



**SCHNEIDER
ELECTRIC**
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Endométriose : Une maladie invisible qui doit être davantage prise en considération

Contexte

L'endométriose est une **maladie chronique et souvent invalidante**, caractérisée par des douleurs importantes et des symptômes multiples et handicapants, liés à la présence de tissu endométrial en dehors de l'utérus. Cette maladie est officiellement reconnue comme une Affection Longue Durée (ALD) depuis janvier 2022.

Cette maladie peut avoir un impact significatif et négatif sur la vie professionnelle des personnes qui en souffrent : plus de 50 % des concerné.es ont déjà dû s'arrêter de travailler, avec des conséquences sur leur carrière et leur rémunération.

Des sociétés, comme CARREFOUR, ont déjà acté dans leurs accords des jours de congés supplémentaires pour les personnes diagnostiquées.

L'année passée, la CFDT a demandé à la direction la mise en place d'un **véritable protocole d'accompagnement** des salarié.es atteint.es d'endométriose, ainsi que des aménagements concrets des conditions de travail (horaires, postes, environnement) afin de limiter les effets de la maladie et améliorer leur qualité de vie professionnelle.

Proposition de la direction

A la suite de nos revendications, Schneider Electric a récemment **mis à disposition l'application Lyv Endo®**, application de thérapie numérique, pour les personnes **ayant engagé une démarche RQTH** (voir le post [ici](#)).

Cette réponse reste largement insuffisante : en conditionnant cet accompagnement à une démarche de RQTH et en privilégiant une solution individuelle et numérique, la direction ne permet pas l'adaptation concrète des conditions de travail ni la reconnaissance pleine et entière de l'impact de cette maladie sur la vie professionnelle.

Demandes de la CFDT

La CFDT demande des mesures beaucoup plus engageantes, permettant un réel accompagnement. Nous demandons notamment :

- Des mesures **collectives, concrètes et non conditionnées** au statut RQTH : sensibilisation des managers, reconnaissance explicite dans les accords d'entreprise, dispositifs d'écoute
- Des **aménagements** : horaires, télétravail, repos ponctuel
- Des **droits spécifiques** : jours de congés supplémentaires, temps partiel, facilitation de rdv médicaux



Le saviez-vous ?

- 10%** de personnes menstruées atteintes
- 7 ans** en moyenne pour être diagnostiqué.e
- 70%** souffrent de douleurs chroniques invalidantes
- 40%** des cas d'infertilité sont dus à l'endométriose



**SCHNEIDER
ELECTRIC**
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Endometriosis: An invisible disease that must be given greater consideration

Context

Endometriosis is a **chronic and often debilitating disease**, characterized by significant pain and multiple disabling symptoms related to the presence of endometrial tissue outside the uterus. This condition has been officially recognized as a long-term illness (Affection Longue Durée – ALD) since January 2022.

This disease can have a significant and negative impact on the professional lives of those affected: more than 50% of individuals concerned have already had to take time off work, with consequences for their career progression and income.

Some companies, such as Carrefour, have already formalized additional leave days for diagnosed employees in their agreements.

Last year, the CFDT called on management to **implement a comprehensive support protocol** for employees affected by endometriosis, as well as concrete adjustments to working conditions (working hours, roles, work environment) in order to mitigate the effects of the disease and improve quality of working life.

Management's proposal


Following our requests, Schneider Electric has recently made the **Lyv Endo® application**— a digital therapy solution—available to employees who have initiated a **disability recognition process (RQTH)**. See the post [here](#).

This response remains largely insufficient: by making this support conditional on RQTH status and by prioritizing an individual, digital solution, management **does not provide for concrete adjustments** to working conditions nor full recognition of the impact of this disease on professional life.

CFDT's demands

The CFDT calls for much stronger and more concrete measures to ensure real support. In particular, we request:

- **Collective, concrete measures not conditional** on RQTH status: manager awareness, explicit recognition in company agreements, listening/support mechanisms
- **Workplace adjustments**: working hours, remote work, occasional rest breaks
- **Specific rights**: additional leave days, part-time arrangements, facilitation of medical appointments


**Did you
know ?**

- 10%** of menstruating individuals affected
- 7 years** on average to be diagnosed
- 70%** suffer from chronic disabling pain
- 40%** cases of infertility are due to endometriosis