

Par Renaud Helfer-Aubrac, directeur général des services de Saint-Nazaire Ville et Agglomération - 15 janvier 2026

Congé menstruel : nous, directeurs généraux et directrices générales des services, avons le pouvoir et le devoir d'agir

Les directrices générales et directeurs généraux des services des collectivités territoriales sont confrontés depuis des années à une réalité aussi silencieuse que dramatique : chaque mois, des milliers d'agentes souffrent de règles douloureuses, sans reconnaissance ni solution adaptée. En France, 10 % des femmes en âge de procréer sont atteintes d'endométriose, une maladie qui peut rendre les règles insupportables, voire incapacitantes. Une femme sur deux déclare souffrir de règles douloureuses, selon un sondage IFOP de 2021. Malgré ces chiffres alarmants, aucune loi ne reconnaît encore le droit à un congé spécifique pour ces situations. Les femmes concernées doivent alors recourir à des arrêts maladie, avec les pertes de salaire que cela implique et l'éventuelle stigmatisation que cela engendre. C'est une triple peine.

Dans nos collectivités, chevilles républicaines du service public où l'égalité entre les femmes et les hommes est une priorité affichée, comment accepter que des milliers de collègues femmes, soient contraintes de choisir entre leur santé et leur travail ? Comment tolérer que des agentes territoriales, qui servent l'intérêt général, soient mises en difficulté parce qu'elles souffrent d'une réalité physiologique encore trop souvent taboue ?

Depuis des années, des élus, des associations, des collectifs et des syndicats s'engagent pour faire reconnaître le congé menstruel. Plusieurs propositions de loi ont été déposées, mais aucune n'a abouti. Sans rester sourds, les parlementaires n'ont pour autant jamais réussi à trouver de consensus ni dégager une majorité sur la question.

En décembre 2024, nos assemblées d'élus Ville et Agglomération ont voté un dispositif permettant aux agentes de bénéficier de deux jours d'absence par mois en cas de règles incapacitantes, sur présentation d'un certificat médical. « *Ce n'est pas un privilège, c'est un droit élémentaire* », avons-nous expliqué.

Mais en juin 2025, le tribunal administratif de Nantes était saisi d'un déféré préfectoral demandant l'annulation de cette délibération, estimant que le conseil municipal n'était pas compétent pour créer un nouveau motif d'autorisation spéciale d'absence (ASA). L'audience s'est tenue le 3 décembre, au cours de laquelle a été plaidée l'incohérence managériale à devoir rédiger un rapport égalité femmes-hommes pour valoriser les politiques publiques en la matière, tout en assumant auprès des équipes cette inégalité flagrante ressentie par beaucoup d'agentes et d'agents.

Décision a été rendue le 7 janvier. Elle confirme l'incompétence des assemblées délibérantes à créer un nouveau dispositif. Sur ce point c'est une défaite, tant il nous semblait que le principe de libre administration des collectivités devait en toute logique prévaloir. Pour autant, elle résonne comme une victoire. La justice a entendu et nous a éclairé. Cette décision telle que nous l'interprétons ouvre, au fond, une voie magistrale. Dans son 4^{ème} considérant, le tribunal rappelle que « *en l'absence de dispositions législatives ou réglementaires prévoyant ce type d'autorisation spéciale d'absence, il appartient au chef de service de fixer les règles en la matière et de décider d'accorder, à titre discrétionnaire et sous réserve du fonctionnement normal du service, l'autorisation spéciale d'absence sollicitée par l'agent* ».

Cette précision est capitale. Elle signifie que si les conseils municipaux et communautaires ne peuvent pas créer de nouveaux droits par délibération, nous, directeurs généraux et directrices générales, chefs et cheffes de service « en chefs », avons la compétence pour fixer les règles et accorder ces ASA au cas par cas.

Le Code général de la fonction publique permet d'accorder des ASA pour des motifs non prévus par la loi, dès lors qu'ils sont compatibles avec le fonctionnement du service. Aujourd'hui, des ASA sont déjà accordées pour des dons du sang, des concours professionnels, ou même des motifs religieux, au lendemain même du cent vingtième anniversaire de la loi de 1905 sur la laïcité. Pourquoi ne le seraient-elles pas pour des règles incapacitantes ?

Dès lors l'enchaînement administratif pourra être simple et efficace. Il conviendra d'abord de publier une note de service précisant que les ASA pour règles douloureuses ou endométriose seront examinées au cas par cas, sur présentation d'un certificat médical. Dans un même temps il sera précieux de former les managers afin de les sensibiliser aux enjeux de l'endométriose et éviter les discriminations. Enfin l'impact de cette mesure pourra être évalué. A Saint-Nazaire, Ville et Agglomération, CCAS compris, 10 agentes sur 1211 se sont vues accorder 42,5 jours sur l'année 2025, depuis la mise en œuvre de cette expérimentation. En synthèse donc, aucun abus n'a été constaté.

Nous avons la légitimité, nous avons les outils, nous avons le devoir d'agir. La question n'est plus de savoir si le congé menstruel est légal –espérons que le chemin parlementaire aboutira un jour- mais de savoir l'intégrer dans nos organisations de travail. Nous poursuivrons plus justement nos missions, au meilleur coût, dans le respect des règles et des compétences qui nous sont reconnues par la justice elle-même. Bien administrer, c'est aussi avoir une certaine idée de la dignité.