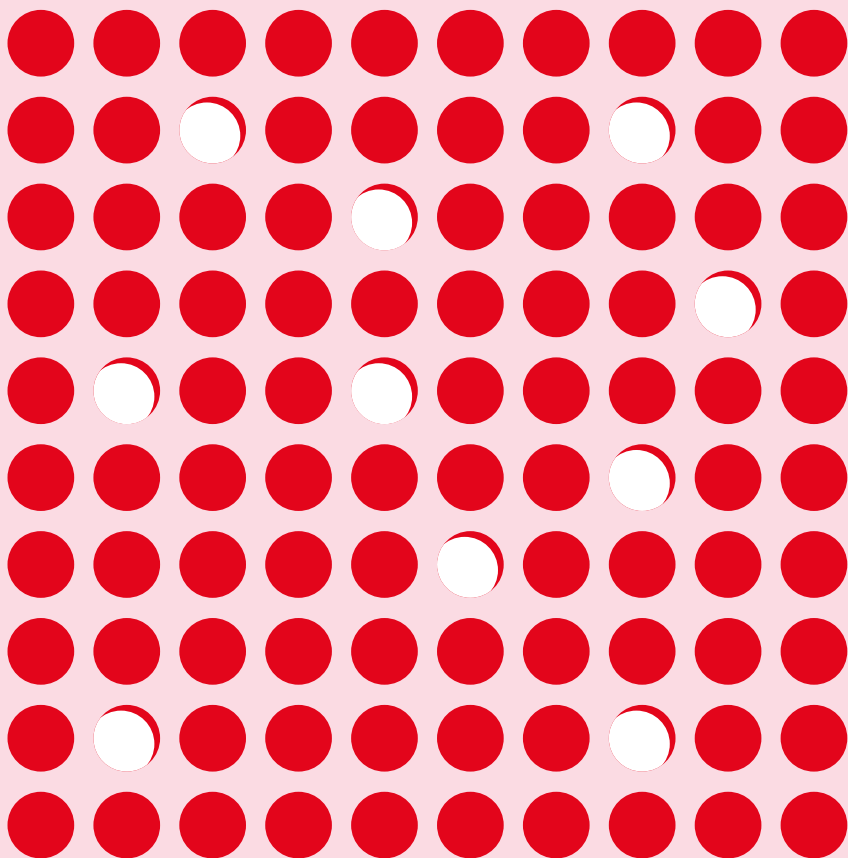


Endométriose et travail : comprendre et agir

Guide pour les dirigeants et managers



En France, on estime à 10 % la part des femmes atteintes d'endométriose - une maladie souvent invalidante qui peut avoir des impacts sur leur vie professionnelle avec des risques de sortie d'emploi. Des mesures existent pour faciliter le travail des salariées concernées dans de bonnes conditions, pour elles comme pour l'entreprise.



L'endométriose : un problème de santé féminin pénalisant

De quoi parle-t-on ?

L'endométriose est une maladie fréquente qui reste mal connue. Cette maladie qui affecte les femmes¹ se caractérise par le développement de tissus semblables à la muqueuse utérine sur différents organes en dehors de l'utérus (par exemple sur les ovaires, la vessie, le vagin ou le rectum) provoquant notamment des inflammations, des lésions, des adhérences ou encore des kystes.

¹ En tant que maladie gynécologique, l'endométriose peut aussi affecter les hommes transgenres.

Quels symptômes ?

Les symptômes de l'endométriose varient d'une femme à l'autre : ils peuvent passer inaperçus ou être douloureux et invalidants. Ils sont généralement imprévisibles et évoluent dans le temps.

Parmi les symptômes : douleurs aiguës - pendant les règles ou en dehors - pouvant devenir récurrentes et invalidantes, fatigue chronique, malaises, troubles physiques (digestifs, urinaires, au niveau des lombaires, des jambes...).

Il est généralement difficile pour les femmes concernées de trouver le bon traitement médical et celui-ci doit souvent être adapté dans la durée. Les femmes atteintes de formes sévères peuvent avoir à subir plusieurs chirurgies.

Entre **1,5 et 2,5**
millions de femmes
en âge de procréer atteintes
en France

65 % déclarent que
leur maladie a des impacts
négatifs sur leur travail

7 à 10 ans
en moyenne
pour diagnostiquer
la maladie

Sources : ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités, EndoFrance, Inserm.

Quels impacts possibles au travail ?

POUR LA SALARIÉE ATTEINTE D'ENDOMÉTRIOSE

- Douleurs liées à des changements de position ou à des positions tenues dans la durée (assis / debout ; marche / position statique).
- Interruptions de l'activité pour des passages aux toilettes urgents, fréquents, prolongés.
- Baisse de la capacité de concentration, diminution de la capacité de travail, difficultés à effectuer certaines tâches, perte d'efficacité.
- Gêne, stress, culpabilité, irritabilité, dépression.
- Travail en situation de fatigue ou sur le temps personnel pour récupérer le retard.
- Absences fréquentes, courtes, non prévues pour gérer la douleur, la fatigue ou les soins.

Avec les risques suivants :

- Isolement, exclusion des équipes.
- Perte de chance en matière d'évolution professionnelle.
- Difficultés de maintien en emploi voire désinsertion professionnelle.

POUR L'ENTREPRISE

- Désorganisation du travail due à la gestion de l'absentéisme et à la variabilité de l'état de santé de la salariée.
- Tensions dans les relations de travail : surcharge de travail liée aux absences, incompréhension dans l'équipe.
- Baisse de la performance.

ENJEU

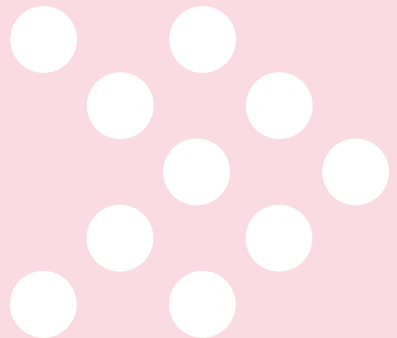
L'endométriose peut affecter la qualité de vie des femmes concernées dans toutes ses dimensions. Une meilleure prise en compte des effets de la maladie au travail est un enjeu de santé, d'égalité professionnelle mais aussi un enjeu d'efficacité pour l'entreprise.



Pour aller plus loin : livre blanc « Endométriose et emploi » de l'association EndoFrance.

Pistes d'action pour le management de proximité

Des mesures peuvent être mises en place - de façon ponctuelle en cas de crise ou de façon pérenne - par le management pour faciliter le travail et le maintien en emploi d'une salariée atteinte d'endométriose. Ces mesures visent à assouplir l'organisation du travail pour l'adapter à l'état de santé de cette dernière.



Exemples de mesures

Aménagement du poste

- Adaptation du bureau ou du poste, équipement en chaises ou fauteuils pour des postes qui en sont démunis.
- Aménagement ou équipement permettant de limiter les manipulations de charges, les positions pénibles, les déplacements.

Ces mesures d'aménagement du poste de travail peuvent faire l'objet d'une recommandation du médecin du travail, après échange avec la personne concernée et l'employeur.

Aménagement de l'activité

- Identification des tâches ou des situations de travail susceptibles d'aggraver les douleurs ou la fatigue : par exemple le port de charges lourdes, les positions statiques dans la durée, les déplacements longs, le trajet domicile-travail.
- Identification des tâches difficilement compatibles avec les interruptions fréquentes

de travail qu'impose parfois l'endométriose : par exemple la relation client, les interventions en public, la gestion d'un événement.

Ces tâches peuvent être supprimées, allégées, reportées ou réparties dans l'équipe en cas de crise ou de façon pérenne.

- Remplacement des tâches difficiles à réaliser par de nouvelles activités compatibles avec l'état de santé de la salariée et correspondant à ses aptitudes ou accompagnées de formations si besoin.
- Introduction de temps de récupération avec des activités moins sollicitantes.
- Mise en place d'un dispositif permettant de réguler la charge de travail : organisation d'un système de remplacement de la salariée concernée au pied levé, binôme, soutien aux pratiques d'entraide, points réguliers avec le manager.
- Adaptation des objectifs, des résultats et des délais de la salariée voire de l'équipe.

Aménagement des horaires et du temps de travail

Pour faciliter la gestion de la douleur et de la fatigue ainsi que les rendez-vous médicaux :

- mise en place d'horaires décalés, flexibles (arrivées plus tard, départs plus tôt) ou fractionnés ;
- aménagement des pauses : plus fréquentes, plus longues, à la demande ;
- temps partiel ou télétravail, avec la possibilité d'adapter les jours ou les horaires.

Ces aménagements du temps de travail ainsi que la mise en place du télétravail peuvent être recommandés par le médecin du travail, après échange avec la personne concernée et l'employeur. Ces mesures peuvent aussi être prévues par un accord collectif.

En cas d'arrêt maladie longue durée

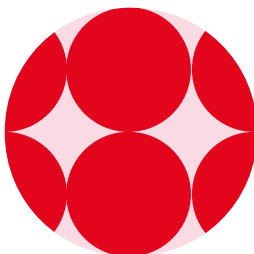
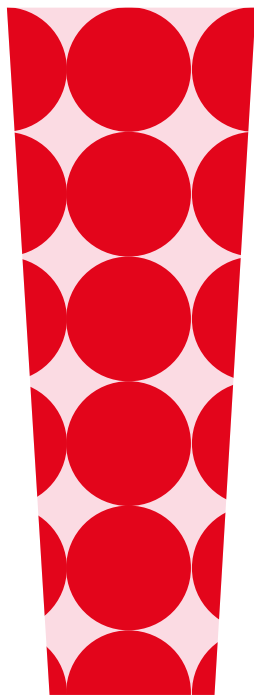
- Réorganisation du travail de la salariée avant la reprise.
- En cas de difficulté à reprendre l'activité attendue, test d'un aménagement de poste ou d'un nouveau poste pendant l'arrêt de travail selon les dispositions prévues par le dispositif « Essai encadré ».
- Accompagnement après la reprise du travail (points réguliers, ajustements).

ASSOCIER LA SALARIÉE CONCERNÉE



Parce que la salariée atteinte d'endométriose connaît les impacts de sa maladie, ses capacités et ressources ainsi que les spécificités de son travail, elle doit être étroitement associée à la recherche de solutions. Elle doit également participer à l'évaluation régulière de ces mesures.

Points de vigilance



Prévenir l'isolement

Certaines des mesures précédentes peuvent créer ou renforcer l'isolement de la salariée atteinte d'endométriose : c'est le cas du télétravail et du mi-temps thérapeutique. Quand elles sont nécessaires, il convient de les compléter par des actions permettant de maintenir le lien : points réguliers, organisation de réunions d'équipe en visioconférence, travail en binôme, suivi au retour d'absence, par exemple.

Prévenir les tensions

« Le règlement nous demandant de commencer à 8 h 30 s'applique à tout le monde, sauf à K. manifestement ? »

La possibilité donnée à une salariée atteinte d'endométriose de bénéficier d'aménagements peut créer un sentiment de manque d'équité dans les équipes.

Être informé de l'aménagement de l'activité d'un collègue, dans le respect du secret médical et savoir que dans l'entreprise chacune et chacun pourra bénéficier d'adaptation de son activité, en cas de problèmes de santé, contribue à prévenir les tensions.

Prendre en compte les situations de travail

Les managers ne sont ni légitimes, ni compétents pour traiter des questions médicales. Ils n'ont pas à savoir de quels troubles de santé peuvent être atteints des membres de leur équipe, mais doivent être informés des éventuelles restrictions d'aptitude à appliquer. Au quotidien, il leur revient d'être à l'écoute des difficultés à réaliser le travail - pour des raisons de santé ou d'autres raisons - et de chercher des solutions en s'intéressant aux situations de travail concrètes.

Parmi les bonnes pratiques managériales :

- Prendre des nouvelles régulières du ressenti, du vécu au travail de chaque membre de l'équipe.
- Organiser des points avec les collaborateurs et collaboratrices atteints de problèmes de santé pour identifier les éventuelles situations de travail difficiles, ou rechercher avec eux les ressources permettant de faire le travail dans de bonnes conditions (équipement, formation, aménagement...).
- Rechercher avec les personnes concernées les solutions :

« Tu disposes de jours de congés supplémentaires à la demande, comment faire pour que F. reprenne rapidement tes dossiers ? »

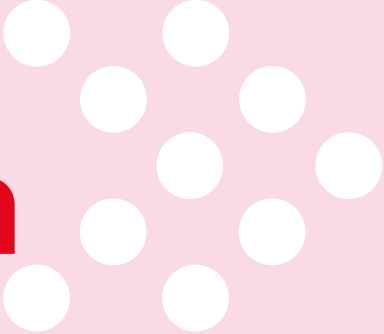
- Informer les autres membres de l'équipe des mesures d'adaptation du travail de leur collègue.
- Associer les membres de l'équipe à la recherche des aménagements quand ils sont concernés :

« Pour des raisons personnelles K. doit pouvoir bénéficier de pauses à la demande, pourra-t-elle te solliciter si besoin pour la remplacer au pied levé ? De quoi as-tu besoin pour cela ? Nous referons le point dans quelques semaines pour voir comment ça se passe. »

- Faire le point régulier sur l'impact des mesures mises en place pour la salariée concernée et pour l'équipe :

« Nous nous étions dit la semaine dernière que tu devais, pour des raisons de santé, avoir la possibilité d'interrompre en urgence ton travail. As-tu eu l'occasion de le faire ? Cela pose-t-il des problèmes ?

Pistes d'action pour la direction et les ressources humaines



Certaines des mesures qui suivent peuvent être déployées dans le cadre d'aménagements individuels du poste et du temps de travail recommandés par le médecin du travail. Ces actions peuvent également être discutées en Comité social et économique (CSE) et être intégrées dans un plan d'action ou un accord collectif d'entreprise.

TPE-petite PME : vous n'avez pas de service RH ?

Si vous manquez de moyens en interne pour identifier les pistes d'action permettant de maintenir en emploi une de vos salariées atteinte d'endométriose, rapprochez-vous de la cellule de prévention de la désinsertion professionnelle au sein de votre Service de prévention et de santé au travail inter-entreprises (SPSTI).

Exemples de mesures

Locaux

- Aménagement des sanitaires : de façon à ce qu'ils soient facilement accessibles et que les soins y soient possibles.
- Mise à disposition d'un endroit pour se reposer : salle au calme équipée d'un canapé, de bouillottes, etc.
- Attribution d'une place de parking à proximité du poste de travail.

Télétravail

- Possibilité de bénéficier de jours supplémentaires de télétravail ou d'aménagement du télétravail (jours, horaires) de façon ponctuelle et régulière.

Absences et congés

- Jours de congés supplémentaires (par exemple : quelques jours/an, 1 à 2 jours/mois, congés menstruels...) avec maintien du salaire.
- Suppression des jours de carence : par disposition spécifique de l'entreprise ou après reconnaissance de la maladie en Affection longue durée (ALD) sur demande du médecin traitant.

- Dispositif de remplacement (intérim, CDD...) lors des absences, si le poste concerné ne peut pas être laissé vacant.

Soutien financier

- Supplément de soutien versé par la mutuelle.
- Remboursement des frais de transport en cas de retour au domicile.

IMPACT FINANCIER



De nombreuses femmes atteintes d'endométriose sont contraintes de s'arrêter de travailler fréquemment pour des périodes courtes. Les mesures permettant d'augmenter le nombre de jours de congés avec maintien de salaire, de supprimer les jours de carence ou encore de bénéficier de supplément de la mutuelle évitent qu'elles ne soient financièrement pénalisées.

Temps partiel

- Possibilité d'aménager les jours et les horaires de temps partiel.
- Mise en place d'un temps partiel thérapeutique (sur proposition du médecin traitant).

Santé au travail

- Information à l'ensemble des salariés de la possibilité de demander une visite auprès du médecin du travail.
- Sollicitation du Service de prévention et de santé au travail (SPST) pour identifier les mesures à mettre en œuvre pour les salariées atteintes d'endométriose.

Le médecin du travail pourra proposer, par écrit, après échange avec la personne concernée et l'employeur, des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail justifiées par l'endométriose, dans le respect du secret médical.

En cas de difficultés de maintien au poste de travail ne pouvant être résolues par les mesures ci-dessus

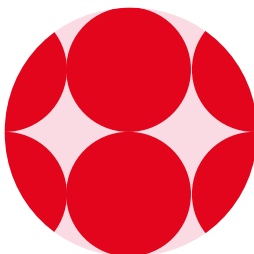
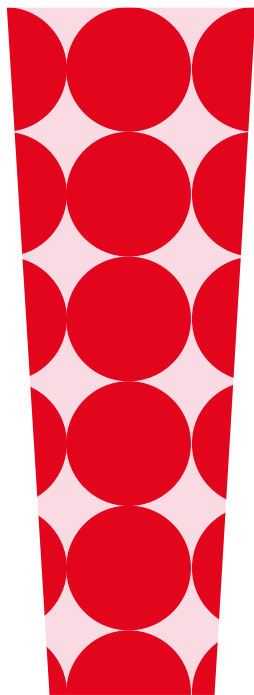
- Recherche par le management, le médecin du travail et le responsable RH d'un changement temporaire d'affectation, voire d'un nouveau poste dans l'entreprise avec formation si besoin.
- En l'absence de poste adapté, proposition de faire un bilan de compétences et de bénéficier de formation dans une optique de reconversion.

RECONNAISSANCE DE LA QUALITÉ DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ (RQTH)

Le service RH de l'entreprise peut accompagner une salariée atteinte d'endométriose dans sa demande de reconnaissance de sa qualité de travailleur handicapé. La RQTH permet de bénéficier de mesures pour l'aménagement des horaires, du poste de travail ou l'appui à une reconversion éventuelle.



Points de vigilance



Sortir du tabou, lutter contre les stéréotypes

« Les règles douloureuses, on est toutes passées par là. »

« D. est encore absente aujourd'hui, elle était pourtant en forme, il y a quelques jours ! »

Parce que l'endométriose est une maladie mal connue et taboue, parce qu'elle fait l'objet de nombreuses idées reçues, il est difficile pour les femmes qui en sont atteintes de faire part de leurs difficultés en lien avec le travail. Les actions de sensibilisation ou d'information générale permettant de faire connaître les symptômes et les impacts possibles sont utiles pour lutter contre les préjugés, prévenir les discriminations et inciter les femmes concernées à demander des aménagements si besoin.

De telles actions de sensibilisation sont à compléter par une communication sur l'engagement de l'entreprise à prendre en compte cette maladie et, plus largement, sur les mesures applicables en cas de problèmes de santé.

EXEMPLES D' ACTIONS

Diffusion d'un flyer en interne sur l'endométriose et le travail, organisation à la demande de la direction d'une séance d'information collective avec le Service de prévention et de santé au travail (SPST) sur les maladies chroniques (dont l'endométriose) et leurs effets au travail, information sur les mesures applicables dans le livret d'accueil des nouveaux arrivants, etc.

S'assurer du respect du secret médical

Les discussions entre la salariée atteinte d'endométriose, l'infirmier ou le médecin du travail sont strictement couvertes par le secret médical. Il appartient à chaque femme concernée de décider si elle souhaite - ou pas - faire état de sa maladie dans l'entreprise. Ni la direction, ni le management, ni le personnel n'ont besoin de connaître la pathologie d'une salariée pour travailler avec elle en appliquant les aménagements prévus.

EXEMPLES D' ACTIONS

- Formaliser le circuit de prise en compte de problèmes de santé ayant des impacts sur le travail, dont l'endométriose en précisant le rôle de chacun (management, RH, médecin du travail) et les contours d'application du secret médical.
- Former le management à l'accueil et à la prise en compte des difficultés individuelles et à la recherche de solutions adaptées dans le respect du secret médical.

Soutenir le management

Les managers de proximité ont un rôle central pour adapter l'activité à l'état de santé des membres de leur équipe, ils doivent être soutenus par la direction dans ce rôle.

EXEMPLES DE MESURES

- Partager avec le management la volonté de la direction de mettre en place une organisation tenant compte des problèmes éventuels d'endométriose (et plus largement des maladies chroniques ou invalidantes).
- Informer les managers qu'il est attendu de leur part une posture d'écoute des difficultés éventuelles et de recherche proactive de solutions.
- Faciliter l'appui du responsable RH ou du Service de prévention et de santé au travail (SPST) au management pour rechercher des solutions en cas de besoin.
- Discuter avec les managers des marges de manœuvre possibles pour faire évoluer l'activité, les horaires ou encore les objectifs d'un membre de leur équipe rencontrant des problèmes de santé, en prenant en compte les répercussions pour les autres.
- Permettre aux managers de bénéficier de formations, de soutien ou encore d'échanges de pratiques sur ces dimensions.
- Inciter les managers à faire remonter des propositions d'amélioration de l'organisation facilitant le travail de toutes et tous.

Une démarche collective d'entreprise

Les mesures pour traiter des difficultés liées à l'endométriose au travail au cas par cas sont d'autant plus efficaces qu'elles s'intègrent dans une politique globale de prise en compte des maladies chroniques ou invalidantes au travail.

Plusieurs mesures peuvent être déployées à ce titre :

- Définir un cadre de prise en charge des maladies chroniques ou invalidantes dans l'entreprise (possibilité d'aménager le travail, les horaires, jours de congé...) et pour cela mettre en place un groupe de projet interne associant des managers et représentants du personnel.
- Intégrer les mesures en faveur de l'endométriose dans les accords collectifs ou plans d'action portant sur l'égalité professionnelle et la QVCT (qualité de vie et des conditions de travail), l'aménagement du temps de travail, le télétravail, la prise en compte des maladies chroniques.
- Suivre la mise en œuvre des accords et plans d'action.
- Formaliser l'engagement de la direction à rechercher chaque fois que possible des solutions pour maintenir en emploi les salariés concernés (charte d'engagement, réunion d'information, accord d'entreprise...).
- Communiquer sur le fait que les mesures mises en place pour les membres du personnel atteints de problèmes de santé sont bénéfiques pour toutes et tous.

IMPORTANT : la plupart des mesures contenues dans ce guide pour faciliter le travail des femmes atteintes d'endométriose peuvent s'appliquer à d'autres maladies chroniques (cancer, diabète...). Elles peuvent être déclinées pour permettre le maintien en activité de tout salarié atteint de problème de santé.



On estime à 1 femme sur 10 le nombre de femmes atteintes d'endométriose en France.

Une meilleure prise en compte des effets de cette maladie au travail constitue un enjeu de santé, d'égalité professionnelle et d'efficacité pour les entreprises.

Destiné plus particulièrement aux managers et employeurs, ce guide propose des exemples d'actions à mettre en œuvre pour faciliter le travail et le maintien en activité des salariées concernées.

anact.fr/endometriose



Établissement public administratif créé en 1973, sous tutelle du ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités, l'Anact a vocation à améliorer les conditions de travail en agissant notamment sur l'organisation du travail et les relations professionnelles. Administrée par des représentants de l'État, des représentants des salariés et des employeurs, elle s'appuie sur un réseau de 16 agences régionales pour déployer des projets d'amélioration des conditions de travail au plus près des besoins locaux. L'établissement propose notamment aux acteurs des TPE-PME et aux organismes qui les accompagnent des méthodes et outils pour concilier durablement qualité de vie au travail, qualité de service et performance.