



SANTÉ TRAVAIL

NOTE
N° 05

*« JE SUIS UNE FUTURE MAMAN...
JE SOUHAITE ALLAITER MON ENFANT,
QUELS SONT MES DROITS ? »*

**PRÉVENTION DES FEMMES ENCEINTES ET ALLAITANTES
DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE SANTÉ ET DE L' ACTION SOCIALE**

La femme possède cette particularité unique et précieuse de pouvoir donner la vie et donc de permettre à une société de se développer et de se projeter dans l'avenir. La condition féminine a beaucoup évolué dans la deuxième moitié du XX^e siècle. Les femmes ont progressivement conquis une autonomie plus large, mais l'égalité reconnue par la loi demeure encore inaccomplie dans les faits.

Beaucoup de femmes travaillent pendant un moment donné de leur grossesse, or l'organisation du travail, les risques professionnels (chimiques, biologiques, liés à l'activité physique, rayonnements ionisants, etc...) peuvent altérer le bon déroulement de la grossesse et le développement de l'enfant.

Qu'en est-il en matière de prévention de ces femmes dans les établissements de santé ?

Dans ce secteur où 80% du personnel sont des femmes qui prennent soin des autres, comment les diverses institutions prennent-elles soin d'elles au moment de leur maternité ?

L'intensification du travail imposée au personnel dans la santé, la surcharge de travail et la pression psychique influent considérablement sur leur santé. Dans ces conditions de travail dégradées, la femme enceinte est particulièrement exposée.

Quels sont les droits dont elle bénéficie pendant sa grossesse ? Quels sont les aménagements du temps de travail prévus par la loi ? Peut-elle allaiter à la reprise de son activité ? Comment peut-elle faire face et se protéger sur les plans physiques et émotionnels ?

Le Code du travail actuel prend en compte la protection de la grossesse et la maternité, avec des dispositions particulières pour les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant.

Comment ces droits sont-ils respectés dans la réalité ? Comment la CGT peut-elle intervenir pour faire appliquer cette réglementation ? Quels sont ses leviers ?

Ce document réalisé par le secteur santé travail de votre Fédération CGT a pour but de répondre à vos interrogations afin de faire respecter vos droits.

→ Un dossier complet est disponible sur le site internet de la Fédération.

→ **Quels sont vos droits ?**

Le rôle des instances représentatives du personnel (IRP) :

Le CSE, la DUP ou le Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail ont pour mission de contribuer à :

- la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs ;
- l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;
- veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

Vos IRP et votre syndicat CGT sont là pour vous accompagner, pensez à les contacter.

→ **Pendant la grossesse**

Le cadre légal général

De nombreuses dispositions protègent la femme enceinte. En effet, un employeur ne peut refuser de vous embaucher ni rompre votre contrat de travail parce que vous êtes enceinte, sauf en cas de faute grave. De plus, le Code du travail autorise les absences sans retenue de salaire pour se rendre aux examens médicaux obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement ou dans un parcours de PMA.

Alors ! L'heure de grossesse ?

Et non ! La loi ne prévoit pas d'aménagement du temps de travail pour les salariées enceintes.

Dans le secteur privé, c'est dans votre convention collective qu'il faut regarder !

Dans la fonction publique hospitalière, toutes les salariées peuvent bénéficier d'une réduction du temps de travail journalier.

→ **1 heure/jour maximum à partir du 3^{ème} mois de grossesse sur avis du médecin de prévention et compte tenu des nécessités des horaires du service et sur demande de l'intéressée.** Cette heure n'est ni cumulable ni récupérable (*circulaire n° 96.5065 du 14.02.96*), cependant il peut être négocié des adaptations pour cumuler les heures.

→ **Séances préparatoires à l'accouchement :**

Si elles ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service, des autorisations d'absence peuvent être accordées par les chefs de service sur avis du médecin de prévention et au vu des justificatifs.

→ **Les agents bénéficient d'une autorisation d'absence de droit pour se rendre aux examens médicaux obligatoires antérieurs ou**



postérieurs à l'accouchement : une 1/2 journée s'ils ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service

→ *Et si mon travail n'est pas compatible avec la grossesse ?*

Si vous travaillez avec des produits dangereux, (formol, cytotoxiques...) ou si votre fonction met en danger votre grossesse (contact avec des virus, port de charges...) **votre poste doit être aménagé.**

Dans le secteur privé, le professionnel de santé signale que vos conditions actuelles paraissent contre-indiquées avec l'état de grossesse et complète le formulaire de déclaration qu'il vous remet.

Vous prenez alors rendez-vous avec le médecin du travail qui constatera que l'état de grossesse est incompatible avec le travail et proposera un aménagement ou un changement de poste.

Quelles sont les conséquences ?

Votre poste de travail peut être aménagé ou changé, à votre demande ou à celle de votre employeur.

→ **Votre rémunération est maintenue.**

Votre contrat de travail peut être suspendu s'il est dans l'impossibilité de changer votre poste.

→ **Dans ce cas, vous bénéficiez d'une garantie de rémunération grâce au formulaire d'incompatibilité travail/grossesse complété par votre employeur et envoyé à votre caisse**

Dans le secteur public, pendant la grossesse le médecin de prévention peut proposer des aménagements temporaires du poste de travail ou des conditions de travail.

En cas d'incompatibilité entre la grossesse et les fonctions, un changement temporaire d'affectation avec maintien des avantages pécuniaires est possible sur avis du médecin de prévention et demande de l'agent.

La réduction de la durée quotidienne du temps de travail est assimilée à un temps de travail effectif. Par conséquent, elle ne peut faire l'objet d'aucune retenue sur le traitement ou les primes.

Il faut garder en mémoire et revendiquer que ce n'est pas aux salariées d'organiser la continuité de service, mais bien aux directions d'établissements, en respectant les droits et/ou les statuts.

Précisons que les employeurs ont l'obligation de mettre tout en œuvre pour assurer la protection de la future mère et de l'enfant à naître. (*Art L.4612-2 du code du travail et Circulaire du 25 mars 1993*).

→ *Et si je travaille de nuit ?*

À sa demande, la salariée enceinte qui travaille de nuit est affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse. L'affectation de la salariée dans un autre établissement est possible uniquement si elle a donné son accord ou par constatation écrite par le médecin du travail. Le changement d'affectation de la salariée n'entraîne aucune diminution de sa rémunération.

→ *A mon retour, après la naissance de mon bébé*

Le cadre légal général

Vous ne pouvez être licenciée, et ce pendant 10 semaines après la naissance (sauf en cas de faute grave). À l'issue du congé de maternité, vous retrouvez votre précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

→ *Vous allaitez votre enfant*

La législation protège la femme allaitante. Elle oblige l'employeur à créer un espace dédié et normé à l'allaitement. Il doit aussi équiper et entretenir cet espace et accorder un temps d'allaitement. Ce temps n'est pas rémunéré, cependant certaines conventions collectives sont plus favorables.

- S'il y a plus de 100 salarié.e.s dans votre entreprise, votre employeur doit installer dans son établissement ou à proximité des locaux dédiés à l'allaitement
- Si il y a moins de 100 salarié.e.s, le Code du travail prévoit cependant des dispositions permettant d'allaiter son enfant pendant les heures de travail.

→ **1 – Allaiter sur son lieu de travail : un droit prévu par le Code du travail.**

L'article L 1225-30 prévoit que : « *pendant une année à compter du jour de la naissance, la salariée allaitant son enfant dispose à cet effet d'une heure par jour durant les heures de travail* ». (Il ne s'agit donc pas d'allonger la journée de travail en accordant le temps d'allaitement en début ou fin de journée). La salariée peut choisir d'allaiter sur place ou bien de tirer son lait.

Le non-respect par l'employeur des dispositions relatives au droit d'allaiter sur son lieu de travail est sanctionné pénalement (on est donc dans le droit pénal et non dans le droit administratif, les sanctions devraient s'appliquer dans la FPH) : des contraventions de 5^{ème} classe (1 500 € ; 3 000 € en cas de récidive) peuvent être dressées autant de fois qu'il y a de salariées concernées par l'infraction (R1227-6).

→ **2 – Durée des périodes d'allaitement :**

L'article R 1225-5 prévoit les modalités d'organisation de l'heure d'allaitement : l'heure d'allaitement est répartie en deux périodes de 30 minutes, l'une pendant le travail du matin, l'autre pendant l'après-midi ; la période où le travail est arrêté pour l'allaitement est déterminée par accord entre la salariée et l'employeur ; à défaut d'accord, cette période est placée au milieu de chaque demi-journée de travail.

Le local :

Lorsque l'employeur met à la disposition des salariées, à l'intérieur ou à proximité des locaux affectés au travail, un local dédié à l'allaitement, la période de 30 minutes est réduite à 20 minutes (article R 1225-6).

Le local d'allaitement est dédié à ce seul usage, il doit être de dimension suffisante liée au nombre de femmes employées : plafond à 3 mètres de haut et 3 mètres carrés par enfant. Mais ils limitent à 12 le nombre d'enfants admis dans une salle d'allaitement.

C'est l'employeur qui fournit berceaux, linge et moyens de chauffe conformes. L'eau du local dédié à l'allaitement est à température réglable. Il rémunère le personnel dédié et finance les consommables et l'entretien des locaux. Aucune participation ne peut être réclamée aux personnels.

Si votre poste de travail est incompatible avec l'allaitement :

(ex.: *emploi de produits cytotoxiques*) votre employeur a l'obligation de vous affecter à un poste compatible avec votre allaitement et il doit maintenir votre salaire pendant toute sa durée. Il ne peut vous déplacer sans arrêt puisqu'il a un mois maximum pour vous trouver un poste compatible ; si il ne trouve pas, vous restez chez vous sans perte de salaire.

Ces dispositions sont à mettre en place avec le médecin du travail.

Nous savons qu'un droit social qui n'est pas utilisé a tendance à disparaître, aussi la CGT doit faire vivre cette législation...

Souvent, dans les bilans sociaux, les directions intègrent la maladie ordinaire en amont des congés

maternité. Or, l'absence d'organisation de travail qui intègre la prévention de la santé des femmes enceintes oblige les médecins à les soustraire à un environnement à risques pour elles et le développement de l'enfant.

D'où l'importance que les IRP s'impliquent dans leur mission de « répondre aux problèmes liés à la maternité ». Et comment ? En inscrivant à l'ordre du jour quelle politique de prévention des femmes enceintes et allaitantes est mise en œuvre dans l'établissement et en inscrivant les actions de mise en œuvre dans le règlement intérieur de l'établissement.

La maternité n'est pas une pathologie, les employeurs ont l'obligation de mettre en place une organisation qui protège et facilite le maintien au travail.

Bien entendu ce sujet doit être pris en charge par tout le syndicat, afin de faire le lien entre les instances. Il doit être traité de façon transversale afin de permettre le respect de la législation, la prévention de la femme enceinte ou allaitante.

Les luttes victorieuses pour certaines font avancer les droits pour toutes et tous...

➡ Quelques revendications CGT

Protection de la femme enceinte

■ **Extension des obligations d'aménagement et/ou de changement de poste dès l'annonce de la grossesse, dès lors qu'il expose la salariée ou met en danger son enfant.**

Nouvelle rédaction de l'article R 1225-4 en reprenant la liste de la recommandation 191 de l'OIT et les recommandations de l'INRS :

- ➔ Tout travail obligeant à lever, transporter tirer ou pousser des charges de plus de 5 kg (charge unique et/ou globale)
- ➔ Tout travail exposant la femme à des agents biologiques, chimiques ou physiques susceptibles d'être dangereux pour ses fonctions reproductives ou pour l'enfant à naître
- ➔ Tout travail faisant particulièrement appel au sens de l'équilibre
- ➔ Tout travail exigeant un effort physique du fait d'une station assise ou debout prolongée, de températures extrêmes ou de vibration
- ➔ Les postures pénibles
- ➔ L'exposition au bruit
- ➔ La charge globale liée au cumul des facteurs...

■ **Allègement du temps de travail avec maintien du salaire :**

- **1 heure par jour dès l'annonce de la grossesse, ou, au choix de la salariée, réduction hebdomadaire de 5h par semaine.**
- **1 heure 30 par jour à partir de 6 mois de grossesse, ou, au choix de la salariée, réduction hebdomadaire de 7 heures par semaine.**
- **Droit à des pauses de courte durée sans autorisation de l'employeur.**

■ **Droit de refus des heures supplémentaires (dans le secteur public).**

■ **Remise obligatoire d'une notification des droits de la femme enceinte, avec les dispositions légales et conventionnelles et les coordonnées des représentants syndicaux dès l'annonce de la grossesse.**

■ **Renforcement de la protection contre le licenciement : la période de protection contre le licenciement doit être allongée jusqu'à 6 mois après l'accouchement.**