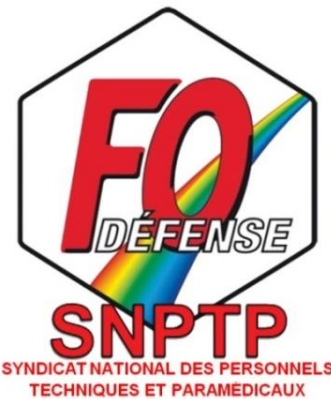




# Communiqué

## Jour de carence pour les femmes enceintes



### Ce que l'on peut lire

Après plus de cinq heures de réunion, mardi 24 octobre, la mesure a été introduite dans la quatrième mouture du protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le secteur public. Elle doit être portée dans le cadre du futur projet de loi de réforme de la fonction publique.

Enfin, diront certains. L'exonération du jour de carence dans la fonction publique pour les femmes enceintes sera inscrite dans le cadre du projet de loi de réforme de la fonction publique, prévu pour le premier semestre 2019. Cette mesure a été introduite dans le projet de protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Elle ne figurait pas dans les trois premières versions du texte, mais a été ajoutée à sa quatrième mouture à l'issue d'une réunion (de plus cinq heures) en présence du secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics, Olivier Dussopt, mercredi 24 octobre.

Dans le détail, il est prévu d'*exclure les congés de maladie pendant la grossesse de l'application du délai de carence*. *« Afin de protéger les femmes enceintes, les congés de maladie pendant la grossesse seront exclus du champ d'application de la journée de carence, qu'ils résultent ou non d'un état pathologique lié à la grossesse »*, précise la quatrième version du projet de protocole d'accord qu'Acteurs publics a pu consulter.

*« On est tenté de penser que cet ajout au texte vise à tenter de faire basculer les indécis à signer le texte »*, explique un représentant du personnel. Les organisations syndicales, parties prenantes de la concertation, disposent désormais, en effet, d'un délai d'un mois pour faire part au gouvernement de leur engagement à signer ce nouveau protocole d'accord ou non. La signature du protocole est quant à elle déjà programmée pour le 26 novembre prochain, et ce peu importe le nombre de signataires. Soit une dizaine de jours seulement avant les élections professionnelles. *« Compte tenu de cette échéance, la non-signature du protocole peut être risquée »*, estime un leader syndical. *Les agents du terrain pourraient considérer que nous sommes opposés au principe de l'égalité professionnelle et donc ne pas nous donner leurs voix.*

#### « Amendement Chalas »

La question de cette exonération est loin d'être une nouveauté. Dans le cadre de l'examen du projet de loi de finances pour 2018 (qui avait acté le retour du jour de carence), la députée Émilie Chalas avait déjà tenté de l'introduire dans le texte. En vain. *« La maternité ne doit plus être une source d'inégalités persistantes »*, avait lancé l'élue lors de la présentation de son amendement prévoyant ce dispositif d'exception.

*« Il ne faut pas créer de régime d'exception »*, avait réagi en séance le ministre de l'Action et des Comptes publics, Gérald Darmanin, le 20 novembre 2017. *« Je vous propose que nous inscrivions l'égalité entre les femmes et les hommes à l'ordre du jour d'un débat spécifique [...] »*. Mme [Marlène] Schiappa [la secrétaire d'État chargée de l'Égalité entre les



## Élections professionnelles du 6 décembre 2018



femmes et les hommes, ndlr] et le Premier ministre nous ont encouragé, chacun dans son domaine de compétences, à y travailler, ce qui consiste, dans la fonction publique, à améliorer le respect de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, y compris dans le cas très particulier des fonctionnaires enceintes.”

En ce sens, le ministre avait proposé à Émilie Chalas de l'associer au “dialogue avec les organisations syndicales auxquelles il incombe de formuler des propositions sur ce point”, mais l'avait surtout invitée à retirer son amendement. Chose que la parlementaire a effectivement fait. Repris par le groupe “Gauche, démocrate et républicaine” et soumis à un scrutin public, l'amendement en question n'avait finalement recueilli “que” 13 voix pour et 68 voix contre.

L'introduction de cette exonération dans le projet de protocole sur l'égalité professionnelle est une “disposition symbolique majeure à destination des femmes fonctionnaires”, estime aujourd'hui Émilie Chalas. C'est “le début d'un rééquilibrage profond des droits des femmes dans la fonction publique”.

### **Le gouvernement met en avant son volontarisme sur le projet de protocole**

À l'issue de la réunion organisée ce 24 octobre sur le projet de protocole sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, le gouvernement a mis en avant plusieurs ajouts au texte : la création d'un fonds pour l'égalité professionnelle dans la fonction publique financé grâce aux pénalités versées par les employeurs qui ne respecteraient pas les objectifs en matière d'égalité professionnelle, la neutralisation de l'impact des congés familiaux sur les rémunérations et les parcours professionnels, la garantie du respect de l'égalité des procédures d'avancement entre les femmes et les hommes... “Il y a une double certitude sur le projet de protocole : aucun recul par rapport au protocole de 2013 et des avancées avec des mesures contraignantes pour les employeurs publics, indique le secrétaire d'État Olivier Dussopt. Personne ne peut tout gagner à 100 %, ni le gouvernement ni une organisation syndicale, mais tout le monde peut constater que les concessions permettent d'avancer.” Du côté des représentants du personnel, les réactions sont partagées. Un syndicat note ainsi “avec intérêt les avancées obtenues sur le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement” mais “regrette que le protocole ne soit pas plus volontariste pour avancer sur l'égalité entre les filières de métiers”. L'organisation indique aussi qu'elle va réunir ses instances afin de se prononcer sur la signature ou non du protocole. Force ouvrière, qui a boycotté la réunion, indique pour sa part qu'elle ne “participera pas à la coconstruction d'un protocole vide de sens qui ne serait qu'un faire-valoir de la politique gouvernementale”. La Fédération autonome de la fonction publique (FA-FP), quant à elle, a salué l'introduction dans le texte de l'exonération du jour de carence pour les femmes enceintes du secteur public. Néanmoins, “si nous ne pouvons que nous réjouir de voir enfin le gouvernement faire marche arrière sur le jour de carence”, l'organisation “dénonce le principe d'une classification entre les personnes malades”. “Le gouvernement serait bien inspiré d'étendre l'exclusion du délai de carence à tous les congés maladie”, ajoute la FA-FP.



Rappelons les modalités d'ordre général pour l'ensemble des personnels des Filières Technique, Paramédicale et Contractuelle :

## **→ La protection pendant la maternité**

### **Protection contre le licenciement**

Pendant la grossesse, le congé de maternité et les quatre semaines qui suivent, la agent ne peut pas être licenciée sauf :

- si elle commet une faute grave non liée à son état de grossesse ;

- si l'employeur est dans l'impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la grossesse (par exemple si le poste de l'agent est supprimé pour un motif économique).

Lorsque le licenciement est prononcé pour l'une de ces deux raisons, il ne peut prendre effet pendant le congé de maternité et les quatre semaines qui suivent.

Dans le cas où un agent serait licenciée alors qu'elle n'avait pas informé son employeur de sa grossesse, le licenciement serait annulé si la femme enceinte faisait parvenir, dans un délai de quinze jours, un certificat médical justifiant de son état.

### Protection de sa santé

Les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant bénéficient d'une surveillance médicale renforcée (SMR).

Le médecin du travail a pour mission :

- d'informer l'agent ;
- la surveillance clinique d'agent ;
- d'aider à l'adaptation du travail, en vue de limiter les facteurs de risques.

### Retrait de la femme enceinte d'un poste à risques

Certains risques sont incompatibles avec l'état de grossesse. L'agent enceinte peut demander un changement provisoire d'emploi lorsqu'elle occupe un poste où elle est exposée à des substances toxiques pour la reproduction ou à des risques spécifiques tels le benzène ou le plomb.

L'employeur est tenu de proposer temporairement un autre emploi en fonction des conclusions du médecin du travail et de ses indications sur l'aptitude de l'agent à occuper l'une des tâches existantes dans l'entreprise.

Le changement temporaire d'affectation ne doit pas entraîner une diminution de la rémunération. L'affectation prend fin dès que l'état de santé de l'agent lui permet de retrouver son emploi initial.

En cas d'impossibilité d'aménagement du poste de travail ou de reclassement, le contrat de travail de l'agent est alors suspendu ; l'agent bénéficie d'une garantie de rémunération constituée à la fois d'une allocation journalière versée par la sécurité sociale et d'un complément de l'employeur.

Si ces risques ont des répercussions sur l'état de santé de l'agent ou l'allaitement, la agent peut bénéficier dans les mêmes conditions d'une suspension de contrat de travail à l'issue du congé postnatal pendant une durée maximale d'un mois.

### Retrait de la femme enceinte d'un poste de travail de nuit

Lorsque l'agent occupe un poste de travail de nuit, elle peut, à sa demande, ou si le médecin du travail juge le poste incompatible avec son état de grossesse, être affectée sur un poste de jour, jusqu'au début du congé prénatal. En cas d'impossibilité de reclassement, l'employeur suspend provisoirement le contrat de travail.

Le reclassement sur un poste de jour à l'issue du congé postnatal ne peut intervenir que si le médecin du travail juge l'état de santé de l'agent incompatible avec le travail de nuit.

Dans les deux cas précités, l'agent bénéficie, pendant la période de suspension du contrat de travail, d'une garantie de rémunération composée d'allocations journalières versée par son organisme d'assurance maladie et d'un complément d'indemnisation à la charge de l'employeur.

## → Les droits de l'agent et le congé de maternité

L'agent a droit à des autorisations d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

L'agent a droit de bénéficier d'un congé de maternité dont la durée est aménagée en fonction de la situation familiale.

A l'issue du congé de maternité, l'agent retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, sauf situations particulières (travail de nuit, exposition à certains risques...).

Elle a également droit à un entretien avec son employeur en vue d'une orientation professionnelle.

## → Protection contre certains risques en cas de grossesse

L'employeur a l'obligation de reclasser l'agent enceinte lorsqu'elle est exposée à certains risques déterminés par décret.

Si le reclassement est impossible, le contrat de travail est suspendu. Dans ce cas, l'agent bénéficie d'une garantie de rémunération composée de l'allocation journalière prévue à l'article L.333-1 du code de la sécurité sociale et d'une indemnité complémentaire à la charge de l'employeur (formalités).

La liste des risques concernés est fixée par l'article R1225-4 du code du travail.

Il s'agit des expositions aux produits ou situations suivants :

- Agents toxiques pour la reproduction de catégorie 1 ou 2 ;
- Produits antiparasitaires dont l'étiquetage indique qu'ils peuvent provoquer des altérations génétiques héréditaires ou des malformations congénitales et produits antiparasitaires classés cancérogènes et mutagènes ;
- Benzène ;
- Plomb métallique et ses composés ;
- Virus de la rubéole ou toxoplasme ;
- Travaux en milieu hyperbare, dès lors que la pression relative maximale excède la pression ;
- Situations d'intervention définie IA, soit 1,2 bar.

*Paris, le 26 octobre 2018*

