

**VACCINATIONS**

➤ **Grippe et Covid-19 : de nouvelles recommandations de la HAS sur la vaccination**

Dans une recommandation publiée le 16 juin, la Haute Autorité de santé (HAS) préconise de démarrer, comme les années précédentes, la **vaccination contre la grippe à la mi-octobre** en métropole et dans les départements/régions d'outre-mer des Amériques et **un mois plus tôt à Mayotte**.

Par ailleurs, les populations cibles étant les mêmes, elle recommande de **coupler la campagne de vaccination anti-Covid-19 à celle de la grippe**, au sein de ces populations.

Lien : [https://www.has-sante.fr/jcms/p\\_3345196/fr/avis-n2022-0036/ac/sespev-du-16-juin-2022-du-college-de-la-haute-autorite-de-sante-relatif-au-lancement-de-la-campagne-de-vaccination-2022/2023-contre-la-grippe-saisonniere-en-france-dans-l-hemisphere-nord-et-a-mayotte-dans-le-contexte-de-l-epidemie-de-covid-19](https://www.has-sante.fr/jcms/p_3345196/fr/avis-n2022-0036/ac/sespev-du-16-juin-2022-du-college-de-la-haute-autorite-de-sante-relatif-au-lancement-de-la-campagne-de-vaccination-2022/2023-contre-la-grippe-saisonniere-en-france-dans-l-hemisphere-nord-et-a-mayotte-dans-le-contexte-de-l-epidemie-de-covid-19)

➤ **Vaccin HPV : la France reste très en retard, s'alarme l'Académie de médecine**

En 2020, **la France reste très en retard** pour la couverture vaccinale contre le papillomavirus humain (HPV), déplore l'Académie de médecine dans un communiqué.

Si la prise en charge par l'Assurance-maladie de l'extension vaccinale chez les garçons depuis le 1er janvier 2021 a amélioré la situation, la France reste « à un niveau très éloigné des objectifs fixés par la stratégie nationale de santé sexuelle et le Plan cancer », alerte l'Académie.

En 2020, en Europe, la couverture vaccinale dépassait 50 % dans 20 pays et 75 % dans 11 pays dont le Portugal, l'Espagne et le Royaume-Uni. **En France (en 27ème position), elle ne parvenait qu'à 28 %** (essentiellement chez des filles- 29% pour une seule dose à 15 ans) et 24 % pour un schéma vaccinal complet à deux doses à 16 ans.

Lien : <https://www.academie-medecine.fr/vaccination-contre-le-papillomavirus-humain-hpv-la-france-est-tres-en-retard/>

➤ **HAS : Élargissement des compétences en matière de vaccination des infirmiers, des pharmaciens et des sages-femmes**

Le 28 juin, la Haute Autorité de santé (HAS) a publié deux nouvelles recommandations par lesquelles cette autorité **invite les pouvoirs publics à élargir les compétences** en matière de vaccination des infirmiers, des pharmaciens et des sages-femmes.

Le premier document porte sur la vaccination des enfants et adolescents de moins de 16 ans. En vue de simplifier le parcours vaccinal, de multiplier les opportunités de vaccination et de favoriser ainsi l'augmentation de la couverture vaccinale, la HAS est favorable à une extension des compétences

vaccinales des infirmiers, pharmaciens et sages-femmes **pour l'ensemble des vaccins inscrits au calendrier vaccinal, pour les enfants et adolescents de moins de 16 ans.**

**Pour les enfants de moins de 2 ans**, dont la couverture vaccinale est satisfaisante, l'élargissement est toutefois assez restreint. Il ne concerne pas les pharmaciens. **Les sages-femmes, déjà compétentes pour certains vaccins tels le BCG et l'hépatite B, pourraient désormais prescrire et administrer l'ensemble des vaccins inscrits au calendrier vaccinal.** Quant aux infirmiers, seuls ceux « qui en avaient déjà la compétence » pourraient poursuivre l'administration des vaccins du calendrier.

Lien : [https://www.has-sante.fr/upload/docs/application/pdf/2022-06/recommandation\\_vaccinale\\_elargissement\\_des\\_competences\\_en\\_matiere\\_de\\_vaccination\\_des\\_infirmiers\\_des\\_pharmaciens\\_et\\_des\\_sage.pdf](https://www.has-sante.fr/upload/docs/application/pdf/2022-06/recommandation_vaccinale_elargissement_des_competences_en_matiere_de_vaccination_des_infirmiers_des_pharmaciens_et_des_sage.pdf)

Dans le second document, la HAS recommande que les infirmiers, pharmaciens et sages-femmes soient autorisés à **prescrire et administrer l'ensemble des vaccins inscrits au calendrier vaccinal aux personnes âgées de 16 ans et plus.**

Dans les deux cas, la HAS précise néanmoins que cet élargissement des compétences **ne concerne pas la prescription de vaccins vivants chez des personnes immunodéprimées**, qui doit rester une compétence réservée aux seuls médecins, notamment en raison des risques associés et de la complexité des schémas vaccinaux.

Par ailleurs, la HAS prévient notamment de « **l'impératif de formation** ». Une « formation certifiante » pour les professionnels n'ayant pas suivi de modules spécifiques de vaccination infantile est ainsi recommandée. La HAS préconise également la **mise en place d'indicateurs de suivi** pour « évaluer l'impact de cet élargissement sur le taux de couverture vaccinale, l'acceptabilité ou encore le taux d'événements indésirables associés aux soins ».

Lien : [https://www.has-sante.fr/upload/docs/application/pdf/2022-06/recommandation\\_vaccinale\\_elargissement\\_des\\_competences\\_en\\_matiere\\_de\\_vaccination\\_des\\_infirmiers\\_des\\_2022-06-27\\_16-35-19\\_685.pdf](https://www.has-sante.fr/upload/docs/application/pdf/2022-06/recommandation_vaccinale_elargissement_des_competences_en_matiere_de_vaccination_des_infirmiers_des_2022-06-27_16-35-19_685.pdf)

## **FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIERE ET ETABISSEMENTS DE SANTE**

### ➤ **Décret n° 2022-903 du 16 juin 2022 relatif au Comité consultatif national de la fonction publique hospitalière**

Publié au Journal officiel du 18 juin, ce décret, qui modifie le décret n°2016-1065 du 3 août 2016, **élargit notamment les compétences** du Comité consultatif national de la fonction publique hospitalière.

Il institue, dans le même temps, une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Le décret entre en vigueur le 19 juin, à l'exception de ses articles 1er et 5, lesquels n'entrent en vigueur que le 1er janvier 2023.

Pour rappel, cette instance est consultée par les ministres chargés de la santé et des affaires sociales sur les questions et projets de textes réglementaires relatifs à la **gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences, la formation professionnelle, la mobilité, l'insertion et l'égalité professionnelle ainsi que les conditions de travail.**

À compter du 1er janvier 2023, elle sera également consultée sur la **lutte contre les discriminations.**

Lien : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000045930707>

➤ Régime forfaitaire du temps de travail/Indemnisation et majoration exceptionnelle des heures supplémentaires

Certains d'entre vous exerçant dans la FPH ont interpellé récemment l'ANSFC pour le « *passage au régime forfaitaire du temps de travail que souhaite nous imposer notre institution* ». Cette situation est probablement créée par la parution d'un arrêté du 22 avril dernier relatif aux personnels de la fonction publique hospitalière soumis à un régime forfaitaire du temps de travail complétant le décret n°2021-1544 du 30 novembre 2021. Or, la profession de « sage-femme » ... n'est pas mentionnée dans l'arrêté !

Quelques explications juridiques :

Afin de répondre aux besoins d'attractivité dans la fonction publique hospitalière, un premier décret n°2021-1544 du 30 novembre 2021 permet d'abaisser la durée du repos quotidien et d'annualiser le temps de travail. **Il élargit par ailleurs le bénéfice du forfait jours afin de permettre aux agents de mieux organiser leur temps de travail** et instaure un dispositif temporaire d'indemnisation et de sur-majoration des heures supplémentaires.

Ce texte, - et les arrêtés qui suivront -, ont été pris en application des mesures prévues par l'axe 2 de l'accord du Ségur de la santé signé le 13 juillet 2020, en matière d'organisation et de temps de travail. L'objectif consiste à faire face à une perte d'attractivité, laquelle serait en partie liée aux contraintes liées à la continuité de service, inhérentes à l'exercice hospitalier, et à leurs conséquences sur la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée.

Tout d'abord, le décret du 30 novembre 2021, par dérogation aux dispositions du décret n°2002-9 du 4 janvier 2002 sur le temps de travail, prévoit que le **temps de repos quotidien** peut passer de 12 à 11 heures consécutives minimum par décision du chef d'établissement, après accord majoritaire avec les partenaires sociaux.

Par ailleurs, le temps de travail peut être **annualisé** pour s'ajuster aux variations de l'activité tout au long de l'année civile dans les limites d'une durée hebdomadaire de travail en moyenne comprise entre 32 heures et 40 heures sur la période considérée, toujours après accord de négociation.

En application de l'article 3 du décret n°2021-1544 et de l'arrêté du 22 avril 2022, la possibilité de **décompte en forfait jour** ne s'applique plus dorénavant seulement aux personnels de direction. **Le temps de travail forfaitaire de 208 jours est également ouvert au profit des agents dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et disposant d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.**

**Les personnels exerçant des fonctions d'encadrement définies par l'arrêté du 22 avril 2022 ne peuvent donc plus choisir annuellement entre un régime de décompte horaire et un régime de décompte en jours de leur durée de travail.** Il s'agit des agents titulaires et contractuels suivants :

- des corps des **cadres de santé** de la fonction publique hospitalière et des cadres de santé paramédicaux, régis par le décret du 31 décembre 2001 et le décret du 26 décembre 2012 ;
- du corps des **cadres socio-éducatifs** de la fonction publique hospitalière, régi par le décret du 30 janvier 2019 ;
- des corps et emplois des **ingénieurs** de la fonction publique hospitalière et des ingénieurs de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris, régis par le décret du 5 septembre 1991 ;
- du corps des **attachés d'administration hospitalière**, régi par le décret du 19 décembre 2001.
- des **médecins du travail** relevant des dispositions des articles R. 4623-1 à R. 4623-24 du code du travail
- des **psychologues** relevant des dispositions du décret du 31 janvier 1991

- des **agents mis à disposition à temps plein auprès d'une organisation syndicale au niveau national.**

(Pour remarque, le corps des « sages-femmes des hôpitaux » n'est pas mentionné).

Cela dit, cette extension possible du décompte en jour peut être mise en place au-delà des professionnels mentionnés ci-dessus. **Il est en effet possible d'étendre le bénéfice de ce décompte en jours au sein de l'établissement à d'autres agents, sous réserve que les conditions suivantes soient remplies :**

- agents dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée ;
- agents disposant d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Ce bénéfice est toutefois accordé **à la demande expresse de ces agents** et **après avis favorable du chef d'établissement.**

En résumé, les sages-femmes des hôpitaux investies de responsabilités fonctionnelles en matière de coordination et de formation que l'on peut considérer comme « *agents disposant d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées* » ne sont pas contraintes au décompte obligatoire en forfait jour, comme le montre l'absence de citation du corps des sages-femmes des hôpitaux dans l'arrêté du 22 avril 2022. Par contre, si ils(elles) souhaitent passer à ce régime forfaitaire, ils(elles) doivent en faire la demande à leur direction et en attendre l'assentiment.

Nous vous joignons également une analyse juridique actualisée concernant les heures supplémentaires pour leur indemnisation et leur éventuelle sur-majoration.

Décret n°2022-954 du 29 juin 2022 portant indemnisation et majoration exceptionnelle des heures supplémentaires :

Ce décret, - complété par deux arrêtés datés du même jour -, publié au Journal officiel du 30 juin, instaure de manière exceptionnelle et temporaire, **pendant la période comprise entre le 1er juin et le 15 septembre 2022**, une majoration de la rémunération des heures supplémentaires réalisées par les agents affectés dans les établissements mentionnés à l'article L.5 du code général de la fonction publique.

**Cette majoration prend la forme d'un doublement de la rémunération de référence des heures supplémentaires.**

Se faisant, le dispositif qui avait été mis à l'arrêt début mars revient sur le devant de l'actualité face aux nombreuses pénuries de professionnels rencontrées dans les établissements de santé pendant la période estivale.

Ainsi, depuis le 1er juin, la sur-rémunération de 50 à 100 % des heures supplémentaires et du temps de travail additionnel, et de 20 à 40 % des gardes est de retour. Elle court pour le moment jusque mi-septembre.

Pour rappel, la rémunération des heures supplémentaires est normalement multipliée par 1,26 à compter de la première heure supplémentaire effectuée, selon le décret n°2002-598 du 25 avril 2002 (article 7).

Par dérogation, le calcul de la rémunération horaire de l'indemnisation des heures supplémentaires effectuées dans le cadre de l'article 15 du décret du 4 janvier 2002 fait application d'un **coefficient de 2,52** à compter de la première heure supplémentaire effectuée au cours de la période courant **du 1er juin au 15 septembre 2022.**

**En outre, l'heure supplémentaire est majorée de 100 % lorsqu'elle est effectuée de nuit et des deux tiers lorsqu'elle est effectuée un dimanche ou un jour férié.**

**Publics concernés** : agents appartenant aux métiers en tension, identifiés par décision du chef d'établissement et agents relevant de l'un des corps déterminés par décision du chef d'établissement, à partir d'une liste déterminée par l'arrêté du 22 avril 2022 en adéquation avec les difficultés d'attractivité sur les métiers en tension de l'établissement.

Par ailleurs, le décret n°2021-1544 du 30 novembre 2021, qui a modifié le décret n°2002-9 du 4 janvier 2002 sur le temps de travail, a organisé à compter du 1er décembre 2021 et pour une durée de trois ans, un **dispositif de sur-majoration des heures supplémentaires lié aux besoins spécifiques de l'établissement en matière d'attractivité, en identifiant les métiers en tension.**

Cette majoration prend la forme d'un doublement de la rémunération de référence des heures supplémentaires.

L'arrêté du 30 novembre 2021, précisant les modalités de compensation, a été modifié par un arrêté du 29 juin 2022. Initialement, les taux étaient distincts selon que les heures supplémentaires étaient effectuées par les agents appartenant aux métiers en tension, identifiés par décision du chef d'établissement (coefficient de 1,63) ou effectuées par les agents relevant de l'un des corps déterminés par décision du chef d'établissement, à partir de la liste de corps fixée au II de l'article 3 (coefficient de 1,88). *(à noter que le corps des sages-femmes des hôpitaux n'était pas mentionné dans ce listing des métiers pouvant bénéficier d'un coefficient de 1,88).* **Désormais, le coefficient est de 2,52 à compter de la première heure supplémentaire effectuée au cours de la période courant du 1er juin au 15 septembre 2022 pour tous les agents concernés.**

Pour une meilleure compréhension du sujet, nous vous joignons une note de la FHF (NB : publiée avant le décret n°2022-954 du 29 juin 2022 portant indemnisation et majoration exceptionnelle des heures supplémentaires), **note qui doit servir de référence aux établissements publics de santé.** Et en vous rappelant une nouvelle fois que l'ANSFC ne fait pas office de syndicat et vous encourage à interpeller les syndicats de la FPH pour avoir des informations complémentaires, voire les syndicats professionnels.

Textes de référence :

- Décret n°2021-1544 du 30 novembre 2021 relatif au temps de travail et à l'organisation du travail dans la fonction publique hospitalière.

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000044387884>

- Arrêté du 22 avril 2022 relatif aux personnels de la fonction publique hospitalière soumis à un régime forfaitaire du temps de travail.

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT00004574335>

- Décret n°2021-1545 du 30 novembre 2021 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires. <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000044387908>

- Arrêté du 30 novembre 2021 définissant le dispositif de sur-majoration des heures supplémentaires prévu à l'article 15-1 du décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002 relatif au temps de travail et à l'organisation du travail dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

[https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/article\\_jo/JORFARTI000044401747](https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/article_jo/JORFARTI000044401747)

- Arrêté du 22 avril 2022 modifiant l'arrêté du 30 novembre 2021 définissant le dispositif de sur-majoration des heures supplémentaires prévu à l'article 15-1 du décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000045743393?datePubli=>

- **Note FHF** du 16 mai 2022 <https://www.fhf.fr/expertises/ressources-humaines/conditions-et-temps-de-travail/decrets-et-arretes-relatifs-au-temps-de-travail-et-lorganisation-du-travail-dans-la-fph>

- Décret n°2022-954 du 29 juin 2022 portant indemnisation et majoration exceptionnelle des heures supplémentaires. <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000045979497>

## RAPPORTS/ETUDES/PUBLICATIONS/CONCLUSIONS

### ➤ Santé publique France : Dépistage du cancer du sein

Santé publique France publie les nouvelles données de participation des femmes au programme de dépistage organisé du cancer du sein, pour la période 2020-2021.

**Ce programme invite tous les 2 ans les femmes âgées de 50 à 74 ans à effectuer une mammographie de dépistage, complétée par un examen clinique des seins.**

Lien : <https://www.santepubliquefrance.fr/les-actualites/2022/depistage-du-cancer-du-sein-quelle-participation-des-femmes-en-2021>

## EXCERCICE PROFESSIONNEL

### ➤ Violences gynécologiques : le CNGOF veut revenir sur la définition de « viol »

Alors que le parquet de Paris vient d'ouvrir une enquête, le 27 mai, après le dépôt de deux plaintes pour viol contre la Dr Zacharopoulou, gynécologue et secrétaire d'État chargée du Développement, le Collège national des gynécologues et obstétriciens français (CNGOF), dans un communiqué, appelle « les pouvoirs publics à ouvrir une réelle discussion à ce sujet entre magistrats, avocats, représentants des patientes, philosophes et médecins de notre spécialité, médecins généralistes mais aussi urologues, gastroentérologues, radiologues, chirurgiens, sages-femmes, toutes celles et ceux qui, dans l'intérêt des patientes, pratiquent des examens vaginaux ou rectaux ».

La définition actuelle du viol dans la loi, comme « tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, ou tout acte bucco-génital commis sur la personne d'autrui par violence, contrainte, menace ou surprise », « aboutit de plus en plus souvent à ce que les examens médicaux puissent être ainsi qualifiés », indique le CNGOF.

Or « ne plus pratiquer d'examen clinique par crainte de poursuites pourrait nuire à la santé des femmes », insiste le Collège, en rappelant l'existence de la charte de l'examen gynécologique. Celle-ci insiste notamment sur l'importance de la bienveillance, de l'information et du recueil oral du **consentement** de la patiente.

**Charte de l'examen gynécologique :** <http://www.cngof.fr/actualites/758-chartre-examen-gynecologie>

*L'équipe veille juridique de l'ANSFC*