

**ACCORD RELATIF A L’EXPERIMENTATION**

**DU CONGE MENSTRUEL**

Entre

**L’Etablissement Public Foncier d’Ile-de-France**, Etablissement Public Industriel et Commercial, dont le siège est situé 4-14 rue Ferrus, 75014 Paris, SIRET 495 120 008 00026, représenté par son Directeur Général, **Monsieur ………………….**,

Ci-après dénommé « l’EPFIF » ou l’Etablissement ».

D’une part,

**Le Comité Social et Economique de l’EPFIF**, élu le 3 février 2023, représenté par son Secrétaire, **Monsieur …………………………………….,**

Ci-après dénommé « le Comité Social et Economique » ou « le CSE ».

D’autre part,

Ont convenu ensemble de ce qui suit :

**Préambule**

L’instauration d’un congé menstruel fait actuellement l’objet d’un débat public en vue de prendre en compte l’impact physique des menstruations douloureuses sur les femmes. Plusieurs propositions de lois prévoyant la possibilité d’un arrêt de travail en cas de « menstruations incapacitantes » ont ainsi été déposées en 2023 et alimentent le débat parlementaire.

C’est dans ce contexte que les représentants du personnel de l’Etablissement ont engagé une discussion avec la direction sur la mise en place au sein de l’Etablissement d’un dispositif spécifique permettant d’accompagner les femmes souffrant de menstruations douloureuses.

Face à ce constat, les parties au présent accord ont souhaité mettre en place, à titre expérimental et pour une durée déterminée, un congé menstruel dans les conditions ci-après définies.

Sous couvert d’un certificat médical, ce congé menstruel vise à accorder aux femmes souffrant de menstruations douloureuses une régulation adaptée de leur activité par le recours au télétravail ou à un congé spécifique dans un but d’amélioration de leur qualité de vie au travail et de leur bien-être.

**TITRE I – AMENAGEMENT DU CONGE MENSTRUEL**

1. **Champ d’application et conditions**

Le présent accord s'applique à tous les agents de sexe féminin de l’Etablissement, quelle que soit la nature du contrat de travail (salariés, stagiaires, alternants etc.) à l’exception des intérimaires, et ce, sans condition d’ancienneté.

1. **Modalités d’aménagement de l’activité en cas de menstruations douloureuses**
2. Jour de télétravail mensuel supplémentaire.

Selon l’intensité et la nature des difficultés rencontrées durant les périodes de menstruations, les agents visés à l’article 1.1 ont la possibilité une fois par mois, de poser un 3ème jour de télétravail supplémentaire durant l’une des semaines de travail du mois.

Ce jour de télétravail supplémentaire mensuel ne peut se cumuler avec le jour de congé prévu à l’article 1.2.2 du présent accord.

Le jour de télétravail « menstruel » est cumulable avec les jours de télétravail maximum prévus par l’accord relatif au télétravail du 29 avril 2022. Il sera traité par le service RH comme un jour de télétravail spécifique et exceptionnel distinct des jours de télétravail octroyés en vertu de l’accord précité. En revanche, le jour de télétravail « menstruel » non utilisé durant un mois donné ne peut être reporté et cumulé au-delà du mois.

L’utilisation conjuguée du jour de télétravail « menstruel » et des jours de télétravail « réguliers » ne peut conduire à poser plus de 3 jours de télétravail par semaine et par agent à temps plein.

Les autres conditions d’exercice du télétravail prévues par l’accord d’entreprise relatif au télétravail du 29 avril 2022 (lieu de télétravail, indemnité de télétravail, plages horaires de travail etc.) s’appliquent pleinement au jour de télétravail « menstruel ».

Article 1.2.2 Jours supplémentaires de congé

L'ensemble du personnel défini à l'article 1.1 souffrant de menstruations douloureuses ou de toutes autres pathologies chroniques et épisodiques, a la possibilité de poser un (1) jour de congé supplémentaire chaque mois, afin de faire face aux contraintes liées aux périodes de menstruation ou de douleurs chroniques et épisodiques.

II est expressément convenu que ces jours de congés supplémentaires sont facultatifs et qu'ils devront être posés sur le temps de travail effectif.

Les jours de congés menstruels ne sont ni fractionnables ni cumulables au-delà du mois.

Les jours de congés ne peuvent être posés sur une période de congés payés ou de jour de RTT.

Chaque jour de congé menstruel éventuellement pris donnera lieu à un maintien intégral de la rémunération.

1. **Conditions d’éligibilité au dispositif d’accompagnement**

Pour bénéficier de ces modalités d’accompagnement d’activité, chaque agent concernée devra communiquer au service des ressources humaines un certificat médical attestant des menstruations douloureuses ponctuelles ou chroniques liées à une éventuelle pathologie.

Le certificat médical peut être établi pour une durée de 12 mois. Les informations médicales seront couvertes par la confidentialité la plus absolue.

En l’absence de certificat médical, l’agent concernée devra transmettre un justificatif médical au plus tard dans les 48h suivant la prise du jour de congé ou du jour télétravaillé.

En tout état de cause, l’agent est tenue d’informer son supérieur hiérarchique et le service RH de son absence ou du recours au télétravail « menstruel » au plus tard avant le début de son horaire de travail journalier.

**TITRE II – DISPOSITIONS FINALES**

1. **Entrée en vigueur et la durée de l’accord**

Le présent accord rentre en vigueur à compter du 1er mars 2024.

Il est conclu à titre expérimental pour une durée d’un (1) an.

1. **Clause de réexamen**

Les parties conviennent de se réunir dans le courant du mois précédent le terme de l’accord, pour dresser un bilan de l’application des dispositifs et évaluer l’opportunité d’une éventuelle pérennisation de l’accord au terme de l’expérimentation.

1. **Révision et dénonciation**

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé selon les dispositions légales en vigueur.

En cas de dénonciation par l’une des deux parties, la durée du préavis est de trois (3) mois.

1. **Dépôt et publicité de l’accord**

Le présent accord sera diffusé et porté à la connaissance des agents de l’EPFIF.

Conformément aux dispositions du Code du travail, un exemplaire sera déposé à la DREETS de Paris, sur la plateforme de téléprocédure Télé-Accords et au Greffe du Conseil des prud’hommes de Paris.

1. **Formalités**

Conformément à l’article L 2232-25 du Code du travail, en l’absence de représentation syndicale, les élus titulaires du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés en faveur des membres du CSE lors des dernières élections professionnelles ont mandaté leur Secrétaire, Monsieur …………………….., pour signer le présent accord. Le mandat signé est annexé au présent accord.

Fait à Paris le 12 février 2024, en six (6) exemplaires originaux.

**Pour le Comité Economique et Social, Pour l’EPFIF,   
………. ………. ……. ………………. Secrétaire Directeur Général**

**Visa du Contrôleur Budgétaire N°035-2024 RH**

**………………………………………………..**