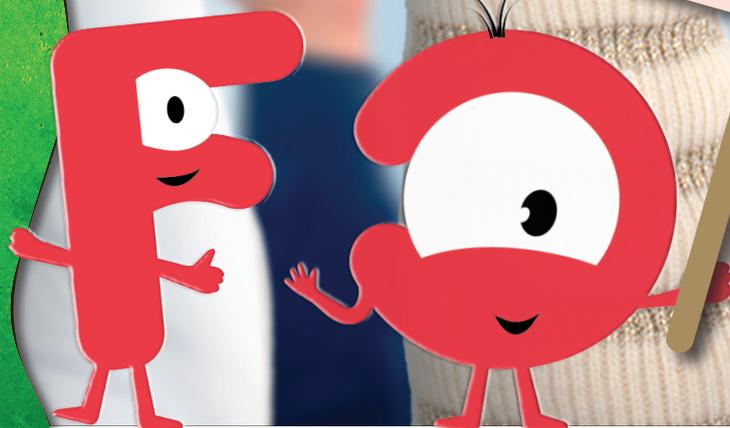




*Association
Nationale
pour la
Formation
permanente
du personnel
Hospitalier*

**Créée par des
Hospitaliers pour
les Hospitaliers**



A la veille des élections professionnelles qui auront lieu le 8 décembre 2022, il nous apparaît essentiel de rappeler les fondements de l'ANFH, les revendications de Force Ouvrière ainsi que notre bilan et les avancées que nous avons obtenues depuis le dernier scrutin de 2018.

Histoire et Organisation

L'ANFH est une association à but non lucratif, régie par la loi de 1901 et agréée comme OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) par le Ministère de la Santé en 2007 dans le but de collecter, gérer, mutualiser et optimiser les fonds qui lui sont confiés au titre de la formation professionnelle des agents de la Fonction Publique Hospitalière (FPH). Elle propose également aux établissements et aux agents des services permettant le déploiement, une formation continue de qualité.

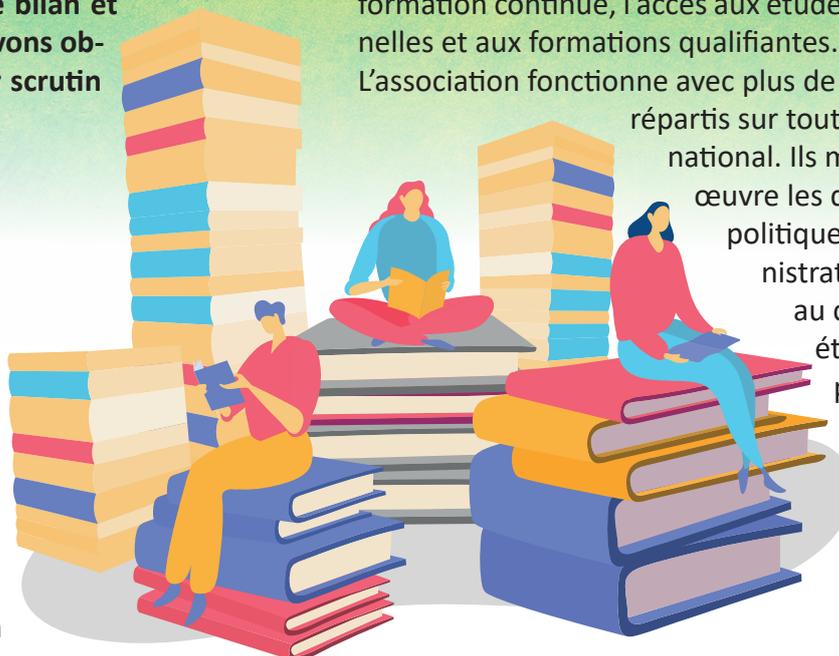
L'ANFH a été créée en 1974 sous la forte impulsion de FORCE OUVRIERE et des employeurs hospitaliers (FHF). Depuis sa création, l'association a acquis une expérience et un savoir-faire reconnus qui en font aujourd'hui une référence en matière de formation professionnelle dans les secteurs sanitaires, sociaux et médico-sociaux.

Les revendications principales de Force Ouvrière restent toujours identiques depuis cette création : promouvoir le droit à la formation professionnelle des agents hospitaliers et permettre à chacun de pouvoir accéder à la promotion sociale à travers les études promotionnelles et les formations qualifiantes.

L'ANFH est composée d'un Conseil d'Administration national, de 16 délégations régionales regroupant 26 délégations territoriales. Elle est administrée paritairement par les organisations syndicales

(50% des voix) et les représentants des employeurs (50% des voix). Les administrateurs Force Ouvrière sont présents et actifs sur tout le territoire métropolitain et en outre-mer pour renforcer l'accès à la formation continue, l'accès aux études promotionnelles et aux formations qualifiantes.

L'association fonctionne avec plus de 400 salariés répartis sur tout le territoire national. Ils mettent en œuvre les décisions politiques des administrateurs et sont au contact des établissements pour optimiser les services de l'ANFH.



Ses valeurs

Force Ouvrière porte la mutualisation du salaire différé de l'ensemble des agents hospitaliers dédié à la formation afin que les trois valeurs structurantes de l'ANFH agissent au bénéfice de chaque agent hospitalier depuis le plus petit EHPAD au plus gros CHU.

Le Paritarisme permet la prise en considération du positionnement de chacun, et notamment de celui des représentants des agents hospitaliers dans toutes les décisions prises par les instances de décisions.



La Proximité qui repose sur les 26 délégations territoriales permet de proposer aux agents hospitaliers et aux établissements, des services adaptés aux spécificités locales, au plus près des réalités et des besoins du terrain, au plus près des besoins des attentes des agents hospitaliers.

La Solidarité repose, entre autres, sur la mutualisation des fonds afin que tous les agents et tous les établissements, quels que soient leur effectifs puissent bénéficier de services et d'actions de formation de qualité. La mutualisation des fonds est particulièrement précieuse pour le financement des formations longues et qualifiantes.

Les Fonds de la Formation dans la FPH

Les fonds de la formation sont constitués par l'apport de notre salaire différé correspondant à 2,9 % de la masse salariale. Le montant total des contributions s'élève pour 2021 à 974,4 Millions d'Euros. **Avec la signature de Force Ouvrière sur le volet carrières et rémunérations du Ségur de la santé, c'est plus de 86 Millions d'Euros supplémentaires par an qui sont consacrés à la formation des agents hospitaliers.**

L'ANFH collecte et gère les fonds consacrés à la formation tout au long de la vie au titre :

- 2,1 % de la masse salariale consacrés au Plan de Formation des établissements ;
- 0,6 % de la masse salariale consacrés aux Fonds Mutualisés pour les Etudes Promotionnelles (FMEP) ;
- 0,2 % de la masse salariale consacrés au Congé de Formation Professionnelle (CFP), au congé pour Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) et au Bilan de Compétences (BC) ;



L'Offre et les dispositifs de la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie

Le Plan de Formation

il intègre différentes actions de formation : développement des connaissances et de la compétence, adaptation immédiate au poste de travail, adaptation à l'évolution prévisible des emplois, développement et acquisition des connaissances et/ou compétences, préparations aux concours, études promotionnelles, actions de conversions, VAE et apprentissage.

En 2021, c'est plus de 838 000 départs en formation et un taux d'accès à la formation de 47,8 % qui reste très élevé comparativement aux autres versants de la Fonction Publique ou au secteur Privé.

Depuis toujours, Force Ouvrière s'investit dans les Comités Techniques d'Établissements et dans les instances nationales et régionales de l'ANFH. Avec pour objectifs de :

- Renforcer les plans de formation ;
- Permettre l'accès aux études promotionnelles ;
- Permettre les formations qualifiantes et certifiantes ;
- Permettre l'accès aux formations pour tous les agents.

FORMATION

Pour Force Ouvrière, l'élaboration du plan de formation des établissements doit faire l'objet d'un dialogue social renforcé qui doit prendre en compte les demandes des agents.

Il s'agit de favoriser les démarches individuelles de tous les agents

Le Plan de Formation doit être décidé par la négociation entre les organisations syndicales représentatives et les directions. Sa mise en œuvre doit être suivie par le futur Comité Social d'Établissement mis en place à compter de janvier 2023.

Pour Force Ouvrière, le Plan de Formation ne doit pas être considéré comme un coût mais bel et bien comme un investissement.

Les Études Promotionnelles

Il s'agit d'actions de formation permettant aux agents d'évoluer professionnellement dans la Fonction Publique Hospitalière grâce à l'obtention d'un diplôme ou certificat du secteur sanitaire et social. Elles sont financées en premier lieu dans le cadre des actions du plan de formation complété par les financements disponibles dans le cadre du Fond mutualisé des études promotionnelles (FMEP). Force Ouvrière revendique également pour que d'autres fonds complémentaires soient mobilisés afin de favoriser la promotion sociale des agents de la FPH.

Lors de l'assemblée générale de 2019, Force Ouvrière a dénoncé la baisse du nombre de dossiers d'Études Promotionnelles financés qui était passé de 17 177 agents financés en 2017 à 17 048 agents financés en 2018.

Force Ouvrière n'a eu de cesse de rappeler au ministère de la santé et aux représentants des employeurs que le nombre d'Études Promotionnelles devait augmenter, notamment au regard de la légitime aspiration des agents hospitaliers à bénéficier d'un parcours professionnel de Promotion Sociale.

Force Ouvrière a occupé pleinement sa place pour que cette revendication aboutisse.

Ainsi, en 2021, 468 Millions d'Euros ont été destinés aux études promotionnelles contre 363 Millions d'Euros en 2018, en hausse de 105 Millions d'Euros. Cela bénéficie à 20 647 agents qui sont financés pour leurs Études Promotionnelles, le plus haut taux depuis plus de 10 ans.

Pour Force Ouvrière, ce nombre d'agents en Études Promotionnelles doit être maintenu et renforcé. La politique de financement des Études Promotionnelles doit continuer à s'amplifier et Force Ouvrière revendique le financement de toutes les études promotionnelles pour tous les agents admis dans une école ou un institut.

A l'heure où un plan d'investissement massif est nécessaire afin de permettre aux agents de la FPH de retrouver de meilleures conditions de travail, la formation jouera un rôle incontournable dans la qualification et l'augmentation des taux d'encadrement. Dans ce contexte, l'ANFH, sous l'impulsion de Force Ouvrière, devra plus que jamais être porteuse d'un projet ambitieux.

Le Compte Personnel de Formation (CPF)



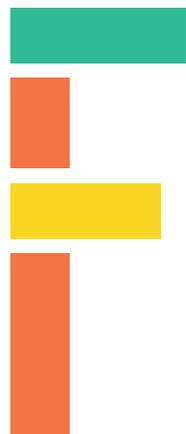
Le CPF a été instauré dans les 3 Fonctions Publiques en 2017. C'est un compte horaire qui peut être mobilisé à la demande de l'agent pour des formations à visée d'évolution professionnelle. L'ANFH a préparé le dispositif d'accompagnement des établissements afin d'en faciliter la mise en œuvre avec une rubrique thématique « CPF » sur le site anfh.fr.



Force Ouvrière s'est opposée à la mise en place du CPF sans financement dédié à la FPH. Cependant, Force Ouvrière a œuvré pour mettre en place, au sein de l'ANFH, un dispositif de financement dédié.



Le « Fond de Qualification et le CPF » ont été créés en 2019 afin de renforcer la mutualisation consacrée au financement des formations « CPF » diplômantes, qualifiantes ou certifiantes.



Les publics prioritairement ciblés sont les agents sans qualification, les agents de catégorie C et les agents des filières techniques, logistiques et administratives. En 2022, ce sont 58 Millions d'Euros qui ont été consacrés au financement d'actions de formation.

Force Ouvrière revendique que ce dispositif soit déployé pleinement sur toutes les délégations territoriales de

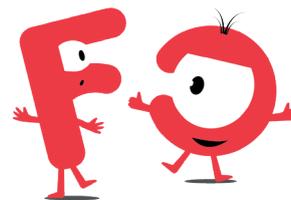
l'ANFH et que les plans de formation consacrent également des enveloppes spécifiques au financement de projets liés au CPF des agents hospitaliers.

Les DISPOSITIFS INDIVIDUELS

Ces dispositifs permettent aux agents de la FPH de s'engager dans un Bilan de Compétences, un parcours VAE ou de suivre des formations à visée professionnelle (reconversion, réalisation d'un projet personnel) distincte de celles faisant partie du plan de formation de leur établissement. Force Ouvrière accompagne les agents hospitaliers afin qu'ils puissent bénéficier d'une information complète et régulière sur ces dispositifs.

Ce droit individuel doit pouvoir s'exercer pour chaque agent au cours de leur carrière professionnelle. Concernant plus spécifiquement la VAE, Force Ouvrière revendique le développement de ce dispositif de qualification. Il ne faut plus qu'il soit considéré comme un parcours long et fastidieux dont l'aboutissement est incertain. Il s'agit de le rendre lisible et accessible, de construire des dispositifs d'accompagnement sécurisés pour permettre aux agents hospitaliers de s'engager dans un parcours de reconnaissance de leurs compétences par la qualification.

CFP : un droit individuel à la formation



Le Congé de Formation Professionnel (CFP) permet aux agents de la fonction publique de suivre, à leur initiative et à titre individuel, des formations distinctes de celles faisant partie du plan de formation de leurs établissements. Ces formations doivent s'inscrire dans un projet d'obtention d'une qualification, de reconversion pour réaliser un projet personnel ou professionnel.

Évolutions de l'ANFH et de la Formation Professionnelle

Force Ouvrière est signataire de l'accord du Ségur de la Santé sur le volet carrières et rémunérations qui prévoit l'élaboration d'un plan d'actions sur la formation, et plus particulièrement sur le développement de la formation continue et de la formation dite promotionnelle. Force Ouvrière revendique que la formation devienne un levier d'émancipation des agents tout autant qu'un facteur d'attractivité et de fidélisation.

Force Ouvrière porte ces revendications auprès du ministère, au sein de l'ANFH et participe aux groupes de travail qui visent à l'élaboration de ce plan d'actions qui devrait être mis en œuvre début 2023.

Force Ouvrière est actuellement titulaire de 5 sièges au Conseil d'Administration et compte bien accentuer sa représentativité par la confiance que vous voudrez bien lui accorder à l'occasion des élections professionnelles du 8 Décembre 2022. Vous avez pu juger par vous-même le sérieux, l'engagement et la disponibilité de vos représentants Force Ouvrière, à ce titre, ils méritent votre confiance pour continuer à faire avancer nos revendications et à faire évoluer positivement vos droits à la formation professionnelle tous au long de la vie.



Nos revendications

La suppression des freins financiers d'accès aux parcours qualifiants avec le maintien de 100 % du traitement, du CTI et des primes pour tous les agents hospitaliers quelles que soient la durée et la nature de la formation ;

Le financement obligatoire de toutes les études promotionnelles pour tous les agents admis dans une école ou un institut

Le remplacement systématique des agents partant en formation.

La construction de parcours de qualification ciblés sur les agents les moins diplômés afin de leur permettre de sécuriser leur évolution de carrière ;

Le renforcement du dialogue social sur la Formation Professionnelle au sein des Établissements et du CSE ;

La sanctuarisation de la contribution de 2,9 % de la masse salariale consacrée obligatoirement à la formation professionnelle afin de permettre un taux d'accès important à la formation continue et à la Promotion Professionnelle ;

Augmentation de la mutualisation des fonds qui doivent être gérés au niveau de chaque délégation Régionale de l'ANFH en lien avec les besoins identifiés par l'action de proximité des délégations Territoriales .