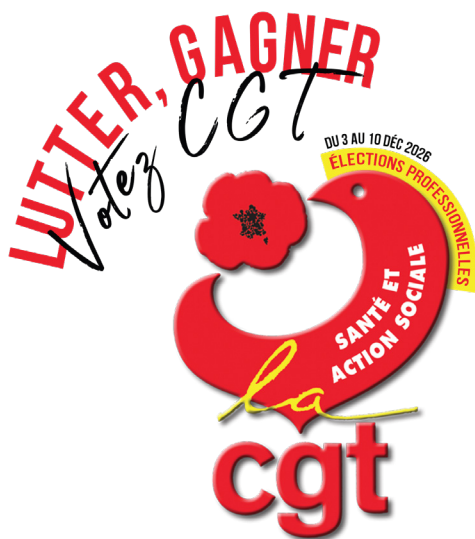


La CGT

et la formation professionnelle



ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES
FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

Introduction	p. 03
L'entretien de formation	p. 04
Aides à l'élaboration du projet professionnel	p. 04-05
Le droit à la formation	p. 05
Le plan de formation de l'établissement	p. 06
Changer de profession, de métier	p. 06-08
L'étude promotionnelle	p. 09
La période de professionnalisation	p. 10
Le Congé de Formation Professionnelle (CFP)	p. 11-12
Le Bilan de Compétences (BC) et la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)	p. 13
L'apprentissage	p. 14
Le Compte Personnel de Formation (CPF)	p. 15
Le Développement Personnel Continu (DPC) et la certification périodique	p. 16
Les revendications CGT pour la formation	p. 17

ATTENTION à compter du 1^{er} août 2026, certains décrets de la FPH relatifs à la formation professionnelle seront intégrés au livre IV de la partie réglementaire du CGFP.

Principaux textes de référence:

- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, loi dite Le Pors.
- Décret n° 2008-824 du 21 août 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agent-e-s de la fonction publique hospitalière.
- Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale Ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique.
- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique :***
 - Article L422-2 du Code Général de la Fonction publique concernant la période de professionnalisation.
 - Article L424-1 du Code Général de la Fonction publique relatif aux modalités d'accueil et formation des apprentis.
- Ordonnance n° 2021-658 du 26 mai 2021 renforçant la formation de certains agents publics afin de favoriser leur évolution professionnelle.
- Décret n° 2021-1209 du 20 septembre 2021 relatif au développement de l'apprentissage dans la Fonction Publique Hospitalière.
- Décret 2022-1043 du 22 juillet 2022 formation et accompagnement des agents en vue de favoriser leur évolution professionnelle.
- Arrêté du 1^{er} août 2023 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics.
- Décret n°2023-759 du 10 août 2023 relatif au fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle et au compte professionnel de prévention.
- Décret 2023-1223 du 20/12/23 : création allocation forfaitaire mensuelle pour les maîtres d'apprentissage.
- Décret n°2024-258 du 22 mars 2024 relatif à la certification périodique de certains professionnels de santé.
- Décret n°2025-1335 et décret n°2025-1336 du 27 décembre 2025, contrôle et suivi de la certification périodique des professionnels de santé soumis à cette obligation.

La CGT et la formation professionnelle dans la Fonction Publique Hospitalière.

La CGT revendique un droit à l'éducation permanente pour une formation émancipatrice tout au long de la vie. La formation professionnelle continue et l'éducation permanente doivent être accessibles à toutes et à tous, quels que soient l'âge, le sexe, l'origine, le niveau d'étude, la période de la vie, l'emploi occupé. La formation professionnelle doit être repositionnée dans les établissements en partant des besoins réels des agent-e-s. Elle ne doit pas être uniquement un outil de conduite du changement pour l'institution. La formation doit permettre l'émancipation des agent-e-s, d'élever leur niveau de qualification et d'avoir une véritable évolution de carrière par une reconnaissance professionnelle, personnelle et salariale.

Les élections professionnelles de décembre 2026 détermineront le nombre de sièges que la CGT obtiendra pour vous défendre au CSE à la commission de formation et à l'ANFH.

La représentation des organisations syndicales à l'ANFH, qui gère les fonds de la formation, est directement liée aux résultats des élections professionnelles. Voter pour la CGT permet d'avoir des représentant-e-s dans toutes les instances de l'ANFH, des représentant-e-s CGT qui s'engagent à répondre aux besoins de formation des agent-e-s, permettant une sécurisation de leurs parcours, tout au long de leur vie professionnelle. L'ANFH, Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier est une association loi 1901 agréée par le ministère de la santé pour collecter, gérer et mutualiser les fonds qui lui sont confiés au titre de la formation professionnelle des agent-e-s. L'ANFH est l'unique Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) de la Fonction Publique Hospitalière. Près de 98 % d'établissements cotisent à l'ANFH et représentent plus de 900 000 agent-e-s exerçant dans environ 200 professions et métiers. L'Association collecte aussi les fonds consacrés au financement du Développement Professionnel Continu des médecins (DPC médical).

Les différents fonds gérés par l'ANFH :

- Les Fonds de la formation continue avec une cotisation de 2,1 % obligatoire permet aux établissements d'élaborer le plan de formation pouvant comporter plusieurs types d'actions : préparation aux concours, études promotionnelles, adaptation à l'emploi, développement des compétences et l'apprentissage.
- Les Fonds de Qualification (CPF) permettent aux établissements cotisant à l'ANFH de financer des formations diplômantes, qualifiantes et certifiantes ainsi que les formations socle de connaissances et de compétences. Ce fonds permet de répondre en priorité aux besoins des agent-e-s de la catégorie C, des filières techniques, ouvrières, sociales et administratives.
- Les Fonds Mutualisés des Études professionnelles (FMEP) avec une cotisation de 0,6 % obligatoirement versée par tous les établissements à l'ANFH, permet de financer davantage d'études promotionnelles.
- Le Congé Formation Professionnelle (CFP) avec une cotisation de 0,2 % également obligatoirement versée à l'ANFH par tous les établissements, permet de financer les formations de reconversion, la Validation des Acquis de l'expérience (VAE) et le Bilan de Compétences (BC).

Les objectifs portés par la CGT pour la formation professionnelle:

- Augmenter les taux d'accès à la formation continue, aux études promotionnelles, au développement des formations qualifiantes et diplômantes pour tous les personnels.
- Développer les accompagnements pour les agent-e-s les plus éloigné-e-s de la formation.
- Développer les actions prioritaires envers les agent-e-s les moins qualifié-e-s.
- Mettre en place de véritables parcours de professionnalisation.

➤ Les élections professionnelles du 10 décembre 2026 détermineront le nombre de sièges que la CGT obtiendra pour vous défendre.

L'entretien de formation



Les agent-e-s bénéficient chaque année d'un entretien de formation avec leur supérieur-e hiérarchique visant à déterminer leurs besoins de formation. Cet entretien permet :

- De rappeler les suites données aux demandes antérieures de formation,
- De discuter des formations qui apparaissent nécessaires en fonction des missions de l'agent-e et de ses perspectives professionnelles,
- De permettre à l'agent-e de présenter ses demandes de formation.

Un compte rendu de cet entretien est établi sous la responsabilité du/de la supérieur-e hiérarchique. L'agent-e en reçoit par courrier communication et peut y ajouter ses observations. Les refus opposés aux demandes de formation de l'agent-e doivent être motivés.

Conseil CGT : pour préparer l'entretien, posez-vous les questions suivantes :

- « Je veux rester dans mon poste ou dans mon métier ? »
- « Je veux acquérir une spécialisation ou une qualification ? »
- « Je veux aller vers une autre profession au sein de l'établissement »

Vous pouvez en amont rencontrer un ou une militant-e CGT.

Conseil CGT : assurez-vous que votre demande soit inscrite dans le compte-rendu de l'entretien de formation. Par sécurité, faites une demande écrite par voie hiérarchique avec copie au DRH.

Aides à l'élaboration du projet professionnel

Le **Conseil en Évolution Professionnelle** (CEP) est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé proposé à tout-e agent-e souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle. Il permet, s'il y a lieu, d'établir un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'activité...).

De quoi s'agit-il ?

Le CEP comporte les prestations suivantes :

- un entretien individuel pour analyser sa situation professionnelle,
- un conseil visant à définir son projet professionnel,
- un accompagnement dans la mise en œuvre de ce projet.

Qui est concerné-e ?

Tout-e agent-e en situation d'activité dans la FPH, quels que soient :

- le statut : titulaire, contractuel de droit public ou de droit privé,
- l'âge et/ou l'ancienneté.

Où se fait le CEP ?

Soit dans l'établissement, soit à la délégation ANFH de la région.

**Depuis le
décret du 22
juillet 2022,**
de nouvelles
dispositions :

- ▣ Les agent-e-s de catégorie C ayant un niveau de formation inférieur au niveau 4,
- ▣ Les agent-e-s en situation de handicap,
- ▣ Les agent-e-s pour lesquel-le-s il est constaté, après avis du médecin du travail, qu'ils et elles sont particulièrement exposé-e-s à un risque d'usure professionnelle.

Bénéficient d'un accès prioritaire aux actions de formation du Plan de formation de l'Établissement ainsi qu'au Congé de Transition Professionnelle.

Et pour l'ensemble des agent-e-s publics, titulaires et contractuel-le-s :

- ▣ un accompagnement personnalisé avec une offre de services formalisée, afin de soutenir les projets d'évolution professionnelle,
- ▣ un bilan de parcours professionnel,
- ▣ un plan individuel de développement des compétences,
- ▣ une période d'immersion professionnelle.

Le droit à la formation

À l'initiative de l'agent-e

Le Congé de Formation Professionnelle permet de financer un projet de formation personnel tels que :

- ▣ Changer d'activité ou de profession.
- ▣ Élargir son champ culturel, social.
- ▣ Accéder à un niveau de qualification supérieur.
- ▣ Faire un Bilan de Compétences.
- ▣ Réaliser une Validation des Acquis de l'Expérience.

Le CFP est financé par l'ANFH après validation du Comité Territorial.

À l'initiative de l'agent-e ou de l'employeur

Le Compte Personnel de Formation

permet d'accéder à un diplôme, une qualification ou de développer ses compétences dans le cadre d'un **projet d'évolution professionnelle**.

Le plan de Formation d'Établissement

permet de suivre une formation :

- ▣ Professionnelle initiale.
- ▣ D'adaptation à l'emploi.
- ▣ De préparation aux concours.
- ▣ D'études promotionnelles.
- ▣ D'action de conversion.
- ▣ D'une VAE.

Ces formations sont financées par le plan de formation après avis du CSE et accord de la direction.

Le plan de formation de l'établissement



Le plan de l'établissement :

La réalisation du plan ainsi que l'évaluation de ses résultats doivent associer le CSE.

Le plan de formation se construit au regard :

- De la prise en compte des priorités de santé publique nationales et régionales et de la définition des orientations institutionnelles, de pôles et des services.
- De l'analyse de l'évolution des effectifs, des emplois et des compétences et des missions de l'Établissement.
- De l'analyse de la situation comparée des hommes et des femmes et l'accès de tous·te·s les agent·e·s à la formation.
- Du recueil des besoins et demandes exprimés dans le cadre de l'entretien de formation.

La FORMATION CONTINUE a pour objectif de permettre aux agent·e·s d'exercer efficacement ses fonctions durant l'ensemble de sa carrière. Elle favorise le développement professionnel et personnel ainsi que la mobilité. Cela repose sur le plan de formation de chaque établissement.

Changer de profession, de métier

Changer de profession, de métier pour évoluer dans la FPH

Situation	Dispositifs	Conséquences statutaires
Agent·e souhaitant accéder à une catégorie d'emploi supérieure, un corps supérieur ou à un emploi exigeant de nouvelles compétences.	• Études promotionnelles. • Formations diplômantes et certifiantes autres que les études promotionnelles. • VAE. • Préparation aux examens et concours.	Si une nomination dans un grade supérieur intervient, se reporter aux statuts particuliers précisant les modalités de reclassement et de reprise d'ancienneté.

Changer de profession, de métier pour raison de santé

Situation	Dispositifs	Conséquences statutaires
Agent·e en situation de handicap, exposé·e à un risque d'usure professionnelle ou déclaré·e inapte à exercer ses fonctions.	• Congé de transition professionnelle. • Dispositif RECOPRO de l'ANFH. • PPR - Période préparatoire au reclassement. • Actions de formation au Plan. • FMEP et FQCPF de l'ANFH.	• Congé de transition professionnelle : maintien du traitement brut et 80 % du régime indemnitaire. • RECOPRO et PPR : maintien du traitement brut et du régime indemnitaire.

Conseil CGT : Une reconversion s'anticipe, vous pouvez compléter votre réflexion par un bilan de compétences et réfléchir en amont à vos objectifs et aux moyens pour les atteindre. Vous pouvez faire une demande d'accompagnement via le CEP (Conseil en Évolution Professionnelle) et bénéficier d'un accompagnement personnalisé (décret 2022). En fonction de votre situation, vous pouvez rappeler à votre établissement qu'il peut solliciter le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique).

Réaliser un projet personnel pour quitter la FPH

Tous-te-s les agent-e-s de la FPH (titulaires, stagiaires, contractuel-le-s) ayant au **moins 3 ans d'ancienneté, peuvent à leur initiative** demander à bénéficier d'un CFP (Congé de Formation Professionnelle). Ce dispositif permet de se reconverter et de réaliser un projet personnel dans le cadre d'une formation qualifiante, certifiante ou diplômante.

Situation	Dispositifs	Conséquences statutaires
Agent-e souhaitant se reconverter, élargir son champ culturel et social, accéder à un niveau de qualification supérieur, réaliser une VAE ou un bilan de compétences.	CFP - Congé de formation professionnelle.	L'agent-e reste en position d'activité, salarié-e de son établissement. À ce titre il/elle conserve ses droits à l'avancement, aux congés, à la retraite ainsi que sa couverture sociale.

Mon salaire pendant la formation

Formation du titre du :	PLAN de formation de l'établissement	CFP Agent-e de catégorie A et B	CFP Agent-e de catégorie C	CFP Public prioritaire Décret 2022
Position activité	OUI	OUI	OUI	OUI
Traitement	100 %	85 % pour les jours de formation	100 % la 1 ^{ère} année puis 85 % la 2 ^{ème} année	100 % la 1 ^{ère} année puis 85 % la 2 ^{ème} année
Indemnité de résidence	OUI	OUI	OUI	OUI
Supplément familial	OUI	OUI	OUI	OUI
NBI	OUI	Variable selon la nature de la NBI*		
Primes	NON si > 52 j	NON si > 52 j	NON si > 52 j	NON si > 52 j
CTI	OUI	NON*	NON*	NON*
Prime de service	OUI*	1/140	1/140	1/140

* Vous renseignez :

Prime, NBI et CTI **peuvent être maintenus** en fonction des règles en vigueur au sein de votre établissement.

Mon salaire en étude professionnelle

Étude Promotionnelle financée au titre du :	PLAN de formation de l'établissement	CFP Agent-e de catégorie A et B	CFP Agent-e de catégorie C	CFP Public prioritaire Décret 2022
Position activité	OUI	OUI	OUI	OUI
Traitement	100 %	85 %	100 % la 1 ^{ère} année puis 85 % la 2 ^{ème} année	100 % la 1 ^{ère} année puis 85 % la 2 ^{ème} année
Financement	Toute la durée de la formation	Indemnité pendant 24 mois maxi		
Indemnité de résidence	OUI	OUI	OUI	OUI
Supplément familial	OUI	OUI	OUI	OUI
NBI	OUI	NON	NON	NON
Primes	NON si > 52 j	NON si > 52 j	NON si > 52 j	NON si > 52 j
CTI	OUI	NON*	NON*	NON*
Prime de service	NON si > 52 j	NON si > 52 j	NON si > 52 j	NON si > 52 j

Conseil CGT : Avant de vous engager, demandez une simulation de votre rémunération auprès du service RH de votre établissement. Les frais de transport, hébergement, repas : attribués ou non en fonction des règles en vigueur au sein de votre établissement.

➡ L'étude promotionnelle permet aux agent-e-s de suivre des études relatives à la promotion professionnelle débouchant sur l'accès aux diplômes ou certificats du secteur sanitaire et social.



➡ **L'arrêté du 23 novembre 2009** fixe la liste des 30 diplômes et certificats éligibles aux études promotionnelles.

POUR QUI ?

- ▶ Titulaires, stagiaires et contractuel-le-s.
- ▶ Remplir les conditions d'âge et d'ancienneté éventuellement requises pour l'inscription aux épreuves qu'il souhaite préparer.
- ▶ Être déclaré admissible à une école formant au diplôme ou certificat souhaité.

LE FINANCEMENT ?

- ▶ Par le plan de formation.
- ▶ Par les fonds mutualisés de l'ANFH.

LE CTI EST-IL VERSÉ ?

- ▶ OUI pour les EP financées par le plan de formation et le FMEP et FQCPF de l'ANFH.
- ▶ NON pour les EP financées par le CFP.

QUELLES OBLIGATIONS ?

- ▶ L'agent-e, qui à l'issue d'une étude promotionnelle rémunérée obtient le diplôme ou certificat visé, est tenu-e à un engagement de servir dans la Fonction Publique Hospitalière.
- ▶ D'une durée égale au triple de la formation, dans la limite de 5 ans.

QUELS DROITS ?

- ▶ L'agent-e est maintenu.e en position d'activité.
- ▶ Il, elle conserve son traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial.
- ▶ Les autres primes et indemnités sont maintenues lorsque la durée de son absence **n'excède pas un jour par semaine, soit < 52 jours par an.**



À connaître : Le décret n°91-1301 du 19 décembre 1991, relatif aux modalités de remboursement des frais de formation de l'agent-e ayant souscrit un engagement de servir, précise dans quels cas le fonds pour l'emploi hospitalier se substitue à l'agent-e.

Par ici pour retrouver le décret.



La période de professionnalisation

À POUR OBJECTIFS:

- ☑ De prévenir les risques d'inadaptation à l'évolution des méthodes et techniques.
- ☑ De favoriser l'accès à des emplois demandant des compétences nouvelles.
- ☑ De développer l'évolution professionnelle, notamment les secondes carrières.

LA PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION ?

- ☑ À pour objet de permettre la réalisation d'un projet professionnel qui vise à accéder à un emploi exigeant des compétences nouvelles ou correspondant à des activités différentes.
- ☑ La période de professionnalisation comporte une activité de service et des actions de formation en alternance.

POUR QUI ?

- ☑ Titulaires, en position d'activité.

LE FINANCEMENT

- ☑ Le plan de formation de l'établissement.

QUELLE DURÉE ?

- ☑ De 3 à 12 mois.

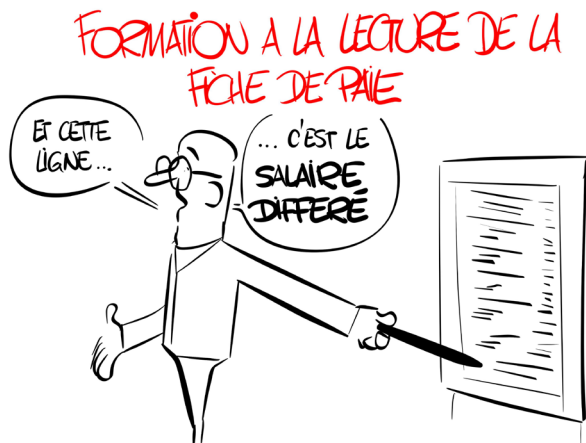
OÙ ?

- ☑ Dans l'un des trois versants de la Fonction Publique.

UNE CONVENTION est écrite entre l'agent-e et l'établissement, définissant les engagements auxquels ce ou cette dernier-ère souscrit (emploi de destination...), les conditions à remplir par l'agent-e (assiduité, évaluation...), la durée de la période, les actions de formation prévues...

QUELS DROITS ?

- > À l'issue de la période de professionnalisation et après avoir satisfait à une évaluation, le détachement du fonctionnaire hospitalier dans le corps d'accueil est prononcé.
- > Après deux années de services effectifs dans cette position de détachement, le fonctionnaire hospitalier est, sur sa demande, intégré dans le corps d'accueil.



Le congé de formation professionnelle



Le congé de Formation Professionnelle permet de financer un projet de formation personnel pour :

- ▶ Une reconversion professionnelle.
- ▶ Élargir son champ culturel et social.
- ▶ Accéder à un niveau de qualification supérieur.
- ▶ Faire un Bilan de Compétences.
- ▶ Réaliser une Validation des Acquis de l'Expérience.

LE CFP PERMET :

- ▶ De bénéficier d'un congé d'une durée maximale de 3 ans, en 1 fois ou réparti sur l'ensemble de ta carrière.
- ▶ De percevoir une indemnité mensuelle pendant 12 mois maximum, et jusqu'à 24 mois pour les formations longues.
- ▶ Cette indemnité est égale à 85 % du montant du traitement indiciaire brut (plafonné à l'indice 650).
- ▶ Pour les agent-e-s de la catégorie C ce taux est porté à 100 % la 1^{ère} année.

POUR QUI ?

- ▶ Titulaires et contractuels ayant au moins 3 années de services effectifs.

LES CONDITIONS :

- ▶ 10 jours minimum de formation.
- ▶ Demande d'autorisation d'absence à l'employeur 60 jours avant le début de la formation.

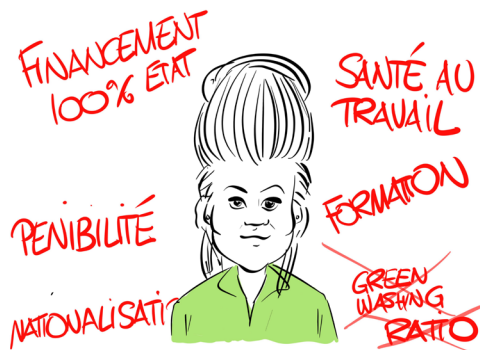
Le CFP est à l'initiative de l'agent-e. C'est un projet personnel : la direction et l'encadrement n'ont pas à se prononcer sur la finalité du projet ou de la formation.

- > Le retrait du dossier CFP se fait auprès de l'ANFH ou du service formation.
- > La demande de prise en charge financière se fait auprès de l'ANFH.
- > Il y a 4 à 6 commissions par an.

Le CFP est financé par l'ANFH après accord du Comité Territorial.

Engagement de servir dans l'un ou l'autre des 3 versants de la Fonction Publique (Hospitalière, Territoriale, État) pendant une durée correspondant au triple de celle indemnisée. Possibilité de lever cette obligation de servir par la direction après avis de la CAPL.

Conseil CGT : N'hésitez pas à contacter vos mandaté-e-s CGT à l'ANFH pour vous accompagner dans l'élaboration de votre dossier.



Suite à la parution du **Décret du 22 juillet 2022**.

- **Les agent-e-s appartenant** à un corps ou cadre d'emploi de catégorie C n'ayant pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou titre professionnel enregistré et classé au niveau 4 (baccalauréat).
- **Les agent-e-s pour lequel-le-s** il est constaté, après avis du médecin du travail compétent, qu'ils sont particulièrement exposés, compte tenu de leur situation professionnelle individuelle, à un risque d'usure professionnelle.

- **Les agent-e-s mentionné-e-s** à l'article L.5212-13 du code du travail :
 - Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.
 - Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente.
 - Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de la sécurité sociale.

Pour les agent-e-s relevant de ces catégories :

Possibilité de porter la durée totale du congé CFP à **5 ans** sur l'ensemble de la carrière. Possibilité de percevoir une indemnité mensuelle pendant 24 mois.

(100 % la 1^{ère} année et 85 % la 2^{ème} année).

L'engagement de servir est limité à 3 ans.

ATTENTION : Perte du CTI pour l'agent-e en CFP, quels que soient sa catégorie et le nombre de jours de formation. Pour toute formation au-delà de 52 jours, il y aura aussi la perte d'autres primes dont la prime de service.

VIGILANCE : Lors de votre demande de CFP, bien vérifier l'indemnité qui vous sera versée lors du congé formation !

Pour tous renseignements rapprochez-vous de vos représentant-e-s CGT.

Le Bilan de Compétences (BC) et la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

La validation des acquis de l'expérience

LE CONGÉ VAE :

- Préparer les agent-e-s à la validation des acquis de l'expérience en vue de l'acquisition, tout ou partie, d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification.
- Durée du congé : **24h** maximum.

QUELS DIPLÔMES ?

- ▶ Tous les diplômes, titres à finalité professionnelle délivrés par l'État ou par des organismes privés enregistrés dans le **Répertoire National des Certifications Professionnelles RNCP**.

Le congé VAE concerne l'accompagnement à la rédaction du livret 2 et au passage devant le jury.

POUR QUI ?

- ▶ Titulaires ou non.

Le bilan de compétences

LE CONGÉ BC :

- Offrir aux agent-e-s la possibilité de réaliser un bilan de compétences.
- Sur ou hors temps de travail.
- Durée du congé : **24h** maximum

Ce DROIT permet :

- ▶ D'identifier et d'analyser ses compétences professionnelles ou personnelles, ses aptitudes et motivations... afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant un projet de formation.

POUR QUI ?

- ▶ Titulaires ou non.
- ▶ Avoir accompli 2 ans de services effectifs dans la FPH.
- ▶ Délai entre 2 bilans de compétences est d'au moins 5 ans.

Suite au Décret du 22 juillet 2022,

- Pour les agent-e-s de catégorie C ayant un niveau de formation inférieur au niveau 4 ;
 - Pour les agent-e-s en situation de handicap ;
- Pour les agent-e-s particulièrement exposé-e-s à un risque d'usure professionnelle ;

- La durée du congé VAE est portée à 72h.

LE FINANCEMENT DU CONGÉ VAE :

- Par l'ANFH via le CFP.
- Par le plan de formation de l'Établissement.

- La durée du congé BC est portée à 72h.

- Le délai entre 2 bilans est d'au moins 3 ans.

LE FINANCEMENT DU CONGÉ BC :

- Par l'ANFH via le CFP.
- Une demande de prise en charge des frais hors temps de travail est également possible auprès de l'ANFH.

- ➡ L'apprentissage concerne les jeunes en contrat avec l'employeur et l'organisme de formation; cela exclut les agent-e-s publics déjà recruté-e-s comme titulaires, stagiaires ou contractuel-le-s.

Le Décret n° 2021-1209 du 20 septembre 2021, relatif au développement de l'apprentissage dans la fonction publique hospitalière, permet dorénavant de recourir à des formations effectuées dans le cadre de l'apprentissage.

Qu'est-ce que l'apprentissage ?

- ➡ Une filière de formation initiale dispensée en alternance.
- ➡ Un contrat de droit privé.

Durée de l'apprentissage ?

- ➡ 6 mois minimum à 3 ans maximum.
- ➡ Portée à 4 ans lorsque l'apprenti-e est un travailleur handicapé.

Pour la formation Aide Soignante la durée de l'apprentissage est limitée à 18 mois.

Pour qui ?

- ➡ Les jeunes de 16 à 29 ans.
- ➡ Limite d'âge pouvant être dépassée pour :
 - personne en situation de handicap,
 - poursuites d'études.

La CGT revendique :

- ➡ Une véritable reconnaissance des maîtres d'apprentissage par une formation et une reconnaissance salariale, ainsi qu'un temps dédié pour l'accompagnement des apprenti-e-s tout au long de leur formation.

Quel financement ?

- Le plan de formation de l'Établissement.
- En Cofinancement :
 - les Fonds mutualisés de l'ANFH,
 - les subventions éventuelles de l'ARS, du Conseil Régional.

Quelle rémunération ?

- Le salaire de l'apprenti-e est calculé en pourcentage du SMIC en fonction de son âge, du niveau de diplôme préparé et de l'avancement dans le cursus de formation.

À NOTER : Dans le cadre de l'apprentissage, il n'y a pas d'obligation de servir.

Le CPF : Le compte personnel de formation permet d'accéder à une qualification ou de développer ses compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle.

POUR QUI ?

- Titulaires, stagiaires et contractuel-le-s en CDI ou CDD.

LE FINANCEMENT ?

- Par le plan de formation.
- Par le FQCPF fonds mutualisés de l'ANFH.

ACQUISITION DES DROITS

- ▶ Tout agent-e titulaire stagiaire contractuel-le acquiert des droits au titre du CPF.
- ▶ Les droits demeurent acquis jusqu'à l'utilisation ou la fermeture du compte.
- ▶ Les droits acquis dans le secteur privé sont transférés (portabilité) lors du recrutement dans la fonction publique, et inversement.

ACQUISITION DES HEURES

- ▶ 25 heures maximum par an jusqu'à un plafond de 150 heures.
- ▶ Pour les agent-e-s de catégorie C, non titulaires d'un diplôme ou titre professionnel < au niveau 3, le plafond est porté à 400 heures.
- ▶ Si le projet vise à prévenir une situation d'inaptitude, le crédit d'heures peut être augmenté, dans la limite de 150 heures.

**Les demandes de formation relevant du socle de connaissances et de compétences ne peuvent pas être refusées.
Elles peuvent cependant être différées d'une année.**

À NOTER : Il incombe à chaque agent-e public d'ouvrir son compte personnel d'activité directement en ligne. Activation du compte et consultation à partir du portail géré par la Caisse des Dépôts et Consignations : www.moncompteformation.gouv.fr



Le Développement Personnel Continu (DPC)



C'est une obligation professionnelle pour tous les personnels de santé médicaux et paramédicaux. Tous les 3 ans, chaque agent-e concerné-e doit faire la preuve d'une inscription dans une formation pour maintenir, actualiser ses connaissances et ses compétences, mais aussi pour améliorer ses pratiques professionnelles.

Conseil CGT : Le financement relève de l'employeur, mais attention l'engagement dans le dispositif est de la responsabilité de l'agent-e concerné-e.

Liste des professions soumises à DPC :



Par ici pour retrouver le code de la santé publique.

La certification périodique

- ❑ Ordonnance n° 2021-961 du 19 juillet 2021 relative à la certification périodique de certains professionnels de santé.
- ❑ Code de la santé publique Articles L 4022-1 à L 4022-4.
- ❑ Décret n° 2024-258 du 22 mars 2024 relatif à la certification périodique de certains professionnels de santé.
- ❑ Décret n° 2025-1335 du 26 décembre 2025 relatif aux modalités de contrôle et au système d'information de la certification périodique de certains professionnels de santé.

La certification périodique n'est obligatoire que pour les professions à ordres.

OBJECTIFS de la certification périodique :

- 1°. Actualiser leurs connaissances et leurs compétences.
- 2°. Renforcer la qualité de leurs pratiques professionnelles.
- 3°. Améliorer la relation avec leurs patient-e-s.
- 4°. Mieux prendre en compte leur santé personnelle.

POUR QUI ?

Les professions de médecin, de chirurgien-ne dentiste, de sage-femme, de pharmacien-ne, d'infirmier-ère, de masseur-euse-kinésithérapeute, et de pédicure-podologue.

QUELLES ACTIONS ?

Avoir réalisé au cours d'une période de 6 ans au moins 2 actions prévues dans le ou les référentiels de certification définis à l'article L4022-7.

La CGT dénonce :

- La place laissée aux ordres professionnels par le législateur dans le rôle de contrôle des professionnel-le-s dans leur obligation de certification périodique.
- Aucun moyen supplémentaire n'est octroyé pour la réalisation de ces formations obligatoires.

Les Revendications pour la formation professionnelle dans la FPH

➤ Un droit à la formation pour tou.te.s les agent.e.s

- Accès effectif à la formation tout au long de la carrière, quel que soit le statut (titulaire, contractuel-le, temps partiel).
- La formation pour accéder à un niveau supérieur de qualification, de reconnaissance et d'évolution.
- La formation conçue comme outil d'émancipation.
- Une prise en charge à 100 % du traitement pour l'ensemble des professionnel-le-s.

➤ Les Formations doivent être réalisées sur le temps de travail effectif, sans récupération imposée ni impact sur les congés

- Remplacement systématique des agent.e-s en formation pour éviter la surcharge des équipes.
- 10% du temps de travail annuel doit être consacrés à la formation professionnelle.
- Dans le cas d'un Congé de Formation Professionnelle, nous revendiquons :
 - La prise en charge à 100 % et à 100 % du traitement pour l'ensemble des catégories.
 - La levée de l'engagement de servir.

➤ Démocratie sociale et transparence

- Le plan de formation doit être validé par le CSE d'où l'urgence d'en renforcer son rôle avec la place des organisations syndicales
- Transparence sur les critères d'accès, refus du clientélisme et des décisions arbitraires.

➤ Besoin d'un Financement renforcé

- Refus que les restrictions budgétaires, via les annulations de formations ou l'empêchement de départ par la direction servent de prétexte à la baisse des départs en formation.
- Besoin d'augmenter les taux de cotisation consacrés à la formation professionnelle (plan de formation, Fonds Mutualisés des Études Promotionnelles, Congé de Formation Professionnelle).

➤ Qualifications, carrières et salaires

- Développement de formations qualifiantes et diplômantes (promotion professionnelle).
- Reconnaissance statutaire et salariale des qualifications acquises et des diplômes obtenus.
- Suppression des ratios promus/promouvable et des freins à la promotion professionnelle.
- La formation professionnelle doit contribuer au développement personnel à la mobilité choisie, à la réalisation des aspirations personnelles.

Refus de formations servant à imposer la polyvalence forcée.

VOTEZ POUR LA CGT

VOTRE DÉLÉGATION :

Handwriting practice area consisting of 20 horizontal dotted lines.

FÉDÉRATION SANTÉ ET ACTION SOCIALE

SITE FÉDÉRAL :

www.cgt-sante-action-sociale.fr

@CgtSanteSocial

INSTAGRAM :

[cgtsanteactionsociale](https://www.instagram.com/cgtsanteactionsociale)

TIKTOK :

[cgt.sant.action.s](https://www.tiktok.com/@cgt.sant.action.s)

FACEBOOK :

CGT Santé Action Sociale



Un réseau très social !