

POUR UN TEMPS II DU CENTRE NATIONAL DE GESTION (CNG)

Contribution FHF

La création du Centre national de gestion (CNG) en 2007 a constitué une innovation importante contribuant à la reconnaissance de la spécificité de la gestion des ressources humaines des praticiens hospitaliers et des corps de direction de la fonction publique hospitalière.

A l'occasion de la mission IGAS d'évaluation sur le CNG, la Fédération hospitalière de France (FHF) souhaite rappeler son attachement au CNG, tout en appelant de ses vœux la poursuite et l'approfondissement de la dynamique engagée sur l'accompagnement des professionnels et la construction des parcours des carrières.

Les pistes de réflexion sur l'évolution du rôle du CNG présentées ci-après se font l'écho d'attentes croissantes des praticiens et des corps de direction en matière d'individualisation de l'accompagnement.

Initier une gestion dynamique des corps de direction et de détection des hauts potentiels

1. Mettre en place une véritable GPEC des emplois de direction et moderniser l'entretien annuel

- le support d'évaluation pourrait être repensé pour devenir un véritable prenant en considération les étapes/moments de la carrière
- le support d'évaluation gagnerait à être informatisé et plus ergonomique (par exemple reprendre automatiquement les objectifs de l'année N-1 dans le support de l'année N)
- l'entretien pourrait permettre le repérage de hauts potentiels en lien avec la constitution de viviers, de l'accompagnement par exemple via du coaching

2. Valoriser la dimension territoriale de l'exercice des directeurs

- Révision des groupes d'emplois fonctionnels pour prendre en considération la dimension territoriale de l'exercice pour les DG d'établissement support et rendre accessibles les emplois de chef d'établissement en direction commune au tableau des emplois fonctionnels, afin de prendre réellement en compte leurs responsabilités
- Valoriser l'exercice multisites des directeurs adjoints, notamment dans le contexte d'établissements en direction commune ou récemment fusionnés.
- S'appuyer sur le directeur de l'établissement support pour établir une vision transversale des équipes de direction sur les territoires

Accompagner la seconde partie de carrière des praticiens

1. Renforcer et structurer la gestion prévisionnelle des compétences

Les données statistiques annuellement produites par le CNG sont des outils de pilotage indispensables au niveau national. Le CNG pourrait jouer un rôle d'alerte en cas de

situation particulière sur l'avenir d'une spécialité sur un territoire ou dans le secteur public.

2. Accompagner les secondes parties de carrières des praticiens

→ valoriser le parcours et les compétences acquises des praticiens ayant exercé des responsabilités institutionnelles (notamment les PCME) et managériale, ou autre (exemple discipline chirurgicale à gardes, plus complexes à assumer en fin de carrière) via l'identification de postes/missions en établissement, en administration centrale ou déconcentré - nomination sur des fonctions de conseiller médical auprès des ARS et/ou délégués territoriaux - ou encore via l'exercice mixte

→ proposer des parcours de formation aux praticiens souhaitant devenir médiateur/coach dans une approche de soutien et relais entre pairs

3. Le CNG pourrait être en appui pour le déploiement d'un entretien annuel médical

→ Si la mise en place d'un entretien annuel médical ou confraternel relève d'abord des établissements, le CNG pourrait mettre à disposition des outils

→ Groupe de travail « management hospitalier » conduit par Philippe Charpentier en 2019