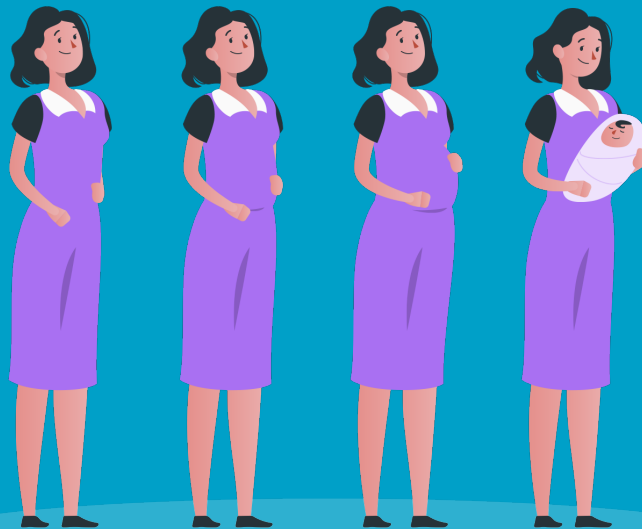


Guide pour les internes : Grossesse et parentalité VOS DROITS





SOMMAIRE

I.	AVANT LA GROSSESSE.....	4
A.	Les démarches pour avertir de sa grossesse.....	5
B.	Aménagements du temps de travail.....	5
C.	Congé maternité et rémunération.....	5
D.	Éventail des possibilités pour vos prochains semestres	5
E.	Quelques astuces et informations complémentaires	6
F.	Incidence de votre (vos) décision(s) sur votre futur rang de classement	7
G.	Les modes de garde pour son enfant.....	7
II.	APRES LA NAISSANCE.....	9
A.	Congés pour le conjoint	9
B.	Allaitement et reprise du travail	9
C.	Et si mon enfant est malade ?.....	10
III.	FINANCEMENT	11
A.	Par la Caf	11
1.	Prime à la naissance et allocation de base = Paje.....	11
2.	Autres.....	13
B.	Supplément familiale de traitement (SFT)	13
C.	Pour les internes avec une activité libérale (⇔ effectuant des remplacements).....	14
D.	Protéger sa famille	14
E.	Aide durant la grossesse :	15
IV.	EN PRATIQUE.....	17

I. AVANT LA GROSSESSE

Prendre connaissance des informations développées dans les parties ci-dessous afin d'avoir les éléments nécessaires pour commencer à réfléchir sur votre désir d'enfant et l'éventualité d'en avoir un pendant ou après l'internat.

Si vous choisissez de devenir parent pendant l'internat, vous aurez la possibilité de mettre votre cursus entre parenthèse après la naissance ou de décider au contraire de finir votre internat au plus vite, alors autant connaître l'ensemble des dispositifs dès maintenant !

Si vous n'avez pas encore de contrat prévoyance, interrogez les partenaires de l'ISNI ou de votre syndicat local pour connaître les avantages de ce contrat et envisager d'y souscrire AVANT la grossesse : prime naissance, complément de salaire en cas de grossesse pathologique, complément de salaire pour gardes non effectuées...



A. Les démarches pour avvertir de sa grossesse

Faire une déclaration à la CPAM via Ameli et à la CAF **avant la fin du 3^{ème} mois (= soit avant la fin de la 14^{ème} semaine d'aménorrhée)**. Obligatoire pour l'ouverture de vos droits.

Il n'est pas obligatoire d'avertir votre employeur mais comme c'est lui qui par subrogation vous versera votre salaire pendant le congé maternité ... mieux vaut le faire !

B. Aménagements du temps de travail

Gardes : possibilité de ne plus en effectuer à partir du 3^{ème} mois de grossesse.

En service : si les nécessités de service le permettent :

- Autorisation d'absence pour examens médicaux obligatoires et séances de préparation à l'accouchement,
- Possibilité d'obtenir à partir du 3^{ème} mois une réduction d'1h de son temps de travail journalier,
- Autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires au protocole en cas d'assistance médicale à la procréation (AMP).

Le service de santé au travail peut intervenir par la mise en œuvre de mesures temporaires telles que l'aménagement de votre poste de travail ou votre affectation dans un autre poste de travail.

C. Congé maternité et rémunération

Si vous étiez en stage immédiatement avant le démarrage de votre congé maternité, votre rémunération hors gardes sera versée par votre employeur et la CPAM.

En cas de congé maladie, attention, au-delà de 3 mois vous n'aurez plus que 50% de votre rémunération (sauf contrat de prévoyance).

D. Éventail des possibilités pour vos prochains semestres

Au préalable, il est nécessaire de s'informer sur vos dates de congé maternité :

La durée exacte est calculée par la CPAM qui envoie un calendrier de grossesse avec tous les renseignements. La durée du congé est variable, en fonction du nombre d'enfants à naître ou déjà à charge. Il comporte :

Une période de congé prénatal :

- pour une naissance non gémellaire d'un 1^{er} ou 2^e enfant = 6 semaines avant la date présumée d'accouchement
- pour un 3^e enfant et plus = 8 semaines
- pour des jumeaux = 12 semaines
- Pour des triplés et plus = 24 semaines

Et un congé postnatal :

- pour une naissance non gémellaire d'un 1^{er} ou 2^e enfant = 10 semaines
- pour un 3^e enfant = 18 semaines
- Pour des jumeaux et plus = 22 semaines

	Maternité		Paternité	Parentalité
	Prénatal	Postnatal		
1 ^{er} enfant	6 semaines	10 semaines	28 jours	6 à 36 mois
2 ^{ème} enfant	6 semaines	10 semaines	28 jours	6 à 36 mois
3 ^{ème} enfant et plus	8 semaines	18 semaines	28 jours	6 à 36 mois
Jumeaux	12 semaines	22 semaines	28 jours	6 à 36 mois
Triplés et plus	24 semaines	22 semaines	28 jours	6 à 36 mois

Plusieurs choix possibles :

- **Choix normal** : très rare et déconseillé car il est difficile de prévoir la périnatalité (grossesse pathologique ou congé maternité).
- **Choix en surnombre validant**, possible **avant et/ou après** le congé maternité :
 - 4 mois minimum de présence en stage requise pour la validation du semestre, durant lesquels, les congés annuels peuvent être posés et seront décomptés comme du temps de présence (idem pour le temps de formation). En revanche, un arrêt maladie avant ou après la grossesse n'entre pas dans le décompte de ces 4 mois.
 - Le choix du service s'effectue en théorie en fonction du rang de classement.
 - En pratique, l'ouverture du poste est souvent négociée en amont des choix.
 - Normalement un poste est rajouté dans le service par rapport au nombre habituel d'internes mais cela peut s'avérer difficile (postes ambulatoires de médecine générale notamment).
- **Choix en surnombre non validant [1]**, possible avant et/ou après le congé maternité.
 - Durée « à la carte » (sous réserve de justificatifs pour les absences (arrêt maladie, congés parental...)).

E. Quelques astuces et informations complémentaires

Familles recomposées :

Le congé maternité est plus long à partir du 3ème enfant. Pour les familles recomposées, si la future mère et son conjoint ont à charge un ou des enfant(s) de celui-ci, il en est tenu compte pour le calcul du congé. Idem pour le supplément familial de traitement.

La durée de votre internat :

Cette durée ne doit pas être supérieure au double de la durée prévue par la maquette de votre DES, sauf congé maternité, adoption et paternité, congé longue durée ou longue maladie, année recherche ou thèse de science. A noter, **disponibilité et congé parental ne font pas partie des exceptions**, ne pas en poser trop !

Modulation de la durée du congé maternité :

Possibilité de report d'une partie de son congé prénatal sur congé postnatal ou d'écourter son congé maternité global par exemple pour pouvoir valider un stage avant ou après son congé maternité ou bien pour rester plus longtemps avec son bébé avant de reprendre un stage.

- **Le congé prénatal** = minimum 3 semaines.
 - Donc possibilité de report d'au maximum 3 semaines sur le congé postnatal.
 - ATTENTION : possible mais non obligatoire.
 - Avant le début théorique du congé, demande à faire à la CPAM avec l'accord de l'employeur et un certificat du médecin ou de la sage-femme indiquant qu'une prolongation d'activité est possible.
- **Le congé postnatal** est de minimum 6 semaines.

Deux infos à intégrer pour bien poser vos congés annuels :

Vos congés annuels non utilisés au 31 octobre sont quasi perdus (pas de report possible, éventuelle indemnité compensatoire plafonnée à une semaine).

Pendant votre congé maternité vous allez acquérir des congés annuels (si vous étiez en stage avant le congé maternité). En fonction de votre situation (vos dates de congé maternité, le moment et le type de reprise après ce congé), il conviendra de faire attention à solder vos congés avant le début du congé maternité ou bien à les conserver pour votre retour.

Bien penser à comptabiliser les congés annuels que vous comptez utiliser lorsque vous communiquerez les dates du surnombre validant ou non validant que vous souhaitez prendre.

[1] : A noter que le « surnombre non validant » n'appartient pas à la législation.

Seules les conditions de validation (4 mois de présence en stage avec validation des objectifs de stage) est inscrite dans la loi. Il est donc désigné par « non valisant » tous ceux qui ne rentrent pas dans ce cadre.

EXEMPLE :

Congé maternité de mai à fin août avec souhait de l'interne de venir travailler seulement à partir du mois d'octobre.

Si l'interne n'avait pas utilisé ses congés d'hiver, à son retour elle dispose de 5 semaines de congés dont 4 seulement peuvent être prises d'affilée. Pour bénéficier de ses congés, l'interne doit être considérée officiellement comme salariée, il faut donc demander un surnombre non validant en septembre et octobre avec prise de congés en septembre (et il restera la 5ème semaine, prenable courant octobre).

Par contre, si l'interne avait utilisé ses congés d'hiver, l'interne ne pourrait prendre que 15 jours de congés et donc démarrer son surnombre au 15 septembre avec d'abord 15 jours de congés puis 1 mois de présence en stage (les 15 premiers jours de septembre seront donc sans rémunération car ni congé mater ni congé annuel à moins de préférer prendre un congé parental d'un mois en septembre puis un surnombre d'1 mois incluant 15 jours de congés annuels en octobre).

F. Incidence de votre (vos) décision(s) sur votre futur rang de classement

Article 44-1 de l'arrêté du 12 avril 2017 portant organisation du 3ème cycle des études de médecine :
« le classement s'effectue par ancienneté de fonctions validées. »

Exceptions impliquant un **déclassement** :

- État de grossesse
- Congé de maternité
- Congé d'adoption
- Congé de paternité et d'accueil de l'enfant
- Congé parental
- Disponibilité

Surnombre non validant :

Stage non validé mais comptabilisé comme s'il avait été validé pour les choix suivants.

Exemple lorsque la règle est appliquée :

Pour les MG : une disponibilité ou un congé parental de 6 mois conduiront à un déclassement. Pour un semestre non validé, l'interne sera en décalage par rapport à sa promo et choisira alternativement selon les semestres en fin de promo ou en début de promo (en fin de promo quand l'interne doit effectuer un stage de seconde année « SE ou médecine » ou de troisième année « SF ou SASPAS » alors que ceux de sa promo en ont déjà effectué un de cette catégorie mais en début de promo ou plus exactement avant la promo suivante quand l'interne doit effectuer le 2nd stage d'un groupe « SE ou médecine » ou « SF ou SASPAS »).

Pour deux semestres non validés en raison d'une dispo ou d'un congé parental, l'interne se retrouvera avec la promo suivant la sienne, interclassé selon rang ECN.

ATTENTION : certaines subdivisions ou spécialités n'impliquent pas spontanément cette règle. Il faut donc la demander.

G. Les modes de garde pour son enfant

C'est une réelle difficulté et angoisse pour les futurs parents en raison du manque de places, des horaires des internes et des changements fréquents de conditions et lieux de travail.

Pour les crèches et assistantes maternelles, faire vos demandes en **cours de grossesse, le plus rapidement possible**.

Vos chances seront plus élevées si vous avez besoin d'une place pour le mois de septembre car c'est à ce moment-là qu'il y a le plus de places libérées ; si vos dates de fin de congé maternité ne coïncident pas avec cette échéance, vous pouvez par exemple envisager de décaler votre reprise via un congé parental.

Les différentes possibilités :

- Les **crèches hospitalières** : leur accès est limité aux salariés des hôpitaux et souvent restreint aux salariés ayant des CDI.

Leurs places sont très limités et difficiles d'accès.

Astuce : ne pas hésiter à contacter la direction des affaires médicales et la mairie car ces deux parties interviennent (ou peuvent intervenir) dans les commissions de crèches.

- Avoir une **nounou qui intervient à votre domicile**
 - Éventuellement en la partageant avec une autre famille.
 - C'est une solution confortable mais coûteuse.
 - Un comparateur existe sur <https://www.parent-employeur-zen.com/cout-garde-domicile>

› Quelques conseils donnés par des internes :

- <https://www.nounou-top.fr> : pour trouver assistante maternelle, nounou à domicile, baby-sitter
- <https://top-assmat.com> : pour le contrat, la déclaration, les congés, la paie de votre assistante maternelle.



II. APRES LA NAISSANCE

A. Congés pour le conjoint

Congé de naissance :

- 3 jours ouvrables d'autorisation d'absence à positionner dans les 3 jours qui suivent la naissance, avec maintien de salaire.

Congé paternité et d'accueil de l'enfant :

- Congé rémunéré de 25 jours (32 en cas de naissances multiples)
- Cumulable avec les congés annuels
- Et se décomposant comme suit :
 - Période obligatoire de 4 jours calendaires prise immédiatement après la naissance de l'enfant, à la suite des 3 jours ouvrables de naissance.
 - Période supplémentaire facultative de 21 jours calendaires ou 28 jours (naissances multiples) à utiliser dans un délai de 6 mois suivant la naissance, éventuellement fractionnable en 2 périodes de 5 jours minimum.
- Peut bénéficier de ce congé le père de l'enfant ou une autre personne avec laquelle la mère vit en couple.
- Le salarié doit informer son employeur de la date et de la durée de son congé, un mois au minimum avant la naissance prévisionnelle de l'enfant. Lorsque le salarié souhaite prendre le congé en plusieurs fois, le même délai de prévenance d'un mois doit être appliqué pour chaque période de fractionnement.

Possibilité de stage en surnombre pour l'interne (voir page 4).

Rappel congé parental :

- Peut-être demandé par le conjoint (en même temps que la mère, avant ou après la mère et même si la mère n'utilise pas ce droit)

A noter : calendaire = inclus les week-ends et fériés

B. Allaitement et reprise du travail

Avant de reprendre le travail :

Si vous n'avez pas posé de disponibilité ou de congé parental et que vous désirez allaiter le plus longtemps possible, il existe 3 pistes à exploiter :

- Le report d'une partie du congé prénatal sur congé postnatal,
- L'utilisation des congés annuels non utilisés (en cas de reprise sur le semestre d'été),
- Obtenir un arrêt maladie pour couches pathologiques (bien qu'en principe non motivé par l'allaitement).
 - Attention : l'arrêt maladie pour couches pathologiques (= congés pathologique postnatal) ne bénéficie pas d'un maintien de salaire (il sera à hauteur de 50% du salaire comme un arrêt maladie normal).

Garde :

Au retour du congé maternité, disponibilité ou congé parental, aucune exemption de garde n'est prévue.

Normalement une visite à la médecine du travail doit être faite avant la reprise. Vous pouvez en profiter pour parler de votre inquiétude au sujet de l'allaitement. Il semble qu'une exonération d'un mois de garde puisse assez facilement être obtenue.

Reste aussi la solution de la coopération des internes qui sont sur le même pôle que vous : vous pouvez exposer votre situation et demander si des volontaires acceptent de reprendre une partie de vos gardes, s'ils sont d'accord pour vous en exonérer le ou les premiers mois en échange par exemple d'un plus grand nombre pris par vous sur la fin du semestre.

Stage en service ou avec un MSU et allaitement :

- Autorisation d'allaiter (ou tirer son lait) pendant les horaires de travail à raison d'1h/j pendant un an à partir de la naissance.
- Difficultés : oser revendiquer ce droit, trouver le temps et un endroit pour le faire et stocker le lait. Une salle adéquate est censée être mise à disposition par l'employeur.

C. Et si mon enfant est malade ?

Congé enfant malade : (article L1225-61)

Les internes en tant qu'assimilé agent public et salarié, ont droit à un congé rémunéré :

- De 3 jours par an
- De 5 jours par an si l'enfant a moins d'un an ou que le salarié assume la charge d'au moins 3 enfants de moins de 16 ans
- Il convient d'avertir le service puis la DAM et fournir un justificatif médical.
- A noter : Se renseigner sur l'existence d'une convention collective qui a des conditions souvent plus favorables et accorde d'avantages de jours.

Congé de présence parentale :

Congé non rémunéré accordé lorsque l'enfant à charge est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants. Maximum 310 jours ouvrés sur une période de 36 mois.



III. FINANCEMENT

A. Par la Caf

1. Prime à la naissance et allocation de base = Paje

Prime à la naissance :

- 1019,40 euros versés en une fois
- Versé au cours du 7^{ème} mois de grossesse
- Conditions :
 - avoir déclaré sa grossesse dans les 14 premières semaines à l'assurance maladie
 - Ressource du foyer inférieur à un plafond

Plafonds de ressources 2022 en vigueur jusqu'au 31 décembre 2024

Enfants au foyer (nés ou à naître)	Couple avec un seul revenu d'activité	Parent isolé ou couple avec 2 revenus d'activité	Montant
1	34 791 €	45 979 €	1019,40 €
2	41 749 €	52 937 €	1019,40 €
3	50 099 €	61 287 €	1019,40 €
Par enfant en plus	8 350 €		1019,40 €

➤ [Pour plus d'informations ou pour y souscrire :](https://www.caf.fr/allocataires/aides-et-demarches/droits-et-prestations/vie-personnelle/la-prime-la-naissance)

<https://www.caf.fr/allocataires/aides-et-demarches/droits-et-prestations/vie-personnelle/la-prime-la-naissance>



L'Allocation de base :

- Versé après la naissance et jusqu'au mois précédant le troisième anniversaire de votre enfant
- Fonctionne aussi si adoption d'un enfant de moins de 20ans. L'allocation sera versée pendant 12mois dans la limite du 20^{ème} anniversaire de l'enfant
- A noter :
 - pour une famille avec 2 enfants de moins de 3ans, seule une allocation de base peut être versée
 - pour les jumeaux ou triplés, il est versé autant d'allocation de bases que d'enfants.
- Conditions :
 - Avoir communiqué l'état civil de l'enfant à la Caf
 - Ressource du foyer inférieur à un plafond

Plafonds de ressources 2022 en vigueur jusqu'au 31 décembre 2024			
pour une allocation de base à taux plein			
Enfants au foyer (nés ou à naître)	Couples avec un seul revenu d'activité	Parent isolé ou couple avec 2 revenus d'activité	Montant à taux plein
1	29 120 €	38 483 €	184,81 €
2	34 944 €	44 307 €	184,81 €
3	41 933 €	51 296 €	184,81 €
Par enfant en plus	6 989 €		184,81 €

Plafonds de ressources 2022 en vigueur jusqu'au 31 décembre 2024			
pour une allocation de base à taux partiel			
Enfants au foyer (nés ou à naître)	Couples avec un seul revenu d'activité	Parent isolé ou couple avec 2 revenus d'activité	Montant à taux partiel
1	34 791 €	45 979 €	92,40 €
2	41 749 €	52 937 €	92,40 €
3	50 099 €	61 287 €	92,40 €
Par enfant en plus	8 350 €		92,40 €

[> Pour plus d'informations ou pour y souscrire :](#)

<https://www.caf.fr/allocataires/aides-et-demarches/droits-et-prestations/vie-personnelle/l-allocation-de-base-ab>

2. Autres

Allocations familiales :

- Condition : avoir 2 enfants
- Le montant versé sera dépendant de vos ressources, du nombre d'enfant et de leur âge.

Prêt d'urgence de la Caf :

- Aide exceptionnelle
- Prêt sans intérêt et accordé sans garantie qui doit être remboursé
- Peut servir pour l'arrivée du bébé mais aussi pour réparer votre voiture, payer certaines factures...
- Conditions : futures mères sans emploi, au RSA ou sans ressources

› Pour plus d'informations ou pour y souscrire :

<https://www.aide-sociale.fr/prest-honneur-caf/>

B. Supplément familiale de traitement (SFT)

Contre fourniture d'un justificatif de naissance à la DAM de l'hôpital qui vous rémunère,

- Versé par les affaires médicales de l'hôpital à qui il faut faire la demande
- Condition :
 - avoir les parents de l'enfant fonctionnaires (interne entrant dans cette catégorie)
 - fournir un justificatif de naissance à la DAM de l'hôpital
- Un seul des parents pourra percevoir ce SFT. ATTENTION : Si les Deux parents sont fonctionnaires, choisir de déclarer celui avec le plus important indice SFT pour augmenter les revenus.
- Le montant comprend un élément fixe qui dépend du nombre d'enfants à votre charge et un élément proportionnel à votre salaire brut.
- Le montant versé aura un plafond minimum et maximum : Peu intéressant pour un seul enfant à charge (2,29€/mois), le SFT le devient dès le second enfant (minimum mensuel 76,97€).

› Pour plus d'informations ou pour y souscrire :

<https://www.servicepublic.fr/particuliers/vosdroits/F32513#:~:text=Quel%20est%20le%20montant%20du,%C3%A0%20votre%20traitement%20indiciaire%20brut.>

C. Pour les internes avec une activité libérale (↔ effectuant des remplacements)

Conditions :

- Pouvoir justifier de 6 mois d'affiliation à la date prévu de l'accouchement (cotisation URSSAF + adhésion à l'Ordre)
- Cesser toute activité de remplacement pendant 8 semaines (dont 6 semaines obligatoirement après l'accouchement)

Si ces conditions sont remplies, vous pourrez prétendre EN PLUS à

- **Indemnité journalière :**

Ne peuvent être supérieur à 1/730 du PASS annuel (ex : inférieur à 63,52 € au 01/01/2024)

- **Indemnité forfaitaire de repos maternel :**

- Le montant est égal à la valeur mensuelle du plafond de la sécurité sociale
Ex au 01/01/2024 : 3 864 € pour une grossesse (le montant sera environ divisé par deux en cas d'adoption)
- Le versement se fait en 2 fois : la moitié au début de congé maternité et l'autre moitié à la fin de la période obligatoire de cessation d'activité (soit 8 semaines).
- Si vous accouchez avant la fin du 7ème mois de grossesse, le versement se fera en une seule fois.

» Pour plus d'informations ou pour y souscrire :

<https://www.ameli.fr/gard/assure/remboursements/indemnite-journalieres-maladie-maternite-paternite/prestations-maternite-independantes-conjointes-collaboratric#:~:text=indemnit%C3%A9%20de%20remplacement.-,L'allocation%20forfaitaire%20de%20repos%20materne>

D. Protéger sa famille

Mutuelle :

Évaluer la nécessité d'en souscrire une ou d'adapter la sienne.

Interne pacsé :

Le PACS ne crée pas de lien de parenté entre les parents et les enfants (contrairement au mariage).

C'est pourquoi il est recommandé aux pacsés de faire un testament avec « leg au dernier vivant », à savoir que si l'un des parents venait à décéder, l'autre parent pourrait continuer de vivre dans leur maison commune sans risquer d'être mis en défaut par les enfants.

Prévoyance :

Si vous n'y avez pas souscrit avant la grossesse, envisager de le faire pendant l'internat.

Cette assurance compense votre perte de revenus en cas d'arrêt de travail temporaire, d'invalidité (partielle ou totale) ou de décès (versement d'un capital au conjoint, rente éducation pour les enfants).

E. Aide durant la grossesse :

Prise en charge à 100% des dépenses médicales de la grossesse par la CPAM :

- **Comprend :**
 - Consultations prénatales obligatoires
 - Séances de préparation à la naissance
 - Examens biologiques (dont ceux du futur père)
 - A partir du 6ème mois : tous les frais médicaux qu'ils soient en lien ou non avec la grossesse
 - Les frais d'accouchement et de séjour (sous réserve de se rendre dans un clinique privée conventionnée ou à l'hôpital)
 - Suivi sage-femme à domicile jusqu'au 12ème jour après l'accouchement

➤ [Pour plus d'informations ou pour y souscrire :](#)

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F164>

PMI :

- Possibilité de suivi pendant la grossesse et jusqu'aux 6 ans de l'enfant
- Offre un suivi et un accompagnement gratuit (gynécologue, sage-femme, puéricultures, infirmière, accompagnateur sociaux)

Remboursement des frais de taxi ambulance ou taxi conventionné :

- Prise en charge à 100% à partir du 6ème mois de grossesse
- Remboursement intégral dépend de l'aval de votre médecin qui choisira aussi le mode de transport (ambulance, VSL...)

Hébergement si la maternité est trop éloignée :

- Prise en charge de 5 nuits en hébergement complet dans un hôtel hospitalier les jours précédant la date prévisionnelle de votre accouchement
- Condition : résider à plus de 45min de transport de votre maternité (en tenant compte des conditions climatiques (ex chute de neige) ou du trafic routier au moment du terme de la grossesse)

➤ [Pour plus d'informations ou pour y souscrire :](#)

<https://www.aide-sociale.fr/aide-maternite-trop-eloignee/>

Soins dentaires gratuits :

- Une consultation gratuite à partir du 4ème mois de grossesse
- Remboursement des soins courant : carie, détartrage...
- ATTENTION : pas de remboursement pour les soins complémentaires : prothèses, blanchiment...
- Courrier adressé directement chez vous

RSA pour femme enceinte (en couple ou seule) :

- Majoration du RSA dès la déclaration de la grossesse (et jusqu'aux 3 ans de l'enfant pour les parents isolés)
- Montant dépendra du nombre d'enfants à charge, du caractère isolé ou non de la maman
- Condition : ressources inférieures à un plafond (même critère que pour le RSA)

[» Pour plus d'informations ou pour y souscrire :](#)

<https://www.aide-sociale.fr/rsa-enceinte/>

Femme et travail :

- **Protection contre le licenciement** (marche pendant la grossesse et le congé maternité)
- **Autorisation d'absence pour examens médicaux :**
 - Valable pendant toute la grossesse
 - Dans le privé : valable uniquement pour les examens médicaux obligatoires
 - Dans la fonction publique : valable pour les examens médicaux obligatoires, les séances de préparation à l'accouchement (si ces séances ne peuvent pas avoir lieu en dehors des heures de service)
- **Congés maternité Pour toutes les femmes**
- **Indemnité journalière du congé maternité**
 - Montant :
 - basé sur les salaires des 3 mois précédant le congé maternité ou des 12 mois précédents si vous êtes saisonnière ou intermittent du spectacle
 - verser dans la limite du plafond mensuel de la Sécurité Sociale
 - Soumis à conditions :
 - Nombres d'heures travaillées
 - Durée d'immatriculation à l'Assurance maladie

[» Pour plus d'informations \(simulateur\) :](#)

<https://www.aide-sociale.fr/indemnite-maternite-paternite-simulation/>

- **Congés pathologiques prénatale en cas de grossesse difficile**
 - Durée 14 jours (consécutifs ou non)
 - Arrêt rédigé uniquement par votre médecin ou gynécologue
 - Indemnité équivalente que durant le congé maternité (soit 80% du salaire)

IV. EN PRATIQUE

- Demander le statut de surnombre si vous en avez le droit, il n'existe pas de petit handicap.
- Rappelez si besoin aux chefs de service et à vos co-internes, que le statut de surnombre est là pour vous permettre d'ajuster votre planning.
- Il existe des fonds publics pour financer le matériel dont vous auriez besoin pour faciliter votre vie au quotidien (ergonomie, transport, aide sensorielle).
- N'hésitez pas à discuter de coordination pour savoir si les aménagements peuvent être faits pendant votre internat, si vous en ressentez le besoin, notamment pour l'enseignement.



ISNI+
InterSyndicale Nationale des Internes