



SYNDICATS TERRITORIAUX

Nantes Métropole · Mairie de Nantes · UFICT
CCAS · Opéra Angers Nantes · École des Beaux-Arts

Madame Aïcha BASSAL
Élue au personnel

Nantes, le 10 février 2026

Objet : note de service relative aux autorisations spéciales d'absence pour troubles menstruels et aux troubles hormonaux liés à la ménopause.

Madame l'Élue au personnel, nous souhaitons porter à votre connaissance la décision du Tribunal Administratif de Nantes du 7 janvier 2026 (n° 2510511), relative aux Autorisations Spéciales d'Absence concernant notamment les règles douloureuses et l'endométriose.

Cette décision rappelle « *qu'en l'absence de disposition législative ou réglementaire* » spécifique, il appartient à l'autorité hiérarchique, dans le respect du fonctionnement du service, d'apprécier au cas par cas les situations individuelles pouvant justifier une absence exceptionnelle liée à l'état de santé d'un agent.

Dans ce contexte, les syndicats CGT Nantes Métropole, ville de Nantes et UFICT CGT demandent d'utiliser ce levier juridique désormais clarifié par la jurisprudence dans le cadre des engagements de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, afin de faire évoluer les pratiques internes et d'améliorer la prise en compte de certaines situations de santé impactant spécifiquement les agentes, telles que les troubles menstruels plus ou moins sévères, liés ou non à des pathologies ou les troubles hormonaux liés à la ménopause.

Ces situations, souvent imprévisibles, relèvent de problématiques de santé reconnues et ne peuvent s'inscrire dans une logique de planification préalable.

L'objectif de cette démarche n'est pas de créer un droit automatique, mais de définir un cadre clair, sécurisé et équitable, permettant aux agentes concernées de bénéficier, lorsque la situation le nécessite, d'une absence ponctuelle ou d'un aménagement adapté, sans avoir à exposer des éléments intimes dans un cadre hiérarchique direct.

À ce titre, nous demandons la rédaction d'une note de service précisant :

- les modalités possibles de justification, dans le respect du secret médical ;
- le rôle de la direction des Ressources Humaines comme appui et garante de la confidentialité des situations individuelles ;
- l'importance d'une application harmonisée entre les services afin d'éviter toute inégalité de traitement ;
- l'inscription de ces pratiques dans les objectifs de qualité de vie au travail et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Nous estimons également essentiel que cette démarche s'accompagne des actions de sensibilisation à destination des chefs de service, afin de favoriser une culture d'encadrement respectueuse, non discriminante et adaptée aux enjeux de santé au travail, en cohérence avec les obligations de l'employeur public.

Les retours d'expériences menés dans plusieurs collectivités montrent que des cadres de ce type, lorsqu'ils sont clairement posés et accompagnés, répondent à des besoins réels sans générer de dérives et contribuent à apaiser la relation au travail.

Vous n'êtes pas sans savoir que la collectivité de Saint Nazaire Agglo et son CCAS se sont saisis de cette opportunité en ce début février 2026.

Dans une logique de dialogue social constructif, nous restons à votre disposition pour échanger sur cette note de service qui permettra la mise en place de cette disposition.

Veillez agréer, Madame l'Élue au personnel, nos salutations distinguées.

Pour la CGT,

