

SNPST

FLASH INFOS Développement Professionnel Continu Décembre 2017

La loi du 26 janvier 2016 et le Décret du 8 juillet 2016 sont venus encore modifier les règles du DPC, et beaucoup de médecins et d'infirmiers ont du mal à s'y retrouver. Le présent communiqué a pour but de rappeler les grandes lignes du DPC et de donner des pistes de positionnement pour nos adhérents.

L'essentiel du DPC en 5 points :

1. Obligation individuelle pour les médecins et les infirmiers.
2. Chaque professionnel de santé doit justifier, sur une période de **trois ans**, de son engagement dans une démarche de DPC
3. **les conseils nationaux professionnels** proposent un parcours pluriannuel de développement professionnel continu qui permet à chaque professionnel de satisfaire à son obligation
4. Pour la Médecine du travail, le CNPMT (Conseil National Professionnel des Médecins du Travail) recommande un minimum **de 10 demi-journées annuelles** -avec :
 - au moins 4 demi-journées d'acquisition et de mise à jour des connaissances
 - au moins 4 demi-journées d'analyse des pratiques professionnelles
 - et au moins 2 demi-journées de suivi des améliorations des pratiques
5. **Quatre orientations prioritaires** du DPC ont été définies en 2014 par le CNPMT et reprises par l'arrêté du ministère de la santé de 2016.
 - **risques psycho sociaux**
 - **traçabilité des expositions professionnelles**
 - **maintien dans l'emploi**
 - **cancers professionnels**

1- Grandes lignes du DPC :

Selon L'article L 4021-1 du Code de la Santé publique : « *Le développement professionnel continu a pour objectifs le maintien et l'actualisation des connaissances et des compétences ainsi que l'amélioration des pratiques. Il constitue une obligation pour les professionnels de santé. Chaque professionnel de santé doit justifier, **sur une période de***

trois ans, de son engagement dans une démarche de développement professionnel continu comportant des actions de formation continue, d'analyse, d'évaluation et d'amélioration de ses pratiques et de gestion des risques. L'engagement dans une démarche d'accréditation vaut engagement dans une démarche de développement professionnel continu. »

Il s'agit donc d'une obligation individuelle pour les médecins et les infirmiers.

En santé au travail, en tant que praticiens salariés, ils ont la liberté de choix des actions de formation « **en lien** » avec leur employeur. Ces actions sont proposées par des organismes enregistrés par l'ANDPC. L'Agence Nationale du Développement Professionnel Continu assure le pilotage du dispositif de développement professionnel continu pour l'ensemble des professionnels de santé, quels que soient leurs statuts ou leurs conditions d'exercice, et contribue au financement des actions pour les médecins libéraux et des centres de santé.

Cette obligation de DPC devra être contrôlée par les conseils de l'Ordre (ce n'est pas encore mis en place). **A l'issue de la période triennale**, le professionnel de santé adresse à l'autorité chargée du contrôle de son obligation de développement professionnel continu la synthèse des actions réalisées.

Le DPC s'appuie sur les Conseils Nationaux Professionnels qui regroupent, pour chaque profession de santé ou, le cas échéant, pour chaque spécialité, les sociétés savantes et les organismes professionnels selon l'Art L 4021-3 du code de santé publique. Il a donc été créé un CNPMT (Conseil National Professionnel des Médecins du Travail), pour les médecins du travail et un CNP infirmiers doit se mettre en place.

Pour chaque profession ou spécialité, **les conseils nationaux professionnels** proposent un parcours pluriannuel de développement professionnel continu qui permet à chaque professionnel de satisfaire à son obligation. Ce parcours comporte, notamment, des actions s'inscrivant dans le cadre des priorités définies. **Les conseils nationaux professionnels retiennent, notamment sur la base des méthodes élaborées par la Haute Autorité de santé, celles qui leur paraissent les plus adaptées pour la mise en œuvre du développement professionnel continu. Chaque professionnel choisit les actions auxquelles il s'inscrit.**

Pour chaque profession ou, le cas échéant, pour chaque spécialité, les conseils nationaux professionnels proposent :

1° Les **orientations prioritaires** de développement professionnel continu

2° Le **parcours pluriannuel de développement professionnel** continu. Ce parcours comporte, notamment, des actions s'inscrivant dans le cadre des priorités définies. Il décrit les actions estimées nécessaires par la profession pour le maintien, l'actualisation des connaissances et des compétences et l'amélioration des pratiques ; ceci constitue pour chaque professionnel une recommandation afin de satisfaire à son obligation triennale de développement professionnel continu.

3° Un **document de traçabilité** permettant à chaque professionnel de retracer les actions de développement professionnel continu réalisées dans le cadre de son obligation triennale. Le contenu et les modalités d'utilisation de ce document sont définis par le conseil national professionnel compétent.

2- les recommandations du CNPMT (extraits) :

Pour le CNPMT, la prise en compte des trois modalités de DPC prônées par la HAS s'impose :

1. L'acquisition et la mise à jour des connaissances liées à la spécialité (FMC)
2. l'évaluation des pratiques professionnelles (EPP)
3. et le suivi des améliorations des pratiques.

Il revient au CNPMT de se prononcer sur la nécessité d'intégrer les 3 composantes, sur la place des orientations arrêtées et sur les outils possibles utilisables.

Pour associer la mise à jour des connaissances, l'évaluation des pratiques et le suivi des améliorations des pratiques, un minimum de 10 demi-journées annuelles est recommandé avec :

- au moins 4 demi-journées annuelles d'acquisition et de mise à jour des connaissances
 - au moins 4 demi-journées d'analyse des pratiques professionnelles
 - et au moins 2 demi journées de suivi des améliorations des pratiques
- (ce qui fait une moyenne de 5 jours par an, au minimum, pour un temps plein)

Quatre orientations prioritaires du DPC ont été définies en 2014 par le CNPMT et reprises par l'arrêté du ministère de la santé de 2016.

1. risques psycho sociaux
2. traçabilité des expositions professionnelles
3. maintien dans l'emploi
4. cancers professionnels

Ces quatre thématiques ne sont pas à considérer comme des sujets de DPC en soi, mais comme des thèmes transversaux auxquels doivent se rattacher les actions de DPC. De plus ces quatre orientations sont à envisager à l'aune des missions de la médecine du travail, notamment celle de préserver et/ou promouvoir la santé des travailleurs du fait et à l'occasion de leur travail.

À partir de l'intégration d'une ou plusieurs de ces quatre orientations, des thèmes concrets peuvent être déclinés en DPC de santé au travail. Ainsi,

les Troubles Musculosquelettiques (TMS), qui n'apparaissent pas en tant que tels alors qu'ils sont la première cause de maladies professionnelles indemnisées, sont évidemment ciblés par la traçabilité des expositions et le maintien dans l'emploi. Ils sont aussi étroitement liés aux risques psychosociaux (RPS). Il en va de même des atteintes cutanées, des décompensations cardiovasculaires ou respiratoires comme les asthmes professionnels par exemple...

La prise en charge du DPC pour les médecins salariés est intégrée au dispositif de Formation Professionnelle Continue (FPC) tout au long de la vie relevant du code du travail, articles L6111-1 et suivants.

Le forfait minimal de FPC correspondrait à moins de deux jours par an et par salarié. Le CNPMT rappelle que les limites temporelles de FPC dans un service ne sauraient être opposées à la réalisation recommandée du DPC puisque ce dernier est une obligation particulière à la profession qui ne se confond pas avec les objectifs de la FPC. Le CNPMT rappelle donc aux professionnels de médecine du travail qu'ils doivent tenir leurs engagements de DPC en obtenant de leur entreprise les moyens pour cela.

Il convient enfin de rappeler que les démarches d'accréditation menées dans des établissements hospitaliers, dans des services autonomes ou même dans des services interentreprises ne doivent pas faire obstacle aux parcours individuels de DPC, tant dans les thématiques retenues que dans leurs déroulements.

Document de traçabilité du DPC dans la discipline Santé Travail

Le principe est que ce document de traçabilité du DPC, concernant chaque praticien et accessible par lui, recueille chaque événement de DPC effectué par le professionnel, avec la certification de l'organisme agréé DPC prestataire.

Le CNPMT s'en remet à la possibilité d'un portail commun aux autres professions de santé.

Il devrait comporter :

1- l'identification du professionnel : NOM, prénom, qualification, n° RPPS, coordonnées postales et courriel

2- emploi(s) et employeur(s) mis à jour, avec coordonnées.

3- Les événements de DPC : date et localisation, organisme, nature(s) de l'événement (FMC, EPP, Suivi améliorations), certification par l'organisme, autres (financement? ...).

Le CNPMT recherchera les déclinaisons et formalisations propres au DPC en médecine du travail permettant la lisibilité de la convergence avec les orientations recommandées ou de la pertinence vis-à-vis des missions en Santé au Travail.

RAPPELS IMPORTANTS

La formation à la spécialisation, que ce soit pour les médecins ou pour les infirmiers (licence ou DIUST) n'est pas du DPC.

En attente d'un CNP Infirmier, notre conseil pour les infirmiers en santé au travail est de se référer aux préconisations du CNPMT.

En ce qui concerne l'obligation de traçabilité du DPC, les conseils de l'Ordre des médecins ou des infirmiers ne se sont pas encore saisis du dossier. Nous vous conseillons de garder toutes vos preuves de formation, en l'attente de la formalisation par ces conseils ordinaires.