



Lettre ouverte aux personnels, à l'ARS et à la presse

Agen, le 18/11/2020

## LA DIRECTION EST-ELLE ATTEINTE D'UNE MUTATION DU COVID19 ?

Aujourd'hui, 18 novembre 2020, se déroule la réunion jury décidant le financement des études promotionnelles 2021 avec auditions des candidats pour les instituts de formation aide-soignant, auxiliaire puériculture et soins infirmiers au Centre Hospitalier AGEN-NERAC.

La Directrice des Ressources Humaines, Madame Marion LOPEZ, faisant fi des règles de représentativité électorale sur l'établissement, a refusé l'accès à ladite réunion à deux représentants du personnel CGT affirmant que cette commission-réunion n'était pas légale, qu'elle faisait ce qu'elle voulait et n'acceptait qu'un seul représentant par organisation syndicale ! (plusieurs témoins).

Cela représente une **ATTAQUE EN REGLE DES DROITS DE REPRESENTATIVITE SYNDICALE A L'HOPITAL AGEN-NERAC** et montre une nouvelle fois la politique maltraitante de l'établissement envers ses agents et du peu de respect des réglementations et des agents. Ces personnels se sont tournés vers les organisations syndicales pour faire entendre leurs droits à la formation professionnelle et à leur financement, veiller à l'application de la loi, et obtenir du soutien.

Depuis de nombreux mois, la CGT dénonce le sous-financement des études promotionnelles avec une sélection « unilatérale et au faciès » des candidats malgré leur réussite aux différents concours.

Le gouvernement a acté une augmentation des effectifs en formations paramédicales: 2.000 places supplémentaires ont été proposées dans les IFSI dès la rentrée 2020. Un doublement des entrées en formation d'aides-soignants est prévu d'ici 2025. Aucune répercussion à l'Hôpital d'AGEN-NERAC.

**Pourquoi le personnel du CHAN déserte-t-il ? Ne cherchez pas plus loin ! entre les conditions de travail déplorables (non-respect des plannings, rappels sur jours de repos, non prévenance de modification des plannings, mutation de service sans avis et information des agents...), des manipulations de compteurs temps sur année(s) antérieure(s) témoin d'une gestion inadaptée, des salaires parfois en dessous des grilles indiciaires, le refus ou les reports de financement des formations promotionnelles....**

En cette période de pénurie de personnels soignants et de pandémie, où les services COVID sont pleins alors que la deuxième vague est (ou pas) à son paroxysme, avec appel aux volontaires pour renforcer les équipes, **seule la CGT s'interroge sur les manipulations de la direction**. Jusqu'où cette dernière ira-t-elle pour pervertir les statuts et droits de la fonction publique hospitalière ! Quel est l'intérêt pour l'administration à maltraiter son personnel jusqu'à la démission ou la disponibilité ? Nous rappelons pour preuve, et pour la première fois en Lot-Et-Garonne, que le directeur a assigné au tribunal le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des conditions de Travail de l'établissement par deux fois pour ne pas mettre en place une enquête externe sur les conditions de travail au sein de l'Hôpital ! **La mutation du Covid-19 touche-t-elle les neurones et altère-t-elle le discernement des règles statutaires et du dialogue social ?**

La CGT du CHAN a, de tout temps, défendu les droits des personnels et s'est toujours battue pour le respect de l'équité de traitement et l'accès à la formation professionnelle pour toutes et tous.

Souhaitez-vous nous rejoindre pour décider d'actions pour contrer cette « dictature managériale » ?

Oui  Non  coordonnées facultatives pour être informés en temps réel

Nom Prénom .....

@ ..... ① .....

A mettre sous enveloppe fermée à l'adresse de Syndicat CGT CHAN



## LE PLAN DE FORMATION

Le Plan de formation de l'établissement, accompagné par exemple le développement personnel et la qualification, sécurise les parcours professionnels, prépare des mobilités...

Articulé au projet d'établissement, défini à partir des besoins et des attentes identifiées en termes de savoir-faire, de montée en qualification...

## CONTENU

Le Plan de formation peut contenir six types d'actions de formation, notamment celles visant le développement des compétences et des connaissances.

La réglementation oblige les établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux employant des agents de la Fonction publique hospitalière (FPH) à consacrer 2,1% de la masse salariale au financement du Plan de formation.

En complément, ils cotisent obligatoirement auprès de l'ANFH pour financer les Congés de formation professionnelle (CFP), les Bilans de compétences, les parcours de Validation des acquis de l'expérience (VAE) et les Etudes promotionnelles.

Les établissements de santé peuvent aussi choisir de confier à l'ANFH la contribution destinée au financement du Développement professionnel continu (DPC) pour bénéficier des financements issus de l'industrie pharmaceutique et des services de l'ANFH.

## BENEFICIAIRE ET MODALITES

Chaque établissement définit les modalités de construction de son Plan de formation.

Pour solliciter le financement d'une action de formation, les agents peuvent s'adresser au service formation de l'établissement ou le mentionner lors de l'entretien de formation.

Le choix de l'action de formation et de son bénéficiaire relève de la décision de l'établissement employeur. S'il s'agit d'une action de formation initiale ou d'une action de développement des connaissances et de la compétence, il n'est pas possible de refuser d'y participer dès lors qu'elle est organisée dans l'intérêt du service et que l'agent ait été consulté auparavant.

De leur côté les agents peuvent prendre l'initiative et demander à bénéficier d'une action inscrite au Plan de formation, mais l'acceptation n'est pas de droit.

Si la demande émane d'un agent **n'ayant pas bénéficié, depuis au moins trois ans** d'une action relevant du Plan de formation : **elle ne peut pas être rejetée.**

Toutefois le départ en formation peut être différé d'un an, après avis de l'instance paritaire compétente.

Source ANFH

**CéGéTez vous et mêlez-vous de votre avenir !**