



HOSPITALIERE

FONCTION PUBLIQUE

FORMATION PROFESSIONNELLE



SOMMAIRE

Le Plan de Formation de l'établissement.....	3
La période de professionnalisation	7
Le bilan des compétences.....	8
Le congé de Formation Professionnelle	9
La Validation des Acquis de l'Expérience	10
Le Droit d'Initiative à la Formation (DIF)	13

Vous travaillez dans un établissement public de santé, un établissement social ou médico-social. Que vous soyez titulaire, stagiaire ou contractuel, vous avez la possibilité de bénéficier de la formation professionnelle continue selon plusieurs voies d'accès :

Les objectifs de la formation professionnelle continue sont de :

- **Maintenir ou parfaire la qualification professionnelle,**
- **D'assurer l'adaptation des agents à l'évolution des techniques et des conditions de travail,**
- **De favoriser leur promotion sociale et leur contribution à l'évolution culturelle, économique et sociale.**

Dans la fonction publique hospitalière, c'est le **décret n°2008-824 du 21 août 2008** et la **circulaire DHOS du 22 juin 2009** qui déclinent la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie (FPTLV).

Cette nouvelle législation complique les différents dispositifs d'accès à la formation mais n'introduit pas de droit supplémentaire, si ce n'est hors temps de travail et de toute façon soumis à l'approbation de votre directeur.

Dans le privé, une nouvelle loi est déjà en application, celle du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie qui réoriente une partie des fonds de la formation pour financer des dispositifs en direction des jeunes, des chômeurs et des salariés licenciés (sécurisation des parcours professionnels...). D'ici quelques temps, elle sera transposée dans la fonction publique pour financer les victimes des restructurations....et des plans de licenciement !

Parallèlement, se met en place le Développement Professionnel Continu, sous la tutelle de l'Agence régionale de Santé et du Ministère où il est surtout question de structurer la coopération entre professionnels de santé et d'officialiser certaines dérives de tâches du médecin vers l'infirmière, de l'infirmière vers l'aide-soignante...sans formation supplémentaire et sans revalorisation salariale.

Le Plan de Formation de l'établissement

Comment est-il construit ?

Depuis le décret de 2008, il devrait être élaboré à partir de :

- un document pluriannuel qui doit tenir compte de l'évolution des effectifs, des emplois, des compétences, et des missions de l'établissement en tenant compte de l'accès de tous les agents à la formation. Ce document doit être soumis pour avis au Comité Technique d'Etablissement.
- un projet d'établissement ainsi que des priorités de formation nationales et régionales,
- de l'identification des besoins exprimés par les agents lors de l'entretien de formation.



L'entretien de formation avec son supérieur hiérarchique

Il doit être annuel et permettre :

- D'exprimer ses souhaits personnels et renouveler ses demandes de formation si elles n'ont pas été suivies d'effet depuis l'entretien précédent,
- Au cadre de présenter les formations concernant l'évolution du métier.

Au terme de l'entretien, le supérieur hiérarchique établit un compte-rendu qui sera joint au dossier de l'agent. Celui-ci en reçoit une copie et peut y ajouter ses observations.

La réglementation oblige les établissements à consacrer 2.1 % de la masse salariale au financement du plan de formation.

D'un établissement à l'autre, le recensement des besoins s'effectue selon des procédures internes différentes (un référent formation par service, réunion de service avec le cadre pour définir les besoins du service...). En général, ce recensement se fait en juin, juillet pour l'élaboration du plan de formation à l'automne pour l'année suivante. Une commission de formation continue issue du CTE contrôle la préparation du plan et le plan de formation est soumis à l'avis consultatif du CTE.

Toute demande de formation organisée dans l'intérêt du service ne peut être refusée mais les directions essaient d'orienter les axes du plan vers leurs intérêts : le management, la gestion, l'application des orientations gouvernementales (une circulaire définit tous les ans les priorités). Elles visent souvent la « rentabilité » immédiate des actions.

Les actions inscrites et financées par le plan de formation

Elles s'adressent à tous les agents titulaires ou non, y compris ceux en contrats précaires (CUI-CAE)

Elle comporte :

- Des objectifs préalablement déterminés
- Un programme
- Des moyens pédagogiques et d'encadrement

Article L. 63-53 du Code du Travail

Qu'est ce qu'une
action de

Les formations minute dans les services ne sont pas de vraies actions de formation mais des formations obligatoires que l'employeur se doit de dispenser pour informer son personnel du fonctionnement de nouveaux matériels ou procédure à suivre en cas d'incendie... Toutes ces formations obligatoires et à renouveler régulièrement par l'employeur ne font pas partie du plan de formation. Pour s'y retrouver, un guide d'imputabilité est régulièrement remis à jour par l'ANFH.

1. la formation professionnelle initiale des personnes non qualifiées

SUD se bat pour maintenir des formations de remise à niveau intégrées dans le plan de formation pour permettre ensuite l'accès à des formations qualifiantes.

2. le développement des connaissances et de la compétence se divise en :

- a) adaptation au poste de travail, obligatoirement financée sur le plan de formation,
- b) adaptation à l'évolution de l'emploi,
- c) développement de la compétence.

Ce sont toutes les formations proposées par l'établissement pour améliorer la prise en charge des patients, des résidents, des jeunes en difficulté dans le social. Cela peut aller de la prévention des troubles musculo squelettiques à la bienveillance.

Les deux derniers types de formation peuvent se combiner avec du DIF et hors temps de travail dans une certaine limite.

3. la préparation aux concours et examens

Ex : secrétaire médicale, cadre, infirmier...

4. les études promotionnelles pour obtenir un diplôme ou un certificat du secteur sanitaire et social *Arrêté du 23 novembre 2009*

Il faut demander la prise en charge à l'établissement et être déclaré admissible à l'école.

Les études promotionnelles peuvent être financées par le plan de formation et le FMEP (Fonds Mutualisé des Etudes relatives à la Promotion Professionnelle). Le FMEP créé par le décret n° 2007-526 du 5 avril 2007 est une cotisation obligatoire pour tous les établissements adhérents et non adhérents à l'ANFH de la fonction publique hospitalière. C'est l'établissement qui gère l'envoi des dossiers à l'ANFH selon un ordre de priorité qu'il définit.

D'autres possibilités existent aussi pour les petits établissements (CNSA, subventions...). Pour les connaître, contactez la délégation ANFH de votre région.

Pour le diplôme d'état d'infirmier, une dérogation de scolarité est accordée de plein droit en cas de congé maternité, de refus de financement par l'établissement. Le directeur de l'IFSI est susceptible d'accepter d'autres reports exceptionnels pour maladie, accident mais les renouvellements de reports sont limités à trois ans. Arrêté du 31/07/09 relatif au diplôme d'état d'infirmier et lettre circulaire N°DGOS/RH4/2010/400 du 26/11/10 relative au financement des études promotionnelles d'infirmier.

Ex : les ASH qui veulent rentrer à l'école d'aides-soignantes doivent réussir un concours interne ouvert à ceux/celles de plus de trois ans ou de plus de huit ans dans l'établissement. Les ASH qui ont validé un seul module par la VAE peuvent accéder à l'école d'aides-soignantes sans passer le concours.

5. Des actions de conversion et des modules de VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) peuvent aussi figurer sur le plan de formation.

Pendant ces formations, la totalité du salaire, le supplément familial sont maintenus. Par contre, les primes liées au poste de travail sont maintenues seulement si l'absence pour formation ne dépasse pas 1 jour /semaine (soit 52 jours/an). Pour les études promotionnelles, une obligation de servir dans la fonction publique hospitalière d'une durée égale au triple de celle de la formation dans la limite de 5 ans au maximum, est demandée à compter de l'obtention du diplôme. Possibilité de rachat ou remboursement en cas de départ anticipé.

L'établissement peut-il refuser ?

- Non si l'agent n'a pas bénéficié depuis 3 ans d'une action du plan de formation. Mais le départ peut être différé d'une année après avis de la CAP.
- Non à un deuxième refus pour une préparation aux examens et concours sans l'avis de la CAP.
- Non si l'agent est en congé parental et n'a bénéficié d'aucune formation de préparation d'examen ou concours, au cours des 3 années antérieures, sa demande est acceptée de droit dans la limite des crédits prévus. D'autres actions de formation sont aussi accessibles pendant le congé parental mais cela n'ouvre aucun droit à rémunération.

Attention pour bénéficier de ces recours en commission paritaire, la demande de formation doit être faite par écrit et il faut absolument conserver les motifs de refus.

N'hésitez pas à contacter vos délégués SUD qui siègent à la Commission de Formation Continue ou au Comité Technique d'Etablissement.



La période de professionnalisation

Introduite par le décret de 2008, elle existe depuis 2004 dans le privé, et a pour objectif de maintenir dans l'emploi des salariés « fragiles » par une formation en alternance face aux risques d'inadaptation à l'évolution et/ou favoriser la reconversion professionnelle.

Pour en bénéficier, il faut justifier de :

- 20 ans de services effectifs ou être âgé d'au moins 45 ans,
- Avoir une qualification insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail,
- Etre en situation de reconversion professionnelle, de reclassement ou d'inaptitude physique,
- Envisager la création ou la reprise d'entreprise,
- Reprendre une activité professionnelle après un congé maternité ou un congé parental,
- Etre concerné par l'obligation d'emploi (reconnu handicapé, victimes d'accident de travail ou de maladie professionnelle)..

C'est une alternance de temps de formation et de stages pendant une durée maximale de 6 mois, sur la base d'une convention signée entre l'établissement et l'agent. Il est possible de faire une partie de la formation hors temps de travail, selon certaines conditions. Si le directeur refuse, l'agent peut saisir la Commission Administrative Paritaire.

Il n'y a actuellement pas d'engouement particulier pour cet outil, obtenir une qualification professionnelle en 6 mois est un sacré défi !



Les dispositifs individuels

Le bilan des compétences

Faire le point sur ses acquis

Définir un nouveau projet professionnel

Définition :

Le bilan de compétences permet « d'identifier et d'analyser ses compétences professionnelles ou personnelles, ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ».

Conditions d'accès :

- être agent de la fonction publique hospitalière en position d'activité
- et avoir accompli deux ans de services effectifs en qualité de titulaire, stagiaire ou contractuel

Durée et indemnisation :

La durée maximale est de 24 heures, réparties ou non sur plusieurs semaines.

Il peut être réalisé :

- sur le temps de travail, dans ce cas il faut demander une autorisation d'absence 2 mois avant à la direction du personnel et faire la demande de prise en charge auprès de l'ANFH
- sur le temps personnel, dans ce cas il faut faire la demande directement à l'ANFH.

N'oubliez pas, les résultats du bilan de compétences vous appartiennent exclusivement et ne peuvent être communiqués à un tiers qu'à votre initiative.

Actuellement, l'ANFH finance tous les bilans de compétences qui sont recevables et propose aux agents la liste des organismes référencés dans chaque région.



Le congé de Formation Professionnelle

Circulaire N° DHOS/RH4/2010/57 du 11/02/10

Définition :

Le Congé de Formation Professionnelle (CFP) est un droit statutaire qui donne la possibilité de suivre, à titre individuel, des formations à visée professionnelle : reconversion, réalisation d'un projet personnel,...non inscrite au plan de formation de l'établissement. Le financement d'études promotionnelles est aussi possible, demandez les critères de prise en charge auprès de la délégation de votre région !

Conditions d'accès :

- Etre agent de la Fonction Publique Hospitalière en activité,
- Et avoir accompli au moins trois ans de service effectif en qualité de titulaire, stagiaire ou contractuel.

Durée:

La durée maximale du congé est de trois ans sur l'ensemble de la carrière. Il peut être utilisé en une seule fois ou de manière discontinue. La durée minimale est de 1 mois temps plein, soit 20 jours effectifs de formation.

Indemnisation :

La durée de versement de cette indemnité est de 12 mois sur toute la carrière. Toutefois cette indemnité peut aller jusqu'à 24 mois, dans le cadre de formation de 2 ans ou plus débouchant sur un diplôme professionnel ou universitaire.

Attention, le montant de votre indemnité mensuelle est égal à **85%** de votre salaire indiciaire brut. Elle est versée par votre employeur qui se fait rembourser par l'ANFH. Si vous êtes agent de catégorie C ce taux est porté à **100%**, **seulement pour la première année.**

La procédure :

Après avoir demandé un dossier de demande de financement auprès de la délégation ANFH de votre région, il faut ensuite renvoyer le dossier pour qu'il soit étudié par le Comité de Gestion Régional 4 fois / an.

Prévoir au moins 6 mois pour toute la procédure.

Situation de l'agent pendant et après le CFP :

- Vous restez en position d'activité, donc vous conservez vos droits à avancement, aux congés et à la retraite. Par contre, la notation est laissée à l'appréciation du directeur.
- Après, vous réintégrez de droit, dans votre établissement d'origine, un emploi correspondant à votre grade.
- Il y a normalement un engagement de servir dans une des trois fonctions publiques égal au triple de la durée de formation. La direction peut dispenser un agent de cet engagement après avis de la CAPL, si sa nouvelle qualification ne répond pas aux besoins de l'établissement

La Validation des Acquis de l'Expérience

Obtenir un diplôme ou un certificat professionnel

En faisant valoir son expérience professionnelle.

Dans le secteur social :

- Le DEAVS, le CAFERUIS, DEASS, DEEJE, DEAF, DEAMP, le DEES....

Dans le secteur de la santé :

- DEAS, DEAP, préparateur en pharmacie hospitalière

Condition :

Justifier au moins 3 ans en continu ou discontinu d'activité salarié, non salariée ou bénévole avec la certification visée.

Le déroulement :

Dépôt par le salarié de sa candidature auprès de l'organisme délivrant la certification visée qui vérifie la recevabilité de la demande.

Financement :

Le salarié a droit à un congé de 24 heures par an/par validation + possibilité de compléter avec du DIF.

Attention, la VAE, annoncée comme la panacée pour faire face au départ en retraite de la moitié des effectifs de la Fonction Publique Hospitalière d'ici 2015, demeure un réel parcours du combattant qui n'est pas accessible à tous. C'est un moyen déguisé d'accéder à la promotion professionnelle à moindre coût.

Le Passeport de formation

Il s'agit d'un document personnel, établi à votre initiative et qui reste votre propriété.

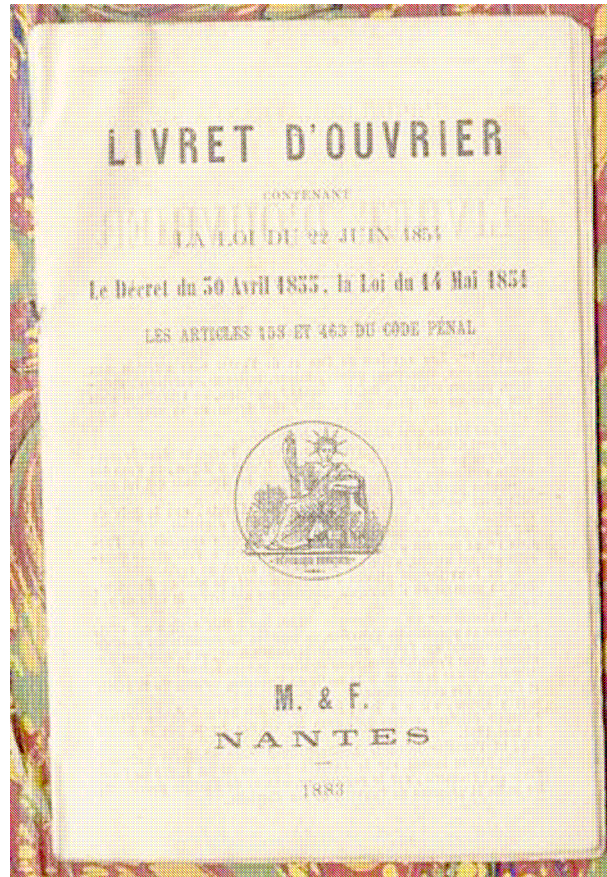
Il permet d'identifier et de faire certifier vos connaissances, compétences et aptitudes professionnelles, acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue ou lors d'expériences professionnelles

Le passeport formation inclut notamment :

- Les diplômes et titres obtenus au cours de la formation initiale, les certifications à finalité professionnelle,
- Les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise,
- La nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue (y compris en cas de chômage),
- Le ou les emplois tenus dans une même entreprise sous contrat de travail, ainsi que les connaissances, compétences et aptitudes professionnelles mises en œuvre à cette occasion,
- Les activités tutorales.

Attention au retour du livret ouvrier du 19^{ème} siècle qui fait porter l'entière responsabilité sur le salarié de son évolution professionnelle et qui est susceptible de se transformer en outil de discrimination pour une future embauche !

Toutes formation doit y être inscrite, acceptée ou refusée !



Le Droit d'Initiative à la Formation (DIF)

Le DIF vous offre la possibilité d'être à l'initiative d'une formation mais l'accord de l'établissement sur le choix de l'action est indispensable. La direction doit répondre par écrit dans les deux mois, si absence de réponse, contacter vos délégués syndicaux. Si pas d'accord possible entre l'agent et l'établissement sur deux exercices civils consécutifs, vous pouvez vous adresser à la délégation régionale de l'ANFH qui étudiera votre demande dans le cadre du CFP. L'employeur doit ensuite reverser les frais de formation à l'ANFH et verser l'allocation.

Le DIF est ouvert à tous les salariés, à l'exception des apprentis.

Les actions éligibles au DIF

- Certaines actions du plan de formation : adaptation aux évolutions prévisibles des emplois et acquisition de nouvelles connaissances ou compétences
- Préparation aux examens et concours
- Action complémentaire au-delà du congé de 24 h pour le bilan de compétences ou la VAE
- Possibilité d'utiliser son DIF pendant une période de professionnalisation.

Le calcul du DIF

- Depuis le 1^{er} juillet 2007, chaque agent à temps complet, ou à temps partiel de droit (mi-temps thérapeutique, congé parental) acquiert 20 heures/an.
- Possibilité de cumul dans la limite de 120 h et d'utilisation par anticipation selon certaines conditions.

Rémunération

Aucune enveloppe spécifique n'a été prévue pour le DIF, la prise en charge n'est donc possible que sur le budget du plan de formation.

Si l'agent choisit d'utiliser son DIF hors temps de travail, l'allocation de formation ne peut être prise sur le plan de formation. La plupart des établissements ont donc choisi de ne pas autoriser le DIF hors temps de travail, faute de budget pour financer l'allocation de formation.

Transférabilité

Auprès de tout employeur public.

Pour SUD, le DIF est un leurre car :

- *Un droit annuel de 20 heures/an, même s'il est cumulable sur 6 ans, peut difficilement déboucher sur une formation qualifiante,*
- *Un droit « individuel » mais le directeur doit être d'accord sur le choix de formation,*
- *Un droit financé en partie par l'agent sur son temps personnel.*

Le Financement de la Formation

L'ANFH (Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier) a été créée en 1974 par et pour les hospitaliers pour développer la formation dans la Fonction Publique Hospitalière.

Au plan national, elle représente aujourd'hui 2333 établissements et 842 386 agents, soit 93.2% des hôpitaux, établissements hébergeant des personnes âgées dépendantes et établissements sociaux publics.

Organisme paritaire collecteur agréé depuis 2006, elle assure la collecte, la gestion et la mutualisation des fonds versés mensuellement sous forme de :

⇒ **Contributions obligatoires** pour tous les établissements de la Fonction Publique Hospitalière

- **0.2 %** de la masse salariale pour le financement du Congé de Formation Professionnelle, du congé pour Bilan de Compétences, et du congé pour Validation des Acquis de l'expérience,
- **0.6 %** de la masse salariale pour le financement des Etudes Promotionnelles (FMPEP)

⇒ **Adhésion volontaire**

- **2.1 %** de la masse salariale au titre de la formation professionnelle pour alimenter les plans de formation selon des droits de tirage différents entre les gros et petits établissements (de 85 % à 110 %)
- **4.8 %** pour les Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) au titre de la formation des travailleurs handicapés accueillis par l'établissement

La moitié des établissements adhérents sont médico-sociaux (EHPAD, MECS, CMPP, IME...), l'autre moitié est constituée d'établissements hospitaliers et sociaux.

L'ANFH apporte aussi un soutien logistique aux établissements et conseille les agents sur les dispositifs individuels.

Le budget ANFH, c'est plus de 680 millions d'euros collectés en 2010.

Organisation de l'ANFH

1/ National

- Le Conseil d'administration est composé de 40 membres (20 pour les directeurs de la Fédération Hospitalière de France /20 pour les organisations syndicales dont 2 sièges pour SUD)
- Un comité de gestion national de 22 sièges (11 FHF/ 11 Syndicats dont 1 siège pour SUD)

2/ Régional

- Le conseil régional de gestion (CRG) a pour rôle de mettre en œuvre la politique en matière de formation au niveau régional et de répartir les ressources.
- Le comité de gestion régional du CFP (CGR du CFP) a pour rôle de statuer sur les demandes de formations des agents.
- Le conseil pédagogique régional (CPR) a un rôle de réflexion et de recherche pédagogique.

Depuis les dernières élections d'octobre 2007, SUD est présent dans 9 régions : Bretagne, Centre, Ile de France, Haute Normandie, Nord Pas de Calais, Pays de Loire, Réunion et a signé une convention avec le CDMT en Martinique et le STC en Corse.

<http://www.anfh.fr>

Dans ces parcours de plus en plus compliqués de la formation professionnelle, SUD revendique :

- *Des formations qualifiantes pour tous les agents, quel que soit leur statut alors que se développe surtout la notion de compétence dans les dernières lois. La compétence est définie comme la mise en œuvre d'une combinaison de savoirs (connaissances, savoir-faire, comportement, expérience) alors que la qualification renvoie à la possession d'un diplôme ou d'un équivalent qui implique une revalorisation salariale.*
- *Des formations qui permettent la promotion professionnelle au sein de l'établissement ou en dehors.*
- *Un congé de formation professionnelle qui soit un véritable outil de reconversion professionnelle et d'évolution personnelle, sociale et culturelle.*

DONNER SA VOIX ET PRENDRE LA PAROLE

SUD santé
sociaux
Solidaires



Coordonnées du syndicat :