



Les cahiers de la Vie Fédérale

Année 2012 - N° 64

Août 2012

SOMMAIRE

• Page 2 :

- 1 - Qu'est-ce que le développement professionnel continu (DPC) ?
- 2 - Que deviennent la formation médicale continue (FMC) et l'évaluation des pratiques professionnelles (EPP) ?

• Page 3 :

- 3 - Comment devenir organisme de DPC ?

• Page 4 :

- 4 - Quels sont les programmes de DPC ?
- 5 - Comment le DPC est-il financé ?

• Pages 4-5 :

- 6 - Qui assure le contrôle du DPC ?

• Pages 5-6 :

- 7 - Quand l'obligation de développement professionnel continue s'applique t'elle ?

• Pages 6-7 :

- 8 - Quelles instances pilotent le développement professionnel continu au niveau national ?

• Pages 7-8 :

- 9 - Constats, repères et revendications de la CGT en la matière.

Le développement professionnel continu (DPC)

1- Qu'est-ce que le développement professionnel continu (DPC) ?

La notion de développement professionnel continu (DPC) a été introduite dans le code de la santé publique par la loi n° 2009-879 du 21 juillet 2009 **comme une obligation à la charge des professionnels médicaux et paramédicaux**. Elle consiste en l'évaluation des pratiques professionnelles, le perfectionnement des connaissances, l'amélioration de la qualité et de la sécurité des soins, ainsi que la prise en compte des priorités de santé publique et de la maîtrise médicalisée des soins.

Sa mise en place effective est issue de l'Article 59 de la loi n° 2009-879 du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires (HPST) Articles L. 4133-1, L. 4143-1, L. 4236-1, L. 4153-1 et L. 4382-1 du code de la santé publique. Articles L. 6155-1 du Code de la santé publique.

Le DPC concerne :

◆ les professionnels médicaux :

- médecins, pharmaciens, sages-femmes, chirurgiens dentistes, (quel que soit leur secteur d'activité).

Cela concerne aussi :

◆ les professionnels paramédicaux, :

- les auxiliaires médicaux (infirmiers, masseurs-kinésithérapeutes, pédicures podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthophonistes, orthoptistes, manipulateurs d'électroradiologie médicale, audioprothésistes, opticiens-lunetiers, prothésistes et orthésistes pour l'appareillage des

personnes handicapées, diététiciens, préparateurs en pharmacie), les aides-soignants et les auxiliaires de puériculture. Sont exclus pour l'instant du dispositif, le personnel administratif, le personnel ouvrier et technique.

Le développement professionnel continu constitue une obligation pour les professionnels et s'inscrit dans une démarche permanente. Les salariés sont considérés comme remplissant les conditions du DPC, dès lors qu'ils participent à un programme de développement professionnel continu collectif annuel ou pluriannuel.

Ce programme doit :

- ◆ Etre conforme à une orientation nationale ou régionale de développement professionnel continu,
- ◆ Comporter une des méthodes et des modalités validées par la Haute Autorité de santé après avis de la commission scientifique concernée. Ces méthodes et modalités précisent les conditions qui permettent d'apprécier la participation effective, en tant que participant ou en tant que formateur, à un programme de développement continu,
- ◆ Etre mis en œuvre par un organisme de développement professionnel continu enregistré.

Les programmes de DPC sont dispensés par les organismes de développement professionnel continu enregistrés par l'organisme gestionnaire du DPC (cf. Point n° 3).



2 - Que deviennent la formation médicale continue (FMC) et l'évaluation des pratiques professionnelles (EPP) ?

Le développement professionnel continu (DPC) réunit en un seul concept les notions de :

- ◆ formation médicale continue (FMC),
- ◆ formation conventionnelle continue (FCC),
- ◆ formation professionnelle continue (FPC) et d'évaluation des pratiques professionnelles (EPP) des médecins, chirurgiens-dentistes, pharmaciens, sages-femmes et professions paramédicales.

Les textes concernant la formation médicale continue et l'évaluation des pratiques professionnelles sont

remplacés par ceux du développement professionnel continu.

La formation médicale continue et l'évaluation des pratiques professionnelles peuvent potentiellement devenir des programmes de développement professionnel continu. En effet, les médecins qui ont suivi en 2011 et qui participent en 2012 à des actions de formation médicale continue ou d'évaluation des pratiques professionnelles, sont réputés avoir satisfait à l'obligation annuelle de développement professionnel continu, au titre de chacune de ces deux années.

3 - Comment devenir organisme de DPC ?



Les décrets relatifs au développement professionnel continu, confient la promotion des programmes de DPC aux :

- ◆ conseils de l'ordre des professionnels concernés par le DPC,
- ◆ conseils nationaux professionnels des médecins,
- ◆ instances compétentes en matière de développement professionnel continu représentant les autres catégories de pharmaciens, médecins et chirurgiens-dentistes salariés,
- ◆ unions régionales des professionnels de santé libéraux représentant les professionnels concernés par le DPC,
- ◆ commissions et conférences médicales d'établissement,
- ◆ établissements employeurs.

Ces structures peuvent dispenser des actions de développement professionnel continu si elles satisfont aux modalités d'enregistrement prévu dans le décret relatif à l'organisme gestionnaire du développement professionnel continu (OGDPC).

Dès lors, il convient de souligner que les structures ou les instances internes des établissements de santé pourront animer de tels programmes en s'appuyant sur la personnalité morale de l'établissement.

Au préalable, ils devront :

- ◆ se faire déclarer comme structure réalisant des prestations de formation professionnelle,
- ◆ se faire enregistrer en qualité d'organisme de DPC.

Ainsi, à titre d'illustration, la conférence médicale d'établissement pourrait établir, elle-même, des programmes de DPC en s'appuyant sur la personnalité morale de l'établissement, lequel devrait alors être enregistré comme organisme de DPC. Les programmes seront organisés sur une ou plusieurs années, afin de permettre aux professionnels de santé de prendre du recul par rapport à une démarche d'évaluation des pratiques ou d'approfondissement des connaissances.

Un médecin ou un professionnel paramédical pourra, dans le cadre de son obligation de DPC, s'associer à un

programme d'évaluation des pratiques professionnelles, développé par l'établissement ou la conférence médicale d'établissement.

Modalités d'enregistrement de l'organisme de DPC :

Outre la déclaration d'activité prévue aux articles L.6351-1 et suivants du Code du travail, les personnes qui souhaitent mettre en œuvre des programmes de développement professionnel continu déposent une demande d'enregistrement en qualité d'organisme de développement continu auprès de l'organisme gestionnaire.

L'exercice d'une activité de développement professionnel continu est subordonné à un enregistrement.

La demande d'enregistrement est notamment accompagnée d'informations :

- ◆ administratives relatives au déclarant : sa dénomination, son adresse, son statut juridique, les personnes dirigeantes et l'objet de son activité,
- ◆ relatives à l'objet de son activité et la nature des programmes de développement professionnel continu qu'il entend dispenser.

En cas de modification des éléments susvisés, l'organisme de développement professionnel continu dépose une demande d'enregistrement rectificative.

Un arrêté des ministres chargés de la santé et de la sécurité sociale prévoit (en attente de parution) la liste des pièces justificatives à fournir. Il déterminera aussi les périodes durant lesquelles les demandes d'enregistrement pourront être présentées, au cours de l'année civile.

L'enregistrement de l'organisme déclarant peut être refusé de manière motivée, avec indication des modalités de recours, par décision de l'OGDPC lorsque :

- ◆ L'une des pièces du dossier n'est pas produite,
- ◆ Les prestations proposées par l'organisme déclarant ne correspondent pas aux objectifs prévus.

L'organisme déclarant est réputé enregistré lorsque l'OGDPC n'a pas pris de décision explicite dans un délai de trois mois à compter de la réception du dossier complet.



4 - Quels sont les programmes de DPC ?

Les décrets relatifs aux commissions scientifiques leur confèrent la mission de proposer au ministre chargé de la santé des orientations nationales de développement professionnel continu.

Le groupe composé au sein du conseil de surveillance de l'OGPC, peut élaborer des propositions d'orientations nationales, qu'il transmet aux commissions scientifiques des professionnels concernés.

Les Agences Régionales de Santé peuvent compléter ces orientations en tenant compte des spécificités régionales.

Certains aspects, comme la durée ou même la nature des orientations des actions de DPC, n'ont pas encore de réponse. La Direction Générale de l'Offre de Soins apportera des précisions sur la mise en oeuvre du DPC (texte en attente de parution).



5 - Comment le DPC est-il financé ?

Les programmes de DPC ne constituent pas **nécessairement des actions de formation imputables sur le financement de la formation professionnelle.**

Comme cela a été indiqué au point 1, ces actions peuvent être mises en place par les structures employeurs et ne pas être payantes.

Toutefois, lorsque le DPC se fait sous forme d'actions de formation, les employeurs privés les financent sur les crédits prévus par l'article L. 6331-1 du code du travail plan de formation, voire périodes de professionnalisation. Cet article fixe l'obligation pour les employeurs privés de financer la formation professionnelle de l'ensemble de leurs salariés. Cela concerne donc les personnels médicaux et paramédicaux, mais également tous les professionnels qui participent à la vie de l'établissement, au sein des services administratifs, logistiques, ou encore éducatifs.

Comme les médecins, **les professionnels paramédicaux sont tenus de participer à des programmes de DPC.** Les actions de développement professionnel continu, au même titre que les actions de formation professionnelle continue sont financées sur les fonds de la formation professionnelle. Dès lors, les employeurs des structures lucratives ou non lucratives doivent affecter une partie des fonds réservés à la formation professionnelle au financement du développement professionnel continu des professionnels. Il en est de même pour le secteur public.

L'obligation de DPC doit s'articuler avec le droit à la formation professionnelle. Il ne saurait aboutir à exclure certains travailleurs, d'autant que la jurisprudence est particulièrement sévère dans l'application du droit d'accès à la formation professionnelle. (cf. de nombreux arrêts de cassation).



6 - Qui assure le contrôle du DPC ?

Il constitue une obligation annuelle pour les professionnels de santé **quels que soient leurs statuts (public, privé, associatif).** Ces derniers doivent donc être en mesure de justifier avoir suivi un programme de DPC. Les décrets prévoient donc que l'organisme de développement professionnel continu délivre une attestation justifiant du suivi annuel d'un programme.

Pour les professionnels de santé paramédicaux :

L'organisme transmet simultanément, par voie électronique, l'attestation à l'employeur des professionnels

de santé paramédicaux (aides-soignants, auxiliaires de puériculture, ainsi que les auxiliaires médicaux salariés).

L'employeur s'assure du respect de l'obligation annuelle de développement professionnel continu de ses salariés. **Si cette obligation n'est pas satisfaite, l'employeur invite le professionnel à exposer les motifs du non respect de cette obligation. L'employeur apprécie, au vu des éléments fournis, s'il y a lieu de prendre une sanction.**

Pour les autres professionnels :

L'organisme de DPC transmet, par voie électronique, l'attestation de formation du professionnel au conseil de l'ordre du professionnel concerné (conseil départemental



de l'ordre des médecins, conseils de l'ordre dont relèvent les chirurgiens dentistes et les sages femmes et conseil national de l'ordre des pharmaciens).

L'ordre est chargé de contrôler le respect par les professionnels de leur obligation de DPC.

Les conseils s'assurent ainsi de l'engagement de leurs membres, dans une démarche de DPC, en procédant à une vérification du respect de cette obligation sur la base de l'attestation transmise par les organismes de DPC.

Lorsque l'obligation individuelle de développement professionnel n'est pas satisfaite, le conseil de l'ordre demande au salarié concerné les motifs du non-respect de cette obligation. Au vu des éléments de réponse communiqués, le conseil de l'ordre apprécie la nécessité de mettre en place un plan annuel personnalisé de DPC et notifie à l'intéressé qu'il devra suivre ce plan.

L'absence de mise en œuvre de son plan annuel personnalisé par le professionnel peut constituer un cas d'insuffisance professionnelle susceptible d'être sanctionné par l'ordre.



Concrètement, la mise en œuvre d'actions de développement professionnel continu relève bien des professionnels de santé. C'est à eux qu'incombe de satisfaire à cette obligation.

Si cette obligation n'est pas satisfaite, cela peut constituer un motif d'insuffisance professionnelle sanctionnable, selon les cas, par le conseil de l'ordre ou l'employeur.

Pour les paramédicaux, la responsabilité est bien partagée entre le salarié et l'employeur, dans la mesure où l'employeur doit s'assurer que ses salariés ont bien respecté leur obligation de DPC.

Même si pour les autres professionnels, la responsabilité de l'employeur n'est pas explicitement engagée, **celui-ci doit veiller à ce que chacun des professionnels concerné par le DPC assiste à des actions de DPC pour se prémunir contre une éventuelle interdiction d'exercice prononcée par l'ordre.**

7 - Quand l'obligation de développement professionnel continu s'applique t'elle ?

La mise en œuvre du DPC s'applique depuis le 02 janvier 2012. Toutefois, des aménagements ont été prévus.

Pour les professionnels de santé paramédicaux :

Le décret relatif au DPC des professionnels de santé paramédicaux précise que : Les auxiliaires médicaux, les aides soignants et les auxiliaires de puériculture qui participent en 2011 et en 2012 à des actions de formation continue sont réputés avoir satisfait à l'obligation annuelle de développement professionnel continu au titre de chacune de ces deux années.

Ceux qui souhaitent faire valoir ces actions adressent leurs justificatifs de formation, selon le cas, à l'employeur, au conseil compétent de l'ordre des auxiliaires médicaux pour ceux qui en relèvent, ou à l'Agence Régionale de Santé.

Les auxiliaires médicaux, les aides-soignants et les auxiliaires de puériculture qui participent à un seul programme de développement professionnel continu, en 2011 ou en 2012, satisfont à leur obligation, par dérogation de l'article R.4382-2, au titre de ces deux années.

Pour les sages-femmes :

Le décret relatif au DPC des sages-femmes précise que : les sages-femmes qui participent, en 2011 et en 2012, à des actions de formation continue ou des actions de formation professionnelle conventionnelles, sont réputées avoir

satisfait à l'obligation annuelle de développement professionnel continu, au titre de chacune de ces deux années.

Les sages-femmes qui souhaitent faire valoir ces actions adressent, le cas échéant, par voie électronique, leurs justificatifs de formation au conseil compétent de l'ordre dont elles dépendent.

Les sages-femmes qui participent à un seul programme de développement professionnel continu, en 2011 ou en 2012, satisfont à leur obligation, par dérogation de l'article R.4153-2, au titre de ces deux années.

Pour les médecins :

Le décret relatif au DPC des médecins précise que : les médecins qui participent, en 2011 et en 2012, à des actions de formation médicale continue ou d'évaluation des pratiques professionnelles ou des actions de formation professionnelle conventionnelles sont réputés avoir satisfait à l'obligation annuelle de développement professionnel continu au titre de chacune de ces deux années.

Les médecins qui souhaitent faire valoir ces actions adressent, le cas échéant, par voie électronique, leurs justificatifs de formation ou d'évaluation des pratiques professionnelles au conseil départemental de l'ordre dont ils dépendent.

Les médecins qui participent à un seul programme de développement professionnel continu, en 2011 ou en 2012, satisfont à leur obligation, par dérogation de l'article



R.4133-2, au titre de ces deux années.

Pour les chirurgiens dentistes :

Le décret relatif au DPC des chirurgiens dentistes précise que : Les chirurgiens dentistes qui participent, en 2011 et en 2012, à des actions de formation odontologique continue réalisées par des organismes de formation odontologique continue agréés par le conseil national de formation odontologique continue, ainsi qu'à des expérimentations d'évaluation des pratiques professionnelles des chirurgiens-dentistes, menées avec la Haute Autorité de santé sont réputés avoir satisfait à l'obligation annuelle de développement professionnel continu, au titre de chacune de ces deux années.

Les chirurgiens dentistes qui souhaitent faire valoir ces actions adressent, le cas échéant, par voie électronique, leurs justificatifs de formation ou d'évaluation des pratiques professionnelles au conseil compétent de l'ordre dont ils dépendent.

Les chirurgiens dentistes qui participent à un seul programme de développement professionnel continu, en 2011 ou en 2012, satisfont à leur obligation, par

dérogation de l'article R.4143-2, au titre de ces deux années.

Pour les pharmaciens :

Le décret relatif au DPC des pharmaciens précise que : les pharmaciens qui participent, en 2011 et en 2012, à des actions de formation pharmaceutique continue, réalisées par des organismes de formation pharmaceutique continue, sont réputés avoir satisfait à l'obligation annuelle de développement professionnel continu au titre de chacune de ces deux années.

Les pharmaciens qui souhaitent faire valoir ces actions adressent, le cas échéant, par voie électronique, leurs justificatifs de formation ou d'évaluation des pratiques professionnelles au conseil compétent de l'ordre dont ils dépendent dans le même délai.

Les pharmaciens qui participent à un seul programme de développement professionnel continu, en 2011 ou en 2012, satisfont à leur obligation, par dérogation de l'article R.4236-1, au titre de ces deux années.



8 - Quelles instances pilotent le développement professionnel continu au niveau national ?

Le DPC est encadré par plusieurs instances :

♦ L'organisme gestionnaire du développement professionnel continu.

♦ Les 5 commissions scientifiques :

- la commission scientifique indépendante des médecins,
- la commission scientifique indépendante des chirurgiens-dentistes,
- la commission scientifique indépendante des pharmaciens,
- la commission scientifique indépendante des sages-femmes,
- la commission scientifique du Haut Conseil des professions paramédicales.

♦ Les organismes de développement professionnel continu (cf. paragraphe 3).

♦ L'organisme gestionnaire du développement professionnel continu (OGDPC) :

Il est chargé, au bénéfice de l'ensemble des professionnels de santé :

- d'enregistrer l'ensemble des organismes concourant à l'offre du DPC,
- de promouvoir le dispositif et de financer les programmes de DPC suivis par les professionnels. A ce

titre, outre un conseil de gestion, il est doté d'un comité paritaire et d'un conseil de surveillance.

Le conseil de surveillance de l'organisme gestionnaire du DPC est composé notamment des représentants des employeurs des professionnels de santé.

Par ailleurs, l'OGDPC dispose d'un service dématérialisé, qui publie au sein d'une rubrique dédiée et identifiable :

- ♦ La liste des programmes de DPC dispensés, leur nombre, leur coût, le nombre de professionnels de santé concernés, les conditions de prise en charge des demandes et les forfaits d'indemnisation y afférant ;
- ♦ La liste des organismes de développement professionnel continu bénéficiaires des fonds de l'organisme de gestion du développement professionnel continu, ainsi que les résultats de l'évaluation de ces organismes ;
- ♦ Les comptes annuels de l'organisme de gestion du développement professionnel continu et le rapport du contrôleur général économique et financier.

Cette rubrique est actualisée dans les quinze jours suivant la modification de l'une de ces informations.

Il assure également le secrétariat des commissions scientifiques indépendantes et de la commission scientifique du Haut Conseil des Professions Paramédicales (HCCP) et gère les moyens nécessaires à leur fonctionnement.

Enfin, à la demande du ministre chargé de la santé, l'OGDPC passe tout marché de prestations de développement professionnel continu, notamment, pour répondre à des besoins spécifiques urgents de santé publique.

Les commissions scientifiques indépendantes et la commission scientifique du HCCP, selon les professions concernées, doivent en être informées.

Les commissions scientifiques ont pour missions :

- ◆ De donner un avis sur les orientations nationales de DPC au ministre chargé de la santé qui les arrête, après information de l'OGDPC ;
- ◆ D'établir une évaluation technique et scientifique des organismes de développement professionnel continu, qui demandent leur enregistrement au titre du développement professionnel continu et d'assurer son actualisation périodique,
- ◆ De répondre aux demandes d'expertise que lui soumettent les instances de l'organisme gestionnaire du développement professionnel continu ;

- ◆ De donner un avis sur les orientations régionales proposées par les Agences Régionales de Santé ;
- ◆ De proposer les modalités d'appréciation des critères d'évaluation et les conditions dans lesquelles les organismes de développement professionnel continu peuvent soumettre un nouveau dossier ;
- ◆ D'établir la liste des diplômes d'université qui sont considérés comme équivalents à un programme de développement professionnel continu ;
- ◆ De donner un avis sur les méthodes et modalités dont la liste est validée par la Haute Autorité de santé, notamment, sur les conditions dans lesquelles la participation en tant que formateur à un programme de développement professionnel continu des pharmaciens concourt au respect de l'obligation de développement professionnel continu du pharmacien formateur.

Elle exerce autant que de besoin ces missions en coordination avec les autres commissions scientifiques indépendantes compétentes et la commission scientifique du Haut Conseil des Professions Paramédicales.



9 - Constats, repères et revendications de la CGT en la matière :

Quels sont les points qui alertent notre organisation :

L'obligation pour les salariés médecins et auxiliaires médicaux de se former sur des axes prédéfinis sans concertation avec les organisations syndicales représentatives des salariés. En effet, les organisations syndicales ne sont pas représentées dans les instances décisionnaires .

Renversement de la responsabilité de la formation : les employeurs et les ordres professionnels vérifient, voire sanctionnent, le salarié qui ne remplit pas son action obligatoire annuelle de DPC. Au final, le départ en formation professionnelle dépend de l'approbation de l'autorité hiérarchique, le salarié n'est donc pas maître d'une décision qui s'impose à lui. Pour la CGT, c'est à l'employeur, à l'Etat de réunir toutes les conditions pour que les salariés puissent accéder à la FTL.

La CGT constate une reprise en main, à nouveau, d'une partie des fonds de la formation professionnelle par l'Etat.

Le DPC est un dispositif qui risque d'être « le bras armé » du Ministère sur les mises en place des réformes, avec la prise en compte d'une ou des orientations prioritaires arrêtées par le ministre.

A travers le DPC, l'objectif est « la maîtrise médicalisée » et la réduction des dépenses de santé.

Les objectifs selon la Haute Autorité de Santé :

- Faciliter l'adaptation des professionnels aux nouveaux modes de prise en charge,
- Faire converger le DPC et les démarches qualité des

structures et des professionnels,

- Développer les coopérations interprofessionnelles (art 51 HPST),
- Promouvoir de nouveaux modes d'organisation des soins : HAD, maisons pluridisciplinaires de santé
- Assurer la cohérence et la continuité des prises en charges des patients, quels que soient les modes d'exercice (réseaux de soins, pôles de santé...).
- Mettre en place de nouvelles modalités de prise en charge (télémedecine, éducation thérapeutique),
- Le DPC représente, selon cette structure, un outil pour promouvoir la coordination et la coopération interprofessionnelle !

Le rôle des Conseils de l'ordre :

Les Conseils de l'ordre de chaque profession s'assurent, au moins une fois tous les cinq ans, sur la base des attestations transmises par les organismes de DPC (ou du diplôme universitaire obtenu), que les professionnels ont satisfait à leur obligation annuelle de DPC. Ils sont principalement investis dans les commissions scientifiques

La CGT revendique la suppression de tous les ordres professionnels et demande que le suivi de la formation DPC soit effectué par le H.C.P.P, et les OPCA existants (où siègent les organisations syndicales).

Les principales difficultés :

L'absence de financement spécifique supplémentaire du développement professionnel continu :

Par conséquent, les employeurs doivent financer les actions de DPC des salariés sur les fonds réservés à la

formation professionnelle (plan de formation). Le risque est grand de créer une inégalité d'accès à la formation, pour ceux qui ne relèvent pas de cette obligation, ou d'abaisser la qualité ou la durée des formations.

Les médecins et les professionnels paramédicaux sont tenus de développer leurs compétences professionnelles conformément à la loi.

La CGT revendique une augmentation de la collecte du plan de formation ou une enveloppe spécifique lors de l'élaboration de la loi de financement de la Sécurité Sociale dans l'attente d'une revalorisation globale des obligations financières.

La détermination des grandes orientations du DPC au niveau national :

Les décrets relatifs aux commissions scientifiques indépendantes des professionnels de santé confèrent à ces dernières la mission de proposer au ministre chargé de la santé, des orientations nationales de développement professionnel continu. Les Agences Régionales de Santé peuvent compléter ces orientations, en tenant compte des spécificités régionales.

Si les textes appréhendent les problématiques régionales, ils ne permettent pas aux établissements de définir eux-mêmes les axes du développement des compétences de leurs professionnels.

La CGT revendique d'être partie prenante quant à l'élaboration des axes et des contenus de formation à dispenser. Cela nécessite une prise en compte des revendications des organisations syndicales élaborées à partir des besoins des salariés dans la construction des plans de formation, tant dans les établissements, les départements, les régions et au niveau national. Dans tous les lieux ou instances où est abordée cette thématique, une réflexion doit s'élaborer autour de la formation initiale et continue.

En résumé, les enjeux :

Risque de formation « en masse », sans réel contenu, au détriment du qualitatif car l'objectif sera de faire du nombre.

Effet d'aubaine pour les employeurs qui pourront, après enregistrement, dispenser en interne les formations avec le contenu, les intervenants et les coûts de leur choix. Les formations dispensées en interne seront valorisées et intégrées dans le plan de formation, voire portées sur les fonds mutualisés des OPCA.

Danger lors de l'élaboration du plan de formation qui ne doit pas aboutir à priver les autres salariés de l'accès à la formation : En premier lieu, il s'agit des salariés qui ne sont pas soumis à l'obligation du DPC (personnel Administratif et Technique) . Mais cela concerne tout autre salarié qui demande une autre formation qui n'est pas reconnu DPC, des formations à titre individuel, de reconversion, etc.

Pour les médecins salariés à temps partiel et exerçant par ailleurs en « libéral » : danger de faire porter ce poids dans le cadre de l'exercice « salarié ».

Il est très important que les institutions représentatives du personnel, les instances tels le Comité Technique d'Etablissement avec ses sous-commissions formation CTE, le Comité d'entreprise et la commission formation, quand elles existent, où siègent nos représentants CGT, se saisissent de la question du DPC lors de l'élaboration et de la consultation du plan de formation des établissements.

Par ailleurs, la Fédération CGT Santé Action Sociale préconise fortement une traçabilité écrite de la demande du salarié pour suivre sa formation obligatoire, ou pour toute demande de formation professionnelle. Ce suivi permet de prouver, en cas de problème ou litige avec son employeur, qu'il a effectué une demande et des suites accordées à celle-ci (exemple: le Passeport Formation).