



Montreuil le 20 décembre 2017

Lettre aux député-e-s jour de carence dans la Fonction publique

Copie à Marlène Schiappa et Olivier Dussopt

Madame, Monsieur,

Comme vous le savez, la CGT comme l'ensemble des syndicats est opposée à la mise en place de jour de carence pour les arrêts maladie dans la Fonction publique.

Cette mesure est défendue par certain.es au nom de l'équité entre les salarié.es du privé et les fonctionnaires.

Pourtant, les agent-e-s de la Fonction publique ne sont pas davantage malades que leurs collègues du privé, loin s'en faut. Une enquête récente de l'INSEE le confirme amplement¹.

Rappelons que la majorité des salarié-e-s du privé voient leurs jours de carence pris en charge par la protection sociale complémentaire financée pour une large part par les employeurs, ce dont on ne peut que se féliciter. Rien n'existe de similaire dans la Fonction publique. Or, un mécanisme comparable à celui du privé conduirait à un abondement des dépenses publiques d'environ deux milliards d'euros. L'étude de l'INSEE démontre que si le jour de carence a fait reculer les arrêts maladie de deux jours et, dans une moindre mesure, de trois jours, il n'a eu aucune influence sur ceux d'un jour et a fait augmenter très significativement les arrêts plus longs.

Une étude de la DRESS² de 2014, explique que les femmes sont plus souvent en arrêt maladie que les hommes et les grossesses participent à cette augmentation.

Autrement dit, le jour de carence fragilise la santé des agent-e-s de la Fonction publique et ne génère pas d'économies significatives pour la dépense publique.

Lors du débat du PLFSS au Sénat, un amendement a été adopté par les sénateurs et sénatrices, afin que le jour de carence ne s'applique pas aux femmes enceintes.

¹ Le jour de carence dans la fonction publique de l'État : moins d'absences courtes, plus d'absences longues, n°36, <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3181789>

² https://www.snds.gouv.fr/download/Medico-economique/Grossesse_et_IJ.pdf

La France est un des pays européens où la durée des congés maternité est la plus faible. Elle est d'ailleurs en dessous de la norme de 18 semaines prévue par l'Organisation Internationale du Travail.

Aujourd'hui, comme le relève l'ANACT dans un récent rapport³, de nombreuses femmes sont obligées d'avoir recours à des arrêts maladie avant le déclenchement du congé maternité du fait de l'absence d'aménagement de poste et de conditions de travail, et de l'absence de réduction du stress, de l'intensité et du temps de travail. C'est particulièrement le cas pour les postes dans lesquelles les femmes doivent effectuer des postures pénibles, porter des charges lourdes, être confrontées à des amplitudes horaires importantes ou à du stress. En 2015, les femmes représentaient 62% des agent.es dans la Fonction publique⁴.

Avec le jour de carence, ces femmes, seront donc confrontées à une alternative inacceptable : choisir entre baisser le montant de leur salaire (déjà beaucoup trop faible) ou menacer leur santé et celle de l'enfant à naître.

La maternité n'est pas une maladie, elle ne doit pas avoir d'impact sur la rémunération et l'évolution professionnelle des agentes.

Nous vous demandons donc de repousser l'instauration d'un jour de carence dans la Fonction publique.

Enfin, nous tenons à attirer votre attention sur d'autres discriminations qui pénalisent les fonctionnaires enceintes, au mépris du protocole d'accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique, du 8 mars 2013, signé par l'ensemble des organisations syndicales qui mentionne « *les congés maternités, les congés pathologiques, et maladies afférents à la grossesse et les congés d'adoption ne doivent pas avoir d'impact sur le déroulement de carrière ni affecter la rémunération des agent-e-s* ». Sur le terrain, nous sommes confrontés à :

- Des gels de note durant le congé maternité malgré la décision du Défenseur des Droits⁵,
- Le refus des droits Aménagement et Réduction du Temps de Travail durant le congé maternité, paternité et adoption⁶.
- Conséquences sur l'avancement d'échelon et pour le passage dans le grade supérieur,
- Conséquence sur la rémunération.

³ Etat des lieux de la situation de travail des femmes enceintes et de ses spécificités dans la grande distribution, <https://www.anact.fr/etat-des-lieux-de-la-situation-de-travail-des-femmes-enceintes-et-de-ses-specificites-dans-la-grande>

⁴ https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/chiffres_cles/pdf/CC-2017-web.pdf

⁵ Recommandation réf SG/SB/MF 160.13

⁶ Article 115 de la loi 2010-1657 de finances pour 2011 du 29 décembre 2010

Circulaire DGAFPdu 18 janvier 2012, relative aux modalités de mise en œuvre de l'article 115 de la loi 2010-1657 de finances pour 2011

Madame, Monsieur l'égalité femmes-hommes se gagnera par des mesures concrètes. Elle se gagnera par des mesures concrètes pour la rendre effective, notamment au travail. Le Président de la République a porté l'égalité comme grande cause nationale durant le quinquennat.

Pour tous ces points, la CGT demande le retrait du jour de carence de la loi de finance, qui est une injustice pour tous les agent-e-s de la Fonction publique et qui va pénaliser les personnes malades et les femmes enceintes.

Nous sommes à votre disposition pour vous rencontrer.

D'avance nous vous remercions de l'attention que vous voudrez bien accorder à notre demande et vous prions d'agréer l'expression de nos sentiments les meilleurs.

Baptiste TALBOT
Secrétaire Général
Fédération des Services
Publics



Mireille STIVALA
Secrétaire Générale
Fédération de la Santé et
de l'Action Sociale



Jean-Marc CANON
Secrétaire Général
Union Fédérale des
Syndicats de l'État



Proposition d'amendement :

L'article 157 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne impose à tout Etat membre d'assurer « l'application du principe de l'égalité de rémunération entre les travailleurs féminins et masculins pour un même travail ou pour un travail de même valeur », la rémunération étant entendue comme « tous les avantages payés directement ou indirectement », en espèce ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier ».

La directive 2006/54 CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi adoptée afin de préciser les modalités de mise en œuvre de ce principe fondamental et d'en garantir l'effectivité prohibe les discriminations directes fondée sur le sexe (article 5), y compris tout traitement défavorable lié à la maternité (article 2.2).

Cet amendement permet la mise conformité du [*régime du congé maternité*] avec le droit européen ainsi que l'imposent l'article 55 de la Constitution du 4 octobre 1958 et le principe de primauté du droit de l'Union européenne sur la législation française reconnu par l'arrêt de la Cour de justice des communautés européennes du 15 juillet 1964 Costa c. ENEL (6/64).

Si vous jugez utile de l'ajouter :

- L'irrespect de ses obligations européennes expose la France à un contentieux en manquement tel que prévu aux articles 258, 259 et 260 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne et à des sanctions financières.
- La directive cite cet exemple de discrimination : « interrompre le maintien ou l'acquisition de droits pendant les périodes de congé de maternité » (article 9, 1., g).
- Par soucis de précision mais pas utile à la démonstration à mon avis : la directive a été transposée en droit français par la loi n° [2008-496](#) du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations