



**Fédération de la Santé et de l'Action Sociale**

**Assemblée Générale de l'ANFH du 21 juin 2017**  
**INTERVENTION CGT**  
**Sur le rapport d'activité 2016**

LE 21/06/2017

Monsieur le Président,  
Madame la Directrice et membres du bureau,  
Madame la représentante de la Ministre,  
Mesdames et Messieurs,  
Chèr-e-s camarades,

Merci à la Directrice Générale pour la présentation du rapport d'activité. Nous tenons faire un rappel des temps forts de cette année 2016. Ils furent en effet très nombreux et tumultueux pour l'OPCA, particulièrement inédit concernant le prélèvement scandaleux des 300 millions d'euros faisant suite à l'inspection IGAS, et instituée par la loi de financement de la sécurité sociale 2017.

Tout d'abord, fin 2015 et début 2016 nous avons débattu âprement au sujet des impacts de la loi NOTRe sur le fonctionnement de l'ANFH, pour convenir de la mise en place, à titre expérimental, d'un bureau unique par nouvelle région, en veillant à la représentation de l'ensemble des territoires, garante de la proximité. Cette expérimentation menée par les 7 nouvelles régions à partir d'une feuille de route sera, bien entendu, suivie d'une évaluation dans les prochains mois.

Egalement en ce début d'année 2016, la loi dite de modernisation de notre système de santé, que la CGT a combattue, restructure l'organisation des établissements de santé, notamment par la mise en place des GHT, avec un impact sur l'organisation de la formation continue et du développement professionnel continu.

La nouvelle tarification du secteur médico-social aura des impacts négatifs sur les moyens financiers et les effectifs.

Puis, nous avons eu droit à cette fameuse mission de contrôle de l'ANFH par l'IGAS, couvrant pratiquement l'année entière, et débouchant sur une « première » pour l'OPCA, à savoir une ponction financière de 150 millions d'euros en 2016 et en 2017, ponction historique et inacceptable de la Loi de Financement de la Sécurité Sociale.

La communauté hospitalière a su réagir pour essayer d'empêcher cette ponction, mais malgré la mobilisation de tous, cela n'a pas permis de faire changer d'avis nos gouvernant-e-s.

Pour la composante CGT, nous avons rappelé à maintes reprises notre opposition aux deux ponctions et à la Loi de Financement de la Sécurité Sociale. Depuis la parution du rapport IGAS et de la décision des prélèvements dans le cadre de la LFSS, nous dénonçons l'absence de dialogue du ministère et de la DGOS face à l'argumentaire présenté par l'ANFH démontrant les conséquences pour les personnels et les établissements de santé.

Aussi face aux conséquences de la ponction sur les fonds de la formation, et en tenant compte des retours des régions sur la diminution des financements des études promotionnelles sur 2017 ainsi que la diminution du budget des CFP, la CGT, au CA du 13 décembre, a voté contre le budget 2017, vote traduisant un acte politique fort.

Nous voulons rappeler ici qu'il ne s'agit en aucun d'un vote de défiance envers la direction générale ni envers les autres composantes.

Nous profitons de la présence de la représentante de la Ministre, pour espérer la suppression de la 2ème ponction, qui serait signe de confiance envers l'OPCA et de reconnaissance du travail et des résultats obtenus par l'ANFH.

Nous n'oublions pas non plus les mouvements nés de la lutte contre la loi travail, mouvements qui resurgiront très certainement dans les prochains jours du fait des orientations politiques du nouveau gouvernement et de sa volonté d'aller encore plus loin dans le démantèlement du code du travail, 120 ans de droit du travail conquis par les luttes sociales. La CGT appellera à poursuivre et amplifier la mobilisation contre le projet du gouvernement MACRON.

Cette année a été marquée par de multiples suicides de personnel dans notre secteur ce qui doit nous interroger sur la dégradation des conditions de travail. Cela nécessite aussi de prendre en compte une dimension souvent oubliée dans l'organisation du temps de travail : permettre une meilleure articulation entre vies professionnelle, familiale et sociale.

Cette introduction, certes un peu longue, souligne le contexte et l'environnement dans lesquels les hospitaliers vivent.

Pour autant, nous avons su collectivement sauvegarder l'esprit qui nous caractérise à l'ANFH, malgré parfois des appréciations différentes et autres divergences, naturelles dans le cadre du paritarisme.

En effet, à partir des éléments et chiffres repères du rapport d'activité 2016, nous voulons souligner:

- le dynamisme de l'association,
- sa capacité à réagir tout en restant fidèle à ses valeurs et à ses missions en facilitant l'accès à la formation de tous les personnels et la mise en route du nouveau projet stratégique national.

Nous voulons une nouvelle fois mettre en avant la gestion paritaire de l'OPCA, et les synergies entre les administrateurs et administratrices et les délégations régionales, gages d'efficacité face aux enjeux et aux contraintes toujours plus fortes dans nos secteurs d'activité.

En 2016, nous avons un total de cotisations de plus de 807 millions d'euros en augmentation de 1,3% s'expliquant par l'évolution de la masse salariale des établissements et de nouvelles adhésions, ce que nous soulignons positivement et ce qui témoigne de l'attractivité et de la confiance accordées à l'association.

**Pour le 2.1%**, 2 291 établissements adhérents à l'ANFH soit un taux d'adhésion de 96.2% pour 941 000 agent-e-s concerné-e-s.

Autre marqueur important : un taux de 58% d'accès à la formation dans la Fonction Publique Hospitalière, avec 1 050 400 départs en formation au titre du plan. Le taux d'accès à la formation est en augmentation (+ 2.6%) et concerne principalement les actions de type 2.

Inscrit dans nos priorités et dans la mise en œuvre du Projet Stratégique National, 40% des départs concernent les agent-e-s de la catégorie C. Mais pour notre composante, nous devons encore travailler pour augmenter ce taux d'accès à la formation des agent-e-s de cette catégorie (50,4%).

Autres priorités que nous soutenons et voulons voir se développer:

- la qualification et certification pour ces personnels de la catégorie C
- issus des filières techniques, ouvrières, sociales et administratives
- ainsi que les soutiens pour l'accès de tous les agent-e-s à un premier niveau de compétence et de qualification
- afin de faciliter l'intégration et la sécurisation des parcours professionnels.

En revanche, nous nous questionnons sur la baisse des actions de formation de type 5, actions de conversion.

- Quid de la prise en compte de l'allongement des carrières ?
- Quid du développement de la gestion des risques professionnels ?
- Quid des partenariats et cofinancements avec le FIPHPH ? Lui aussi victime de la LFSS !

Nous savons que les agent-e-s, notamment en fin de carrière se retrouvent souvent confrontés à des problèmes de santé, liés aux conditions de travail (travail posté, port de charge lourde, travail de nuit, et bien d'autres ....).

Pour la CGT, il est en tout cas nécessaire de pouvoir proposer de manière plus importante aux agent-e-s qui doivent être reclassés des formations de type 5, pour rester dans l'emploi, et éviter ainsi de subir la mise en retraite pour invalidité. La CGT propose une autre alternative plus efficace pour éviter l'usure professionnelle et le recours à la réparation:

- la prévention
- et le maintien dans la catégorie active de nombreux métiers pénibles de nos secteurs d'activité.

**Concernant le 0,2 %, CFP et les dispositifs individuels.**

En 2016 nous observons une progression (+0.2%) du nombre de dossiers par rapport à 2015, avec 3412 dossiers de CFP classiques, 1222 VAE, (9%) et 4476 bilans de compétences, en forte progression.

Avec 829 dossiers, la part des études promotionnelles dans le CFP est de 18%.

Cette augmentation des Bilans de compétences nous interroge. Suite aux remontées des CGR, une étude diligentée par le Comité de Gestion National a été lancée dans 3 régions (IdF, L-R et F-C) pour évaluer les raisons.

Comme chaque année, nous rappelons au ministère notre désaccord total avec l'obligation de servir des agent-e-s dans le cadre du CFP. Comment promouvoir la reconversion des agent-e-s dans un autre métier, quand après avoir obtenu sa formation, celui-ci doit revenir exercer son ancien métier? Cette obligation est une incohérence qui est un frein pour nombre d'agent-es dans leur désir de reconversion. Cette obligation de servir est contraire à la philosophie et aux objectifs du CFP et en conséquence nous demandons le retrait de cette obligation.

**Concernant le DPC médical**, 609 établissements adhérents et plus de 40 700 départs en constante progression depuis 2013. Nous continuons à penser que la complexité du système DPC – ANDPC et les difficultés successives (dépôt des actions sur la plate-forme ANDPC, les délais de contrôle par les commissions scientifiques, la baisse de la taxe pharmaceutique...) aboutissent à un réel désenchantement des médecins et pose à terme la question de l'adhésion des établissements au titre du DPC Médical.

Nous rappelons ici notre opposition aux ordres professionnels, remis en selle via l'ANDPC et les commissions scientifiques.

**Concernant les études promotionnelles**, 17 344 EP financées en 2016 avec 7 362 nouveaux dossiers (+ 7%). L'occasion ici de rappeler l'importance de préserver un volume fort d'études promotionnelles sur les plans de formation au titre du 2.1% afin de mieux consommer les budgets.

D'autant plus que nous avons encore des agents qui restent sur le bord du chemin, faute de financement après une réussite au concours. Nous voulons rappeler ici aux CRG les préconisations du vadémécum EP, à savoir de consacrer une enveloppe du FMEP pour les agents sans poste dans leur établissements, et aux directions d'être moins timides voire réticentes pour présenter ces dossiers au FMEP. Comme rappelé dans ce vadémécum, il est dommageable pour la Fonction Publique Hospitalière de se priver d'un personnel qualifié et motivé. Ces fonds mutualisés participent bien à la sécurisation des parcours professionnels.

Si nous nous satisfaisons de voir 46% des fonds tous agréments confondus consacrés à la promotion professionnelle, nous voulons tirer à nouveau la sonnette d'alarme sur le glissement des financements des EP du plan vers les fonds mutualisés.

Egalement concernant le plan, nous observons une part grandissante des traitements avec de grandes disparités entre les régions.

A noter également les actions de l'ANFH pour la professionnalisation des services de formation, par la mise en œuvre des réseaux des chargés de formation favorisant les échanges avec les délégations régionales, actions qui doivent rester bien entendu sous l'égide de l'ANFH.

Enfin nous soulignons à nouveau le dynamisme et la réactivité du siège national et des délégations régionales avec le développement de l'offre de services de l'ANFH, le déploiement des cartographies des métiers et le souci permanent de communiquer et d'informer.

Le Dispositif Individuel de Formation a été remplacé par le CPF. Malgré nos remarques et contributions lors des concertations, le CPF n'est pas à la hauteur de nos attentes.

Le CPF pose des difficultés d'articulations avec les autres dispositifs individuels dans la FPH. Cela demande une nouvelle concertation avec la DGOS.

Aussi, dans cette période d'incertitude, de restructuration et autres contraintes budgétaires pour les établissements de santé, la CGT réaffirme :

- sa volonté de préserver notre modèle collectif basé sur le paritarisme, la proximité et la solidarité.

- de développer de nouvelles mutualisations au bénéfice des agent-e-s éloigné-e-s de la formation.

- d'augmenter les études promotionnelles, les formations qualifiantes et diplômantes

... afin d'améliorer et assurer la prise en charge de qualité des usagers et des patients que nous accueillons dans nos établissements.

Comment demain développer la mutualisation en utilisant les leviers des actions multi-établissements et la démultiplication des actions de formations nationales et régionales, en s'appuyant sur les expertises et missions de la CEDFP et des CPR ?

Continuons à travailler ensemble pour toujours mieux répondre aux besoins de formation des agent-e-s et des établissements, pour que les personnels obtiennent des formations qui aient du sens, qui débouchent sur une qualification reconnue, leur permettant une évolution professionnelle, une sécurisation de leurs parcours, tout au long de leur vie professionnelle.

C'est aussi tout le travail au quotidien des personnels de l'ANFH qui a contribué à promouvoir la formation professionnelle aux services des salarié-e-s de la FPH!

Enfin, je remercie au nom de la CGT, l'ensemble des services et salarié-e-s nationaux et régionaux pour la quantité du travail fourni et la qualité de ce travail.

La CGT votera le rapport d'activité.