



MAI 2017

**LA  
LETTRE**  
N°63

**DOSSIER P. 10**

**FONCTION PUBLIQUE  
HOSPITALIÈRE :  
LES MÉTIERS ÉMERGENTS  
OU EN DÉVELOPPEMENT**

## À LA UNE

Groupements hospitaliers  
de territoire (GHT) 3

## ACTUS

Décret relatif à la mise en œuvre  
du CPA dans la fonction publique  
et à la FPTLV 4

Une formation qualifiante pour des  
compétences communes et  
transversales 4

Action régionale - prise en charge  
des victimes d'attentat et blessés  
de guerre 5

## EN RÉGION

Égalité professionnelle :  
des clés pour agir 6

## RÈGLEMENTATION

Le compte personnel d'activité  
(CPA) des agents publics 8

## DOSSIER

Fonction publique hospitalière :  
les métiers émergents ou en  
développement 10

## INTERVIEW

DR Christophe Segouin,  
président du CDPCM 16

## LA LETTRE DE L'ANFH

Directrice  
de la publication  
Emmanuelle Quillet

Impression  
Decombat - com  
imprim 14 000 ex.  
ISSN 1167-8046

Design graphique  
Service  
communication  
ANFH

Crédits Photos  
Service  
communication  
ANFH

Rédaction  
Service  
communication  
Kogito.fr

## ÉDITO

### « Réforme du DPC : première année d'application »

Le développement professionnel continu (DPC), dispositif de formation continue obligatoire des professionnels de santé, a été redéfini en plusieurs étapes : loi de modernisation de notre système de santé en janvier 2016, création de l'ANDPC et parution du décret en juillet 2016, début de la première période triennale en 2017 (2017/2019). Les objectifs sont maintenus : maintien et actualisation des connaissances et des compétences ainsi que l'amélioration des pratiques. Chaque professionnel de santé devra justifier, sur une période de trois ans (et non plus annuellement), de la réalisation d'un parcours de DPC comportant des actions de formation continue, d'analyse, d'évaluation et d'amélioration de ses pratiques et de gestion des risques. Pour chaque profession ou spécialité, les Conseils Nationaux Professionnels (CNP) proposeront un parcours pluriannuel de DPC permettant aux professionnels de satisfaire à leur obligation. Les professionnels paramédicaux sont concernés au premier chef par cette réforme qui appelle notamment une articulation serrée, du recueil des besoins jusqu'à la formalisation du parcours de DPC, avec les plans de formation élaborés dans le cadre de la formation tout au long de la vie (FPTLV).

L'année 2017 constitue la première année complète de mise en œuvre du « nouveau DPC ». A ce jour, l'objectif de simplification du dispositif n'est malheureusement pas perceptible sur le terrain et il subsiste de nombreuses interrogations en termes de validation des actions, de financements pour les professionnels médicaux, et de stratégie pour les organismes, notamment les EPS qui cherchent à voir leurs actions de formations reconnues. Conscients de ces difficultés, les instances médicales et non médicales de l'ANFH ont souhaité renforcer la visibilité du DPC auprès des professionnels de santé. Des actions de communication sont en préparation pour soutenir l'effort des établissements, partager les informations et rencontrer les acteurs du DPC, afin de s'adapter à ces nouvelles évolutions de la formation et du développement des compétences.



**JEAN-CLAUDE  
BAYLE**  
Président de  
l'ANFH

## GROUPEMENTS HOSPITALIERS DE TERRITOIRE (GHT) L'OFFRE DE L'ANFH POUR ACCOMPAGNER LES ÉQUIPES

Comme elle l'avait fait avec la GPMC ou le DPC, l'ANFH s'est mobilisée pour proposer une offre répondant aux besoins des équipes concernées par la mise en place des Groupements hospitaliers de territoire (GHT).

Cette offre vise à accompagner les encadrants et les agents (services, systèmes d'information, formation...) dans l'appropriation de ces nouvelles organisations, et à favoriser le partage d'expériences à l'échelle territoriale ou régionale. Elle a également pour objectif de contribuer à la réflexion sur la mise en place de la coordination des plans de formation et de DPC, et à favoriser l'émergence de réponses adaptées en matière d'achat et d'organisation d'actions de formations coordonnées.

### JOURNÉES D'INFORMATION ET FORMATIONS ANFH GHT

Articulée avec le plan national d'accompagnement à la mise en œuvre des GHT piloté par la Direction générale de l'offre de

soins (DGOS), l'offre de l'ANFH se décline de la manière suivante :

- journées d'information sur le décret GHT et ses impacts sur la formation ;
- formation\* sur l'approche de coordination des plans de formation destinée aux responsables et chargés de formation/DPC ;
- formation-action permettant aux acteurs de la formation au sein d'un GHT (Directeurs, DRH, DAM...) de mener une réflexion sur les modalités de coordination de la formation ;
- formation « Coopération et complémentarités territoriales » ;
- formation « Résolution de cas pratiques en équipes de direction » selon l'approche du co-développement pour les directions ;
- parcours de formation modulaire\* sur les systèmes d'information dans le cadre des GHT (directeurs et équipes SI) : un module commun et cinq modules thématiques (conduite du changement, sécurité des SI, urbanisation du SI)....

### ACHAT ET COORDINATION DES PLANS DE FORMATION ET DPC

Forte de son expertise en matière

d'achat et de gestion de formations « de proximité », l'ANFH accompagne les établissements en GHT pour appréhender la manière dont ils abordent la coordination de la formation et leur proposer les réponses adaptées, notamment en matière de gestion et d'achat :

- participation aux temps forts et réseaux animés par l'ANFH à l'échelle régionale ou territoriale (recueil des besoins...) ;
- gestion administrative financière simplifiée d'actions coordonnées achetées au sein du GHT ;
- accès aux outils d'aide à l'achat de formation au sein du GHT : plateforme d'achat ANFH, modèles de documents d'achat en groupement de commande (conventions...) ;
- mobilisation des dispositifs et actions de formation achetées par l'ANFH en tant que centrale d'achat et mises à disposition des établissements adhérents ;
- possibilité de cartographie des métiers à l'échelle du GHT, pour les établissements ayant déjà participé à une cartographie régionale.

#### INFOS PRATIQUES

Un guide sur la coordination de formation dans les GHT est prévu à l'automne 2017.

\* disponible  
mi-2017

Au plan des outils, l'ANFH travaille en outre à l'élaboration d'un guide sur la coordination de formation dans les GHT (publication prévue à l'automne 2017), ainsi qu'à l'identification des besoins auprès des établissements afin d'intégrer les fonctionnalités nécessaires dans Gesform Evolution.

## AGENDA

**8 JUIN 2017**

**ANFH LANGUEDOC-ROUSSILLON**

**Journée régionale**

**"Intimité et sexualité des personnes âgées en institution"**

**au Pasino de la Grande Motte**

Au programme :

- la sexualité à l'épreuve de l'institution : quel champ d'intervention des professionnels ?
- en quoi la sexualité des âgés vivant en institution nous dérange-t-elle ?
- le questionnement éthique en EHPAD.

+ ANFH  
LANGUEDOC-ROUSSILLON  
languedocroussillon@anfh.fr  
04 76 04 35 13 - F. Bocquel  
anfh.fr/languedocroussillon

**12 JUIN 2017**

**ANFH ALPES**

**Conférence**

**"Cadres : communiquons"**

**au Novotel de Voreppe**

Au programme :

- communication et management moderne ;
- appréhender les ressorts et les pièges de la communication interpersonnelle ;
- process communication et grands types psychologiques ;
- la pratique d'une communication précise et différenciée.

+ ANFH ALPES  
04 76 04 10 40  
alpes@anfh.fr  
anfh.fr/alpes

## DÉCRET RELATIF À LA MISE EN ŒUVRE DU CPA DANS LA FONCTION PUBLIQUE ET À LA FPTLV

Le décret du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité (CPA) dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie (FPTLV) a été publié au Journal Officiel du 10 mai 2017.

Le décret vise les agents des trois versants de la fonction publique. Il est composé de trois chapitres dont :

- un premier chapitre intitulé : « Dispositions relatives au compte personnel de formation ». Les modalités d'application de la mise en œuvre du compte personnel de formation (CPF), communes aux trois fonctions publiques, sont précisées ;

- un deuxième chapitre intitulé : « Dispositions diverses ». Ici, l'article 15 modifie le décret du 21 août 2008 relatif à la FPTLV des agents de la fonction publique hospitalière (période de professionnalisation, CFP).
- un troisième chapitre comporte les dispositions transitoires.

Les modalités de mise en œuvre du CPA ont été précisées par une circulaire publiée le 16 mai 2017. Une communication plus détaillée sera réalisée prochainement auprès des établissements.

**EN SAVOIR +**  
Décret  
N°2017-928 du  
6 mai 2017 relatif  
à la mise en  
œuvre du compte  
personnel  
d'activité dans la  
fonction publique  
et à la formation  
professionnelle  
tout au long de la  
vie.

Circulaire du  
10 mai 2017  
relative aux  
modalités de mise  
en œuvre du  
compte personnel  
d'activité dans la  
fonction publique..

## UNE FORMATION QUALIFIANTE POUR DES COMPÉTENCES COMMUNES ET TRANSVERSALES

L'ANFH Poitou-Charentes élabore et propose une nouvelle offre de formation diplômante et professionnalisante dans le secteur de la logistique.

La logistique est un secteur d'activité qui touche de nombreux services : blanchisseries, services logistiques, pharmacies, archives médicales,

laboratoire, magasin, cuisine... L'offre de formation propose un tronc commun contenant : un titre professionnel de préparateur de commandes en entrepôt niveau V avec délivrance de 25 jours et des modules complémentaires et spécifiques à la fonction publique hospitalière de 10 jours.

**EN SAVOIR +**  
ANFH POITOU-CHARENTES  
tél : 05 49 61 44 46  
poitoucharentes@anfh.fr



# ACTION RÉGIONALE PRISE EN CHARGE DES VICTIMES D'ATTENTAT ET BLESSÉS DE GUERRE

**Dans le cadre de sa collaboration avec le Réseau Urgences Bourgogne, dirigé par le Dr Agnès BARONDEAU-LEURET, également Directrice de l'observatoire régional des urgences et du groupement de coopération sanitaire (GCS) e-santé de Bourgogne, l'ANFH Bourgogne a réalisé un important travail d'analyse des besoins auprès des médecins urgentistes, qui a abouti en septembre dernier à une action régionale à la prise en charge des victimes d'attentat et blessés de guerre Damage Control.**

Ces actions de simulation en santé, pluri-professionnelle et pluridisciplinaire, se composent de deux achats différenciés et complémentaires, dont le cahier des charges fut rédigé en lien étroit avec les professionnels, et dont les organismes furent choisis par une commission, constituée des référentes « urgences » et « défense » de l'ARS, de la directrice médicale du Réseau urgences Bourgogne (RUB), et du responsable du Conseil pédagogique régional (CPR) de l'ANFH. Ces formations furent déployées sur le territoire bourguignon, directement au sein des établissements,

en coordination avec les centres de simulation en santé régionaux. Elles ont déjà été organisées à Dijon, Chalon-sur-Saône, Semur-en-Auxois, et se réaliseront bientôt dans la Nièvre et dans l'Yonne.

La formation se déroule sur une seule journée, comprend des exercices de simulation en santé, et regroupe entre 12 et 30 participants en fonction de la nature de l'action. La simulation en santé correspond à l'utilisation d'un matériel (comme un mannequin ou un simulateur procédural), de la réalité virtuelle ou d'un patient standardisé, pour reproduire des situations ou des environnements de soins. Chaque mise en situations est précédée d'un briefing collectif, définissant les objectifs pédagogiques et les règles du jeu. Les apprenants sont ensuite immergés dans des scénarii de simulation en santé à la prise en charge des victimes d'attentat, dans un environnement reproduit à l'identique de celui du travail, et sur des mannequins haute-fidélité spécifiques. L'état du patient évolue en fonction de la qualité de leur prise en charge d'une première équipe, tandis qu'une seconde assiste à l'exercice. A la fin du scénario, le débriefing permet de revenir sur

les aspects positifs et les pistes d'amélioration à mettre en place. La parole est donnée aux apprenants qui viennent d'être mis en situation.

Ces formations sont extrêmement bien accueillies par les professionnels. Elles s'inscrivent dans l'axe 3 du projet stratégique de l'ANFH, et correspondent à l'orientation nationale DPC n°34 de l'arrêté du 8 décembre 2015. Elles permettent ainsi d'utiliser des modalités d'apprentissage innovantes, afin d'enseigner des procédures diagnostiques et thérapeutiques et de répéter des processus, des situations cliniques ou des prises de décision par un professionnel de santé ou une équipe de professionnels.

Une vidéo ANFH concernant cette action sera très prochainement disponible.

Le travail avec le RUB se poursuit. Ainsi, le RUB a décidé de constituer en décembre dernier une commission formation, dans l'objectif de pouvoir mieux collaborer avec l'ANFH sur la priorisation des actions de formation à déployer sur le territoire bourguignon au bénéfice des médecins urgentistes et de leurs équipes.

# EN RÉGION

## ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : DES CLÉS POUR AGIR

La journée de la femme : c'est la date choisie par les ANFH Languedoc-Roussillon et PACA pour mettre le dispositif « les clés de l'égalité » à disposition de tous les établissements de la fonction publique hospitalière.

Entre obligation réglementaire et réelle méthode de management de l'égalité et de la diversité, les établissements de santé ont intégré cette dimension dans les politiques RH de leur structure.

En 2014, les ANFH Languedoc-Roussillon et PACA ont proposé aux établissements de leur région de se lancer dans une démarche de promotion de l'égalité professionnelle. Accompagnées d'un cabinet spécialisé, les deux délégations avec l'aide des établissements ont élaboré un outil de diagnostic sur l'égalité entre femmes et hommes.

Cet outil d'autodiagnostic permet l'élaboration du rapport de situation comparée afin de mesurer les inégalités entre femmes et hommes, analyser les données sur l'égalité et enfin mettre en oeuvre des actions en faveur de l'égalité.

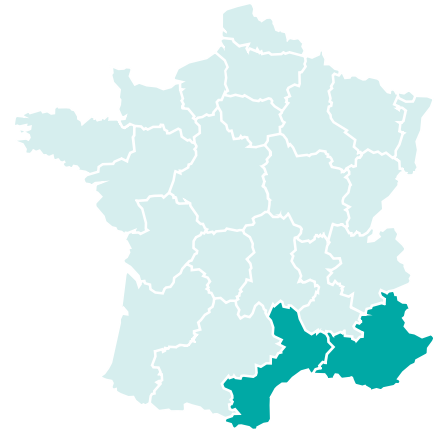
L'effort pour réduire les inégalités entre les femmes et les hommes reste à poursuivre.

L'ANFH propose ainsi aux établissements qui le souhaitent un appui pour promouvoir et développer des politiques en faveur de l'égalité professionnelle et propose de bénéficier d'un dispositif d'accompagnement des établissements « les clés de l'égalité » qui associe des outils de communication, des outils d'analyse et un appui dédié.

A travers ce dispositif, vous pourrez :

- mobiliser vos personnels, vos instances et vos managers grâce à divers vecteurs de communication,
- réaliser votre rapport de situation comparée grâce à l'outil d'analyse des données sociales,
- produire ou co-produire avec vos instances votre plan d'action égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

### ANFH LANGUEDOC-ROUSSILLON ANFH PACA



#### Contact ANFH Languedoc- Roussillon

Tél.: 04 67 04 35 10  
languedocroussillon@anfh.fr  
www.anfh.fr/  
languedocroussillon

#### Contact ANFH PACA

Tél.: 04 91 17 71 30  
provence@anfh.fr  
www.anfh.fr/provence

**62 %**  
des agents de la  
fonction publique  
sont des femmes

**73 %**  
de femmes en  
catégorie A

**83 %**  
en catégorie B

**78 %**  
en catégorie C

# À LIRE



**Management hospitalier - Manuel de gouvernance et de droit hospitalier.**  
Robert Holcman, Dunod/Gazette Santé Social, Collection Guides Santé Social, 2017, 3<sup>e</sup> édition, 896 p. (55,00 €)

La nouvelle gouvernance exige de ses acteurs qu'ils maîtrisent les règles de management d'un établissement de santé (public ou privé) — dans un contexte en permanente évolution. Conçu pour répondre à ce besoin, ce livre couvre l'intégralité du droit hospitalier : service public hospitalier, planification, gouvernance externe et interne, qualité des soins, sécurité sanitaire, responsabilité, éthique et droits du patient, déontologie. Il apporte en outre les clés indispensables à la compréhension du management hospitalier : T2A, comptabilité analytique, EPRD, marchés publics, PMSI, performance, organisation du travail, perspectives démographiques, GPEC.



**Accompagner les étudiants infirmiers - Promouvoir des pratiques pédagogiques éthiques.**  
Walter Hesbeen, Editions Seli Arslan, 2016, 188 p. (23,50 €)

Cet ouvrage revient sur les enjeux professionnels et éthiques de la formation infirmière, les auteurs formateurs et encadrants de stages partageant projets et expériences pédagogiques pour favoriser des pratiques ajustées aux besoins. L'accompagnement des étudiants en soins infirmiers comporte des enjeux d'ordre pédagogique, éthique et humain. Accompagner de futurs professionnels infirmiers nécessite une réflexion individuelle, mais aussi collective, car c'est en équipe que les formateurs conçoivent des projets pédagogiques destinés à parvenir à une pratique professionnelle maîtrisée, réfléchie, humaine et juste. La première partie présente une vue d'ensemble sur ce que signifie être formateur en soins infirmiers aujourd'hui, s'interroger sur sa posture, son style, les objectifs et les moyens mis à disposition. La deuxième partie propose une série d'expériences qui permettent de voir comment, sur le terrain et dans les instituts de formation, les équipes cherchent à parfaire leur accompagnement des étudiants en vue d'une pratique réflexive dans l'immédiat et dans le futur. Sont abordés l'encadrement des étudiants sur les lieux de stage, les regards croisés d'étudiants et de formateurs sur des situations d'encadrement, l'évaluation, la collaboration entre futures infirmières et aides-soignantes, l'approche par situations-problèmes, l'utilisation de la simulation dans la formation, la posture du directeur de mémoire.



**Liste des comptes du plan comptable hospitalier - avec leur répartition par titres.**  
Jean-Claude Delnatte, Presses de l'EHESP, 2017, 21<sup>ème</sup> Édition (22,00 €)

Préparée par Jean-Claude Delnatte, directeur d'hôpital honoraire, cette édition est mise à jour selon la liste des comptes modifiés par l'arrêté du 23 novembre 2016 (JO du 1<sup>er</sup> décembre 2016) incluant la création d'un nouveau compte de résultat annexe pour les GHT. Elle comprend les nomenclatures suivantes :

- nomenclature budgétaire et comptable applicable aux établissements publics de santé ;

- nomenclature budgétaire et comptable des comptes de résultat prévisionnels annexes (CRPA) ;
- composition des titres du compte de résultat prévisionnel principal (CRPP) ;
- composition des titres du tableau de financement prévisionnel ;
- composition des titres des comptes de résultat prévisionnels annexes (CRPA).

## DU NEUF SUR LE WEB

L'ANFH Picardie propose des conférences pour accompagner l'ensemble du personnel encadrant dans la compréhension et la maîtrise de ses missions. Elle organise des rencontres et des échanges autour de thématiques qui interrogent au quotidien le positionnement du manager de proximité. Ces moments permettent à chacun de prendre du recul face à sa pratique professionnelle, de l'interroger pour la faire évoluer.

Les deux premières conférences ont traité du collectif comme levier de la qualité de vie au travail (QVT) ainsi que l'évolution sociétale du rapport au travail.

Vous trouverez en ligne le journal des managériales pour y découvrir les contenus de chaque conférence, des vidéos pour ne rien manquer des interventions des experts, des ressources bibliographiques, et les futures dates et thématiques de ces rencontres.

[www.anfh.fr/picardie/services-aux-etablissements/les-manageriales-anfh](http://www.anfh.fr/picardie/services-aux-etablissements/les-manageriales-anfh)

## LE COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ (CPA) DES AGENTS PUBLICS

ORDONNANCE N°2017-53 DU 19 JANVIER 2017

DÉCRET N°2017-928 DU 6 MAI 2017

Suite à l'ordonnance du 19 janvier dernier, l'article 22ter du Statut général des fonctionnaires dispose désormais qu'« un Compte personnel d'activité (CPA) est ouvert pour tout fonctionnaire », qu'il relève de la fonction publique d'Etat, territoriale ou hospitalière.

### ORDONNANCE N°2017-53 : PROCESSUS LÉGISLATIF

Conformément aux dispositions de l'article 38 de la constitution, le gouvernement a été autorisé (article 44 de la loi n°2016-1088 du 08 août 2016) à prendre par ordonnance les mesures relatives à la mise en œuvre, pour chaque agent public, d'un compte personnel d'activité.

Ainsi, une ordonnance devait être prise dans un délai de neuf mois à compter de la promulgation de la loi Travail. Chose faite avec la publication le 20 janvier dernier de l'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique.

Le Titre Ier de ladite ordonnance intitulé « compte personnel d'activité et formation

professionnelle tout au long de la vie » modifie les dispositions relatives au droit à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires, soit les articles 22 et suivants de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

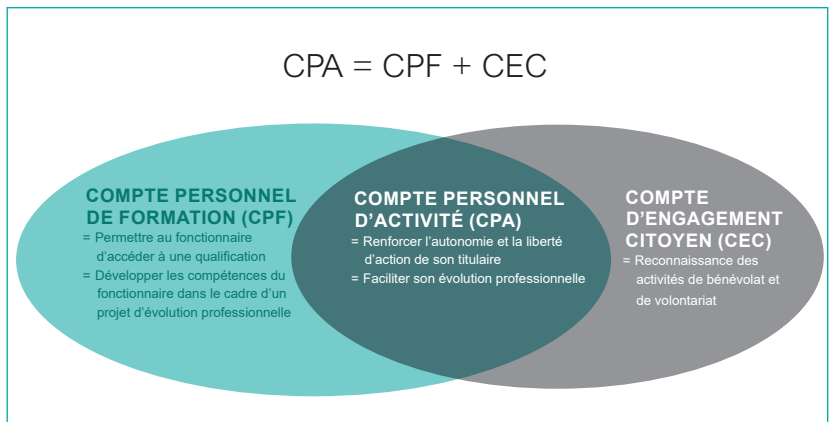
L'article 22ter de la loi du 13 juillet 1983 dispose : « un compte personnel d'activité est ouvert pour tout fonctionnaire ». Sont visés non seulement les fonctionnaires (Etat, territoriaux, hospitaliers) mais aussi l'ensemble des agents contractuels (article 32 de la loi n°83-634). De plus, l'article 22 du statut général des fonctionnaires est modifié et,

Un projet de loi de ratification de l'ordonnance doit être déposé devant le Parlement dans un délai de six mois à compter de sa publication, soit avant le 20 juillet 2017.

notamment, sont supprimées les dispositions relatives au Droit individuel de formation (DIF). Les modalités d'application de la mise en œuvre du CPA sont précisées par le décret n°2017-928 du 6 mai 2017, décret commun aux trois fonctions publiques et la circulaire du 10 mai 2017. Un projet de loi de ratification de l'ordonnance doit être déposé devant le Parlement dans un délai de six mois à compter de sa publication, soit avant le 20 juillet 2017.

### LE CPA, LE CPF ET LE CEC

Le Compte personnel d'activité (CPA) est un nouvel outil ayant pour objectifs de renforcer l'autonomie et la liberté d'action de chaque fonctionnaire ainsi que de faciliter son évolution professionnelle. Concrètement, il regroupe deux dispositifs : Le Compte personnel de formation (CPF) : nouveau dispositif devant permettre à tout fonctionnaire, soit d'accéder à une qualification, soit de développer ses compétences dans le cadre







d'un projet d'évolution professionnelle. Il remplace le Droit individuel à la formation (DIF). Le Compte d'engagement citoyen (CEC) : nouveau dispositif visant à reconnaître et encourager l'engagement citoyen d'un fonctionnaire. Désormais, les activités de bénévolat et de volontariat exercées par un fonctionnaire ouvrent droit, sous certaines conditions, à des heures de formation supplémentaires alimentant le CPF.

Notons que contrairement aux salariés relevant du secteur privé, le CPA des fonctionnaires ne comporte pas de compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P).

Chaque fonctionnaire aura accès à un service en ligne gratuit sur le site [Moncompteactivite.gouv.fr](http://Moncompteactivite.gouv.fr). Ce service, qui sera effectif au plus tard le 1er janvier 2020, permettra à chaque fonctionnaire de consulter les droits acquis en toute autonomie.

### **LE CPA : DES DROITS ATTACHÉS À LA PERSONNE**

L'article 22 ter de la loi du 13 juillet 1983 dispose :

« Les droits inscrits sur le compte personnel d'activité demeurent acquis par leur titulaire jusqu'à leur utilisation ou à la fermeture du compte. »

« Tout fonctionnaire peut faire valoir auprès de toute personne publique ou privée qui l'emploie les droits qu'il a précédemment acquis, selon les modalités du régime dont il relève au moment de sa demande. »

Autrement dit, les droits sont désormais attachés à la personne, ce qui signifie que :

- les droits demeurent acquis lorsque la situation professionnelle du titulaire du CPA change (privé, public, en recherche d'emploi...). Par exemple, un agent public devenant salarié du secteur privé ou encore se trouvant à la recherche d'emploi conserve ses droits acquis en tant qu'agent public ;
- le titulaire du CPA peut demander à utiliser ses droits à tout moment : ainsi bien que les droits auront été acquis, par exemple dans le secteur public, si la personne est désormais salariée du privé, elle pourra demander à utiliser les droits précédemment acquis.

Ici, les modalités d'utilisation des droits seront définies par la situation de l'agent lors de sa demande. Si ce dernier est salarié du privé, elles devront répondre aux exigences fixées par le Code du travail. Dans le cas où la personne relève de la fonction publique au moment de sa demande, les modalités d'utilisation fixées par la loi du 13 juillet 1983 et le décret du 6 mai 2017 relatif à la mise en oeuvre du CPA devront être respectées.

Il s'agit ici d'une avancée car, en matière de DIF, les agents publics relevant de la fonction publique hospitalière ne pouvaient utiliser leurs droits qu'auprès des employeurs de droit public.

Chaque fonctionnaire aura accès à un service en ligne gratuit sur le site [Moncompteactivite.gouv.fr](http://Moncompteactivite.gouv.fr).

## **TEXTES**

Ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique

LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels – article 44

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Loi dite loi Le Pors

Décret N°2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du Compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Circulaire du 10 mai 2017 relative aux modalités de mise en oeuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique.




## DOSSIER

# Fonction publique hospitalière : les métiers émergents ou en développement

Assistante de soins en gérontologie, conseiller de prévention des risques professionnels, technicien de l'information médicale (TIM), spécialiste en ingénierie biomédicale... Ces métiers ou fonctions émergents ou en développement apparaissent dans les cartographies réalisées avec le soutien des délégations régionales. Elles permettent de construire une offre de formation locale adaptée aux établissements adhérents et aux agents.

## « Certains métiers sont émergents comme les coordonnateurs de parcours patients »

nié. Cette formation est essentielle pour intervenir dans un secteur protégé comme le PASA. » Pendant les cours, toutes deux apprennent à concevoir et à mettre en œuvre un projet personnalisé, soutenir les personnes dans les actes quotidiens, mettre en place des activités de simulation, réaliser des techniques de soins appropriées... « On a eu aussi des cours sur le fonctionnement du cerveau, complète Michèle Balière. Cela nous permet de prendre en charge ces patients sans perdre patience, en étant plus tolérantes. »

«  n y a tout appris ! » assurent de concert Sandrine Massonié et Michèle Balière. Aides-soignantes au sein de l'EHPAD Saint-Jacques à Grenade et à Cadours (31), toutes deux sont devenues assistantes de soins en gérontologie (ASG). Cette maison de retraite a en effet mis en place un pôle d'activités et de soins adaptés : un PASA. Il est destiné aux résidents atteints de la maladie d'Alzheimer ou en grande dépendance. Pour y exercer, les aides-soignantes doivent se former.

**Une formation professionnalisante spécifique aux assistantes de soins en gérontologie : elle dure 140 heures.** « Je suis partie quatre jours par mois pendant cinq semaines, raconte Sandrine Masso-

### **Des cartographies réalisées grâce au soutien des délégations ANFH**

Assistante de soins en gérontologie mais aussi coordonnateur de parcours patients, conseiller en prévention des risques professionnels, technicien de l'information médicale (TIM) ou spécialiste en ingénierie biomédicale... Ces métiers ou fonctions sont recensés dans les cartographies réalisées grâce au soutien des délégations régionales ANFH. Elles permettent de connaître l'effectif et le profil de ces agents. « C'est une cartographie et une démarche de prospective sur les métiers de la fonction publique hospitalière, complète Virginie Louise, responsable

de la connaissance client à l'ANFH. **Historiquement, on ne raisonnait pas par métier mais uniquement par grade.** »

En Picardie, Nathalie Richet se souvient de la réaction des établissements adhérents : « On leur a demandé une extraction de la base de données Ressources humaines. On a alors constaté que sur les affectations métiers des agents seuls 6 établissements sur 52 avaient réellement procédé à l'affectation des métiers. Nous avons donc travaillé sur la cartographie avec eux. » En Provence-Alpes-Côte d'Azur, la délégation termine la première en 2011. « Nous étions parmi les premiers, raconte Marc Dumon, le délégué régional. Si l'on veut pouvoir travailler sur des parcours qualifiants, il faut avoir une idée des personnels à former. »

**Trois grandes catégories de « nouveaux » métiers ou fonctions apparaissent**

La déléguée de l'ANFH Midi-Pyrénées finalise sa cartographie en juin 2015 : « Notre angle d'attaque n'a pas été les métiers émergents ou en développement, ce sont les conclusions de la cartographie qui nous ont amené à nous intéresser à ces nouveaux métiers. » C'est ainsi que la cartographie fait apparaître un âge médian de 45 ans soit « un peu plus que dans les autres délégations ». La délégation va alors déployer une offre de formation liée aux secondes parties de carrière et aux agents en situation de reclassement. Cette offre intéressera aussi les personnes des services ressources humaines, d'un





# 18

cartographies régionales réalisées  
sur vingt-six régions

service de qualité de vie au travail ou les membres des instances représentatives du personnel.

« Un outil essentiel dont l'une des missions est de positionner la bonne personne au bon endroit et au bon moment. »

Au total, **dix-huit des vingt-six régions ont réalisé des cartographies**. Elles ont été depuis consolidées au sein d'une cartographie nationale. Trois grands types de « nouveaux » métiers ou fonctions apparaissent alors plus concernés. La première est relative aux métiers qui répondent aux besoins des personnes âgées dépendantes, à leurs pathologies ou à leur bien-être. Ici, on trouve en particulier psychomotricien, ergothérapeute, diététicien, psychologue ou assistante de soins en gérontologie (ASG). « Nous avons mis en place une action de formation régionale pour les assistantes de soin en gérontologie, assure Virginie Hoffmann. On aura formé un peu moins de cinquante personnes en 2017. Toutes sont des aides-soignantes ou des aides médico-psychologiques diplômées. » Seconde grande catégorie de métiers en développement au sein de la fonction publique hospitalière : les métiers spécialisés transversaux. Ils correspondent à des enjeux d'organisation, d'efficacité ou de sécurisation des activités. Parmi eux : les gestionnaires



## ZOOM

### Cartographie des métiers : l'intérêt de la démarche est double

« Ça s'est passé très simplement » explique Karine Hamela. Directrice des ressources humaines au CHU de Nice, elle a fait sa dernière cartographie locale à l'automne dernier. Ici, chaque agent a désormais un métier attribué. « Ce qui est intéressant, c'est qu'à partir des données macro – 6 500 professionnels sans les médecins – on rentre dans un aspect plus qualitatif et on arrive au projet individuel. »

La cartographie, assure la directrice, est « un outil essentiel dont l'une des missions est de positionner la bonne personne au bon endroit et au bon moment ».

Elle a fait ainsi apparaître les métiers en tension. « Nous n'avons pas suffisamment d'infirmières anesthésistes ou d'infirmières de bloc par exemple. »

Deuxième catégorie : les métiers d'experts à l'instar de la prévention des risques psychosociaux.

« C'est tout l'intérêt de la démarche ANFH : on peut proposer en interne le développement de cette expertise avec une formation de préventeur. » Enfin, et c'est la dernière catégorie, elle fait apparaître les métiers de la recherche : assistant de recherche clinique ou ingénieur de recherche. « L'intérêt de la démarche proposée est double. D'une part, la cartographie nous aide à réaliser un diagnostic complet qui propose un programme de formation adapté à nos besoins. D'autre part, il permet aux établissements de discuter et de répondre ensemble à des besoins communs. » C'est ainsi que le CHU a par exemple créé un réseau de préventeurs afin d'avoir une approche plus collective de cette problématique.



de lits, les techniciens d'information médicale (TIM), les contrôleurs qualité / gestion des risques, les juristes ou les spécialistes de la prévention des risques psycho-sociaux. « **Effectivement certains métiers deviennent émergents** comme les TIM, assure Marc Dumon, délégué régional de l'ANFH PACA. *Ce sont des métiers stratégiques de la codification, c'est même le nerf de la guerre. Les techniciens d'information médicale permettent de faire rentrer des recettes à l'hôpital. Nous aurons formé au total une cinquantaine de TIM.* » Troisième et dernière catégorie : les métiers directement liés aux évolutions technologiques, à l'instar des métiers des systèmes d'information ou de l'ingénierie biomédicale.

## « Notre offre locale plus ciblée »

Au regard des évolutions des métiers, les délégations ANFH travaillent leur offre de formation locale. « *La mise en œuvre de la cartographie nous conduit à discuter avec les établissements adhérents des métiers, des compétences, des nouvelles fonctions... On a ainsi bâti un plan de formation que nous continuons à déployer aujourd'hui* » assure Nathalie Richet, déléguée régionale de l'ANFH Picardie. « *Notre position, explique quant à lui Marc Dumon, c'est que notre offre locale doit être plus ciblée et accompagner au mieux les demandes d'évolution sur les métiers ou les fonctions rares.* » Ces agents sont en fait peu nombreux par rapport aux effectifs globaux de la fonction publique hospitalière. Comme rappelle Virginie Louise de l'ANFH à Paris. « *Ils ne sont que quelques centaines par rapport aux infirmières et aux aides soignantes qui représentent*



plus de 45 % des agents. **Mais s'ils ont peu d'impact en matière d'effectif, ils peuvent en avoir beaucoup plus en matière organisationnelle : ce sont des métiers qui peuvent être stratégiques à l'hôpital ou en EHPAD.** » C'est ainsi le cas de Magali Thibault. Psychologue du travail au sein du CHU de Nice, elle est devenue également préventive sur les risques psychosociaux (RPS) et chargée de mission qualité de vie au travail (QVT) à la suite d'une formation. « *J'ai eu mon diplôme universitaire en mai 2015. Ma formation d'un an a duré trois jours par mois et comprenait trois semaines de stage* » assure-t-elle. Elle a ainsi découvert **la définition du métier de préventeur** et l'intérêt de créer un réseau de préventeurs. Selon les situations, le risque est en effet de se trouver isolé : il n'y a par exemple qu'un seul préventeur par établissement de Provence-Alpes-Côte d'Azur. « *Tout le monde n'a pas été chercher la même chose, assure-t-elle. En tant que psychologue depuis 20 ans, je n'avais pas besoin d'une formation sur la prise en charge d'une personne en souffrance. C'est l'inverse pour mes collègues adjoints des cadres hospitaliers ou cadres de sécurité.* » Les formations locales déployées par les différentes délégations ANFH permettent ainsi de répondre aux différents besoins en métiers et compétences identifiés sur le territoire.

## MÉTIERES OU FONCTIONS ÉMERGENTES OU EN DÉVELOPPEMENT

- > Les métiers qui répondent aux besoins des personnes âgées, de leur pathologie ou de leur bien-être :
  - psychomotricien - ergothérapeute - professeur activité physique adaptée (APA) - diététicien ;
  - infirmière (EHPAD) - infirmière coordinatrice ;
  - assistant de soins en gérontologie - socio-esthéticienne ;
  - animateur – accompagnant éducatif et social (ex-AMP) – psychologue...
- > Les métiers « spécialisés » transversaux correspondant à des enjeux d'organisation, d'efficacité ou de sécurisation des activités :
  - coordinateur de lits - gestionnaire de plannings ;
  - techniciens d'information médicale (TIM) - contrôleur de gestion - juriste - acheteur ;
  - responsable ou référent qualité-gestion des risques - spécialiste prévention des risques psychosociaux (RPS)...
- > Les métiers directement liés aux évolutions technologiques :
  - métiers des systèmes d'information ou informatique ;
  - biomédical : spécialiste en ingénierie biomédicale - agent de maintenance biomédicale...

# ENTRETIEN

## Dr Christophe Segouin, président du CDPCMH\*

### « La loi santé apporte des assouplissements en matière de développement professionnel continu (DPC) »

**Le docteur Christophe Segouin est le président en 2017 du Conseil du développement professionnel continu médical hospitalier. Au sein de l'ANFH, le CDPCMH veille à la collecte des fonds du DPC médical, définit les règles de mutualisation et les règles de prise en charge. Christophe Segouin est par ailleurs secrétaire général du Syndicat national des médecins, chirurgiens, spécialistes, biologistes et pharmaciens des hôpitaux publics (SNAM-HP). Il exerce dans les hôpitaux universitaires Saint-Louis, Lariboisière, Fernand Widal (75) en qualité de chef de service.**

Les évolutions amenées par la loi en matière de DPC (article 114 de la loi de modernisation du système de santé du 26 janvier 2016) apportent des assouplissements par rapport à la situation antérieure, en particulier en matière de financement. En effet, chaque professionnel de santé doit désormais justifier de son engagement dans une démarche comportant des actions de formation, d'analyse, d'évaluation et d'amélioration des pratiques et de gestion des risques. Mais les médecins peuvent également faire financer leur participation aux congrès de leur spécialité qui constituent une base importante de formation pour beaucoup d'entre eux.

Second élément, la loi permet aux médecins de valider leur démarche sur une base triennale. Ils ont donc désormais une période de trois ans dans le cadre d'un parcours recommandé - pour chaque profession ou spécialité - par le Conseil National Professionnel (CNP). Parcours qu'ils pourront suivre ou décider de le déterminer.

Au conseil du DPC médical hospitalier, instance médicale créée au sein de l'ANFH, notre rôle est de travailler sur les modalités de gestion de cette enveloppe DPC dans le cadre réglementaire national. En 2017, nous nous sommes fixés trois objectifs majeurs. Le premier est de mieux faire connaître ce DPC à nos collègues. Nous avons ainsi prévu d'aller en

région et de rencontrer les responsables locaux du DPC et leurs interlocuteurs ANFH. Notre ambition est ainsi d'expliquer mais aussi de recevoir les attentes de nos collègues.

Le deuxième objectif est d'élaborer des cahiers des charges de formation en lien avec les sujets d'actualité partagés par tous les établissements de santé. Je pense - par exemple - à tout ce qui tourne autour des risques psycho-sociaux pour les médecins, pharmaciens et odontologistes ou à ce qui relève des équipes département de l'information médicale (DIM) au sein des Groupements hospitaliers de territoire. Cela permettrait aux établissements de choisir des formations validées par des professionnels en matière de santé, de finalité et de contenus... à des tarifs avantageux !

### Le rôle du CDPCMH c'est de définir les modalités de gestion de cette enveloppe DPC

Enfin, et c'est notre troisième ambition, réfléchir avec les personnels non médicaux à ce qu'on peut partager en matière de formation avec eux : à tout ce qui relève de l'organisation des soins à l'hôpital. Ici, nous travaillons en équipe, nous devons donc aussi réfléchir au multi-professionnalisme. Le DPC a bien sûr l'ambition de former les médecins dans leur champ de spécialité mais aussi dans leurs missions hospitalières et donc dans leur travail au sein d'une équipe. Nous n'oublions pas qu'il nous faudra raisonner bientôt sur les parcours de soins. Mais cet aspect-là des choses, nous le travaillerons à partir de l'année prochaine. Cette année nous nous concentrons prioritairement sur les fondements du DPC et sa stabilisation. A terme, quand tous les médecins des hôpitaux demanderont le remboursement de leur formation, il faudra revoir les règles de financement au niveau national.



## SON PARCOURS

Christophe Segouin, Doctorat en sciences médicales MD - PhD, spécialiste en santé publique

### DEPUIS 2007

Chef du service de santé publique, Hôpitaux universitaires Saint-Louis Lariboisière Fernand Widal, AP-HP

### DEPUIS 2013

Secrétaire général/ secrétaire général adjoint au SNAM-HP, une des 5 intersyndicales nationales de médecins des hôpitaux

### DEPUIS MARS 2016

Vice président puis président du CDPCMH

\*CDPCMH : Conseil du développement professionnel continu médical hospitalier