marie est agente gestionnaire c'est-à-dire qu'elle est l'intermédiaire entre les agent·es du territoire et le service RH. Elle s'occupe notamment des absences du service D. Elle ne dispose pas de liste de bénéficiaires du congé menstruel mais observe la récurrence des demandes d'absence pour congé menstruel et leur concentration : « *En fait, sur notre territoire, je pense qu'il y a à peu près 90%, voire plus, qui sont que du [service de Lucie]. [...] On le sait parce qu'au fur et à mesure, c'est toujours les mêmes qui nous posent les demandes.* » (N4_Julie, service D, la quarantaine) Cette remarque sur la fréquence des noms est étonnante puisque les dysménorrhées sont susceptibles d'être provoquées à chaque cycle menstruel. Si le congé menstruel prévoit l'accord de deux jours d'absence par mois, c'est bien pour répondre à un besoin existant dont Julie ne semble pas consciente. Pour elle, n'importe qui peut obtenir un certificat médical en se montrant insistant·e auprès de son ou sa médecin·e.

Le nombre de bénéficiaires au sein d'un même service, le motif pour lequel une bénéficiaire mobilise son droit au congé menstruel : les motifs de soupçon sont variés et montrent que le congé menstruel n'est pas encore entré dans la culture professionnelle. Et du soupçon à la stigmatisation, il n'y a qu'un pas, que certaines ont franchi...

c) Stigmatiser

La stigmatisation n'a pas été évoquée dans tous les collectifs de travail où nous avons enquêté, confirmation que ce mécanisme social intervient bien dans une interaction donnée où subsiste un écart par rapport aux attentes normatives concernant l'identité d'une personne (Goffman, 1975). La stigmatisation des usagères du congé menstruel nous a été relatée dans les collectifs A et D, où un nombre d'agentes jugé important faisait usage du congé menstruel ainsi que dans le service H. Elle émanait souvent d'une femme.

A la question « Est-ce que la mise en place du congé menstruel a modifié les relations dans le service ? », Prune et Gaëlle, non-bénéficiaires, nous ont rapporté :

Prune : Entre les agents, je dirais non, parce qu'on n'est pas impacté. Nous qui le prenons pas, on n'est pas impacté. La responsable, peut-être. Parce qu'elle a un peu stigmatisé les personnes, enfin, de mon point de vue extérieur, qui bénéficiaient de ce congé et qui, avant, n'avaient pas forcément des problèmes.

Gaëlle : Ah, clairement, il y avait une chasse aux sorcières pendant quelques semaines.

Prune : Donc je pense que oui, entre les agents qui ont bénéficié et la responsable, il y a pu avoir un petit malaise.

Gaëlle : Autant entre nous, non, parce qu'on se dit les choses et qu'elles n'étaient pas gênées de nous dire. Et ça ne nous impactait pas, donc elles n'étaient pas gênées vis-à-vis de nous. Mais il y avait un fort sentiment de jugement.

Prune : avec la responsable et les autres responsables parce qu'entre eux ils parlent.

Gaëlle : C'était hyper stigmatisé [...].

N2_Prune & C2_Gaëlle, service D2

Dans le service A, la stigmatisation vire à l'intention discriminatoire :

— Et quand vous dites que c'est très mal vu, ça se manifeste comment ?

— Ça se manifeste où en réunion, j'ai entendu dire [...] ma supérieure, on était trois à l'entendre, que si elle avait su que certaines personnes avaient l'endométriose ou avaient ces congés [menstruels], elle ne nous aurait pas pris. [...] Les deux personnes qui gèrent notre équipe [...] ont du mal, de toute façon avec les absences, ont du mal avec les personnes en situation d'handicap. Et donc du coup, c'est très compliqué.

B8_Marie, service A, 25 ans, 5 ASA, RQTH

La crainte de la discrimination est aussi perceptible dans les propos de Nina, qui imagine son recrutement sur un nouveau poste : « *C'est des choses que je n'aborderai pas en entretien. Je ne demanderai pas : "Si je prenais un congé menstruel, ça vous dérangerait ?" C'est bête, mais j'attendrai peut-être le fait d'être embauchée pour en parler. Même si c'est un droit, même si on a le droit de le faire.* » (B10_Nina, service H, 33 ans, 1,5 TT, 6 ASA)

d) Manquer d'empathie

Le congé menstruel met à jour l'attente d'une empathie de la part des responsables féminines. Jasmine résume l'attitude des responsables du service où elle travaille vis-à-vis de son utilisation du congé menstruel : « *Bon, elles comprennent, c'est des femmes, et voilà...* » (B6_Jasmine, service C, 39 ans, 8 ASA)

L'absence d'empathie de la part de femmes sur la question des dysménorrhées est jugée anormale : « *Et en fait, elle m'a jugée sur ça. sachant que c'est une femme, qu'elle a eu des enfants, qu'elle a eu ses règles, et qu'en fait, sur huit personnes de la direction [...] il y a un seul homme parmi ces huit personnes, donc sur sept femmes, vous imaginez de devoir se justifier pourquoi on a mal, pourquoi on a ses règles, pourquoi on tombe enceinte, c'est limite.* » (B10_Nina, service H, 33 ans, 1,5 TT, 6 ASA)

Prune : C'est ce que je disais par rapport à elle, qu'une femme, c'est compliqué, sa façon. Elle n'a pas réagi comme on aurait prévu qu'elle allait réagir.

Gaëlle : De la part d'une femme qui a eu deux enfants, c'est, je trouve...

Prune : Elle est un peu dure.

Gaëlle : C'est un peu dur et stigmatisant et hyper étonnant. On ne s'attend pas forcément à ce qu'il y ait une solidarité féminine. On ne s'attend pas à ce que ce soit très fort, mais quand même, on attend

un peu plus de compréhension, un peu de souplesse. Mais après, c'est un peu son tempérament. Je pense qu'il y a un manque de souplesse.

N2_Prune & C2_Gaëlle, service D2

Ces attentes sont nourries de stéréotypes concernant la sociabilité féminine, pensée comme nécessairement construite sur une empathie mutuelle, une attention et une écoute de l'autre (Guionnet et Neveu, 2021).

e) Abuser

Alors que nous avons observé une forme de cohésion entre les bénéficiaires du congé menstruel dans les services B et C, l'absence de liens entre les bénéficiaires des équipes D1 et D2 du service D est notable. Au cours de notre entretien, Chérine (service D1) nous indique qu'elle n'a jamais posé deux ASA dans le même mois mais que d'autres agentes « *se posent moins de questions* ». Elle nous rapporte également que certaines posaient des jours à l'avance en prévision des deux jours d'ASA. Au terme de notre entretien, Chérine ne nous recommande aucune bénéficiaire du service D2 et nous renvoie vers une collègue qui exerce sur le même type de poste qu'elle mais sur un autre site, chapeautée par la même responsable. Au sein de chaque collectif de travail, les bénéficiaires se distinguent par leur usage du congé menstruel. Se dessine rapidement une équipe qui a un usage « raisonné » en regard d'une équipe qui « abuserait ». Fabienne (service D1) nous a laissé entendre qu'il y avait eu des dysfonctionnements dans l'équipe D2 et que les bénéficiaires de cette équipe n'avaient pas assisté à la réunion avec le responsable du service Promotion de la diversité et lutte contre les discriminations pourtant présentée comme obligatoire aux bénéficiaires. Fabienne pointe clairement le service D2 comme lieu de dysfonctionnement sur les débuts du congé menstruel, ce qui a généré des tensions que la responsable a répercutées sur les bénéficiaires du service D1 — dont les deux seules bénéficiaires ont posé deux ASA chacune en 2024.

Si ce nouveau droit permet de rompre le silence autour des douleurs menstruelles et d'amorcer une reconnaissance de leur réalité, il suscite également surveillance, suspicion et parfois stigmatisation. L'enregistrement des absences sur les logiciels RH facilite un contrôle social, exposant les bénéficiaires à des jugements et à la curiosité de l'entourage professionnel. Le climat de soupçon, alimenté par la méconnaissance ou la remise en cause de la légitimité des absences, peut générer malaise et tensions, notamment lorsque la solidarité attendue entre femmes fait défaut. Dans certains services, la crainte d'abus ou la distinction entre « bons » et « mauvais » usages du congé renforce les clivages internes.

Ainsi, le congé menstruel contribue à lever partiellement le tabou des règles au travail, mais son appropriation et sa banalisation restent limitées, révélant la persistance de normes de dissimulation autour de la santé menstruelle dans le monde professionnel.

Conclusion

Par son nombre d'agent·es et ses dix-mois de recul sur la mise en œuvre du congé menstruel, la Collectivité constituait un terrain d'enquête pertinent pour étudier la réception du dispositif de droit social. Le faible taux d'usage (3,6 % des agentes) de ce congé menstruel invitait à examiner l'appropriation qu'en ont à la fois les bénéficiaires mais également les non-bénéficiaires. En effet, la construction sociale des règles comme sujet tabou et stigmatisant impose la prise en compte des interactions autour du congé menstruel, les pratiques qui le concrétisent et les représentations qui l'accompagnent. Questionner les facilitateurs et les contraintes du congé menstruel permet également d'en comprendre certaines formes de non-recours.

En enquêtant auprès de services dont les bénéficiaires travaillaient sur des postes aux missions proches, nous avons pu questionner l'effet du collectif de travail, de l'organisation du travail et parfois plus largement l'environnement de travail. L'organisation du travail (télétravail possible ou non, flexibilité des horaires, charge de travail) influence la manière dont le congé menstruel est mobilisé. Certaines agentes hésitent à l'utiliser de peur de prendre du retard ou de surcharger leurs collègues, surtout dans les services où la solidarité de groupe est forte ou la charge de travail délicate à redistribuer. À l'inverse, la possibilité de le prendre en télétravail permet une adaptation plus fine aux besoins individuels et aux contraintes collectives.

Si le congé menstruel est bien identifié comme un droit nouveau par les bénéficiaires qui s'en saisissent mais également les responsables non-concerné·es et les collègues, sa réalisation est parfois plus difficile, en témoigne la part de bénéficiaires n'ayant pas mobilisé ce droit octroyé en 2024 (presque un·e bénéficiaires sur quatre). S'affranchir de « l'étiquette menstruelle » (Laws, 1990) et de la dissimulation des règles inculquée dès l'adolescence n'est pas sans difficulté, de surcroît dans un environnement andronormé comme le monde professionnel. Aussi, le « soutien social » (Gollac et al., 2014) que peut apporter le collectif de travail et la ou le responsable facilitent la concrétisation du congé menstruel. Qu'il s'agisse de collègues masculins compréhensifs, d'agentes qui évoquent leur propre usage du congé menstruel et la manière dont la hiérarchie le perçoit ou un·e responsable qui affiche son adhésion au dispositif, ces réceptions du dispositif facilitent l'usage du congé menstruel mais ne suffisent pas toujours à convaincre les concerné·es par les règles incapacitantes d'en faire la demande. La crainte d'être perçue comme moins investie peut même freiner l'activation du droit, comme en témoignent certaines hésitations à « oser » demander le congé alors même que le formulaire de demande d'octroi a été accepté.

La capacité d’agir des bénéficiaires joue un rôle prégnant dans la demande de l’octroi. La corrélation entre les reconnaissances administratives ou la demande d’un temps partiel thérapeutique et la demande à bénéficier du congé menstruel souligne l’importance des ressources détenues par les bénéficiaires en terme d’usages sociaux et d’habitude à faire valoir des droits. Cette conscience des droits (Revillard, 2019), acquise par l’expérience, facilite la démarche administrative et symbolique nécessaire pour demander le congé menstruel, en dépit du coût d’entrée que cela peut représenter (constitution de dossier, nécessité d’un certificat médical, exposition de sa situation personnelle). Mais l’inscription du congé menstruel dans le rapport de pouvoir entre agente et responsable, notamment par la nécessaire validation de l’usage du droit par la ou le responsable et donc l’information ascendante de sa santé menstruelle freine une partie des bénéficiaires dans la concrétisation de leur droit. Les entretiens ont révélé des dynamiques d’ajustements mutuels variés (Hassenteufel, 2024) : l’usage du congé menstruel a nourri un conflit déjà rampant dans un service en tension du fait de sous-effectifs et d’un management directif qui ne ménage pas de moment de cohésion entre agent·es et hiérarchie. Dans un autre, la médiation a apaisé des tensions tandis qu’ailleurs, l’apprentissage par les pairs a permis la concrétisation du congé menstruel.

Cette approche « par le bas » au prisme de la réception du dispositif permet d’appréhender la construction collective du congé menstruel et les dynamiques de changement. Nous avons vu que les rétroactions ont freiné l’usage du congé menstruel mais également que la perception des besoins des agentes en matière de santé menstruelle a parfois été modifiée par cette expérimentation.

L’introduction du congé menstruel a indéniablement contribué à la levée partielle du tabou des règles dans certains collectifs de travail, mais cette dynamique reste inégale selon les contextes. La mise en place du congé menstruel a été accompagnée d’une communication institutionnelle forte, à la fois interne (intranet, réunions) et externe (médias, réseaux sociaux), qui a permis de rendre visible la question des règles et des douleurs menstruelles dans l’espace professionnel. Cette visibilité nouvelle a favorisé l’émergence de discussions, d’abord informelles, entre collègues concernées, notamment dans les services féminisés. Les échanges autour du dispositif, le partage d’expériences et les conseils pratiques contribuent lentement à normaliser la parole sur un sujet auparavant largement tu ou relégué à la sphère privée.

Toutefois, notre étude montre que la levée du tabou reste partielle et dépendante du contexte. Dans les services à dominante masculine ou dans les *open spaces*, la question des règles et du congé menstruel demeure peu abordée, voire absente des conversations. La crainte d’être stigmatisée, de paraître moins professionnelle ou de susciter des réactions négatives freine encore la prise de parole et l’usage du droit, en particulier chez les agentes les plus jeunes ou nouvellement arrivées. Le fait

que certaines agentes assument publiquement leur recours au congé menstruel, en parlent ouvertement avec leurs collègues et reçoivent un soutien de leur hiérarchie, participe à une forme de normalisation du sujet. Cette publicité contribue à faire du congé menstruel un droit « comme un autre », comparable à la prise d'un arrêt maladie, et à banaliser l'évocation des règles dans le cadre professionnel. Cependant, cette dynamique reste fragile et nécessite un accompagnement continu, notamment par la formation des responsables, la sensibilisation des équipes et la mise en place de dispositifs de soutien.

Cette étude demeure imparfaite par bien des aspects. Tout d'abord, elle repose sur un nombre restreint d'enquêté·es, principalement des femmes souffrant de règles douloureuses. Cette taille limitée ne permet pas de généraliser les résultats à l'ensemble des agent·es de la Collectivité et encore moins de fonction publique territoriale. De plus, l'enquête interne qui nous a été confiée concernait l'usage du congé menstruel et son effet sur l'organisation du travail. Nous avons donc ciblé des services qui affichaient le plus grand nombre de bénéficiaires. De fait, cela a conduit à une surreprésentation de certains profils (femmes, services féminisés, personnes déjà sensibilisées aux droits sociaux) dans notre échantillon, ce qui peut biaiser l'analyse et occulter la diversité des expériences, notamment celles des personnes travaillant dans des services très masculins ou en *open space*, où le sujet demeure peu discuté. Nos enquêté·es sont majoritairement celles qui ont déjà une conscience de leurs droits et une expérience de mobilisation de dispositifs similaires (RQTH, aménagements de poste, etc.). Il conviendrait de prolonger l'enquête dans des services où le congé menstruel n'est pas demandé afin d'objectiver les obstacles rencontrés par des agent·es moins informé·es, moins soutenu·es ou plus réticent·es à exposer leur situation personnelle. La question du non-usage du congé menstruel par les bénéficiaires n'a pu être étudiée du fait d'un accès impossible aux agent·es que nous avions ciblé·es. Ce sont deux aspects qui mériteraient d'être explorés pour compléter cette étude de la réception du congé menstruel.

Bibliographie

- Anne, D. et L'Horty, Y. (2013). Chapitre 1. Travail et emploi. Dans *Économie de l'emploi et du chômage*. Armand Colin. <https://shs-cairn-info.buadistant.univ-angers.fr/economie-de-l-emploi-et-du-chomage--9782200279110>
- Avril, C., Cartier, M. et Serre, D. (2019). *Enquêter sur le travail: Concepts, méthodes, récits*. La Découverte.
- Beaud, S. et Weber, F. (2010). *Guide de l'enquête de terrain* (4^e éd.). La Découverte.
- Bereni, L. (2022). *Le management de la vertu: la diversité en entreprise à New York et à Paris*. Sciences po, les presses.
- Boeuf, A. (2023). *Briser le tabou des règles*. Éditions 41.
- Bouffartigue, P. (2014). Vers une meilleure visibilité des effets de la domination de sexe ? *Raison présente*, 190(2), 7-17. <https://doi.org/10.3917/rpre.190.0007>
- Chamboredon, A. (2015). Fiche 3. Le droit subjectif. Dans *Plein Droit* (p. 29-36). Ellipses. <https://droit.cairn.info/les-indispensables-de-l-introduction-generale-au-droit--9782340007024-page-29>
- Commaille, J. (2019). Sociologie de l'action publique. Dans *Dictionnaire des politiques publiques* (vol. 5, p. 576-584). Presses de Sciences Po. <https://doi.org/10.3917/scpo.bouss.2019.01.0576>
- Dan, A. J. (1986). The law and women's bodies: The case of menstruation leave in Japan. *Health Care for Women International*, 7(1-2), 1-14. <https://doi.org/10.1080/07399338609515719>
- Daniellou F. (dir.) (1996), *L'Ergonomie en quête de ses principes*, Octarès.
- Demoulin, S. (2021). Chapitre 4. La Communication. *PSY-Individus, groupes, culture*, 119-148.
- Dubar, C. (2007). Métier (trade, craft). Dans *Orientation et insertion professionnelle* (p. 288-294). Dunod. <https://doi.org/10.3917/dunod.guich.2008.01.0288>
- Fontenelle, A. (2022). Droit et santé menstruelle : derrière un tabou de santé publique, l'intérêt d'un congé menstruel ? *Journal de droit de la santé et de l'assurance maladie*, (35). <https://hal.science/hal-03990428>
- Fotaki, M., Islam, G., Antoni, M. (2020). The Contested Notions and Meaning of Care. *Business Ethics and Care in Organizations*. Routledge.
- Fray, A.-M. et Picouleau, S. (2010). Le diagnostic de l'identité professionnelle : une dimension essentielle pour la qualité au travail. *Management & Avenir*, 38(8), 72-88. <https://doi.org/10.3917/mav.038.0072>

- Froidevaux-Metterie, C. (2021). 5. Le corps objectivé. Dans *Un Corps à soi* (Le Seuil, p. 141-174). Le Seuil. <https://shs-cairn-info.buadistant.univ-angers.fr/un-corps-a-soi--9782021448665-page-141>
- Gaglio, G. (2021). *Sociologie de l'innovation*. Presses Universitaires de France. <https://shs-cairn-info.buadistant.univ-angers.fr/sociologie-de-l-innovation--9782715408944>
- Gallot, F. (2015). *En découdre: comment les ouvrières ont révolutionné le travail et la société*. La Découverte.
- Ganault, J. (2022). Autonomie temporelle dans le travail salarié et articulation des temps sociaux. Qui peut organiser son temps quotidien ? *Sociologie*, 13(4), 399-419. <https://doi.org/10.3917/socio.134.0399>
- Germe, J.-F. (2007). Emploi (employment). Dans *Orientation et insertion professionnelle* (p. 166-168). Dunod. <https://doi.org/10.3917/dunod.guich.2008.01.0166>
- Girin, J. (1989). *L'opportunisme méthodique dans les recherches sur la gestion des organisations*. Communication à la journée d'étude la recherche action en action et en question, AFCET, collège de systémique, École centrale de Paris.
- Goffman, E. (1975). *Stigmate: les usages sociaux des handicaps*. les Éditions de Minuit.
- Guionnet, C. et Neveu, É. (2021). Chapitre 4. Genre, conjugalités, sociabilités. Dans *Féminins-masculins: sociologie du genre* (p. 202-248). Armand Colin. <https://shs-cairn-info.buadistant.univ-angers.fr/feminins-masculins--9782200626846-page-202>
- Halpern, C., Lascoumes, P. et Galès, P. L. (2014). Introduction / L'instrumentation et ses effets débats et mises en perspective théoriques. Dans *L'instrumentation de l'action publique* (p. 15-62). Presses de Sciences Po. <https://doi.org/10.3917/scpo.halpe.2014.01.0015>
- Halpern, C., Lascoumes, P. et Galès, P. L. (2019). Instrument. Dans *Dictionnaire des politiques publiques* (vol. 5, p. 321-330). Presses de Sciences Po. <https://doi.org/10.3917/scpo.-bouss.2019.01.0321>
- Hamon-Cholet, S. et Lanfranchi, J. (2021). Présentéisme pour maladie: une conséquence de l'organisation du travail ? *Connaissance de l'emploi*, (170).
- Hassenteufel, P. (2024). Chapitre 6. La concrétisation de l'action publique. Dans *Sociologie politique de l'action publique* (Armand Colin, p. 233-266). Armand Colin. <https://shs-cairn-info.buadistant.univ-angers.fr/sociologie-politique-de-l-action-publique-4e-ed--9782200638375-page-233>
- Héritier, F. (2002). *Masculin/Féminin*, t. 1 *La pensée de la différence*, Paris, Odile Jacob.
- Honneth, A. (2000). *La lutte pour la reconnaissance*. Cerf.
- Johns G. (2010), *Presenteeism in the workplace: A review and research agenda*, *Journal of Organizational Behavior*, 31, 519-542.
- Knibiehler, Y. (1996). L'éducation sexuelle des filles au XXe siècle. *Clio. Histoire, femmes et sociétés*, 4(2), 8-8. <https://doi.org/10.4000/clio.436>

- Lascombes, P. et Galès, P. L. (2018). *Sociologie de l'action publique*. Armand Colin. <https://shs-cairn-info.buadistant.univ-angers.fr/sociologie-de-l-action-publique--9782200621674>
- Laws, S. (1990). *Issues of blood: the politics of menstruation*. Macmillan.
- Ledoux, C. et Perrier, G. (2022). 12. Les approches de la mise en œuvre des politiques sociales. Dans *Politiques sociales : l'état des savoirs* (p. 200-217). La Découverte. <https://doi.org/10.3917/dec.girau.2022.01.0200>
- Legrand, A. (2023). Les autres règles au travail. Analyse des enjeux socio-politiques liés à l'invisibilisation menstruelle dans le monde professionnel. *Sociologies pratiques*, 47(2), 109-111.
- Legrand, A. (2025). Penser les règles au travail à travers le congé menstruel : quels enjeux dans le contexte français ? *Travail, genre et sociétés*, 53(1), 173-176.
- Maillard, J. de et Kübler, D. (2015). *Analyser les politiques publiques*. Presses universitaires de Grenoble.
- Mardon, A. (2023). «Les règles, c'est sale.». Dans *Idées reçues sur les menstruations Corps, sang, tabou* (p. 49-54). Le Cavalier Bleu. <https://doi.org/10.3917/lcb.covil.2023.01.0049>
- Mazet, P. (2010). La non demande de droits : prêtons l'oreille à l'inaudible. *La Vie des idées*. <https://laviedesidees.fr/La-non-demande-de-droits-pretons-1>
- Messing K. (2002). La place des femmes dans les priorités de recherche sur la santé au travail au Québec, *Relations industrielles/Industrial Relations*, 57(4).
- Minchella, D. (2021). Chapitre 3. L'usage des différents espaces. Dans *Espaces de travail* (p. 47-56). Dunod. <https://doi.org/10.3917/dunod.minch.2021.01.0047>
- Molinier, P. et Flottes, A. (2012). Travail et santé mentale : approches cliniques. *Travail et Emploi*, (129), 51-66. <https://doi.org/10.4000/travailemploi.5547>
- Paugam, S. (2024). *Les 100 mots de la sociologie*. Presses Universitaires de France. <https://shs-cairn-info.buadistant.univ-angers.fr/les-100-mots-de-la-sociologie--9782715414105>
- Peyrin, A. (2019). Chapitre 3. Des métiers au service du public, associés à des contraintes spécifiques. Dans *Sociologie de l'emploi public* (p. 63-76). Armand Colin. <https://shs-cairn-info.buadistant.univ-angers.fr/sociologie-de-l-emploi-public--9782200621131-page-63>
- Revillard, A. (2016). *La cause des femmes dans l'État: une comparaison France-Québec* Presses universitaires de Grenoble.
- Revillard, A. (2018). Saisir les conséquences d'une politique à partir de ses ressortissants : La réception de l'action publique. *Revue française de science politique*, 68(3), 469-491. <https://doi.org/10.3917/rfsp.683.0469>
- Revillard, A. (2019). Realizing the right to access in France: between implementation and activation. *Law and society review*, 53/4.

- Revillard, A. (2020). Chapitre 2. Quel(s) droit(s) au travail ? Dans *Des droits vulnérables : handicap, action publique et changement social*. Presses de Sciences Po. <https://shs-cairn-infobuadistant.univ-angers.fr/des-droits-vulnerables--9782724625707-page-77>
- Rodríguez, M. B., Arakistain, M. G. et Gallot, F. (2025). Portée et défis du congé menstruel en Espagne : exclusions, sous-utilisation, rebiologisation et normativité. *Travail, genre et sociétés*, 53(1), 167-171.
- Romerio, A. (2020). L'endométriose au travail : les conséquences d'une maladie chronique féminine mal-reconnue sur la vie professionnelle. *Connaissance de l'emploi*, (165). <https://shs-hal.science/halshs-02995986v1>
- Romerio, A. (2023). Des « battantes » et des « faibles » ? Tenir au travail avec une endométriose. *Sciences sociales et santé*, 41(4), 79-105. <https://doi.org/10.1684/sss.2023.0262>
- Schütz, G. (2024). Un télétravail aux bénéfices inégaux : La construction organisationnelle de régimes de télétravail différenciés. *Sociologie*, 15(4), 407-425. <https://doi.org/10.3917/socio.154.0407>
- Tourmen, C. (2007). Activité, tâche, poste, métier, profession : quelques pistes de clarification et de réflexion. *Santé Publique*, 19(hs), 15-20. <https://doi.org/10.3917/spub.070.0015>
- Warin, P. (2014). Le non-recours : éléments de définition et de présentation des enjeux. *Les Politiques Sociales*, 34(2), 108-121. <https://doi.org/10.3917/lps.143.0108>
- Waser, A.-M. et Lénel, P. (2014). Les transitions professionnelles des personnes touchées par une maladie chronique : Une rupture avec les normes du travail. *Sociologies pratiques*, 28(1), 63-73. <https://doi.org/10.3917/sopr.028.0063>
- ## Propositions de loi
- Bouloux, M. Proposition de loi relative à la prise en compte de la santé menstruelle. n° 1219 (2023). https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/16/textes/l16b1219_proposition-loi.pdf
- Bouloux, M. Proposition de loi visant à créer un arrêt de travail indemnisé et à un aménagement en télétravail pour menstruations incapacitantes. n° 1208 (2025). https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/17/textes/l17b1208_proposition-loi
- Conway-Mouret, H. Proposition de loi visant à améliorer et garantir la santé et le bien-être des femmes au travail. N° 537 (2023). https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/16/textes/l16b1386_proposition-loi
- Peytavie, S. Proposition de loi portant diverses mesures relatives à la reconnaissance de la santé menstruelle et gynécologique dans le monde du travail. n° 1386 (2023). https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/16/textes/l16b1386_proposition-loi
- Peytavie, S. Proposition de loi visant à reconnaître et protéger la santé menstruelle et gynécologique dans le monde du travail. n° 2227 (2024). https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/16/dossiers/reconnaitre_sante_menstruelle_gynecologique_travail
- Tanguy, J.-P. Proposition de loi visant à soutenir les femmes atteintes d'endométriose. n° 349 (2024). https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/17/textes/l17b0349_proposition-loi

Tanguy, J.-P. Proposition de loi visant à soutenir les Françaises qui souffrent d'endométriose. n° 1221 (2023). https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/16/textes/l16b1221_proposition-loi

Thevenot, P. Proposition de loi visant à améliorer et garantir la santé des femmes tout au long de leur vie. n° 445 (2024). https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/17/textes/l17b0445_proposition-loi

Rapports

Revil, H. et Olm, C. (2023). *Le baromètre du non-recours à Lyon* [Rapport d'étude]. Odenore.

OMS. (1946). Constitution de l'Organisation Mondiale de la Santé. <https://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd47/FR/constitution-fr.pdf?ua=1>

Médias

Dimou, D. et Mayer, C. (2024, 29 octobre). Les congés menstruels, enjeu de réussite pour les étudiantes, se multiplient dans les universités. *lemonde.fr*. https://www.lemonde.fr/societe/article/2024/10/29/les-conges-menstruels-enjeu-de-reussite-pour-les-etudiantes-se-multiplient-dans-les-universites_6364739_3224.html

Annexes

Annexe 1 — Benchmark

collectivité	date de mise en place	estimation du nombre d'agentes	nombre de bénéficiaires congé mensuel en février 2025	taux de bénéficiaires parmi les agentes
Métropole de Lyon	oct-23	4423	158	3,57%
Région Nouvelle-Aquitaine	nov-23	5277	53	1,00%
conseil départemental Seine-Saint-Denis	sept-23	6262	80	1,28%
Strasbourg Eurométropole (ville + métropole)	sept-24	3559	76	2,14%
Pantin	janv-25	1260	12	0,95%
Saint-Ouen	mars-23	900	57	6,33%
Bagnolet	mars-23	638	19	2,98%
Seyssinet-Pariset	juil-23	130	2	1,54%

Annexe 2 — Questionnaire agentes bénéficiaires

- Pouvez-vous m'expliquer en quoi consiste votre travail ?
- Quelle est votre ancienneté sur le poste ? Dans la collectivité ?
- Pouvez-vous me décrire une journée type ? (poste de travail, position, mouvement, port de charge, contact avec le public, environnement de travail)
- Est-ce que le télétravail est possible pour vous ?
- Quels sont les avantages et les inconvénients de votre travail ?
- Avec qui êtes-vous en relation dans le cadre de votre travail ? Travaillez-vous en collaboration avec d'autres personnes ?
- Comment qualifiez-vous l'ambiance de travail dans votre service ? Pourquoi ? Convivialité ? Solidarité ?
- Quand un collègue est absent·e sur une courte durée (un ou deux jours), cela a-t-il un impact sur votre travail ? D'autres collègues du service prennent-ils en charge son travail ?
- Avez-vous découvert le congé menstruel avec sa mise en place à la collectivité ou le connaissiez-vous avant ?
- Comment avez-vous su que vous pouviez bénéficier de l'ASA pour congé menstruel ?
- En quoi consiste le congé menstruel au sein de votre collectivité ? Y a-t-il des restrictions ?
- Quel type de professionnel médical a rempli votre demande d'octroi de congé menstruel (sage-femme, médecin généraliste, gynéco...)
- Utilisez-vous votre ASA à chaque fois que vous en avez besoin ? Si non, pourquoi ?
- Comment faisiez-vous vous avant la mise en place de ce congé menstruel les jours où vous travailliez et où aviez des règles incapacitantes ?
- Qu'est-ce que cela vous apporte ?
- Le congé menstruel a-t-il modifié vos relations avec votre responsable ?
- Avez-vous reçu des refus de votre responsable hiérarchique ? Pourquoi ces refus ?
- Le congé menstruel a-t-il modifié vos relations avec les autres agentes de votre service ? Avez-vous perçu des changements dans l'ambiance de travail, dans leurs relations ? Avez-vous reçu des remarques de la part de collègues, sur le fait que vous bénéficiez de cette ASA ?
- Connaissez-vous des agentes qui ont des règles incapacitantes mais qui n'ont pas demandé à bénéficier du dispositif ? Pourquoi ?
- D'après vous, qu'a apporté le congé menstruel à votre service ?
- Des femmes relaient l'argument de certaines associations féministes qui pensent que le congé menstruel peut créer des discriminations à l'embauche envers les femmes. Qu'en pensez-vous ?
- Avez-vous connaissance de difficultés professionnelles liées à la ménopause ou pré-ménopause chez certaines agentes ?
- Quelles sont vos perspectives professionnelles ? Envie de changement ?
- Auriez-vous une personne de la collectivité à me recommander pour enrichir mon enquête ?

Annexe 3 — Questionnaire agentes non bénéficiaires

- Pouvez-vous m'expliquer en quoi consiste votre travail ?
- Quelle est votre ancienneté sur le poste ? Dans la collectivité ?
- Pouvez-vous me décrire une journée type ? (poste de travail, position, mouvement, port de charge, contact avec le public, environnement de travail)
- Est-ce que le télétravail est possible pour vous ?
- Quels sont les avantages et les inconvénients de votre travail ?
- Avec qui êtes-vous en relation dans le cadre de votre travail ? Travaillez-vous en collaboration avec d'autres personnes ?
- Comment qualifiez-vous l'ambiance de travail dans votre service ? Pourquoi ? Convivialité ? Solidarité ?
- Quand un·e collègue est absent·e sur une courte durée (un ou deux jours), cela a-t-il un impact sur votre travail ? D'autres collègues du service prennent-ils en charge son travail ?
- Avez-vous des perspectives de changement professionnel ?
- Avez-vous découvert le congé menstruel avec sa mise en place dans votre collectivité ou le connaissiez-vous avant ?
- Comment avez-vous su que le congé menstruel existait à la collectivité ?
- En quoi consiste le congé menstruel au sein de votre collectivité ? Y a-t-il des restrictions ?
- Comment avez-vous su que certaines de vos collègues bénéficiaient du dispositif ?
- Êtiez-vous au courant que ces collègues avaient des règles très douloureuses voire incapacitantes ?
- Y a-t-il eu des modifications dans l'organisation du service depuis que certaines collègues bénéficient du congé menstruel ?
- Le congé menstruel a-t-il modifié les relations entre agentes et votre responsable ?
- Le congé menstruel a-t-il modifié vos relations avec les autres agentes de votre service ? Avez-vous perçu des changements dans l'ambiance de travail, dans leurs relations ? Avez-vous entendu des remarques de collègues, sur le fait que certaines bénéficiaient de cette ASA ?
- Connaissez-vous des agentes qui ont des règles incapacitantes mais qui n'ont pas demandé à bénéficier du dispositif ? Pourquoi ?
- D'après vous, qu'a apporté le congé menstruel à votre service ?
- Des femmes relaient l'argument de certaines associations féministes qui pensent que le congé menstruel peut créer des discriminations à l'embauche envers les femmes. Qu'en pensez-vous ?
- Avez-vous connaissance de difficultés professionnelles liées à la ménopause ou pré-ménopause chez certaines agentes ?
- Auriez-vous une personne de la collectivité à me recommander pour enrichir mon enquête ?

Annexe 4 — Questionnaire agentes non bénéficiaires mais potentielles

- Pouvez-vous m'expliquer en quoi consiste votre travail ?
- Quelle est votre ancienneté sur le poste ? Dans la collectivité ?
- Pouvez-vous me décrire une journée type ? (poste de travail, position, mouvement, port de charge, contact avec le public, environnement de travail)
- Quels sont les avantages et les inconvénients de votre poste ?
- Est-ce que le télétravail est possible pour vous ?
- Avec qui êtes-vous en relation dans le cadre de votre travail ? Travaillez-vous en collaboration avec d'autres personnes ?
- Comment qualifiez-vous l'ambiance de travail dans votre service ? Pourquoi ? Convivialité ? Solidarité ?
- Quand un collègue est absent·e sur une courte durée (un ou deux jours), cela a-t-il un impact sur votre travail ? D'autres collègues du service prennent-ils en charge son travail ?
- Avez-vous des perspectives de changements professionnels ?
- Avez-vous découvert le congé menstruel avec sa mise en place au sein de la collectivité ou le connaissiez-vous avant ?
- Comment avez-vous su que le congé menstruel existait au sein de la collectivité ?
- Avez-vous eu l'occasion d'en discuter avec vos collègues ? votre responsable ?
- En quoi consiste le congé menstruel au sein de la collectivité ? Y a-t-il des restrictions ?
- Savez-vous si certaines de vos collègues bénéficient du dispositif ?
- Êtiez-vous au courant que ces collègues avaient des règles très douloureuses voire incapacitantes ?
- Quand une collègue prend une ASA congé menstruel, cela a-t-il un effet sur le travail de ses collègues ?
- Le congé menstruel a-t-il modifié les relations entre agentes et votre responsable ?
- Le congé menstruel a-t-il modifié vos relations avec les autres agentes de votre service ? Avez-vous perçu des changements dans l'ambiance de travail, dans leurs relations ? Avez-vous entendu des remarques de collègues, sur le fait que certaines bénéficiaient de cette ASA ?
- Pourriez-vous avoir besoin du congé menstruel ? Pourquoi ne pas en avoir fait la demande ?
- Connaissez-vous d'autres agentes qui ont des règles incapacitantes mais qui n'ont pas demandé à bénéficier du dispositif ? Pourquoi ?
- Des femmes relaient l'argument de certaines associations féministes qui pensent que le congé menstruel peut créer des discriminations à l'embauche envers les femmes. Qu'en pensez-vous ?
- Avez-vous connaissance de difficultés professionnelles liées à la ménopause ou pré-ménopause chez certaines agentes ?
- Auriez-vous une personne de la collectivité à me recommander pour enrichir mon enquête ?

Annexe 5 — Questionnaire à l'attention des responsables

- En quoi consiste votre travail ? Quelles sont les missions de votre service ?
- Quelle est votre ancienneté sur le poste ? Est-ce votre premier poste d'encadrant·e ? Quelle est votre expérience antérieure ?
- Combien d'agent·es avez-vous en responsabilité dans votre service ? Quelle proportion de femmes ?
- Est-ce que le télétravail est possible pour les agentes que vous avez en responsabilité ?
- Avec qui êtes-vous en relation dans le cadre de votre travail ? Travaillez-vous en collaboration avec d'autres personnes ?
- Comment qualifiez-vous l'ambiance de travail dans votre service ? Pourquoi ? Convivialité ? Solidarité ?
- Quels sont les avantages et les inconvénients de votre poste ?
- Avez-vous des perspectives de changements professionnels ?
- Connaissiez-vous le congé menstruel avant sa mise en place au sein de la collectivité ?
- Comment avez-vous eu connaissance de la mise en place du congé menstruel au sein de la collectivité ?
- Avez-vous reçu une sensibilisation ou une formation spécifique relative à ce dispositif depuis sa mise en place ? (webinaire, réunion d'information sur les règles et les symptômes incapacitants...)
- Savez-vous combien d'agent·es bénéficient du dispositif dans votre service ? Comment en avez-vous eu connaissance ?
- Avez-vous eu un moment d'échange à ce sujet avec les agent·es bénéficiaires ?
- Avant la mise en place de cette expérimentation, saviez-vous que certaines de vos agentes souffraient de règles incapacitantes ou d'une pathologie liée aux règles ? Étiez-vous amenée à parler des règles au travail ?
- Savez-vous comment ces agentes faisaient pour concilier travail et règles incapacitantes avant la mise en place du congé menstruel (arrêt de travail ? congé posé ?) ?
- Avez-vous connaissance d'agentes qui auraient besoin du congé menstruel mais qui ne le sollicitent pas ?
- Concrètement, comment avez-vous l'information qu'un·e agent·e demande une ASA ? Avez-vous la possibilité de refuser ? L'avez-vous déjà fait ?
- Le congé menstruel a-t-il modifié vos relations avec les agentes dont vous êtes responsable ?
- Et avec votre propre responsable ?
- Et entre les agentes, avez-vous perçu des changements dans l'ambiance de travail, dans leurs relations ?
- Est-ce cette expérimentation a modifié votre regard sur les conditions de travail de vos agentes ?
- D'après vous, qu'a apporté le congé menstruel à votre service ?
- Est-ce que vous avez eu l'occasion, dans des discussions avec des gens qui ne travaillent pas au sein de la collectivité, avec des amis ou de la famille, de parler du fait que votre collectivité avait mis en place ça ? Est-ce que vous l'avez appris à des gens autour de vous ?

- Avez-vous dans votre entourage personnel des personnes concernées par des règles incapacitantes, l'endométriose etc. ?
- Avez-vous connaissance de difficultés liées à la ménopause ou pré-ménopause chez certaines agentes ?
- Auriez-vous une personne de la collectivité à me recommander pour enrichir mon enquête ?

Annexe 6 — Questionnaire à une représentante du personnel, élue CFDT

- Depuis combien de temps travaillez-vous au sein de la collectivité ? En quoi consiste votre travail ?
- Avec qui êtes-vous en relation ? Avec qui êtes-vous amenée à collaborer ?
- Vous êtes représentante du personnel. En quoi cela consiste-t-il ? Depuis combien de temps êtes-vous élue ?
- Avez-vous connaissance du taux de personnes syndiquées au sein de la collectivité ? Quelle proportion d'agent·es sont à la CFDT ?
- Combien y a-t-il d'élue·es CFDT parmi les représentant·es du personnel ? Quelle proportion cela représente-t-il ?
- La CFDT travaille-t-elle avec les autres OS ? Sur quels sujets ? De quelle manière ?
- Comment s'articule votre travail et votre mission de représentante du personnel ?
- Pouvez-vous me décrire une semaine type ? Comment s'articule votre temps de travail et votre temps de représentante syndicale ?
- Connaissiez-vous le congé menstruel avant qu'il ne soit expérimenté à la collectivité ?
- Comment s'est passée la mise en place de l'expérimentation du congé menstruel ? Les OS y ont-elles pris part ? De quelle manière ? Y avez-vous pris part en tant qu'élue du personnel ?
- En 2023, la CFDT avait-t-elle une position nationale sur le sujet ? Le groupe CFDT de la collectivité avait-t-il une position sur le sujet ? Est-il en accord avec les autres OS ? Oui / non / pourquoi ?
- La position de la CFDT vis-à-vis du congé menstruel a-t-elle évolué ? Comment ? Pourquoi ?
- Y a-t-il des groupes féministes engagés sur la question au sein de la collectivité ?
- Avez-vous des remontées des agent·es depuis que l'expérimentation est en place ? Lesquelles ?
- En tant qu'agente de la collectivité, avez-vous des collègues bénéficiaires du congé mens-truel ?
- Est-ce que vous avez eu l'occasion, dans des discussions avec des gens qui ne travaillent pas à la collectivité, avec des amis ou de la famille, de parler du fait que la collectivité avait mis en place ça ? Est-ce que vous l'avez appris à des gens autour de vous ?
- Avez-vous dans votre entourage personnel des personnes concernées par des règles inca-pacitantes, l'endométriose etc. ?

Index des figures

Figure 1. Utilisation du congé menstruel par métier — catégorie A.....	19
Figure 2. Utilisation du congé menstruel par métier — catégorie B.....	20
Figure 3. Utilisation du congé menstruel par métier — catégorie C.....	20
Figure 4. Chaînes de contacts dans les services B, C et D.....	25
Figure 5. Répartition des enquêté·es par service et par qualité.....	25
Figure 6. Répartition des enquêté·es par service et par genre.....	26
Figure 7. Répartition des enquêté·es selon le canal d'information relatif au congé menstruel.....	54
Figure 8. Concentration de bénéficiaires par environnement de travail.....	55
Figure 9. Usage du congé menstruel chez les bénéficiaires l'ayant mobilisé en 2024.....	66
Figure 10. Nombre de bénéficiaires par tranche d'âge, en regard de ceux n'ayant pas mobilisé le congé menstruel en 2024.....	78

Index des tableaux

Tableau 1. Taux de bénéficiaires du congé menstruel parmi les femmes exerçant un métier très féminisé à la Collectivité.....	18
Tableau 2. Éléments socio-démographiques des enquêté·es et données concernant leur entretien.....	29
Tableau 3. Données concernant les enquêtées concernées par des règles incapacitantes.....	35
Tableau 4. Organisation des services B et C au sein du service complet.....	38
Tableau 5. Composition du service D.....	42
Tableau 6: Modélisation des collectifs (par service).....	50
Tableau 7. Éléments concernant le télétravail et les trajets domicile-travail des bénéficiaires enquêtées.....	63