

SANTÉ

ETABLISSEMENTS DE SANTÉ

Personnel

MINISTÈRE DE LA SANTÉ
ET DES SPORTS

*Direction de l'hospitalisation
et de l'organisation des soins*

Sous-direction des ressources humaines
du système de santé

Bureau exercice, déontologie
et formations continues (RH2)

Bureau ressources humaines hospitalières
(RH4)

Circulaire DHOS/RH2/RH4 n° 2009-173 du 22 juin 2009 relative à l'application du décret n° 2008-824 du 21 août 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière

NOR : SASH0914425C

Date d'application : immédiate.

Résumé : mise en œuvre du décret relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière.

Mots clés : formation – plan de formation – droit individuel à la formation – période de professionnalisation – validation des acquis de l'expérience – bilan de compétences – congé de formation professionnelle.

Références :

Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière et notamment l'article 41 (6°), modifié par la loi n° 2007-148 du 2 février 2007 relative à la modernisation de la fonction publique ;

Décret n° 2006-1685 du 22 décembre 2006 relatif aux conditions d'agrément et de fonctionnement des organismes paritaires collecteurs des contributions des employeurs versées au titre de la formation professionnelle continue des agents de la fonction publique hospitalière ;

Arrêté du 29 juin 2007 portant agrément de l'Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier en qualité d'organisme paritaire collecteur ;

Décret n° 2007-526 du 5 avril 2007 fixant le taux de la contribution au financement des études relevant de la promotion professionnelle des personnels de la fonction publique hospitalière ;

Décret n° 2008-824 du 21 août 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière.

Textes abrogés :

Circulaire n° 346 du 2 août 1990 relative à la mise en œuvre du congé de formation professionnelle des agents hospitaliers publics ;

Circulaire DH/8 A/91 n° 24 du 22 avril 1991 relative à l'application de la section 1 du décret n° 90-319 du 5 avril 1990 relatif à la formation professionnelle continue des agents de la fonction publique hospitalière ;

Circulaire DH/FH 1 n° 31 du 29 août 1994 relative à la mise en œuvre du congé de formation professionnelle (CFP) des personnels relevant de la fonction publique hospitalière ;

Circulaire DHOS/P1 n° 2001-146 du 19 mars 2001 relative à la formation professionnelle continue des agents des établissements visés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

La ministre de la santé et des sports à Mesdames et Messieurs les directeurs d'agences régionales de l'hospitalisation (pour information) ; Madame et Messieurs les préfets de région (directions régionales des affaires sanitaires et sociales [(pour information)] ; Mesdames et Messieurs les préfets de département (directions départementales des affaires sanitaires et sociales [pour mise en œuvre]) ; Mesdames et Messieurs les directeurs de la santé et du développement social (pour mise en œuvre).

La fonction publique hospitalière est confrontée depuis plusieurs années à des réformes et de nouveaux défis qui demandent une optimisation de la gestion des ressources humaines et des parcours de formation. En conséquence, il convient de multiplier les possibilités d'accès de tous les agents à la formation tout au long de leur vie professionnelle, de permettre et de faciliter leurs évolutions professionnelles. La formation représente donc un enjeu collectif pour les établissements de la fonction publique hospitalière. Il apparaît dès lors nécessaire aujourd'hui, de reconnaître à leurs agents de nouveaux droits pris en application des protocoles d'accord signés dans la fonction publique et inscrits dans la loi n° 2007-148 de modernisation du 2 février 2007.

Au regard de l'ampleur des nouvelles dispositions introduites, le choix a été fait de ne pas se limiter à une simple modification du décret du 5 avril 1990 mais bien de l'abroger et d'élaborer un nouveau texte. Ce choix permet de mettre en exergue le nouvel élan qui est ainsi donné à la politique de formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière, à l'instar des deux autres fonctions publiques et notamment celle des fonctionnaires de l'Etat. Il convient de souligner que la fonction publique hospitalière a pris le parti d'intégrer dans le même décret les dispositions relatives tant aux agents titulaires qu'aux agents non titulaires.

Cette réforme repose sur une nouvelle définition des actions, une nouvelle conception du plan de formation, la création de nouveaux droits et de nouveaux dispositifs de formation. Elle s'est déjà traduite par l'agrément de l'Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH) en tant qu'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la fonction publique hospitalière et par la mise en place du fonds mutualisé de financement des études relatives à la promotion professionnelle (FMPEP).

L'objet de la présente instruction est de préciser les conditions d'application des dispositifs instaurés par le décret n° 2008-824 du 21 août 2008.

1. Structuration de la formation professionnelle continue

L'article 1^{er} décrit les objectifs généraux de la formation professionnelle des agents hospitaliers et énumère la nouvelle typologie des actions de la formation tout au long de la vie fondée désormais sur leurs finalités. Les actions sont classées en 8 catégories dont :

- les actions de formation professionnelle initiale théorique et pratique.

Ces actions sont destinées à faciliter l'intégration de personnes nouvellement recrutées qui accèdent à un emploi. Elles concernent les formations de base, orientées vers la connaissance de l'institution hospitalière et les principes à respecter au plan de l'hygiène ainsi que les conditions pratiques d'exercice en milieu hospitalier. Le champ couvert par ces actions s'étend également aux formations d'adaptation à l'emploi (FAE), y compris statutaires, lesquelles concernent aussi des primo-recrutés.

- les actions de formation continue qui ont pour objectif de garantir, de maintenir ou de parfaire les connaissances et les compétences en vue d'assurer :
 - l'adaptation immédiate au poste de travail (a) ;
 - l'adaptation à l'évolution prévisible des emplois (b) ;
 - le développement et l'acquisition de connaissances ou compétences (c).

a) Les actions d'adaptation immédiate au poste de travail

Elles visent à :

- faciliter l'exercice de nouvelles fonctions après une mutation ou après une promotion (stage d'adaptation au poste, stage avant une prise de poste,...). Il s'agit des formations qui interviennent dans le cadre de la prise de fonctions et qui permettent à l'agent d'être rapidement opérationnel. Elles se distinguent, le cas échéant, des formations statutaires en ce qu'elles ne sont pas prévues dans les statuts particuliers du ou des corps des agents concernés, mais sont organisées à l'initiative de l'employeur ;
- adapter l'agent aux évolutions de son poste de travail en lien avec l'environnement professionnel direct, en raison par exemple d'une réforme ayant déjà un caractère opérationnel (structures, organisation du travail, réglementation) ou bien de la mise en place d'un nouveau système d'information...

b) Les actions d'adaptation à l'évolution prévisible des emplois

Elles ont pour but d'approfondir les connaissances de l'agent afin de le maintenir au niveau d'exigence requis pour l'évolution prévisible de son emploi et anticiper ses évolutions. Cette action peut être reliée à un projet de réforme ou de réorganisation précis ou bien à la nécessité pour les agents d'actualiser régulièrement leurs savoir-faire professionnels dans un environnement évolutif.

c) Les actions de développement et d'acquisition de connaissances ou compétences

Elles ont notamment pour objectif :

- l'approfondissement de la culture professionnelle ou du niveau d'expertise pour élargir les compétences d'un agent ;
- la construction d'un parcours de professionnalisation individualisé avec la perspective d'acquérir les connaissances utiles pour une évolution. Ces actions permettent à ceux qui les suivent de bénéficier, par exemple, d'actions de remise à niveau .

2. Plan de formation des établissements

La notion de plan de formation est modifiée par ce nouveau décret. Les innovations majeures concernent le contenu du plan de formation, la typologie des actions de formation qui y sont inscrites et la possibilité de réaliser des actions en dehors du temps de travail.

L'article 6 définit le contenu du plan de formation : le nouveau texte précise qu'il détermine et finance, dans la limite des crédits disponibles dévolus au plan de financement, les actions de formation initiale et continue organisées par l'employeur ou à l'initiative de l'agent avec l'accord de l'employeur, relevant des 1^o , 2^o , 3^o , 4^o et 5^o et 8^o de l'article 1^{er} et de l'article 28 du décret. Il comporte également des informations relatives au congé de formation professionnelle, au bilan de compétences, aux actions de validation des acquis de l'expérience, au droit individuel à la formation et aux périodes de professionnalisation. Ces informations doivent être quantitatives et qualitatives afin d'être utiles aux agents et aux représentants du personnel. Elles peuvent être de plusieurs natures, en fonction du type d'action ou du dispositif décrit, par exemple : objectifs poursuivis, nombre d'actions financées, montant des crédits consacrés, conditions d'accès à ces actions, publics prioritaires, autres conditions.

Cette nouvelle présentation du plan de formation sera effective pour l'exercice 2010.

Dans les actions de formation mentionnés aux 1^o , 2^o (a, b, et c), 5^o , 7^o et 8^o de l'article 1^{er}, l'agent bénéficie pendant son temps de travail du maintien de sa rémunération. Cela signifie qu'il conserve son traitement, le cas échéant l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement, les autres primes et indemnités perçues conformément à la réglementation en vigueur et n'ayant pas le caractère de remboursement de frais, à l'identique du précédent dispositif réglementaire relatif à la formation professionnelle continue des agents de la fonction publique hospitalière.

Liste de diplômes donnant lieu à un engagement de servir

A l'issue d'une formation prévue au 4^o de l'article 1^{er}, l'agent qui a été rémunéré pendant sa formation obtient l'un des certificats ou diplômes lui donnant accès aux corps, grades ou emplois mentionnés par arrêté du ministre chargé de la santé ; il est tenu de servir dans un des établissements énumérés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 modifiée susvisée pendant une durée égale au triple de celle de la formation, dans la limite de cinq ans maximum à compter de l'obtention de ce certificat ou diplôme.

Cette liste est modifiée sur la base d'un arrêté rénové fixant la liste des diplômes et certificats du secteur sanitaire et social acquis en fin d'études promotionnelles par les agents des établissements énumérés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

Les modalités de remboursement des frais de formation d'un agent ayant souscrit un engagement de servir dans la fonction publique hospitalière sont définies par le décret 91-1301 du 19 décembre 1991.

Coût de revient des actions de formation

Ce coût de revient fait apparaître :

- le coût pédagogique (coût des intervenants, de leurs déplacements et hébergements, documentation...);
- les rémunérations des agents en formation (et non les rémunérations des remplaçants) ;
- les frais de déplacements et d'hébergements des stagiaires.

Coût des cellules de formation

Ce coût comprend les rémunérations des personnels à temps plein ou à temps partiel pour la totalité de leur temps de travail au fonctionnement des cellules de formation, l'amortissement des locaux, des matériels, du mobilier. Ce coût ne doit pas inclure la part des dépenses afférentes au fonctionnement des instituts de formation préparant aux diplômes du secteur sanitaire ou social.

Les sommes consacrées au coût des cellules de formation ne sont pas imputables sur les fonds de formation professionnelle.

Le cumul de ces coûts met en évidence l'effort de formation de l'établissement vis-à-vis de ses agents.

Principes de la formation sur le temps de travail et hors temps de travail

Pour les actions de formation liées à l'évolution prévisible des emplois (2 b) et au développement et à l'acquisition des connaissances ou compétences (2 c), il existe une possibilité pour l'agent, et avec son accord, de les réaliser hors temps de travail et ce, dans la limite respective de 50 et de 80 heures. Il s'agit d'une dérogation au principe en vigueur de la prise en charge de la formation sur le temps de travail. Cette nouvelle disposition ne doit pas conduire à des dérives qui amèneraient à demander systématiquement aux agents d'imputer ces actions de formation sur leur temps personnel. C'est pourquoi, en application de l'article 6 du décret, l'employeur prévoit en priorité le financement des actions de formation liées au 2 b et au 2 c sur le temps de travail.

3. Droit individuel à la formation

La mise en œuvre du droit individuel à la formation

Le droit individuel à la formation professionnelle est mis en œuvre à l'initiative de l'agent en accord avec son établissement. L'utilisation du droit individuel à la formation porte sur des actions relevant du 2° b, 2° c et 3° de l'article 1^{er} du décret. L'agent peut également mobiliser son droit individuel à la formation en complément de la réalisation d'un bilan de compétences, d'une préparation à la validation des acquis de l'expérience, ou bien d'une période de professionnalisation (dans ce seul cas, l'établissement peut attribuer à l'agent un complément d'heures de DIF dans la limite de 120 heures pendant une même année civile.).

Dans le cadre des actions réalisées hors temps de travail, le décret prévoit un plafond. Il est respectivement de 50 heures et de 80 heures pour les actions relevant du 2° b) et 2° c) du plan de formation. Les actions de formation hors temps de travail sont cumulables avec des actions de formation hors temps de travail réalisées au titre du droit individuel à la formation.

En conséquence, si un agent souhaite utiliser 120 heures cumulées, de DIF hors temps de travail, il peut le faire, au titre d'actions relevant du 2° b), (dépassant alors le plafond de 50 heures) ou du 2° c), (dépassant alors le plafond de 80 heures.)

Ainsi, si un agent a dans un premier temps utilisé 50 heures hors temps de travail au titre du droit individuel à la formation, il pourrait y ajouter encore 50 heures hors temps de travail, sous condition que ces heures ne relèvent pas du droit individuel à la formation. Il s'agit de découpler le compteur « hors temps de travail/droit individuel à la formation » du compteur « hors temps de travail/non droit individuel à la formation ».

Le choix de l'action de formation envisagée est arrêté par accord écrit entre l'agent et l'établissement. Ce dernier dispose d'un délai de deux mois pour notifier sa réponse lorsque l'agent prend l'initiative de faire valoir son droit à la formation. L'attention de l'établissement est attirée sur le fait que l'absence de réponse de l'établissement au terme de ce délai vaut acceptation du choix de l'action de formation dans ses différents aspects, notamment l'intitulé de l'action, sa durée, le coût et le choix de l'organisme de formation,

L'allocation de formation

Les heures de formation réalisées par un agent dans le cadre du droit individuel à la formation en dehors du temps de travail donnent lieu au versement d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % du traitement net de l'agent concerné. Le traitement net est composé du traitement de base auquel s'ajoutent l'indemnité de résidence et les indemnités à caractère familial déduction faite des cotisations sociales.

Les sommes consacrées aux allocations de formation ne sont pas imputables sur les fonds de formation professionnelle.

Le calcul du droit individuel à la formation

Tout agent bénéficie d'un droit individuel à la formation professionnelle d'une durée de vingt heures par année de service. La comptabilisation s'effectue de préférence par année civile, le compteur DIF est ainsi actualisé à terme échu au 31 décembre de chaque année. Pour les agents à temps partiel, ce temps est calculé au *pro rata* du temps travaillé. Le calcul des droits d'un agent se fait sur une base annuelle de capitalisation, avec application d'un *pro rata* en cas d'affectation en cours d'année.

Ce droit est de 10 heures au titre de l'année 2007 (loi du 02/02/2007). Pour l'année 2008, le crédit d'heures capitalisables est de 20 heures sur une année pleine, utilisables à compter du 1^{er} janvier 2009. Les agents qui n'ont pas utilisé leur droit en 2008 disposent d'un capital de 30 heures au 1^{er} janvier 2009.

La transférabilité du droit individuel à la formation

L'agent hospitalier qui change d'employeur public peut demander à bénéficier de ses droits acquis et non encore utilisés au titre du droit individuel à la formation. Durant l'année d'arrivée, l'employeur devra financer en priorité le montant de l'allocation de formation versée à l'agent concerné dans le cas où ce dernier sollicite un droit individuel à la formation hors temps de travail.

L'anticipation des heures du droit individuel à la formation

Les agents, qui ont acquis dans leur compte DIF des heures au titre du droit individuel à la formation, peuvent, avec l'accord de leur employeur, consommer par anticipation les droits qu'ils ont vocation à acquérir dans la limite du nombre d'heures acquises. Le nombre total d'heures mobilisables ne peut dépasser la limite de 120 heures.

Ainsi, un agent à temps plein qui a consommé 120 h de DIF au cours de 6 années, acquiert, la 7^e année, 20 heures de DIF.

Il peut utiliser par anticipation, dans ce cas, 20 heures car le décret, dans son article 17, limite l'anticipation des droits au nombre d'heures déjà acquises, ce qui aboutit à une demande égale à 20 heures + 20 heures = 40 heures.

Cette consommation par anticipation du droit individuel à la formation ne peut intervenir qu'après la signature d'une convention entre l'établissement et l'agent.

L'agent s'oblige à servir dans la FPH pour une durée égale au nombre des années consommées par anticipation. A défaut, il est tenu de rembourser à l'établissement une somme correspondant aux frais engendrés par la formation. Elle est calculée en divisant le montant total des frais (déplacement, hébergement, pédagogie) par la proportion de temps de service restant à accomplir. A titre d'exemple, un agent a bénéficié d'une action de formation dont les frais représentent 1 000 € et doit 3 ans de service à son employeur : s'il quitte la fonction publique à l'issue de 2 années de service, il devra rembourser à son employeur les frais de formation à proportion d'un tiers de temps à accomplir, soit 333 €.

Enfin, pour un agent qui disposerait de 50 heures au titre du DIF à la fin de l'année 2009 et qui souhaiterait suivre en 2010 une action de 90 heures, il existe un différentiel de 40 heures (soit en-deçà du quota qu'il pourrait anticiper, à savoir 50 heures). Sous réserve de l'accord de la direction et de la signature de la convention, il peut donc utiliser de façon anticipée le DIF des années 2010 et 2011 (soit 2 x 20 heures). Son obligation de servir sera alors de 2 ans. A partir de 2012, son compte DIF sera à nouveau crédité.

Il conviendra d'inscrire les modalités pratiques de cette disposition dans la convention signée entre l'établissement et l'agent.

La situation de désaccord

En cas de désaccord sur le choix de l'action pendant deux années civiles consécutives mesurées à compter de la date de réponse de l'établissement, l'agent bénéficie d'une priorité d'accès à des actions de formation équivalentes au titre du congé de formation professionnelle. L'OPCA assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé de formation professionnelle sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme. Dans ce cas, l'agent est exonéré des critères de recevabilité du congé de formation professionnelle définis dans l'article 30 du décret (3 ans minimum de temps de service et durée minimale d'un mois à temps plein) pour pouvoir déposer une demande de prise en charge de son action à l'OPCA.

Puis l'établissement verse à l'OPCA dans un délai de 2 mois après le début de l'action de formation, le montant de l'allocation correspondant au nombre d'heures de l'action demandée ainsi que les frais de formation (frais pédagogiques et frais annexes : transport, hébergement...) dans le cas où cette demande intervient hors temps de travail. Il s'agit là d'une dérogation aux règles s'appliquant habituellement au CFP en la matière, le décret se bornant à opérer un transfert de prise en charge financière de l'employeur vers l'OPCA au bénéfice de l'agent.

Le compte DIF de l'agent est décrétement du nombre d'heures correspondant à l'action de formation.

4. Document pluriannuel d'orientation de la formation

Ce document est élaboré en lien avec le projet d'établissement et son volet social prévu à l'article L. 6143-2 du code de la santé publique et fondé sur l'analyse de l'évolution des effectifs, des emplois, des compétences et des missions de l'établissement. Il est soumis pour avis au comité technique d'établissement en même temps que la présentation du plan de formation. Il fait l'objet d'un vote distinct.

5. Commission de formation

Pour remplir ses missions en matière de formation continue, une commission de formation peut être créée dans le cadre du règlement intérieur du comité technique d'établissement, et notamment dans les établissements les plus importants.

6. Personnel en congé parental

Les agents placés dans la position de congé parental peuvent bénéficier, sur leur demande, des actions de formation mentionnées aux 2^o (a, b et c), au 7^o et 8) de l'article 1^{er} du décret. L'inscription d'un agent en congé parental qui n'a bénéficié d'aucune action de formation en vue de la préparation aux examens et concours, au cours des 3 dernières années, est acceptée de droit dans la limite des crédits prévus à cet effet.

7. Personnels bénéficiant d'un contrat aidé

Ces personnes sont éligibles aux actions du type 1^o , 2^o , 3^o , 7^o et 8^o décrites dans l'article 1^{er} du décret.

8. Mise en œuvre du congé de formation professionnelle

Le décret n° 2008-824 consacre sept articles au congé de formation professionnelle et en définit le processus de façon précise. Les modalités pratiques de gestion du CFP feront toutefois l'objet d'une circulaire spécifique.

9. Période de professionnalisation

Les modalités de mise en œuvre feront l'objet d'une circulaire spécifique.

10. Passeport formation

L'article 3 du décret définit le passeport de formation et ses finalités. Il n'appartient toutefois pas à l'Etat d'en fixer le contenu. C'est pourquoi, les établissements employeurs et l'OPCA seront à même de mener une démarche en vue de l'harmonisation de ce support, de façon à permettre aux agents de la fonction publique hospitalière de disposer d'un document de référence qui pourra retracer leur parcours de formation tout au long de leur vie professionnelle.

D'une manière générale, dès réception de cette instruction, il appartient aux établissements d'informer largement les agents hospitaliers des évolutions réglementaires dans les meilleurs délais. Vous voudrez bien me tenir informée des difficultés que leur application pourrait entraîner.

Pour la ministre et par délégation :
Par empêchement de la directrice de l'hospitalisation
et de l'organisation des soins :

La chef de service,

C. D'AUTUME