**ACCORD RELATIF A LA PRISE EN COMPTE DE L’ENDOMETRIOSE AU SEIN D’ARGEDIS**

**Entre les soussignés**

La SAS ARGEDIS, au capital de 160 000 euros, ayant son siège social au 23 rue François Jacob – Immeuble Mozaïk – 92500 RUEIL MALMAISON, inscrite au Registre du Commerce et des sociétés de Nanterre sous le n° 309 916 099 02853,

Cette société est représentée par , agissant en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines et de la Communication (DRHC), ayant reçu délégation de pouvoirs de , Président de la société ARGEDIS

D’une part,

**Et,**

Les organisations syndicales représentatives des salariés au niveau d’ARGEDIS :

La CGT, représentée par , Délégués Syndicaux,

La CFDT, représentée par , Délégués Syndicaux,

La CFE-CGC, représentée par , Délégués Syndicaux

D’autre part,

**Après avoir rappelé que**

Dans la continuité de l’accord en faveur de l’emploi et du maintien dans l’emploi des personnes en situation de handicap du 19 septembre 2024 et dans le cadre de la démarche en matière d’égalité hommes-femmes dans l’entreprise, la Direction et les organisations syndicales représentatives, conscientes des contraintes et des difficultés auxquelles les salariées peuvent être confrontées lorsqu’elles souffrent d’endométriose, et soucieuses de leur bien-être au travail, ont souhaité mettre en place des mesures visant à les soutenir dans leur vie quotidienne dans l’entreprise en prenant en considération leurs besoins spécifiques liés à leur maladie.

Le présent accord a pour objet la mise en place des mesures concrètes répondant aux besoins des salariées souffrant d’endométriose.

La législation portant sur cette thématique pouvant être amenée à évoluer, les mesures énoncées dans le présent accord sont instaurées de manière temporaire. Les parties conviennent qu’elles seront réévaluées afin, le cas échéant, de les adapter aux nouvelles dispositions légales et réglementaires qui viendraient à être adoptées. Elles conviennent également que les mesures prévues par le présent accord, compte tenu de l’impact potentiel qu’elles sont susceptibles d’avoir sur l’organisation du travail en Structure ou en relais, devront nécessairement faire l’objet d’un bilan à l’issue d’une première phase de test avant d’être éventuellement adaptées et pérennisées pour soutenir les salariées souffrant de cette pathologie.

Ainsi, la Direction et les Organisations Syndicales se sont rencontrées les 2 et 9 octobre 2024 et sont convenues des dispositions suivantes.

# Article 1 : Champ d’application

Le présent accord s’applique à l’ensemble des salariées concernées de la société Argedis.

# Article 2 : Description de l’endométriose[[1]](#footnote-1)

L’endométriose est une maladie fréquente qui se caractérise par le développement de tissus semblables à la muqueuse utérine sur différents organes en dehors de l’utérus (ovaires, vessie…) provoquant notamment des inflammations, des lésions, des adhérences ou encore des kystes.

Les symptômes sont notamment les suivants :

* Douleurs aiguës pendant ou en dehors des règles, pouvant devenir récurrentes et invalidantes ;
* Fatigue chronique ;
* Malaises ;
* Troubles physiques (digestifs, urinaires, lombaires, jambes…).

Ces symptômes peuvent entraîner divers impacts négatifs sur le travail des salariées concernées, tels que :

* Douleurs liées aux changements de position ou positions tenues dans la durée ;
* Interruption 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 ;
* Absences fréquentes, courtes, non prévues pour gérer la douleur, la fatigue, les soins.

# Article 3 : Autorisation d’absence pour les salariées souffrant d’endométriose

## **3.1. Salariées bénéficiant d’une RQTH**

Dans l’attente d’un éventuel texte législatif en la matière, les parties conviennent que les salariées souffrant d'endométriose médicalement diagnostiquée, et justifiant d’une RQTH (reconnaissance de qualité de travailleur handicapé), pourront bénéficier d’un quota de 12 (douze) jours d’absences autorisées payées par année civile, dans la limite d’1 journée par mois.

Ces journées d’absences ne sont ni reportables ni cumulables.

Les salariées concernées devront, pour pouvoir bénéficier de ces autorisations d’absence, fournir un justificatif de leur diagnostic d'endométriose établi par un professionnel de santé compétent ainsi que leur justificatif de RQTH par mail ou par courrier, à leur Assistant RH ainsi qu’à leur hiérarchie.

Conscients des délais de traitement parfois longs des MDPH (Maison Départementale pour les Personnes Handicapées), et sous réserve de la remise du justificatif de diagnostic d’endométriose visé ci-dessus, les jours d’autorisation d’absence pourront également être accordés aux salariées en mesure de justifier du dépôt de leur demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (preuve de dépôt faisant foi).

La Salariée devra fournir chaque année, à l’assistant RH, un justificatif du diagnostic d’endométriose, pour bénéficier des dispositions du présent accord.

L’exercice de ce droit à autorisation d’absence est subordonné à l’information préalable de la hiérarchie. Compte tenu des impacts organisationnels de cette absence, cette information devra, en tout état de cause, être transmise dans les plus brefs délais.

Enfin, le présent accord entrant en vigueur en cours d’année 2024, il est précisé que les salariées concernées par cette mesure pourront bénéficier de 2 jours d’absence (1 jour par mois) pour la fin de l’année 2024.

## **3.2. Salariées ne bénéficiant pas d’une RQTH**

Dans le cas où le stade de développement de la maladie dont souffre la Salariée n’aboutit pas à une RQTH, et/ou lorsque la demande de RQTH formée par la Salariée est rejetée, les parties ont convenu de mettre en place un quota de 3 (trois) jours d’absences autorisées payées par année civile, dans la limite d’1 journée par mois.

Ces journées d’absences ne sont ni reportables ni cumulables.

Pour bénéficier de ces autorisations d’absence, les salariées concernées devront fournir à l’assistant RH un justificatif de leur diagnostic d'endométriose établi par un professionnel de santé compétent.

L’exercice de ce droit à autorisation d’absence est subordonné à l’information préalable de la hiérarchie. Compte tenu des impacts organisationnels de cette absence, cette information devra, en tout état de cause, être transmise dans les plus brefs délais.

Enfin, le présent accord entrant en vigueur en cours d’année 2024, il est précisé que les salariées concernées par cette mesure pourront bénéficier de 1 jour d’absence pour la fin de l’année 2024.

# Article 4 : Communication et sensibilisation

Afin de faire connaitre l’endométriose, ses symptômes et ses conséquences potentielles mais également les dispositions du présent accord, des actions de communication et de sensibilisation spécifiques seront menées, concomitamment à celles relatives au Handicap.

**Actions de sensibilisation des managers**

Les managers seront sensibilisés aux spécificités liées à l’endométriose. A ce titre, un guide sera mis à leur disposition (et notamment celui établi par l’ANACT – Guide pour les dirigeants et les managers sur « L’endométriose et travail : comprendre et agir »).

Ce guide permettra à chacun de comprendre et d’adopter les bons comportements face à cette situation. Il contribuera ainsi à développer une compréhension approfondie de l’endométriose, à renforcer la bienveillance et à favoriser des pratiques de travail inclusives notamment auprès des équipes au sein desquelles le présent accord est mis en œuvre.

**Campagne de communication interne pour tous les salaries**

Une campagne de communication interne visant à faire connaitre les dispositions du présent accord mais également à sensibiliser l’ensemble des salariées aux problématiques de l’endométriose et à déconstruire les stéréotypes sera mise en œuvre.

**Accès à une plateforme d’aide et de soutien**

Les parties réitèrent l’importance de l’accompagnement des salariés en cas de difficultés d’ordre social ou psychologique.

Dans ce cadre, il est rappelé que les salariés peuvent accéder à la plateforme de soutien psychologique anonyme, confidentielle et gratuite animée par des psychologues cliniciens spécialisés dans l’écoute et l’accompagnement de l’Institut d’Accompagnement Psychologique et de Ressources (IAPR).

Des campagnes ou actions de communication visant à rappeler l’existence de cette plateforme sont organisées auprès des collaborateurs.

# Article 5 : Suivi de l’accord

Un bilan du présent accord sera présenté par la Direction en CSE, lorsqu’il arrivera à échéance.

Ce bilan sera notamment présenté en même temps que celui de l’accord en faveur de l’emploi et du maintien dans l’emploi des personnes en situation de handicap du 19 septembre 2024.

# Article 6 : Publicité, dépôt, prise d’effet et durée de l’accord

Le présent accord entrera en vigueur le 7 novembre 2024 et après accomplissement des formalités de dépôt, conformément aux dispositions du code du travail.

Compte-tenu de la nécessaire appréciation de l’impact des mesures prévues par le présent accord sur l’organisation, et notamment celle des relais, et en raison de l’éventuelle évolution législative dans ce domaine, le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu’au 31 décembre 2025.

Les parties s’engagent à se réunir à l’issue de cette période afin d’examiner le bilan de ses dispositions et la nécessité de redéfinir ou d’adapter les règles et modalités d’application des présentes mesures.

# Article 7 : Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

A Rueil-Malmaison, le 7 novembre 2024,

Fait en 5 exemplaires

Pour la société Argedis, , DRHC,

Pour les organisations syndicales représentatives,

La CGT, représentée par

La CFDT, représentée par

La CFE-CGC, représentée par

1. Guide pour les dirigeants et manageurs sur « L’endométriose et travail : comprendre et agir » - ANACT (Agence nationale pour l’amélioration des conditions de travail) [↑](#footnote-ref-1)