



Endométriose et Dysménorrhées Invalidantes

Cfdt:

PROTECTION SOCIALE
TRAVAIL EMPLOI

UN ENJEU DE SANTÉ
AU TRAVAIL

Entre novembre 2024 et septembre 2025, la Fédération PSTE a conduit une **enquête flash** sur **l'endométriose et les dysménorrhées invalidantes** dans les secteurs de la protection sociale et de l'emploi.

Vous avez été **2 756 salarié-es** à y répondre et nous vous en remercions. Cette forte participation traduit **un véritable besoin d'expression sur un sujet trop souvent passé sous silence.**

L'endométriose et les douleurs menstruelles invalidantes concernent directement la vie au travail : douleurs chroniques, fatigue, troubles de la concentration, difficultés à se rendre au travail... Pour beaucoup de femmes, ces pathologies représentent une double peine : souffrir au quotidien et devoir cacher cette réalité dans le monde professionnel.

Ces maladies ne relèvent pas uniquement de la sphère intime : elles posent une **question de santé au travail, d'égalité professionnelle et de reconnaissance.**

La CFDT agit pour que ces réalités soient enfin prises en compte et que les droits des salariées soient renforcés.

Diagnostic & accès aux droits

UN DIAGNOSTIC TROP TARDIF, DES DROITS TROP PEU MOBILISÉS

Notre enquête révèle une **prévalence** auto-déclarée des douleurs menstruelles invalidante élevée puisque **42 % des personnes interrogées déclarent souffrir de ces douleurs.** En effet, l'enquête interroge la **douleur ressentie** et cible des secteurs **fortement féminisés** ; les femmes concernées ont pu davantage se saisir de l'enquête. Parmi celles qui souffrent, **52 % ont un diagnostic précis** mais **38 % n'ont jamais consulté de médecin pour leur douleurs** et **10 % sont en errance médicale.** Le délai pour obtenir un **diagnostic** reste important : **36 % ont attendu plus de 7 ans.** Ce temps est un peu **plus court chez les moins de 35 ans** ce qui révèle tout de même une amélioration dans la prise en charge. **Une fois le diagnostic posé, 84 % des personnes interrogées ont un suivi spécialisé,** signe que la vraie barrière se situe en amont.

Côtés accès aux droits seules 6 % des personnes concernées déclarent bénéficier d'une reconnaissance **ALD (Affection Longue Durée et 10 % d'une RQTH (Reconnaissance Qualité de Travailleur Handicapé)** alors même qu'elles sont **77% à avoir des symptômes handicapants une ou plusieurs fois par mois.** Près de **30 % des répondant.e.s ne savaient pas qu'elles pouvaient prétendre à ces dispositifs.** La **médecine du travail** est aussi très **peu mobilisée** puisque **6 % seulement des personnes concernées par ces douleurs chroniques** sont accompagnées par les services de santé au travail, alors même que 86% déclarent que leurs douleurs ont un impact sur leur travail.

Impacts sur le travail & les carrières

DOULEURS HANDICAPANTES, PRÉSENTÉISME CONTRAINT ET CARRIÈRES FREINÉES

Au-delà de la fréquence des douleurs, l'enquête a aussi permis aux répondantes de décrire leurs impacts sur le travail. Pour **82 %** d'entre elles cela se traduit par **difficultés de concentration**, pour **64 %** par une **baisse de productivité** et pour **60 %** par des **difficultés à se rendre au travail**. Malgré l'impact de ces symptômes et leur fréquence, **l'absentéisme reste limité** puisque 59% des répondant.e.s qui souffrent de ces douleurs chroniques s'absentent rarement ou jamais. Cela traduit une certaine invisibilisation des conséquences de ces douleurs chroniques mais aussi une forme de présentéisme contraint. Et pour cause, les femmes qui souffrent d'endométriose et de dysménorrhées invalidantes craignent un **impact négatif sur leur carrière**. **20 %** des répondantes concernées ont **renoncé** à un poste en raison de leur état de santé (jusqu'à **60 %** chez celles avec symptômes **quotidiens**) et **30 %** jugent que leur **évolution professionnelle** est **freinée**.

En entreprise : reconnaître, aménager, négocier

LEVER LE TABOU ET PASSER AUX ACTES

Malgré l'impact de ces douleurs chroniques sur la qualité de vie au travail des personnes concernées, **89%** des répondant.e.s indiquent que **le sujet de l'endométriose, de l'adénomyose ou des douleurs menstruelles invalidantes n'est jamais abordé dans l'entreprise**. De fait les aménagements de poste pour répondre aux contraintes induites parce ces douleurs sont quasi absent puisque **92% des personnes concernées disent ne bénéficier d'aucun aménagement spécifique** et pour **84%** d'entre elles, **l'employeur n'est pas informé de leur état santé**. Le sujet semble donc tabou. Pourtant, **92% des répondant.e.s** à notre enquête **estiment que la prise en charge de ce sujet pourrait être amélioré**. Pour la CFDT, c'est une véritable nécessité d'agir ! Parmi les améliorations souhaitées par les répondant.e.s, **la formation et la sensibilisation des collègues de travail arrive en tête** (67%) suivi **d'une communication plus ouverte avec le management** (56%). Côté aménagement du travail, c'est **un accès élargi au télétravail qui est plébiscité à 78%** et la mise en place de **journée d'absence spécifiques et rémunérées à 63%**.

Nos revendications

UN ENJEU DE QVCT ET D'ÉGALITÉ

- **Lever le tabou en entreprise** : Instaurer des temps d'échange et des actions de sensibilisation pour normaliser le sujet.
- **Rendre les droits effectifs** : informer systématiquement sur les dispositifs ALD et RQTH, mettre en place des campagnes de communication internes, accompagner les salarié.e.s dans ces démarches.
- **Mobiliser la médecine du travail** : former les services de santé au travail sur ce sujet, orienter plus systématiquement les salarié.e.s vers la médecine du travail.
- **Négocier des aménagements concrets** : inscrire le sujet dans les négociations QVCT et égalité professionnelle et négocier des accès élargis au télétravail, des horaires flexibles, la mise en place d'espace de repos adaptés, une réduction des déplacements, du temps dédié aux rendez-vous médicaux.

La CFDT revendique également l'inscription de l'endométriose et des pathologies associées dans la liste des affections longues durée pour permettre un accès plus systématique à ce dispositif et éviter la double peine de la perte de salaire liée aux carences des arrêts maladies pour les femmes concernées.

La santé des femmes est une question de **santé au travail** et d'**égalité professionnelle**. **Faisons bouger les lignes : reconnaître, informer, aménager, négocier. Rejoignez la CFDT PSTE** pour transformer ces constats en droits effectifs.



**PROTECTION SOCIALE
TRAVAIL EMPLOI**