

MALADIES ET DOULEURS CHRONIQUES DES FEMMES AU TRAVAIL

Dysménorrhées invalidantes, endométriose, adénomyose...

**QUELLE PRISE
EN CHARGE SYNDICALE ?**



EN LIEN
AVEC NOTRE

**ENQUÊTE-
FLASH**



Cfdt:

PROTECTION SOCIALE
TRAVAIL EMPLOI

Mot aux lecteurs

La question du congé menstruel a émergé dans le débat public mettant en lumière les douleurs chroniques que peuvent vivre certaines femmes pendant leurs règles et les impacts que cela a sur le travail. Mais pour beaucoup d'équipes syndicales qui aimeraient se saisir du problème, la question peut continuer à sembler complexe et les militant.e.s restent parfois un peu démuni.e.s

Si tu es militant.e.s CFDT, élu.e d'entreprise, délégué.e syndical.e, concerné de près ou de loin par cette question, que tu aies déjà des connaissances sur le congé menstruel, l'endométriose, le SOPK ou que tu aies l'impression que tout ça c'est du charabia... Ce guide pratique s'adresse à toi, si tu as envie de faire changer un peu les choses dans ton entreprise, que les questions liées à la santé des femmes soient mieux prises en compte pour favoriser l'égalité professionnelle et faire progresser la qualité de vie au travail de toutes et tous !

Les rédactrices de ce guide ne prétendent pas avoir la science infuse ou des solutions miracles sur une question aussi complexe mais, parce que beaucoup d'entre elles sont concernées directement ou indirectement, et parce qu'elles ont conscience que c'est un sujet difficile à aborder en entreprise, elles ont souhaité partager avec toi des connaissances, des outils, des ressources et des exemples de pratiques syndicales. L'action syndicale CFDT, c'est celle qui améliore le quotidien au travail et favorise partout l'égalité.

Bonne lecture



Sommaire

p.4 De quoi parle-t-on ?

p.5 La dysménorrhée invalidante, mais késako ?

p.6 Au quotidien, qu'est-ce-que ça fait ?

p.6 Mais c'est plutôt un problème personnel ? En quoi c'est un sujet syndical ?

p.8 Que faire dans mon entreprise ?

p.9 Porter des revendications adaptées

p.14 Oui mais dans quelles négociations ?

p.16 Je veux m'emparer du sujet, quels outils sont à ma disposition ?

p.17 J'organise un temps d'échange avec les adhérent.e.s et/ou les salarié.e.s

p.18 Je lance l'enquête flash « Endométriose et dysménorrhées invalidantes, quels impacts sur le travail » ?



De quoi parle-t-on ?



LA DYSMÉNORRÉE INVALIDANTE, MAIS KÉSAKO ?

La dysménorrhée est le terme médical donné aux douleurs abdominopelviennes qui précèdent ou accompagnent les règles (douleurs menstruelles) habituellement ressenties dans le bas du ventre (pelvis) mais qui peuvent s'étendre au dos et aux cuisses.

La dysménorrhée est dite primaire si les douleurs surviennent dès la puberté et persistent tout au long de la vie. Elle provoque des douleurs menstruelles intenses et fréquentes via une sécrétion excessive de prostaglandine. Cet excès entraîne une hyper contractilité de l'utérus qui, n'étant plus assez vascularisé, tombe en hypoxie.



50 à 70 %

des adolescentes ont des règles douloureuses.

Elles sont la première cause d'absentéisme scolaire de l'adolescente et d'absentéisme professionnel de la femme jeune¹.

La dysménorrhée est dite secondaire quand elle commence après le début des règles en lien avec une cause sous-jacente liée à une contraception inadaptée, des excroissances utérines (polypes, fibromes) ou à des atteintes graves des organes comme les ovaires polykystiques ou l'anomalie fonctionnelle de l'endomètre. On parlera d'adénomyose quand la muqueuse utérine se développe dans le muscle de l'utérus et d'endométriose quand la muqueuse utérine se propage à l'extérieur de l'utérus.



1 femme/10

est concernée par l'endométriose lorsqu'elle est en âge de procréer et dans un tiers des cas elle s'accompagne d'infertilité.



8 à 13 %

des femmes en âge de procréer sont touchées par le syndrome des ovaires polykystiques et jusqu'à 70 % des cas ne sont pas diagnostiqués².

AU QUOTIDIEN, QU'EST-CE QUE ÇA FAIT ?

Les douleurs abdominopelviennes sont variables et propres à chaque femme allant de la simple gêne aux douleurs intenses. Elles peuvent s'accompagner d'une pléthore de symptômes supplémentaires : nausées, vomissements, migraine, diarrhée, fatigue ou encore malaise.

Les dysménorrhées primaires ou secondaires sont dites invalidantes quand elles empêchent la femme d'assurer ses activités habituelles. Certaines impacteront les carrières de femmes ne pouvant plus exercer leur métier surtout s'il exige des stations debout prolongées ou des déplacements fréquents.



65 %

des femmes interrogées dans un sondage IPSOS, en 2020, indiquent un impact négatif de l'endométriose sur le quotidien professionnel en raison des douleurs qu'elles ressentent, du manque de concentration qui en résulte, des difficultés à se rendre au travail³.

MAIS C'EST PLUTÔT UN PROBLÈME PERSONNEL ? EN QUOI EST-CE UN SUJET SYNDICAL ?

Même si l'endométriose et les dysménorrhées invalidantes, peuvent sembler toucher à des sujets intimes, il s'agit en réalité de maladies chroniques qui ont des répercussions importantes sur le quotidien mais aussi sur le travail. Il s'agit donc bien d'un sujet éminemment syndical. Ces conditions médicales affectent directement le bien-être au travail et la productivité des salariées, entraînant des absences répétées et parfois une baisse de la performance au travail qui peut aller jusqu'à peser sur le maintien dans l'emploi des personnes atteintes. Les coûts économiques liés à ces absences et à la baisse de productivité sont énormes pour les entreprises.



65 milliards d'€/an

est le coût dédié à l'endométriose en France

Ces atteintes chroniques, parce qu'elles pèsent plus spécifiquement sur les femmes, peuvent aussi être un frein à l'évolution professionnelle dans l'entreprise et donc générer des inégalités dans les parcours professionnels. Difficile de se projeter dans un poste d'encadrement, lorsque l'on est une femme, souvent perçue comme moins légitime qu'un homme à ce type de poste, et que l'on est absente, plus fatiguée, moins productive... à cause de ses règles !

Les tabous et les stéréotypes qui perdurent sur les menstruations rendent plus difficile d'ouvrir un dialogue en entreprise sur le sujet, de parler de ces atteintes chroniques et donc de les traiter comme n'importe quelle autre maladie chronique.

En s'emparant de ces problématiques dans le cadre du dialogue social, nous pouvons non seulement améliorer les conditions de travail des personnes concernées mais aussi promouvoir l'égalité professionnelle.

Il est crucial de trouver des dispositifs justes qui réduisent les inégalités entre hommes et femmes sans stigmatiser les personnes atteintes.

Enfin, traiter le sujet collectivement, dans le cadre du travail syndical, en plus de lever un certain nombre de tabou peut contribuer à sensibiliser et faire connaître ces problématiques. Cela peut encourager les femmes à consulter des professionnels de santé, contribuant ainsi à une meilleure prise en charge médicale et au développement du diagnostic. La délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances du Sénat recommande d'ailleurs une approche genrée de la santé des femmes au travail, soulignant l'importance de cette question dans le cadre syndical.

Que faire dans mon entreprise ?



PORTER DES REVENDICATIONS ADAPTÉES

Les revendications qui peuvent être portées en entreprise pour favoriser la qualité de vie au travail des personnes atteintes d'endométriose ou d'autres maladies chroniques provoquant des dysménorrhées invalidantes sont en réalité nombreuses et ne se limitent pas au seul congé menstruel, qui ne constitue qu'une petite partie de la réponse.

En réalité, pour prendre en charge la problématique de manière complète et globale, plusieurs axes de travail existent...

Sensibiliser détecter diagnostiquer

INFORMER LES TRAVAILLEUSES

Faire le lien avec la médecine du travail pour orienter les travailleuses qui en ont besoin, informer les travailleuses sur la possibilité d'accéder aux dispositifs ALD (Affection Longue Durée) hors liste et RQTH (Reconnaissance Travailleur Handicapé). Informer les travailleuses sur l'endométriose et les maladies chroniques qui génèrent des dysménorrhées invalidantes pour inciter celles qui en ont besoin à consulter un professionnel de santé, obtenir un diagnostic puis un suivi adapté. Ces campagnes d'information peuvent être pensées dans l'entreprise en lien avec les services de santé au travail, la complémentaire santé ou des associations spécialisées.

FORMATION ET SENSIBILISATION

Organiser des séances de sensibilisation pour les managers et les collègues afin de mieux comprendre l'endométriose et les dysménorrhées invalidantes, ses effets sur la santé et l'importance de l'accompagnement des personnes concernées.





Améliorer les conditions de travail au quotidien

AMÉNAGEMENT DES HORAIRES DE TRAVAIL ET DES DISPOSITIFS TÉLÉTRAVAIL

Flexibilité des horaires pour permettre aux personnes souffrant d'endométriose de gérer les moments de douleurs intenses ou de fatigue, notamment en permettant un accès plus large et plus souple au télétravail ou des horaires plus flexibles.

ADAPTATION DES POSTES DE TRAVAIL

Aménagement du poste de travail en fonction des besoins spécifiques des personnes atteintes d'endométriose, comme des chaises ergonomiques, des bureaux ajustables etc...

ESPACE DE REPOS ADAPTÉ

Aménagement d'un espace de repos ou d'une salle calme où les salariés peuvent se reposer en cas de douleurs aiguës, avec éventuellement des équipements adaptés comme des coussins, des couvertures, des bouillottes ou même des fauteuils de relaxation.

Accompagner et soutenir dans les crises

JOURNÉES DE CONGÉ SPÉCIFIQUES

Mise en place de journées de congé supplémentaires ou de journées de récupération dédiées aux personnes souffrant de maladies chroniques, comme l'endométriose, sans impacter leur solde de congés annuels.

CONGÉ MENSTRUEL

Proposition de mise en place d'un congé menstruel pour les femmes atteintes d'endométriose, permettant de prendre un ou plusieurs jours de repos rémunéré par mois lorsque les douleurs sont trop intenses pour travailler.

PRISE EN COMPTE DES ARRÊTS MALADIE SANS JOURS DE CARENCE

La mise en place de la subrogation employeur avec la prise en charge des arrêts maladies sans jours de carence revêt un enjeu particulier pour les personnes atteintes de dysménorrhée invalidante ou d'endométriose, plus sujette aux arrêts courts et fréquents et qui ne bénéficient pas forcément d'une reconnaissance ALD





Être toujours plus ambitieuses

SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE

Permettre la prise en charge de la problématique par les lignes d'écoute en entreprise là où elles existent pour aider les personnes atteintes d'endométriose à gérer l'impact de la maladie sur leur vie professionnelle et personnelle.

ACCÈS AUX SOINS MÉDICAUX

Faciliter l'accès à des soins médicaux notamment via le remboursement par la complémentaire santé des soins de soutien ou de thérapies alternatives (psychologue, ostéopathe, sophrologie, etc...) dont on sait qu'elles peuvent faire partie du protocole de soin global pour ce type de maladies.

AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR LES RENDEZ-VOUS MÉDICAUX

Autorisations d'absences rémunérées pour les rendez-vous médicaux liés

à l'endométriose sans que cela ne soit décompté des congés payés ou des RTT. En effet, le suivi est souvent compliqué en particulier à travers les très rares centres spécialisés : les rendez-vous médicaux parfois nombreux ne peuvent pas forcément être positionnés hors des horaires de travail. Le suivi dans des centres spécialisés peut aussi générer d'importants temps de trajet qui doivent être pris en compte.

RECONNAISSANCE DE LA MALADIE COMME HANDICAP INVISIBLE

Reconnaissance officielle de l'endométriose ou des autres maladies chroniques provoquant des dysménorrhées invalidantes comme un handicap invisible au sein de l'entreprise, permettant d'accéder aux dispositifs d'accompagnement réservés aux personnes en situation de handicap (aménagements de poste, aides techniques, etc.).

Ces revendications constituent des exemples de solutions et de réponses qui peuvent être apportées, elles doivent impérativement être adaptées au contexte de l'entreprise (ce qui est déjà mis en place ou non, ce qui est possible ou non en termes d'organisation du travail).

Ces revendications doivent aussi et surtout être construites en lien avec les travailleuses concernées : c'est là la force du syndicalisme CFDT que de s'appuyer sur la parole des travailleurs et des travailleuses pour construire des revendications adaptées à leur vécu.

A ce titre les pratiques syndicales favorisant le dialogue sur cette thématique sont donc essentielles et sont aussi présentées dans ce guide.



OUI, MAIS DANS QUELLES NÉGOCIATIONS ?

Toutes ces revendications peuvent être portées de manière pertinente dans différentes négociations. En voici une liste (non exhaustive).



TÉLÉTRAVAIL

Le télétravail peut être un aménagement utile pour les femmes souffrant d'endométriose et de dysménorrhées invalidantes. Travailler depuis chez soi permet de gérer plus facilement les symptômes. Il peut être utile de prévoir un accès plus souple et plus large au télétravail pour les personnes atteintes d'endométriose.

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL (QVT)

Les accords sur la QVT peuvent reconnaître l'endométriose et les dysménorrhées invalidantes comme des problèmes de santé nécessitant des aménagements spécifiques du poste de travail. Cela peut inclure des ajustements tels que des horaires flexibles, des pauses supplémentaires ou des aménagements ergonomiques.





ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

L'endométriose et les dysménorrhées invalidantes peuvent avoir un impact important sur le déroulé de carrière des femmes. Par ailleurs ces maladies, parce que féminines, sont moins bien diagnostiquées et prises en charge. Enfin, le tabou qui continue de peser sur les règles partout dans la société rendent plus difficile pour celles atteintes de parler de leur état de santé. Il peut donc être pertinent d'inclure le sujet dans les négociations sur l'égalité professionnelle. Des dispositions spéciales peuvent être incluses pour soutenir les femmes atteintes de ces maladies, telles que des congés supplémentaires, des aménagements de postes mais aussi la sensibilisation, en particulier de la ligne hiérarchique pour lutter contre la stigmatisation et les discriminations liées à cet état de santé.

COMPLÉMENTAIRE SANTÉ ET PRÉVENTION

Sensibiliser et accompagner les salariées concernées par l'endométriose et les dysménorrhées invalidantes est essentiel. Des programmes de prévention peuvent aider à informer les employées sur ces problèmes de santé et à mettre en place des mesures de soutien. C'est aussi le rôle des complémentaires santé et ces actions peuvent être mises en place dès la négociation de l'accord complémentaire santé, dans le cadre du suivi de l'accord ou dans le cadre de l'utilisation du haut de degrés de solidarité. Il est important de garder à l'esprit que les contrats santé, puisqu'ils sont financés tant par les cotisations employeurs que les cotisations salariées, doivent être gérés paritairement.

Il existe aussi des cadres de dialogue avec l'employeur en dehors de la négociation et notamment la commission CSSCT ou la commission égalité professionnelle du CSE qui permettent d'aborder tant les questions de santé au travail que d'égalité.

Je veux m'emparer du sujet, quels outils sont à ma disposition ?



J'ORGANISE UN TEMPS D'ÉCHANGE AVEC LES ADHÉRENT.E.S ET/OU LES SALARIÉ.E.S

Pour commencer à traiter le sujet concrètement dans votre entreprise, il peut être utile d'organiser une première réunion d'information avec les adhérent.e.s CFDT sur ce thème. L'objectif peut être d'informer sur ces atteintes chroniques, expliquer ce que c'est, les impacts sur le travail mais aussi laisser un espace d'échange pour permettre à celles et ceux qui le souhaitent de s'exprimer sur cette réalité. Ce type de rencontre est aussi l'occasion de rappeler les revendications CFDT en matière de santé au travail et de prise en compte des réalités de personnes souffrant de maladie chronique mais aussi d'enrichir vos propres revendications d'entreprise. Ce type de réunion peut tout à fait être ouverte à tous les salariés de l'entreprise. C'est aussi l'occasion de montrer que la CFDT s'intéresse au sujet et de rappeler aux personnes concernées qui vivent des difficultés au travail qu'elles ne sont pas seules.

Le Groupe de Travail du Bureau Fédéral PSTE est à votre disposition pour vous accompagner sur le sujet et vous aider à construire votre temps d'échange. Vous pouvez nous solliciter en envoyant un mail à **federation@pste.cfdt.fr** en précisant « GT Endométriose » en objet de votre mail.

Vous trouverez également des ressources et des contacts dans votre région sur le site de l'association EndoFrance : **<https://endofrance.org/>**

JE LANCE L'ENQUÊTE FLASH « ENDOMÉTRIOSE ET DYSMÉNORRHÉES INVALIDANTES, QUELS IMPACTS SUR LE TRAVAIL » ?

En complément de ce guide pratique, le groupe de travail du Bureau Fédéral qui porte le sujet a également conçu un questionnaire à destination des salariées pour vous permettre de mieux appréhender le sujet dans votre entreprise. Le questionnaire est présenté en annexe de ce guide.

À quoi ça sert ?

- Mesurer l'impact de ces atteintes chroniques pour les salariées dans votre entreprise.
- Évaluer les besoins en matière d'amélioration des conditions de travail et construire des revendications adaptées.
- Avoir un argumentaire solide fondé sur des chiffres pour interpellier l'employeur en amont d'une négociation.

Comment ça marche ?

- Il s'agit d'une enquête flash en ligne ouverte à toutes les sections syndicales du champ de la fédération PSTE.
- Nous générons un lien et un QR code spécifique pour votre section, nous vous proposons un flyer de lancement de l'enquête à personnaliser avec votre QR Code, le nom de votre entreprise et les contacts de votre section. Il ne vous reste plus qu'à diffuser le flyer avec le QR code en papier ou le lien par mail.
- Toutes les réponses sont ensuite enregistrées dans une plateforme en ligne : une fois l'enquête terminée nous vous donnons accès à vos résultats et nous vous accompagnons pour les analyser.

Pour lancer l'enquête et obtenir votre lien et votre QR code, rien de plus simple, il suffit d'envoyer un mail à **federation@pste.cfdt.fr** en précisant « Enquête flash endométriose » en objet de votre mail.

RESSOURCES ET LIENS UTILES

Plusieurs ressources utiles vous permettent d'obtenir une information fiable, vérifiée scientifiquement sur l'endométriose, les dysménorrhées invalidantes et leur prise en charge au travail.

LE SITE DE L'ASSURANCE MALADIE :

Endométriose – Dossier Améli.fr

Règles douloureuses – Dossier Améli.fr

L'ASSOCIATION ENDOFRANCE :

<https://endofrance.org/>

GUIDE ANACT : ENDOMÉTRIOSE, COMPRENDRE ET AGIR, MARS 2024

Lien vers le guide



