



Développement Professionnel Continu

Xe Congrès Ufmict - Juin 2013

Le débat va porter sur les nouvelles mesures proposées par le ministère de la santé qui touchent le secteur de la formation professionnelle et qui concernent les projets de textes sur le DPC issues de l'article 59 de la loi HPST.

Cet article rend la formation individuelle obligatoire pour le personnel de notre champ d'activités répondant à des orientations régionales et nationales.

Le DPC est issu de la fusion de la formation médicale continue et de l'évaluation des pratiques professionnelles. Il est devenu une obligation réglementaire depuis janvier 2012.

Ces dispositions portent d'énormes enjeux, tant sur le plan financier que sur le contenu de formation des professions de santé. Ceux-ci vont déterminer fortement les politiques sanitaires et sociales pour les prochaines années.

Ainsi 1,6% des revenus de l'industrie pharmaceutique sont consacrés au DPC pour les PM.

Le principal argument avancé par l'Etat consiste à dire que cet organisme doit couvrir la formation des médecins et des professions libérales qui n'étaient pas assez prises en considération. Pourtant il n'en est rien, puisque les nouvelles mesures concernent presque tous les salariés de notre champ, alors qu'il suffisait de créer ou de renforcer les dispositifs spécifiques à ces catégories professionnelles.

Le DPC concerne toutes les professions médicales, paramédicales. En sont exclus les personnels administratifs et techniques. Il devient un élément obligatoire de formation, l'Etat veut intégrer dans le dispositif de la formation professionnelle continu tout au long de la vie (plan, DIF, Congés de Formation Professionnel ou Congés Individuel de Formation).

A noter que le DPC concerne les 3 FP et la globalité du secteur privé et libéral C'est

la volonté d'une étatisation de l'ensemble des professionnels de santé, sous couvert de maîtriser des pratiques professionnelles contrôlées par l'ARS.

La gestion de cette obligation de DPC est assurée par un organisme OGDPC regroupant le public et l'ensemble du privé lucratif ou non lucratif.

Il est composé d'un conseil national au développement professionnel, partagé en 5 collèges comprenant médecins, pharmaciens, chirurgiens dentistes, sage femmes, auxiliaires médicaux, préparateurs en pharmacie, aides soignants et auxiliaires de puériculture.

Il a pour mission de donner un avis sur la qualité et l'efficacité du dispositif DPC au ministre de la Santé.

GIP de l'OGDPC :

Comporte 5 commissions scientifiques indépendantes composées de médecins, chirurgiens dentistes, sage femmes, pharmaciens, auxiliaires médicaux. Elles sont chargées de proposer au ministre de la Santé des orientations nationales de DPC, de communiquer à l'OGDPC une évaluation technique et scientifique.

L'OGDPC a pour mission :

- d'enregistrer tous les organismes du DPC évalués par les Commissions scientifiques...
- de collecter les contributions versées par les caisses nationales d'assurance maladie et par l'Etat, par des établissements de santé publiques et privés, les centres de santé, et les employeurs des professionnels de santé salarié-es,
- de gérer les moyens nécessaires au fonctionnement du Conseil national du DPC
- d'assurer la mise en place d'un système d'information relatif au DPC de l'ensemble des professionnels de santé.

Revendications CGT :

- *La mise en place de cet organisme de gestion du DPC vient percuter la gestion par les OPCA des obligations de formation.*

- *Comment vont ils arriver au 100% ?*

En intégrant la lecture de magazines professionnels ayant valeur de DPC ? Que le programme de DPC correspondent aux attentes du service du pôle ?

La tentation sera grande de faire de la formation à tout prix pour répondre à l'obligation du DPC au détriment de la qualité.

- *La CGT exige que les personnel-les administratifs, ouvriers et techniques ne soient pas exclu-es de ce dispositif.*

- *Cela pose aussi la question des moyens financiers. La loi ne prévoit pas de collèges des salarié-es pour vérifier que les budgets de 2,1 % de la masse salariale soit alloués aux PNM pour la formation continue.*

Les OS présentes à l'OGDPC ont fait admettre leur présence au sein du bureau (actuellement présence de 12/12 libéraux) ainsi que la demande de faire évoluer la loi pour qu'elles prennent toute leur place dans la surveillance du dispositif DPC.

La CGT reste attentive à la distribution et à la répartition des fonds alloués à la formation continue.

- Quelles vont être les conséquences sur les autres instances et leurs missions : comme le CTE, Conseil de surveillance, les CSIRMT, le CSFPH etc... pour le public ?

Pour le privé, quelles seront encore les possibilités d'intervention dans les régions ? Pourtant le DPC était déjà pris en compte pour partie dans le cadre du plan de formation des établissements et majoritairement dans les OPCA actuelles.

Les différentes OPCA publiques et privées dans notre secteur étaient déjà prises en compte dans le décret sur la Formation Tout au Long de la Vie. Pourquoi les mettre en concurrence ?

Les Ordres professionnels ont la part belle en matière de représentativité et en matière de mission. Ils devront s'assurer de l'engagement des professionnels dans une démarche de DPC.

Si l'obligation individuelle de DPC n'est pas satisfaite, le conseil de l'Ordre adressera une lettre recommandée. au professionnel concerné. Celui-ci disposera d'un délai de 2 mois pour fournir un justificatif ou une réponse motivée. En cas de non réponse, cela peut constituer un cas d'insuffisance professionnelle.

- **La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), encore appelée gestion prévisionnelle des métiers et des compétences (GPMC),** peut se définir comme une gestion anticipative et préventive des ressources humaines, mais aussi un outil spécifique de l'évaluation professionnelle, permettant de faire évoluer les personnels en fonction des contraintes de l'environnement et des choix stratégiques de l'établissement. Cette démarche comporte à la fois un volet collectif pour anticiper l'évolution nécessaire des métiers, des emplois et des compétences et un volet individuel pour aider chaque salarié-e à être acteur de son parcours professionnel via son DPC.

La GPEC introduit la notion d'évaluation et de compétence.

Pour le secteur public, il s'agit d'assurer les missions de service public de la collectivité grâce aux compétences et aux qualifications mises en œuvre par les personnels.

C'est l'introduction de la dissociation du grade et de l'emploi, que désormais l'agent va gérer en passant des concours et examens en se préoccupant de son parcours professionnel.

Ainsi l'employeur veillera à assurer le respect des règles statutaires, mais aussi de la mobilité professionnelle de l'agent au regard de son parcours professionnalisant.

En 2013 et 2014, l'ONEM a pour mission de revisiter les référentiels d'activités et de compétences pour mieux faire apparaître une approche métiers. ■