



Section SDIS 50

A Saint-Lô le 16 Avril 2009

M. Hrôlf LEMARCHANT  
Secrétaire de section CFDT

À

M. Albert BAZIRE  
Président du Conseil d'administration

Objet : Chartre « femme enceinte »

Monsieur le président

Depuis plusieurs années beaucoup d'embauches de femmes ont été faites au sein de notre structure, en particulier au niveau des PATS mais aussi au niveau des SPP et nous nous en félicitons.

Cependant compte tenu des nombreux lieux d'affectation des agents et des différents régimes de travail, nous pensons que l'élaboration de cette chartre est importante.

Cette démarche a pour but de faciliter la gestion des services et de l'opérationnel, encore une fois dans notre but commun de faire avancer les choses.

Nous savons tous par expérience qu'une grossesse n'est pas toujours facile à vivre pour la future mère, mais le Code du travail renferme des dispositions favorables aux salariées enceintes.

Chaque agent qui déclarera sa grossesse au SDIS 50 se verra donc remettre une copie de cette chartre qui lui permettra de connaître ses droits et devoirs.

Sachant que le règlement départemental est en cours modifications nous vous demandons d'y rajouter cette partie importante au plus vite. En attendant une note départementale pour une mise en application le plus rapidement possible.

Comptant sur votre soutien dans cette démarche, je vous prie de recevoir, monsieur le président, l'expression de mes sentiments dévoués.

M. LE MARCHANT

Copie : - COL ROPARS Directeur départemental  
- Colonel KAH médecin-chef  
- Personnels

# **CHARTRE « FEMMES ENCEINTES »**

## **Déclaration employeur**

Aucun texte de loi n'oblige une salariée à déclarer sa grossesse à une date précise. Toutefois, pour bénéficier des dispositions prévues pour les femmes enceintes, elle doit avertir son employeur de son absence et de la date à laquelle elle reprendra son travail.

L'agent a tout intérêt à le faire le plus tôt possible car, une fois connu, son état la protège. Elle doit remettre à son employeur, contre récépissé, ou lui envoyer par lettre recommandée avec demande d'AR un certificat médical attestant de son état et indiquant la date prévisible de son accouchement.

Pour les agents sapeurs-pompiers professionnels en unité opérationnelle (Centre de secours) des mesures particulières doivent s'appliquer compte tenu de la durée de travail, de la pénibilité, et du caractère spécifique des interventions. De ce fait dès la déclaration de l'état de grossesse il sera obligatoire d'aménager son poste de travail selon les modalités définies ci-dessous.

Pour les agents sapeurs-pompiers professionnels en poste au CTA-CODIS des mesures particulières doivent également s'appliquer compte tenu de la durée du temps de travail et de la pénibilité due au travail de nuit. De ce fait dès la déclaration de l'état de grossesse, il sera obligatoire d'aménager son poste de travail selon les modalités définies ci-dessous.

Pour les Personnels Administratifs et Techniques, le code du travail s'applique.

## **Congés maternité**

L'agent a le droit à seize semaines de congés minimum : six semaines avant la date présumée de l'accouchement et dix semaines après.

En cas de naissances multiples, les congés sont allongés à douze semaines avant l'accouchement et vingt deux semaines après, pour des jumeaux, et à vingt quatre semaines avant l'accouchement et vingt deux semaines après, pour des triplés.

Pour le troisième enfant, ce congé passe à vingt six semaines : huit semaines avant l'accouchement et dix huit semaines après.

En cas de maladie, la durée du congé maternité peut être allongée sur prescription médicale : deux semaines avant et/ou quatre semaines après la date présumée de l'accouchement peuvent être accordées. Les congés maternité sont assimilés à une période de travail effectif : ils donnent ainsi droit aux mêmes avantages d'ancienneté.

## **Licenciement**

L'agent ne peut être licencié ni durant la grossesse et le congé de maternité, ni au cours des quatre semaines suivant la fin de celui-ci. Seules exceptions : une faute grave de l'agent non liée à son état. Cependant même dans ce cas, le licenciement ne peut pas être notifié ni prendre effet pendant le congé de maternité.

Un agent en état de grossesse apparente peut démissionner sans respecter de préavis et sans avoir à payer une indemnité de brusque rupture.

## **Agents sapeur-pompier professionnel en unité opérationnelle** **(Centre de secours et CTA/CODIS)**

Aménagement du poste de travail dès la déclaration au SDIS :

L'agent en état de grossesse médicalement constatée bénéficie automatiquement d'un aménagement de poste dès la déclaration au SDIS.

### **Interventions, formations, liste opérationnelles**

Dès sa déclaration, l'agent ne participe plus à aucune intervention, formation (selon l'annexe 2), et se voit suspendue de toutes listes opérationnelles (RAD, RCH, SAV...) sans pertes de salaires.

### **Aménagement du temps de travail**

L'agent travaillant la nuit, sera affecté à un poste de jour :

- sur sa demande, pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé légal postnatal
- lorsque la chefferie constate pendant la durée de la grossesse, par écrit que le poste de nuit est incompatible à son état
- automatiquement à partir du 3<sup>ème</sup> mois.

Cette période peut être prolongée pour une période n'excédant pas 1 mois sur demande de l'agent.

Compte tenu des différents régimes de travail au sein du département plusieurs cas se présentent :

#### *Agent en garde 24h :*

- passage systématique en 12h de jour pendant le temps de la grossesse.
- Passage en SHR exclusivement sur demande de l'agent

#### *Agent en 12h :*

- Passage en SHR exclusivement sur demande de l'agent

#### *Agent en 12h Nuit et Jour :*

- passage systématique en 12h de jour pendant le temps de la grossesse.

Les agents bénéficient d'une minoration d'une heure par jour de 8h travaillé, afin de pouvoir se reposer.

Les agents en garde de 12h se verront donc attribuer une minoration de 1h30 par garde effectuée.

Les agents en garde de 12h (hors CTA/CODIS) qui le souhaitent, pourront commencer le travail plus tard ou finir plus tôt le soir par rapport à leur état de fatigue, dans la limite des 1h30 journalière.

L'agent aura le droit de s'absenter (en concertation avec le service) pour se rendre aux examens médicaux obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de sa grossesse et des suites de l'accouchement. Ces absences n'entraîneront aucune perte de salaire car elles sont assimilées à des périodes de travail effectif.

En cas d'allaitement, l'agent disposera d'une heure par jour durant les heures de travail pour allaiter son enfant pendant une période d'un an succédant à la naissance de son enfant. Ces moments seront répartis en périodes de 30 mn. Si l'allaitement n'est pas possible dans l'enceinte (ou absence de l'enfant), l'agent pourra cependant s'isoler afin de tirer son lait.

## Aménagement du poste

### Interne

Pendant la durée de la grossesse, au plus tard au 3<sup>ème</sup> mois, l'agent se verra confier dans son centre des tâches administratives et techniques (prévision, formation...).

Il pourra cependant participer à certaines manœuvres théoriques de manière à conserver une partie de ses acquis et pourra également participer aux séances de piscines programmées.

La conduite des véhicules de services lui est possible sauf :

- sur la simple demande de l'agent
- contre indication de la chefferie médicale

### Transfert

Pour plusieurs raisons le transfert de l'agent sur le CTA/CODIS (avec inversion de poste) est possible :

- Sur demande de celui-ci pour diverses raisons (ex : rapprochement de son domicile...)
- Sur demande du SDIS pour des raisons de service, cependant ce changement et subordonné à l'accord de l'agent qui reste seul décideur.
- Sur demande de la chefferie pour raison médicale en concertation avec l'agent.

Dans tous les cas, celle-ci réintégrera systématiquement son centre de secours à son retour de congé.

## **Personnels Administratifs et Techniques Spécialisés**

Aménagement du poste de travail dès la déclaration au SDIS :

L'agent en état de grossesse médicalement constatée bénéficie automatiquement d'un aménagement de poste dès la déclaration au SDIS.

### **Aménagement du temps de travail**

Les agents bénéficient d'une minoration d'une heure par jour de 8h travaillé, afin de pouvoir se reposer.

L'agent pourra en concertation avec le service compte tenu des obligations de fonctionnement,

- commencer sa journée plus tard
- finir plus tôt,
- comptabiliser sur son total annuel.

L'agent aura le droit de s'absenter (en concertation avec le service) pour se rendre aux examens médicaux obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de sa grossesse et des suites de l'accouchement. Ces absences n'entraîneront aucune perte de salaire car elles sont assimilées à des périodes de travail effectif.

En cas d'allaitement, l'agent disposera d'une heure par jour durant les heures de travail pour allaiter son enfant pendant une période d'un an succédant à la naissance de votre enfant. Ces moments seront répartis en périodes de 30 mn. Si l'allaitement n'est pas possible dans l'enceinte (ou absence de l'enfant), l'agent pourra cependant s'isoler afin de tirer son lait.

### **Aménagement du poste**

#### **Interne**

L'aménagement du poste de travail de l'agent (fauteuil, repose pieds...) pourra se faire :

- sur demande de l'agent
- sur demande de la chefferie médicale

La conduite des véhicules de services lui est possible sauf :

- sur la simple demande de l'agent
- contre indication de la chefferie médicale

#### **Transfert**

Pour plusieurs raisons le transfert de l'agent est possible :

- Sur demande de celui-ci pour diverses raisons après autorisation du service. En cas de désaccord la chefferie médicale est le seul décideur. (ex : rapprochement de son domicile...)
- Sur demande de la chefferie pour raison médicale en concertation avec l'agent.
- Sur demande du SDIS, après accord de la chefferie médicale en concertation avec l'agent.

En tout état de cause, la mutation provisoire n'entraînera aucune baisse de salaire.

À la fin du congé, la salariée doit être réintégrée dans son emploi précédent.

Pour tous autres cas le code du travail s'applique.

## Code du travail : Annexe 1

Article R1225-2	:	Licenciement – Certificat médical
Article L1225-2	:	Recrutement et état de grossesse
Article L1225-3	:	Litige employeur
Article L1225-5	:	Délai 15 jours annulation licenciement
Article L1225-7	:	Affectation emploi
Article D4152-5	:	Rayonnements ionisants
Article R4624-19	:	Surveillance médicale renforcée
Article R4626-27	:	Surveillance médicale renforcée
Article R4721-5	:	Mise en demeure
Article R7213-3	:	Congés et période légale de repos
Article L4152-1	:	Emploi – travaux particuliers
Article L4612-2	:	CHSCT – Risques professionnels
Article L4743-1	:	Infraction aux dispositions de travail des femmes enceintes
Article L7123-18	:	Conditions d'exécution et dispositions relatives
Article R3122-21	:	Médecine du travail – Travail de nuit
Article R4152-1	:	Surveillance renforcée pendant 6 mois suivant l'accouchement
Article R4152-2	:	Repos en position allongée et conditions appropriées.
Article D4152-3	:	Risque d'exposition aux virus rubéole et toxoplasme
Article D4152-6	:	Classement catégorie A
Article D4152-8	:	Engin de type marteau piqueur
Article D4152-9	:	Esters thiophosphoriques
Article D4152-10	:	Agents chimiques
Article D4152-12	:	Diable de transport
Article R4433-5	:	Evaluation des risques
Article R4444-5	:	Evaluation des risques
Article R4453-2	:	Classement catégorie A
Article R4453-6	:	Formation
Article L122-48	:	Absence et congés
Article R232-64	:	Repos en position allongée
Article L122-45	:	Recrutement et Interdiction de recherche d'information sur l'état de grossesse
Article R213-8	:	Travail de nuit
Article R231-28	:	Agents toxiques
Article R231-32	:	Benzène