

Fiche technique
Statut de Praticien·ne·s
Hospitalier·ère·s
Fonction publique hospitalière

Juin 2023

SOMMAIRE

| | |
|--|-----------|
| Abréviations | 3 |
| Introduction | 4 |
| I. La fonction publique hospitalière (FPH) | 5 |
| II. Le statut de praticien·ne hospitalier·ère | 8 |
| A. Définition | 8 |
| B. Pourquoi ce statut pour les sages-femmes ? | 10 |
| III. Controverses | 14 |
| Conclusion | 16 |
| Bibliographie | 17 |

Abréviations

CDD : Contrat à Durée Déterminée

CDI : Contrat à Durée Indéterminée

CH : Centre Hospitalier

CHU : Centre Hospitalier Universitaire

CME : Commission Médicale d'Établissement

CNG : Centre National de Gestion

DE : Diplôme d'État

FFI : Faisant Fonction d'Interne

FPH : Fonction Publique Hospitalière

MCU-PH : Maître·sse de Conférences des Universités - Praticien·ne·s Hospitalier·ère·s

ONSSF : Organisation Nationale Syndicale des Sages-Femmes

PH : Praticien·ne·s Hospitalier·ère·s

PU-PH : Professeur·e des Universités - Praticien·ne·s Hospitalier·ère·s

SF : sage-femme

UNSSF : Union Nationale Syndicale des Sages-Femmes

Introduction

L'ANESF est positionnée pour l'obtention du statut de Praticien·ne Hospitalier·ère (PH) pour les sages-femmes depuis novembre 2011.

Depuis la loi du 25 janvier 2023 visant à faire évoluer la formation de sage-femme, portée par la députée Annie Chapelier, un troisième cycle court a été ajouté à la formation de sage-femme qui comptera donc 6 ans d'études, et débouchera sur l'obtention d'un doctorat en maïeutique (1). Cette avancée majeure pour la formation de sage-femme était une position de l'ANESF depuis 2014 (2). La création d'un troisième cycle aligne notre formation sur celle des autres formations médicales, et appuie d'autant plus nos revendications concernant la profession de sage-femme, et notamment concernant l'obtention du statut de PH pour les sages-femmes.

Cette fiche technique rappelle le statut actuel des sages-femmes à l'hôpital public, explique ce qu'est le statut de PH et revient sur les principales différences entre ces deux statuts.

I. La fonction publique hospitalière (FPH)

La fonction publique s'organise en 4 grands titres :

- > **Titre I : cadre général**
- > **Titre II : fonction publique d'état**
- > **Titre III : fonction publique territoriale**
- > **Titre IV : fonction publique hospitalière**

Le statut des sages-femmes hospitalier·e·s est un statut particulier depuis **1989**, présent dans le **titre IV de la Fonction Publique Hospitalière (FPH)** (3). En 2014, le **corps médical de sage-femme des hôpitaux** est créé au sein de la FPH : ce statut spécial, ajouté après les grèves de la profession en 2013-2014, vient souligner le caractère médical de la profession de sage-femme (4)(5).

La FPH comprend les personnel·le·s non médicaux·les de l'hôpital public, tels que les technicien·ne·s, le personnel administratif et paramédical. En effet : « *La fonction publique hospitalière, telle que la définit la loi du 9 janvier 1986 , [...] regroupe, à l'exception du personnel médical (médecins, biologistes, pharmaciens·ne·s et orthodontistes), l'ensemble des emplois des établissements... Ces personnels, avec les deux tiers des agents, la ressource humaine non médicale par excellence de l'hôpital public.* » (3).

A l'hôpital public, un·e sage-femme peut être embauché·e selon différents types de contrats :

- > Soit en tant qu'agent·e contractuel·le de la fonction publique ;
- > Soit en tant que fonctionnaire de catégorie A.



Agent·e contractuel·le de la fonction publique

Un·e agent·e contractuel·le de la fonction publique signe un contrat de droit public avec l'hôpital, et occupe ainsi un poste non-titulaire, ce qui signifie une entrée dans la fonction publique sans passer de concours. Les contractuel·le·s possèdent moins d'avantages que les titulaires en ce qui concerne les congés par exemple.

Le contrat signé peut être :

- > Un **contrat à durée déterminée** (CDD) : de 3 ans maximum, renouvelable dans la limite de 6 ans ;
- > Ou un **contrat à durée indéterminée** (CDI) : fait souvent suite à un CDD, et l'évolution salariale n'a pas obligation à suivre l'évolution salariale de la grille des titulaires en fonction de l'ancienneté.

Fonctionnaire de catégorie A

Pour devenir fonctionnaire, les sages-femmes doivent présenter un concours sur titre organisé par les établissements publics hospitaliers pour plusieurs établissements d'un département ou d'une région (5). Il peut s'agir :

- > **D'un concours interne** : il est accessible aux contractuel·le·s après un certain nombre d'années de contrat, ou aux fonctionnaires d'un autre corps de métier. Le concours interne comporte un oral sur l'expérience professionnelle et un dossier.

L'ancienneté accumulée peut être reprise, et parfois il n'y a pas de période de stagiatisation.

- > **D'un concours externe** : il comporte un peu plus d'épreuves que le concours interne. Rarement accessible directement pour les sages-femmes.

Après le concours, la·le sage-femme est **stagiatisé·e**. La stagiatisation est une période probatoire d'un an qui précède la titularisation. Elle peut être prolongée d'un an maximum si les aptitudes professionnelles sont jugées insuffisantes (5).

Ensuite, vient la **titularisation** : il s'agit d'un poste pérenne avec un engagement sur le long terme au sein de la FPH. Le corps médical de sage-femme des hôpitaux est divisé en **2 grades comportant chacun 10 échelons**. La·Le sage-femme démarre grade 1, échelon 1, et en fonction de son ancienneté iel évoluera au sein de la grille, et son salaire avec. Le nombre de sages-femmes promu·e·s du premier grade au second grade est calculé chaque année, dans chaque établissement, et fixé par arrêté (5).

| GRADES ET ÉCHELONS | | DURÉE | | |
|--------------------|-------------|-------|---------------|-------------|
| Second grade | | | Premier grade | |
| 10e échelon | | | 10e échelon | |
| 9e échelon | 4 ans | | 9e échelon | 4 ans |
| 8e échelon | 4 ans | | 8e échelon | 4 ans |
| 7e échelon | 4 ans | | 7e échelon | 3 ans |
| 6e échelon | 3 ans | | 6e échelon | 3 ans |
| 5e échelon | 3 ans | | 5e échelon | 3 ans |
| 4e échelon | 3 ans | | 4e échelon | 2 ans |
| 3e échelon | 3 ans | | 3e échelon | 2 ans |
| 2e échelon | 2 ans | | 2e échelon | 2 ans |
| 1er échelon | 1 an 6 mois | | 1er échelon | 1 an 6 mois |

Avancement de la carrière selon la durée du temps passé dans chacun des échelons des grades du corps des sages-femmes de la FPH (5).

| A Sage-femme des hôpitaux-SFH Vérifié le 16/03/2023 | | Sage-femme 1er grade | | |
|--|-------------|----------------------|-------------|--------------|
| Echelon | Indice Brut | Indice majoré | Durée | Salaire brut |
| 1 | 541 | 460 | 1 an 6 mois | 2 231,01 € |
| 2 | 577 | 487 | 2 ans | 2 361,96 € |
| 3 | 607 | 510 | 2 ans | 2 473,52 € |
| 4 | 631 | 529 | 2 ans | 2 565,67 € |
| 5 | 660 | 551 | 3 ans | 2 672,37 € |
| 6 | 694 | 576 | 3 ans | 2 793,62 € |
| 7 | 732 | 605 | 3 ans | 2 934,27 € |
| 8 | 780 | 642 | 4 ans | 3 113,72 € |
| 9 | 824 | 676 | 4 ans | 3 278,62 € |
| 10 | 880 | 718 | - | 3 482,32 € |

Grille indiciaire sage-femme des hôpitaux 1er grade - mise à jour 16/03/2023 (6).

| A Sage-femme des hôpitaux-SFH Vérifié le 16/03/2023 | | Sage-femme 2ème grade | | |
|--|-------------|-----------------------|-------------|--------------|
| Echelon | Indice Brut | Indice majoré | Durée | Salaire brut |
| 1 | 676 | 563 | 1 an 6 mois | 2 730,57 € |
| 2 | 716 | 593 | 2 ans | 2 876,07 € |
| 3 | 755 | 623 | 3 ans | 3 021,57 € |
| 4 | 795 | 653 | 3 ans | 3 167,07 € |
| 5 | 841 | 688 | 3 ans | 3 336,82 € |
| 6 | 887 | 723 | 3 ans | 3 506,57 € |
| 7 | 929 | 755 | 4 ans | 3 661,77 € |
| 8 | 974 | 789 | 4 ans | 3 826,67 € |
| 9 | 1024 | 827 | - | 4 010,97 € |
| 10 | 1027 | 830 | - | 4 025,52 € |

Grille indiciaire sage-femme des hôpitaux 2ème grade - mise à jour 16/03/2023 (6).

II. Le statut de praticien·ne hospitalier·ère

A. Définition

Le·La praticien·ne hospitalier·ère (PH) est un·e agent·e hospitalier·ère nommé·e à **titre permanent** dans les hôpitaux publics. Le Code de la Santé Publique, article R6152-2, le définit ainsi : « *Les praticiens hospitaliers assurent les actes médicaux de diagnostic, de traitement, de soins d'urgence dispensés par les établissements publics de santé. Ils participent aux tâches de gestion qu'impliquent leurs fonctions* » (7)(8).

Attention, **le statut de PH n'est pas un statut de médecin, mais bien un statut médical. Toutefois, les sages-femmes n'ont pas accès à ce statut, malgré le caractère médical de la profession.** Ce statut concerne les médecins, pharmaciens et chirurgiens-dentistes, comme précisé dans l'article R61-52-3 du Code de la Santé Publique : « *Les*

médecins, odontologistes et pharmaciens des hôpitaux nommés à titre permanent constituent le corps unique des praticiens hospitaliers dans toutes les disciplines médicales, biologiques, pharmaceutiques, odontologiques et leurs spécialités. » (7)(8).

Si on prend l'exemple des médecins, iels ont également accès à différents types de contrats à l'hôpital (9).

Les contrats temporaires

Jusqu'en 2022, les médecins pouvaient être embauché·e·s à l'hôpital selon une multitude de contrats différents en fonction de sa situation, de son motif de recrutement, des besoins de l'hôpital, etc. Ainsi, on pouvait retrouver :

- > Des assistant·e·s ;
- > Des chef·fe·s de clinique - assistant·e·s ;
- > Des assistant·e·s hospitalo-universitaires ;
- > Des praticien·ne·s Hospitalo-Universitaires (PHU) ;
- > Des vacataires ;
- > Des praticien·ne·s associé·e·s ;
- > Des praticien·ne·s attaché·e·s ;
- > Des praticien·ne·s clinicien·ne·s.

Depuis février 2022, une réforme du statut de PH est en cours, et tous ces contrats différents sont voués à disparaître pour qu'il ne reste que des contrats simplement temps plein et temps partiel, regroupés sous le nom de **praticien·ne·s contractuel·le·s**. Tous les contrats signés après la promulgation du décret doivent s'y aligner, ceux signés avant persisteront jusqu'au terme du contrat avant de basculer sur le nouveau modèle (10).

Le statut de praticien·ne contractuel·le bénéficie maintenant d'une **meilleure définition des motifs de recrutements** (remplacement, difficultés de recrutement, attente d'inscription au concours de PH, et complément de l'offre de soins), et d'une **plus grande souplesse dans la rémunération** des praticien·ne·s. Une grille de référence a été proposée pour permettre aux établissements de s'appuyer dessus, mais la rémunération est négociable, tant qu'elle reste comprise entre un montant plancher et un montant plafond. Il existe trois dérogations au montant plafond, dont le montant est fixé par arrêté : pour les praticien·ne·s en attente d'un poste de PH, pour les anciens PH recrutés en cumul emploi-retraite, et pour les praticien·ne·s recruté·e·s sur un territoire en tension (10)(11).

Les contrats permanents

Les contrats permanents sont légalement cadrés par le statut de Praticien·ne Hospitalier·e, défini par le Code de la Santé Publique (12):

- > **Professeur·e des Universités - Praticien·ne Hospitalier·ère (PU-PH) et Maître·sse de Conférence des Universités - Praticien·ne Hospitalier·ère (MCU-PH)** : médecins nommé·e·s à titre permanent pour assurer à la fois une mission de soin à l'hôpital public, et une mission d'enseignement et de recherche au sein d'une Université. Iels ont obligatoirement fait un master de recherche, la seule thèse de médecine ne suffit pas (9);
- > **Praticien·ne Hospitalier·ère** : contrat permanent à temps plein dans un centre hospitalier, ou à temps partiel (permettant de conserver une activité libérale par exemple). Ce statut fusionne les deux anciens statuts de praticien·ne hospitalier·ère à temps plein et praticien·ne des hôpitaux à temps partiel depuis la réforme de février 2022 (13).

Le concours de praticien·ne hospitalier·ère est un **concours national annuel organisé par le Centre National de Gestion (CNG)**. Il est composé de deux épreuves :

- > une épreuve orale d'entretien avec le jury, qui comprend la présentation du candidat et de son parcours, et un entretien motivationnel avec le jury ;
- > une épreuve de dossier retraçant le parcours et le projet professionnel du·de la candidat·e (14).

Depuis la réforme du statut de PH de février 2022, aucune condition d'ancienneté n'est plus exigée pour s'inscrire au concours. La publication des postes vacants est assouplie et n'est plus strictement réduite à 2 publications par an. Une fois le concours réussi, la·le praticien·ne dispose d'une période probatoire de douze mois avant la titularisation (13).

Le statut de PH permet l'exercice mixte à la fois en établissement hospitalier et en cabinet libéral (14).

B. Pourquoi ce statut pour les sages-femmes ?

La profession de sage-femme est définie dans le Code de Santé Publique comme une **profession médicale**, aux côtés des médecins et chirurgien·ne·s-dentistes.

Nous sommes donc face à un **paradoxe juridique** entre la définition de notre profession (médicale) et le cadre d'emploi à l'hôpital, où **nous figurons parmi les professions non médicales**. Cela entraîne une **méconnaissance et dévalorisation de nos compétences** et de notre responsabilité médicale.

Voici une liste non exhaustive des différences entre le statut de PH et de FPH (15).

> La carrière et le salaire :

La carrière dans la FPH se déroule sur 2 grades de 10 échelons chacun. On peut tendre à une bonification de son grade après 8 ans de grade 1. Le·La sage-femme hospitalier·ère de grade 1 échelon 1 démarre avec 2231,01 € brut, et peut espérer monter au grade 2 échelon 10 au bout de minimum 30 ans de carrière, rémunéré·e 4025,52 € brut (6).

En revanche, la carrière du PH s'étale sur un seul grade unique de 13 échelons. Le salaire de PH passe de l'échelon 1 à 4565,50€ brut, à l'échelon 13 à 9229,60€ brut en environ 30 ans de carrière (16).

| Echelon | Durée | Salaire brut |
|---------|-------|--------------|
| 1 | 2 ans | 4 565,50 € |
| 2 | 2 ans | 4 768,67 € |
| 3 | 2 ans | 5 102,47 € |
| 4 | 2 ans | 5 465,28 € |
| 5 | 2 ans | 5 639,43 € |
| 6 | 2 ans | 5 842,60 € |
| 7 | 2 ans | 6 277,98 € |
| 8 | 2 ans | 6 539,21 € |
| 9 | 4 ans | 7 434,25 € |
| 10 | 4 ans | 7 763,35 € |
| 11 | 4 ans | 8 194,60 € |
| 12 | 4 ans | 8 625,85 € |
| 13 | - | 9 229,60 € |

A Praticien hospitalier (médecin, chirurgien, psychiatre, spécialiste, biologiste, pharmacien, odontologiste) -PH Vérifié le 16/03/2023

Praticien hospitalier à temps plein

*Grille indiciaire hospitalière de rémunération du grade
Praticien·ne Hospitalier·e à temps plein - mise à jour 16/03/2023 (16).*

L'obtention du statut de praticien·ne hospitalier·ère en maïeutique n'a pas pour vocation de s'aligner sur la grille indiciaire des médecins, mais de réfléchir à la construction d'une **grille adaptée aux sages-femmes et à leurs responsabilités** au quotidien. Les syndicats représentatifs des sages-femmes ont déjà réfléchi à l'élaboration de ces grilles et sont prêts à faire leurs propositions aux instances gouvernementales (17).

> Le recrutement

Dans la FPH, pour être embauché·e·s, les sages-femmes postulent dans chaque établissement qui les intéresse, sans forcément avoir connaissance à l'avance du nombre de postes vacants. Le plus souvent, iels signent d'abord un CDD, puis un CDI, et quand un poste se libère iels peuvent demander à être titularisé·e·s, et présentent alors le concours sur titre, avec un **recrutement local** directement par l'établissement (5).

Pour les praticien·ne·s hospitalier·ère·s, les postes vacants sont publiés deux fois par an au journal officiel, ce qui donne une **vision nationale** des postes disponibles. Le concours de PH est organisé une fois par an par le **Centre National de Gestion**, qui nomme les PH et les directeur·rice·s d'hôpitaux. Ceux qui ne passent pas le concours de PH sont embauché·e·s par l'hôpital en tant que contractuel·le·s (14).

Pour les statuts Hospitalo-Universitaires (PU-PH, MCU-PH), il y a également une composante de candidature et de recrutement au local par l'Université.

Le CNG est d'ailleurs l'instance en charge de la validation des équivalences de diplômes pour les sages-femmes formé·e·s hors Union Européenne qui souhaitent travailler en France, alors même qu'il ne s'occupe pas des sages-femmes français·e·s (18).

> **La formation médicale continue, ou Développement Professionnel Continu (DPC) :**

Les sages-femmes sont intégré·e·s au plan de développement professionnel continu relatif aux professions médicales, maïeutiques, odontologiques et pharmaceutiques, présenté en Commission Médicale d'Etablissement (CME), mais il·elle·s bénéficient des dispositifs de formation continue ouverts aux agent·e·s de la fonction publique hospitalière. Dans le système actuel, les sages-femmes bénéficient d'un temps de formation fixé à **20h annuelles** (2 jours et demi). Or, les formations utiles aux professions médicales nécessitent plusieurs semaines d'enseignements théoriques (et parfois de stages), tout comme nombre de formations universitaires complémentaires. Finalement, les sages-femmes sont contraint·e·s de se former **sur leur temps de repos**.

En revanche, le statut PH prévoit **15 jours** de formations individuelles par an.

> **L'enseignement :**

Les sages-femmes hospitalier·ère·s qui souhaitent enseigner doivent le faire sur leur temps de congés, ou sur leurs jours de repos. Ceux qui enseignent à temps plein le font grâce à des détachements et des mises à disposition du CHU. Toutefois, ces statuts ne sont ni pérennes ni stables. Par ailleurs, sur les terrains de stages, l'accompagnement des étudiant·e·s ne repose sur **aucune formation**, ni temps spécialement dédié.

Pour les PH, le temps d'enseignement est inclus dans leur temps de travail. Un statut de **maître de stage** leur est ouvert après avoir suivi une formation de pédagogie. Le poste de PH en soit n'a pas vocation à encadrer les étudiant·e·s, mais il s'agit d'un statut **bi-appartenant** qui permettrait aux sages-femmes d'accéder aux postes de MCU-PH et donc d'aider à répondre à la problématique de l'enseignement à l'université, ainsi que de développer la **recherche en maïeutique** (9).

Le statut de PH permettrait aussi aux sages-femmes d'accéder à des postes pour exercer les fonctions de soins, d'enseignement et de recherche dans **plusieurs établissements**, publics ou privés, à but non lucratif.

> Le temps de travail :

Dans les deux cas, il est défini par la **loi des 35 heures**, mais l'organisation de ce temps de travail diffère.

Le·La sage-femme hospitalier·ère a une couverture de temps de travail de 24h sur 24 et de 7 jours sur 7, avec un maximum de 12 heures consécutives. Les heures supplémentaires ne peuvent dépasser 48 heures par semaine.

Le PH organise son temps de travail (9):

- **Soit en temps médical discontinu** : dans ce cas, iels doivent effectuer 10 demi-journées par semaine dans la limite de 48 heures/semaine (nivelé sur 4 mois). Une demi-journée de travail n'a pas de valeur initiale, il peut s'agir d'une demi-journée de 3h comme de 6h, et c'est à eux de gérer ce temps de travail.
- **Soit en temps médical continu** : comme les urgentistes ou les obstétricien·ne·s par exemple, qui font des gardes de 24h et utilisent alors le décompte horaire pour comptabiliser leur temps de travail. C'est le format qui conviendrait le mieux au rythme de travail des sages-femmes.

> Les retraites :

En 2021, la cotisation est de 8,39% depuis janvier 2012 pour les sages-femmes hospitalier·ère·s, contre 10,55% pour les PH. Les sages-femmes et les PH ne cotisent pas auprès de la même caisse de retraite. L'âge de départ en retraite était de 67 ans officiellement pour les deux, mais les PH cotisent beaucoup plus sur leur compte épargne-temps donc partent à la retraite plus tôt en pratique. La différence essentielle concerne le **calcul du salaire moyen** : pour la FPH, il est calculé sur les 6 derniers mois d'exercice, alors que pour le PH, ce salaire moyen est basé sur les 25 meilleures années de salaires.

Les primes qui font augmenter le salaire des sages-femmes (exemple de la Prime Ségur), ne sont pas comptabilisées pour le calcul des pensions de retraite. L'évolution salariale des sages-femmes basée majoritairement sur des primes ne fait pas évoluer leurs pensions de retraite dans le même temps.

La réforme des retraites de 2023 modifiera certainement les chiffres précédemment énoncés, et tend vers une caisse de retraite unique pour tout le monde, mais il reste difficile de se projeter concrètement sur le résultat.

III. Controverses

Les organisations professionnelles sages-femmes ne sont pas toutes en accord sur l'entrée de la profession sage-femmes dans le statut de PH. En effet, l'ONSSF se positionnait pour une autre alternative : la **création d'une filière médicale dans la FPH** (19). Cette position fait suite à plusieurs arguments contre le statut de PH :

> **Recrutements et rémunérations :**

Actuellement pour les PH, le recrutement se fait au niveau national par un concours organisé par le CNG. Les titulaires du concours doivent ensuite postuler sur les postes vacants sans garantie de proximité du domicile. Ils craignent donc que les sages-femmes ne puissent plus avoir d'emploi fixe simplement avec le DE (20).

> **Devenir de l'encadrement :**

La revendication du statut de PH implique de fait la disparition de l'encadrement (le cadre de sages-femmes a été créé en 1989) car la sortie de la FPH induira inévitablement le reclassement des sages-femmes cadres sur le terrain. Une profession médicale n'est en effet pas organisée avec un encadrement.

Selon l'ONSSF, l'autre syndicat des sages-femmes, il n'est pas question de reclasser les sages-femmes cadres sur le terrain. Ils deviendraient des chef·fe·s de pôle en maïeutique, ou des chef·fe·s d'unité ou de service. Ils pourraient, selon leurs souhaits, conserver ou non une activité clinique (gardes ou consultations par exemple), et participeraient à l'encadrement des étudiant·e·s. Le poste est amené à évoluer, mais en aucun cas à disparaître (17).

> **Le temps de travail :**

Le temps de travail n'est pas compté de la même manière. Pour les sages-femmes, une garde de 12h vaut 12 heures et le temps de dépassement fait au-delà des gardes de 12h (transmissions, consultations qui durent...) est récupérable. Le temps de travail des sages-femmes hospitalier·ère·s est régi par le décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002.

Pour les praticien·ne·s hospitalier·ère·s, le temps de travail est compté en demi-journées : les PH doivent réaliser 10 demi-journées par semaine lissées sur 4 mois. Or, une garde de 12 heures est compté comme 2 demi-journées et non pas comme 3 donc cela fait plus de travail par semaine (20).

Selon l'ONSSF, cette vision vient d'une méconnaissance du statut de PH dans sa globalité. Comme énoncé précédemment, la loi des 35h s'applique pour tout le monde à l'hôpital, y compris les PH. Ce qui conviendrait le mieux aux sages-femmes serait de s'aligner sur le décompte du temps de travail en temps médical **continu**, sur une base de 39h par semaine (dont 4h récupérées). Au-delà des 39h par semaine, il s'agit d'heures supplémentaires qui sont soit rémunérées, soit récupérées, soit placées sur un compte

épargne-temps, comme dans la FPH. Concrètement, ça ne changerait rien sur le terrain en matière de temps de travail (17).

L'ONSSF prévoit une période de transition inconfortable à la fois pour les institutions et pour les sages-femmes sur le terrain, au cours de laquelle chaque sage-femme aurait le choix de rester dans la FPH ou de passer PH. Le salaire devra être le même quel que soit le statut, et un droit au remord devra être mis en place. Globalement, selon Camille Dumortier, présidente de l'ONSSF en 2022, un·e sage-femme à qui il reste plus de 10 ans d'exercice sera avantagé·e par le passage au statut de PH. Les nouveaux·lles diplômé·e·s auront le statut PH dès le début de leur carrière, et les sages-femmes de la FPH disparaîtront peu à peu pour qu'il ne reste plus que des PH (17).

Camille Dumortier identifie trois principaux freins actuels à l'obtention du statut de PH par les sages-femmes : les médecins, le budget, et les sages-femmes elles-mêmes. En ce qui concerne les médecins comme les sages-femmes, il s'agit majoritairement d'une peur de l'inconnu et du changement, et d'un manque de connaissance sur le sujet (17).

Récemment, en mai 2023, l'ensemble des organisations professionnelles sages-femmes, y compris l'UNSSF, **se sont positionnées pour la première fois pour l'obtention du statut de PH pour les sages-femmes** au travers d'une proposition de loi commune "Santé pour toutes". Elles travaillent aujourd'hui à démarcher des parlementaires pour faire passer ces positions.

Conclusion

Il s'agit là d'une liste non exhaustive des arguments en faveur du statut de PH pour les sages-femmes. Il est évident qu'un changement statutaire entraînerait des modifications d'organisation des services, au niveau horaire et encadrement. Mais rester dans la FPH ne permettra jamais une reconnaissance à part entière de notre statut médical. De plus, le statut de PH nous permet de revendiquer plus simplement d'autres positions concernant la profession et la formation des étudiant·e·s sages-femmes.

Ainsi, le statut de PH ouvrirait aux sages-femmes la **direction des services de maternité** au sein des structures (orientations et politique de service) en collaboration avec les gynécologues-obstétricien·ne·s :

- > Élaboration des protocoles eutociques ;
- > Ouverture de plateaux techniques aux libéraux·ales ;
- > Exercice plurimodal et multisite (y compris visite à domicile) ;
- > Mise en place de maisons de naissance.

Avec **notre formation** et **nos compétences**, il est plus que légitime de développer un tel système de soins, et de nous positionner en **premier recours** pour toutes les femmes.

Garance de Richoufftz,

VP en charge des Perspectives Professionnelles 2020-2021

Célia Bron,

VP en charge des Perspectives Professionnelles 2022-2023

Bibliographie

1. Légifrance. LOI n° 2023-29 du 25 janvier 2023 visant à faire évoluer la formation de sage-femme. 2023-29 janv 25, 2023.
2. ANESF. Contribution – Mise en place du troisième cycle en maïeutique – ANESF – Association Nationale des Etudiants Sages-Femmes [Internet]. 2023 [cité 8 juin 2023]. Disponible sur: <https://anesf.com/contribution-mise-en-place-du-troisieme-cycle-en-maieutique/>
3. Légifrance. Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière. [Internet]. Disponible sur: <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGITEXT000006068965>
4. ONSSF » Les sages-femmes hospitalières [Internet]. [cité 8 juin 2023]. Disponible sur: <https://www.onssf.org/exercice-salarie/public/>
5. Légifrance. Décret n° 2014-1585 du 23 décembre 2014 portant statut particulier des sages-femmes des hôpitaux de la fonction publique hospitalière. 2014-1585 déc 23, 2014.
6. Emploi-Collectivités. Emploi-collectivités. 2012 [cité 8 juin 2023]. Grille indiciaire hospitalière: sage-femme des hôpitaux-sfh tout grade - fph. Disponible sur: <https://www.emploi-collectivites.fr/grille-indiciaire-hospitaliere-sage-femme-hopitaux-sfh/1/6274.htm>
7. Légifrance. Article R6152-2 - Code de la santé publique [Internet]. Disponible sur: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000045137722
8. Légifrance. Article R6152-3 - Code de la santé publique [Internet]. Disponible sur: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006918111
9. Légifrance. Décret n° 2021-1645 du 13 décembre 2021 relatif au personnel enseignant et hospitalier des centres hospitaliers et universitaires. 2021-1645 déc 13, 2021.
10. Décret n° 2022-135 du 5 février 2022 relatif aux nouvelles règles applicables aux praticiens contractuels. 2022-135 févr 5, 2022.
11. Trouche C. Adelyce. 2022 [cité 8 juin 2023]. Réformes des statuts de praticien : quels sont les changements ? Disponible sur: <https://www.adelyce.fr/blog/reforme-des-statuts-de-praticien-quels-sont-les-changements/>
12. Légifrance. Chapitre II : Praticiens hospitaliers (Articles R6152-1 à R6152-933) [Internet]. Disponible sur: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072665/LEGISCTA000006178708/#LEGISCTA000006178708

13. Légifrance. Décret n° 2022-134 du 5 février 2022 relatif au statut de praticien hospitalier. 2022-134 févr 5, 2022.
14. Instruction n°DGOS/RH5/2022/58 du 28 février 2022 relative au statut de praticien hospitalier - Bulletin officiel Santé - Protection sociale - Solidarité n° 2022/8 du 31 mars 2022. 2022.
15. ANESF. Contribution Statut Praticien·ne Hospitalier·e – ANESF – Association Nationale des Etudiants Sages-Femmes [Internet]. 2021 [cité 8 juin 2023]. Disponible sur: <https://anesf.com/statut-praticienne-hospitaliere/>
16. Emploi-Collectivités. Emploi-collectivités. 2012 [cité 8 juin 2023]. Grille indiciaire hospitalière : praticien hospitalier à temps plein - 10252 - fph. Disponible sur: <https://www.emploi-collectivites.fr/grille-indiciaire-hospitaliere-praticien-hospitalier-temps-plein/6/6195/10252.htm>
17. Dumortier C. Le Statut de PH pour les Sages-Femmes - Présidente de l'ONSSF - Organisation Nationale Syndicale des Sages-Femmes. 2022.
18. Centre National de Gestion. Le CNG. 2022 [cité 8 juin 2023]. Commission d'autorisation d'exercice (CAE). Disponible sur: <https://www.cng.sante.fr/procedures-dautorisation-dexercice/commission-dautorisation-dexercice-cae>
19. Union Nationale Syndicale des Sages-Femmes. La sage-femme dans la fonction publique hospitalière - UNSSF [Internet]. 2014 [cité 8 juin 2023]. Disponible sur: <https://unssf.org/wp/wp-content/uploads/2018/08/UNSSF-La-sf-dans-la-FPH-janvier-2014.pdf>
20. Union Nationale Syndicale des Sages-Femmes. Zoom sur les positions de l'UNSSF [Internet]. 2013 [cité 8 juin 2023]. Disponible sur: <http://unssf.org/wp/wp-content/uploads/2018/08/Zoom-sur-les-positions-de-UNSSF-Adhesion.pdf>