



**RAPPORT  
D'ACTIVITÉ 2018**

**SYNTHÈSE**





# INTRODUCTION

**RAPPORT  
D'ACTIVITÉ 2018**

**SYNTHÈSE**



L'année 2018 constituait la deuxième année d'exécution du troisième contrat d'objectifs et de performance du CNG pour la période 2017-2019, articulé autour des quatre axes suivants :

**Axe n°1** : anticiper les évolutions de carrière et accompagner les parcours et les compétences des praticiens hospitaliers et des directeurs de la Fonction publique hospitalière (FPH) en tenant compte des enjeux démographiques et des recompositions territoriales ;

**Axe n°2** : éclairer les décideurs publics, les représentants institutionnels et professionnels par la contribution à la mise en œuvre d'outils de connaissance et de pilotage ;

**Axe n°3** : accélérer la transition numérique notamment en s'appuyant sur un système d'information structuré, efficient et sécurisé ;

**Axe n°4** : poursuivre l'amélioration de la performance interne du CNG et conforter son positionnement dans son environnement.

Un premier bilan d'étape de l'exécution de ce COP a été présenté au conseil d'administration lors de la séance du 27 novembre 2018. Le CNG s'est attaché à promouvoir, avec force et engagement, l'ensemble de ses missions, détaillées dans le rapport d'activité 2018. Ses aspects les plus marquants seront évoqués ci-dessous.

Le CNG a assuré **la gestion statutaire de près de 57 000 praticiens**, dont 6 368 personnels enseignants et hospitaliers et 50 562 praticiens hospitaliers temps plein et temps partiel, ainsi que **de près de 5 550 directeurs de la fonction publique hospitalière**, avec une vie très intense de leurs nombreuses instances nationales, qu'il s'agisse des commissions statutaires nationales pour les praticiens hospitaliers et des commissions administratives paritaires nationales, des comités de sélection et du comité consultatif national (CCN) ainsi que de la commission des conditions de travail (CCT) qui lui est rattachée, pour les directeurs.

Dans le domaine de la **gestion des personnels enseignants et hospitaliers et des praticiens hospitaliers**, l'activité a été très soutenue, avec une intensification des actes de gestion en lien avec les universités et notamment pour la gestion et la co-organisation avec le ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, des concours pour les personnels hospitalo-universitaires.

De même, l'augmentation du nombre **des contrats d'engagement de service public (CESP)**, signés par les étudiants et les internes en médecine ainsi que les étudiants en odontologie, s'est confirmée au cours de l'année 2018 (**2 039 CESP** au 31 décembre 2018, contre 1 718 en 2017).

**En ce qui concerne les directeurs**, le CCN et de la CCT ont poursuivi leurs travaux.

Le CCN a été consulté sur les modalités d'organisation du vote électronique par internet pour l'élection des représentants des directeurs de la fonction publique hospitalière aux commissions administratives paritaires nationales et au comité consultatif national de la fonction publique hospitalière pour les élections professionnelles. Il a émis un avis unanimement favorable sur le projet d'arrêté qui lui était soumis à ce titre. Ces élections, organisées pour la première fois par voie électronique, se sont déroulées du 29 novembre au 6 décembre 2018, avec un plein succès puisqu'elles ont connu un taux de participation d'environ 78%.

Parallèlement, de nombreuses commissions administratives paritaires nationales ont été organisées pour soutenir la gestion individuelle des directeurs.

**L'activité relative aux autorisations nationales d'exercice** des professions de médecin, pharmacien, chirurgien-dentiste et sage-femme à diplômes européens et hors Union européenne, a conduit à examiner **444 situations**, en décroissance sensible par rapport aux années précédentes en raison du renouvellement des membres de nombreuses commissions nationales.

Le CNG s'est aussi attaché à conforter l'organisation des **19 concours nationaux médicaux et administratifs de recrutement des professionnels relevant du secteur sanitaire, social et médico-social public** dont il a la charge. L'ensemble de ces concours a regroupé plus de 24 400 candidats et requis la participation active de 1 153 professionnels pour constituer les jurys.

Pour la troisième année consécutive, le CNG a assuré, avec ses partenaires publics et ses prestataires privés, l'organisation complexe et sensible des **Épreuves classantes nationales informatisées** dans le cadre du pilotage national qui lui incombe, en lien étroit avec les ministères chargés de la santé et de l'enseignement supérieur et de la recherche.

**L'accompagnement des professionnels, praticiens hospitaliers et directeurs** a, quant à lui, permis d'apporter un soutien reconnu à près de 2 600 professionnels (1 808 accompagnements individuels et 778 accompagnements collectifs) depuis la mise en place du dispositif en 2008 par le CNG, dont 422 en 2018. Cet accompagnement va encore se renforcer et se diversifier en 2019, dans le contexte des mutations profondes que va connaître le monde hospitalier, notamment du fait de la montée en puissance des 136 groupements hospitaliers de territoire (GHT) constitués depuis juillet 2016 et qui devaient atteindre leur pleine opérationnalité le 1<sup>er</sup> juillet 2018, au plus tard.

À ce titre, le CNG a activement participé au comité de suivi national d'accompagnement aux GHT piloté par le ministère des solidarités et de la santé (DGOS) et à la mise en œuvre du programme d'accompagnement aux changements de métiers des directeurs.

Lancée en 2016 en région Auvergne-Rhône Alpes, en partenariat avec l'ARS et la FHF région, ***l'expérimentation de l'infocentre LOGIMEDh***, s'est poursuivie tout au long de l'année 2018 avec quelques extensions régionales en lien avec les conférences de présidents de CME de CHU-CHR, CH et de CHS. Cet outil de gestion modernisée, de pilotage stratégique et de suivi des postes et des affectations intègre d'ores et déjà la dimension territoriale des GHT pour l'ensemble des personnels médicaux (titulaires, stagiaires, en période probatoire et contractuels, internes compris). En 2019, l'application LOGIMEDh doit faire l'objet d'une évaluation externe, en lien avec les administrations de tutelle, en particulier le ministère des solidarités et de la santé (DGOS), afin de déterminer les conditions de son éventuel déploiement au niveau national.

L'année 2018 a également vu se poursuivre l'élaboration de projets destinés à assurer la modernisation de l'application de gestion des directeurs de la fonction publique hospitalière -GIDHES- en vue de sa connexion avec les structures d'affectation, particulièrement opportune avec la mise en place des GHT.

\* \* \*

### **Le rapport d'activité 2018 est structuré en deux tomes.**

**Le tome I** comporte quatre parties relatives respectivement au pilotage des concours ou examens médicaux et administratifs, à la gestion des parcours professionnels des personnels enseignants et hospitaliers (HU) et des praticiens hospitaliers (PH) ainsi que des directeurs de la FPH, à la démarche d'amélioration de la performance du CNG et enfin à sa politique de communication externe et interne. Cette structuration privilégie un regroupement thématique de ses activités dans les différentes structures internes, aux diverses étapes de leur mise en œuvre et reflète l'ampleur et l'intensité des missions conduites par tous les secteurs d'activité de l'établissement.

**Le tome II** est dédié à la valorisation de la production statistique du CNG. Ce tome intitulé « *Études statistiques complémentaires* » comporte les données relatives notamment aux effectifs et à diverses monographies relatives aux personnels enseignants et hospitaliers, praticiens hospitaliers et autres personnels médicaux, aux contrats d'engagement de service public, aux concours nationaux et aux épreuves classantes nationales en médecine ainsi qu'aux mouvements des directeurs de la fonction publique hospitalière, dans une double vision socio-démographique et prospective. Il est le fruit d'un important travail rétrospectif et prospectif de grande qualité mené par la cellule statistiques de l'établissement.

Ces **2 tomes** ont néanmoins pour objectif commun de valoriser, dans une approche transversale, les activités « cœur de métier » du CNG en accentuant leur lisibilité et en enrichissant la connaissance du monde sanitaire, social et médico-social public pour participer à l'éclairage des autorités en charge des politiques publiques dans le domaine des ressources humaines à gestion nationale qui relèvent des quelques 2 300 établissements de la fonction publique hospitalière.

# **LES GRANDES DONNÉES CHIFFRÉES DE L'ACTIVITÉ DU CNG EN 2018**

**RAPPORT  
D'ACTIVITÉ 2018**

**SYNTHÈSE**



## MISSIONS ET ACTIVITÉS

### ✓ Personnels médicaux et directeurs

- 62 371 professionnels titulaires, probatoires et stagiaires

### ✓ Personnels médicaux<sup>1</sup>

- **56 930 praticiens hospitaliers** gérés, dont :
  - **50 562 praticiens hospitaliers (PH)** gérés, dont
    - 45 085 PH temps plein (89,2%)
    - et 5 477 PH temps partiel (10,8%)
  - **6 368 personnels enseignants et hospitaliers**, dont
    - 4 348 PU-PH (68,3%)
    - et 2 020 MCU-PH (31,7%)

### ✓ Directeurs<sup>2</sup>

- **5 441 directeurs gérés**, dont :
  - 2 969 DH (54,6 %)
  - 1 752 D3S (32,2 %)
  - 720 DS (13,2%)

### ✓ Accompagnement professionnel

- **422 professionnels accompagnés (en et hors recherche d'affectation)**  
2 586 accompagnements réalisés depuis 2008, dont :
  - 1 808 à titre individuel (69,9%)
  - et 778 à titre collectif (30,1%)

### ✓ Concours nationaux

- **12 concours médicaux nationaux**, dont
  - les épreuves classantes nationales informatisées en médecine (ECNi)
  - les internats en pharmacie, en odontologie et autres internats
  - le concours national de praticiens des établissements publics de santé « CNPH »
  - et les épreuves de vérification des connaissances des praticiens à diplômes hors Union européenne
- **7 concours administratifs nationaux**, dont
  - cycles préparatoires (DH/D3S/DS/AAH)
  - cycles de formation (DH/D3S/DS/AAH)

<sup>1</sup> Professeur des universités – praticien hospitalier (PU-PH) / Maître de conférences des universités – praticien hospitalier (MCU-PH) / Praticien hospitalier (PH) à temps plein et à temps partiel.

<sup>2</sup> Directeur d'hôpital (DH) / Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social (D3S) / Directeur des soins (DS)

- **24 426 candidats aux concours**, dont
  - 22 584 candidats aux concours médicaux (dont 9448 candidats aux ECNi) (92,5 %)
  - et 1 842 candidats aux concours administratifs (7,5 %)
- **1 153 membres de jurys**
- ✓ **Autorisations nationales d'exercice**
  - **444 situations examinées par les commissions nationales d'exercice** des médecins, pharmaciens, chirurgiens-dentistes et sages-femmes à diplôme dans et hors Union européenne.
- ✓ **Contrat d'engagement de service public (CESP)**
  - **2 039 Contrats** rémunérés au 31/12/2018 au profit d'étudiants et d'internes en médecine et d'étudiants en odontologie

## ORGANISATION

- **Direction Générale** avec 1 conseiller technique et 1 conseiller médical, deux cellules rattachées (statistiques et communication) et un secrétariat de direction
- **4 départements de gestion** (praticiens hospitaliers, directeurs de la fonction publique hospitalière, concours-autorisations d'exercice et mobilité professionnelle, affaires générales)

## BUDGET

- **Budget 2018** : 77,2 M € (y compris CESP)

## EFFECTIF

- **114 emplois autorisés**

# TOME 1

PREMIÈRE PARTIE

**RAPPORT  
D'ACTIVITÉ 2018**

**SYNTHÈSE**



## **Le pilotage innovant et responsable des concours et examens médicaux et administratifs nationaux à enjeux démographiques majeurs**

**Cette première partie** est relative au pilotage de l'organisation des 19 concours nationaux, médicaux et administratifs, assuré par le CNG.

Ces concours sont ainsi répartis :

### **✓ 12 concours médicaux nationaux**

- Quatre concours hospitaliers (concours national pour les praticiens enseignants et hospitaliers - MCU-PH et PU-PH), concours national de praticien des établissements publics de santé « CNPH » et épreuves de vérification des connaissances ouvertes aux médecins, pharmaciens, chirurgiens-dentistes et sages-femmes à diplômes hors Union européenne souhaitant exercer en France (EVC) ;
- Huit concours et examens universitaires (épreuves classantes nationales en médecine, internats de médecine à titre européen et étranger, de pharmacie et d'odontologie à titre national et européen, de médecine du travail et internats à titre étranger).

### **✓ 7 concours nationaux administratifs**

- Trois concours d'accès aux cycles préparatoires aux concours internes d'accès à ces quatre métiers ;
- Quatre concours d'entrée à l'EHESP pour les métiers de directeur d'hôpital (DH), de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social (D3S), de directeur des soins (DS) ainsi que pour le métier d'attaché d'administration hospitalière (AAH).

Au total, **24 426 candidats** se sont présentés à ces 19 concours nationaux en 2018, dont **22 584** au titre des concours médicaux (92,5%) et **1 842** au titre des concours administratifs (7,5 %).

Par ailleurs, **1 153 membres de jury**, dont **966** pour les concours médicaux (83,8%) et **187** pour les concours administratifs (16,2%), ont participé à la bonne réalisation de l'ensemble de ces concours et examens en 2018.

✓ **En ce qui concerne les 7 concours administratifs**, le CNG a poursuivi, dans un de modernisation des processus et de sécurisation du déroulement des opérations, la numérisation des copies et leur correction via une plateforme internet accessible aux correcteurs par le biais d'un mot de passe sécurisé. Le dispositif de dématérialisation de ces corrections est aujourd'hui généralisé à tous les concours administratifs, y compris les cycles préparatoires, à la satisfaction générale du jury.

✓ **Dans le cadre de l'organisation des 12 concours médicaux**, le CNG a été très mobilisé sur l'ensemble de ces concours pour lesquels les procédures sont revisitées chaque année pour optimiser ces opérations majeures pour le fonctionnement des hôpitaux publics.

Dans ce cadre et pour la troisième fois en 2018, il a confirmé sa pleine implication aux côtés de ses partenaires publics et de ses prestataires privés dans l'organisation complexe et sensible des Epreuves classantes nationales informatisées en médecine (ECNi) dans le cadre du pilotage national qui lui a été confié par arrêté interministériel du 20 juillet 2015, modifié en dernier lieu par un arrêté du 31 janvier 2018, en lien avec les ministères chargés de la santé et de l'enseignement supérieur et de la recherche, le conseil scientifique en médecine chargé du choix des sujets et le jury.

Ce dispositif a permis à **8 820 candidats**, (dont 443 européens), soit 93,4% des 9 448 inscrits de passer ces épreuves dématérialisées dans 34 centres d'examen constitués au sein des universités comportant une UFR de médecine avec lesquelles le CNG a passé convention. En tant que responsable de l'organisation et du fonctionnement des épreuves informatisées, il s'est assuré - par la réalisation d'un audit de conformité - que les centres d'épreuves désignés par les Universités respectaient les exigences de labellisation qu'il a fixées, et a identifié et corrigé les éventuelles non-conformités.

Les épreuves classantes nationales informatisées (ECNi) donnant accès au troisième cycle des études médicales au titre de l'année universitaire 2017-2018 se sont déroulées sur tablettes les 18,19 et 20 juin 2018. Les opérations, dont le CNG avait la responsabilité, se sont bien passées sur le plan technique et aucun dysfonctionnement, s'agissant de la banque des sujets relevant du conseil scientifique en médecine n'a affecté le bon déroulement de ces épreuves. Il n'a donc pas été nécessaire de recourir au dispositif prévu pour la journée complémentaire.

La correction automatisée de ces épreuves a été réalisée, dès le 26 juin 2018, sous le contrôle du jury et la proclamation des résultats est intervenue le 27 juin (2<sup>ème</sup> phase du processus des ECNi). Le choix des postes d'interne en ligne, (3<sup>ème</sup> phase du processus des ECNi, informatisée depuis 2011, « amphi virtuel »), s'est déroulé, quant à lui, du 4 au 26 septembre 2018.

## **Le dispositif national d'autorisations d'exercice des personnes titulaires de diplômes européens et hors Union européenne de médecin, chirurgien-dentiste, sage-femme et pharmacien**

Les autorisations d'exercice sont délivrées à titre permanent ou temporaire par le ministre chargé de la santé, après instruction conjointe des dossiers par le CNG et les ordres professionnels nationaux, et avis de l'une des **44 commissions nationales d'autorisation d'exercice** concernées, soit :

- ✓ aux personnes titulaires d'un diplôme hors Union Européenne (UE), lauréates des épreuves de vérification des connaissances (EVC) ;
- ✓ à des ressortissants d'un État membre de l'UE, titulaires d'un titre de formation délivré par l'un de ces États ou par un État tiers et reconnu par un État membre ou partie ;
- ✓ à des médecins à diplômes hors UE impliqués pendant au moins 3 ans dans une activité hospitalo-universitaire dans leur pays d'origine et qui souhaitent exercer des fonctions d'enseignement et de recherche en France.

Le nombre de situations examinées en 2018 pour les 4 professions susmentionnées a continué à baisser par rapport aux trois années précédentes. Il est en effet de 444 situations en 2018, contre 935 dossiers en 2017 (-52,5%), 1 240 dossiers en 2016 et 1 268 en 2015. Le nombre de séances des commissions nationales est passé, pour sa part, à 67 en 2018, contre 136 en 2017 et 155 séances en 2016, avec une intensification de l'examen des situations présentées. Le nombre de dossiers examinés en 2018 est nettement inférieur celui de 2017 en raison du très faible nombre de séances des commissions organisées au second semestre de l'année (seulement 8 en 2018 dont les chirurgiens-dentistes, contre 48 en 2017) lié au renouvellement du mandat de leurs membres intervenu tardivement (arrêté du 18 octobre 2018).

## **La gestion du dispositif national relatif aux contrats d'engagement de service public (CESP)**

Créé par la loi n° 2009-879 du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires, le contrat d'engagement de service public (CESP) propose une allocation de 1 200 euros bruts par mois aux internes et aux étudiants en médecine, à partir de la deuxième année des études médicales, en contrepartie de leur engagement d'exercer dans des zones sous dotées en médecins, pendant une durée équivalente à celle du versement de l'allocation pour une durée au moins égale à deux ans. En 2013, ce dispositif a été étendu aux étudiants en odontologie.

Au 31 décembre 2018, **2 039 allocataires d'un CESP** étaient rémunérés par le CNG, contre **1 718 CESP** au 31 décembre 2017 (soit + 18,7%).

Un bilan actualisé de la mise en place de ce dispositif a été réalisé en 2018. Il porte sur les données des sept premières années de déploiement du dispositif (2011-2018) et concerne les seuls CESP en médecine (cf. Tome II). Ces données confirment une montée en charge progressive, avec une accélération sur les trois dernières années, due à une meilleure connaissance du dispositif et aux évolutions réglementaires intervenues en 2013.

Par ailleurs, sur 481 étudiants et internes entrés dans le dispositif depuis 2011 et ayant obtenu leur diplôme d'Etat de docteur en médecine, **424 ont satisfait à leur obligation d'installation** au 31 décembre 2018, sur des lieux dédiés d'exercice dédiés, soit 88,2%. Le différentiel s'explique par des reports d'installation autorisés par les directeurs généraux d'agence régionale de santé, conformément à la réglementation en vigueur.

# TOME 1

DEUXIÈME PARTIE

**RAPPORT  
D'ACTIVITÉ 2018**

**SYNTHÈSE**



## La gestion des parcours professionnels des praticiens hospitaliers et des directeurs amplifie son adaptation aux évolutions spécifiques de l'environnement, des métiers et des compétences.

**Cette seconde partie** est centrée sur la carrière des professionnels gérés par le CNG. Elle comporte l'ensemble des données statistiques, sociodémographiques et de gestion, selon une trame commune aux praticiens hospitaliers, aux personnels enseignants et hospitaliers et aux directeurs de la fonction publique hospitalière.

Au total, **62 371 professionnels titulaires, probatoires et stagiaires** sont gérés par le CNG. Ils sont ainsi répartis :

**Praticiens : 56 930** (91,3% de l'ensemble des professionnels gérés), dont :

- 45 085 praticiens hospitaliers temps plein (72,3%)

- 5 477 praticiens hospitaliers temps partiel (8,8%)

**Soit, 50 562 praticiens hospitaliers (PH) (81,1%) ;**

- 4 348 professeurs des universités-praticiens hospitaliers (7%)

- 2 020 maîtres de conférences des universités-praticiens hospitaliers (3,2%)

**Soit, 6 368 personnels enseignants et hospitaliers (HU) (10,2%).**

**Directeurs : 5 441** (8,7 % de l'ensemble des professionnels gérés), dont :

- 2 969 directeurs d'hôpital (4,8%)

- 1 752 directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social (2,8%)

- 720 directeurs des soins (1,1%).

### 1. S'agissant des 50 562 praticiens hospitaliers

Comme chaque année, deux tours de recrutement de praticiens hospitaliers ont été organisés au cours de l'année 2018 : première publication de postes au printemps (18/04/2018) et seconde publication à l'automne (08/10/2018).

Lors du premier tour de recrutement, **6 145 postes** de PH à temps plein (85,6%) et **1 030 postes** de PH à temps partiel ont été publiés (14,4%), soit **7 175 postes** de PH (pour rappel, 5 526 postes de PH à temps plein et 907 postes de PH à temps partiel ont été publiés en 2017, soit 6 433 postes).

Ces publications de postes ont donné lieu à la **nomination de 2 529** praticiens, soit 35,3% de postes pourvus dont :

- 2 219 praticiens hospitaliers temps plein (soit 87,8% de l'ensemble des nominations) parmi lesquels 1 763 sont lauréats du concours figurant sur une liste d'aptitude valide 69,7% de l'ensemble des nominations) ;

- 307 praticiens des hôpitaux à temps partiel, soit 12,1% de l'ensemble des nominations, parmi lesquels 168 sont lauréats du concours figurant sur une liste d'aptitude valide, soit 6,6% de l'ensemble des nominations) ;
- 3 maîtres de conférence des universités-praticien hospitalier (MCU-PH), soit 0,1% de l'ensemble des nominations) dont 1 nomination sur un poste à temps partiel.

Lors du second tour de recrutement, **5 371 postes** de PH à temps plein (84,1%) et **1 015 postes** de PH à temps partiel soit 12,1% de l'ensemble des nominations ont été publiés (15,9%) soit **6 386 postes** de PH (pour rappel, 4 931 postes de PH à temps plein et 880 postes de PH à temps partiel ont été publiés en 2017, soit 5 811 postes).

Ces publications ont donné lieu à la **nomination de 1 349** praticiens (21,1% de postes pourvus), dont :

- 1 104 praticiens hospitaliers temps plein (81,8% de l'ensemble des nominations), parmi lesquels 727 sont lauréats du concours figurant sur une liste d'aptitude valide (53,9% de l'ensemble des nominations) ;
- 244 praticiens des hôpitaux à temps partiel (18,2% de l'ensemble des nominations), parmi lesquels 75 sont lauréats du concours figurant sur une liste d'aptitude valide (53,9% de l'ensemble des nominations) ;
- 1 professeur des universités-praticien hospitalier (PU-PH).

Ainsi, à l'issue des deux tours de recrutement de l'année 2018, sur un **total de 3 878** nominations prononcées, **2 737** (soit 70,6%) correspondent au recrutement de nouveaux praticiens dans le corps des PH.

### Les commissions statutaires nationales des praticiens hospitaliers (CSN des PH)

Les commissions statutaires nationales prévues à l'article R. 6152-324 du code de la santé publique et relatives aux sept disciplines d'exercice (anesthésie-réanimation, biologie, chirurgie et spécialités chirurgicales et odontologie, médecine et spécialités médicales, pharmacie, psychiatrie, radiologie-imagerie médicale), se sont réunies 13 fois au cours de l'année 2018, dont 2 en formation tripartite pour examiner les dossiers individuels présentés.

Sur les 45 situations examinées, 31 concernaient la fin de la période probatoire (68,9%) et 14 (31,1%), la recherche d'affectation, dont l'examen de 3 nouvelles demandes (24,4%) et de 11 maintiens en position de recherche d'affectation (78,6%).

### Le conseil de discipline des praticiens hospitaliers

Le conseil de discipline des praticiens hospitaliers prévu à l'article R. 6152-318 du code de la santé publique s'est réuni pour examiner 5 situations qui ont donné lieu respectivement à une révocation, un avertissement, deux blâmes et la sanction concernant la dernière situation, n'a pas été prononcée, à ce jour.

Par ailleurs, deux blâmes et deux avertissements ont été prononcés à l'issue d'une procédure disciplinaire « allégée », c'est-à-dire sans réunir le conseil de discipline.

## **2. En ce qui concerne les 6 368 personnels enseignants et hospitaliers (HU)**

Conformément à l'article 2-1 du décret du 4 mai 2007 modifié relatif à l'organisation et au fonctionnement du CNG et à l'arrêté du 26 juin 2012, le CNG assure, depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2012, certains actes de gestion des personnels enseignants et hospitaliers, en lien avec le ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche, le ministre chargé de la santé et les universités dont les présidents bénéficient également de délégations à l'égard de certains actes de gestion pour ces personnels, en vertu d'un arrêté du 12 mars 2012.

Les actes sont préparés par les universités ou le ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche et transmis au CNG pour co-signature, après validation. Le système d'information spécifique dénommé « SIG-HU », mis en service en mars 2013, qui permet l'identification et le suivi statutaire des personnels enseignants et hospitaliers, est monté progressivement en charge pour consolider les données statistiques et sociodémographiques les concernant.

Des réunions de travail ont également été régulièrement organisées au cours de l'année 2018 avec les services du ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche et certaines universités pour fluidifier et conforter la gestion de la situation de ces professionnels. Enfin, l'équipe en charge de la gestion des personnels HU a été amenée à participer à nouveau aux journées d'échange et de dialogue, lors de la journée d'information avec les ministères concernés, organisée par l'Administration Universitaire Francophone et Européenne en Médecine et Odontologie afin d'optimiser le processus de gestion partagée.

### **La juridiction disciplinaire compétente à l'égard des personnels enseignants et hospitaliers (HU)**

Aux termes de l'article L. 952-22 du code de l'éducation, les personnels enseignants et hospitaliers sont soumis, pour leur activité hospitalière comme pour leur activité universitaire, à une juridiction disciplinaire unique au plan national.

Le fonctionnement de cette juridiction disciplinaire est régi par le décret n° 86-1053 du 18 septembre 1986. Elle doit être saisie conjointement par les ministres chargés de l'enseignement supérieur et de la recherche et de la santé. Le secrétariat de cette instance est assuré en fonction des affaires, soit par le ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche, soit par le Centre national de gestion.

En 2018, **deux situations de professeurs des université-praticiens hospitaliers** ont été examinées par la juridiction disciplinaire. Après délibérations, la juridiction a sanctionné le premier d'un blâme et doit se réunir de nouveau en 2019 pour examiner la seconde situation suite à une demande de compléments d'informations (avant dire droit).

### 3. S'agissant des 5 441 directeurs

En 2018, le Département de gestion des directeurs (DGD) a organisé les tours nationaux de recrutement par la voie de la mutation, du détachement et du tour extérieur pour les directeurs d'hôpital (DH) et les directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social (D3S) ainsi que de la mutation et du détachement pour les directeurs des soins (DS).

Il a également mené, pour ces trois corps, les procédures :

- de nomination sur emploi fonctionnels ;
- d'avancement de grade ;
- d'avancement d'échelon ;
- de recours sur évaluations professionnelles et/ou régime indemnitaire.

#### Le conseil de discipline compétent à l'égard de chaque corps de directeurs (DH/D3S/DS)

Les CAPN n'ont pas été réunies en formation disciplinaire au cours de l'année 2018.

#### Le dialogue social au sein des 3 corps de directeurs (DH/D3S/DS)

##### ✓ Le Comité consultatif national

Régi par le décret du 3 août 2016, le Comité consultatif national de la fonction publique hospitalière s'est réuni deux fois au cours de l'année 2018.

Lors de la **première réunion**, le comité a rendu un avis favorable à l'unanimité sur le projet d'arrêté relatif aux modalités d'organisation du vote électronique par internet pour l'élection des représentants des directeurs de la fonction publique hospitalière. Cet arrêté, fruit d'un travail préparatoire important de l'équipe-projet mise en place au sein du CNG, a été approuvé après avoir fait l'objet d'une large concertation avec les organisations syndicales, notamment à l'occasion d'une réunion de travail le 28 juin 2018.

Lors de la **seconde réunion**, le comité a émis un avis défavorable sur le nombre de places aux concours des directeurs (DH, D3S et DS) proposé par l'administration pour 2019.

Les représentants des directeurs ont demandé aux deux administrations ministérielles concernées (DGOS et DGCS) d'assurer au moins une stabilisation du nombre de places ouvertes aux concours, à savoir **245 places** au total, dont **85 places** au titre des directeurs d'hôpital, **100 places** au titre des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux et **60 places** au titre des directeurs des soins. Cet avis a été suivi par les autorités ministérielles (DGOS).

En revanche, des avis favorables ont été rendus, d'une part, sur le projet de fiche de signalement, élaboré dans le cadre de la prévention des risques psycho-sociaux des directeurs ainsi que, d'autre part, sur le projet de décret instituant un médiateur national et des médiateurs régionaux ou interrégionaux pour la qualité de vie au travail des personnels des établissements publics de santé, sociaux et médico-sociaux.

### ✓ La mise en place de la commission des conditions de travail des directeurs

Créée par le décret du 3 août 2016 relatif au Comité consultatif national de la fonction publique hospitalière, la commission des conditions de travail est compétente pour les trois corps de directeurs. Elle est placée auprès du comité consultatif national.

La commission des conditions de travail (CCT) s'est réunie à **trois reprises** durant l'année 2018.

**La première réunion**, a permis de travailler sur la fiche de signalement dans le cadre de la prévention des risques psycho-sociaux des directeurs.

La **deuxième réunion** a permis de poursuivre ce même travail et aussi d'examiner le nouveau support d'évaluation professionnelle proposé ainsi que les modifications réglementaires nécessaires à sa mise en œuvre.

La **troisième réunion** a eu pour objet de finaliser la fiche de signalement des risques psycho-sociaux.

### Les chantiers initiés pour les directeurs en 2018 (DH/D3S/DS)

#### ✓ L'organisation des élections professionnelles des directeurs

Ces élections concernaient l'ensemble des corps de directeurs et portaient sur la désignation des représentants de ces personnels au sein du comité consultatif national (CCN) de la fonction publique hospitalière, commun aux trois corps de direction, ainsi qu'au sein des trois commissions administratives paritaires nationales (CAPN). Le CNG les organisait pour la première fois par voie électronique, en application du décret n° 2017-1560 du 14 novembre 2017 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du vote électronique par internet pour l'élection des représentants du personnel au sein des instances de représentation du personnel de la fonction publique hospitalière.

Cela a nécessité une réorganisation complète de la manière d'opérer. A cet effet, un groupe projet ad hoc a été mis en place, piloté par l'adjoint au chef du département de gestion des directeurs et constitué de manière transversale de personnels appartenant à différents départements représentant les compétences ressources du CNG.

Les élections se sont déroulées du 29 novembre au 6 décembre 2018, avec un plein succès puisqu'elles ont connu un taux de participation d'environ 78%.

- **Pour le CCN**, 4778 électeurs étaient appelés à départager 4 listes, présentées par le CH-FO, le SMPS affilié à l'UNSA, le SYNCASS-CFDT et l'UFMICT-CGT. Au final, 3641 directeurs ont pris part au vote, soit un taux de participation de 77,2 %.

Les suffrages obtenus se répartissent de la manière suivante : 466 voix pour le CH-FO (13% des suffrages), 1003 voix pour le SMPS-UNSA (28% des suffrages) 2027 voix pour le SYNCASS-CFDT soit (56,7% des suffrages) et 83 voix (soit 2,3% des voix pour l'UFMICT-CGT).

- **Pour la CAPN des directeurs d'hôpital**, 2815 électeurs étaient appelés à départager 4 listes, présentées par le CH-FO, le SMPS affilié à l'UNSA, le SYNCASS-CFDT et l'UFMICT-CGT. Au final, 2022 directeurs ont pris part au vote, soit un taux de participation de 78.2%, plus élevé que lors de la consultation de 2014 (72,3 %).

Les suffrages obtenus se répartissent de la manière suivante : 271 voix pour le CH-FO (12,73% des suffrages), 805 voix (37,81% des suffrages pour le SMPS-UNSA), 1014 voix pour le SYNCASS-CFDT (47,7% des suffrages) et 39 voix soit (1.8% des voix pour l'UFMICT-CGT).

- **Pour la CAPN des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux**, 1586 électeurs étaient appelés à départager 4 listes, présentées par le CH-FO, le SMPS affilié à l'UNSA, le SYNCASS-CFDT et l'UFMICT-CGT. Au final, 1259 directeurs ont pris part au vote, soit un taux de participation de 79,4 %, proche de celui de la consultation de 2014 (79,8%).

Les suffrages obtenus se répartissent de la manière suivante : 161 voix pour le CH-FO (13% des suffrages), 159 voix (12.8% des suffrages pour le SMPS-UNSA), 884 voix pour le SYNCASS-CFDT (71,4% des suffrages) et 35 voix pour l'UFMICT-CGT (2,8% des suffrages).

- **Pour la CAPN des directeurs des soins**, 687 électeurs étaient appelés à départager 3 listes, présentées par le CH-FO, le SMPS affilié à l'UNSA et le SYNCASS-CFDT. Au final, 527 directeurs des soins ont pris part au vote, soit un taux de participation de 76,7%.

Les suffrages obtenus se répartissent de la manière suivante : 70 voix pour le CH-FO (13,6% des suffrages), 131 voix pour le SMPS-UNSA (25,4% des suffrages) et 314 voix pour le SYNCASS-CFDT (61% des suffrages).

## Une attention soutenue portée aux nominations équilibrées des directeurs

Ce sujet concerne plus particulièrement les nominations dans l'encadrement supérieur pour les trois corps de directeurs. Sont concernés les directeurs généraux de CHU/CHR, les emplois fonctionnels de directeurs d'hôpital (DH) et de directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social (D3S), les D3S nommés sur des postes donnant accès à l'échelon fonctionnel, ainsi que les emplois fonctionnels de coordonnateurs généraux des soins (directeurs des soins).

En vertu de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, les nominations, concernant chacun des deux sexes, doivent être, en 2017, d'au minimum 40%.

**Sur les 142 nominations** intervenues en 2018, 62 sont des primo-nominations concernant 30 femmes (48,4%) et 32 hommes (51,6%). Cela souligne l'attention particulière portée par la ministre des solidarités et de la santé via la DGOS, la DGCS et le CNG en lien avec les organisations syndicales représentatives des directeurs, à la promotion des femmes dans les postes à haute responsabilité.

Au-delà de ces objectifs réglementaires, le CNG s'attache également, en lien avec la DGOS, la DGCS et les instances nationales des directeurs, à promouvoir les femmes sur des postes de chefs d'établissements qui n'entrent pas dans le cadre défini par le ministère chargé de la fonction publique (DGAFF).

## Les perspectives pour les directeurs en 2018 (DH/D3S/DS)

### ✓ La mise en œuvre d'un GRAF élargi pour les directeurs d'hôpital

Le décret n° 2018-330 du 3 mai 2018 a transposé pour le corps des directeurs d'hôpital, les mesures retenues en 2015, pour le GRAF des administrateurs civils.

Ainsi, les conditions d'accès au GRAF ne sont plus soumises à la période de référence des quinze dernières années, la durée d'exercice requise dans le premier vivier pour être nommé passe, quant à elle, de huit à six ans, d'une part, et celle requise dans le deuxième vivier de dix à huit ans, d'autre part. Enfin, une troisième voie d'accès est créée pour les directeurs auxquels est reconnue une carrière de valeur exceptionnelle.

Le tableau d'avancement 2019 a donc été établi en tenant compte de ces évolutions, permettant une nomination élargie de directeurs d'hôpital.

## L'accompagnement professionnel individuel et collectif (PH et directeurs)

Depuis octobre 2008, le bureau mobilité-développement professionnel (BMDP) relevant du département concours, autorisations d'exercice, mobilité-développement professionnel (DCAEMDP) au sein du CNG a assuré l'accompagnement de près de 2 408 professionnels (PH et directeurs), en recherche d'affectation ou hors recherche d'affectation, dont :

- 1808 accompagnements individuels dans le cadre de leur développement professionnel et/ou managérial ou de leur transition professionnelle (75%),
- 600 accompagnements collectifs en ateliers (25%).

L'accompagnement personnalisé peut être sollicité tout au long de leur parcours professionnel par les praticiens hospitaliers (temps plein et temps partiel), les personnels enseignants et hospitaliers (pour la partie hospitalière de leur activité) et les directeurs d'hôpital, directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social et directeurs des soins.

### ✓ Le volume général

Nombre de professionnels accompagnés individuellement au cours de l'exercice 2018 **(RA + HRA) : 422** (contre 398 en 2017 et 383 en 2016). En cumul, l'augmentation des accompagnements par rapport à l'exercice 2017 est de **+ 6%**.

Le ratio entre les accompagnements en RA (14,7 %) et HRA (85,3 %) est faiblement évolutif par rapport à l'exercice 2017 en faveur des accompagnements en RA (+0,9 % en un an).

EFFECTIFS ACCOMPAGNES en 2018			TOTAL	
CORPS	RA	HRA	en nombre	%
DH	29	115	144	34%
D3S	5	86	91	21%
DS	0	20	20	5%
<b>Sous-total directeu</b>	<b>34</b>	<b>221</b>	<b>255</b>	<b>60%</b>
<b>PH</b>	<b>28</b>	<b>139</b>	<b>167</b>	<b>40%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>62</b>	<b>360</b>	<b>422</b>	100%
	14,7%	85,3%		

Les directeurs sont proportionnellement plus représentés dans les accompagnements dispensés par le BMDP que les PH. Cette tendance constante se confirme en 2018, même si le ratio des accompagnements de PH évolue très légèrement à la hausse (+0,6%) entre les deux exercices.

<b>EFFECTIFS RA ET HRA ACCOMPAGNES</b>	<b>2018</b>	<b>2017</b>	<b>% d'évolution 2018/2017</b>
DH	144	127	13,3%
D3S	91	98	-7,1%
DS	20	18	11%%
<i>Sous-total directeurs</i>	<b>255</b>	<b>243</b>	<b>4,9 %</b>
PH	<b>167</b>	<b>155</b>	<b>7,7%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>422</b>	<b>398</b>	<b>6%</b>

Concernant les évolutions entre 2017 et 2018, il convient de souligner la hausse significative de la volumétrie des accompagnements pour les DH (+13,3%) et la baisse de celle des accompagnements de D3S (-7,1%). Le nombre de PH accompagnés est, quant à lui, en progression de 7,7% par rapport à l'exercice précédent.

#### **Les entrées en RA et HRA – année 2018 – (PH et Directeurs)**

- ✓ ***Les entrées dans les dispositifs d'accompagnement au cours de l'année 2018 par corps professionnel***

Les entrées dans ces dispositifs d'accompagnement sont en léger repli par rapport à l'exercice précédent (-3,4%). Cela s'explique essentiellement par la très forte hausse d'activité du bureau en matière d'accompagnement collectif. D'ailleurs, certaines demandes d'entrée dans le dispositif d'accompagnement individuel, formalisées en fin d'année 2018, n'ont pu démarrer qu'en 2019.

<b>CORPS</b>	<b>Nombre d'entrées en 2018</b>	<b>Nombre d'entrées en 2017</b>	<b>% d'évolution 2018/2017</b>
DH	69	61	+13,1%
D3S	41	53	-22,6%
DS	8	11	-27,3%
<b><i>Sous total directeurs</i></b>	<b>118</b>	<b>125</b>	<b>-5,6%</b>
PH	<b>78</b>	<b>78</b>	<b>0%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>196</b>	<b>203</b>	<b>-3,4%</b>

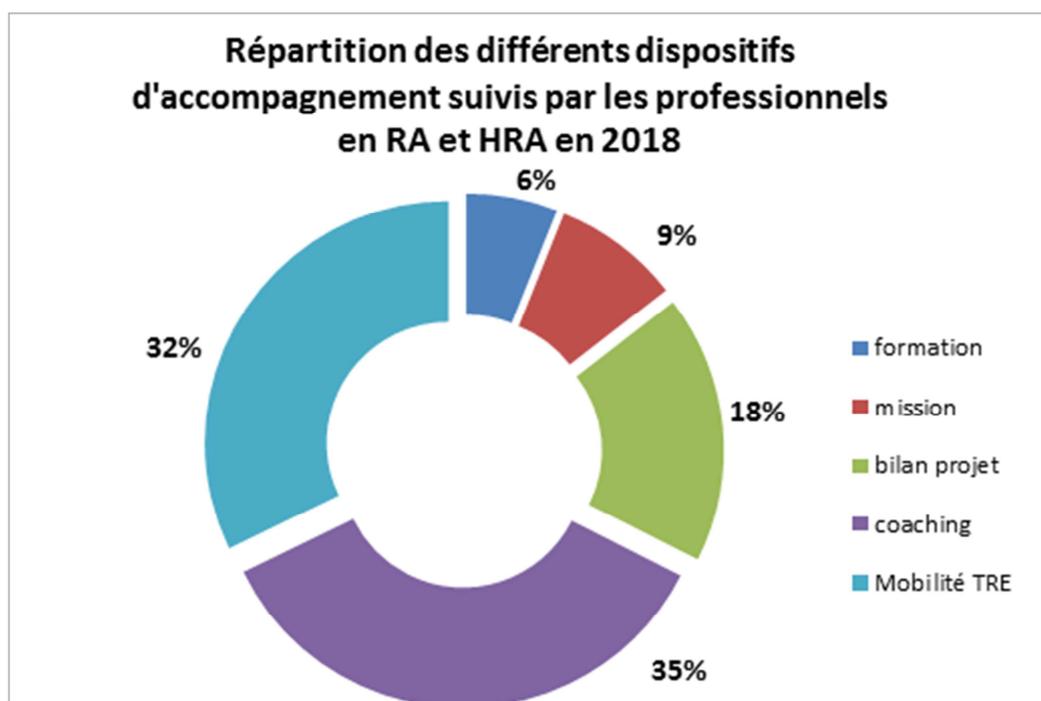
Les entrées en accompagnement individuel recouvrent des réalités assez diverses : une hausse très marquée des entrées pour les DH (+13,1%), une baisse significative pour les D3S (-22,6%) et pour les DS (-27,3) mais à relativiser au regard du faible effectif accompagné. Le nombre d'entrées pour les PH est identique en 2018 à celui de 2017.

Les accompagnements collectifs en ateliers sont de plus en plus significatifs.

**Les dispositifs d'accompagnement individuels mis en œuvre pour les professionnels en RA + HRA (PH et Directeurs)**

<b>Les dispositifs d'accompagnement en 2018 hors ateliers</b>						
	<i>formation</i>	<i>mission</i>	<i>bilan projet</i>	<i>coaching</i>	<i>Mobilité TRE</i> *	<i>Total</i>
<i>DH</i>	2	17	15	42	51	127
<i>D3S</i>	0	1	14	29	14	58
<i>DS</i>	0	0	1	12	4	17
<b>Sous-total directeurs</b>	<b>2</b>	<b>18</b>	<b>30</b>	<b>83</b>	<b>69</b>	<b>202</b>
<b>PH</b>	<b>21</b>	<b>14</b>	<b>38</b>	<b>51</b>	<b>53</b>	<b>177</b>
<b>Total RA + HRA</b>	<b>23</b>	<b>32</b>	<b>68</b>	<b>134</b>	<b>122</b>	<b>379</b>
<b>Pourcentage</b>	<b>6%</b>	<b>8,4%</b>	<b>18%</b>	<b>35,5%</b>	<b>32,1%</b>	<b>100%</b>

\* TRE = Techniques de recherche d'emploi dans le cadre de l'accompagnement à la valorisation des candidatures



Parmi les dispositifs d'accompagnement mis en œuvre en 2018, le coaching et les outils de la mobilité (Techniques de Recherche d'Emploi /TRE) sont les plus sollicités (67,6%). Cette tendance est une constante depuis 2011.

**Les directeurs** utilisent très majoritairement en 2018, comme lors des exercices précédents, les dispositifs d'accompagnement de type coaching et de valorisation de leurs candidatures. Pour les directeurs en RA, les dispositifs de bilan-projet et mission sont également sollicités.

**Les praticiens hospitaliers** utilisent également en 2018 prioritairement les dispositifs de valorisation des candidatures et de coaching pour les PH en HRA ainsi que les dispositifs de mission et de formation pour les PH en RA (78,05%).

### Les sorties de RA et HRA – année 2017 – (PH et Directeurs)

CORPS	Nombre de sorties en 2018	Nombre de sorties en 2017	% d'évolution 2018/2017
DH	62	52	+19,2%
D3S	48	48	0%
DS	11	6	+83,3%
<b>Sous total directeurs</b>	<b>121</b>	<b>106</b>	<b>+14,1%</b>
<b>PH</b>	<b>81</b>	<b>66</b>	<b>+ 22,7%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>202</b>	<b>172</b>	<b>+17,4%</b>

Le cumul des sorties du dispositif d'accompagnement est supérieur de 17,4% en 2018 par rapport à celui de 2017. Cela s'explique notamment par un nombre plus élevé d'entrées en 2017 et un nombre de sorties plus faible au cours du même exercice.

Nombre de sorties 2018 RA + HRA			
	HRA	RA	TOTAL
Sorties DH	57	5	62
Sorties D3S	47	1	48
Sorties DS	11	0	11
<b>Sous-total directeurs</b>	<b>115</b>	<b>6</b>	<b>121 (60%)</b>
<b>Sorties PH</b>	<b>73</b>	<b>8</b>	<b>81 (40%)</b>
<b>TOTAL</b>	<b>188 (93%)</b>	<b>14 (7%)</b>	<b>202 (100%)</b>

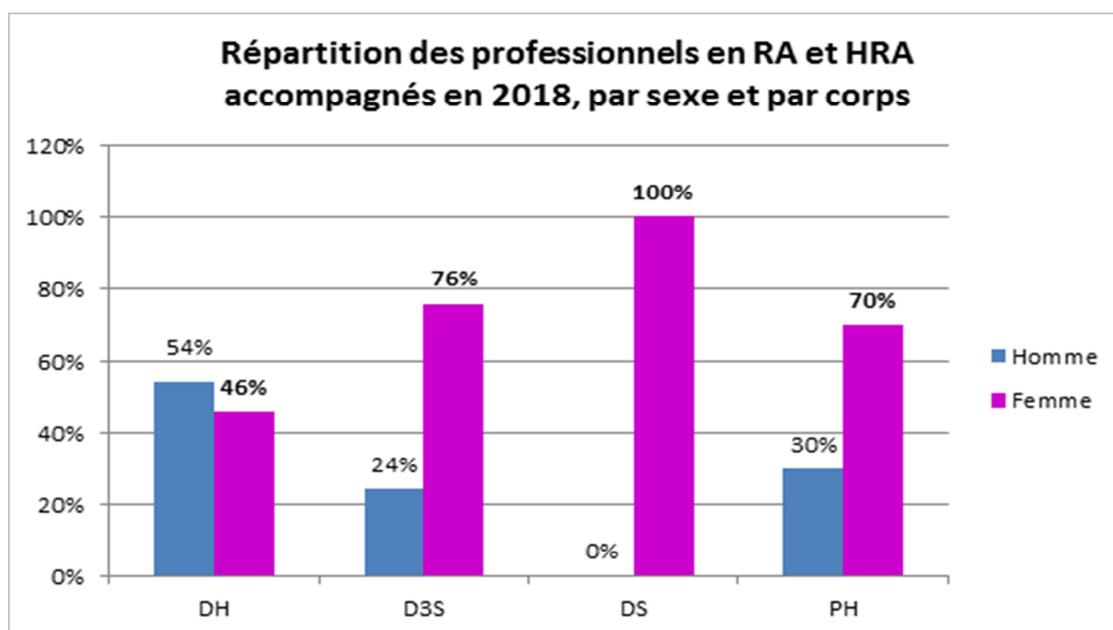
**L'âge moyen des professionnels accompagnés par corps et par tranche d'âge (RA et HRA) – (PH et Directeurs)**

	Age Moyen		Niveau National
	RA	HRA	
DH	59	49	48,3
D3S	48	52	46,6
DS	–	56	56,2
PH	56	50	49,4
Moyenne	56	50	/

L'âge moyen des professionnels accompagnés, tous corps confondus, est de 51 ans. Il augmente de 2 ans entre 2017 et 2018. Il reflète toutefois des disparités importantes en termes d'amplitude des âges, concernant en particulier la population des D3S et, dans une moindre mesure, celle des DH (voir pyramides ci-dessous). Relevons que, comme en 2017, la moyenne d'âge des professionnels en RA est très nettement supérieure à celle des professionnels accompagnés HRA (+6 ans en moyenne pour les professionnels accompagnés en RA).

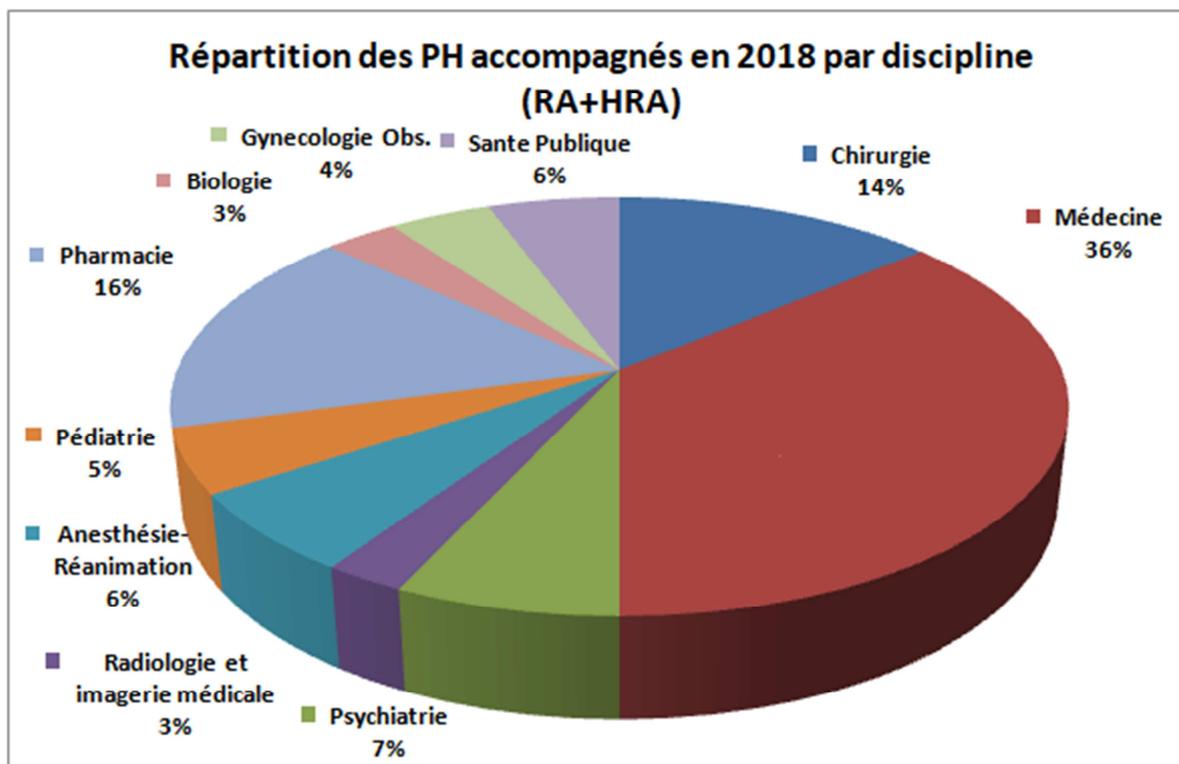
Elle est également supérieure pour tous les corps professionnels à l'âge moyen observé au plan national. Le phénomène est particulièrement marqué pour le corps des DH en RA (+10 ans par rapport à l'âge moyen du corps au plan national). La tendance est identique mais moins accentuée pour les PH en RA (+ 6,4 ans).

**La répartition par sexe et par corps des professionnels accompagnés en RA et HRA – année 2018 – (PH et Directeurs)**



- ✓ **D3S** : Le nombre de femmes D3S bénéficiant d'un accompagnement professionnel est proportionnellement plus élevé que celui de leurs collègues hommes (76%, femmes, contre 24% hommes), ce qui est en cohérence avec la répartition hommes/femmes au plan national de ce corps professionnel. Le ratio homme/femme n'enregistre aucune évolution en un an.
- ✓ **DH** : Le ratio homme/femme dans les accompagnements des DH est également conforme à la tendance que l'on peut constater au plan national. Il évolue et reste identique à la répartition constatée en 2017(+ 5 points au profit des femmes entre 2017 et 2018).
- ✓ **DS** : Les données relatives aux DS sont peu significatives car elles portent sur un nombre limité de professionnels accompagnés au cours de l'exercice 2018.
- ✓ **PH** : Pour les PH, la part des femmes accompagnées est très sensiblement supérieure à celle des femmes au plan national et, en termes de ratio, la part des femmes augmente de 5% en un an.

## La répartition des PH par discipline



La médecine est, de façon constante depuis l'origine, la discipline la plus représentée dans les accompagnements (36%, même si elle est sous-représentée au regard des effectifs nationaux). Sa part dans les accompagnements est en progression de 2 points en un an.

Par rapport à 2017, la part de la chirurgie (14%) est en baisse de 4 points mais demeure surreprésentée par rapport à l'effectif national.

La part de la pharmacie augmente d'un point en un an pour atteindre 16% des accompagnements et confirme sa surreprésentation au regard de son poids relatif au plan national (impact des réorganisations dans cette spécialité). La part de la santé publique augmente également de 3 points en un an (6% des accompagnements en 2018).

Les autres spécialités demeurent assez stables (en légère augmentation ou retrait d'un point).

### **Développement de l'offre d'accompagnement collectif**

Le CNG a poursuivi en 2018 le développement de son offre de service pour prendre en considération les besoins d'accompagnement collectif et contribuer ainsi à renforcer la coopération, la cohésion et la solidarité des équipes et le décloisonnement des organisations.

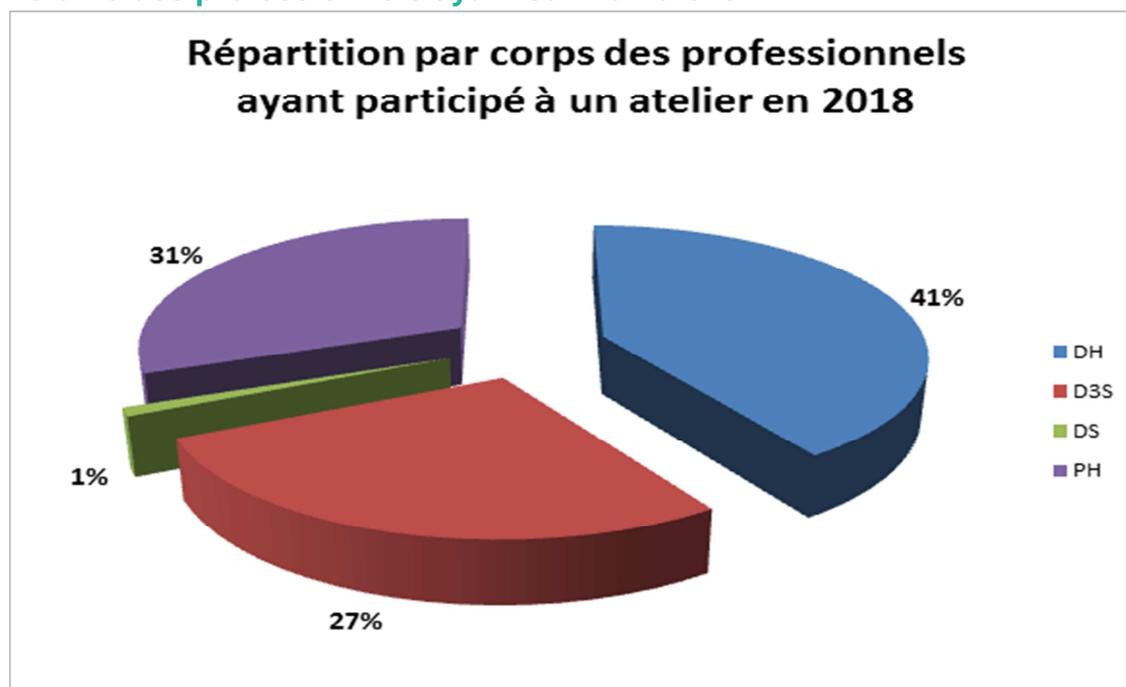
Les ateliers sont organisés en groupes restreints, sur des durées variables selon les ateliers (d'une à quatre journées réparties dans le temps). Ces ateliers s'appuient sur la participation active de chacun des participants et sont co-animés par des membres de l'équipe des conseillers-développement/coachs, et plus exceptionnellement, en partenariat avec un prestataire sélectionné pour certains ateliers de co-développement. Une majorité d'ateliers regroupe des professionnels de la communauté médicale et des directeurs, ce qui est en général très apprécié. D'autres sont organisés en groupes de pairs.

Au total en 2018, l'activité du CNG a été dense en termes d'animation d'ateliers : **24 ateliers (contre 18 en 2017 et 12 en 2016), soit une augmentation de + 33%**.

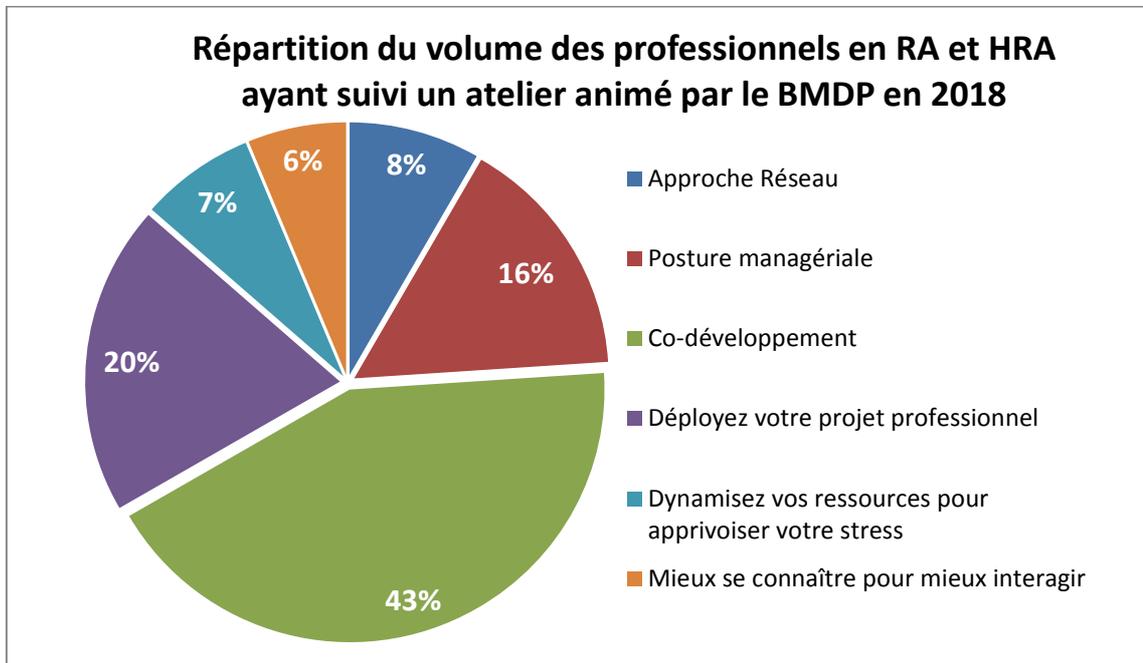
En 2018, **192 professionnels** (contre 137 en 2017, soit **+ 40%** en un an) ont participé à 1 atelier. Désormais beaucoup de professionnels sont associés à des ateliers sans bénéficier concomitamment d'un accompagnement individuel (ainsi, notamment les directeurs d'établissement support ou les présidents de CME qui participent à des ateliers co-développement). Cela atteste de l'intérêt porté par les professionnels accompagnés à ce type d'approche et de la pertinence de ces sessions collectives de travail en complémentarité avec l'offre d'accompagnement individuel proposée.

Certains ateliers d'une durée significative peuvent s'étaler sur deux exercices (exemple : ateliers co-développement, dont la durée totale de 4 jours qui s'étalent sur plusieurs mois). En 2018, **51 journées d'animation** ont été dédiées aux accompagnements sous la forme d'ateliers, contre 36 en 2017 (**+ 42%**).

### Volume des professionnels ayant suivi un atelier



Les directeurs, et en particulier les DH, ont sollicité de façon plus importante que les PH les ateliers proposés par le CNG. Pour les DH, le pourcentage important s'explique notamment par le succès des groupes de co-développement proposés aux directeurs d'établissement support.



Les ateliers de co-développement professionnel (groupes DH, PH, D3S, directeurs d'établissement support, présidents CME et groupes mixtes) ont regroupé le plus de participants en 2018. Ainsi plus de 43% des participants aux ateliers du CNG ont participé à un atelier de co-développement en 2018, avec une très forte participation des DH (à corrélérer avec le déploiement de l'offre du CNG sur ce sujet, en particulier les ateliers à destination des directeurs d'établissement support de GHT). Cela confirme l'intérêt des professionnels pour ce dispositif et la priorisation de l'offre de co-développement du CNG pour accompagner le déploiement des GHT.

L'atelier « projet professionnel » a également été très sollicité, particulièrement par les PH, et a regroupé 20% des professionnels participant aux ateliers en 2018 (contre 22% en 2017).

Enfin, l'atelier relatif à la posture managériale lancé en 2017 a concerné 16% des participants en 2018 contre 10% en 2017.

## **Les éléments marquants en 2018 et perspectives en 2019 pour l'accompagnement des professionnels (PH et Directeurs)**

- ✓ L'année 2018 a été notamment marquée au sein de l'environnement sanitaire et, dans une moindre mesure, médico-social par la poursuite du déploiement des GHT qui a conduit le CNG, référent pour les dispositifs d'accompagnement professionnel des PH et directeurs relevant de la FPH, à développer encore son offre de service (*voir focus atelier ci-dessus*) sous la forme d'un atelier collectif et à majorer le nombre de journées d'animation dédiées à ces ateliers.
- ✓ Le volume des demandes de participation aux ateliers de co-développement a conduit le CNG à lancer, en 2017, un marché pour référencer un prestataire associé en qualité d'expert du co-développement afin de répondre à cette demande sans cesse croissante. Ce marché a été mobilisé à compter de la rentrée 2018 et demeurera actif en 2019, en fonction des besoins.
- ✓ La création d'une prestation de service pour accompagner les établissements souhaitant mettre en place un coaching d'équipe au sein de leur organisation pôles /services a été finalisée en 2018 pour une mise en place en 2019. L'objectif de cette prestation est de :
  - les aider à l'analyse de la demande et du besoin et à la validation du dispositif d'accompagnement adapté à la situation présentée ;
  - d'expertiser en termes de prérequis et de « sécurisation » la prestation de coaching d'équipe envisagée.

La prestation proposée comprendra une à deux séances de travail d'un conseiller en développement/coach du CNG avec le chef d'établissement souhaitant initialiser un coaching d'équipe en amont du lancement de la démarche avec le concours d'un coach externe complétée par une séance de travail à l'issue de la clôture de l'action. Un kit de documents spécifiques et pragmatiques seront en outre remis aux directeurs qui feront appel à cette prestation du CNG pour faciliter leur compréhension du « marché » et de l'activité de coaching ainsi que la passation de marchés publics sur le sujet, si besoin.

Une communication sur ce sujet sera réalisée dans le courant du premier trimestre 2019 auprès des directeurs d'établissement publics de santé (DH) pour les informer de la mise en place de cette nouvelle offre de service du CNG.

## **La poursuite des actions de communication du BMDP (PH et directeurs) et la participation à des événements professionnels**

Afin de continuer à mieux faire connaître les activités d'accompagnement, le BMDP et le département DCAEMP poursuivent de façon régulière leurs actions de communication. Elles sont réalisées tant auprès des publics susceptibles de bénéficier

de ces dispositifs qu'auprès de prescripteurs ou relais potentiels pour diffuser ces informations.

L'objectif de ces actions de communication est de faciliter la visibilité et la lisibilité de l'offre de service du CNG sur les dispositifs d'accompagnement professionnels, individuels et collectifs, et de favoriser le développement de la « culture coaching » dans l'environnement sanitaire, social et médico-social public.

Le CNG veille à communiquer pour faire de l'accompagnement professionnel un dispositif de soutien, autant que possible par anticipation, des évolutions des organisations et des besoins exprimés par les professionnels concernés.

En 2018, plusieurs actions de communication ont été réalisées :

- ✓ présentation des dispositifs d'accompagnement en mars 2018 à l'association des directeurs des soins ;
- ✓ participation au salon Paris Healthcare Week en mai 2018 ;
- ✓ présentation des dispositifs d'accompagnement, en particulier coaching et co-développement, à l'ADH Normandie en septembre 2018 ;
- ✓ présentation du dispositif de co-développement au colloque interrégional FHF Nouvelle Aquitaine-Occitanie en novembre 2018 ;
- ✓ présentation à l'EHESP auprès d'élèves des promotions DS en décembre 2018 ;
- ✓ présentation des ateliers collectifs lors du colloque européen IN COACH sur le coaching et le mentorat ;
- ✓ présentation des dispositifs d'accompagnement professionnel au CNOM (commission d'entraide) en décembre 2018 ;
- ✓ présentation des dispositifs d'accompagnement aux élèves sortants de l'EHESP ayant choisi une spécialisation RH en décembre 2018.

Enfin, pour renforcer de manière permanente les échanges avec les réseaux constitués à cet effet et conforter le professionnalisme des conseillers développement-coach, le CNG adhère, depuis 2013, à l'association professionnelle IN COACH qui regroupe près de 80 coachs internes exerçant au sein de structures publiques, parapubliques et privées. Elle permet des échanges réguliers, des réflexions et des regards croisés sur la pratique du coaching interne. L'association a publié en 2015 un ouvrage sur le coaching interne, ouvrage auquel le CNG a activement collaboré notamment par le biais de témoignages. Le CNG a également apporté sa contribution au Tome 2 de ce même ouvrage sur le coaching interne paru fin 2018.

L'établissement est également membre de l'AFCODEV et participe activement aux échanges et réflexions entre professionnels ayant une pratique du co-développement.

En 2019, les actions de communication seront poursuivies et un accent particulier sera mis sur les dispositifs enrichis du CNG et notamment sur la nouvelle prestation de coach référent en accompagnement des équipes qui sera alors proposée.

# TOME 1

TROISIÈME PARTIE

**RAPPORT  
D'ACTIVITÉ 2018**

**SYNTHÈSE**



## La poursuite de la démarche de modernisation et d'efficience pour renforcer la performance du fonctionnement du CNG

Cette **troisième partie** concerne le fonctionnement interne du CNG.

### Le management par la qualité

Le système de management par la qualité (SMQ) vise à améliorer de façon continue les performances de l'établissement dans l'accomplissement de ses missions et l'atteinte de ses objectifs. Il s'appuie notamment sur la mise en place d'entités processus, le plus souvent transversales à l'organisation hiérarchique, dont le fonctionnement et le pilotage sont formellement encadrés et tracés. Le SMQ doit couvrir à terme toutes les activités du CNG et, bien que s'appuyant sur des principes simples, le déploiement d'un tel système appelle une appropriation par les équipes qui ne peut s'effectuer que progressivement.

C'est la raison pour laquelle le développement du SMQ s'appuie sur une mise en application pratique dans le cadre d'une démarche par projet, outil indispensable pour conduire efficacement des actions d'amélioration et de modernisation de l'établissement (cf pilotage du système d'information). Avec le recul de plusieurs années, l'intérêt manifeste de cette démarche par projet l'a fait entrer dans la culture de l'établissement. Ainsi, chaque développement du système d'information profite d'une modélisation préalable de l'organisation des activités concernées.

De même, depuis 2014, l'élaboration et le suivi annuel du Contrat d'objectif et de performance (COP) utilise des outils mis en place sous couvert du SMQ. Le troisième COP pour la période 2017-2019, en est un nouvel exemple.

Ainsi, en début d'année 2018, la gestion du concours HU à la charge du CNG a été dématérialisée via l'adaptation de l'outil déjà utilisé pour la gestion des concours administratifs renforçant ainsi l'homogénéisation des outils utilisés.

L'année 2018 a été l'occasion également de consolider encore davantage le long processus aboutissant aux épreuves classantes nationales informatisées en médecine. L'innovation de l'année concernant ce processus est sans conteste la mise en œuvre d'un nouveau service, fruit d'une étroite collaboration entre le CNG et le Conseil national de l'ordre des médecins (CNOM), qui permet aux internes nouvellement nommés de se pré-enregistrer directement auprès du CNOM, depuis l'application informatique de choix des postes d'interne développée par le CNG. L'incitation et la facilité que procure ce nouveau service totalement dématérialisé a conduit plus de 97 % des internes à se voir attribuer un numéro RPPS par le CNOM avant la fin de l'année 2018.

Par ailleurs, le process des élections dématérialisées des praticiens hospitaliers à la commission statutaire nationale et au conseil de discipline dont le CNG a la charge, et qui n'ont pu avoir lieu en 2018 pour les lier en 2019 avec les élections au Conseil supérieur des personnels médicaux, odontologistes et pharmaceutiques organisées par le Ministère des solidarités et de la santé (DGOS), a profité aux élections des directeurs organisées pour la première fois par voie électronique, du 29 novembre au 6 décembre 2018.

Afin de collecter les informations nécessaires auprès des électeurs, un portail informatique sécurisé de recueil des données a été développé et utilisé par plus de 80% des directeurs. Les données ainsi collectées ont permis, en parallèle à un envoi postal simplifié des identifiants, un envoi dématérialisé des mots de passe, respectant ainsi le double canal de distribution authentifiants auprès des électeurs pour leur permettre de se connecter à la plateforme électronique de vote. Le taux de participation (78%, supérieur d'environ 4 points aux précédentes élections de 2014) a confirmé le succès du dispositif.

Au-delà de ces différents chantiers, le plan d'actions défini en 2018 met l'accent sur des améliorations identifiées voire des refontes :

- le remplacement de l'outil de gestion des directeurs (Gidhes) ;
- l'alignement de l'organisation et des outils des concours médicaux ;
- la mise en place d'un groupe de travail transversal chargé d'analyser les procédures internes et notamment l'amélioration des volets réglementaire, financier et informatique de la gestion des contrats d'engagement de service public (CESP) ainsi que la gestion des personnels en RA.

## **Le pilotage du système d'information**

Depuis six ans, de nombreux projets informatiques et de nouvelles applications sont venus enrichir la palette des outils disponibles : suite bureautique de dernière génération, gestion des congés, gestion des personnels hospitalo-universitaires, gestion des contrats d'engagement de service public (CESP) conclus avec les étudiants et internes en médecine et les étudiants en odontologie, dématérialisation de la correction des copies des concours administratifs, système d'information des ressources humaines (SIRH), système d'information financier...

En 2018, une grande part des ressources informatiques du CNG a été consacrée à la poursuite des évolutions du système lié au passage informatisé sur tablette des épreuves classantes nationales informatisées en médecine (ECNi).

Le CNG a néanmoins poursuivi, en 2018, d'autres projets ayant une forte composante informatique :

- ✓ L'évolution du portail de télé-déclaration des contributions financières dues au CNG par les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux relevant de la fonction publique hospitalière, dans un objectif de sécurisation du processus.

Une première version de l'application permettant la télé-déclaration par les établissements a été expérimentée avec succès au début de l'année 2017 auprès de 200 établissements et le déploiement de l'application auprès des 2 300 établissements contributeurs a été réalisé en décembre 2017 ;

- ✓ La poursuite de l'expérimentation du projet LOGIMEDh, qui devrait permettre le suivi opérationnel des effectifs médicaux des établissements hospitaliers par les différents acteurs du processus en prenant en compte la réforme des GHT ;
- ✓ La poursuite du projet de dématérialisation totale des élections des praticiens hospitaliers, avec notamment la réalisation des applications ELECMED et PCIP afin de recueillir, auprès des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux publics employeurs, les adresses individuelles électroniques et postales des électeurs ;
- ✓ La réalisation du projet de vote électronique pour les élections des directeurs de la FPH qui se sont déroulées du 29 novembre au 6 décembre 2018, en lien étroit avec le projet précédent ;
- ✓ Le lancement des premières études pour le remplacement du SI de gestion des directeurs (application GIDHES), appuyé par une assistance à maîtrise d'ouvrage.

Par ailleurs, la démarche de mise en conformité du CNG au RGPD (Règlement général sur la protection des données) a été poursuivie en 2018.

Les travaux de mise aux normes du RGPD ont été lancés début 2018 par la phase de constitution du registre des traitements. Chacun de ces traitements recensés a fait l'objet d'une analyse selon une grille de plus de 40 critères, conformément aux recommandations de la CNIL. Cette phase d'inventaire a été suivie d'une phase corrective consistant, à partir de l'identification des défauts de conformité, à réaliser les ajustements portant notamment sur le délai de conservation des données et le dispositif d'information des professionnels gérés.

Une troisième phase a défini ensuite l'organisation à mettre en place, dont la désignation du délégué à la protection des données, afin d'assurer de façon pérenne la tenue et la mise à jour du registre ainsi que la conduite des actions correctives éventuellement nécessaires dans une logique d'amélioration continue.

Si l'identification des traitements (environ une soixantaine) a notamment été établie sur la base des autorisations CNIL tenues à jour par le CNG, son exhaustivité et l'analyse des traitements eux-mêmes ont nécessité l'organisation de 12 ateliers mobilisant les différents responsables de traitements.

Enfin, un chef de projet du système d'information et du pilotage de la transformation numérique a été recruté par promotion interne au second semestre 2018. Il est rattaché directement à la direction générale afin de définir dès 2019 puis de mettre en œuvre une stratégie du système d'information et de la transformation numérique alignée sur la stratégie de l'établissement et le contrat d'objectifs et de performance du CNG.

## **La gestion des ressources humaines internes du CNG**

Comme en 2017, les deux projets-phares qui ont marqué l'année 2018 en matière de gestion du personnel ont consisté en la poursuite de l'expérimentation du télétravail et en la mise en place d'une prévention des risques psychosociaux (RPS) au sein du CNG.

### **✓ Expérimentation du télétravail**

Le décret du 11 février 2016 a permis la mise en place du télétravail au sein de la fonction publique. Le CNG s'est inscrit avec volontarisme dans cette démarche comme le prévoit l'un des sous-objectifs du Contrat d'Objectifs et de Performance (COP) 2017-2019.

Dans ce cadre, une première expérimentation du télétravail a été menée en 2017 auprès de cinq agents volontaires, tirés au sort, travaillant au sein de quatre départements différents et de la direction générale. Le bilan de cette première expérimentation a été jugé très positif. Toutefois, il a été acté en CHSCT, fin décembre 2017, qu'une nouvelle expérimentation serait menée sur un nombre plus important de télétravailleurs avant d'envisager sa généralisation.

La nouvelle expérimentation s'est mise en place au printemps 2018. Le contingent d'expérimentateurs a été porté de 5 à 10 (1 à 3 agents par département et 1 pour la direction générale). A l'instar de la première expérimentation, les personnels ont été tirés au sort.

Les deux expérimentations ont notamment permis de valider l'intérêt et les apports du télétravail dans l'équilibre vie professionnelle-personnelle et sa faisabilité au CNG. Fort de ce constat positif sur la qualité de vie au travail et sur la prévention des risques psycho-sociaux, il a été possible de construire collectivement les conditions de la généralisation du télétravail, à compter du 1er trimestre 2019, sur demande des agents et accord de leur hiérarchie.

## ✓ Prévention des risques psycho-sociaux (RPS)

Conformément à la réglementation, la direction générale du CNG a entamé, une démarche de diagnostic des RPS au sein de l'établissement en 2017. Un comité de pilotage a été constitué qui a établi un pré-diagnostic et encadré la suite de la démarche. Un groupe de travail a ainsi été constitué sur la base du volontariat avec un souhait d'assurer la meilleure représentativité possible de l'établissement.

Ce groupe de travail a eu pour mission d'identifier des indicateurs supplémentaires, proposer des méthodes pour réaliser le diagnostic définitif et déterminer un calendrier. Il a rédigé un cahier des charges visant à sélectionner un prestataire chargé de la réalisation du plan d'évaluation et de prévention des RPS.

La démarche entreprise par le cabinet conseil choisi par la Direction générale, suite à cette consultation, comporte un diagnostic de la situation à partir d'une enquête de perception des RPS, menée auprès des personnels du CNG en décembre 2017.

La démarche s'est poursuivie en 2018 avec l'organisation de 25 entretiens individuels et 2 entretiens collectifs afin d'approfondir les premiers résultats issus du questionnaire présentés en janvier au groupe projet RPS. L'exploitation des résultats a été réalisée exclusivement par le cabinet conseil garantissant l'anonymat absolu sur les réponses apportées.

En lien avec le groupe projet RPS, le diagnostic complet a été présenté aux instances (CTE-CHSCT) puis à l'ensemble du personnel. Le diagnostic et le plan de prévention ont été finalisés en juin 2018 avant d'être intégrés dans le document unique des risques professionnels de l'établissement.

Une cheffe de projet chargée du suivi du plan d'actions RPS a été désignée en octobre 2018, le groupe projet continuant à assurer le suivi de la démarche RPS. Son rôle consiste à évaluer les effets du plan d'actions, à travers la mise en place d'un système de veille fondé sur un ensemble d'indicateurs considérés comme révélateurs de RPS.

## ✓ Personnels du CNG

En 2018, **l'effectif autorisé** au CNG était de **114 équivalents temps plein (ETP)**, deux emplois de moins qu'en 2017.

A fin décembre 2018, 109 personnes physiques sont présentes dans l'établissement, ce qui représente un effectif de 105,7 ETP. Sur l'ensemble de l'année 2018, le CNG a compté en moyenne, 111,8 ETPT, dont 110,8 emplois permanents et 1 emploi temporaire, soit un taux d'emploi de 98% (pour 114 ETP autorisés).

### L'origine des agents permanents :

Les 108 agents permanents présents au 31 décembre 2018 se répartissent ainsi :

- 56 fonctionnaires (51,9%, contre 46,9% en 2017), dont :
  - 24 détachés sur contrat dans le cadre de référence par métiers (CRPM) qui est le statut propre à l'établissement (22,2%),
  - 5 détachés sur contrat ayant opté pour un maintien du régime dont ils bénéficiaient avant la mise place du CRPM (4.6%),
  - 1 détaché sur emploi fonctionnel (la directrice générale) (0,9%),
  - 4 mis à disposition (3.7%),
  - 22 affectés par le ministère chargé de la santé et donc placés hors du CRPM (20.4%),
- 52 agents contractuels (48,1%), dont 32 en CDI (29.6%).

#### ✓ L'évolution de la masse salariale

En 2018, la masse salariale du CNG s'élève à 8 362 595 €, pour un crédit prévisionnel de 8 586 945 €, soit un taux d'exécution de 97,4%, (95,3% en 2017). Hors action sociale, l'exécution de la masse salariale est de 8 190 514€. A cette masse salariale, s'ajoute l'impact financier du remboursement à leurs établissements d'origine des 4 personnels mis à disposition, pour un total de 695 300 €, ce qui porte le montant global de la masse salariale tous statuts confondus, à **9 057 895 €**.

#### La responsabilité sociétale

##### ✓ L'égalité femmes-hommes

Les représentants du personnel siégeant dans les instances statutaires internes du CNG sont à 83% des femmes, alors qu'elles représentent 71,3% de l'effectif.

Les emplois d'encadrement sont pourvus à 40% par des femmes, ce qui est un chiffre équivalent à celui de l'ensemble de la fonction publique.

##### ✓ Les travailleurs en situation de handicap

Conformément aux dispositions de l'article L. 5212-2 du code du travail, le CNG est tenu d'employer des travailleurs handicapés, dans la proportion de 6 % de l'effectif total de ses salariés, à temps plein ou à temps partiel.

En 2018, **six personnes** bénéficient d'une reconnaissance de travailleur handicapé, soit 5.6% de l'effectif. Cette déclaration, dont le caractère confidentiel a été respecté, n'a pas nécessité d'adaptation du poste de travail des intéressés.

## Professionnels pris en charge financièrement par le CNG

Le CNG assure également la prise en charge financière des allocations versées aux étudiants et internes en médecine et des étudiants en odontologie ayant souscrit un contrat d'engagement de service public (CESP), des praticiens et directeurs mis à disposition des inspections générales interministérielles, des conseillers généraux des établissements de santé (CGES), des professionnels en recherche d'affectation, des professionnels affectés en surnombre et des directeurs d'hôpital en congé spécial.

### ✓ Les CESP

Depuis l'exercice 2016, la gestion comptable du dispositif de CESP s'effectue pour compte de tiers. Pour 2018, **les décaissements prévisionnels s'élevaient à 36 295 200 €**, contre 31 352 400 € en 2017.

Le flux de trésorerie au titre des CESP en 2018 a été de **33 219 600 € pour 2 039 allocataires** présents au 31 décembre 2018. Corrélativement, le versement effectué par la CNAMTS s'est élevé à 36 295 200 €, soit un écart de 3 075 600 € dû par le CNG. Avec 1 718 allocataires rémunérés au 31 décembre 2017, l'augmentation du nombre de bénéficiaires s'élève à 18,7% au 31 décembre 2018.

Le CNG enregistre un trop perçu de 3,075 M€ au titre des CESP de la part de la CNAMTS. En outre, les remboursements dus par les allocataires ayant résilié leur contrat au cours de l'année 2018 s'élèvent à 0,426 M€, ce qui porte à 3,501 M€, le montant global du trop-perçu 2018 qui devra être reversé à la CNAMTS.

### ✓ Les CGES et les professionnels mis à disposition des inspections générales interministérielles

Les Conseillers généraux des établissements de santé (CGES), dont le statut a été créé par décret du 21 juin 2006, sont des experts confirmés dans le domaine de la santé. Ils sont rattachés à l'IGAS mais gérés et rémunérés par le CNG. Les inspecteurs généraux en service extraordinaire, régis par le décret n° **95-860 du 27 juillet 1995** et ceux relevant de l'article 16 du décret n° **2011-931** du 1er août 2011 portant statut particulier du corps de l'IGAS sont mis à disposition de l'IGAS et restent rémunérés par leurs établissements publics de santé de rattachement que le CNG rembourse à ce titre.

Le compte financier fait apparaître au 31 décembre 2018, 4 ETPT de CGES, 6 ETPT d'IGSE (décret du **27 juillet 1995**) et 3,6 ETPT d'IG (l'article 16 du décret du 1er août 2011).

Alors qu'il y avait 35 CGES en 2010, le CNG rémunérait directement 4 CGES seulement au 31 décembre 2018. Cette importante diminution est la conséquence concrète de l'article 204 de la loi du 26 janvier 2016 portant modernisation de notre système de santé qui a placé ce statut d'emploi des CGES en cadre d'extinction avec transfert de leurs missions aux inspections générales interministérielles (IGAS, IGA,

IGF) et leur remplacement progressif par intégration partielle dans le corps des IGAS d'une part, et le recours aux inspecteurs généraux et inspecteurs en service extraordinaire ou aux inspecteurs généraux nommés au titre de l'article 16 du décret du 1<sup>er</sup> août 2011, d'autre part.

Le nombre global d'ETPT, pris en charge financièrement par le CNG dans le cadre de cette mission, a légèrement progressé en 2018 (**13,6 ETPT**) par rapport à 2017 (12,7 ETPT). Cette progression reflète la modification de la répartition budgétaire décidée par la délibération n°2018-02 du 10 juillet 2018 (-1 unité au titre des professionnels affectés en surnombre et +1 unité au titre des CGES/IGSE/ISE).

Le CNG a remboursé 1 015 730 € au titre des rémunérations des professionnels des établissements publics de santé mis à disposition des inspections générales interministérielles (IGSE, ISE et inspecteurs article 16).

### ✓ **Les professionnels en recherche d'affectation (RA)**

S'agissant des placements en recherche d'affectation, la prévision construite sur la base de 55 ETPT a été respectée, même si le second semestre a été marqué par une accélération du nombre de demandes d'entrées dans ce dispositif qui a pu être contenue par une mobilisation encore accentuée, pour permettre aux professionnels concernés de rebondir professionnellement au plus vite. Ainsi, en 2018, le CNG a accompagné 61 professionnels placés en recherche d'affectation pour tout ou partie de l'année. Ils sont au nombre de 44,2 ETPT en 2018, contre 38,3 ETPT en 2017. Au 31/12/2018, 50 professionnels étaient placés en recherche d'affectation.

Le montant global de dépenses d'un montant de 8 397 416 € comprend des opérations de régularisation liées à l'exercice 2017 pour un montant de 3 725 436 €. La part relative au seul exercice 2018 est donc de **4 671 980 €**.

### ✓ **Les directeurs d'hôpital en congé spécial**

Les directeurs d'hôpital peuvent bénéficier, sur leur demande, du congé spécial prévu à l'article 89 de la loi n° 86-83 du 9 janvier 1986 modifiée et par le décret n° 88-165 du 19 février 1988, s'ils sont âgés de soixante ans au moins et comptent au moins vingt-huit ans de services civils et militaires valables pour la retraite. Dans cette position, ils perçoivent du CNG une rémunération égale au montant de leur traitement indiciaire à la date de la mise en congé spécial majoré, le cas échéant, du montant de l'indemnité de résidence et/ou du supplément familial de traitement.

L'exécution 2018 montre que le CNG a procédé au versement des rémunérations pour deux directeurs (1,3 ETPT), soit 499 259 € en intégrant la régularisation intervenue au titre des écritures 2017.

### ✓ Les professionnels affectés en surnombre

A ce titre, le budget 2018 comportait une enveloppe d'autorisations d'engagement de 2 400 000 euros correspondant à 24 ETPT pour les corps de professionnels que gère le CNG (PH-directeurs (DH-D3S-DS)). Les dépenses des professionnels en surnombre sont plus difficilement maîtrisables dans la mesure où le CNG est dépendant du nombre de situations signalées pouvant relever de ce dispositif. Néanmoins, il s'est voulu très prudent tout au long de 2018 dans la gestion de ces situations afin notamment de conserver des marges de manœuvre pour les exercices futurs.

Eu égard au suivi de ces professionnels et à l'échéance prévisible de ces affectations en surnombre, l'exécution s'établit à hauteur de **15,8 ETPT** au 31 décembre 2018. Ainsi, les dépenses 2018 s'établissent à 1 116 852 euros en autorisations d'engagement et à 1 132 802 euros en crédits de paiement.

# TOME 1

QUATRIÈME PARTIE

**RAPPORT  
D'ACTIVITÉ 2018**

**SYNTHÈSE**



## La cellule communication

travaille en étroite collaboration avec l'ensemble des départements du CNG sur les projets menés dans l'établissement pour des conseils et l'apport d'expertises



### 1. Site web et intranet

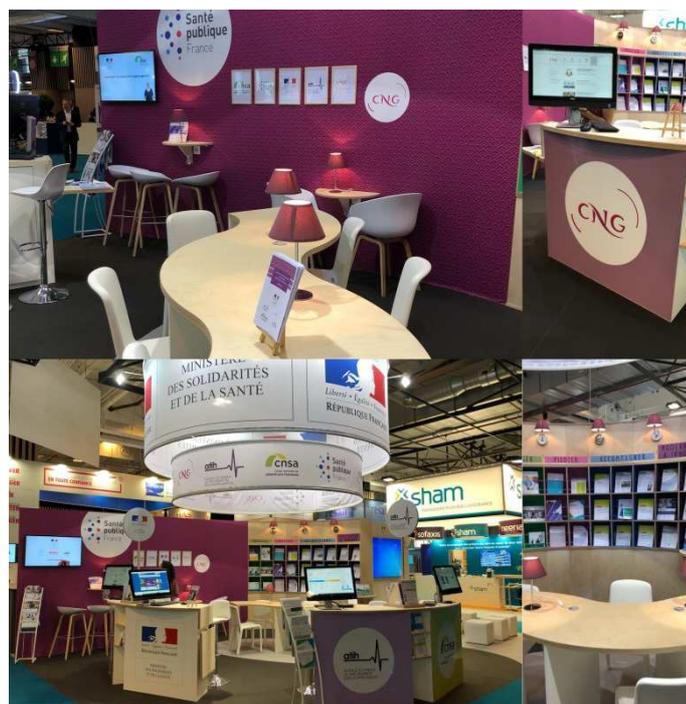
En février 2018, un nouveau site internet a été lancé. Il est hébergé sur l'espace serveur du ministère des solidarités et de la santé. Les retours sont positifs : l'ergonomie et la clarté de cette nouvelle plateforme sont très appréciées par ses usagers. Les personnels du CNG ont été formés à son utilisation et ont appris à publier sur le site en toute autonomie, permettant ainsi des mises à jour plus régulières.

En 2018, le CNG a lancé un appel d'offres pour la refonte de son site intranet, qui a été mis à disposition des personnels début janvier 2019. Cet appel d'offres s'inscrivait dans la volonté de l'établissement de revoir l'ensemble de ses services web, en lien avec sa stratégie de développement numérique. L'ensemble des personnels et de l'équipe managériale a pu participer au processus de réflexion et de définition des besoins, ce qui a donné au projet une cohérence solide et une capacité à susciter l'adhésion des équipes.

## 2. La communication externe

### ✓ La participation du CNG au salon « Paris Healthcare Week »

En 2018, le CNG a participé à « Paris Healthcare Week », salon organisé par la Fédération Hospitalière de France (FHF) du 29 au 31 mai 2018 sur un stand partagé avec le Ministère des Solidarités et de la Santé, l'ATIH, la CNSA et Santé publique France.



Les équipes du CNG ont répondu aux interrogations des visiteurs, principalement des directeurs d'hôpital. 514 visiteurs ont été recensés sur le stand pendant ces trois jours. Une présentation de l'expérimentation de l'infocentre Logimedh a été réalisée par l'équipe du CNG sur l'espace animation du stand.

Lors de cet événement, la Directrice générale du CNG a animé une agora « manager » sur la stratégie nationale de qualité de vie au travail, avec un focus particulier sur la charte de l'éthique et de la responsabilité des directeurs de la fonction publique hospitalière. Ce document a été mis en page par le prestataire de conception graphique du CNG sous forme de livret et d'affiche.

# CHARTRE DE L'ÉTHIQUE ET DE LA RESPONSABILITÉ DES DIRECTEURS DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

## RESPECTER LES RÈGLES

et l'ensemble des obligations inscrites dans le statut, mais aussi le champ de compétences que la loi attribue à chacun

## RESPECTER LES PERSONNES

la reconnaissance des individus, au-delà de la fonction exercée. Elle implique que les rapports entre les personnes se fondent réciproquement sur une juste considération et un comportement sincère et loyal.

### DANS L'EXERCICE DU MANAGEMENT D'ÉQUIPE

**Le management d'équipe éclairé et responsable repose sur des relations de travail fondées sur la confiance et le respect, la loyauté et la solidarité. Il doit favoriser la qualité de vie au travail, (environnement de travail sécurisé, conciliation de la vie professionnelle et personnelle, conditions d'exercice respectueuses des personnes...).**

La déclinaison de ces principes implique :

- Le respect des procédures statutaires et réglementaires
- Un dialogue transparent, équilibré, sincère et constructif pour développer des relations de qualité
- La responsabilisation des professionnels au service de l'intérêt général, sur la base d'objectifs clairs et préalablement convenus ;
- Le développement des compétences en favorisant l'accès à la formation professionnelle, en les reconnaissant par une évaluation objective et en assurant la diffusion des acquis et de l'expérience ;
- La reconnaissance et la valorisation des responsabilités ;
- La gestion et la prévention des risques psychosociaux ;
- Le respect du droit à l'information, à l'accès à son dossier et à la protection en cas d'exposition à un risque particulier.

## PRINCIPES et BONNES PRATIQUES

### POUR L'EXERCICE DE LA FONCTION DE DIRECTION

- Respecter les délégations
- Respecter le droit d'expression
- Procéder aux signalements
- Avoir un droit d'intervention
- Faire preuve d'impartialité
- Faire preuve d'exemplarité

### DANS LES RELATIONS AVEC LES REPRESENTANTS INSTITUTIONNELS ET LES PROFESSIONNELS INTERNES ET EXTERNES.

- Respecter les procédures
- Respecter le dialogue
- Respecter les principes de l'évaluation
- Respecter l'impartialité pour établir les faits avec discernement et mesure dans le respect du dialogue contradictoire
- Définir une méthodologie partagée
- Soutenir et accompagner l'établissement
- Respecter la protection fonctionnelle
- Bénéficier d'un appui-conseil et /ou d'un accompagnement par le CNG dans le cadre du parcours professionnel ou en cas de difficultés rencontrées dans l'exercice des fonctions.



## ✓ L'organisation des élections professionnelles des directeurs de la FPH

Le scrutin pour le renouvellement général des commissions administratives paritaires nationales pour les corps de directeurs d'hôpital, de directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux et de directeurs des soins et du comité consultatif national de la fonction publique hospitalière s'est déroulé du jeudi 29 novembre 2018 à 10h au jeudi 6 décembre 2018 à 17h. Il s'agissait des premières élections recourant au vote électronique par internet.

Trois supports de communication ont été réalisés pour faciliter la compréhension et mobiliser les électeurs:

- Les étapes du scrutin
- Pour quoi voter ?
- Comment voter ?

Ce kit de communication a été diffusé sur le site web du CNG et a fait l'objet d'un communiqué de presse relayé notamment par les organisations syndicales de directeurs.



### 3. Les relations avec la presse

Les demandes de la presse spécialisée et de la presse généraliste sont régulières et variées. En 2018, la plupart des demandes d'interview concernaient les concours médicaux, les procédures d'autorisation d'exercice, des situations particulières de professionnels gérés, et la production statistique du CNG.

Au-delà des réponses aux questions de la presse, le CNG a, en 2018, diffusé plusieurs communiqués à l'occasion des ECNi et de l'organisation de la procédure nationale de choix des postes d'interne, de la publication de son rapport d'activité, du renouvellement de la convention de partenariat avec le CNOM, des élections professionnelles des directeurs de la FPH et de la poursuite de l'expérimentation Logimedh en lien avec la FHF et l'ARS Auvergne Rhône-Alpes.

### 4. La communication interne

#### ✓ La communication événementielle

En 2018, 73 agents ont participé à la sortie du personnel. Cette année, deux choix étaient proposés : un « escape game » ou la visite de la manufacture des Gobelins à Paris.

Le CNG a également rassemblé l'ensemble de ses personnels lors de la traditionnelle cérémonie des vœux fin janvier.

Les nouveaux arrivants au CNG ont participé à un séminaire d'intégration le 27 juin 2018.

#### ✓ La valorisation des talents du CNG : concours photo et ateliers créatifs

En 2018, afin de poursuivre l'objectif de décloisonnement en interne, et pour permettre à chacun de découvrir les talents de ses collègues, plusieurs animations créatives ont été mises en place.

Un concours photo, ouvert à l'ensemble des personnels a été organisé dans les locaux. Par ailleurs, des ateliers très divers se sont déroulés toute l'année sur la plage du déjeuner.

\* \* \*

Au cours de sa onzième année de fonctionnement, le CNG s'est une nouvelle fois attaché à remplir l'ensemble des missions qui lui ont été confiées, tout en confirmant son engagement dans les valeurs du service public et le management éthique et responsable et en s'inscrivant dans une démarche de promotion de l'innovation et de la modernisation de ses pratiques.

Dans son action, il a toujours pu compter sur l'engagement exemplaire et la mobilisation sans faille de tous ses personnels, sur le soutien reconnu et affirmé de son conseil d'administration, sur l'accompagnement de ses tutelles et sur la confiance constante et très appréciée des milieux institutionnels et professionnels du secteur sanitaire, social et médico-social public. Qu'ils en soient tous chaleureusement remerciés !

Le Président du Conseil d'administration

La Directrice générale

Philippe GEORGES

Danielle TOUPILLIER

## **Praticiens hospitaliers, personnels enseignants et hospitaliers et autres personnels médicaux**

### **Première partie**

#### **Bilans des concours médicaux nationaux et examens nationaux universitaires médicaux – sessions 2017 et 2018 (ECNi)**

- 1.1 Bilan des épreuves classantes nationales informatisées en médecine (ECNi)-session 2018
- 1.2 Autres concours d'internat donnant accès au 3<sup>ème</sup> cycle des études médicales, pharmaceutiques et odontologiques
- 1.3 Concours national de praticien des établissements publics de santé («CNPH»)
- 1.4 Épreuves de vérification des connaissances (EVC)

### **Deuxième partie**

#### **Éléments statistiques sur les praticiens hospitaliers (PH) et personnels enseignants et hospitaliers (HU) – Situation au 1<sup>er</sup> janvier 2018**

- 2.1 Éléments statistiques sur les praticiens hospitaliers statutaires (PH) et personnels enseignants et hospitaliers (HU) exerçant **en biologie**
- 2.2 Éléments statistiques sur les praticiens hospitaliers statutaires (PH) exerçant **en gériatrie**

### **Troisième partie**

#### **Données sur les contrats d'engagement de service public – étudiants et internes en médecine (campagnes de 2010 à 2018) et étudiants en odontologie**

- 3.1 Bilan relatif aux contrats d'engagement de service public conclus avec les étudiants et internes en médecine et les étudiants en odontologie

### **Quatrième partie**

#### **Bilan de l'enquête sur les rémunérations des personnels médicaux (tous statuts)**

- 4.1 Bilan de l'enquête sur les rémunérations des personnels médicaux (tous statuts)

## **Directeurs de la fonction publique hospitalière**

### **Cinquième partie**

#### **Analyse des mouvements pour les trois corps de directeurs de la fonction publique hospitalière – année 2018**

5.1 Analyse des mouvements des directeurs d'hôpital (DH)

5.2 Analyse des mouvements des directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social (D3S)

5.3 Analyse des mouvements des directeurs des soins (DS)

### **Sixième partie**

#### **Bilans de l'attribution de la prime de fonction et de résultats versée aux directeurs des trois corps de la fonction publique hospitalière – année 2017**

6.1 Bilan de l'attribution de la prime de fonction et de résultats versée aux directeurs d'hôpital (DH)

6.2 Bilan de l'attribution de la prime de fonction et de résultats versée aux directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social (D3S)

6.3 Bilan de l'attribution de la prime de fonction et de résultats versée aux directeurs des soins (DS).

### **Septième partie**

#### **Éléments statistiques sur les directeurs de la fonction publique hospitalière (DH-D3S-DS)**

7.1 Éléments statistiques sur les directeurs de la fonction publique hospitalière (DH-D3S-DS) – Données genrées – situation au 1er janvier 2018



## **RAPPORT D'ACTIVITÉ 2018**

### **SYNTHÈSE**



#### **Contactez le CNG**

Centre national de gestion  
Le Ponant B – 21 rue Leblanc  
75737 Paris – Cedex 15  
[www.cng.sante.fr](http://www.cng.sante.fr)