Chambre disciplinaire nationale de l'Ordre des sages-femmes
168 rue de Grenelle - 75007 PARIS

Dossier n°
Mme X c/ Mme Y
Audience du 1er juin 2018
Décision rendue publique par affichage le 20 novembre 2018

La chambre disciplinaire nationale de l'Ordre des sages-femmes,

Vu, enregistrée le 14 novembre 2017 au greffe de la chambre disciplinaire nationale de l'Ordre des sages-femmes, la requête présentée par Mme X, sage-femme, tendant à l'annulation de la décision n• D-2017-01-Dept …, en date du 20 octobre 2017, par laquelle la chambre disciplinaire de première instance de l'Ordre des sages-femmes du secteur interrégional … a, suite à la plainte qu'a déposée Mme X à l'encontre de Mme Y et à laquelle le conseil départemental de l'Ordre des sages-femmes de … s'est associé, rejeté cette plainte;

Mme X soutient que:

- son mémoire en date du 17 juin 2017 et les pièces qui l'accompagnaient ont été à tort écartés des débats par la chambre disciplinaire de première instance alors que ces écrits avaient pourtant été mis à la disposition de ladite chambre dès le 21 juin 2017, la clôture de l'instruction n'étant intervenue que le 23 juin 2017;

- c'est à tort que la décision de première instance ne mentionne pas la lettre de Mme S. en date du 30 mai 2016, lettre pourtant présentée comme une pièce centrale du dossier par le président et le juge rapporteur, ni son analyse faite par ce juge lors de l'audience de première instance, tendant à démontrer que cette lettre avait été remaniée ;

- la décision attaquée ne prend pas en compte les griefs articulés dans la plainte et fondés sur la violation par Mme Y des dispositions des article R.4127-348 et R. 4127-354 du code de la santé publique : en effet, en premier lieu, en tant que cadre sage-femme et consœur et eu égard à ses missions d'information, de communication, de coordination et d'évaluation, Mme Y était bien tenue de procéder à un entretien de mise au point, différent de l'entretien annuel, de l'informer de la situation ayant abouti à la procédure disciplinaire initiée par l'hôpital, étant entendu que l'entretien téléphonique d'une durée de cinquante minutes auquel se réfère Mme Y n'est intervenu qu' à son initiative lors de la réception de la convocation à l'entretien disciplinaire; en deuxième lieu, Mme Y aurait aussi dû être présente à l' entretien disciplinaire du 19 octobre 2016 diligenté par ses soins et pour lequel le code de déontologie imposait non seulement sa présence mais aussi une mission d' assistance, d'information et de communication; en troisième lieu, Mme Y aurait dû, en tant que cadre sage-femme, l'inciter à suivre une formation informatique complémentaire plutôt que d' utiliser le blocage du système informatique comme grief disciplinaire, commettant ainsi un manquement au devoir d'assistance qu'un cadre doit respecter vis-à-vis de ses collègues; en quatrième lieu, Il n'appartient pas à une sage-femme de procéder au nettoyage de la salle de naissance ou de la salle nature ni de former son binôme aide-soignante alors

même qu'il incombait à Mme Y, en sa qualité de directrice du service, de former l'aide- soignante à le faire; en cinquième lieu, pour répondre aux accusations infondées de dormir en salle et de ne pas répondre aux appels du SAMU, elle était parfaitement autorisée à s'allonger et à se reposer dans la salle de repos et elle a répondu aux deux appels du SAMU mais ceux-ci ont été coupés lorsqu'elle a décroché; Mme Y, étant parfaitement informée des difficultés des appels du SAMU, aurait dû alerter la direction plutôt que de recourir à la procédure disciplinaire, ce comportement démontrant un manquement à son obligation d'assistance; en sixième lieu, à la suite de l'accouchement de Mme L. dans la nuit du 6 au 7 septembre 2016 au cours duquel elle avait été contrainte d'appeler pendant une heure et demie le gynécologue de service, Mme Y aurait dû s'entretenir avec elle avant d'aller interroger la patiente sur son attitude et obtenir du médecin les raisons pour lesquelles il avait tardé pour venir dans une situation pourtant pathologique; en septième lieu, Mme Y a manqué à son obligation de réserve en communiquant sur les raisons pour lesquelles elle était convoquée à un entretien disciplinaire et en répondant à des informations ayant pour objet les griefs dont Mme Y savait qu'ils allaient être utilisés dans le cadre d'une poursuite disciplinaire; c'est ainsi que Mme B, non membre du conseil départemental de l'ordre et donc non tenue au respect de la confidentialité, confirme par un courriel du 14 décembre 2016, complété par son attestation manuscrite du 9 janvier 2017, que Mme Y a déclaré lors de l'audience de conciliation que « pour répondre aux demandes des collègues sages-femmes, elle a dû expliquer pourquoi celle-ci était convoquée ;pour un entretien » ; en huitième lieu, elle ne formule, contrairement à ce que retient la décision attaquée, à l'encontre de Mme Y que des reproches liés à des manquements à la déontologie et non au code du travail, en ce qui concerne les irrégularités intervenues dans la procédure disciplinaire suivie à son encontre ; en neuvième lieu, Mme G, présidente du conseil départemental de l'Ordre, a redit à la fin de la réunion de conciliation, sur interpellation du président, que Mme Y « avait bafoué le code de déontologie », ce qui conforte le fait que les propos tenus à son encontre étaient bien calomnieux; en dernier lieu, Mme Y, ayant fait état auprès de collègues, d' éléments relevant de la procédure disciplinaire, a manqué à son indépendance et n'a pas respecté le secret professionnel;

Vu la décision attaquée ;

Vu, enregistré le 18 décembre 2017, le mémoire en défense présenté pour Mme Y et tendant à la confirmation de la décision attaquée ainsi qu'au rejet de la requête ;

Mme Y soutient que :

- Mme X attribue à Mme G des propos qu'elle n'a pas tenus lors de la réunion de conciliation du 25 septembre 2017; les quatre attestations de Mme B, qui a été membre du conseil départemental de l'Ordre, ont été écrites en violation du principe de confidentialité des débats qui se sont tenus lors de la réunion de conciliation et doivent donc être écartées :

- la lettre de Mme S. en date du 30 mai 2016 n'a pas été remaniée et ni le juge rapporteur ni le président de la juridiction de première instance n'ont partagé l'analyse de Mme X:

- elle n'a pas violé les dispositions des articles R.4127-348 et R.4127-354 du code de la santé publique; en premier lieu, en ce qui concerne le refus d' entretien individuel annuel et l' absence d'entretien préalable à la procédure disciplinaire, elle a exercé normalement son pouvoir hiérarchique et le personnel s'est spontanément adressé à elle, lors de la réunion du 9 juin 2016, pour faire état des difficultés à travailler avec Mme X; elle a été vigilante dans le cadre de son travail de responsable , sur la tenue des dossiers médicaux par tous les soignants et non pas seulement par Mme X; si celle-ci n'a pas eu d'entretien annuel en 2016 c'est parce qu'elle en avait bénéficié d'un récemment, le 16 octobre 2015 précédent, la direction des ressources humaines de l'hôpital privilégiant d'autres salariés n'ayant pu avoir d'entretien annuel depuis plus longtemps,

ce qu'elle a expliqué à la plaignante fin août 2016; en tant que responsable d' unité de soins, elle n'a fait qu'informer sa supérieure hiérarchique des faits qui lui ont été rapportés au sujet de Mme X, notamment lors de la réunion du 9 juin 2016, faits qui se trouvent avérés par divers témoignages; à l'exception d'un seul agent, les témoins en la faveur de la plaignante ne travaillent pas de nuit ou sont absents du service depuis longtemps ; la précédente responsable de la maternité était déjà informée des problèmes relationnels et de sommeil de l'intéressée; elle n'a pas de pouvoir disciplinaire, ne décide pas de l' envoi d' une convocation à un entretien préalable ni ne mène celui-ci et si elle n'a pas participé à l' entretien préalable c'est en raison d'un malentendu; en deuxième lieu, comme Mme X l'a clairement accusée de harcèlement moral dans le cadre de la procédure prud'hommale, une enquête a été menée courant avril 2017 par une commission interne à l'établissement auprès de quarante et une personnes, laquelle a conclu le 2 mai 2017 qu'aucun fait de harcèlement moral n'avait été mis en évidence de sa part à l' encontre de la plaignante ; en revanche, ce rapport relève qu'elle n'a sollicité personne pour avoir des informations sur la façon d'exercer de Mme X, que cinq personnes l'ont d'elles-mêmes sollicitée sur des prises en charge particulières ou sur des dossiers suivis par Mme X, que les dossiers du service, dont certains suivis par Mme X, ont été évoqués lors du « staff» ou de la « revue de mortalité et de morbidité ») et que neuf personnes ont rapporté des difficultés majeures à travailler avec l'intéressée; en troisième lieu, en ce qui concerne la tenue prétendue de propos calomnieux, elle a montré à Mme X la plainte de la patiente aussitôt après l'avoir reçue, le 30 mai 2016; elle n' a pas médit de Mme X et a seulement réfuté ses accusations; elle n'a pas failli à son devoir de confraternité, en défendant l'intéressée; lors de la conversation téléphonique du 23 septembre 2016, elle a informé Mme X de la situation; dans cette procédure, le secret professionnel n'est pas en cause; elle n' a pas manqué à son devoir de réserve ; en quatrième lieu, en ce qui concerne l'indépendance de décision de la sage-femme, elle n'a pas tenu les propos « fantaisistes » que lui prête Mme X, à savoir qu' elle aurait refusé au couple se plaignant d'elle de pouvoir la rencontrer; en cinquième lieu, en ce qui concerne la prétendue méconnaissance du devoir d'assistance morale au cours de la nuit du 20 au 21 juillet 2016, les problèmes ne se résument pas à une simple difficulté liée à l'informatique; Mme X a laissé, en effet, beaucoup de tâches incombant pourtant à l' équipe de nuit à exécuter par celle du matin , créant une ambiance délétère dans le service, ce dont elle lui a fait part; s'agissant plus particulièrement de l'informatique, Mme X a reçu une formation et pouvait, en cas de difficulté, appeler l'informaticien en journée ou encore faire appel la nuit à l'informaticien d'astreinte; en sixième lieu, en ce qui concerne la non réponse aux appels du SAMU dans la nuit du 26 au 27 juillet 2016, elle conteste la thèse selon laquelle Mme M aurait été avertie des faits reprochés à Mme X avant celle-ci ; cette dernière dormait lors des appels du SAMU ; ce n'est pas à elle d'apprécier ce qui re lève du champ disciplinaire, mais à l'employeur ; en septième lieu, en ce qui concerne la prétendue non-défense d'une consoeur injustement attaquée, Mme X ne l'a jamais sollicitée pour la défendre contre un médecin qui l'aurait prétendument mise en cause ; l'intéressée a d'ailleurs nié la situation de conflit avec ce praticien; en huitième lieu, en ce qui concerne l'entretien disciplinaire, elle n'était pas informée de la date ni de l' heure auxquelles partirait la lettre de convocation de l'employeur pour cet entretien et elle n' a pas été très brève au téléphone avec Mme X, lors de la réception de ce courrier, l'entretien téléphonique ayant alors duré cinquante deux minutes; en dernier lieu, en ce qui concerne la réunion de conciliation, Mme X n'avait pas à faire état de ce qui a pu se dire lors de cette réunion; elle n'a jamais confirmé avoir entendu un médecin« se vanter d'avoir fait virer Mme X »; cette dernière déforme à son avantage les propos qui ont pu être tenus;

Vu, enregistré le 19 janvier 2018, le mémoire en réponse présenté par Mme X tendant aux mêmes fins que son premier mémoire et reprenant les mêmes moyens; elle soutient, en outre, que :

- les propos qu'elle a rapportés comme tenus devant la chambre disciplinaire de première instance par Mme G, présidente du conseil départemental de l'Ordre des sages-femmes de …, l'ont bien été et la thèse fondée sur la comparaison des deux courriers faite par le juge rapporteur ne peut

qu'être réaffirmée;

- une attestation du 16 janvier 2017 de Mme E, sage-femme, présente le jour de l'audience devant la chambre disciplinaire de première instance, confirme, d'une part, que Mme G avait bien déclaré, à la fin de l'audience, que Mme Y « avait bafoué le code de déontologie », d'autre part, que le juge rapporteur « a bien débuté l' audience par l'analyse de la lettre de la plainte de Mme S, pièce présentée par le juge et le président comme une pièce centrale du dossier. Le juge rapporteur a aussi relevé des incohérences majeures de style, de grammaire, de phrase, de ponctuation entre les deux courriers produits, l'amenant à conclure que les deux courriers ne pouvaient avoir été écrits par les mêmes personnes » ;

Vu les autres pièces produites et jointes au dossier;

Vu le code de la santé publique, notamment ses articles R.4127-348 et R. 41 27-354 portant code de déontologie des sages-femmes,

Vu l'article L.761-1 du code de la justice administrative,

Les parties ayant été régulièrement averties du jour de l'audience ;

Après avoir entendu en séance publique le 1er juin 2018:

- Mme…, en la lecture de son rapport;

- Les observations de Mme X et celles de Mme E, l'assistant;

- Les observations de Maître S, avocate, et de Mme L, sage- femme, intervenant dans l'intérêt de Mme Y et celle-ci en ses explications;

APRES EN AVOIR DELIBERE

1. Considérant que Mme X, sage-femme salariée à temps partiel à l'Hôpital Privé … et auteur d'une plainte déposée contre sa consoeur responsable de l'unité de soins de cet établissement, Mme Y, devant le conseil départemental de l'Ordre des sages-femmes de … afin que celle-ci fasse l' objet d'une sanction disciplinaire, fait appel de la décision, en date du 20 octobre 2017, par laquelle la chambre disciplinaire de première instance de l'Ordre des sages-femmes du secteur interrégional …, saisie par le conseil départemental qui s'est associé à la plainte, a rejeté celle-ci ;

   <u>Sur la régularité de la décision attaquée:</u>

2. Considérant que l'appelante fait grief à la juridiction disciplinaire de première instance d'avoir écarté irrégulièrement son mémoire en date du 17 juin 2017 et les pièces qui l'accompagnaient, faisant valoir que ces écrits avaient pourtant été mis à la disposition de ladite chambre dès le 21 juin 2017 tandis que la clôture de l'instruction n'était intervenue que le 23 juin 2017; qu'il ressort des pièces du dossier que le président de la chambre

disciplinaire de première instance de l'Ordre des sages-femmes du secteur interrégional … a décidé de fixer au 23 juin 2017 la clôture de l'instruction de l'affaire, par une ordonnance du 2 juin 2017 régulièrement notifiée aux parties; que cette ordonnance comportait la mention selon laquelle « il appartient aux parties de produire leurs éventuels mémoires avant la date de clôture de l'instruction fixée par la présente ordonnance »; que si Mme X a souhaité faire valoir ses observations en réponse à la suite de la communication qui lui avait été faite d'un mémoire de Mme Y enregistré le 9 mai 2017, elle n'a produit lesdites observations que par un mémoire enregistré le 23 juin 2017, soit le jour même de la date de clôture de l'instruction ; que la juridiction disciplinaire de première instance, qui a pris soin de faire figurer dans les visas de sa décision ledit mémoire en précisant que celui-ci n'avait pas été communiqué, ne pouvait, sans entacher d'irrégularité cette décision, prendre en compte une telle production tardive ;

3. Considérant que Mme X reproche à la décision attaquée de ne pas faire mention d'une lettre de Mme S. , patiente ayant adressé le 30 mai 2016 un courrier à Mme Y dans lequel elle et son conjoint se plaignaient de dysfonctionnements dans sa prise en charge par l'établissement hospitalier lors de son accouchement, mettant tout particulièrement en cause l'incapacité de Mme X à gérer son stress; qu'un tel moyen manque en fait, la décision litigieuse faisant expressément référence au courrier de Mme S. dans son considérant 14;

<u>Au fond:</u>

4. Considérant qu'aux termes de l'article R. 44127-348 du code de la santé publique : « *Le fait pour une sage-femme d'être liée dans son exercice professionnel par un contrat ou un statut à une administration, une collectivité ou tout autre organisme public ou privé n'enlève rien à ses devoirs professionnels, et en particulier à ses obligations concernant l'indépendance de ses décisions et le respect du secret professionnel. En aucune circonstance la sage-femme ne peut accepter de la part de son employeur de limitation à son indépendance professionnelle. Quel que soit le lieu où elle exerce, elle doit toujours agir en priorité dans l'intérêt de la santé et de la sécurité de ses patients et des nouveau-nés* » ; qu'aux termes de l'article R. 4127-354 du même code : « *Les sages-femmes doivent entretenir entre elles des rapports de bonne confraternité. Elles se doivent une assistance morale. Une sage-femme qui a un dissentiment avec une autre sage-femme doit chercher la conciliation au besoin par l'intermédiaire du conseil départemental. Il est interdit à une sage-femme d'en calomnier une autre, de médire d'elle ou de se faire l'écho de propos capables de lui nuire dans l'exercice de sa profession. Il est de bonne confraternité de prendre la défense d'une sage-femme injustement attaquée* » ; que Mme X critique la décision du 20 octobre 2017 pour n'avoir pas estimé que Mme Y avait méconnu les obligations déontologiques qui s'imposaient à elle en vertu des dispositions précitées ;

S. Considérant que Mme X reproche à Mme Y de ne pas l'avoir, préalablement à la mise en œuvre de la procédure disciplinaire ayant abouti à sa mise à pied pendant une journée par la direction de l'hôpital pour divers manquements, tenu informée de ces manquements au cours d'un entretien de mise au point; qu'il est constant que Mme Y a eu avec elle, lorsqu'elle a eu connaissance de l'engagement par la direction de l'hôpital d'une procédure disciplinaire contre sa consoeur à travers la convocation de cette dernière à un entretien disciplinaire, une longue conversation téléphonique, d'une durée de près d'une heure, au cours de laquelle elle lui a fait savoir quels étaient les éléments d'insatisfaction relativement à sa manière de servir dont elle avait eu à informer sa hiérarchie, sans d'ailleurs avoir assorti cette information d'une demande de suite disciplinaire; qu'ainsi, le reproche formulé par Mme X apparaît infondé;

6. Considérant que l'appelante met en cause l'absence de Mme Y, lors de l'entretien disciplinaire du 19 octobre 2018, en faisant valoir que le courrier de convocation à cet entretien mentionnait la présence de cette dernière ; qu'il ressort, toutefois, des pièces du dossier que Mme Y, qui ignorait l'engagement par sa hiérarchie d'une instance disciplinaire et n'avait donc pas connaissance de l'envoi du courrier de convocation, n'a pas été prévenue par la direction de l'hôpital qu'elle devait assister à l'entretien disciplinaire à la date du 19 octobre 2018 et n'a pas été sollicitée par Mme X afin qu'elle y participe;

7. Considérant qu'il est fait grief à Mme Y d'avoir manqué à son devoir d'assistance et à son devoir de confraternité à l'occasion d'évènements survenus dans la nuit du 20 au 21 juillet 2016; qu'il ressort des pièces du dossier qu'au cours de cette nuit, Mme X, de garde en salle d'accouchement, a rencontré des difficultés à assurer la gestion informatique du dossier d'une patiente et a, à l'issue de sa garde, laissé à l'équipe de jour la charge de tâches matérielles incombant à l'équipe de nuit, tel le nettoyage de la salle; qu'elle allègue que Mme Y l'aurait« accablée» à propos du problème de saisie informatique qu'elle n'avait pas su résoudre et fait valoir qu'il relevait du devoir d'assistance de celle-ci de lui proposer une formation complémentaire en informatique; que cette allégation mettant en cause l'attitude de reproche de Mme Y n'est corroborée par aucun témoignage ni par aucune pièce du dossier et ne saurait donc être considérée comme établie ; que Mme X avait déjà été formée à l'utilisation du logiciel informatique et pouvait, en tout état de cause, faire appel à l'informaticien d'astreinte la nuit pour résoudre les difficultés rencontrées ; qu'aucun manquement au devoir de confraternité ou d'assistance ne saurait donc être relevé à l'encontre de Mme Y à l'occasion de cet incident informatique ; que Mme X reproche à Mme Y de lui avoir fait remarquer qu'elle n'avait pas veillé à laisser la salle d'accouchement dans un état de propreté satisfaisant lors de la transmission à l'équipe de jour, en estimant que les tâches de nettoyage ne relèvent pas des missions incombant à une sage-femme; qu'il apparaît, au vu du dossier, que Mme X, qui était de garde avec une élève sage-femme faisant fonction d'aide soignante, n'a pas demandé à cette dernière de nettoyer la salle, lui indiquant au contraire que la charge du nettoyage pouvait être laissée à l'équipe de jour, sans se préoccuper de la surcharge de travail qui en résulterait pour cette équipe et de l'ambiance délétère que cette surcharge pourrait susciter au sein du service, nuisant à son bon fonctionnement ; que, par suite, loin d'avoir agi d'une manière contraire aux règles de la confraternité, Mme Y a, par la remarque qu'elle a faite à Mme X et qui s'avère pleinement fondée, assumé avec conscience ses responsabilités de chef de l'unité de soins ;

8. Considérant que Mme X estime avoir été mise en cause injustement pour avoir, dans la nuit du 22 au 23 juillet 2016, dormi en salle pendant sa garde et pour n'avoir pu de ce fait répondre aux appels du SAMU; elle fait grief à Mme Y de ne pas l'avoir défendue alors qu'elle était ainsi la cible d'attaques injustes, comme les règles de la bonne confraternité l'y obligeaient; qu'il ressort, cependant, des pièces du dossier que le SAMU avait au cours de la nuit appelé par deux fois sans succès le service du bloc maternité où Mme X était de garde et se devait d'être en permanence disponible pour répondre au téléphone et que cette absence de réponse était due à la circonstance qu'elle s'était endormie, comme il est établi à travers divers témoignages qu'elle avait l'habitude de le faire durant ses gardes; que Mme X ne saurait avoir commis le moindre manquement au devoir de confraternité en ne défendant pas sa consoeur contre des mises en cause s'avérant en l'espèce parfaitement justifiées;

9. Considérant que Mme X fait état de ce que, dans la nuit du 6 au 7 septembre 2016, elle avait été en situation de conflit avec un gynécologue obstétricien qui ne serait venu la rejoindre en salle d'accouchement que deux heures après son premier appel alors que l'état de la patiente nécessitait qu'il intervienne rapidement et reproche à Mme Y de ne pas avoir pris sa défense en allant demander au médecin les raisons pour lesquelles il avait tardé à venir dans une situation pourtant pathologique; qu'il n'est néanmoins nullement contesté que Mme X n'a jamais sollicité Mme Y pour la défendre; qu'il ne ressort pas, en outre, des pièces du dossier que Mme Y aurait fait montre, dans cette situation de conflit entre sa consoeur et ce médecin, d'un comportement contraire à ses obligations déontologiques;

10. Considérant que Mme X soutient que Mme Y aurait manqué à son obligation de réserve et au respect du secret professionnel en communiquant sur les raisons pour lesquelles sa consoeur était convoquée à un entretien disciplinaire et en répondant à des demandes d'informations de la part de membres du personnel ayant pour objet de connaître les griefs dont Mme Y savait qu'ils allaient être utilisés dans le cadre de l'instance disciplinaire; que la réalité d'un tel manquement n'est toutefois pas établie;

11. Considérant que si Mme X invoque des irrégularités qui auraient été commises au cours de la procédure disciplinaire, elle ne saurait, à les supposer établies, en rendre responsable Mme Y qui ne disposait pas du pouvoir de diligenter une telle procédure, laquelle relève de la seule compétence de membres de l'équipe de direction de l'hôpital; qu'ainsi, aucun grief à l'encontre de Mme Y n'est recevable du chef des irrégularités alléguées;

12. Considérant qu'il résulte de tout ce qui précède que les griefs articulés par Mme X à l'encontre de Mme Y au titre des manquements déontologiques qu'aurait commis cette dernière ne peuvent qu'être écartés; que la chambre disciplinaire de première instance a ainsi fait une exacte appréciation des faits de l'espèce en estimant qu'il n'y avait pas lieu d'infliger à Mme Y une peine disciplinaire; qu'en conséquence, la requête de Mme X doit être rejetée;

PAR CES MOTIFS,

DECIDE

Article 1er: La requête de Mme X est rejetée.

Article 2 : La présente décision sera notifiée à Mme X, à Maître S, à Mme Y, au conseil départemental de l'ordre des sages-femmes de ..., au directeur général de l'agence régionale de santé de …, à la chambre disciplinaire de première instance de l'ordre des sages-femmes du secteur interrégional …, au procureur de la République près le tribunal de grande instance du …, au conseil national de l'ordre des sages-femmes, et à la Ministre des solidarités et de la santé.

Délibéré dans la même composition qu'à l'audience du 1'" juin 2018 où siégeaient M. …, conseiller d' Etat, président, Mmes …, membres , en présence de Mme …, greffière de la chambre disciplinaire nationale de l'ordre des sages-femmes.

LE CONSEILLER D'ETAT,
PRESIDENT DE LA
CHAMBRE DISCIPLINAIRE
NATIONALE DES SAGES-
FEMMES

Le GREFFE DE LA CHAMBRE
DISCIPLINAIRE DES SAGES-FEMMES