

abonné

Sang peur et sang reproche

Nathalie Piers

Publié le 30/01/2023

Sujets relatifs :

Perso, Vie au bureau, Analyse débat

SUR LE MÊME SUJET

- ▶ Convictions territoriales : « La confiance, c'est permettre la contribution de toutes et tous »
- ▶ Dirigeantes et Territoires : Osez la parité !
- ▶ L'œil de la DGS : « Trois mauvaises raisons de ne pas devenir DGS »
- ▶ Un nouvel outil pour aider les collectivités à améliorer l'égalité professionnelle femmes-hommes
- ▶ Le syndrome de l'imposteur : un syndrome plutôt féminin ?
- ▶ Le jour où vous avez (failli) pleurer en réunion



© Adobestock

Vos collègues femmes ont des règles, y compris au bureau. On leur doit d'intégrer cette réalité dans l'organisation du travail. Question de respect, d'égalité, mais aussi (pour ceux à qui ça ne suffirait pas) d'efficacité. Et aussi question de posture managériale.

Dans la fonction publique territoriale, statistiquement, 61 % de vos collègues, sont des femmes. Elles ont toutes en commun de devoir à un moment gérer au travail leurs pertes de sang ou des symptômes liés à la ménopause. Douleurs plus ou moins vives au bas ventre, changement d'humeurs,

hémorragies, suées incontrôlables... entraînant de l'inconfort, de la fatigue, du mal-être.

En parler ? dans la plupart des collectivités, c'est encore souvent tabou. Les collègues partent au toilettes le point serré sur un tampon qu'il faut cacher. Elles se dépannent entre elles d'une protection périodique en chuchotant. Elles prennent un faux prétexte pour partir plus tôt du travail ou faire un crochet chez elles pour changer le vêtement trempé ou tâché. Au milieu d'une réunion, elles décrochent un moment. Plutôt rien dire, voire mentir, que de ressentir la gêne d'exposer la raison du malaise.

Les conséquences au travail sont bien réelles et ont un impact sur la vie professionnelle. En cela, c'est un vrai sujet, dont on gagnerait à s'intéresser d'un peu plus près, dans l'intérêt d'une meilleure compréhension globale.



On peut faire sortir le sujet du placard et réfléchir collectivement à ce qui est améliorable

S'adapter à un état de fait

Il s'agit tout d'abord de faciliter le quotidien des pour gérer ces moments délicats. C'est aussi assumer qu'à certains moments, la collègue sera moins productive... pour l'être bien davantage dans quelques jours. C'est accepter que les femmes n'ont pas une énergie linéaire, homogène, et que, tout comme les hommes, les éléments extérieurs peuvent les impacter, mais qu'elles doivent gérer en plus leur cycle menstruel, avec des moments plus propices que d'autres pour donner leur plein potentiel. Et que le collectif entier sera gagnant de s'adapter à cet état de fait. Si les hommes avaient leurs règles, la question serait-elle traitée différemment ? On ne le saura pas. En revanche, on peut faire sortir le sujet du placard et réfléchir collectivement à ce qui est améliorable.

La première des choses est de créer le climat de confiance pour permettre aux femmes d'en parler, si elles le souhaitent. C'est déjà, au minimum, de s'opposer fermement aux réactions misogynes totalement déplacées sur le sujet. C'est permettre à la collaboratrice d'en parler naturellement, au même titre qu'il nous arrive tous de dire « j'ai la crève, je ne me sens pas super en forme aujourd'hui ».



Rien n'empêche que d'autres en parlent à votre place, à partir du moment où vous pensez que c'est un sujet digne d'intérêt et qu'il mérite attention et bienveillance

Améliorer le quotidien

Un autre pas serait d'écouter les propositions des femmes du service, parfois surprenantes, pour améliorer au travail la prise en charge de leurs menstruations ou ménopause. Ce sont peut-être des détails, comme s'assurer qu'une poubelle soit bien à côté des toilettes, pour ne pas devoir traverser le bureau avec son petit colis... Également, pour les cups, s'assurer qu'un point d'eau soit dans une toilette ou la possibilité de fermer la porte, pour éviter la grande gêne de laver sa cup sous le regard interloqué de son collègue (le mot cup ne vous dit rien ? n'hésitez pas à vous renseigner sur cet objet de plus en plus prisé par les jeunes générations...) C'est aussi prévoir un endroit pour que les collègues puissent déposer des affaires de rechange. Dans un lieu discret mais clairement identifié et accessible sans autorisation, proposer des protections périodiques pour les dépannages d'urgence.

Une agente travaille avec une bouillotte sur le ventre ? pas de soucis, c'est très soulageant. Une autre ouvre sa fenêtre ou règle de manière spéciale son radiateur, c'est temporaire, le temps de la bouffée de chaleur.

Un endroit pour s'allonger pendant la pause de midi permet

d'apaiser les crampes. Et d'une manière générale, pouvoir s'allonger au calme bénéficiera à tous les agents, les bienfaits d'une micro-sieste sur le temps de pause au travail ne sont plus à démontrer. Les aménagements de temps de travail, quand l'inconfort est trop grand, peuvent être vraiment aidants. Ces heures seront rattrapées à des moments plus propices. Le télétravail, quand il est possible, rend souvent les menstruations plus gérables.



Il reste des grands bastions où ce sujet est particulièrement tabou

Une question de posture managériale

Certaines législations sont allées jusqu'à prévoir des jours de congés menstruels, notamment au Japon. Ils sont en fait très peu utilisés car souvent stigmatisants. Ce sujet fait débat. Certains prônent ce congé notamment pour compenser les inégalités de déroulement de carrière, d'autres dénoncent des dérives possibles.

En tous les cas, déjà actuellement, de nombreux aménagements sont possibles, et le plus important c'est de permettre à la collaboratrice qui le souhaite de s'exprimer sans gêne sur le sujet. Et c'est souvent la posture du manager, homme ou femme, qui va permettre – ou pas – de créer le climat de confiance propice à cette expression. Vous ne vous sentez pas du tout à l'aise avec le sujet ? Rien n'empêche que d'autres en parlent à votre place, à partir du moment où vous pensez que c'est un sujet digne d'intérêt et qu'il mérite attention et bienveillance. Votre équipe le ressentira.

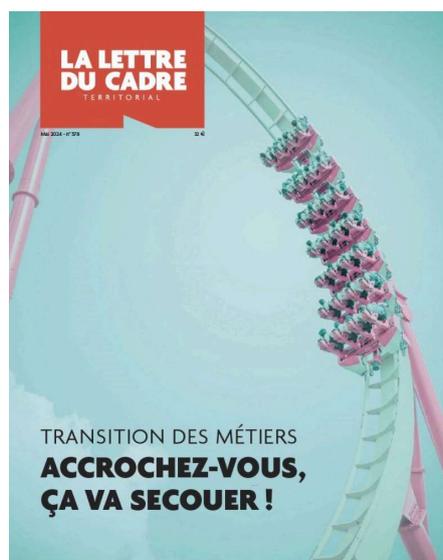
Peu à peu ce sujet commence à émerger dans certains milieux professionnels, poussé par une nouvelle génération qui n'hésite plus à en parler franchement. Mais il reste des grands bastions où ce sujet est particulièrement tabou. Et dans votre collectif de travail, quel est le degré d'ouverture sur le sujet ?

A vous de voir si vous avez envie de permettre, en toute simplicité, à la parole de se libérer...

Sans peur des reproches.



ESPACE ABONNÉ



Abonnez-vous

- ▶ Consultez le magazine
- ▶ Accéder aux archives
- ▶ S'inscrire aux newsletters

SONDAGE

Pour ou contre la suppression des catégories dans la fonction publique ?

Participez au sondage

LE DESSIN DE LA SEMAINE

► Tous les dessins



infoprodigital
MEDIA

“
One-stop-shop
pour tous vos
dispositifs Media

Découvrez le site web →

CITATION



« *Est-ce que, le statut, c'est le statu quo ?* »

Stanislas Guérini

LES PLUS LUS

- 1** Faut-il supprimer les catégories ?

- 2** Peut-on habiter là où on est DGS (ou être DGS là où on habite) ?

- 3** La chasse aux irritants est un devoir managérial

LES OFFRES D'EMPLOIS

ORLEANS METROPOLE

CHEF DE PROJETS AMÉNAGEMENTS URBAINS H/F

AGGLOMERATION PARIS SACLAY

Chef de projet aménagement ZAE H-F

Directeur/trice de l'aménagement et de la gestion (F/H)

► [Toutes les offres d'emploi](#)

[Déposez votre cv](#)

En partenariat avec .

NOUS VOUS RECOMMANDONS



**Le manager et le psy :
pourquoi les gens se
"barrent" de ma
collectivité ?**



**Le manager et le
psy : un manager,
c'est vraiment un
« leader » ?**



**La chasse aux
irritants est un
devoir
managérial**

Infographie



**Développez une «
expérience
manager »
positive**

Plus d'articles



infoprodigital
MEDIA

“ 35 medias B2B pour vous rapprocher des décideurs ”

Découvrez le site web →



Une marque du groupe

[RGPD](#) - [Paramétrage Cookie](#) - [Publicité](#) - [Nous contacter](#) - [Mentions légales](#)