

Intervention FO sur le Rapport d'Activité Assemblée Générale de l'ANFH 23 Juin 2022

Monsieur le Président,

Mesdames, Messieurs les
Administrateurs, Monsieur le
Directeur Général, Madame
la Représentante du Ministère,
Chers Camarades,

A la lecture du rapport d'activité
de l'ANFH pour l'année 2021,
nous sommes plongés au cœur
d'un intense paradoxe qui oppose
les Ténèbres à la Lumière.

En premier lieu : les ténèbres
dans lesquelles semble plus
que jamais plongé l'hôpital
public. Et l'implication sans faille,
avec abnégation et solidarité, de
l'ensemble des agents hospitaliers
ne suffit plus à lever le voile pour
porter nos regards vers l'Espérance.

Et à l'heure où le solstice d'été
symbole de force, de vitalité, de
lumière, d'abondance ou encore
de renaissance devrait nous égayer
et nous porter, nous traversons
une période plus qu'alarmante
sur l'ensemble du territoire et dans
l'ensemble de nos établissements.

En effet, à cet instant, personne ne peut
prédir avec certitude si le passage de
l'été ne sera pas une nouvelle catastrophe
sanitaire. Plus de 120 services d'urgences
sont forcés de limiter leur activité faute
d'atteindre l'effectif minimum réglementaire.
Sans parler ici, de la longue litanie des si
nombreux lits et des si nombreux services
fermés faute de personnels soignants.

Et ce n'est pas un énième rapport sur la crise
profonde d'accès aux soins commandée par
l'Elysée pour fin Juin et qui doit venir alimenter
la « révolution collective » du système de santé
souhaité par le Président de la République qui
va nous soulager ou bien encore nous apaiser.

Le constat est réalisé depuis de trop nombreuses
années et partagé par de nombreux acteurs.
Nous connaissons parfaitement les racines de

cette crise profonde qui conduit l'hôpital public vers
des abysses ténébreuses. Elle trouve sa source dans
les politiques économiques restrictives menées depuis
des décennies dans le secteur sanitaire, social et
médico-social.

L'Apocalypse du monde hospitalier, uniquement guidé
par la réponse aux besoins de prise en charge des
patients, a débuté en 1996 avec la création de l'ONDAM
qui a institué le règne de la contrainte budgétaire. Le
Roi « Excel » a été couronné, enfermant toutes les
logiques dans son maléfique tableau, emprisonnant
les acteurs hospitaliers au baignoire de la gestion de la
pénurie, rendant aveugle les décideurs à la perception
de l'augmentation de la population et à l'évolution des
besoins, notamment en raison du vieillissement.

Force Ouvrière a toujours porté cette prophétie
vers laquelle nous conduisait inexorablement cette
restriction des moyens qui n'a fait que S'AMPLIFIER et
se REVELER aux yeux de tous durant la crise sanitaire.
Nous revendiquons un choc massif d'investissement
pour l'hôpital public qui doit venir amplifier la dynamique
née du Ségur, qui doit venir donner l'Espérance de
la Lumière aux agents hospitaliers. Cela doit passer
par un plan massif de formation, un plan de massif
de recrutement et un plan massif d'augmentation des
salaires.

C'est dans ce contexte que l'ANFH doit jouer pleinement
son rôle comme elle l'a pleinement joué durant l'année
2021, année de pleine Lumière pour l'activité de notre
OPCA.

En effet, nous en avons rêvé... La crise sanitaire l'a
fait...

Ou plutôt, pour être plus précis, la crise sanitaire l'a
permis car c'est bel et bien par l'engagement de
tous les acteurs de la formation professionnelle de la
Fonction Publique Hospitalière que ces résultats ont pu
être réalisés.

Nous profitons de cette Assemblée Générale pour
remercier tout d'abord, l'ensemble des agents
hospitaliers et des directions des établissements qui,
malgré le contexte de la crise sanitaire, se sont engagés
pour que l'activité de formation reprenne sa place
centrale au cœur des dynamiques de développement
des compétences et des Promotions Sociales.

DES ACQUIS POUR LA PROMOTION PROFESSIONNELLE !

Ensuite, l'ensemble des administrateurs de l'ANFH tant du Conseil d'Administration que de l'ensemble des territoires qui se sont engagés pour décider des mesures dérogatoires qui ont permis ce bond qualitatif et quantitatif de notre activité.

Enfin, les 402 salariés de l'ANFH, sans qui tout cela ne serait pas possible tant leurs compétences et leur engagement sont indispensables aux acteurs de la Formation de la Fonction Publique Hospitalière.

Nous tenons à souligner positivement plusieurs points :

- Notre satisfaction du taux d'adhésion à l'ANFH de 97,7 % qui augmente. Il traduit la confiance des établissements envers notre OPCA, envers la garantie qu'apporte notre gestion paritaire au plus près des besoins des agents hospitaliers à travers notre implantation régionale et territoriale.
- Notre satisfaction de la reprise soutenue des actions de formation avec 838 000 départs et un taux d'accès à la formation de 47,8 % qui reste très élevé.
- Notre satisfaction de la pertinence des différentes mesures dérogatoires et l'augmentation de 86 Millions d'Euros de la collecte liée à l'augmentation générale des salaires issue des accords du Ségur de la Santé. Ces deux facteurs sont à l'origine de l'atteinte du nombre historique de 20 647 dossiers en Etudes Promotionnelles en cours de financement.
- Pour Force Ouvrière ce nombre d'agents en Etudes Promotionnelles ne doit pas être un pic qui annonce l'inversion de la courbe ascendante depuis deux exercices. Bien au contraire, notre politique de financement des Etudes Promotionnelles doit continuer à s'amplifier au regard de l'urgence absolue de répondre aux besoins des établissements en personnels qualifiés, au regard de la légitime aspiration des agents hospitaliers à bénéficier d'un parcours professionnel de Promotion Sociale.
- Notre satisfaction du développement de l'apprentissage dans la Fonction Publique Hospitalière avec 1287 apprentis qui représentent une diversité des métiers, une diversité des filières et des niveaux de

formation.

□ Cependant Force Ouvrière reste tout de même vigilant sur ce dispositif qui ne doit pas se développer au détriment du financement de parcours qualifiants des agents hospitaliers. Nous revendiquons par ailleurs, qu'une valorisation financière et un temps dédié soient mis en place pour les Maîtres d'Apprentissage qui sont essentiels dans le processus de transfert des compétences, qu'un suivi soit mis en place sur la trajectoire «post-apprentissage» et que l'aide financière apportée par l'Etat soit renouvelée.

Nous tenons à souligner plusieurs points de vigilance :

- Nous regrettons, même si nous respectons les politiques régionales, l'hétérogénéité très importante sur le recours aux fonds mutualisés du FQ&CPF pour le financement de formations qualifiantes pour les filières Techniques, Administratives et Ouvrières. Ce fonds créé pour élargir la mutualisation au bénéfice des agents des filières non soignantes mérite de monter en charge d'une façon plus homogène sur les territoires.
- Nous regrettons que l'enveloppe de 7 Millions d'Euros consacrée à la VAE ne se soit pas traduite par un plan d'action massif au bénéfice du déploiement de cette voie de qualification. La VAE reste encore trop complexe, trop difficile et l'ensemble des acteurs du champ de la formation doivent s'engager à la rendre plus lisible et plus accessible. Plus accessible pour l'ensemble des agents « Faisant Fonction » qui sont trop nombreux et qu'il est impératif d'accompagner dans la reconnaissance de leurs compétences, dans la reconnaissance de leur engagement par leur diplomation associée à leur légitime reconnaissance salariale.
- Nous regrettons que les freins financiers d'accès aux parcours qualifiants soient encore pleinement opérationnels. Et nous tenons à interpeller à nouveau la DGOS sur les conséquences de la perte du CTI pour les agents en Congé de Formation Professionnelle qui vient s'ajouter à la perte de 15 % du salaire de base pour les agents de catégorie A et B qui viennent se surajouter à la perte de différentes primes, et en particulier l'indemnité de vie chère pour nos collègues ultra-marins.

□ Pour Force Ouvrière, l'engagement dans un parcours professionnel qui passe par un parcours de formation de plus de 52 jours ne doit pas se faire au prix d'une insécurisation sociale des agents. Nous revendiquons le maintien de 100 % du traitement, du CTI et des primes pour tous les agents hospitaliers qui s'engagent dans des formations qualifiantes.

Pour conclure, notre intervention sur le bilan d'activité 2021 nous tenons à nous projeter dans le futur.

L'accord du Ségur de la Santé a prévu le lancement d'une mission assortie d'un plan d'actions sur la formation, et particulièrement sur le développement de la formation continue et de la formation Promotionnelle. Les signataires ont unanimement formulé le souhait que des freins soient levés afin que la formation soit un levier pour une meilleure réponse des établissements à leurs missions.

La mission IGAS est close et les groupes de travail avec le ministère viennent de débiter. Force Ouvrière s'y engage, afin :

□ Que la contribution de 2,9 % de la masse salariale consacrée obligatoirement à la

formation professionnelle soit sanctuarisée et permette un taux d'accès important à la Formation Continue et à la Promotion Professionnelle,

□ Que la formation professionnelle face l'objet d'un dialogue social renforcé tant au niveau national que local afin de négocier et contractualiser les différents plans d'actions,

□ Que la mutualisation des fonds, gérée au niveau de chaque délégation Régionale de l'ANFH, puisse répondre aux besoins identifiés par l'action de proximité des délégations Territoriales,

□ Que des réponses soient apportées aux agents de plus faible niveau de qualification afin de leur permettre de sécuriser leur parcours professionnel.

Force Ouvrière votera favorablement ce rapport d'activité car il illustre la capacité de l'ANFH à s'adapter, la capacité de l'ANFH à accompagner et répondre aux besoins des Etablissements et des agents hospitaliers.

Je vous remercie pour votre écoute.

