

# L'ACCES A LA RECHERCHE ET AU STATUT DE BI-APPARTENANT·E

Juin 2020

## **Contribution de la Commission de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche de l'ANESF (CESRA)**

Par Wafae El Amrani et Natalia Sobieski, respectivement étudiantes sages-femmes en M1 à Metz et en L3 à Grenoble. Coordonnées par Fanny Toussaint, Première Vice-Présidente en charge de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche à l'ANESF.

## Sommaire

<b>Lexique</b>	5
<b>Avant-propos</b>	6
<b>1. Introduction</b>	6
<b>2. Fonctionnement des études de santé et conditions d'accès à la recherche institutionnelle</b>	7
<b>3. Le CNU</b>	11
<b>La qualification, qu'est-ce que c'est ?</b>	11
<b>Pour qui ?</b>	11
<b>Quand ?</b>	12
<b>La constitution officielle du dossier</b>	12
<b>À propos du CNU de maïeutique :</b>	12
<b>4. Le statut d'Enseignant·e chercheur·se</b>	14
<b>Les Enseignant·e·s - chercheur·se·s mono Appartenant·e·s</b>	14
a. Recrutement et affectations	15
b. Avancement et rémunération (9)	16
c. Sanctions disciplinaires	20
d. Congés	21
<b>Bi-appartenant·e (médecine, pharma, dentaire, biologie médicale)</b>	22
a. Recrutement et affectation	23
b. Avancement et rémunérations universitaires	26
c. Emoluments hospitaliers	30
d. Sanctions disciplinaires (dispositions communes au MCU-PH et PU-PH)	31
<b>5. Cumul d'activité</b>	33
<b>Chez les sages-femmes enseignantes</b>	33
<b>Chez les SF enseignante chercheuses (25) (26)</b>	33
<b>6. Avis des SF et ESF</b>	34
<b>Étudiant·e·s</b>	34

a.	Au sujet de la recherche en maïeutique	34
b.	Pour le statut de sages-femmes enseignant·e·s	35
c.	Au sujet de la bi appartenance, certain·e·s étudiant·e·s nous ont fait part de leur position :	35
	<b>Avis des sages-femmes</b>	36
a.	Questions posées aux SF enseignant·e·s	36
b.	Avis d'un·e sage-femme enseignant·e	37
c.	Questions posées aux SF clinicien·ne·s (Effectif : 82)	38
d.	Comment les sages-femmes clinicien·ne·s pensent-ils·elles que l'on pourrait favoriser la bi-appartenance en maïeutique ?	39
<b>7.</b>	<b>Position de l'ANESF</b>	40
	<b>Exposé des motifs</b>	40
	<b>Corps de la motion</b>	40
	<b>Conclusion</b>	41
	<b>Annexe</b>	42
	<b>Références bibliographiques</b>	44

## Lexique

<b>CHU</b>	Centre Hospitalier et Universitaire
<b>CME</b>	Commission Médicale d'Établissement
<b>CNU</b>	Conseil National des Universités
<b>EC</b>	Enseignante Chercheur·se
<b>ESF</b>	Étudiant·e Sage-Femme
<b>HDR</b>	Habilitation à Diriger des Recherches
<b>MCF</b>	Maître de Conférence
<b>MCU-PH</b>	Maître de Conférences des Universités - Praticien Hospitalier
<b>PU-PH</b>	Professeur·e des Universités - Praticien Hospitalier
<b>PU ou PR</b>	Professeur·e des Universités
<b>SF</b>	Sage-Femme
<b>UFR</b>	Unité de Formation et de Recherche

## Avant-propos

Avant de lire cette contribution, nous souhaitons vous informer que :

> La première partie sur “**Fonctionnement des études de santé et conditions d'accès à la recherche institutionnelle**” est **conséquence** mais **indispensable** pour comprendre la suite de la contribution.

> Nous allons parler de différents statuts. Concernant les sages-femmes nous distinguons :

- **Les SF enseignant·es** : ce sont les SF diplômées d'Etat mis.es à dispositions par l'hôpital pour enseigner dans les écoles de sages-femmes.

- **Les SF enseignant·es chercheur·ses** : ce sont les SF diplômées d'Etat qui ont poursuivi des études à l'université pour obtenir une *thèse doctorale* dans un domaine précis et qui sont embauché·e·s à l'université en tant qu'enseignant·e·s chercheur·se·s.

> Cette contribution est le fruit du travail de trois étudiantes sages-femmes. Bien que le sujet soit complexe et d'ordre statutaire, nous avons souhaité vous apporter les informations les plus justes possible. Pour se faire, nous avons extrait la plupart des informations de textes de lois, décrets et arrêtés. **Malgré tous nos efforts pour assurer l'exactitude des propos soutenus, une erreur peut toujours s'être glissée.** Il en est de même pour la mise à jour des grilles salariales. N'hésitez pas à nous en informer dans ce cas à [enseignementsup@anesf.com](mailto:enseignementsup@anesf.com).

## 1. Introduction

Depuis plusieurs années, les sages-femmes se trouvent dans des situations paradoxales. Nous sommes une profession médicale, nous étudions 5 ans après le baccalauréat pour avoir un grade master, nous endossons des responsabilités médicales et pesantes à l'hôpital, sans avoir la reconnaissance qui en découle.

Pour ce qui est de l'accès à la recherche, c'est par un parcours de master-doctorat parallèle ou à la suite des études de santé que les sages-femmes peuvent y accéder comme les autres professions médicales. Cependant, les professions médicales passant une thèse doctorale obtiennent à terme, un statut d'enseignant·e·s-chercheur·se·s bi-appartenant·e. Les sages-femmes souhaitant faire de la recherche et de l'enseignement, sont les seules professionnel·le·s médicaux·ales à ne pas avoir accès à ce statut, et donc à se satisfaire d'un statut d'enseignant·e-chercheur·se mono-appartenant·e impliquant théoriquement l'abandon de leur activité clinique.

## 2. Fonctionnement des études de santé et conditions d'accès à la recherche institutionnelle

La fonction publique d'état et la fonction publique hospitalière sont deux entités bien distinctes. Cependant certains statuts (dont celui de bi-appartenance) permettent d'exercer au sein de ces deux fonctions. Il est donc primordial de ne pas les confondre.

**La fonction publique hospitalière**, concerne désigne l'ensemble des personnels exerçant dans des établissements publics sanitaires, sociaux et médicaux-sociaux. Elle comprend notamment les filières Médecine, Maïeutique, Odontologie, Kinésithérapie, Pharmacie et Infirmier, et permet pour le personnel soignant d'exercer une **activité clinique**.

Au terme de ces études, les étudiant·e·s concernés par ces filières, valident un grade licence et/ou un grade master. Pour ceux·celles qui ont un 3<sup>ème</sup> cycle intégré dans leur étude, ils soutiennent une **thèse d'exercice** afin d'obtenir le grade de docteur. S'il·elle souhaite travailler à l'hôpital, le·la clinicien·ne passera un concours pour obtenir le statut de praticien·ne hospitalier (PH).

**La fonction publique d'état** concerne les filières universitaires. Ces dernières permettent, au terme d'un long cursus, de devenir **enseignant·e chercheur·se** dans des disciplines variées (*Mathématiques, Sociologie, Biologie...*). Au terme d'une durée minimale de 8 ans d'études, un·e étudiant·e ayant validé une licence et un master de la fonction publique d'état, soutient au minimum trois ans après l'acquisition du master, une **thèse doctorale**. Sur demande de l'intéressé·e, il·elle fait **valider** sa thèse par l'université et la fait **qualifier** par une ou plusieurs sections du Conseil National des Universités (CNU)  
*Par exemple : épidémiologie ou santé publique*

**Le Conseil national des universités (CNU)** est l'instance nationale qui **se prononce sur les mesures relatives à la qualification, au recrutement et à la carrière des enseignant·e·s-chercheur·se·s** (professeur·e·s et maîtres·ses de conférence) de l'Université française.

Il est composé de groupes, eux-mêmes divisés en sections ; chaque section correspond à une discipline. **La section maïeutique est la 90. Elle a été créée au sein du CNU Santé le 31 Octobre 2019.**

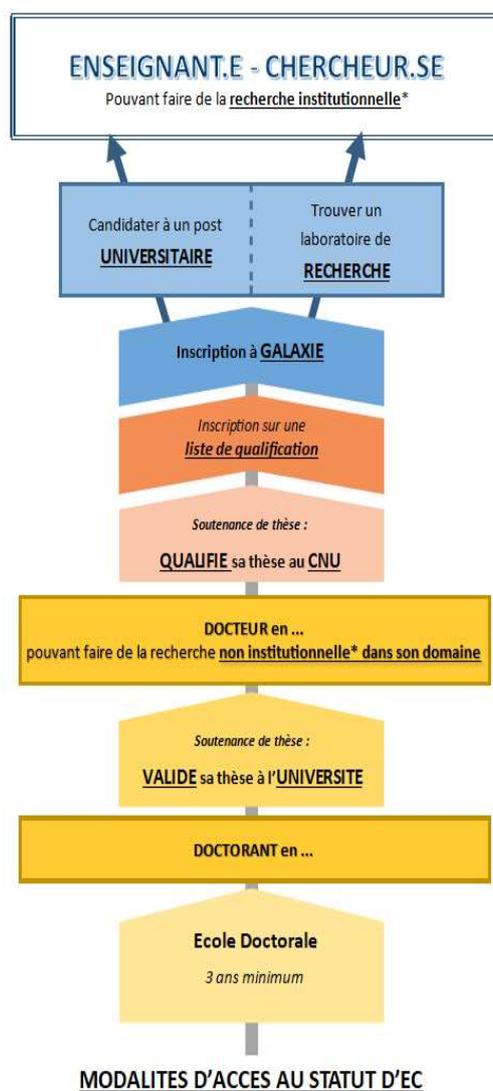
Une fois sa thèse qualifiée, le·la docteur·e s'inscrit sur une plateforme informatique nommée "**GALAXIE**". Cette plateforme répertorie tous les docteurs qui s'y sont inscrits et dont les thèses ont été qualifiées par un CNU. Elle fait le lien avec l'université. Le portail GALAXIE est notamment dédié aux opérations relatives :

- > À la qualification,

> Au recrutement (A.T.E.R ; maître de conférences ; professeur des universités ; astronome/physicien... ; P.R.A.G / P.R.C.E) ;

> À l'avancement de grade des enseignants-chercheurs. (1)

Si un·e docteur·e est **recruté·e par une université et trouve un laboratoire pour financer ses recherches**, il·elle obtient le **statut d'Enseignant·e Chercheur·se (EC)**.



*\*Pour être institutionnelle, la recherche doit être menée par des enseignant·e·s-chercheur·se·s.*

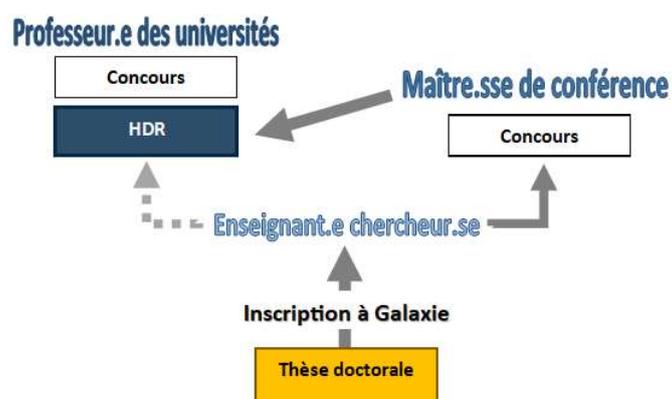
Les Enseignant·e·s-chercheur·se·s, qu'ils·elles soient mono ou bi-appartenant·e·s, combinent deux activités : l'enseignement et la recherche. Ils·elles ont des emplois du temps définis par l'université qui les a embauché·e·s avec du temps consacré à l'enseignement et du temps consacré spécifiquement à la recherche.

Sous certaines conditions (un nombre de publication d'études, l'obtention d'une habilitation à diriger des recherches (HDR), passer des concours, etc...), ils-elles sont amené·e·s à devenir Maître·sse·s de Conférences (MCF) puis Professeur·e·s des Universités (PU)

**L'Habilitation à Diriger des Recherches (HDR)** est la plus haute qualification universitaire permettant la reconnaissance à la fois :

- > D'un haut niveau scientifique,
- > De la capacité à mener des recherches
- > De la capacité à encadrer de jeunes chercheur·se·s.

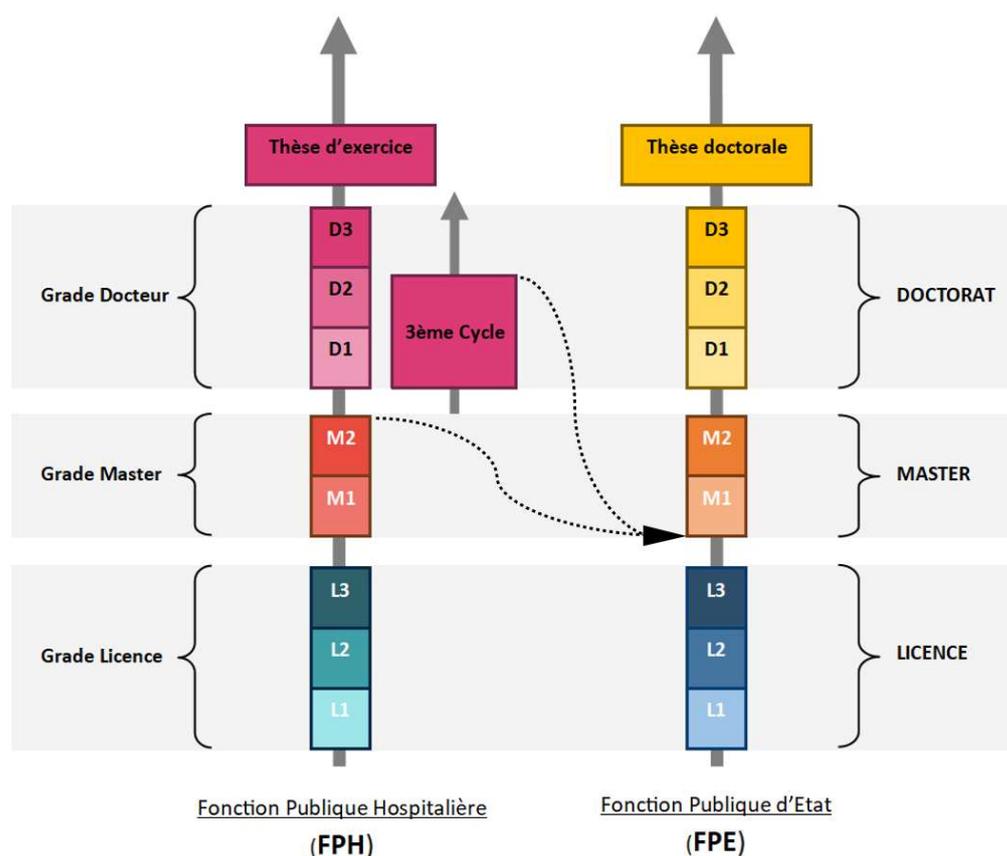
L'examen se déroule sous forme d'une soutenance, son obtention est nécessaire pour accéder au corps des professeurs des universités. (2) (3)



Les médecins, dentistes et pharmaciens praticiens hospitaliers peuvent eux-elles aussi être intégré·e·s au corps des **enseignant·e·s chercheur·se·s** de la Fonction Publique d'Etat en soutenant **une thèse doctorale**. Le cumul d'une thèse d'exercice et d'une thèse doctorale (qualifiée par un CNU) leur permettent d'exercer une activité clinique dans une structure de soin en plus de l'enseignement et de la recherche à l'université. Ils-elles peuvent donc devenir **MCU-PH** (Maître·sse·s de Conférences Universitaires – Praticien·ne·s Hospitalier·e·s) et **PU-PH** (Professeur·e·s des Universités – Praticien·ne·s hospitalier·e·s)

> Les statuts de PU et de PH sont donc bien distincts, relèvent de deux fonctions publiques différentes et s'obtiennent par des parcours d'études différents.

> Les professionnel·les rattaché·e·s aussi à la fonction publique hospitalière qu'à la fonction publique d'Etat sont dit **bi-appartenant·e·s**



De la même manière, il faut bien distinguer :

> Le statut de **sage-femme enseignant·e**, SF diplômée d'état ayant obtenu un grade 2 d'ancienneté

> Le statut de **sage-femme enseignant·e chercheur·se**, SF diplômé·e d'état ayant soutenu une thèse doctorale, qualifiée par un CNU, embauchée par une université et ayant un laboratoire pour accueillir ses recherches). Ces deux statuts relèvent également de deux fonctions publiques différentes.

Les sages-femmes qui ont soutenu une thèse doctorale **en lien avec la maïeutique**, peuvent depuis le 31 octobre 2019 la faire qualifier par le CNU maïeutique. Cela leur permet de prétendre aux postes d'enseignant·e en maïeutique dans les universités.

Cependant le statut de bi-appartenant·e ne leur est pas accessible : les sages-femmes qui passent une thèse doctorale en plus de leur diplôme d'état, ne peuvent pas bénéficier du cadre pérenne pour l'exercice de leurs fonctions dans les secteurs hospitaliers et universitaires permis par la bi-appartenance.

Ils·elles ont donc recours au « **cumul d'activités** », c'est-à-dire à des arrangements avec leur employeur·se pour continuer leurs activités cliniques en plus de leur temps de recherche et d'enseignement.

Il en est de même pour les sages-femmes enseignant·e·s dans les écoles de SF qui n'ont qu'une activité d'enseignement. Cela peut entraîner un décalage par rapport à leurs confrères·soeurs de terrain, notamment dans l'actualisation de leurs connaissances.

### 3. Le CNU

Exception institutionnelle mondiale, la France exige de ses docteur·e·s **une certification supplémentaire** de la valeur du diplôme de doctorat permettant de candidater aux fonctions de **maître de conférences (MCF) – et de professeur·e des universités (PR)**.

Cette barrière, dont les potentiels candidat·e·s étranger·e·s sont peu au fait, explique peut-être, le peu de candidat·e·s étranger·e·s aux concours d'enseignant·e·s des Universités, contrairement à certaines grandes écoles et au CNRS. La qualification dans une section du CNU suffit pour candidater aux postes universitaires, quelle que soit la section.

#### La qualification, qu'est-ce que c'est ?

Pour pouvoir postuler un poste de Maître·sse de Conférence (MCF) ou de Professeur·e des Universités (PR), il faut au préalable avoir été qualifié·e à ces fonctions par le Conseil National des Universités (CNU).

L'objectif de la procédure est de **préparer le travail des commissions de recrutement** futures : **le CNU se porte donc garant**, en qualifiant les candidat·e·s, **de la qualité des profils** qui sont susceptibles de se présenter aux concours de MCF ou de PR.

Le rôle du CNU est également d'**harmoniser nationalement les thèses et les critères de sélection et d'évaluation des candidat·e·s** provenant de différentes universités, mais aussi de différents pays. Chaque discipline scientifique est représentée par une section composée d'enseignant·e·s-chercheur·se·s de la discipline ; la maïeutique relève de la section 90.

#### Pour qui ?

**Pour les fonctions de MCF** : toute personne ayant déjà soutenu un doctorat, ou prévoyant de le faire avant mi-décembre de l'année en cours (chaque année, une date est définie à l'avance, en général peu après le 10 décembre).

**Pour les fonctions de PR** : toute personne ayant soutenu ou prévoyant de soutenir une habilitation à diriger des recherches (HDR) avant mi-décembre de l'année (comme pour la qualification aux fonctions de MCF, une date limite de soutenance est définie chaque année).

Mis à part ces prérequis, il n'y a pas de règles quant au contenu du CV pour être qualifié·e : ni quantité établie de publications, ni d'enseignements.

## Quand ?

La procédure de qualification a lieu **une fois par an**.

En septembre-octobre, il faut se préinscrire sur le site du ministère de l'enseignement supérieur **GALAXIE** afin d'établir une déclaration de candidature, même si vous n'avez pas encore soutenu.

Cette première étape permet que deux rapporteur·se·s parmi les enseignant·e·s-chercheur·se·s siégeant au CNU vous soient attribués. Les noms des rapporteur·se·s sont généralement communiqués au·à la candidat·e fin novembre, début décembre. Le dossier complet doit avoir été envoyé à chaque rapporteur généralement avant les congés de Noël.

## La constitution officielle du dossier

Le dossier de candidature se compose de deux types de pièces, **toutes obligatoires** :

> Les pièces fixées par arrêté ministériel :

- Le diplôme de doctorat (ou attestation de diplôme) ou le cas échéant une pièce justificative permettant d'établir la possession de titres et qualifications tel·le·s que précisés à l'article 1er de l'arrêté du 20 août 2010 (traduction éventuelle à la charge du candidat).

- Un exemplaire du curriculum vitae (CV) limité à deux pages ;

- Un exposé du·de la candidat·e, limité à quatre pages, présentant ses activités en matière d'enseignement, de recherche, d'administration et d'autres responsabilités collectives ;

- Un exemplaire des travaux, ouvrages et articles dans la limite de trois documents pour les candidat·e·s à la qualification aux fonctions de maître·sse de conférence et de cinq documents pour les candidat·e·s à la qualification aux fonctions de professeur·e des universités.

- Lorsqu'un diplôme est exigé, une copie du rapport de soutenance du diplôme produit, comportant notamment la liste des membres du jury et la signature du·de la président·e.

> Les pièces complémentaires, fixées par chaque section CNU. (3)

## À propos du CNU de maïeutique :

La section 90 a été créée le 31 octobre 2019 et est composée de **6 membres titulaires** : (4)

Professeur.es des universités et assimilé.es :

- > MULLER BERNARD - Président de section - UNIVERSITÉ DE BORDEAUX
- > Mme. DENEUX CATHERINE - 1er vice-président - INSERM - HORS ATRIA
- > M. BRAVO IGNACIO - C.N.R.S. - HORS ATRIA

Maître.sse de conférences et assimilé.es :

- > Mme. ROUSSEAU ANNE - 2nd vice-président- UNIVERSITÉ VERSAILLES/SAINT-QUENTIN
- > Mme. DEMEESTER ANNE - Assesseur MCF - UNIVERSITÉ AIX-MARSEILLE
- > Mme. HANCART PETITET PASCALE - UNIVERSITÉ DE MONTPELLIER

Les membres du CNU ne peuvent être que des MCU, des PU ou assimilés ; cette dernière disposition permet l'intégration des SF au sein du CNU grâce à la mesure suivante : les chercheur·se·s des organismes de recherche (exemple CNRS, INSERM, etc) sont assimilé·e·s au statut d'EC si :

> Leurs activités d'enseignement sont au moins égales au tiers des obligations d'enseignement de référence soit au moins  $128h / 3 = 42,6$  h de cours magistraux, ou au moins  $192h / 3 = 64$  h de travaux dirigés.

> Ils·elles effectuent, en tant que docteur·e·s, une activité de recherche à temps plein.

Par cette assimilation, les personnels mentionnés ci-dessus ont le droit de participer à la vie démocratique des établissements et donc de siéger au CNU. (5)

## 4. Le statut d'Enseignant·e chercheur·se

### Les Enseignant·e·s - chercheur·se·s mono Appartenant·e·s

Dans les études supérieures, l'enseignement peut être dispensé par divers.es professionnel·le·s : des enseignant·e·s fonctionnaires, invité·e·s pour une durée limitée, des chargé·e·s d'enseignement ayant une autre activité professionnelle principale et des enseignant·e·s-chercheur·se·s.

Quelles sont les fonctions d'un·e EC ?

- > L'enseignement, la formation des étudiant·e·s
- > La recherche
- > La diffusion des connaissances
- > La coopération internationale
- > La participation à la gestion des établissements.
- > Une activité de soin pour les personnels enseignant·e·s hospitalier·e·s et personnels enseignant·e·s de médecine générale

Les EC travaillent (en France ou à l'étranger) pour :

- > Des établissements d'enseignement supérieur
- > Des organismes de recherche
- > Des fondations/laboratoires du secteur de la recherche publique ou privé
- > Les services publics

Les EC sont libres d'exercer leurs fonctions d'enseignement et de recherche en pleine indépendance et en toute liberté d'expression **sous réserve des principes de tolérance et d'objectivité conformément aux traditions universitaires**. Au sein de l'établissement d'enseignement supérieur, **les EC consacrent 192 heures de travaux dirigés ou par équivalence 128 heures de cours magistraux par an**.

Le reste du temps est consacré à la recherche de sorte que leur temps de travail effectif annuel de 1607 heures soit applicable dans la fonction publique d'Etat. **En fonction de la répartition de leurs travaux universitaires, les EC consacrent donc 1415 h à 1479 h à la recherche.**

## a. Recrutement et affectations

### Condition pour être qualifié·e Maître·sse de Conférence

Pour faire qualifier sa thèse à un CNU, le·la docteur·e va devoir faire reconnaître son aptitude à exercer des fonctions d'enseignant·e chercheur·se en constituant un dossier regroupant ses articles scientifiques, travaux entrepris, groupes de travail, groupes de recherches ainsi qu'en justifiant sa participation à la vie étudiante etc..

Une fois la qualification obtenue, le·la docteur·e se verra attribuer un numéro de qualification valable 4 ans, ce qui signifie qu'il·elle aura 4 ans pour se présenter aux concours de recrutement ouverts par emploi dans chaque établissement public d'enseignement supérieur et décrocher un poste dans une université. Passé ce délai, la qualification ne sera plus valable et le·la docteur·e devra repasser devant un CNU pour faire reconnaître à nouveau ses capacités à être enseignant·e chercheur·se.

Pour pouvoir être inscrit·e sur la liste de qualifications et espérer faire qualifier sa thèse au CNU, **au moins** l'une de ces conditions doit être validée :

- > Être titulaire d'un doctorat ou d'un diplôme équivalent ;
- > Justifier de 3 années d'activité professionnelle effectives au cours des six années précédentes à l'exclusion des activités d'enseignant·e ou de chercheur·se ;
- > Être enseignant·e associé à temps plein ;
- > Être détaché·e dans le corps des maître·se·s de conférence ;
- > Appartenir au corps de chargé·e de recherche ou à un corps de chercheur·se.

La demande d'inscription sur la liste de qualification se fait par dossier de candidature illustrant les différentes compétences, responsabilités et activités entreprises par le·a thésé·e. Il·elle peut par ailleurs faire sa demande d'inscription auprès de plusieurs sections du CNU.

Les candidat·e·s ayant exercé depuis moins de 18 mois une fonction d'enseignant·e-chercheur·se d'un niveau équivalent à celui d'un·e maître·sse de conférence dans un établissement d'enseignement supérieur étranger sont dispensé·e·s de qualification par le CNU (6)(7).

### Conditions pour passer de Maître·sse de conférences à Professeur·e des Universités

Le·La candidat·e doit d'abord remplir **au moins une** de ces conditions pour s'inscrire sur une liste de qualification établie par le CNU :

- > Être titulaire de l'habilitation à diriger des recherches (H.D.R.) ou d'un diplôme équivalent,
- > Justifier de 5 années d'activité professionnelle effective au cours des 8 années précédentes, à l'exclusion des activités d'enseignant·e ou de chercheur·se,

- > Être enseignant·e associé·e à temps plein,
- > Être détaché·e dans le corps des professeur·e·s des universités,
- > Appartenir au corps de directeur·ice·s de recherche ou à un corps de chercheur.se.

Il·elle pourra alors s'inscrire aux concours organisés par chaque établissement d'enseignement supérieur. (8)

Que se passe-t-il lorsqu'un emploi d'EC est libre ou créé ?

- > Les personnes qualifiées pour le poste déposent une candidature.
- > Cette candidature est examinée par le comité de sélection qui propose le nom d'un.e candidat·e ou une liste de candidat·e·s classé·e·s par ordre de préférence (tenant compte de l'ensembles de ses/leurs fonctions et activités).
- > L'avis du comité de sélection est transmis au ministère compétent.

### **b. Avancement et rémunération (9)**

#### **Maître·sse de conférences (MCF)**

Le corps des maître·sse·s de conférences (MCF) comporte deux classes ("grades") :

- > Une classe normale qui comprend 9 échelons ;
- > Une hors-classe qui comprend 6 échelons et un échelon exceptionnel.

Un·e maître·sse de conférences (MCF) débute à l'échelon 1 de la classe normale, il·elle est promu·e à l'échelon supérieur **sur conditions de service et d'ancienneté**.

<b>Hors classe (Classe la plus élevée)</b>		
Ancienneté pour être promu·e·s		Salaire brut
Échelon exceptionnel	-	5 000 €
	1 an	4 747 €
	1 an	4 555 €
6 <sup>ème</sup> échelon	3 ans	
	-	4 555 €

6ème échelon	1 an	4 335 €
	1 an	4 171 €
5ème échelon	5 ans	3 889 €
4ème échelon	1 an	3 730 €
3ème échelon	1 an	3 533 €
2ème échelon	1 an	3 355 €
1er échelon	1 an	3 177 €

Seul·e·s les MCF étant **au moins au 7ème échelon de la classe normale** et ayant effectué **au moins 5 ans de services** sont **éligibles à la hors classe**. Les passages en hors classe sont décidés par le CNU ou par les instances de l'établissement s'il accueille moins de 50 EC, le Conseil Académique en formation restreinte et ou Conseil d'administration restreint.

Un quota national de promotion via le CNU est fixé pour chaque discipline et pour le passage de chaque classe. Il a été fixé à 20% pour le passage de la classe normale à la hors classe pour les année 2018-2019-2020, et peut donc être amené à évoluer au cours des années suivantes.(10)

Classe normale		
Ancienneté pour être promu·e·s		Salaire brut
9ème échelon	-	3 889 €
8ème échelon	2 ans et 10 mois	3 763 €
7ème échelon	2 ans et 10 mois	3 604 €
6ème échelon	3 ans et 10 mois	3 463 €
5ème échelon	2 ans et 10 mois	3 247 €

4ème échelon	2 ans et 10 mois	3 013 €
3ème échelon	2 ans et 10 mois	2 737 €
2ème échelon	2 ans et 10 mois	2 488 €
1er échelon	1 an	2 221 €

**Professeur·e des universités (PU)**

Le corps des professeur·e·s des universités (PU) comporte trois classes ("grades") :

- > Une seconde classe qui comprend 7 échelons ;
- > Une première classe qui comprend 3 échelons ;
- > Une classe exceptionnelle qui comprend 2 échelons.

<b>Classe exceptionnel (Classe la plus élevée)</b>		
Ancienneté pour être promu·e·s		Salaire brut
2ème échelon	-	6 228 €
	1 an	5 993 €
1er échelon	-	5 993 €
	1 an	5 745 €
	1 an	5 497 €

1ère classe		
Ancienneté pour être promu.e.s		Salaire brut
3ème échelon	-	5 380 €
	1 an	5 267 €
2ème échelon	1 an	5 000 €
	1 an	4 747 €
	1 an	4 555 €
1er échelon	3 ans	3 889 €

2ème classe		
Ancienneté pour être promu.e.s		Salaire brut
7ème échelon	-	5 000 €
	1 an	4 747 €
	1 an	4 555 €
6ème échelon	3 ans et 6 mois d'ancienneté au total	
	-	4 555 €
	1 an	4 335 €
	1 an	4 171 €
5ème échelon	3 ans et 6 mois	3 889 €
4ème échelon	1 an	3 679 €
3ème échelon	1 an	3 482 €

2ème échelon	1 an	3 304 €
1ère échelon	1 an	3 126 €

Comme pour tout fonctionnaire, la rémunération principale augmente périodiquement au fur et à mesure qu'il-elle gravit les échelons à l'intérieur de son grade : chaque échelon correspond en effet à un indice qui détermine le montant de la rémunération principale.

Le passage d'une classe à l'autre a lieu au choix selon les modalités suivantes :

- > L'avancement a lieu pour moitié sur proposition du CNU dans la limite du plafonnement national du pourcentage annuel de promotion
- > Ainsi que pour moitié sur proposition du conseil académique.
- > Sur la base de critères rendus publics par le CNU et l'établissement en question

En revanche, l'avancement d'échelon se fait automatiquement, à l'ancienneté, sauf pour la classe exceptionnelle.

Les bonifications d'ancienneté sont des récompenses accordées aux EC sous forme de durée théorique (non effective) permettant d'accélérer leur avancement et donc l'accès à l'échelon supérieur. Elles peuvent être accordées aux enseignant·e·s chercheur·se·s qui s'engagent dans une démarche de mobilité. (6) (11) (8) (12)

### c. Sanctions disciplinaires

Se rajoutent aux sanctions appliquées par leurs corps d'origines.

Les sanctions applicables sont :

- > Le blâme
- > Le retard jusqu'à 2 ans dans l'avancement d'échelon
- > L'abaissement d'échelon
- > L'interdiction d'accéder à une classe, grade ou corps supérieur pendant 2 ans maximum
- > L'interdiction partielle ou totale d'exercice des fonctions dans un ou tous les établissements publics d'enseignement supérieur pendant 5 ans maximum
- > La mise à la retraite d'office\*
- > La révocation\*

*\*avec accessoirement l'interdiction de toute fonction dans un établissement public ou privé, temporairement ou définitivement. (9) (13)*

#### d. Congés

Le décompte du temps de travail est **réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1 607 heures maximum**, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées. Les enseignant·e·s, comme tous·tes les autres fonctionnaires, **ont droit aux congés suivants** :

- > Congé annuel,
- > Congé de maladie, de longue maladie ou de longue durée,
- > Congé de maternité ou d'adoption,
- > Congé de paternité,
- > Congé de formation professionnelle,
- > Congé pour validation des acquis de l'expérience,
- > Congé pour bilan de compétences,
- > Congé pour formation syndicale,
- > Congé pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives et de plein air légalement constitué,
- > Congé de solidarité familiale et congé pour siéger, comme représentant·e d'une association ou d'une mutuelle, dans une instance, consultative ou non, instituée par une disposition législative ou réglementaire auprès d'une autorité de l'État à l'échelon national, régional ou départemental, ou d'une collectivité territoriale.

Une journée de congé est égale à 7 heures de travail de fonction publique au minimum, soit pour un·e enseignant·e-chercheur·se :  $(7/1607) \times 192 = 50$  minutes de travaux dirigés ou pratiques, si cette journée coïncide avec un jour ouvrable.

Les samedis, dimanches, ainsi que les jours fériés et chômés ne constituent pas des jours ouvrables au sens de l'article 642 du code de procédure civile (14)

Une semaine de congé légal est reconnue pour 35 heures de travail fonction publique au minimum, soit 4 heures et 10 minutes de travaux dirigés ou pratiques pour un·e enseignant·e-chercheur·se. Ceci s'applique quelle que soit la durée de l'année universitaire et quelle que soit la période où le congé est accordé.

Un congé de maternité de 16 semaines est prévu par l'article L. 1225-17 du code du travail.(15) Il est reconnu pour un demi-service au minimum, soit 803,5 heures de travail fonction publique ou 96 heures de travaux dirigés ou pratiques pour une enseignante-chercheuse. Selon le même raisonnement, un congé de maternité de 26 semaines, prévu par l'article L. 1225-19 du code du travail (16) est reconnu pour 156 heures de travaux dirigés ou pratiques, et un congé de maternité de 34 ou 46 semaines, prévu par l'article L. 1225-18 du code du travail, (17) est reconnu pour l'intégralité du

service d'enseignement . Ceci s'applique quelle que soit la durée de l'année universitaire et quelle que soit la période où le congé est accordé.

Seuls les congés précisés par des textes législatifs ou réglementaires (*cités plus haut*) entraînent obligatoirement une modification du volume horaire d'enseignement obligatoire. Les congés réglementaires entraînent une dispense de service pour toutes les obligations prévues, il n'y pas d'obligation à rattraper les heures d'enseignement par la suite.

Un·e enseignant·e qui accepte de rattraper le service statutaire qu'il·elle n'a pu accomplir du fait d'un congé régulier doit être rémunéré·e en heures complémentaires effectives.

Pour les **autorisations d'absence**, notamment pour fêtes religieuses, pour événements familiaux ou pour participer aux concours organisés par l'administration, **ne sont pas considérées comme des congés réglementaires car non prévues par des décrets**. Les enseignements qui ne sont pas effectués durant ces périodes **doivent donc être rattrapés**, sans paiement au titre des heures complémentaires, tout comme les enseignements non effectués du fait d'une mission de service confiée par l'établissement. Cependant, les missions d'enseignement à l'étranger peuvent être prises en compte dans le service de l'enseignant·e, à condition de n'avoir pas été rémunérées par l'établissement étranger et d'être inscrites sur le tableau de service de l'intéressé...

Les jours fériés ne sont chômés et payés que dans la mesure où les nécessités du fonctionnement des services le permettent. (18)

## **Bi-appartenant·e (médecine, pharma, dentaire, biologie médicale)**

Ils ont les mêmes exigences que les enseignant·e·s chercheur·se·s de l'Université, c'est-à-dire l'obtention d'une thèse et la qualification au sein du CNU dans une section Santé. La différence réside dans leur bi-appartenance au sein de la Fonction Publique d'Etat. C'est à dire qu'ils·elles peuvent travailler dans 2 Fonctions Publiques, et notamment la Fonction Publique Hospitalière. Ce qui n'est pas le cas des enseignant·e·s chercheur·se·s dans les domaines extérieurs à la santé (langue, droit, sciences humaines, etc...) qui ont un statut mono-appartenant·e et qui ne travaillent quand dans la fonction publique d'état. (19)

Le·La candidat·e doit d'abord remplir au moins une de ces conditions pour s'inscrire sur une liste de qualification établie par le CNU :

- > Être titulaire de l'habilitation à diriger des recherches (H.D.R.) ou d'un diplôme équivalent,
- > Justifier de 5 années d'activité professionnelle effective au cours des 8 années précédentes, à l'exclusion des activités d'enseignant ou de chercheur,

- > Être enseignant·e associé·e à temps plein,
- > Être détaché·e dans le corps des professeur·e·s des universités,
- > Appartenir au corps de directeur·ice·s de recherche ou à un corps de chercheur·se·s.

Il·elle pourra alors s'inscrire aux concours organisés par chaque établissement d'enseignement supérieur. (8) (19)

Les maître·sse·s de conférences **hors classe** sont chargé·e·s de fonctions particulières :

- > L'encadrement et à l'orientation des étudiants,
- > La coordination pédagogique,
- > Les relations avec les établissements d'enseignement supérieur et les établissements de recherche français ou étrangers.

#### **a. Recrutement et affectation**

##### **MCU-PH (maître·sse de conférences – praticien·ne hospitalier·e)**

Les vacances d'emplois sont publiées par les ministres chargé·e·s de l'enseignement supérieur et de la santé après avis du conseil de l'UFR et de la CME. Si un·e MCU-PH justifie **moins de 3 ans d'activités** au sein de son CHU d'affectation, sa **demande de mutation sera soumise à l'accord** du·de la directeur·rice de l'UFR et du·de la directeur·rice général·e du CHU où il·elle est affecté·e.

Les recrutements se font par concours nationaux :

Un premier type de concours est ouvert :

> **Dans les disciplines cliniques et mixtes** : aux chef·fes de clinique des universités-assistants des hôpitaux et aux ancien·ne·s chef·fes de clinique des universités-assistants des hôpitaux

> **Dans les disciplines biologiques et mixtes** : aux assistant·e·s hospitalier·e·s universitaires et aux ancien·ne·s assistant·e·s hospitalier·e·s universitaires

> **Pour l'ensemble des disciplines** : aux praticien·ne·s hospitalier·e·s universitaires et aux praticien·ne·s hospitalier·e·s

Les candidat·e·s appartenant à ces statuts, doivent justifier d'au moins un an d'exercice effectif et être titulaires d'un de ces titres :

- > Diplôme d'études et de recherches en biologie humaine
- > Doctorat d'Etat en biologie humaine
- > Diplôme équivalent (dont la liste est fixée par arrêté du·de la ministre chargé·e de l'enseignement supérieur)

**Un second type de concours** donnant accès au tiers des emplois disponibles maximum est ouvert aux autres candidat·e·s à la condition qu'ils·elles soient titulaires d'au moins l'une de ces qualifications :

- > Habilitation à diriger des recherches
- > Doctorat d'Etat
- > Doctorat de troisième cycle
- > Diplôme de docteur ingénieur.
- > Les diplômes et titres étrangers de niveau équivalent (dans les conditions fixées par arrêté)

Le pourcentage des postes ainsi mis au recrutement est défini pour chaque concours par discipline par les ministres chargé·e·s de l'enseignement supérieur et de la santé.

**Les candidat·e·s non-médecins** reçu·e·s aux concours peuvent exercer des fonctions **hospitalières ne nécessitant pas d'actes médicaux** dans les disciplines suivantes :

- > Cytologie et histologie ;
- > Biophysique et médecine nucléaire ; radiologie et imagerie médicale ;
- > Biochimie et biologie moléculaire ; biologie cellulaire ; nutrition ;
- > Bactériologie-virologie ; hygiène hospitalière ; parasitologie et mycologie ;
- > Epidémiologie, économie de la santé et prévention ; biostatistiques, informatique médicale et technologies de communication ;
- > Hématologie ; transfusion ; immunologie ; génétique ;
- > Pharmacologie fondamentale-pharmacologie clinique-;
- > Biologie et médecine du développement et de la reproduction.

Chaque candidat·e peut se présenter à **maximum trois concours**. Les jurys sont des membres du CNU appartenant à la section/sous-section/intersection des disciplines pour lesquelles relèvent l'emploi universitaire.

Celui·celle-ci présente un exposé écrit de ses titres et travaux accompagné de toutes pièces justificatives.

Pour chaque dossier, le·la président·e **désigne deux rapporteur·e·s** qui déposent chacun·e un rapport écrit. Le jury examine les rapports et entend les rapporteurs. Chaque candidat·e fait ensuite devant le jury une présentation orale de ses travaux, suivie d'une discussion avec les membres du jury et d'un exposé destiné à évaluer ses aptitudes didactiques et dont le thème est fixé par le jury en rapport avec ses

travaux personnels. Dans certaines disciplines (dont la liste est fixée par arrêté), le·la candidat·e doit également se soumettre à une épreuve pédagogique pratique adaptée à la discipline dans laquelle il·elle concourt.

Les deux ministres procèdent conjointement aux nominations.

La liste est publiée au Journal officiel de la République française. **Dans le cas où la discipline hospitalière de l'emploi diffère de la discipline universitaire**, un·e candidat·e doit obtenir l'accord de la section/sous-section de santé du CNU, compétente pour la discipline hospitalière, pour s'inscrire sur la liste d'admission.

*Note : l'inscription sur la liste d'admission non suivie d'une nomination ne confère aucun droit à l'intéressé·e.*

Les MCU-PH sont nommés en qualité de **stagiaires**.

Après un stage d'un an et avis du conseil de l'UFR et de la CME, ils·elles sont :

- > Soit titularisé·e·s,
- > Soit admis·es à effectuer une dernière année de stage,
- > Soit réintégré·e·s dans leurs corps d'origine,
- > Soit licencié·e·s.

Lors de la titularisation, le stage est pris en considération pour l'avancement (dans la limite d'un an). Les MCU-PH bénéficient aussi d'un classement hospitalier prenant en compte la durée de leurs fonctions hospitalière.

### **PU-PH**

Le candidat souhaitant devenir PU-PH doit :

- > Justifier au moins 2 ans de fonction en la qualité de :
  - MCU-PH,
  - Chef·fe (ou ancien·ne chef·fe) de clinique des universités·assistant·e·s des hôpitaux, praticien·ne·s (ou ancien·ne praticien·ne) hospitalier·e universitaire
- > Être titulaire de l'HDR ou d'un doctorat d'Etat
- > **Avoir rempli l'obligation de mobilité** : avoir exercé sur une période d'un an cumulé minimum, après la validation d'un diplôme d'études spécialisées pour l'activité de soin, pendant ou après validation du troisième cycle des études médicales pour l'enseignement ou la recherche. Activité temps plein et en dehors du CHU d'affectation. (20)

## b. Avancement et rémunérations universitaires

La rémunération universitaire correspond au  **salaire versé par l'université**  aux MCU-PH et PU-PH pour leur activité d'enseignement.

Au total, la rémunération d'un personnel bi-appartenant est composée d'un  **salaire universitaire, d'émoluments hospitaliers**  et d'un  **paiement additionnel**  en fonction du nombre de gardes effectuées.

### MCU-PH

Les MCU-PH qui ont exercé, pendant une durée d'au moins trois ans, un mandat de président·e ou de directeur·ice d'établissement public d'enseignement supérieur, peuvent sur leur demande, bénéficier d'une  **bonification d'ancienneté**  d'une durée égale à 60 % de la durée effective d'un seul mandat. Cette bonification est prise en compte pour l'avancement d'échelon. Elle ne peut être accordée qu'une seule fois. (21)

L'avancement d'une classe à l'autre est réglementé de la manière suivante :

- > Le conseil de l'UFR médicale rend un avis sur les conditions nécessaires pour être promu·e.
- > Le CNU propose une liste de candidat·e·s MCU-PH qui seront promu·e·s
- > L'avancement est prononcé conjointement par les ministres de l'enseignement supérieur et de la santé

Le nombre maximum de fonctionnaires pouvant être promu·e·s chaque année dans chacun des grades d'avancement d'un corps est déterminé par décret.

<b>Hors classe</b> (classe la plus élevée)		
Ancienneté pour être promu·e·s		Salaire brut
Echelon exceptionnel	-	4 999,99 €
	1 an	4 746,94 €
	1 an	4 554,82 €
6ème échelon	3 ans	
	1 an	4 554,82 €
	1 an	4 334,57 €
	1 an	4 170,56 €

5ème échelon	5 ans	3 889,40 €
4ème échelon	1 an	3 687,90 €
3ème échelon	1 an	3 491,09 €
2ème échelon	1 an	3 313,02 €
1er échelon	1 an	3 134,95 €

**Peuvent seuls être promus à la hors-classe** les MCU-PH de 4e échelon ou plus de la 1re classe et ayant accompli au moins cinq ans de services effectifs ou en position de détachement pour exercer des fonctions d'enseignant·e-chercheur·se. Ceux·celles-ci sont classé·es à l'échelon dont la rémunération égale ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'ils·elles détenaient dans leur grade d'origine. Les MCF conservent l'ancienneté acquise dans leur précédente classe pour l'avancement d'échelons.

**Peuvent accéder au choix à l'échelon exceptionnel de la hors-classe**, les MCU-PH hors classe justifiant d'au moins trois ans de services effectifs dans le 6e échelon de ce même grade.

1ère Classe		
Ancienneté pour être promu·e·s		Salaire brut
6ème échelon	-	3 889,40 €
5ème échelon	2 ans et 10 mois	3 720,70 €
4ème échelon	2 ans et 10 mois	3 561,38 €
3ème échelon	3 ans et 6 mois	3 420,80 €
2ème échelon	2 ans et 10 mois	3 205,24 €
1er échelon	2 ans et 10 mois	2 970,94 €

**Peuvent être promu·e·s à la 1re classe** les MCU-PH de deuxième classe qui ont atteint au moins le 2e échelon de leur classe.

2ème Classe		
Ancienneté pour être promu·e·s		Salaire brut
3ème échelon	-	2 694,46 €
2ème échelon	2 ans 10 mois	2 446,11 €
1er échelon	2 ans	2 179,00 €

### **PU-PH**

Le corps des PU-PH comprend 3 classes de 7, 3 et 2 échelons. L'avancement d'une classe à une autre se fait sur proposition du CNU, après avis de l'UFR et par prononciation d'un arrêté ministériel à un échelon correspondant à la rémunération du grade d'origine ou à défaut immédiatement supérieur. (22) (23)

Le nombre maximum de fonctionnaires pouvant être promu·e·s chaque année dans chacun des grades d'avancement du corps est déterminé par décret.

Classe exceptionnelle		
Ancienneté pour être promu·e·s		Salaire brut
2ème échelon	-	6 457,34 €
		6 227,73 €
1er échelon	Un·e PU-PH peut demander d'être promu·e·s au 2ème échelon au bout d'1 an et 6 mois	
	1 an	5 993,43 €
	1 an	5 745,07 €
	1 an	5 496,71 €

L'effectif de chacun des échelons de la classe exceptionnelle du corps des PU-PH **ne peut être supérieur à 10 % de l'effectif total de ce corps.**

Peuvent seul·e·s être promu·e·s au 1er échelon de la classe exceptionnelle les PU-PH de 1re classe qui justifient d'au moins dix-huit mois d'ancienneté dans celle-ci.

1ère classe		
Ancienneté pour être promu·e·s		Salaire brut
3ème échelon	-	5 496,71 €
	1 an	5 379,56 €
	1 an	5 267,09 €
2ème échelon	4 ans 4 mois	
	2 ans et 4 mois	4 999,99 €
	1 an	4 746,94 €
	1 an	4 554,82 €
1er échelon	4 ans 4 mois	3 889,40 €

*Par exemple : un·e PU-PH de première classe promu·e au 2ème échelon gagnera 4 554,82 € brut/mois. Au bout d'un an il·elle pourra prétendre à une rémunération de 4 746,94 € etc cependant le·la PU-PH devra cumuler au total 4 ans et 4 mois d'ancienneté au 2ème échelon, pour être promu·e au 3ème échelon.*

2ème classe		
Ancienneté pour être promu·e·s		Salaire brut
7ème échelon	-	4 999,99 €
	1 an	4 746,94 €
	1 an	4 554,82 €
6ème échelon	3 ans et 6 mois	

6ème échelon	1 an et 6 moi	4 554,82 €
	1 an	4 334,57 €
	1 an	4 170,56 €
5ème échelon	5 ans	3 889,40 €
4ème échelon	1 an	3 678,53 €
3ème échelon	1 an	3 481,72 €
2ème échelon	1 an	3 303,65 €
1er échelon	1 an	3 125,58 €

**Bonification d'ancienneté :** Prise en compte pour l'avancement d'échelon, ne peut être accordée qu'une seule fois sur demande du PU-PH si celle·celui-ci a exercé pour une durée d'au moins 3 ans un mandat de président·e ou de directeur·ice d'établissement public d'enseignement supérieur. La bonification d'ancienneté sera égale à 60 % de la durée d'un seul mandat.

**Distinction scientifique :** sur proposition de la formation restreinte du CNU et par arrêté ministériel, peuvent être promu·e·s les PU-PH ayant reçu une distinction scientifique – dont la liste est fixée – à l'un des deux échelons de la classe exceptionnelle (hors contingent)

**Professeur·e·s émérites :** Titre accordé par vote à majorité absolue du conseil restreint de l'UFR à un·e PU-PH à la retraite pour ses fonctions universitaires. Permet au·à la professeur·e sur une durée fixée à l'avance de diriger des séminaires, des thèses et de participer à des jurys de thèse ou d'habilitation.

### c. Emoluments hospitaliers

Les émoluments hospitaliers correspondent à la **rémunération pour l'exercice d'une activité clinique hospitalière** des MCU-PH et PU-PH. Ils sont calculés à hauteur de leur activité clinique **sur la base des grilles salariales des praticiens hospitaliers**. Ci-dessous la grille salariale correspondant à un temps partiel (6 demi-journées hebdomadaires).

Au total, la rémunération d'un personnel bi-appartenant·e est composée d'un salaire universitaire, d'émoluments hospitaliers et d'un paiement additionnel en fonction du nombre de gardes effectuées. (24)

<b>Temps partiel</b>		
Ancienneté pour être promu·e·s		Salaire brut
13ème échelon	-	4 500,50 €
12ème échelon	4 ans	4 309,71 €
11ème échelon	2 ans	3 790,84 €
10ème échelon	2 ans	3 639,41 €
9ème échelon	2 ans	3 387,01 €
8ème échelon	2 ans	3 269,23 €
7ème échelon	2 ans	3 168,28 €
6ème échelon	2 ans	2 957,95 €
5ème échelon	2 ans	2 764,45 €
4ème échelon	2 ans	2 646,67 €
3ème échelon	2 ans	2 579,37 €
2ème échelon	1 an	2 520,46 €
1er échelon	1 an	2 478,41 €

#### **d. Sanctions disciplinaires (dispositions communes au MCU-PH et PU-PH)**

Sont prononcé par la juridiction disciplinaire :

> Un·e président·e titulaire choisi·e parmi les conseillers d'Etat ou parmi les professeur·e·s de l'enseignement supérieur conjointement par le.la ministre chargé·e de l'enseignement supérieur et le.la ministre chargé·e de la santé

> Trois membres titulaires nommés par le/la ministre chargé·e de l'enseignement supérieur et trois membres titulaires nommé·e·s par le/la ministre chargé·e de la santé en dehors des personnels enseignants et des personnels hospitaliers des centres hospitaliers et universitaires

> 2 membres titulaires représentant les personnels de ces corps ;

> Trois membres titulaires appartenant au corps des PU-PH, élu·e·s par les personnels de ce corps

> Trois membres titulaires appartenant respectivement aux MCU-PH et des chef·fe·s de travaux-assistant·e·s des hôpitaux, élu·e·s par les personnels de ces corps

**La juridiction disciplinaire est élue pour 3 ans**, chaque membre titulaire dispose d'au moins un·e suppléant·e.

La compétence dévolue à la juridiction disciplinaire et les sanctions éventuellement prononcées par celle-ci à l'encontre d'un personnel enseignant et hospitalier **ne font pas obstacle à l'exercice de l'action disciplinaire**, en raison des mêmes faits, devant la chambre de discipline du conseil de l'ordre professionnel dont il relève.

Les peines disciplinaires applicables **aux PU-PH et MCU-PH** sont les suivantes :

> L'avertissement ;

> Le blâme ;

> La réduction d'ancienneté d'échelon ;

> L'abaissement d'échelon ;

> La suspension avec privation totale ou partielle de la rémunération ;

> La fin des fonctions hospitalo-universitaires.

Lorsque l'intérêt du service l'exige, la suspension d'un·e agent·e qui fait l'objet d'une procédure disciplinaire peut être prononcée.

Il est précisé si l'intéressé·e conserve, pendant le temps où il·elle est suspendu·e, le bénéfice de son traitement universitaire et de ses émoluments hospitaliers ou détermine la quantité de la retenue qu'il·elle subit, qui ne peut être supérieure à la moitié du montant total du traitement universitaire et des émoluments hospitaliers.

En tout état de cause, il continue à percevoir la totalité des suppléments pour charges de famille.

## 5. Cumul d'activité

### Chez les sages-femmes enseignantes

Les sages-femmes enseignantes sont des sages-femmes fonctionnaires de la fonction publique hospitalière, embauchées par un CHR/CHRU, et assignées aux écoles de sages-femmes. Pour celles qui le souhaitent, il est toutefois possible de concilier leur activité d'enseignement à l'école et leur activité clinique. Pour ce faire, elles ont recours au **cumul d'activité**. À la différence des sages-femmes enseignantes chercheuses qui vont y avoir recours pour travailler au sein de deux fonctions publiques différentes, les sages-femmes enseignantes l'utilisent pour avoir deux activités au sein d'une même fonction publique.

### Chez les SF enseignante chercheuses (25) (26)

Le principe régissant la fonction publique, établit que ses agent·e·s doivent consacrer l'intégralité de leur activité professionnelle aux tâches qui leur sont confiées dans l'administration qui les emploie.

Une dérogation prévoit toutefois que « les fonctionnaires et agents non titulaires de droit public peuvent toutefois être autorisé·e·s à exercer à titre accessoire, une activité lucrative ou non auprès d'une personne ou d'un organisme public ou privé, dès lors que cette activité est compatible avec les fonctions qui leur sont confiées et n'affecte pas leur exercice »

L'exercice de cette nouvelle activité est subordonné à la délivrance d'une autorisation par l'autorité dont relève l'agent.

« Préalablement à l'exercice de cette activité, vous devez adresser à la direction de l'établissement où vous pratiquez votre activité principale une demande d'autorisation permettant la pratique d'une activité accessoire. Cette demande devra être accompagnée des informations suivantes : Identité de l'employeur ou nature de l'organisme pour le compte duquel s'exercera l'activité accessoire envisagée. Nature, durée, périodicité et conditions de rémunération de cette activité. »

« Toute autre information de nature à éclairer la direction sur l'activité accessoire envisagée pourra figurer dans cette demande. La direction pourra également vous demander des informations complémentaires. »

L'autorisation peut être retirée à tout moment si l'intérêt du service le justifie, si les informations transmises s'avèrent erronées, si l'activité n'est plus accessoire ou s'il intervient un changement substantiel des conditions d'exercice ou de rémunération"

## 6. Avis des SF et ESF

### Étudiant·e·s

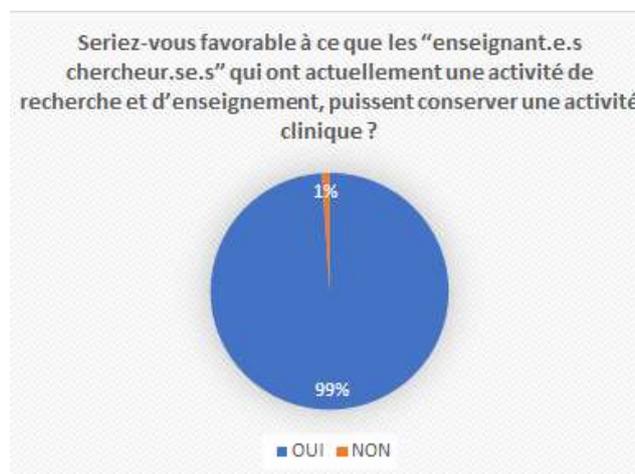
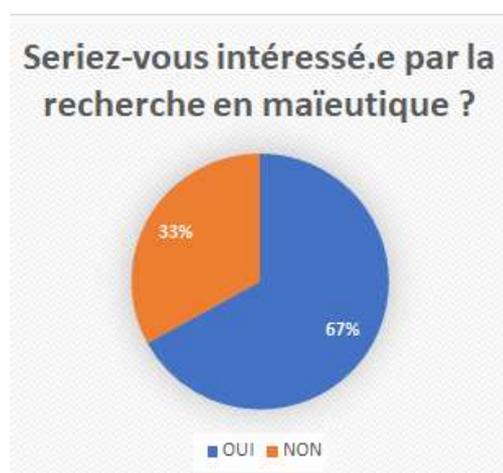
Nombre d'étudiant·e·s sages-femmes (ESF) ayant répondu au questionnaire : 445

Taux de participation : environ 11% (4 000 ESF)

#### a. Au sujet de la recherche en maïeutique

67% des ESF sondé·e·s se disent intéressé·e·s par la recherche en maïeutique. (0.669)

Mais les ESF sont **presque unanimement d'accord** pour que les Enseignant·e·s Chercheur·se·s qui ont actuellement une activité de recherche et d'enseignement, puissent conserver une activité clinique. (0.993)



#### L'avis des ESF :

« Le fait de pouvoir diversifier simultanément ses activités seraient un vrai plus pour notre profession ! »

« J'aurais certainement été intéressée par la recherche si ça avait été quelque chose de valorisé dans notre cursus, mais on nous a clairement fait comprendre que ça prenait trop de temps et que c'était trop difficile. »

« Il faudrait promouvoir la possibilité de la recherche en parallèle des études de sage-femme. La réalité à l'école de \*\*\*\*\* par exemple n'est pas propice à cela. Nous avons 4h de plage horaire libérée le jeudi après-midi de la première année et basta. De plus les examens ont lieu en même temps et ne sont pas toujours aménageables (pas du tout du côté de l'école de sage-femme qui clairement met des bâtons dans les roues de ses étudiant·e·s qui souhaitent faire de la recherche en parallèle). Le problème est clairement structurel... »

## b. Pour le statut de sages-femmes enseignant·e·s

99.3% des ESF sont favorables à ce que leurs sages-femmes enseignant·e·s puissent exercer en parallèle de l'enseignement une activité de clinique,

17% pensent que la pratique d'une activité clinique devrait être obligatoire.



### L'avis des ESF :

« Cela permettrait un enseignement représentatif des réalités de terrain et plus pertinent pour nous étudiant·e·s. »

« En soi, je trouve cela intéressant. Mais j'ai l'impression que nos sages-femmes enseignantes n'ont déjà pas le temps pour gérer les promos et corriger les rendus, alors je n'imagine pas si en plus elles avaient une activité clinique. »

« L'obligation du cumul d'activité permettrait aux sf enseignant·e·s d'être plus à jour sur les pratiques actuelles en salle de naissance, suite de couches... Et aussi aux étudiants sf d'avoir des référents en stage mais également peut-être aux autres sages-femmes uniquement en activité clinique d'être plus au clair sur nos objectifs de stage et la formation des étudiant·e·s sages-femmes. »

« A mon sens, il faut laisser le choix d'une pratique clinique aux sages-femmes enseignantes. Il ne faut néanmoins pas oublier que nous apprenons un savoir-faire et un savoir être. Je pense que pour un enseignement optimal, il est préférable d'avoir des enseignant·e·s qui gardent un pied sur le terrain. »

## c. Au sujet de la bi appartenance, certain·e·s étudiant·e·s nous ont fait part de leur position :

« Il faut juste permettre aux sages-femmes d'avoir le statut de PH via le CNG et le MESRI. La bi-appartenance devrait aller d'elle-même ensuite. »

« Attention au statut de PU-PH qui paraît être le saint graal pour les sages-femmes mais pourtant est aussi remis en cause par les médecins. »

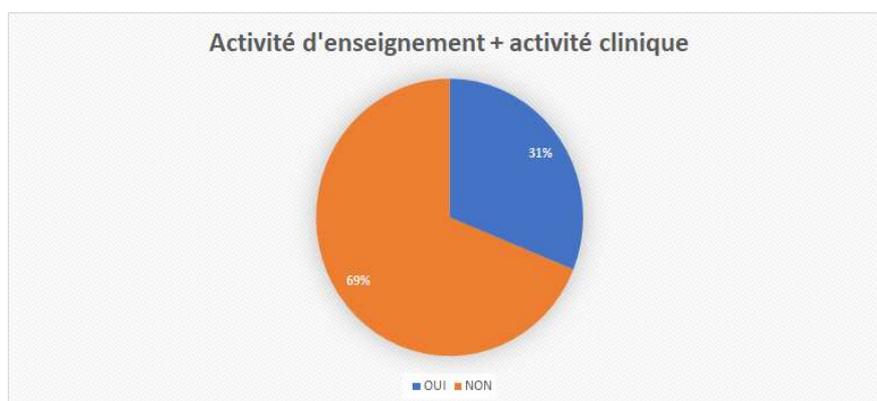
« Un statut pour les professions médicales existe, nous sommes une profession médicale donc nous devrions pouvoir nous intégrer au modèle. »

« Création d'un nouveau statut pour les sages-femmes : E-PH = enseignante-praticienne hospitalière ? »

## Avis des sages-femmes

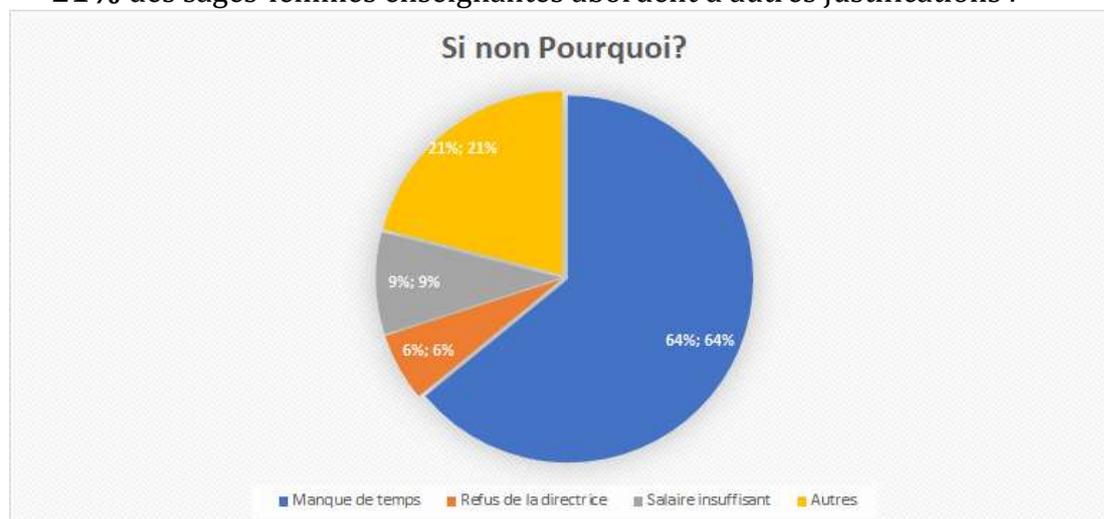
### a. Questions posées aux SF enseignant·e·s

**69%** Des enseignant·e·s sages-femmes sur les 48 ayant répondu au questionnaire n'ont pas d'activité clinique en complément de leur activité d'enseignement.



Dans **64%** des cas, la 1ère raison évoquée est le manque de temps, on a aussi le salaire insuffisant **9%** et le refus de la directrice de formation pour **6%**.

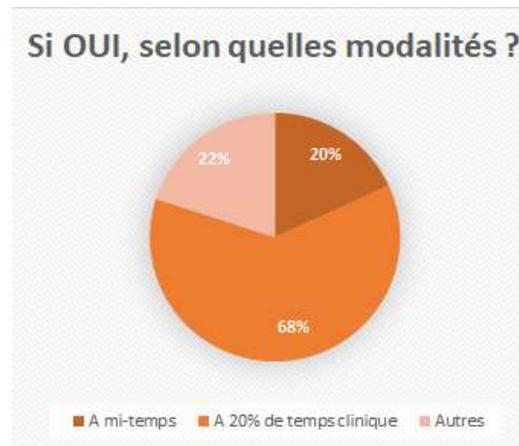
**21%** des sages-femmes enseignantes abordent d'autres justifications :



Le refus du chef de service gynécologue obstétricien et/ou du service et de la directrice. Le temps d'encadrement des ESF peut être considéré comme une activité clinique vraie. Pour certain·e·s, l'extension à une activité clinique est en projet ou en cours de supervision. La configuration du statut de sages-femmes enseignant·e·s ne permet pas d'envisager d'étendre la pratique professionnelle à un temps clinique dédié. Le manque

de communication entre le CHU et l'école et l'impossibilité de cumul à l'hôpital. Sans raisons particulières.

**88%** des sages-femmes enseignant·e·s sondé·e·s sur 40 souhaiteraient pouvoir conserver une activité clinique.



**68%** des sages-femmes favorables aimeraient disposer de 20% de temps clinique, **20%** aimeraient travailler à mi-temps.

Tandis que **22%** ont d'autres propositions :

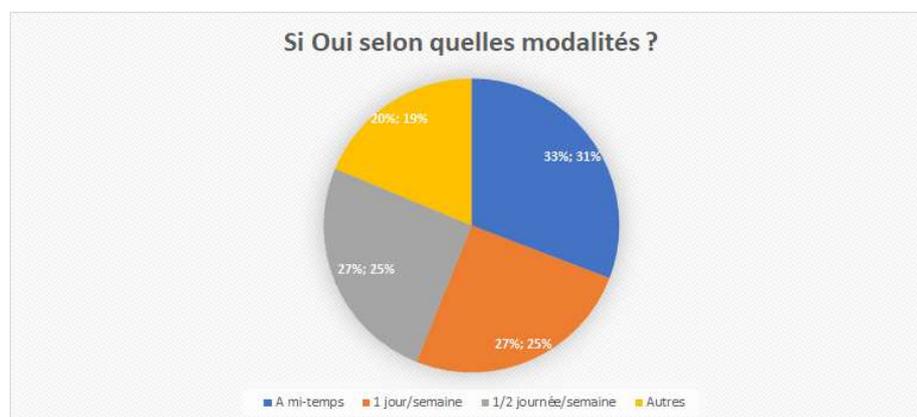
- > Travailler à 10% de temps clinique soit environ une demi-journée par semaine.
- > Un emploi du temps personnalisé en fonction du secteur concerné et des modalités pratiques d'encadrement.

Aucun·e des professionnel·le ne propose 80% d'activité clinique ou d'exercer cette même activité les week-ends.

### b. Avis d'un·e sage-femme enseignant·e

« Une activité clinique serait très intéressante mais il faudrait pour cela soulager les SF Enseignantes des lourdes tâches administratives qui sont effectuées. »

Pour **31%** de sages-femmes enseignant·e·s ayant une activité clinique, **33%** l'exercent à mi-temps, **27%** un jour par semaine et **27%** une demi-journée par semaine.



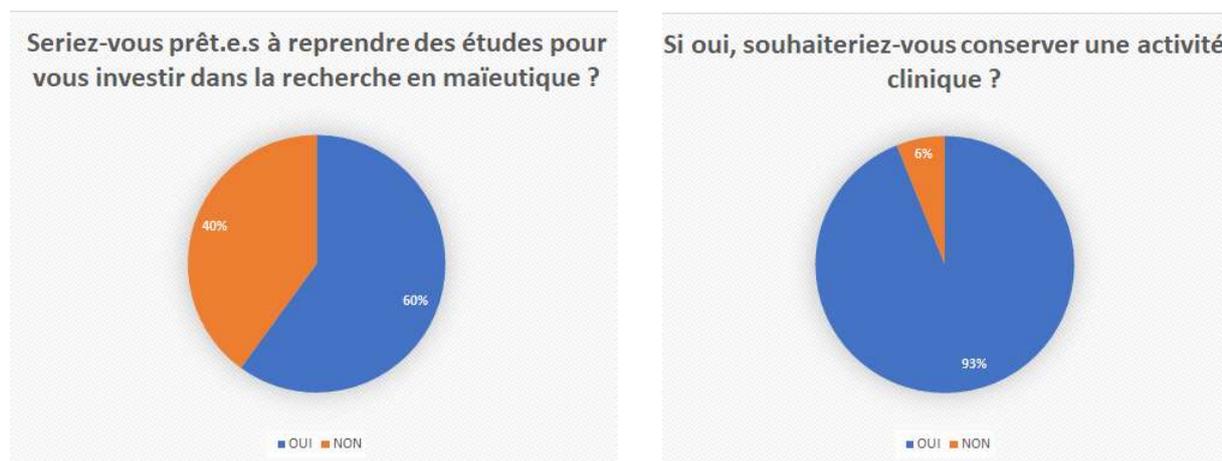
**20%** des sages-femmes opèrent sous d'autres conditions :

- > 1 à 2 consultation clinique et consultation échographique / semaine
- > Variant selon le contrat de travail
- > 80 % à l'école et 1 journée et 1 week-end
- > Entre 5 à 10% par SFE

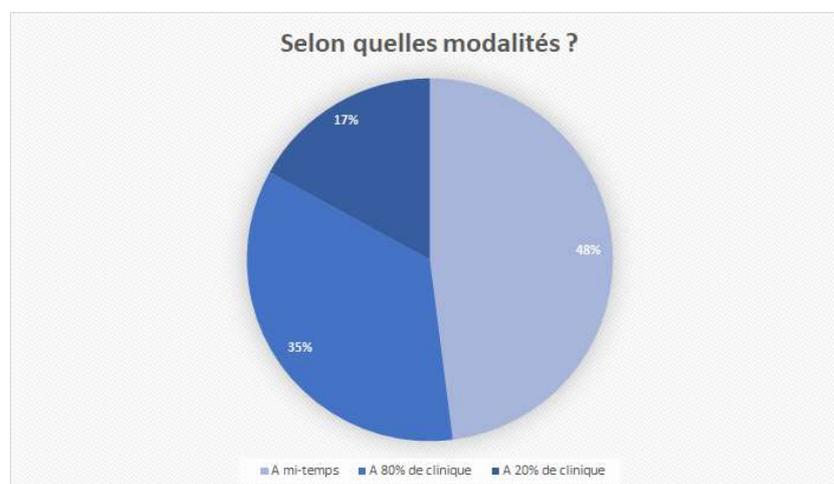
En fonction des stages des étudiant·e·s : une demi-journée de consultations par ESF. Aucun·e des SF sondé·e·s exercent une activité clinique en plus d'un temps plein d'enseignement.

### c. Questions posées aux SF clinicien·ne·s (Effectif : 82)

**60%** des sages-femmes clinicien·e·s sont prêt·e·s à reprendre des études pour s'investir dans la recherche en maïeutique, parmi eux·elles **93%** souhaiteraient conserver une activité clinique.



L'activité clinique s'organiserait sous forme d'un mi-temps dans la conception de **48%** des sages-femmes clinicien·ne·s prêt·e·s à s'engager dans la recherche ; 80% de clinique pour 35% d'entre eux·elles et à 20% de clinique pour les derniers 17%.



**d. Comment les sages-femmes clinicien·ne·s pensent-ils-elles que l'on pourrait favoriser la bi-appartenance en maïeutique ?**

**Avis des sages-femmes :**

Les avis des sages-femmes divergent concernant l'adoption du statut PU-PH :

« Le statut de PU-PH ne pourrait être envisagé que si comme les médecins il y avait double salaire. De plus ce statut avait été refusé par la majorité de la profession il y a des années. »

« Surtout pas de statut PU PH car aucun rapport avec le cursus des médecins. Le statut doit se dénommer autrement que PU PH car il est très important que les médecins nous prennent au sérieux dans nos projets. L'obtention du statut PU PH pour eux s'inscrit dans un parcours long, balisé de deux concours et une thèse. La dénomination du statut est très importante. »

« Y a-t-il une nécessité à vouloir une bi appartenance et en aura-t-on tous les avantages ? Pensez-vous qu'à l'heure actuelle les salaires vont être débloqués à cet effet ? Que l'on n'exigera pas aux bi appartenant de le faire sur la même base salariale ? Regardons déjà quelle base de salaires va être proposée pour la mono appartenance ? Va-t-on nous libérer du temps pour la recherche avec des secrétaires réalisant le travail administratif qui nous incombe à l'heure actuelle. Je pense que les questions se posent surtout sur la rémunération proposée...car au final les sages-femmes enseignantes actuelles ont passé de nombreux diplômes : DE sage-femme, DE école de cadres, Master en Sciences de l'Éducation, Doctorat en Sciences de l'Éducation... Je ne pense pas qu'il faille encore faire ses preuves en termes d'années d'études ! »

## 7. Position de l'ANESF

Conseil d'Administration du 10 Décembre 2011 à Clermont-Ferrand : Motion interne intitulée « Statut des sages-femmes enseignantes » (adoptée à l'unanimité).

« L'ANESF se positionne en faveur d'un statut hospitalo-universitaire (bi-appartenant) pour les Sages-femmes enseignantes permettant de concilier enseignement, exercice clinique et recherche. »

### Exposé des motifs

Dans le but de favoriser l'accès à la recherche, l'évolution de notre formation et de notre profession, l'Anesf se positionne en faveur de l'accès à la bi-appartenance pour les sages-femmes, permettant donc de pratiquer une activité clinique en plus de leur activité d'enseignement pour les sages-femmes enseignantes, et de pratiquer une activité clinique en plus de leur activité d'enseignement et de recherche pour les sages-femmes enseignantes chercheuses.

### Corps de la motion

Remplacer : « L'ANESF se positionne en faveur d'un statut hospitalo-universitaire (bi-appartenant) pour les sages-femmes enseignantes permettant de concilier enseignement, exercice clinique et recherche. »

Par : « L'ANESF se positionne en faveur de l'accès à la bi-appartenance pour les sages-femmes enseignant·e·s chercheur·se·s, leur permettant de concilier une activité clinique au sein de la fonction publique hospitalière avec leur activité d'enseignement et de recherche au sein de la fonction publique d'état. L'ANESF se positionne également pour encourager les sages-femmes enseignant·e·s à renforcer leur activité d'enseignement par une activité clinique (hospitalière ou libérale). »

Si les statuts PU-PH et MCU-PH ne conviennent pas, il faudra envisager la création d'un nouveau statut pour ces nouvelles perspectives d'enseignements qui s'offrent aux sages-femmes.

## Conclusion

Les enseignant.es chercheur·ses mono-appartenant, qu'ils·elles soient maître·sse·s de conférence ou professeur.es des universités, ont un statut qui est difficile d'accès :

- > Master,
- > Doctorat,
- > Qualification de thèse par un CNU,
- > Obtention d'un travail à l'université...

Pour une rémunération finale inférieure à celle d'un·e sage-femme diplômé·e d'Etat exerçant à l'hôpital.

Les sages-femmes qui se lancent dans cette démarche pour devenir enseignant.es chercheur·ses actuellement vont, en plus de quitter la fonction publique hospitalière, voir leur salaire diminuer pour un travail plus conséquent.

Les EC bi-appartenant·e·s peuvent quant à eux cumuler les rémunérations des fonctions publiques d'état et hospitalières en contrepartie d'une quantité de travail conséquente associant la recherche, la clinique et l'enseignement. A l'heure actuelle, il serait donc plus intéressant pour les sages-femmes qui souhaitent se lancer dans ce parcours d'études et de qualification de thèse, d'obtenir un statut bi-appartenant afin d'au moins avoir la rémunération et la reconnaissance que cela implique.

## Annexe

### Annexe 1 : Rémunération des sages-femmes des hôpitaux (25)

Le corps des sages-femmes des hôpitaux constitue un corps de statut médical de catégorie A (fonctions de direction, d'expertise ou d'encadrement) au sein de la fonction publique hospitalière. Il comprend deux grades :

> Un 1er grade de 10 échelons

Les sages-femmes des hôpitaux de grade I exercent les activités de prise en charge clinique, de prévention et de recherche de leurs compétences, notamment dans les unités de soins de gynécologie et d'obstétrique.

> Un 2ème grade de 9 échelons

Les sages-femmes des hôpitaux de grade II assurent des missions qui peuvent prendre trois orientations :

> Expertise clinique,

> Organisation et coordination (notamment encadrement d'équipes soignantes; assistance du praticien responsable du pôle d'obstétrique pour l'organisation, gestion des activités relevant de son champ de compétence, gestion d'unités physiologiques),

> Formation.

2ème Grade		
Ancienneté pour être promu·e·s		Salaire brut
9ème échelon	-	3 776,94 €
8ème échelon	4 ans	3 598,87 €
7ème échelon	4 ans	3 439,54 €
6ème échelon	3 ans	3 289,59 €
5ème échelon	3 ans	3 125,58 €
4ème échelon	3 ans	2 961,57 €

3ème échelon	3 ans	2 820,99 €
2ème échelon	2 ans	2 680,41 €
1er échelon	1 an et 6 mois	2 539,83 €

<b>1er Grade</b>		
Ancienneté pour être promu·e·s		Salaire brut
10ème échelon	-	3 266,16 €
9ème échelon	4 ans	3 069,35 €
8ème échelon	4 ans	2 910,02 €
7ème échelon	3 ans	2 736,64 €
6ème échelon	3 ans	2 600,74 €
5ème échelon	3 ans	2 483,59 €
4ème échelon	2 ans	2 380,50 €
3ème échelon	2 ans	2 291,47 €
2ème échelon	2 ans	2 183,69 €
1er échelon	1 an et 6 mois	2 085,28 €

## Références bibliographiques

1. Galaxie des personnels du supérieur [Internet]. [cité 7 juin 2020]. Disponible sur: <https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/candidats.html>
2. Habilitation à diriger des recherches | EHESS [Internet]. [cité 7 juin 2020]. Disponible sur: <https://www.ehess.fr/fr/habilitation-diriger-recherches>
3. CNU [Internet]. [cité 7 juin 2020]. Disponible sur: <https://www.conseil-national-des-universites.fr/cnu/#/entite/entiteName/CNU-SANTE/idChild/37/idNode/4751-0>
4. CNU 2 [Internet]. [cité 7 juin 2020]. Disponible sur: <https://www.conseil-national-des-universites.fr/cnu/#/entite/entiteName/CNU-SANTE/idChild/0>
5. Code de l'éducation | Legifrance [Internet]. [cité 12 juin 2020]. Disponible sur: [https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=FA66410AEFAAA5EBA3096B3945F4ECE3.tplgfr42s\\_2?idSectionTA=LEGISCTA000006182455&cidTexte=LEGITEXT00006071191&dateTexte=20200217](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=FA66410AEFAAA5EBA3096B3945F4ECE3.tplgfr42s_2?idSectionTA=LEGISCTA000006182455&cidTexte=LEGITEXT00006071191&dateTexte=20200217)
6. Maîtres de conférences [Internet]. Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. [cité 7 juin 2020]. Disponible sur: <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid22657/maitres-de-conferences.html>
7. Arrêté du 5 juillet 2017 relatif à la procédure d'inscription sur les listes de qualification aux fonctions de maître de conférences ou de professeur des universités.
8. Professeur des universités [Internet]. Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. [cité 7 juin 2020]. Disponible sur: <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid22705/professeur-des-universites.html>
9. Décret n°84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences. | Legifrance [Internet]. [cité 7 juin 2020]. Disponible sur: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000006064492#LEGISCTA000006093675>
10. Arrêté du 6 août 2018 fixant pour les années 2018, 2019 et 2020 les taux de promotion dans certains corps de fonctionnaires relevant du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation.
11. Grilles indiciaires d'évolution des carrières des PU (Professeur (...)) - CGT FERC Sup [Internet]. [cité 7 juin 2020]. Disponible sur: <https://cgt.fercsup.net/personnels/article/grilles-indiciaires-d-evolution-des-carrieres-des-pu-professeur-d-universite>
12. Grilles indiciaires d'évolution des carrières des MCF (Maîtres de (...)) - CGT FERC Sup [Internet]. [cité 7 juin 2020]. Disponible sur:

<https://cgt.fercsup.net/personnels/article/grilles-indiciaires-d-evolution-des-carrieres-des-mcf-maitres-de-conferences>

**13.** Code de l'éducation | Legifrance [Internet]. [cité 7 juin 2020]. Disponible sur: [https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=FA66410AEFAAA5EBA3096B3945F4ECE3.tplgfr42s\\_2?idSectionTA=LEGISCTA000006182452&cidTexte=LEGITEXT00006071191&dateTexte=20200217](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=FA66410AEFAAA5EBA3096B3945F4ECE3.tplgfr42s_2?idSectionTA=LEGISCTA000006182452&cidTexte=LEGITEXT00006071191&dateTexte=20200217)

**14.** Code de procédure civile - Article 642. Code de procédure civile.

**15.** Code du travail - Article L1225-17. Code du travail.

**16.** Code du travail - Article L1225-19. Code du travail.

**17.** Code du travail - Article L1225-18. Code du travail.

**18.** Enseignants-chercheurs et autres enseignants exerçant dans l'enseignement supérieur [Internet]. Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. [cité 7 juin 2020]. Disponible sur: [//www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid20536/bulletin-officiel.html](http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid20536/bulletin-officiel.html)

**19.** Décret n°84-135 du 24 février 1984 portant statut des personnels enseignants et hospitaliers des centres hospitaliers et universitaires. 84-135 févr 24, 1984.

**20.** Arrêté du 23 juillet 2003 relatif aux conditions de mobilité exigées des candidats au concours de professeur des universités-praticien hospitalier des centres hospitaliers et universitaires.

**21.** Emploi-Collectivités. Grille indiciaire d'état : maître de conférences des universités de médecine générale -mcu-ph tout grade - fpe [Internet]. Emploi-collectivités. 2012 [cité 7 juin 2020]. Disponible sur: <https://www.emploi-collectivites.fr/grille-indiciaire-etat-maitre-conferences-universites-medecine-generale-mcu-ph/0/5140.htm>

**22.** Emploi-Collectivités. Grille indiciaire d'état : professeur des universités-praticien hospitalier tout grade - fpe [Internet]. Emploi-collectivités. 2012 [cité 7 juin 2020]. Disponible sur: <https://www.emploi-collectivites.fr/grille-indiciaire-etat-professeur-universites-praticien-hospitalier/0/6571.htm>

**23.** Fiche 5\_Avancement\_grade.pdf [Internet]. [cité 7 juin 2020]. Disponible sur: [https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/deconcentration/etab\\_sante/Actes/Fiche%205\\_Avancement\\_grade.pdf](https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/deconcentration/etab_sante/Actes/Fiche%205_Avancement_grade.pdf)

**24.** Emploi-Collectivités. Grille indiciaire hospitalière : praticien hospitalier ( médecin, chirurgien, psychiatre, spécialiste, biologiste, pharmacien, odontologiste ) -ph tout grade - fph [Internet]. Emploi-collectivités. 2012 [cité 7 juin 2020]. Disponible sur: <https://www.emploi-collectivites.fr/grille-indiciaire-hospitaliere-praticien-hospitalier-medecin-chirurgien-psychiatre-specialiste-biologiste-ph/6/6195.htm>

**25.** JeremyDumas. Une sage-femme peut-elle cumuler une activité dans plusieurs fonctions publiques ? [Internet]. Ordre des sages-femmes de Haute Garonne. [cité 7 juin 2020]. Disponible sur: <https://ordresagesfemmes31.fr/faq-items/une-sage-femme-peut-elle-cumuler-une-activite-dans-plusieurs-fonctions-publiques/>

**26.** Décret n° 2017-105 du 27 janvier 2017 relatif à l'exercice d'activités privées par des agents publics et certains agents contractuels de droit privé ayant cessé leurs fonctions, aux cumuls d'activités et à la commission de déontologie de la fonction publique. 2017-105 janv 27, 2017.