



Le cadre de santé ou le responsable de service doit remettre aux salarié-e-s un document relatif aux demandes de formation afin de connaître leurs souhaits en matière de formation pour l'année 2018.

Informations et analyses de la CGT sur le droit à la formation

I. Qui a droit à une formation

RAPPEL : la formation continue est un droit pour les salarié-e-s et non une faveur. Une cotisation est prévue à cet effet.

Ont droit à la formation :

- * Les titulaires
- * Les stagiaires
- * Les contractuel-le-s

NB : Les agents en congé parental ont accès à certaines formations.

2. Pourquoi se former ?

La conception CGT de la formation est constante : Octroyer une formation aux Femmes et aux Hommes, aux Citoyen-ne-s, aux travailleur-seuse-s, pour une inclusion de toutes et tous dans la vie économique, sociale et culturelle. La formation doit permettre de franchir les étapes d'une trajectoire personnelle et professionnelle choisie et évolutive.

On fait une formation pour se cultiver, se réaliser personnellement, accéder à l'emploi, le préserver ou en obtenir un nouveau. On fait une formation pour accéder à l'égalité professionnelle, pour élever ses qualifications, pour les faire reconnaître et les rémunérer à leur juste valeur.

3a) Le plan de formation :

5 types d'action entrent dans le plan :

- * La formation professionnelle initiale des agents non qualifiés
- * Les actions de développement des compétences (adaptation aux postes de travail, adaptation à l'évolution des emplois, développement des compétences)
- * La préparation aux concours et examens
- * Les études promotionnelles
- * Les actions de conversion professionnelle

Il doit comporter une prévision de coût de revient des actions de formation faisant apparaître :

- leur coût pédagogique
- la rémunération des stagiaires en formation
- les dépenses de déplacement et d'hébergement

Le plan de formation est validé et voté chaque fin d'année en CTE, instance représentative du personnel dans laquelle la CGT s'implique dans sa préparation, son déroulement et son suivi.

3. Quels sont les différents dispositifs de formation ?

3b) Le CPF remplace le DIF au 1er janvier 2017

Nous venons d'assister à la mort du DIF et à la naissance du CPF (Compte Personnel de Formation) dans la fonction publique.

Le compte personnel de formation (CPF), alimenté en heures, est utilisable par tout salarié, tout au long de sa vie active, pour suivre une formation qualifiante. Les agents ne perdent pas les heures acquises au titre du DIF et pourront les mobiliser jusqu'au 31 décembre 2020.

Pour un salarié à temps plein, l'alimentation du compte se fait à hauteur de :

- 24 heures par année de travail jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures,
- puis 12 heures par année de travail, dans la limite d'un plafond total de 150 heures. Ainsi, lorsqu'il atteint 150 heures, le compte n'est plus alimenté.
- Pour les personnels de catégorie C qui ont moins qu'une qualification de niveau V (donc pas ou peu qualifiés) l'alimentation du compte se fait à hauteur de 48 maximum par an et le plafond est porté à 400 heures.

Le CPF est transférable du public au privé. On peut cumuler CPF et CFP (Congé de Formation Professionnelle).

3c) Le Bilan de Compétences (BC) :

Objectif :

- * Le bilan de compétences a pour objectif d'analyser les compétences, aptitudes et motivation d'un agent afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Conditions :

- * Justifier d'au moins deux ans de service effectif + Agents titulaires ou contractuels

Modalités :

- * Ne peut excéder 24 heures du temps de travail (annuellement) - Consécutives ou non

3d) La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) :

Conditions :

- * Agents titulaires ou contractuels
- * L'agent doit être en position d'activité, avoir au moins 3 ans d'activité en rapport avec le diplôme visé

Modalités :

- * Ne peut excéder 24 heures du temps de travail (annuellement) - Consécutives ou non

But :

- * La VAE fait partie du champ de la formation continue.

Il s'agit d'une procédure de vérification, d'évaluation des compétences, des aptitudes et motivations. Elle permet d'obtenir tout ou partie d'un diplôme (répertoire national des certifications professionnelles - www.cncp.gouv.fr) ou d'accéder à un cursus de formation.

Un diplôme acquis par la VAE correspond et a la même valeur qu'un diplôme obtenu par la voie traditionnelle.

3e) Le Congé de Formation Professionnelle (CFP) :

Le CFP donne la possibilité de suivre, à titre individuel, des formations à visée professionnelle : reconversion, réalisation d'un projet personnel ...

Modalités :

- * Ces actions ne sont pas prises en charge par le plan de formation de l'établissement (elles sont financées sur les cotisations au 0,2% de l'établissement à l'ANFH).
- * C'est à l'agent de trouver la formation qui correspond à ses souhaits, ainsi que l'organisme qui la réalisera.
- * A son initiative l'agent peut demander à en bénéficier. Il doit néanmoins recueillir l'avis de sa hiérarchie.

Conditions :

- * L'agent doit être en position d'activité, avoir au moins 3 ans ou l'équivalent de 3 années de service effectif en qualité de titulaire, stagiaire ou contractuel.
- * La durée de la formation ne peut être inférieure à 20 jours.

Prise en charge financière :

- * Une indemnité mensuelle forfaitaire est versée par l'établissement à l'agent = 85 % de son traitement indiciaire brut (plafonné à l'indice brut 650) et de l'indemnité de résidence, perçus au moment du CFP. Si l'agent est de catégorie C, ce taux est porté à 100 %.
- * La durée du versement est de 12 mois (en continu ou en discontinu) – toutefois si la formation est d'une durée \geq 2 ans l'indemnisation peut aller jusqu'à 24 mois. Si l'agent est de catégorie C, le taux de l'indemnité est ramené à 85 % pour les 12 mois suivants.

La CGT réclame le droit à la formation pour tous, tout au long de la vie ainsi que des revendications spécifiques :

- Toutes les formations doivent se faire sur le temps de travail.
- Les fonds de formation doivent être utilisés afin qu'un maximum d'agents partent en formation.
- 10% du temps de travail doit être consacré à la formation.
- La formation doit être considérée comme un investissement et non comme un coût
- Les formations qualifiantes et les études promotionnelles doivent être augmentées
- Être acteurs dans l'élaboration du plan de formation et être force de propositions

- Défendre le droit à la formation pour tous, quel que soit l'âge, le sexe, le grade, la spécialité
- La formation fait partie du salaire socialisé de chacun : la formation professionnelle est un droit et pas une faveur octroyée aux salariés
- Le plan de formation doit prendre en compte les demandes des salariés et agents
- Favoriser les démarches individuelles des personnels, garanties collectivement, en les aidant à s'approprier la formation

le
saviez
vous ?

UN DROIT SOUVENT MECONNU

L'Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier (ANFH) PACA propose des formations "gratuites" destinées aux personnels de la fonction publique hospitalière de la région. Pour 2017, une cinquantaine de formations étaient proposées pour tout type de personnels. Pour plus de renseignements, n'hésitez pas à nous contacter.