

UE DME

La sage-femme de la Fonction Publique Hospitalière et
Organisation des services de gynécologie-obstétrique



Septembre 2025 – FASMa2 – Lionel CURTO – Sage-Femme Enseignant MSc

Les différents statuts

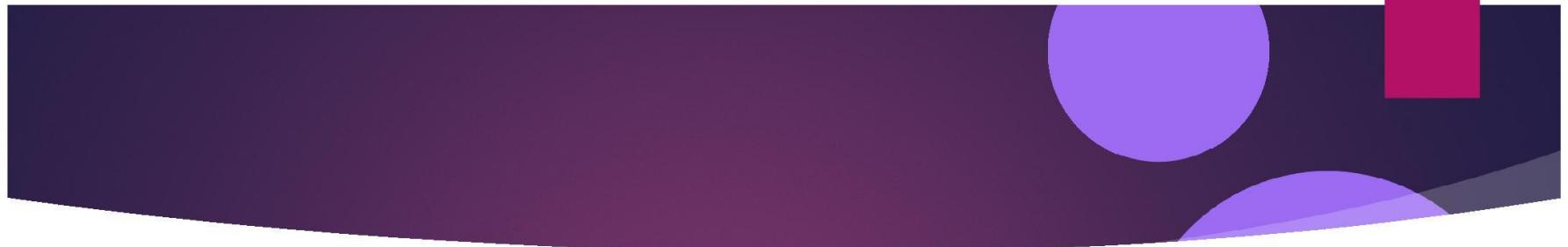
- SF contractuelles de droit public: CDD ou CDI
- SF titulaires de la FPH

Les Sages-femmes contractuelles

► **Conditions de recrutements des agents non titulaires dans la FPH**

Agents contractuels de droit public

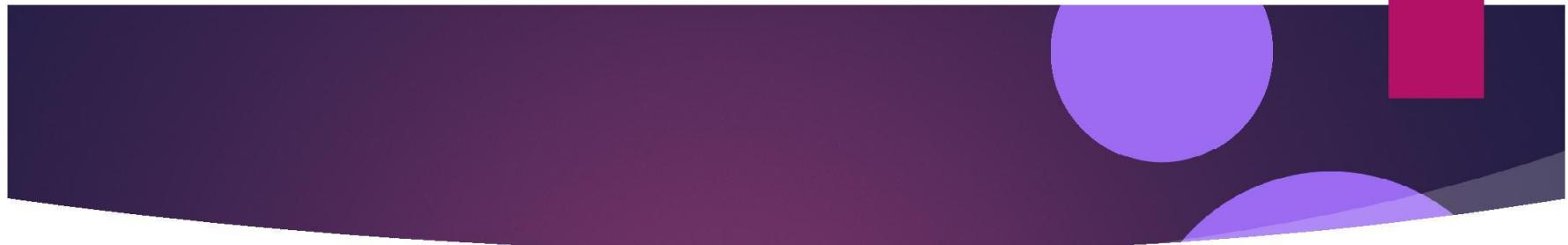
- ▶ Pour assurer le remplacement des agents titulaires indisponibles: maladie, congés
- ▶ Pour compléter un temps partiel
- ▶ Pour des emplois spécifiques pour lesquels il n'existe pas de grade correspondant (contrôleur de gestion, technicien informatique, chargé de communication, médecins à diplômes étrangers...),
- ▶ Pour faire face à une augmentation temporaire d'activité
- ▶ En attendant le recrutement d'un agent titulaire



► **Un document écrit**

► **Mentions obligatoires**

- le texte de loi en vertu duquel l'agent est recruté,
 - la définition du poste occupé,
 - la date de recrutement et la fin de l'engagement,
 - la durée de l'engagement,
 - les conditions de rémunération,
 - les conditions d'emploi (temps de travail, sujétions particulières, etc.),
 - les droits et obligations de l'agent.
 - +/- une période d'essai, dont la durée est modulée en fonction de celle de l'engagement. Les textes ne prévoient pas de durée maximale légale.
- Le contrat est cosigné par le représentant de l'administration et l'agent.



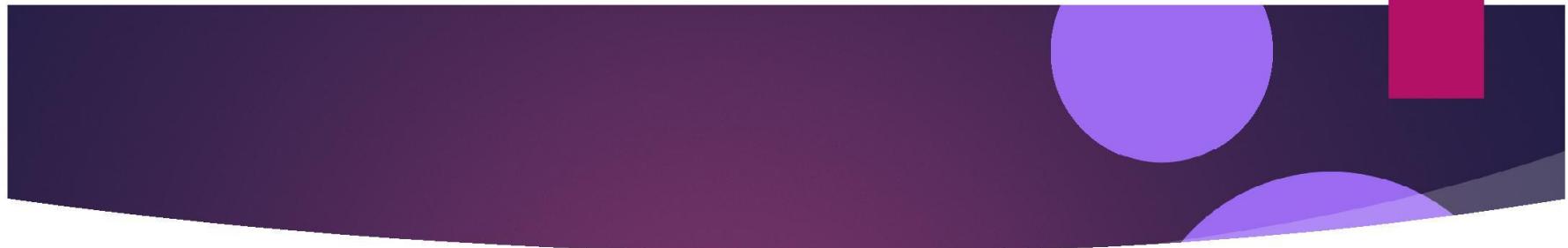
- ▶ L'engagement ne peut être renouvelé que par décision écrite de l'administration.
- ▶ Quand le CDD est susceptible d'être reconduit, l'administration informe l'agent de son intention de le renouveler ou non au plus tard dans les délais suivants :
 - ▶ 8 jours pour un contrat de moins de 6 mois
 - ▶ 1 mois pour un contrat de 6 mois à 1 an
- ▶ Le délai se décompte de date à date à partir de la date de fin du contrat.
- ▶ L'agent dispose de 8 jours pour faire connaître son acceptation. À défaut de réponse dans ce délai, il est présumé renoncer à son emploi et ne peut pas prétendre aux allocations chômage.
- ▶ L'absence de décision de l'administration à l'issue d'un CDD et le maintien de fait en fonction de l'agent donne naissance à un nouveau CDD d'une durée égale à celle du contrat initial ou d'une durée convenue entre les parties.
- ▶ Un CDD est transformé en CDI si l'agent justifie de 6 années de services effectifs

▶ **À noter :**

L'agent reçoit à la fin de son contrat un certificat de travail indiquant notamment ses fonctions et sa catégorie

En cas de non renouvellement d'un CDD, l'agent peut prétendre à l'allocation chômage ARE (aide au retour à l'emploi)

Il ne peut bénéficier d'indemnité de précarité, ni de licenciement pour les CDD



► La rémunération

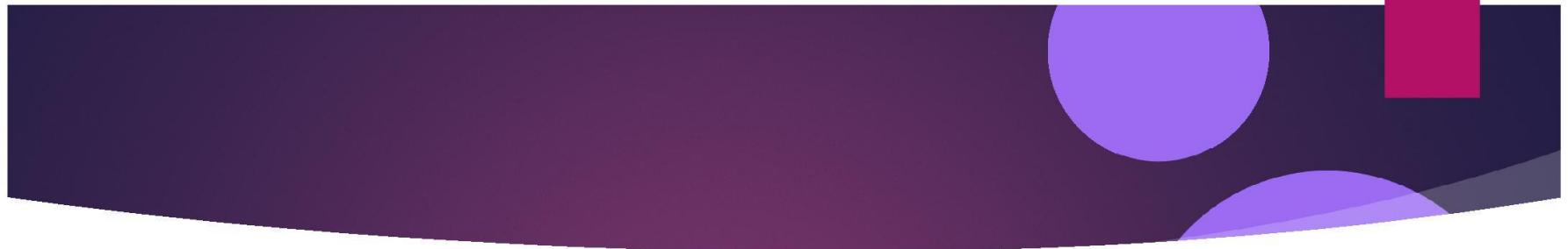
Elle est habituellement fixée en référence à une grille ou à un emploi mais ce n'est pas obligatoire.

Elle n'est pas systématiquement réévaluée, même en CDI.

Elle n'inclut pas les primes et rémunérations annexes des titulaires.

Elle est variable d'un établissement à l'autre.

Elle est au moins égale au SMIC



► Droits et obligations de l'agent contractuel public

Ce sont les mêmes que les agents titulaires



La carrière de la sage-femme dans la fonction publique hôpitalière



Quelques définitions !

Corps: Ensemble des fonctionnaires soumis aux mêmes règles

Grade :

- ▶ Titre qui confère à son titulaire vocation à occuper un des emplois qui lui correspondent. Le grade représente le positionnement hiérarchique d'un agent au sein d'un corps.

Échelons:

- ▶ Positionnement du fonctionnaire à l'intérieur du grade; chaque grade comprend un nombre d'échelons qui lui est propre.
- ▶ A chaque échelon correspond un indice.
- ▶ La rémunération= indice majoré x point d'indice mensuel (4,92 depuis 1^{er} juillet 2023)

Pour les sages-femmes

(Décret n° 2014-1585 du 23 décembre 2014 portant statut particulier des sages-femmes des hôpitaux de la fonction publique hospitalière)

- ▶ Corps: sages-femmes des hôpitaux

Ce corps de statut médical est classé en catégorie A au sein de la fonction publique hospitalière.

- ▶ Grade: 2 grades (1 et 2)
- ▶ Le 1^{er} grade comprend 10 échelons, le second 9.
- ▶ un statut d'emploi fonctionnel : coordonnateur en maïeutique. Le nombre des emplois fonctionnels ainsi que celui des emplois dotés de l'échelon spécial sont fixés par arrêté conjoint des ministres chargés de la santé, du budget et de la fonction publique. Position de détachement du corps des sages-femmes des hôpitaux prononcée pour une durée maximale de cinq ans renouvelables, sans que la durée totale d'occupation d'un même emploi ne puisse excéder dix ans



- ▶ 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.
- ▶ 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.
- ▶ Les sages-femmes détachées sur un emploi fonctionnel de coordonnateur en maïeutique peuvent exercer l'une des missions suivantes de :
 - gestion d'unités de physiologie,
 - direction de structures de formation en maïeutique,
 - assistance du praticien responsable d'un pôle qui comprend une activité d'obstétrique pour l'organisation, la gestion et l'évaluation des activités qui relèvent de leurs compétences.

SFH 1^{er} grade

Echelon	Indice Brut	Indice majoré	Durée	Salaire brut
1	541	460	1 an 6 mois	2 264,48 €
2	577	487	2 ans	2 397,39 €
3	607	510	2 ans	2 510,62 €
4	631	529	2 ans	2 604,15 €
5	660	551	3 ans	2 712,45 €
6	694	576	3 ans	2 835,52 €
7	732	605	3 ans	2 978,28 €
8	780	642	4 ans	3 160,42 €
9	824	676	4 ans	3 327,80 €
10	880	718	-	3 534,56 €

SFH second grade

Echelon	Indice Brut	Indice majoré	Durée	Salaire brut
1	676	563	1 an 6 mois	2 771,53 €
2	716	593	2 ans	2 919,21 €
3	755	623	3 ans	3 066,89 €
4	795	653	3 ans	3 214,58 €
5	841	688	3 ans	3 386,87 €
6	887	723	3 ans	3 559,17 €
7	929	755	4 ans	3 716,70 €
8	974	789	4 ans	3 884,07 €
9	1024	827	-	4 071,14 €
10	1027	830		4 085,91 €

Les éléments fixes

- ▶ **L'indemnité de sujétions spéciales:** est attribuée pour compenser des contraintes subies et des risques encourus dans l'exercice des fonctions des agents bénéficiaires. = paiement 13h
- ▶ **L'indemnité de chaussures**
- ▶ **Prime d'exercice médical :** 288,74 € pour contractuelles et 265,28 Titulaires

Les variables

- ▶ **indemnité horaire pour travail normal de nuit** versée aux agents qui exercent totalement ou partiellement leur service normal dans le cadre de leur temps de travail hebdomadaire entre 21 heures et 6 heures
- ▶ **indemnité forfaitaire pour travail des dimanches et jours fériés**

Et : 22001 CHU de GRENOBLE

Matricule : Agent : Agent fictif

Statut : 25 Contractuel CDD
Grade : 221E Sage Femme 1er grade
Alt 30 36 30 Indice majoré 445
Tx Rémun. 100/100
Tx Activité 100/100

Ech : 01 JUIN

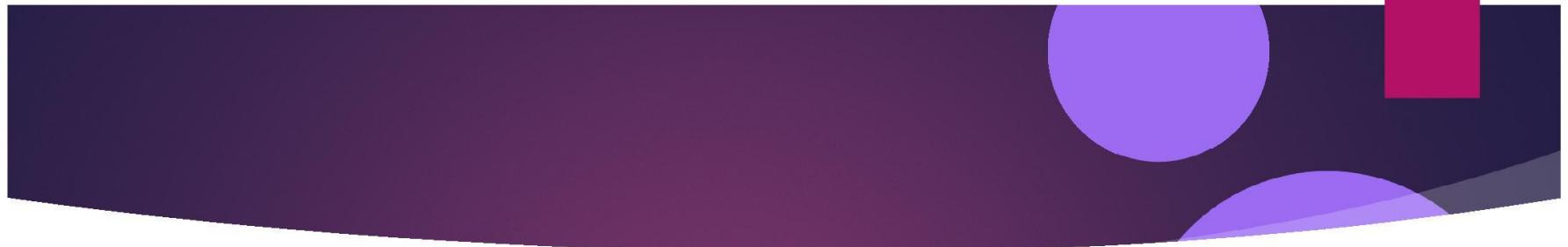
2022

Net imposable 2 371,20 MAP avt. impot 2 290,01 Net à Payer 2 290,01

Rub	Libellé	Nb/Taux	Basse	Motif rappel	A payer	A déduire	Isus pat.	Montant pat.
	Remuneration brute							
001	Indemnité Indicatrice				2 085,28			
010	Compl. Trait. Contractuel	1,00			220,61			
084	Prime exercice médical SF	1,00	248,74		248,74			
006	Ind. Chaussures	1,00	32,74		32,73			
480	Ind. Sujétion Spéciale	13,00			171,21			
480	Ind. Forflat. Dim & JF	12,00	47,85		71,77			
	Remuneration totale brute				2 849,34			
	Caissalisation							
703	S.S Vieillesse (O) Tot	0,40	2 849,34			11,60		
720	S.S Maladie (P) Tot		2 849,34			13,00	370,41	
727	S.S Alloc.Fam. (P) Tot		2 849,34			5,25	149,55	
729	S.S Solidarité (P) Tot		2 849,34			0,30	8,55	
732	S.S Vieillesse (P) Tot		2 849,34			1,98	54,18	
702	S.S Vieillesse (O) PII	6,90	2 849,34		196,60			
722	S.S Vieillesse (P) PII		2 849,34			8,55	263,62	
728	S.S F.N.A.L (P) Trt		2 849,34			0,50	14,25	
736	CR.D.S	0,50	2 799,48		14,00			
737	C.S.G Déductible	6,80	2 799,48		190,36			
738	C.S.G Non Déductible	2,40	2 799,48		67,19			
745	IRCANTEC Tranche A (O)	2,80	2 849,34		79,78			
770	IRCANTEC Tranche A (P)		2 849,34			6,20	119,62	
766	F.E.H. (P)		2 849,34			0,80	22,79	
779	Contrib. C.F.P.		2 849,34			0,20	5,30	
77A	Contribution FMEP		2 849,34			0,60	17,10	
780	Contrib. Oeuvres Sociales		2 849,34			1,50	42,74	
784	Contrib. A.N.F.H.		2 849,34			2,10	59,84	
788	Contribution CGOS CESU		2 849,34			0,09	2,56	
	Total cotisations				559,33		1 110,96	
80A	Prélèvement à la source	0,00	2 371,20		0,00			

Document non contractuel

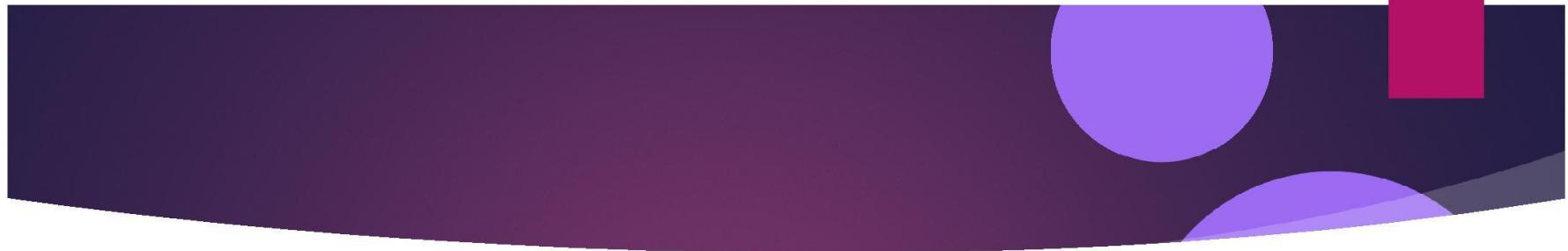
Attention
point d'indice
majoré depuis
4,92 au lieu de 4,85
☺



- ▶ Les services effectifs correspondent à des périodes d'activité de l'agent (y compris congés annuels, congés de maladie, congé de maternité, de paternité ou d'adoption). Sont donc exclues les périodes de disponibilité, tous motifs confondus. Le congé parental compte, quant à lui, pour la moitié de sa durée en qualité de service effectif.
- ▶ Services effectués à temps partiel : Ces services sont considérés comme des périodes de service effectif à temps plein.
- ▶ Période normale de stage: Celle-ci, qui s'entend en dehors des prolongations pour insuffisance professionnelle, est assimilée à des services effectifs.



Le recrutement des sages-femmes des hôpitaux



- ▶ **Les sages-femmes des hôpitaux sont recrutées par concours sur titres** organisé par l'autorité investie du pouvoir de nomination et ouvert aux titulaires d'un des diplômes ou titres mentionnés à l'article L. 4151-5 du code de la santé publique, ou d'une autorisation d'exercer la profession de sage-femme délivrée par le ministre chargé de la santé en application des dispositions des articles L. 4111-1 à L. 4111-4 de ce code.
- ▶ **Les sages-femmes des hôpitaux reçues** à un concours mentionné à l'article 8 **sont nommées agents stagiaires** par l'autorité investie du pouvoir de nomination **et accomplissent un stage d'une durée d'un an.**
- ▶ **A l'issue du stage**, les agents stagiaires dont les services ont donné satisfaction **sont titularisés** par l'autorité investie du pouvoir de nomination.
- ▶ Les agents qui n'ont pas été titularisés à l'issue du stage peuvent être autorisés à accomplir un stage complémentaire d'une durée maximale d'un an.
- ▶ Les agents stagiaires qui n'ont pas été autorisés à effectuer un stage complémentaire ou dont le stage complémentaire n'a pas donné satisfaction sont soit licenciés s'ils n'avaient pas préalablement la qualité de fonctionnaire, soit réintégrés dans leur corps ou cadre d'emplois d'origine selon les dispositions qui leur sont applicables



Comment la sage-femme peut-elle avancer dans sa carrière?



► **Avancement d'échelon**

A chaque échelon correspond une durée maximale et une durée minimale. Durée moyenne (entre 1 et 4 ans) augmentée ou diminuée du quart.

L'avancement à l'ancienneté réduite / valeur professionnelle qui s'estime lors d'un entretien annuel.

► **Avancement de grade**

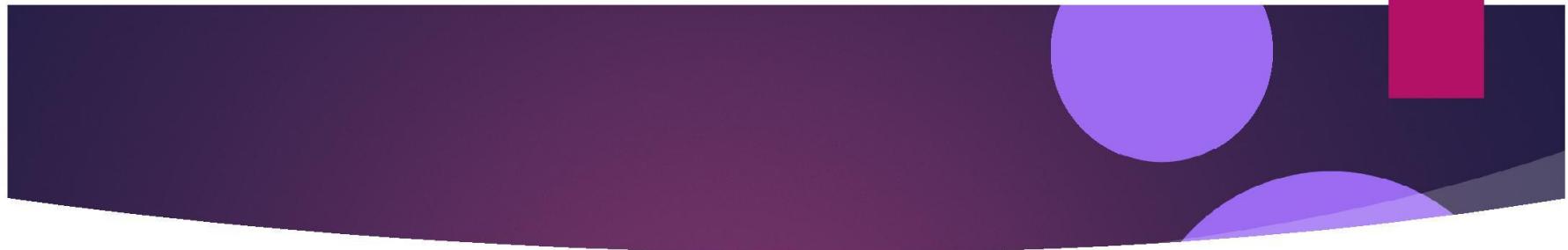
A condition que la sage-femme remplisse les conditions et que le ratio soit atteint.

Peuvent accéder au deuxième grade, les sages-femmes des hôpitaux du premier grade ayant accompli dans leur grade au moins huit ans de services effectifs dans le corps. Ce sont les sages-femmes « promouvables ».

Chaque année un ratio promouvables / promues est fixé par le ministère (22% depuis 2022 et après?)



La place de la sage-femme dans l'organisation interne des établissements publics de santé



- ▶ Les sages-femmes peuvent participer à la gouvernance de leur établissement de santé en intégrant les organes de direction de ce dernier. En effet, les sages-femmes peuvent :
 - d'une part, être désignées représentants des personnels médicaux au sein du conseil de surveillance,
 - d'autre part, faire partie du directoire de leur établissement,
 - enfin, faire partie de la commission médicale d'établissement
- ▶ Les sages-femmes sont responsables de l'organisation générale des soins et des actes obstétricaux relevant de leur compétence. Elles participent à leur évaluation et aux activités de recherche en collaboration avec les praticiens du pôle d'activité clinique ou médico-technique.

Qui gère les sages-femmes

- ▶ La gestion de leur affectation et de leur carrière relève de la direction chargée du personnel médical, avec désignation d'un référent sages-femmes au sein de cette direction.
- ▶ Des Commissions paritaires locale et départementale spécifiques ont été créées (CAP n°10)
- ▶ Concernant **la gestion fonctionnelle** des sages-femmes, ces dernières relèvent des responsables internes des pôles au sein desquels elles sont affectées, notamment des sages-femmes de grade II ou des sages-femmes occupant des fonctions de coordination, sage-femmes coordinatrices ou coordonnateur en en maïeutique, investies de responsabilités fonctionnelles.



A qui la sage-femme des
hôpitaux obéit-elle?



- ▶ Comme l'ensemble des personnels, les sages-femmes relèvent de l'autorité hiérarchique du directeur.
- ▶ Le fait pour une sage-femme d'être liée par un contrat de travail avec un établissement public de santé n'enlève rien à ses devoirs professionnels en particulier à ses obligations concernant son indépendance professionnelle et le secret professionnel.
(article R.4127-348 du code de la santé publique)
- ▶ Autorité fonctionnelle:
 - ▶ Sage-femme de grade 2 ayant des missions de coordination
 - ▶ Coordonateur en maïeutique
 - ▶ Chef de pôle



Droits et garanties du fonctionnaire

Droits et garanties

La liberté d'opinion

- ❑ Politique
- ❑ Syndicales
- ❑ Philosophiques
- ❑ Religieuses

(non mentionné dans dossier)

Le droit à la formation professionnelle

L'égalité des sexes / non discrimination

- ❑ Sauf âge pour certaines catégories

La liberté syndicale

Le droit à la participation

- ❑ Droit par l'intermédiaire des représentants de participer à la vie de l'institution (CAP, CGOS,...)

La liberté d'expression

- ❑ Droit à l'expression directe sur les conditions de service et de travail

Le droit à un dossier individuel

Le droit à des conditions d'hygiène et de sécurité

Droits et garanties

Droit de grève

- ❑ Soumis à préavis
- ❑ Préserve la « continuité des soins » ➔ assignation de certains agents ➔ Service minimum (effectif d'un dimanche ou jour férié)
- ❑ Ne s'applique qu'aux services dont l'arrêt ne pourrait se faire sans risques sérieux

Droit à la protection

- ❑ Si fonctionnaire est poursuivi par un tiers pour une faute de service / couverture par la FPH des condamnations civiles et pénales.
- ❑ Protections contre menaces, violences, injures.; ds l'exercice de ses fonctions + réparations préjudices

Droit à traitement

- ❑ Versé une fois le service fait et bien fait (non fait = grève)



Obligations du fonctionnaire

Obligations

De se consacrer totalement à sa fonction

- ▶ Centré sur l'exercice des tâches qui lui sont confiés
- ▶ Ne peut exercer aucune activité professionnelle privée et lucrative sauf exceptions fixées par décret
- ▶ Ne peut avoir des intérêts directs ou indirects dans une entreprise en relation avec son administration
- ▶ Exceptions:
 - ❑ Productions d'œuvres scientifiques
 - ❑ Enseignements ou formation, expertises
 - ❑ Activités agricoles
 - ❑ Travaux ménagers de peu d'importance
 - ❑ Aide à domicile
 - ❑ Conjoint collaborateur
 - ❑ Reprise ou poursuite d'une activité au sein d'une entreprise, sous certaines conditions

Obligations

Secret professionnel

- ▶ Renseignements concernant un particulier
- ▶ Peut-être levé
 - Dénonciation de crime ou délit
 - Témoignage en justice

Discretion professionnelle

- Devoir de discréction / activité professionnelle

Obligation de réserve

- Interdiction d'exprimer ses opinions personnelles dès lors que les propos entravent le fonctionnement du service ou jette le discrédit sur celui-ci

Obligations

D'information du public

De désintéressement

- ▶ Interdiction de recevoir des dons ou de se rendre acquéreur de biens appartenant à des personnes recevant des soins

D'obéissance hiérarchique

- ▶ Ne peut s'y soustraire que si l'ordre est illégal ou de nature à compromettre l'ordre public
- ▶ Le supérieur hiérarchique est responsable de ses subordonnés



Vous êtes sages-femmes et vous travaillez à l'hôpital à temps partiel, pouvez-vous cumuler une activité libérale?

Vous êtes sous contrat avec l'hôpital

Oui, à condition

- ▶ Que votre contrat de travail ne mentionne pas une exclusivité
- ▶ De respecter le principe de non concurrence,
- ▶ De ne pas tirer profit de son emploi salarié pour s'enrichir
- ▶ De signaler cette activité à son employeur

Vous êtes titulaire de la FPH



► Non

- **/ obligation du fonctionnaire de se consacrer totalement à sa profession**

Oui, parfois

- Après avis de la commission de déontologie de l'établissement
- Pour créer une entreprise (cabinet libéral),
- Pendant une période d'un an renouvelable 1 fois.
- Temps incomplet

La gestion du temps de travail

Le planning

- ▶ **Textes de référence : Décret n°2002-9 du 4 janvier 2002, articles 9 à 13**

- ▶ Doit-être communiqué un mois avant et au minimum le 15 du mois précédent
- ▶ La durée hebdomadaire de travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut pas excéder 48 heures pendant une période de 7 jours glissants :
- ▶ L'agent bénéficie d'un repos quotidien de 12 heures consécutives minimum.
- ▶ L'agent bénéficie d'un repos hebdomadaire de 36 heures consécutives minimum.
- ▶ Le nombre de jours de repos est fixe à 4 jours pour 2 semaines, dont 2 au moins doivent être consécutifs et comprendre un dimanche.
- ▶ Une pause de 20 minutes est accordée lorsque le temps de travail quotidien est supérieur à 6 heures consécutives.

Les congés

- ▶ Durée légale du temps de travail annuelle pour agents à repos variables: 1582h
- ▶ Congés annuels:
 - ▶ Les fonctionnaires et les agents contractuels qui ont accompli une année de service du 1er janvier au 31 décembre, bénéficient d'un congé annuel d'une durée égale à cinq fois leurs obligations hebdomadaires de service, soit 25 jours de congés annuels (droits de base).
 - ▶ L'agent acquiert 2,25 jours (27 jours / 12) ouvrés de congés annuels par mois de présence ou fraction de mois supérieure à 15 jours.
- ▶ Hors saisons: 1 jour supplémentaire si 5 jours de congés annuels posés entre le 1^{er} novembre de l'année précédente et le 30 avril. A prendre avant le 30 avril
- ▶ 1 jour de fractionnement: si CA répartis en trois périodes d'au moins 5 CA consécutifs. avant le 30/04



Merci de votre attention