

BULLETIN
D'INFORMATIONS
N° 6
FEVRIER 2020



CGT – GHPP

Permanence au local
LUNDI – JEUDI
13h - 16h
MARDI – MERCREDI –
VENDREDI
10h - 16h

Tél : 04.75.53.44.91
Poste : 44.91
Port : 07.66.50.66.78
mail : cgt@gh-portes
deprovence.fr

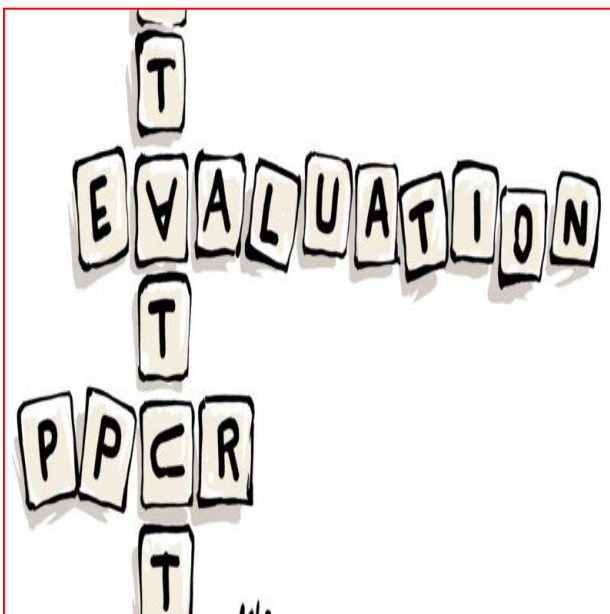
Site web : cgt-ghpp.fr



CGT-GHPP
Montélimar

1

**ORDRES
PROFESSIONNELS
PARAMEDICAUX**



2

**NOTATION ET
EVALUATION
DE LA VALEUR
PROFESSIONNELLE**



3

**LA FORMATION
PROFESSIONNELLE**

Si j'étais ...

... CGT ...

*... Témoignages
anonymes ...*

On vous donne la
possibilité de
prendre la parole
et d'être publié
sur notre site
web ...

Contact :
cgt-c.duchoy@gmx.fr



ORDRES PROFESSIONNELS PARAMEDICAUX

C'est avec l'aide des directions, sous forme d'injonctions ou de menaces diverses et notamment dans le secteur privé, que l'on force l'inscription des infirmier.e.s à l'ONI. Et pour assurer le remboursement des actes par la sécurité sociale, on impose l'inscription à l'ONI aux infirmier.e.s libéraux via les antennes départementales. Les exemples sont nombreux, pourtant très peu d'infirmier.e.s ont procédé volontairement à l'inscription à l'Ordre départemental infirmier.

Plusieurs mois après la publication du « décret 2018- 596 relatif à l'établissement des listes nominatives des infirmiers et des pédicures-podologues salariés en vue de leur inscription au tableau de l'ordre et modifiant le décret n° 2016-746 du 2 juin 2016 relatif à l'établissement des listes nominatives des masseurs-kinésithérapeutes salariés en vue de leur inscription au tableau de l'ordre », peu d'infirmier.e.s, de pédicures-podologues et de masseurs-kinésithérapeutes salarié.e.s sont adhérent.e.s à un Ordre professionnel.

Les différentes lois santé (HPST de 2009, la loi santé de 2017, « ma santé 2022 » de 2019) élargissent les prérogatives des Ordres en renoncement aux obligations jusqu'alors dévolues à l'Etat.

Divers combattants contre les Ordres ont porté différents recours devant le Conseil d'Etat, dont une requête en annulation datant de janvier 2017 contre le Décret 2016-1605 portant sur le code de déontologie des infirmier.e.s, qui n'a pas été retenue. Les nombreuses luttes dans les services montrent que les conditions de travail ne permettent pas de respecter ce code. Celui-ci définit un certain nombre de règles inconciliables avec la réalité de l'exercice professionnel.

Poursuivant cette démarche, en mars 2017, un recours en annulation du Décret n° 2016- 746 du 2 juin 2016 relatif à l'établissement des listes nominatives des masseurs-kinésithérapeutes en vue de leur inscription au tableau de l'Ordre a été initié devant le Conseil d'Etat. Démarche de nouveau déboutée.

Un recours gracieux a été déposé en septembre 2018 auprès de la ministre de la Santé et des Solidarités pour demander l'annulation du décret n° 2018- 596. A l'issue des 2 mois légaux suivant dépôt, et sans réponse de la ministre, un nouveau recours en Conseil d'Etat pour annulation a été engagé. La rencontre avec un avocat au Conseil d'Etat en septembre 2018 a permis de déposer une requête en ce sens concernant ce décret. Ce référé a été débouté par le Conseil d'Etat en décembre 2019.

Le décret portant sur l'inscription automatique à l'Ordre et le code de déontologie des infirmier.e.s, des pédicures podologues et des masseurs kinésithérapeutes fait porter la responsabilité d'un manquement quel qu'il soit sur la-le professionnel-le, sans que jamais ne soit remis en cause

la baisse des moyens humains et matériels décidée par les pouvoirs publics au mépris des besoins de la population.

Le collectif LDAJ (Liberté Droit Action Juridique) et le collectif infirmier de la Fédération ont décrypté le formulaire d'inscription à l'ONI pour alerter sur les pièces non obligatoires à transmettre à l'Ordre dans le cadre de la constitution du dossier d'inscription. Dans le même temps, un courrier à la CNIL (Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés) a interrogé la nécessité ou pas de transmettre certains documents demandés relevant de la vie privée. La réponse indique que toutes les informations demandées (titres, adresse courriel, B2) peuvent être traitées par l'Ordre. La question prioritaire de constitutionnalité a été écartée faute d'éléments tangibles.



Le conseil de la Fédération étudie la possibilité de contester la cotisation obligatoire qui relève du règlement intérieur de l'Ordre et non de la loi.

Suite à deux démarches juridiques gagnantes (notamment le jugement rendu par le tribunal de grande instance de Toulouse dans une ordonnance du référé du 28 mai 2009 confirmé par le Conseil d'Etat dans son arrêt n° 357896 du 26 mars 2013), les cadres paramédicaux peuvent choisir d'adhérer ou pas à l'Ordre.

Le grand frère des Ordres professionnels qu'est le Conseil national de l'Ordre des médecins, vient, pour la deuxième fois (2011 et 12-2019), d'être rappelé à « l'ordre » par la Cour des comptes. Plusieurs recommandations portent, entre autres, sur « des

manquements comme la gravité et la fréquence des dysfonctionnements relevés tant dans la gestion de l'ordre que dans l'exercice des missions essentielles que la loi lui confère ou encore les nombreux manquements en matière de déontologie et de probité de ses représentants tant au niveau national que territorial, qui sont de nature à mettre au contraire en cause la confiance des médecins et des citoyens à son égard ». Elle poursuit par « *la tenue approximative des comptes, source d'opacité et terreau propice aux fraudes relevées par la Cour, les abus de gestion, rendus possibles par les lacunes dans le contrôle interne, les négligences dans la gestion des cotisations des médecins...* ». **Pour ne citer que cela, est-il nécessaire de vouloir copier sur ce « grand frère » peu scrupuleux des missions de service public qui lui sont dévolues ?**

Source : cgt-santé



NOTATION ET EVALUATION DE LA VALEUR PROFESSIONNELLE

La notation administrative est un élément important dans la carrière professionnelle des agents de la fonction publique hospitalière (FPH). Elle est attribuée à chaque agents titulaires et joue un rôle direct dans le montant de l'attribution de la prime de service versée à ceux-ci, mais elle a aussi une influence sur le déroulement de carrière. En revanche, l'évaluation professionnelle concerne l'ensemble des agents (aussi bien contractuels que titulaires) et vise à apprécier la valeur professionnelle.



TITULAIRES ET STAGIAIRES

Chaque agent titulaire ou stagiaire de la FPH fait l'objet chaque année d'un entretien d'évaluation, ou à défaut d'une notation comprenant une note chiffrée sur 25 et une appréciation générale exprimant sa valeur professionnelle.

ÉVALUATION PROFESSIONNELLE

L'entretien professionnel porte principalement sur les points suivants :

- Résultats professionnels obtenus par l'agent au regard des objectifs fixés et aux conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève ;
- Objectifs pour l'année à venir et perspectives d'amélioration ;
- Manière de servir ;
- Acquis de l'expérience professionnelle ;
- Aptitudes aux fonctions d'encadrement s'il y a lieu ;
- Besoins de formation ;
- Perspectives d'évolution professionnelle en termes de carrière et de mobilité.

Les critères à partir desquels la valeur professionnelle de l'agent est appréciée dépendent : du métier de l'agent, de son corps d'appartenance, de ses activités et des compétences attendues compte-tenu de son niveau de responsabilités.

Procédure : L'agent est convoqué par son supérieur hiérarchique direct à l'entretien professionnel au moins 8 jours à l'avance. Le support du compte rendu est adressé en même temps que cette convocation.

Le compte rendu de l'entretien comporte une appréciation générale exprimant la valeur professionnelle de l'agent. Il est établi et signé par le supérieur hiérarchique direct puis visé par le chef d'établissement qui le complète éventuellement.

Le compte rendu est ensuite notifié à l'agent. Après l'avoir signé pour attester qu'il en a pris connaissance, et éventuellement complété, l'agent le transmet au chef d'établissement qui l'intègre à son dossier.

NOTATION

Procédure : La notation est fixée par le chef d'établissement, après avis du ou des supérieurs hiérarchiques directs.

La note chiffrée est établie en fonction de critères fixés par arrêté, variable selon la catégorie d'emploi du fonctionnaire (personnel administratif,

personnel des services d'hospitalisation, etc.). La notation est communiquée au fonctionnaire et à la CAP.

Recours et Révision : L'agent peut demander, par écrit, la révision du compte rendu de l'entretien professionnel au chef d'établissement, mais aussi la révision par la CAP de sa note chiffrée

Cette demande doit être formulée dans les 15 jours suivant la notification du compte rendu. Le chef d'établissement notifie sa réponse dans les 15 jours suivant la demande de l'agent.

En cas de réponse défavorable du chef d'établissement, l'agent peut saisir, dans le mois qui suit, la CAP.

Après avis de la CAP, le chef d'établissement notifie au fonctionnaire le compte rendu définitif de l'entretien et la décision, et l'informe des voies de recours devant le tribunal administratif.

CONTRACTUELS

L'agent contractuel recruté pour faire face à un besoin permanent en CDI ou en CDD de plus d'un an bénéficie chaque année d'un entretien professionnel.

Les points abordés lors de l'entretien sont exactement les mêmes que ceux de l'évaluation professionnelle d'un agent titulaire.

Le chef d'établissement peut définir, après avis du comité technique d'établissement, d'autres thèmes sur lesquels peut porter l'entretien professionnel.

Procédure : Elle est identique à celle prévue pour les agents titulaires ou stagiaires.

Révision : L'agent peut demander, par courrier, la révision du compte rendu de l'entretien professionnel au chef d'établissement, dans les 30 jours francs suivant sa notification. Le chef d'établissement notifie sa réponse dans les 15 jours francs suivant la réception de la demande.

En cas de réponse défavorable du chef d'établissement, l'agent peut saisir au cours du moins suivant, la CCP. Le secrétariat de la CCP est assuré par l'établissement qui en assure la gestion.

Après avis de la CCP, le chef d'établissement communique à l'agent le compte rendu définitif de l'entretien.

L'article 27 de la loi 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit des modifications des conditions d'évaluation de la valeur professionnelle des agents publics. Ces mesures s'appliqueront aux entretiens professionnels effectués en 2021 au titre de l'année 2020.

Pour plus d'informations sur le sujet, nous vous invitons à consulter notre site : cgt-ghpp.fr ou le lien : <https://syndicoop.fr/evaluation/>



LA FORMATION PROFESSIONNELLE



La formation professionnelle peut prendre plusieurs formes, dont certaines ont été modifiées ces dernières années. Ce sont des dispositifs que les salariés financent directement par leurs cotisations. Il est donc important de s'emparer de l'utilisation qui en est faite... Ce n'est pas une faveur, mais bien un droit pour tous les salariés, titulaires, stagiaires et contractuels.

Quels sont les différents dispositifs?

La VAE : Validation des Acquis de l'Expérience

La VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) fait partie du champ de la formation continue. Elle est ouverte à tous les agents en activité, ayant au moins 3 ans de services en rapport avec le diplôme visé.

Le volume est au maximum de 24 heures / an.

Il s'agit d'une procédure d'évaluation des compétences, des aptitudes et motivations. Elle permet d'obtenir tout ou partie d'un diplôme. (Répertoire national des certifications professionnelles sur www.cncp.gouv.fr).

Le CPF : Compte Personnel de Formation

Il remplace le DIF, Droit Individuel à la Formation, depuis le 1^{er} janvier 2017. Alimenté en heures, il 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.

Pour un salarié à temps plein, l'alimentation du compte se fait à hauteur de 24 h / année de travail jusqu'à un total de 120 heures, puis 12 h / année de travail, dans la limite de 150 heures.

Pour les personnels de catégorie C qui ont une qualification inférieure au niveau V (donc pas ou peu qualifiés) l'alimentation du compte se fait à hauteur de 48 h / an et le plafond est de 400 h.

Les droits demeurent acquis jusqu'à l'utilisation ou la fermeture du compte.

Les droits acquis dans le secteur privé sont transférés (portabilité) lors du recrutement dans la Fonction publique, et inversement.

On peut cumuler CPF et CFP.

Le CFP : Congé de Formation Professionnelle

Le CFP donne la possibilité de suivre, à titre individuel, des formations à visée professionnelle : reconversion, réalisation d'un projet personnel ... A son initiative, l'agent peut demander à en bénéficier.

Ces actions ne sont pas prises en charge par le plan de formation de l'établissement (elles sont financées par l'ANFH). C'est à l'agent de trouver la formation qui correspond à ses souhaits, ainsi que l'organisme qui la réalisera. Il devra néanmoins recueillir l'avis de sa hiérarchie...

L'agent doit avoir au moins 3 ans de services effectifs. La durée de la formation ne peut être inférieure à 20 jours.

Une indemnité mensuelle est versée à l'agent = 85 % de son traitement brut. Si l'agent est de catégorie C, ce taux est porté à 100 %. La durée du versement est de 12 mois, parfois jusqu'à 24 mois.

Le Bilan de Compétences :

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.

Il faut justifier d'au moins deux ans de service effectif.

Le volume maximal est de 24 heures / an.



Le CPF est mobilisable à l'initiative des agents pour suivre des actions de formation, en priorité sur le temps de travail.

Il peut être utilisé en combinaison avec le CFP ou en complément des congés pour VAE et pour bilan de compétences.

La mobilisation du CPF fait l'objet d'un accord entre le fonctionnaire et l'administration.

Tout refus doit être motivé par l'employeur. Après refus pendant 2 années consécutives pour une même action de formation, un 3^{ème} refus ne peut être prononcé par l'autorité compétente qu'après avis de l'instance paritaire compétente.

Le plan de formation est validé et voté chaque fin d'année en CTE, Comité Technique d'Etablissement, instance représentative du personnel. Celui-ci se compose de 5 types d'action :

- 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

Source : <http://cgtaphm.reference-syndicale.fr/dossiers-thematiques-pour-en-savoir-plus/la-formation-professionnelle-a-laphm/>