

Les syndicats professionnels des sages-femmes

Comité éditorial de l'UVMaF

2014

Table des matières

1. Les syndicats professionnels.....	3
1.1. Définition.....	3
1.2. Repères historiques.....	3
1.2.1. Les origines.....	3
1.2.2. Les cinq confédérations nationales syndicales représentatives.....	4
1.2.3. Les syndicats autonomes et indépendants.....	5
1.3. Dispositions législatives et réglementaires	5
1.3.1. Partie législative du code du travail.....	5
1.3.2. Partie réglementaire du code du travail.....	6
1.4. Grands principes.....	6
1.4.1. Notion de liberté.....	6
1.4.2. Notion de représentativité.....	6
1.5. Action syndicale.....	7
1.5.1. Domaines de l'action syndicale.....	7
1.5.2. Niveaux de l'action syndicale.....	8
2. Les syndicats professionnels des sages-femmes.....	9
2.1. Historique.....	9
2.2. Représentation.....	9
2.2.1. Au niveau national.....	10
2.2.2. Au niveau régional.....	10
2.3. Actions.....	11
2.3.1. UNSSF et ONSSF.....	11
2.3.2. UNSSF.....	11
2.3.3. ONSSF.....	11
3. Bibliographie.....	11
4. Annexes.....	12
Conclusion.....	12
Annexes.....	12

1. Les syndicats professionnels

1.1. Définition

Un syndicat professionnel est une organisation à caractère privé associant des personnes exerçant, ou ayant exercé, leur activité dans une même branche de métier.

Cette organisation est destinée à défendre les intérêts communs professionnels, matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des membres de la profession. Ainsi, le syndicat ne représente pas seulement ses adhérents, mais la profession dans son ensemble et peut regrouper soit des employeurs, soit des salariés.

Il peut négocier et signer des contrats collectifs tels que les conventions collectives ou les accords collectifs.

1.2. Repères historiques

1.2.1. Les origines

Le syndicalisme en France est conditionné par l'histoire nationale et les conditions d'émergence du mouvement syndical.

→ Au Moyen Age (476-1453)

Les premières associations ouvrières connues sont des confréries religieuses qui rassemblent maîtres et compagnons du même métier et semblent avoir existé depuis Charlemagne (747-814).

Au XII^{ème} siècle, se créent des corporations patronales réglées (statuts enregistrés dans les établissements des métiers de Paris). Ces corporations, surtout commerçantes, entraînent une scission entre maîtres et compagnons dont la condition sociale se dégrade.

De Philippe IV le Bel (1268-1314) à Louis XI (1423-1483), le pouvoir royal transforme la corporation réglée en corporation jurée ou jurande (avec personnalité juridique propre et discipline collective stricte, composée de membres égaux unis par un serment), ce qui facilite leur contrôle et permet la perception de taxes. Un nouveau type d'association d'ouvriers se développe en réaction à l'autorité royale et aux corporations dominées par les commerçants, le compagnonnage.

→ La révolution française en 1789

Elle provoque nombre de bouleversements qui font traverser au syndicalisme une période de **clandestinité de 1791 à 1884**, période qui a longtemps imprégné l'action syndicale.

En 1790, un décret reconnaît à tous les citoyens le droit de s'assembler et de former entre eux des sociétés libres.

En mars 1791^(cf. note : 1), le décret d'Allarde supprime les corporations.

Le 14 juin 1791, l'assemblée constituante vote **la loi Le Chapelier** qui prohibe l'association professionnelle et la grève dans le but d'empêcher la constitution de corps intermédiaires susceptibles de faire écran entre l'Etat et le citoyen et de maintenir l'ordre public.

→ En 1884 la loi Waldeck-Rousseau^(cf. note : 2)

Elle autorise la création de syndicats professionnels de salariés et d'employeurs. Cependant dans la fonction publique, les syndicats, bien que tolérés depuis la circulaire Chautemps de 1924, ne sont reconnus dans les statuts de la fonction publique qu'en 1946.

→ Le syndicalisme des pays latins

Une fois la question de leur existence résolue, les syndicats purent se consacrer à leurs actions pour l'atteinte de leurs objectifs. L'histoire du syndicalisme apparaît marquée par l'existence de deux grands courants, le **syndicalisme des pays latins**, qui se réclame d'une tradition d'inspiration **anarchiste et révolutionnaire** et recourt à la **grève** pour faire valoir ses revendications et le **syndicalisme de type**

allemand ou scandinave, qui s'inscrit dans une tradition **réformiste** et privilégie la **négociation** comme mode d'action syndicale.

En France, tout particulièrement, l'entrée en nombre des anarchistes dans les syndicats à partir de 1893 a eu pour effet la diffusion des thèses révolutionnaires. Aujourd'hui encore, le syndicalisme français demeure marqué par ses origines révolutionnaires. Son hostilité au compromis et son attachement à la grève peuvent être considérés comme hérités des débuts du syndicalisme.

Le XXème siècle a été marqué par deux grands mouvements de grève :

→ **Les Accords de Matignon, en 1936**

Ils mettent fin à un important mouvement de grève. Ces accords comprennent une augmentation des salaires, l'obligation des 40 heures de travail par semaine, la création des congés payés, la généralisation des délégués du personnel et la relance des conventions collectives.

→ **Le protocole d'accords de Grenelle, le 27 mai 1968**

A la suite du mouvement de grève massif, des négociations tripartites entre le gouvernement, les syndicats et le patronat, prévoient la reconnaissance des **sections syndicales** d'entreprise qui sera actée dans la loi en décembre de la même année.

1.2.2. Les cinq confédérations nationales syndicales représentatives

Quelle que soit la lointaine tradition influant sur la doctrine de l'action syndicale, le syndicalisme français est traversé par plusieurs courants idéologiques, qui sont eux même présents dans des organisations différentes.

D'abord unifié dans le cadre de la Confédération Générale du Travail (CGT) créée lors du Congrès de Limoges en 1895, le syndicalisme de tradition ouvrière a été progressivement éclaté entre plusieurs organisations.

→ **Confédération Générale du Travail (CGT) et CGT-Force Ouvrière (CGT-FO)**

Au lendemain de la seconde guerre mondiale, l'affirmation de la CGT de son attachement aux idées communistes entraîne une scission en 1947 qui donne naissance à CGT-Force Ouvrière (CGT-FO). Refusant cette scission, certains syndicats, comme la Fédération de l'Education Nationale (FEN) et d'autres syndicats autonomes, ont repris leur indépendance. En 1992, la FEN connaît à son tour une scission et la **Fédération Syndicale Unitaire (FSU)** voit le jour. La FEN continue à exister et crée l'**Union Nationale des Syndicats Autonomes (UNSA)**.

→ **Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC) et Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT)**

La CFTC se constitue dès 1919. En 1964, une majorité de ses membres, refusant la référence chrétienne du syndicat, crée la Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT). En 1988, une scission à la CFDT dans les secteurs des PTT et de la santé débouche sur la création d'un nouveau syndicat, **Solidaires, Unitaires, Démocratiques (SUD)** qui rejoint le « **Groupe des Dix** » (**G10**) (cf annexe III) qui rassemblent des syndicats autonomes et qui a connu lui-même une succession d'adhésions et de départs.

→ **Confédération Française de l'Encadrement - Confédération Générale des Cadres (CFE-CGC)**

Créée en 1944, la CGC réunit un syndicalisme de cadres d'inspiration réformiste. En 1981, elle décide d'élargir son audience et prend alors le nom de Confédération Française de l'Encadrement CGC (CFE-CGC).

A l'échelle nationale, seules ces cinq confédérations sont reconnues « représentatives ». Dans le cadre des branches et des entreprises, d'autres organisations interviennent avec le même statut, tels que l'**Union Syndicale Solidaires** qui est la continuité historique du « Groupe des 10 » et qui compte 39 syndicats.

1.2.3. Les syndicats autonomes et indépendants

Il existe des syndicats autonomes et indépendants. Ces syndicats, ne faisant partie d'aucune coordination nationale, sont organisés sur une base professionnelle et/ou géographique et détiennent une représentativité dans des branches ou, plus souvent, dans des entreprises.

Avec cinq centrales représentatives au niveau national, CGT, FO, CFTC, CFDT et CFE-CGC et trois formes émergentes, UNSA et FSU et l'Union Syndicale G10 Solidaires, le syndicalisme français évolue vers une multiplication de l'offre syndicale.

1.3. Dispositions législatives et réglementaires

Le statut juridique des syndicats professionnels et les conditions d'exercice du droit syndical sont soumis au **Code du Travail**.

1.3.1. Partie législative du code du travail

→ **LIVRE Ier : LES SYNDICATS PROFESSIONNELS**

- TITRE Ier : CHAMP D'APPLICATION
 - Chapitre unique. ([Articles L2111-1 à L2111-2](#))
- TITRE II : REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE
 - Chapitre Ier : Critères de représentativité. ([Articles L2121-1 à L2121-2](#))
 - Chapitre II : Syndicats représentatifs.
 - Section 1 : Représentativité syndicale au niveau de l'entreprise et de l'établissement ([Articles L2122-1 à L2122-3](#))
 - Section 2 : Représentativité syndicale au niveau du groupe ([Article L2122-4](#))
 - Section 3 : Représentativité syndicale au niveau de la branche professionnelle ([Articles L2122-5 à L2122-8](#))
 - Section 4 : Représentativité syndicale au niveau national et interprofessionnel ([Articles L2122-9 à L2122-10](#))
 - Section 4 bis : Mesure de l'audience des organisations syndicales concernant les entreprises de moins de onze salariés ([Articles L2122-10-1 à L2122-10-11](#))
 - Section 5 : Dispositions d'application ([Articles L2122-11 à L2122-13](#))
- TITRE III : STATUT JURIDIQUE, RESSOURCES ET MOYENS
 - Chapitre Ier : Objet et constitution. ([Articles L2131-1 à L2131-6](#))
 - Chapitre II : Capacité civile. ([Articles L2132-1 à L2132-6](#))
 - Chapitre III : Unions de syndicats. ([Articles L2133-1 à L2133-3](#))
 - Chapitre IV : Marques syndicales. ([Articles L2134-1 à L2134-2](#))
 - Chapitre V : Ressources et moyens ([Articles L2135-1 à L2135-8](#))
 - Chapitre VI : Dispositions pénales. ([Articles L2136-1 à L2136-2](#))
- TITRE IV : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL
 - Chapitre Ier : Principes. ([Articles L2141-1 à L2141-12](#))
 - Chapitre II : Section syndicale ([Article L2142-1 à L2142-11](#))
 - Chapitre III : Délégué syndical ([Articles L2143-1 à L2143-23](#))
 - Chapitre IV : Dispositions complémentaires relatives aux entreprises du secteur public. ([Articles L2144-1 à L2144-2](#))
 - Chapitre V : Formation économique, sociale et syndicale des salariés appelés à exercer des fonctions syndicales. ([Articles L2145-1 à L2145-4](#))
 - Chapitre VI : Dispositions pénales. ([Articles L2146-1 à L2146-2](#))

1.3.2. Partie réglementaire du code du travail

→ **2^{ème} Partie, Livre 1^{er} titre III, relative aux syndicats professionnels définit :**

- Le statut juridique des syndicats ([Article R2131-1](#))
- Les délégués syndicaux ([Article R2143-1 à R2143-6](#))

→ **2^{ème} Partie, Livre III, titre Ier, relative aux délégués du personnel définit :**

- Chapitre Ier : Le champ d'application ([Article R2312-3](#))
- Chapitre II : Conditions de mise en place ([Articles R2312-1 à R2312-3](#))
- Chapitre III : Les attributions ([Articles R2313-1 à R2313-3](#))
- Chapitre IV : Nombre, élection et mandat; ([Articles R2314-1 à R. 2314-26](#) et [Article R2312-2, R2312-3](#))

1.4. Grands principes

L'analyse des dispositions législatives et réglementaires permet de dégager les grands principes des syndicats professionnels.

1.4.1. Notion de liberté

Cette notion de liberté se réfère à la liberté de constitution qui sous-entend une totale liberté de fonctionnement et d'adhésion.

→ **La liberté de constitution**

Un syndicat professionnel se constitue librement, sans autorisation de l'Etat.

→ **La liberté de fonctionnement**

Un syndicat professionnel dispose d'une totale liberté de fonctionnement, l'Etat ne peut intervenir en orientant l'action syndicale.

→ **La liberté d'adhésion**

La liberté d'adhésion comporte le droit d'adhérer au syndicat de son choix, le droit de se retirer du syndicat choisi et le droit de ne pas se syndiquer, quels que soient le sexe, l'âge et la nationalité du salarié.

1.4.2. Notion de représentativité

La représentativité est la capacité des organisations syndicales à représenter leurs adhérents.

Elle est déterminée d'après des critères et des procédures de reconnaissance.

La notion de syndicat représentatif est inséparable de la présence d'une pluralité d'organisations syndicales.

→ **Critères de représentativité**

Aux termes de l'article L. 133-2 du Code du Travail, la représentativité des organisations syndicales se détermine par les critères suivants :

- **Les effectifs** : Les effectifs d'un syndicat sont estimés par comparaison avec ceux de l'entreprise et ceux des autres syndicats. Il appartient au juge (ou le cas échéant, au ministre) de les apprécier.
- **L'indépendance** : L'indépendance s'apprécie par rapport à l'employeur. Elle se base essentiellement sur l'analyse du critère des cotisations (taux, régularité) dans le sens où elle renseigne sur l'attachement des syndiqués à leur organisation. Un autre critère est le lien des membres connus du syndicat avec l'employeur.
- **L'expérience et l'ancienneté** : La date de constitution du syndicat et l'expérience de ses dirigeants

permettent de juger avec recul son action et son expérience.

- **L'attitude patriotique pendant l'occupation** : Ce critère n'a plus qu'une signification historique. Il devait permettre de ne pas autoriser le retour d'organisations ayant pratiquées la collaboration. A côté de ces critères issus directement de la loi, le ministre ou le juge font intervenir d'autres critères.
- **L'activité** : Elle est caractérisée par le dynamisme de l'ensemble des manifestations de l'action du syndicat.
- **L'audience** : Elle est mesurée en prenant en compte les résultats électoraux combinés aux effectifs.

→ Procédure de reconnaissance de la représentativité

- **La « représentativité de droit »** : Les syndicats qui sont membres ou affiliés à l'une des cinq centrales syndicales représentatives bénéficient d'une présomption irréfragable de représentativité.
- **La preuve de la représentativité** : Les syndicats qui ne sont ni membres, ni affiliés à l'une des cinq centrales syndicales représentatives doivent apporter la preuve de leur représentativité, selon des modèles différents selon qu'ils se situent au niveau interprofessionnel, au niveau de la branche ou au niveau de l'entreprise.
Aux différents niveaux, c'est l'application par le ministre et/ou par le juge des critères légaux ou jurisprudentiels qui détermine la représentativité.

1.5. Action syndicale

Les organisations syndicales consacrent une part de leur activité à leur **existence propre**. La vie interne est destinée à assurer les conditions de leur intervention sur l'extérieur.

Le champ dans lequel les organisations syndicales sont amenées à intervenir concerne des thèmes tels que l'indemnisation du chômage, la législation concernant l'hygiène et la sécurité sur le lieu de travail, les congés parentaux, le logement, l'assurance maladie, les procédures de règlement des conflits de travail, les systèmes de retraite ou la politique salariale (notamment dans la fonction publique). ajouter lien avec le cours sur le système public

1.5.1. Domaines de l'action syndicale

L'action syndicale s'inscrit dans plusieurs domaines tels que la revendication, la négociation, la contestation et l'action en justice.

Le cœur de l'activité syndicale se situe néanmoins dans la revendication et la négociation.

L'action syndicale se caractérise par :

→ Les élections

- Des **délégués du personnel**, dont la mission est de présenter aux employeurs les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires et aux conditions de travail, sont obligatoires dans les entreprises ou établissements de plus de 10 salariés ;
- Des **comités d'entreprise**, pour désigner les membres qui gèrent les œuvres sociales et donnent leur avis sur la marche de l'entreprise, la formation, les conditions de travail et l'utilisation du 1% logement, dans les entreprises ou établissements de 50 salariés et plus ;
- Des conseillers prud'hommes et des administrateurs de la sécurité sociale lors d'élections nationales.

→ La représentation et la consultation

- **Sur le plan national**, les organismes les plus importants au sein desquels les syndicats accomplissent la représentation des intérêts professionnels sont le Conseil économique et social, le Plan, la Commission nationale de la négociation collective et le Conseil supérieur de la fonction publique ;
- **Sur le plan régional et départemental**, les syndicats sont conviés à une trentaine de comités notamment au Conseil économique et social régional.

→ L'information

L'information sur leurs objectifs et sur leurs décisions ou sur leurs mécontentements est réalisée par des

plaquettes informatives, des tracts, des pétitions, des communiqués ou des conférences de presse, des meetings ou des défilés.

→ **L'arrêt du travail**

Il s'inscrit dans un contexte d'épreuve de force et comporte plusieurs niveaux qui vont du débrayage ponctuel à la grève illimitée en passant par le roulement concerté et la grève à durée déterminée. L'extension de la grève est elle aussi variable. Elle peut concerner un service, un établissement, une entreprise, une branche professionnelle, une région ou s'étendre à l'ensemble des salariés.

1.5.2. Niveaux de l'action syndicale

→ **Au niveau national interprofessionnel**

La représentativité confère des avantages spécifiques de quatre catégories :

- La négociation des accords collectifs ;
- L'appartenance à des instances consultatives ;
- La participation à la définition et à la gestion du régime d'assurance chômage, des caisses de sécurité sociale, des régimes complémentaires de retraite et des organismes collecteurs du secteur de la formation professionnelle ;
- L'octroi d'aides financières de l'Etat et des collectivités territoriales destinées à la formation des représentants syndicaux et au fonctionnement d'un institut de recherche.

→ **Au niveau de la branche professionnelle**

La représentativité entraîne essentiellement la possibilité de participer à la négociation des conventions collectives et accords de branches.

→ **Au niveau de l'entreprise ou de l'établissement**

La représentativité d'une organisation syndicale a des conséquences de trois ordres :

- Sur le droit syndical ;
- Lors de la négociation d'un accord ou d'une convention collective d'entreprise ;
- Lors des élections des représentants du personnel.

L'action syndicale est assurée par des **sections syndicales** au sein même des établissements, permettant d'agir sur le lieu même du travail.

Le **délégué syndical**, représentant des sections syndicales reconnues représentatives dans l'établissement, est désigné par le syndicat (sans nécessité d'élection contrairement au délégué du personnel). Il bénéficie d'une protection contre les sanctions disciplinaires de son employeur. Cette protection empêche l'employeur de prendre toutes mesures de discrimination qui serait fondée sur l'exercice du mandat. Le licenciement d'un délégué syndical nécessite le respect d'une procédure spéciale.

→ **Les moyens d'action du syndicat dans l'établissement sont :**

- Un crédit d'heures rémunéré pour les délégués syndicaux ;
- La liberté d'affichage et la distribution de publications ;
- La collecte des cotisations des adhérents ;
- L'attribution d'un local syndical et le droit de réunion.

Les syndicats apparaissent donc comme des acteurs privilégiés de la vie économique et sociale de par leur participation dans la négociation de conventions collectives avec les syndicats patronaux et le dialogue avec les pouvoirs publics sur les grandes orientations de la législation sociale et du droit du travail.

L'action syndicale est liée à la représentativité et appréciée soit au niveau national interprofessionnel, soit au niveau d'une branche professionnelle, soit au niveau d'une entreprise ou d'un établissement.

NOTE(S) DU CHAPITRE

1 : Loi d'Allarde des 2 et 17 mars 1791 complétée par la Loi Le Chapelier des 14 et 17 juin 1791.

2 : Loi du 21 mars 1884 dite Waldeck-Rousseau relative aux syndicats professionnels, JO du 22 mars 1884, p. 1577.

2. Les syndicats professionnels des sages-femmes

2.1. Historique

- Créée en 1945, l'Union Nationale des Syndicats de Sages-Femmes (UNSSF) était le seul syndicat représentant les sages-femmes, la majorité de ses membres exerçant une activité libérale.
- La création de la Sécurité Sociale et les premières mesures de santé publique, comme la promotion de l'accouchement en maternité, ont eu pour conséquence une évolution du mode d'activité des sages-femmes du libéral vers l'activité salariée.

Les sages-femmes qui se sont inscrites dans la mutation de la profession vers une activité salariée ont alors souhaité fonder un nouveau syndicat et ont quitté l'UNSSF pour créer l'Organisation Nationale des Syndicats de Sages-Femmes (ONSSF), en 1953.

- Dans les années 70, les deux syndicats négocient les évolutions de la profession, alors que le taux de sages-femmes libérales est au plus bas. La première reprise de l'activité libérale se situe autour de la préparation psychoprophylactique obstétricale dont le remboursement est obtenu auprès de la Caisse Nationale de l'Assurance Maladie (CNAM). Des actes prescrits par les médecins s'ajoutent à l'activité des sages-femmes comme la surveillance des grossesses pathologiques et la rééducation périnéale.
- Depuis les années 2000, le taux de sages-femmes en exercice libéral augmente régulièrement. Leur activité en libérale est essentiellement orientée vers la préparation à la naissance et à la parentalité, la rééducation périnéale, la consultation prénatale des grossesses physiologiques et les surveillances des grossesses pathologiques.
- Depuis la loi HPST de 2009, les sages-femmes assurent également le suivi gynécologique de prévention.

2.2. Représentation

Dans les établissements de santé public ou privé, la défense des intérêts matériels de la profession de sage-femme est assurée par les sections « santé » des cinq confédérations nationales représentatives (CGT, CGT-FO, CFTC, CFDT et CFE-CGC) qui négocient et signent des conventions collectives ou des accords collectifs.

- Dans les établissements de santé du secteur privé, à but lucratif, c'est la Fédération de l'Hospitalisation Privée (FHP) qui a négocié la convention en vigueur ([Convention Nationale Collective du 18 avril 2002](#)).
- Dans les établissements de santé privé d'intérêts collectifs (ESPIC), c'est la Fédération des Etablissements Hospitaliers et d'Assurance Privés (FEHAP), qui a négocié la convention en vigueur ([Convention Nationale Collective du 31 octobre 1951, Avenant du 25 mars 2002](#)).
- Par ailleurs, au sein de la profession, il existe aujourd'hui deux syndicats professionnels qui détiennent le monopole de la représentation des sages-femmes libérales dans les négociations conventionnelles avec les caisses d'assurance maladie :
 - L'Union Nationale des Syndicats de Sages-Femmes (UNSSF)
 - L'Organisation Nationale des Syndicats de Sages-Femmes (ONSSF)

Toutefois, ces syndicats n'ont pas vocation à assurer la représentation des seules sages-femmes libérales. Ils défendent et font progresser également les droits et les intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels de toutes les sages-femmes.

2.2.1. Au niveau national

Les organismes les plus importants au sein desquels l'UNSSF et de l'ONSSF accomplissent la représentation des intérêts professionnels des sages-femmes sont :

- Union Nationale des Caisses d'Assurance Maladie (UNCAM)
- Commission Paritaire Nationale (CPN)

L'ONSSF représente les sages-femmes au sein de :

- Commission des Diplômes Étrangers
- Centre National des Professions de Santé (CNPS)
- Collectif Associatif et Syndical des Sages-Femmes (CASSF)
- Fonds Interprofessionnel de Formation des Professionnels Libéraux (FIFPL)
- Dossier Médical Personnel (DMP)
- Commission permanente de la nomenclature générale
- Commission Fonds d'Aide à la Qualité des Soins de Ville
- Union Nationale des Professions de Santé (UNPS)
- Conférence Nationale de Santé
- Conseil pour la Transparence des Statistiques de l'Assurance Maladie
- Commission de Hiérarchisation des Actes Professionnels (CHIAP)
- Caisse de Retraite et de Prévoyance des Sages-Femmes (CARSAF).....
- Groupe de concertation sur la reconnaissance statutaire des sages-femmes

L'UNSSF :

- Commission des Diplômes Étrangers
- Centre National des Professions de Santé (CNPS)
- Collectif Associatif et Syndical des Sages-Femmes (CASSF)
- Fonds Interprofessionnel de Formation des Professionnels Libéraux (FIFPL)
- Dossier Médical Personnel (DMP)
- Commission permanente de la nomenclature générale
- Commission Fonds d'Aide à la Qualité des Soins de Ville
- Conseil pour la Transparence des Statistiques de l'Assurance Maladie
- Commission de Hiérarchisation des Actes Professionnels (CHIAP)
- Caisse de Retraite et de Prévoyance des Sages-Femmes (CARSAF).....
- Groupe de concertation sur la reconnaissance statutaire des sages-femmes
- UNCAM (Union Nationale des Caisses d'Assurance Maladie)
- Commission Paritaire Nationale (CPN)
- URPS (Union Régionale des Professions de Santé)

2.2.2. Au niveau régional

L'ONSSF représente les sages-femmes au sein de :

- Commission Paritaire Régionale (CPR)
- Commission Fonds d'Aide à la Qualité des Soins de Ville
- Commission Régionale de Conciliation et d'Indemnisation
- Commission des Pénalités
- Centre Départemental des Professions de Santé.....

L'UNSSF :

Commission Paritaire Régionale (CPR)

- Union Régionale des Professions de Santé (URPS) au sein de l'ARS...

2.3. Actions

2.3.1. UNSSF et ONSSF

Toutes les actions de l'UNSSF et de l'ONSSF visent l'autonomie de la profession.

- Les actions reposent sur les revalorisations d'honoraires et de salaires, les extensions de la nomenclature, le respect et l'élargissement des compétences et des droits de prescription.
- Les actions de l'UNSSF et de l'ONSSF visent également à promouvoir la profession de sage-femme.

2.3.2. UNSSF

L'UNSSF, fondé en 1945 pour représenter les sages-femmes libérales, est une union de six syndicats régionaux de sages-femmes, indépendante de toute centrale.

L'UNSSF se donne actuellement comme objectifs :

- La modification de la règle de prescription des arrêts de travail ;
- La clarification des conditions des consultations de nourrissons en bonne santé;
- La réactivation de l'accès aux plateaux techniques ;
- La création de maisons de naissances.

2.3.3. ONSSF

L'ONSSF, fondé en 1953 pour représenter les sages-femmes dans tous leurs modes d'exercice est une union de seize syndicats inter-départementaux, indépendante de toute centrale.

L'ONSSF se donne comme objectifs :

- L'établissement d'un statut reconnaissant le plein exercice médical de la profession ;
- L'augmentation du nombre de sages-femmes en exercice ;
- L'autonomie et la qualité de la formation initiale, continue et supérieure ;
- Le développement de la recherche par les sages-femmes et la diffusion de leurs travaux.

3. Bibliographie

- **CHERTIER, Dominique-Jean** : *Rapport au Premier ministre [: pour une modernisation du dialogue social]. Mars 2006 [en ligne] - [lien](#)*
- **CHESSEL, Marie-Emmanuelle** : *Compte rendu de Tartakowsky Danielle et Tétard Françoise [: syndicats et associations : concurrence ou complémentarité ?]. Août 2007. Le mouvement social [en ligne]. - [lien](#)*
- **CODE DU TRAVAIL** : *Partie législative et Partie réglementaire, Livre IV, Titre Ier et II. [en ligne]. - [lien](#)*
- **GANTELET, Madeleine** : *Cours magistral à l'école de sages-femmes de Besançon [: syndicats et associations de sages-femmes]. Mai 2007*
- **HADAS-LEBEL, Raphaël** : *Rapport au Premier ministre [: pour un dialogue social efficace et légitime. Représentativité et financement des organisations professionnelles et syndicales]. Mai 2006 [en ligne]. - [lien](#)*
- **KELLER, Marie-Josée** : *Cours magistral à l'école de sages-femmes de Nice [: associations et syndicats professionnels de sages-femmes]. Avril 2007.*
- **MOULINIER, Marie-Cécile** : *La convention nationale des sages-femmes. Contact sages-femmes, janvier 2008, 14, p. 8.*

- **MOURIAUX, René** : *Le syndicalisme en France. Vendôme : presse universitaire de France, 2005, 127 p.*
- **ORDRE DES SAGES-FEMMES** : *Compte rendu de la réunion de secteur I. Janvier 2008.*
- **PERNOT, Jean-Marie** : *Espoir d'une dynamique syndicale en France ? Le monde diplomatique. Janvier 2007 [en ligne] - [lien](#)*

4. Annexes

[ANNEXE I - Références syndicales](#)

[ANNEXE II - Références syndicales](#)

[ANNEXE III - Historique "Groupe des dix"](#)

[ANNEXE IV - Convention nationale des sages-femmes](#)

Conclusion

Les syndicats professionnels permettent de défendre les intérêts matériels et moraux des sages-femmes et de les représenter auprès des pouvoirs publics.

Seuls les syndicats négocient les grilles indiciaires, les conventions avec les caisses d'assurance maladie ainsi que la valeur des actes et des lettres clefs. Ni le conseil de l'Ordre des Sages-femmes, ni les Associations de Sages-femmes ne peuvent intervenir dans ces domaines.

L'adhésion à un syndicat professionnel reste une démarche volontaire et personnelle.

Annexes

Glossaire

- **ARS** : Agence Régionale de Santé
- **CFDT** : Confédération française démocratique du travail
- **CFE-CGC** : Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres
- **CFTC** : Confédération Française des Travailleurs Chrétiens
- **CGT** : Confédération Générale des Travailleurs
- **CNOSF** : Conseil national de l'Ordre des Sages-Femmes
- **FO** : Force Ouvrière
- **ONSSF** : Organisation nationale des Syndicats de Sages-femmes
- **SUD** : Solidaires, Unitaires, Démocratiques
- **UNSA** : Union nationale des Syndicats Autonomes
- **UNSSF** : Union Nationale des Syndicats de Sages-femmes