

<https://www.snetap-fsu.fr/Saisine-de-la-Defenseure-des-droits-femmes-enceintes-dans-la-Fonction-publique.html>



Saisine de la Défenseure des droits – femmes enceintes dans la Fonction publique

- Les Dossiers - Égalité professionnelle - Diversité -

Date de mise en ligne : lundi 23 juin 2025

Copyright © SNETAP-FSU - Tous droits réservés

https://www.snetap-fsu.fr/local/cache-vignettes/L400xH70/capture_d_e_cran_2025-06-23_a_10.19_36-400c4.png

Madame la Défenseure des droits,

Nous, [CFDT](#), CFE-CGC, [CGT](#), FA-FP, [FO](#), [FSU](#), Solidaires et [UNSA](#) – Fonction publique, souhaitons vous saisir officiellement au sujet d'une mesure réglementaire récemment entrée en vigueur que nous considérons comme une discrimination manifeste à l'encontre des agentes publiques en situation de grossesse.

Depuis le 1er mars 2025, le décret n° 2025-197 du 27 février 2025, relatif aux règles de rémunération de certains agents publics placés en congé de maladie ordinaire ou en congé de maladie, prévoit une perte de rémunération de 10 % dès le premier jour de congé maladie ordinaire.

Aucune exception n'est prévue pour les femmes enceintes, même lorsque leur arrêt est prescrit entre la déclaration de grossesse et le début du congé maternité.

Nous estimons que cette mesure constitue une discrimination indirecte fondée sur le sexe et la situation de grossesse, au sens du droit européen (directive 2006/54/CE, articles 1 et 2) et français (article L. 1132-1 du Code du travail, articles L. 131-1 et L. 133-1 du Code général de la fonction publique), ainsi qu'une atteinte aux principes constitutionnels d'égalité devant la loi et d'égal accès aux emplois publics (article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen).

En effet, l'application indifférenciée de cette décote salariale à des femmes enceintes en congé maladie ordinaire méconnaît la spécificité de leur situation médicale et les expose à une double peine : médicale et financière. Cela revient à leur imposer un choix entre leur santé et leur stabilité économique, ce qui est incompatible avec le principe d'égalité de traitement.

Lors de l'instauration du jour de carence en 2018, une exception avait été obtenue pour les femmes enceintes, fondée sur la reconnaissance de leur vulnérabilité médicale (cf. réponse ministérielle JO Sénat du 23/05/2019, p. 2722). La suppression de cette exception sans justification médicale ou juridique nouvelle constitue une rupture d'égalité de traitement.

Nous sollicitons donc votre avis sur :

- Le caractère discriminatoire de cette mesure à l'égard des femmes enceintes ;
- Sa compatibilité avec les normes juridiques nationales et européennes en matière de non-discrimination ;
- L'opportunité d'émettre une recommandation aux pouvoirs publics en faveur du retrait ou de la modification de cette disposition.

Nous nous tenons à votre disposition pour tout élément complémentaire utile à l'instruction de ce dossier, et vous transmettons en annexe les textes réglementaires concernés, des témoignages d'agentes concernées, ainsi que la pétition syndicale ayant recueilli plus de 120 000 signatures.

Veuillez recevoir, Madame la Défenseure des droits, l'expression de notre haute considération.

Paris, le 18 juin 2025

Les organisations syndicales de la Fonction publique :

Mylène JACQUOT, Secrétaire Générale de la CFDT Fonctions publiques

Stanislas GAUDON, Président des Services publics CFE-CGC

Sylviane BROUSSE, Coordinatrice de la CGT Fonction publique

Pascal KESSLER, Président de la FA-FP

Christian GROLIER, Secrétaire Général de FO-Fonction Publique

Caroline CHEVE, Secrétaire Générale de la FSU

Gaëlle MARTINEZ, Déléguée Générale de Solidaires Fonction Publique

Luc FARRÉ, Secrétaire Général de l'UNSA Fonction publique