



COMPTE RENDU

Paris, le 27 mai 2026

17ème GT égalité professionnelle du 20 mai 2026 Conclusif de l'axe 3 « femmes et santé au travail » du futur projet d'accord

FO Fonction publique (FO-FP) était représentée par Carine DORMY et Sophie ARDON en présentiel et Valérie IMBERT en distanciel.

La séance était organisée autour de 3 thèmes :

- 1/ La prise en compte de la santé des femmes dans les politiques publiques et les plans d'action des employeurs ;
- 2/ DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels) et genre : dimension opérationnelle de l'accord égalité pro ;
- 3/ Rapprocher les référents handicap et les référents égalité pro / Garantir l'accessibilité des dispositifs de signalement.

FO-FP a tenu les propos suivants :

« Avant tout, FO-FP réitère sa demande **d'abrogation de la journée de carence et l'abrogation de la réduction de 10% de salaire en cas de congé maladie ordinaire.**

En effet, ces dispositions de 2025 touchent tous les agents publics, déjà affaiblis par la non-revalorisation du point d'indice et une grille indiciaire smicardisée, mais elles touchent particulièrement les femmes qui représentent 63% des effectifs de la Fonction publique !

*Ces dispositions frappent toutes les femmes dont la santé **se dégrade.***

*L'employeur a une **responsabilité dans la dégradation de la santé des femmes.***

*Ces dispositions de 2025 frappent aussi les femmes dont la santé **se fragilise**, particulièrement lors de la grossesse, pour certaines contraintes par leur état de santé d'être en arrêt avant le congé de maternité officiel.*

Si un médecin leur prescrit un arrêt de travail, ce n'est ni par plaisir ni par complaisance ! C'est pour préserver non seulement leur santé mais également celle de leur enfant à naître !

Leur infliger une perte de rémunération est honteux d'autant qu'on sait que l'arrivée d'un enfant au foyer a un coût et implique des charges supplémentaires !!!

Une femme qui enfante ne devrait jamais voir sa rémunération diminuer, bien au contraire, elle devrait bénéficier de surplus de salaire pour double tâches professionnelles et familiales !

Voici les revendications de FO-FP sur l'axe « Prendre en compte les enjeux de santé et de handicap spécifiques aux femmes » du futur accord égalité professionnelle dans la Fonction publique :

1/ Rétablir la visite médicale à l'entrée de la Fonction publique pour :

- Permettre un état des lieux de santé de tous les agents ;
- Permettre de suivre l'usure professionnelle ;
- Restaurer les visites médicales annuelles.

2/ Rétablir une véritable médecine au travail

- Recruter des médecins dans les services tout en revalorisant cette profession, sans oublier de recruter des infirmières et des psychologues pour permettre de réaliser les visites quinquennales obligatoires et de réaliser une médecine de prévention ;
- Assurer un suivi particulier et pérenne pour les agentes en situation de handicap (certaines maladies chroniques féminines peuvent devenir handicapantes).

3/ Permettre aux femmes de pouvoir s'absenter sans justificatif médical (congé rémunéré) pour pallier les maux féminins suivants : règles douloureuses, endométriose, fibromyalgie, ménopause, et autres soucis de santé spécifiques aux femmes ;

4/ Développer une organisation et une ergonomie du travail équitable adaptées aux femmes (taille, musculature, physiologie) ;

5/ Evaluer les risques analysés par sexe (DUERP) ;

6/ Revoir l'organisation du travail et notamment le travail de nuit. »

L'administration rappelle l'importance de la prévention médicale et la prévention de la désinsertion professionnelle.

Cette prévention doit être examinée sous le prisme du genre et réalisée par des équipes pluridisciplinaires de santé au travail. Il doit y avoir des entretiens de carrière et des rendez-vous de liaison.

Enfin, FO-FP a rappelé que sur la question du handicap, la DGAFP doit se rapprocher et s'appuyer sur l'expertise du FIPHFP, le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique. FO-FP propose que les référents « handicap » et les référents « égalité professionnelle » soient des postes occupés par des personnes distinctes et employées à 100% sur le sujet qui les concernent. Ces acteurs doivent devenir des incontournables, présents dans toute réunion organisationnelle.