

Droits et devoirs de l'étudiant·e hospitalier·ère en maïeutique

Octobre 2020

SOMMAIRE

I.	Glossaire	3
II.	Introduction	4
III.	Historique	5
IV.	Le statut d'agent public	6
V.	Le temps de travail	7
VI.	Devoirs	8
	A. Discrétion et secret professionnel	8
	B. Suivi médical et obligations vaccinales	8
	C. Régime disciplinaire	9
VII.	La rémunération	10
	D. Cadre légal	10
	E. Déclaration d'impôts	10
VIII.	Protection sociale	11
	A. Changement de régime	11
	B. Congé maladie	11
	C. Accidents du travail	13
	1) Cadre légal	13
	2) Procédure	13
	3) Reprise en temps partiel thérapeutique	14
	D. Congé maternité, paternité et d'adoption	15
	E. Situation de handicap	17
	F. Harcèlement moral et sexuel	17
IX.	Les congés	19
X.	Transports	19
	A. Indemnités de transport	19
	B. Prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement	21
XI.	Activités accessoires	22
XII.	Droit syndical et droit de grève	23
XIII.	Pour aller plus loin	23

I. Glossaire

ANESF : Association Nationale des Etudiant·e·s Sages-Femmes

CA : Conseil d'Administration

CAD : Conseil d'Administration à Distance

CME : Commission Médicale d'Etablissement

CNEMa : Conférence Nationale des Enseignants en Maïeutique

CPAM : Caisse Primaire d'Assurance Maladie

CSP : Code de la Santé Publique

CSS : Code de la Sécurité Sociale

DFGSMa : Diplôme de Formation Générale en Sciences Maïeutiques

DFASMa : Diplôme de Formation Approfondie en Sciences Maïeutiques

DGESIP : Direction Générale de l'Enseignement Supérieur et de l'Insertion Professionnelle.

DGOS : Direction Générale de l'Offre de Soins

ECTS : European Credit Transfer System

ESF : Etudiant·e Sage-Femme

IPHFP : Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique

MASS : Ministère des Affaires Sociales et de la Santé

MCCC : Modalités de Contrôle des Connaissances et des Compétences

MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées

MERRI : Missions d'Enseignement, de Recherche, de Référence et d'Innovation

MESRI : Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation

MNH : Mutuelle Nationale des Hospitaliers

ONDAM : Objectif National des Dépenses d'Assurance Maladie

PLFSS : Projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale

PUMa : Protection Universelle Maladie

RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

RSSE : Régime de Sécurité Sociale Étudiant

II. Introduction

Après 3 ans de travail collaboratif entre l'ANESF, la CNEMa, la DGOS et la DGESIP, **le statut d'étudiant·e hospitalier·ère en maïeutique a vu le jour le 7 octobre 2016**. Il permet aux étudiant·e·s sages-femmes de second cycle d'avoir un statut bien défini au sein du code de la santé publique, de la même manière que les étudiant·e·s de 2ème cycle de médecine, odontologie et pharmacie. Il s'agit également **d'une étape vers la reconnaissance de notre caractère médical dès la formation initiale**. Si l'ANESF se félicite de cette belle avancée, elle reste vigilante sur son application et continue de travailler de manière active sur les droits et la revalorisation des étudiant·e·s.

Ce document est à destination de tous·tes les étudiant·e·s sages-femmes, des équipes pédagogiques et des sages-femmes directeur·rice·s. Il doit permettre une meilleure connaissance et une meilleure compréhension des droits et devoirs des étudiant·e·s. Ce kit est une explication du décret du 7 octobre 2016, des textes auxquels il renvoie et des mises à jour qu'il y a eu depuis sa parution. Il est aussi un guide pour certaines démarches. Il se veut le plus complet et le plus clair possible. Cependant, si des zones d'ombre persistent, vous pouvez contacter les administrateur·rice·s de l'ANESF ou le bureau national via l'adresse mail mesdroits@anesf.com.

Je vous souhaite une bonne lecture,

Bérénice BRAZS

Vice-Présidente en charge des Affaires Sociales et de la Défense Des Droits 2020-2021

III. Historique

Cet encadrement législatif et réglementaire a été permis par :

- > Un amendement au projet de *loi de modernisation de notre système de santé* créant le statut d'étudiant.e hospitalier·ère en maïeutique au sein de la partie législative du code de la santé publique qui est accepté dans le texte final.
- > Un décret entraînant la création d'articles relatifs à ce statut au sein de la partie réglementaire du code de la santé publique.
 - **2011** : rédaction d'une première contribution relative au statut des étudiant·e·s sage-femme par l'ANESF.
 - **CA mars 2013** : décision à la majorité du conseil d'administration de défendre la création d'un statut des étudiant·e·s sages-femmes, basé initialement sur celui des internes.
 - **Rendez-vous et échanges avec la DGOS et la DGEISIP** : Depuis 3 ans l'ANESF et la CNEMa ont eu un certain nombre de rendez-vous avec la DGOS et la DGEISIP. Il s'agit d'une des administrations centrales au sein du MASS. Ses objectifs sont la régulation de l'offre de soins, le pilotage de la performance et la gestion des ressources humaines. Elle est elle-même composée de plusieurs sous-directions, notamment celle des ressources humaines du système de santé, en charge de la rédaction du décret relatif au statut d'étudiant hospitalier en maïeutique. La DGEISIP quant à elle est une des administrations centrales au sein du MESRI. Le bureau de l'ANESF transmettait les comptes-rendus au conseil d'administration puis ce dernier discutait de la suite des négociations et adaptait ses positions si nécessaire.
 - **Janvier 2014** : via un conseil d'administration, l'ANESF a adopté une version modifiée de la contribution de 2011 sur le statut des étudiant·e·s sages-femmes, prenant en compte les réformes des études de santé.
 - **8 mars 2014** : Annonce officielle de Marisol Touraine de la création d'un statut d'étudiant·e hospitalier·ère à l'instar des étudiant·e·s de second cycle en médecine, pharmacie et odontologie.
 - **9 avril 2015** : vote à l'Assemblée Nationale de *l'amendement n°2508 au Projet de Loi de modernisation de notre système de santé* créant la base légale du statut des ESF, soutenu par Mme Marisol Touraine.
 - **1er avril 2016** : Envoi de la dernière version du projet de décret par la DGOS et validation par l'ANESF.

- **22 juin 2016** : Lancement de la campagne de communication sur la profession de sage-femme par Marisol Touraine et confirmation du statut d'agent public dès la rentrée 2016 pour les étudiant·e·s sages-femmes du second cycle.
- **27 septembre 2016** : Passage du projet de décret devant le conseil d'État.
- **9 octobre 2016** : Après certaines modifications apportées par le conseil d'État, le *Décret n° 2016-1335 du 7 octobre 2016 relatif aux fonctions en milieu hospitalier et extrahospitalier des étudiants en maïeutique*¹ paraît au Journal Officiel.
- **11 septembre 2020**² : Arrêté annonçant la revalorisation salariale des étudiant·e·s hospitalier·ère·s suite au Ségur de la santé.

IV. Le statut d'agent public

Ce statut d'étudiant·e hospitalier·ère en maïeutique correspond au statut d'agent public³ et s'applique aux étudiant·e·s en maïeutique du second cycle. Les agents publics sont des personnels travaillant au sein d'un service public et/ou pour le compte d'un service public et/ou en lien avec des missions de services publics. Ces personnels peuvent être titulaires (fonctionnaires) ou non titulaires (contractuels, personnel médical). **Les étudiant·e·s hospitalier·e·s sont des agents publics non titulaires en formation.** Leur formation pratique est répartie entre le secteur hospitalier (stages en soins généraux, salle de naissance, suites de couches, grossesses pathologiques, néonatalogie, etc), et le secteur extrahospitalier (exercice libéral, laboratoire de recherche, centre de planification et d'éducation familiale, protection maternelle et infantile, etc). **A ce titre, les services de santé et sécurité au travail prévus aux articles L. 4121-1 et suivants du Code du Travail leurs sont applicables.**

A l'instar des autres étudiant·e·s hospitalier·ère·s, et comme indiqué par Mme Lenoir Salfati, ex-sous-directrice des ressources humaines du système de santé par intérim à la DGOS, lors d'une réunion au MASS le 6 novembre 2015, **la gestion devra désormais se faire par la direction des affaires médicales de chaque centre hospitalier de rattachement et non pas par la direction des ressources humaines.**

¹ <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000033204668/>

² <https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf?id=B0dGKvui2S-aohHhKpy32i5oP6yO1oJwQPd8JkARcss=>

³ https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000033218854/2016-10-10

V. Le temps de travail

Article D6153-100 "Les étudiants hospitaliers en maïeutique sont présents en formation pratique au moins à mi-temps en moyenne sur la durée du second cycle."⁴

Nous notons l'importance de certains mots :

- > « **Au moins** » : ce nouveau texte n'impose pas de plafond aux établissements de formation.
- > « **De formation pratique** » : nous ne parlons ici que des stages, les cours ne sont pas inclus dans le calcul.
- > « **Mi-temps en moyenne** » : ce nouveau texte n'impose pas d'être à mi-temps sur toute l'année, l'alternance stages/cours est encore possible tant que le temps de formation pratique minimum est respecté.
- > « **Sur la durée du second cycle** » : ceci ne change strictement rien à la date d'obtention du diplôme d'état. Par exemple, si le second cycle dure au total 22 mois (12 pour le m1 et 10 pour le m2), les heures requises doivent être réparties sur ces 22 mois.

De plus, le temps de formation pratique doit s'articuler correctement avec le temps de formation théorique, l'étudiant·e doit disposer d'un temps de repos réglementaire avant un cours ou un examen. En effet, l'étudiant·e hospitalier·ère en maïeutique bénéficie d'un **repos minimum** intervenant immédiatement à l'issue de chaque poste de 12h de nuit comme de jour. Celui-ci entraîne une interruption totale de toute activité de formation pratique comme théorique. La structure de formation et l'établissement d'accueil sont responsables du respect du repos, qui constitue pour l'étudiant·e hospitalier·ère une obligation stricte. Ce repos de sécurité lui est garanti, l'étudiant·e ne peut subir de préjudice du fait de l'observation de son repos.

Concernant le temps de travail hebdomadaire, d'après le *décret n°2002-9 du 4 janvier 2002*⁵ relatif au temps de travail et à l'organisation du travail :

- > La durée de travail effectif, heures supplémentaires comprises, **ne peut pas dépasser 48 heures sur une période de 7 jours** et l'étudiant·e doit bénéficier d'un repos hebdomadaire de **36 heures consécutives minimum** et d'un **temps de repos quotidien de 12h minimum**.
- > Le nombre de jours de repos est de **4 jours pour 2 semaines de travail, dont 2 au moins sont consécutifs et comprennent un dimanche**.

⁴ https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000033218858/2016-10-10

⁵ <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000398298/2020-10-16/>

VI. Devoirs

A. Discrétion et secret professionnel

Article R. 6153-98 du CSP : les étudiant·e·s hospitalier·e·s sont “soumis au secret professionnel et à l’obligation de discrétion professionnelle pour tous les faits, informations ou documents dont ils ont connaissance à l’occasion de l’exercice de leur activité hospitalière et extrahospitalière.”⁶

Il faut bien distinguer **secret** professionnel et **discrétion** professionnelle.

Le secret professionnel correspond à des **informations personnelles** : informations relatives à la santé, au comportement, à la situation familiale d’une personne, etc. D’une part, **celui-ci peut-être levé sur autorisation de la personne**. D’autre part, celui-ci doit être levé pour assurer **la protection des personnes, la préservation de la santé publique et de l’ordre public et le bon déroulement des procédures de justice**. La révélation de secrets professionnels en dehors des cas autorisés est punie d’un **an d’emprisonnement** et de **15 000 €** d’amende.

La discrétion professionnelle quant à elle correspond aux **informations relatives à l’administration hospitalière** et concerne tous les documents non communicables aux usager.e.s. Cette obligation peut être levée par décision expresse de l’autorité hiérarchique.

B. Suivi médical et obligations vaccinales

L’étudiant·e, avant sa première affectation, doit **justifier de son aptitude** par un certificat médical délivré par un médecin mais aussi par un examen médical auprès de la médecine du travail. Ces deux examens peuvent être regroupés en un seul si l’étudiant·e fait établir par un médecin du travail le certificat médical demandé. L’examen médical à réaliser au moins une fois par an est également une des missions de la médecine du travail. Le certificat médical doit justifier que l’étudiant·e remplit les conditions exigées par la réglementation en vigueur relative à l’immunisation obligatoire.

⁶ https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000033218854/2016-10-10

Selon l'arrêté du 2 août 2013 fixant les conditions d'immunisation des personnes mentionnées à l'article L. 3111-4 du code de la santé publique, en tant qu'étudiant·e·s sages-femmes, **vous êtes soumis·es à des obligations d'immunisation**, et donc de vaccination.⁷

En effet, lorsqu'une personne exerce dans un établissement ou organisme, public ou privé, de prévention ou de soins, qui l'expose (ou expose la personne dont elle est chargée) à des risques de contamination, elle doit être immunisée contre l'hépatite B, la diphtérie, le tétanos, la poliomyélite et si elle le souhaite, la grippe.

Les vaccinations obligatoires sont de nature contractuelle : un·e salarié·e ne peut les refuser sans risquer une rupture de son contrat de travail, sauf en cas de contre-indication médicale reconnue par la médecine du travail. En revanche, une vaccination recommandée peut être refusée par un·e salarié·e.

C. Régime disciplinaire

Les articles R. 6153-103⁸ et 104⁹ du CSP parlent d'eux-mêmes. **Le règlement intérieur de la structure de formation et de l'établissement d'affectation doivent être mis à disposition des étudiant·e·s.** Les représentant·e·s des étudiant·e·s au conseil technique peuvent être force de proposition à la **modification du règlement intérieur** de leur structure de formation. Rappelons également que la commission médicale d'établissement (CME) peut être consultée sur le règlement intérieur du centre hospitalier de rattachement. Le *décret du 11 mars 2016* rappelle la place de la formation initiale et continue au sein de ce règlement intérieur.

Un·e représentant·e des étudiant·e·s sages-femmes du second cycle est autorisé·e à siéger en CME.

- > *“Art. R. 6153-103. - Les étudiants hospitaliers en maïeutique sont soumis au règlement intérieur de l'établissement d'affectation.*
- > *Art. R. 6153-104. - Les étudiants hospitaliers en maïeutique sont soumis au régime disciplinaire applicable aux étudiants défini par le règlement intérieur de la structure de formation en maïeutique.*

Le directeur de la structure d'accueil peut exclure tout étudiant dont le comportement est de nature à compromettre le bon fonctionnement du service.”

⁷ https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000034079710/2017-05-23

⁸ https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000033218864/2016-10-10

⁹ https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000033218866/2016-10-10

VII. La rémunération

D. Cadre légal

L'arrêté du 7 octobre 2016 relatif à la rémunération des étudiant·e·s en second cycle des études de maïeutique, puis modifié par l'article du 11 septembre 2020¹⁰, définit une **rémunération annuelle brute** versée mensuellement après service fait, soit au 1er septembre 2020 : 3120€ en 4ème année et 3840€ en 5ème année. Cette rémunération est versée quel que soit le lieu et le service d'affectation.

Comme pour les autres étudiant·e·s médicaux·les, le financement est prévu dans le cadre des MERRI¹¹ et intégré dans l'ONDAM 2017¹² pour l'ensemble des étudiant·e·s. Dans une logique de centralisation, leur **rémunération est versée par l'établissement support** lié par convention à la structure de formation **dans laquelle ils-elles sont inscrit·e·s**.

L'établissement support est **le centre hospitalier universitaire de rattachement**, excepté pour l'établissement de Paris Foch dépendant de l'hôpital privé à but non lucratif Foch, et l'établissement de l'Université Catholique de Lille dépendant du groupement des Hôpitaux de l'Institut Catholique de Lille.

Enfin, les stages à l'étranger ne sont pas rémunérés. Les DOM-TOM n'étant évidemment pas considérés comme un stage à l'étranger.

E. Déclaration d'impôts

Une personne majeure est dans l'obligation de faire une déclaration de ses revenus. Cependant, des subtilités existent et il est important de les connaître :

- **Un étudiant·e de moins de 25 ans au 1er janvier de l'année concernée peut demander à être rattaché au foyer fiscal de ses parents.** Pour bénéficier du rattachement, l'étudiant·e doit faire une demande sur papier libre et la signer. Ceci constitue une preuve en cas de contrôle fiscal. C'est une option possible **même si l'étudiant·e n'est plus domicilié·e chez ses parents, qu'il-elle perçoive ou non des revenus.**

¹⁰ <https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf?id=B0dGKviu2S-aohHhKpy32i5oP6yO1oJwQPd8JkARcss=>

¹¹ La participation des établissements de santé aux missions d'enseignement, de recherche, de référence et d'innovation (MERRI) est financée via des dotations budgétaires spécifiques au titre de missions d'intérêt général.

¹² Voté par le parlement et inclus chaque année au sein du projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS), l'Objectif national de dépenses d'assurance maladie (Ondam) représente de façon très vulgarisée un budget prévisionnel pour toutes les dépenses liées à la santé.

- Si l'étudiant·e perçoit une pension alimentaire de ses parents, ces derniers sont tenus de la déclarer. L'étudiant·e doit alors réaliser sa propre déclaration en indiquant le montant de la pension perçue durant l'année précédente.
- **Si l'étudiant·e subvient seul·e à ses propres besoins, il·elle est tenu de faire sa propre déclaration d'impôts.**

- > Plus d'informations sur <https://www.etudiant.gouv.fr/> et simulation en ligne possible sur impots.gouv.fr
- > Les étudiant·e·s qui ont perçu, en 1 an, moins de trois fois le montant du SMIC mensuel (soit un total de 4 373 € en 2016) sont exonéré·e·s d'impôts.

VIII. Protection sociale

A. Changement de régime

Le régime de sécurité sociale étudiante a totalement disparu à la rentrée 2019-2020. Les étudiant·e·s hospitalier·e·s sont des assuré·e·s sociaux affilié·e·s au régime général de la Sécurité Sociale, comme depuis le début de leurs études (à part pour les étudiant·e·s dont les parents ont un régime particulier).

B. Congé maladie

D'après l'article R.321.2 du Code de la Santé Publique¹³, l'étudiant·e doit envoyer l'**avis de l'arrêt de travail à la CPAM** (volets n°1 et 2) et à l'**employeur** (volet n°3) dans les **48h** suivant la date d'interruption de travail. L'employeur.se destinataire du volet 3 est l'établissement auprès duquel l'étudiant·e est affecté·e au moment de l'arrêt. Si l'arrêt initial est prolongé, il faut refaire la même démarche.

Concernant la durée de ce congé maladie, l'article R. 6153-106¹⁴ du Code de la Santé Publique énonce que les étudiant·e·s ont droit à un mois de congé au maximum avec une rémunération totale et à un mois avec une rémunération à taux réduit de 50%.

De plus "*Dans tous les cas, ils conservent leurs droits à la totalité des suppléments pour charges de famille.*"

¹³ https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006749208/2004-12-04

¹⁴ https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000033218870/2016-10-10

Conformément aux *articles L. 315-1¹⁵* et suivants du code de la Sécurité Sociale, un contrôle des arrêts de travail peut être réalisé par une visite médicale à domicile. Ces visites peuvent être faites par :

- > Un médecin désigné par l'employeur·euse. Si le médecin juge l'arrêt de travail injustifié ou s'il·elle se retrouve dans l'impossibilité d'examiner l'étudiant·e hospitalier·e (absence ou refus de se soumettre à l'examen médical), il·elle en informe dans les 48h par écrit le service du contrôle médical de la CPAM. Ce dernier peut alors, soit suspendre le versement des indemnités journalières, soit procéder à un deuxième contrôle.
- > Le service du contrôle médical de la CPAM. Si le médecin-conseil juge l'arrêt de travail injustifié, il en informe immédiatement l'étudiant·e hospitalier·ère et lui communique oralement une date de reprise du travail. Le médecin-conseil informe également le médecin traitant. La CPAM confirme par courrier à l'étudiant·e hospitalier·ère et à l'employeur·euse la date de reprise fixée par le médecin-conseil et les informe de la suspension de ses indemnités.

Concernant la validation d'un stage ou d'une année malgré un arrêt maladie, si ce nouveau statut améliore la protection sociale et l'encadrement des congés maladie, il n'a aucun impact sur la validation des ECTS. Il faut donc se référer à ***l'Arrêté du 11 mars 2013 relatif au régime des études en vue du diplôme d'Etat de sage-femme***, au règlement intérieur et aux Modalités de contrôle des connaissances et des compétences (MCCC).

¹⁵ https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006749185/2004-12-04

C. Accidents du travail

1) Cadre légal

D'après l'article L. 411-1¹⁶ du Code de la sécurité sociale, est considéré comme accident du travail *“quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu **par le fait ou à l'occasion du travail** à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise.”*

De plus d'après l'article L. 411-2¹⁷ du même code sont également considérés *“comme accident du travail, (...) l'accident survenu à un travailleur mentionné par le présent livre, **pendant le trajet d'aller et de retour**, entre :*

1°) la résidence principale, une résidence secondaire [...] et le lieu du travail. Ce trajet peut ne pas être le plus direct lorsque le détour effectué est rendu nécessaire dans le cadre d'un covoiturage régulier ;

2°) le lieu du travail et le restaurant”

2) Procédure

Il appartient à l'étudiant·e hospitalier·ère victime d'un accident de service, d'une maladie professionnelle ou d'une maladie contractée dans l'exercice des fonctions, **d'informer son employeur·euse dans les 24h et de remplir une déclaration auprès de celui·celle-ci**, en alléguant l'imputabilité au service et de produire tout élément susceptible d'établir avec précision la matérialité des faits (toutes précisions utiles sur le lieu, le temps de l'accident, les circonstances de l'accident, la partie du corps atteint, des témoignages...), et en transmettant un **certificat médical initial**.

L'étudiant·e hospitalier·ère doit à la fois remplir la déclaration auprès de l'employeur·euse mais aussi transmettre l'éventuel avis de l'arrêt de travail dans les 48h à la CPAM (volets n° 1 et 2) et à l'employeur·euse (volet n°3).

L'accident ou la maladie peuvent être reconnus imputables aux fonctions même si l'étudiant·e hospitalier·ère n'a pas bénéficié d'un arrêt de travail : seule la déclaration sera dans ce cas remplie.

¹⁶ https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006742977/2010-05-18

¹⁷ https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006743008/2010-05-18

L'employeur·euse a ensuite 48 heures pour déclarer l'accident à l'Assurance Maladie. Il·elle peut émettre des réserves motivées quant au caractère professionnel de l'accident en remplissant la déclaration. L'employeur·euse doit fournir une **feuille d'accident du travail (formulaire S6201)**, à conserver précieusement : elle ouvre une prise en charge à 100 % des frais médicaux liés à l'accident, dans la limite des tarifs de base de l'Assurance Maladie, sans avance de frais.

Dès réception de votre déclaration d'accident et du certificat médical décrivant les lésions, votre caisse d'Assurance Maladie dispose de **30 jours** pour se prononcer sur le caractère professionnel ou non de votre accident. Elle peut toutefois recourir à un délai complémentaire de 2 mois si le dossier est complexe, mais doit auparavant vous avertir ainsi que votre employeur·euse par lettre recommandée avec accusé de réception.

En cas d'accident du travail, le jour où se produit l'accident est intégralement payé par l'employeur·euse. Les indemnités journalières sont versées à partir du lendemain du jour de l'accident, sans délai de carence, *“sans distinction entre les jours ouvrables et les dimanches et jours fériés, pendant toute la période d'incapacité de travail qui précède soit la guérison complète, soit la consolidation de la blessure ou le décès ainsi que dans le cas de rechute ou d'aggravation prévu à l'article.”*

Les indemnités journalières sont versées pendant toute la période d'incapacité de travail jusqu'à la guérison complète ou la consolidation de la blessure.

3) Reprise en temps partiel thérapeutique

Selon l'article L. 323-3 du Code de la sécurité sociale, en cas de reprise du travail à temps partiel pour motif thérapeutique **faisant immédiatement suite à un arrêt de travail indemnisé à temps complet**, une indemnité journalière est servie en tout ou partie, pendant une durée fixée par la CPAM mais **ne pouvant excéder une durée d'un an**.

La reprise à temps partiel thérapeutique est proposée :

- > Si la reprise du travail et si le travail effectué sont reconnus comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'assuré·e ;
- > Ou si l'assuré·e doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour recouvrer un emploi compatible avec son état de santé.

D. Congé maternité, paternité et d'adoption

Conformément à l'article R. 6153-106 du CSP, les étudiant·e·s hospitalier·ère·s en maïeutique ont droit à un congé de maternité ou de paternité ou d'adoption, d'une durée égale à celle prévue par la législation de la sécurité sociale, pendant lequel les intéressé·e·s perçoivent l'intégralité de leur rémunération.

1) Le congé maternité :

Celui-ci est basé sur les *articles L. 331-3 et suivants du Code de la sécurité sociale*¹⁸.

La déclaration de la grossesse à l'employeur.se n'est pas une obligation. Dans le cadre de la prise en charge des soins et des garanties liées à cette situation, l'étudiante hospitalière concernée doit seulement déclarer sa grossesse à la CPAM et à la CAF du lieu de résidence principale.

Durée du congé maternité				
Situation familiale	Durée du congé prénatal	Durée du congé postnatal	Durée totale du congé maternité	
Naissance d'un enfant : moins de 2 enfants à charge ou nés viables	6 semaines (Pouvant être réduite au minimum à 3 semaines)	10 semaines (Pouvant être augmentées au maximum à 13 semaines)	16 semaines	En cas d'état pathologique résultant de la grossesse : congé supplémentaire de 2 semaines avant et 4 semaines après
Naissance d'un enfant : au moins 2 enfants à charge ou nés viables	8 semaines (Pouvant être réduite au minimum à 5 semaines ou augmentée au maximum à 10 semaines)	18 semaines (Pouvant être réduite au minimum à 21 semaines ou augmentée au maximum à 16 semaines)	26 semaines	

¹⁸ <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000037063701/2018-06-14/>

2) Congé paternité :

Celui est basé sur l'article L.331-8¹⁹ du Code de la Sécurité Sociale.

Le congé paternité est d'une durée de 11 jour consécutive et 18 jours en cas de naissances multiples. Ce congé doit débuter dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant, mais il peut se poursuivre au-delà des 4 mois de l'enfant. Au 1er juillet 2021 le congé paternité sera de 28 jours.

3) Congé d'adoption :

Celui-ci est basé sur l'article L. 331-7 du Code de la Sécurité Sociale. Il débute à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer ou dans les 7 jours qui précèdent la date prévue de cette arrivée, pour une durée de 10 semaines au plus ou 22 semaines au plus en cas d'adoptions multiples.

Durée du congé d'adoption			
Nombre d'enfants adoptés	Nombre d'enfants déjà à charge	Durée du congé (pris par un seul parent)	Durée du congé (réparti entre les 2 parents salariés)
1	0 ou 1	10 semaines	10 semaines + 11 jours
1	2 ou plus	18 semaines	18 semaines + 11 jours
2 ou plus	Peu importe le nombre	22 semaines	22 semaines + 18 jours

¹⁹ <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000037951094/2019-07-01/>

E. Situation de handicap

Le **Fond d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique** (FIPHFP) peut octroyer des financements d'aides spécifiques aux étudiant·e·s concerné·e·s. De plus, un·e étudiant·e hospitalier·ère peut obtenir le statut de travailleur·se handicapé·e à travers la **reconnaissance de la qualité de travailleur·se handicapé·e** (RQTH). Celle-ci a pour but de faire bénéficier à l'agent d'un aménagement de ses horaires et de son poste de travail. La demande se fait auprès de la **maison départementale des personnes handicapées** (MDPH).

L'**allocation adulte handicapé** (AAH), quant à elle concerne une personne présentant un taux d'incapacité permanente d'au moins 80% ou compris entre 50 et 79% en ayant une restriction substantielle et durable d'accès à un emploi du fait du handicap. Elle est accessible aux étudiant·e·s hospitalier·ère·s. Une procédure de RQTH est systématiquement engagée à l'occasion de l'instruction d'une demande d'allocation adulte handicapé (AAH). Il est donc inutile d'en faire la demande séparément.

> **Plus de précisions sur** <https://www.service-public.fr>.

F. Harcèlement moral et sexuel

Harcèlement moral : *l'article 222-33-2²⁰ du Code pénal* définit le harcèlement moral comme *"le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel"*.

Celui-ci est également cité dans les mêmes termes par le Code du Travail et par la loi du 13 juillet 1983²¹ portant droits et obligations des fonctionnaires qui explique également qu'*"aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel"*.

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :

1° Le fait qu'il ait subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement moral visés au premier alinéa ;

²⁰ https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000029336939/2014-08-06

²¹ <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000504704/2020-10-08/>

2° *Le fait qu'il ait exercé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces agissements ;*

3° *Ou bien le fait qu'il ait témoigné de tels agissements ou qu'il les ait relatés."*

Harcèlement sexuel : l'article 222-33²² du code pénal définit le harcèlement sexuel comme *"le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Il précise également qu'"est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers."*

Le gouvernement a souhaité rappeler son attachement à la lutte contre le harcèlement au sein de la fonction publique dans sa circulaire du 4 mars 2014²³.

Toutes ces dispositions sont maintenant applicables aux étudiant·e·s hospitalier·ère·s car ceux-ci sont des agents non-titulaires de droit public.

> **Plus de précisions sur :** <https://www.service-public.fr>

²² https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000026268200/2014-08-06

²³ https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/cir_38081/CIRC

IX. Les congés

Les étudiant·e·s sages-femmes du second cycle bénéficient d'un congé annuel de **30 jours ouvrables durant lequel ils-elles seront rémunéré·e·s**.

De plus, sur l'ensemble du second cycle, soit 2 années, ils-elles peuvent faire la demande d'un **congé supplémentaire de 30 jours ouvrables non rémunérés après accord de la structure de formation en maïeutique et du.de la directeur.ice de l'établissement support de la structure de formation**.

Sont considérés comme des jours ouvrables tous les jours de la semaine à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche).

En DFASMa2 la mise en place des 5 semaines de congés payés est nettement plus aisée. En effet, la plupart des établissements donnent déjà 4 semaines de vacances, il s'agit juste de rajouter une semaine de congés payés sur le calendrier de ces établissements. L'impératif à respecter est le suivant : le stage intégré représente 24 ECTS et un ECTS équivaut à 25 à 30h de stage.

X. Transports

A. Indemnités de transport

Les étudiant·e·s sages-femmes sont régulièrement amené·e·s à effectuer des stages dans des maternités périphériques autres que celle de leur établissement de rattachement. En effet, ceux-ci n'ont pas les ressources pour accueillir tou·te·s les étudiant·e·s d'un même établissement. De plus, l'intérêt pédagogique est indéniable étant donné les différences de pratique entre les différents niveaux de structure (I, II ou III) et les perspectives de carrière propre à chaque étudiant·e. Cependant, ces déplacements ont un coût.

Ainsi, un·e étudiant·e stagiaire, en dehors de l'établissement de rattachement de sa structure de formation, pourra prétendre à une indemnité forfaitaire de transport sous réserve que **son lieu de stage soit situé à plus de 15 km de son établissement de formation et de son domicile**. Ceci ne sera **pas cumulable avec un autre dispositif de prise en charge de frais de transports** sur la même période, comme par exemple le remboursement de la moitié de la carte de transport en commun.

Le montant et les modalités de versement de cette indemnité sont définis par l'arrêté du 7 octobre 2016²⁴ fixant le montant de l'indemnité forfaitaire de transport pour les étudiant·e·s en second cycle des études de maïeutique accomplissant un stage en dehors de l'établissement de rattachement de leur structure de formation. **Celui-ci fixe le montant de l'indemnité versée mensuellement à 130€ bruts.** Le prélèvement de cotisations sociales lors du passage brut-net se fera donc de la même façon que pour la rémunération.

L'étudiant·e hospitalier·ère qui souhaite bénéficier de cette indemnité forfaitaire de transport en formule la demande auprès de son centre hospitalier universitaire de rattachement et **s'engage à ne bénéficier d'aucun autre dispositif de prise en charge totale ou partielle de frais de transport sur cette période.**

Les indemnités forfaitaires de transport restent versées par l'établissement qui verse la rémunération principale, c'est-à-dire l'établissement hospitalier de rattachement. L'établissement qui en supporte la dépense en sollicite le remboursement auprès des ARS, qui remboursent sur facture.

Cette demande d'indemnité forfaitaire de transport est établie conformément au modèle suivant :

MODÈLE DE DEMANDE D'INDEMNITÉ FORFAITAIRE DE TRANSPORT DES ÉTUDIANTS DE SECOND CYCLE DES ÉTUDES DE MAÏEUTIQUE ACCOMPLISSANT UN STAGE EN DEHORS DE L'ÉTABLISSEMENT DE RATTACHEMENT DE LA STRUCTURE DE FORMATION DANS LAQUELLE ILS SONT INSCRITS

Je soussigné(e) (nom et prénom de l'étudiant) , étudiant hospitalier en second cycle des études de maïeutique (préciser l'année), demeurant (adresse du domicile), inscrit(e) dans la structure de formation de (dénomination de la structure de formation), demande à l'établissement support de rattachement de la structure de formation (dénomination de l'établissement support) à bénéficier de l'indemnité forfaitaire de transport conformément à l'arrêté du 7 octobre 2016.

J'atteste, par la présente, ne bénéficier d'aucun autre dispositif de prise en charge totale ou partielle de frais de transport pendant mon stage.

²⁴ <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000033204692/>

B. Prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement

Conformément au *décret du 21 juin 2010*²⁵ et à la *circulaire du 22 mars 2011*²⁶, il doit être institué une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

Font l'objet de la prise en charge partielle :

1° Les **abonnements multimodaux avec un nombre de voyages illimité ainsi que les cartes et abonnements annuels, mensuels ou hebdomadaires** ou à renouvellement tacite à nombre de voyages illimités ou limités délivrés par la Régie Autonome des Transports Parisiens (RATP), la Société nationale des chemins de fer (SNCF) et les services de transports à la demande organisés par l'état et les collectivités territoriales.

2° Les abonnements à un **service public de location de vélos**.

Le 1° et le 2° n'étant pas cumulables lorsqu'ils ont pour objet de couvrir les mêmes trajets.

L'employeur public prend en charge **la moitié du tarif des abonnements** et sa participation se fait sur la base du tarif le plus économique pratiqué par les transporteurs.

Cette participation couvre le coût du ou des titres de transport permettant aux agent.e.s d'effectuer le trajet dans le temps le plus court entre leur résidence habituelle la plus proche de leur lieu de travail, et leur lieu de travail.

Le montant de la prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement est **versé mensuellement**. Les titres dont la période de validité est annuelle font l'objet d'une prise en charge répartie mensuellement pendant la période d'utilisation.

Ceci est expliquée au sein de la circulaire du 8 juillet 2013²⁷ rappelant les dispositions réglementaires relatives à la prise en charge des frais de transport domicile/lieu de travail des étudiant·e·s hospitalier·ère·s et des internes .

²⁵ <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000022374455/>

²⁶ https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/cir_32767/CIRC

²⁷ https://solidarites-sante.gouv.fr/fichiers/bo/2013/13-08/ste_20130008_0000_0170.pdf

XI. Activités accessoires

Conformément à l'article 25 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983²⁸ et l'article 15 du décret n° 2007- 658 du 2 mai 2007²⁹ un·e étudiant·e hospitalier·ère·s en maïeutique peut, **sans autorisation de l'administration**, exercer :

- > Les activités accessoires ouvertes aux fonctionnaires et contractuel·le·s occupant un emploi à temps complet ;
- > **Et/ou toute(s) activité(s) privée(s) lucrative(s).**

Toutefois, **l'agent doit informer par écrit son administration du cumul d'activités envisagé**. Et l'administration peut s'opposer, à tout moment, à l'exercice ou à la poursuite d'une activité privée :

- > **Si cette activité est incompatible avec les obligations de service de l'agent ;**
- > **Ou si elle porte atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service.**

L'activité accessoire ne peut être exercée qu'**en dehors des obligations de service de l'agent**.

Leur qualité d'agent public travaillant à temps incomplet permet aux étudiant·e·s hospitalier·ère·s de se prévaloir de ses dispositions sous réserve de respecter les conditions précitées.

²⁸ <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000041979684/2020-06-10/>

²⁹ <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGITEXT000006056079/2008-02-14/>

XII. Droit syndical et droit de grève

Selon l'alinéa 7 du Préambule de la Constitution de 1946³⁰, le droit de grève en France est un droit à valeur constitutionnelle et une liberté publique fondamentale pour les fonctionnaires et agents des services publics.

A ce titre, les étudiant·e·s hospitalier·ère·s en maïeutique peuvent faire usage de ce droit.

La faculté d'assignation du directeur ou de la directrice du CHU (assignation d'un professionnel gréviste à venir travailler quand même) est fondée sur la nécessité d'assurer la continuité des soins qui exige de pouvoir diagnostiquer et prescrire mais elle ne peut reposer sur les étudiant·e·s hospitalier·ère·s. Ces dernier.e.s ne peuvent donc pas être assigné.e.s.

Un·e étudiant·e ne pourra pas être sanctionné.e pour fait de grève.

Enfin, pour l'exercice du droit syndical, des autorisations spéciales d'absence sont accordées aux représentant·e·s syndicaux·ales élu·e·s des étudiant·e·s en maïeutique pour qu'ils.elles puissent participer à des réunions syndicales. Un arrêté du ministère chargé de la santé viendra ultérieurement préciser ces dispositions.

> **En cas de questions, rapprochez-vous de vos administrateur.ice.s ou contactez affairesociales@anesf.com / mesdroits@anesf.com.**

XIII. Pour aller plus loin

<https://www.service-public.fr>

<http://www.fonction-publique.gouv.fr>

<http://www.fiphfp.fr>

<http://www.ameli.fr/>

<http://www.letudiant.fr>

<https://www.legifrance.gouv.fr>

³⁰ <https://www.legifrance.gouv.fr/contenu/menu/droit-national-en-vigueur/constitution/preambule-de-la-constitution-du-27-octobre-1946>