Contrat d'Objectifs et de Performance

(COP) 2021 - 2025

Un projet ambitieux pour la transformation du Centre National de Gestion en Direction des Ressources Humaines des corps gérés

cng

des compétences,
des communautés,
des carrières.

Le Contrat d'Objectifs et de Performance (COP) 2021-2025 constitue une feuille de route ambitieuse pour moderniser la gestion des ressources humaines gérées par le Centre National de Gestion (CNG), à savoir les praticiens hospitaliers et les directeurs de la fonction publique hospitalière.

Il repose sur quatre axes stratégiques majeurs :

La gestion prévisionnelle des métiers et des compétences

La dynamisation des parcours professionnels et la qualité de vie au travail

L'amélioration de la visibilité des missions du CNG

La transformation numérique des processus de gestion

En 2024, à l'approche de la fin de cette période, nous avons franchi des étapes décisives. La mise en place de systèmes d'information performants comme Logimedh et la Business Intelligence a renforcé notre capacité à anticiper les besoins des établissements et à adapter les profils professionnels aux exigences du terrain. Les dispositifs d'accompagnement personnalisés, le mentorat et les outils comme l'application SAGA, ont dynamisé les parcours professionnels, soutenant ainsi la gestion des carrières et la mobilité des professionnels.

Notre communication s'est intensifiée, avec de nombreuses initiatives pour améliorer la visibilité du CNG, valoriser les métiers et attirer de nouveaux talents. Enfin, la transformation numérique reste au cœur de nos priorités, avec la dématérialisation des processus et l'optimisation des services à travers des outils plus modernes.

En 2025, nous poursuivons avec détermination la mise en œuvre du COP, convaincus que ces avancées renforceront la performance et la réactivité du CNG face aux défis de demain.

Proposer une démarche de gestion prévisionnelle des métiers et des compétences

Cet axe vise à anticiper les besoins des établissements en matière de ressources humaines. En 2024, le déploiement de Logimedh dans les établissements de santé et le développement de la Business Intelligence sont des premières marches vers une meilleure visibilité nationale des ressources humaines médicales et des besoins du terrain. La révision des référentiels métiers-compétences, la révision des supports d'évaluation et la réalisation de cartographies détaillées des corps de direction permettent de mieux cibler les compétences nécessaires et de renforcer l'adéquation entre l'offre de postes et les candidats.

Dynamiser les parcours professionnels et contribuer à la qualité de vie au travail

Le CNG met en place des dispositifs d'accompagnement personnalisés pour les professionnels de santé, tels que le mentorat et le coaching. L'application SAGA permet de mieux identifier les trajectoires professionnelles des directeurs, tandis que des actions sont menées pour favoriser la mobilité, l'égalité des chances et améliorer la qualité de vie au travail.

Accroître la visibilité du CNG auprès des professionnels et de ses partenaires

Afin de mieux faire connaître nos missions et attirer de nouveaux talents, le CNG renforce sa communication auprès des professionnels, des établissements, des ARS et des écoles. La participation à des salons, la création de webinaires et d'autres initiatives visent à valoriser les métiers de direction et à développer une meilleure compréhension du rôle du CNG.

Opérer la transformation numérique du CNG et conforter sa performance interne

La dématérialisation des processus est au cœur de cet axe. Les systèmes d'information modernisés améliorent l'efficacité de nos services et facilitent la gestion des carrières. La relocalisation prévue pour 2025 offrira de nouvelles opportunités pour renforcer nos infrastructures numériques et optimiser la collaboration au sein du CNG.

AXE 1

Proposer une démarche de gestion prévisionnelle des métiers et des compétences

Des données essentielles pour le pilotage des recrutements

Le CNG produit des données indispensables pour les concours administratifs et médicaux, utilisées par le ministère de la Santé et de l'Accès aux soins pour définir les volumes de postes à ouvrir aux concours en projection annuelle et pluriannuelle. Cette expertise permet d'adapter l'offre de postes à ouvrir aux concours aux besoins réels des établissements de santé et des corps professionnels, garantissant une gestion efficace des ressources humaines.

Anticiper les besoins grâce à la gestion prévisionnelle des métiers et des compétences

Le département de gestion des directeurs (DGD) joue un rôle central dans le développement de la gestion prévisionnelle des métiers et des compétences (GPMC). En 2024, il a intensifié ses actions pour mieux identifier les talents et les accompagner dans leurs évolutions professionnelles. La mise en place d'un nouveau support d'évaluation annuelle, conçu pour extraire des données précises sur les parcours et les compétences, constitue un socle essentiel pour affiner la connaissance des professionnels que nous gérons et répondre efficacement aux besoins des établissements.

La construction de bases solides pour une gestion prévisionnelle des emplois médicaux

En 2024, Logimedh a fourni aux utilisateurs un tableau des emplois médicaux, devenant ainsi le socle indispensable à toute démarche de GPMC. Cet outil offre une vision claire et consolidée des ressources médicales qui y sont importées par les établissements, permettant de mieux anticiper et répondre aux besoins en la matière. Il pose ainsi les bases d'une gestion structurée et prévisionnelle des compétences à l'échelle nationale.

Un appui décisif pour la gestion prévisionnelle des compétences

L'application de Business intelligence, déployée par le bureau des systèmes d'information (BSI), est un outil destiné à exploiter les données des praticiens hospitaliers issues des applications Logimedh et Sigmed. En générant des rapports comparatifs et des analyses statistiques, la Business Intelligence soutient la GPMC. En 2024, deux premiers lots de l'application ont été livrés, et le troisième est en phase de test interne. Un groupe pilote sera formé en 2025 pour faire évoluer son déploiement et évaluer la qualité des données restituées, étape clé pour un usage à grande échelle.

AXE 2

Dynamiser les parcours professionnels et contribuer à la qualite de vie au travail

Des coachs au service des professionnels gérés

Les dispositifs d'accompagnement individuel et collectif, ainsi que le mentorat mis en place par l'équipe de coachs du CNG, rencontrent un large succès auprès des bénéficiaires, notamment les directeurs et les praticiens hospitaliers. Ces initiatives, plébiscitées pour leur pertinence, participent activement au développement RH et soutiennent tout au long du parcours des exercices professionnels de plus en plus complexes. En outre, l'analyse des signaux faibles et forts recueillis dans le cadre de ces accompagnements contribue à identifier des pistes d'amélioration pour renforcer l'attractivité des métiers, un enjeu central dans un secteur en tension.

Un accompagnement sur-mesure pour les parcours professionnels

L'ambition du département de gestion des directeurs (DGD) est de renforcer son rôle de conseil aux recruteurs. En 2024, les premiers entretiens carrière ont été lancés pour guider les professionnels dans leurs trajectoires. En parallèle, le département a intensifié ses efforts pour identifier les profils adaptés aux postes clés, tout en s'appuyant sur les dispositifs d'accompagnement proposés par le département autorisation d'exercice, concours et coaching (DA2C). Ces actions visent à renforcer le développement professionnel des directeurs et faciliter la mise en œuvre de leur projet professionnel, au sein de la fonction publique hospitalière tout comme en dehors dans le cadre de mobilités inter-fonction publique.

Des outils pour renforcer les parcours professionnels

Le développement de SAGA, une application dédiée à la gestion de carrière des personnels de direction, illustre également la contribution du développement des systèmes d'information à la réalisation des objectifs du COP. Lancée en 2023, l'application SAGA a bénéficié de nouvelles fonctionnalités en 2024, notamment avec une gestion optimisée des arrêtés et des supports d'évaluation dont les données pourront être requêtées par le CNG et alimenter la gestion prévisionnelle des métiers et des compétences. En 2025, le développement se poursuivra avec notamment le développement des notifications aux directeurs et d'un portail de dépôt de demandes. Les priorités suivantes seront définies par le département de gestion des directeurs dans le cadre du futur Schéma directeur des systèmes d'information (2026-2030). Le recours à un outil d'IA fera positivement évoluer les usages de SAGA.

AXE 3

Accroître la visibilité du CNG auprès des professionnels et de ses partenaires

Une communication améliorée sur les missions du CNG

Un déficit de notoriété subsiste quant aux missions du CNG. Pour y remédier, l'établissement explore diverses modalités de communication : développement de webinaires (dont les Rendez-vous du management), création de supports interactifs (FAQ, chatbot, vidéos) et intensification des échanges avec les principaux acteurs du secteur (ARS, établissements, UFR, organisations syndicales, fédérations, conférences, associations professionnelles). La collaboration renforcée avec les tutelles et partenaires institutionnels reste un levier essentiel pour accroître la visibilité et l'impact du CNG.

Un exemple de dialogue renforcé avec le développement d'un club utilisateur pour Logimedh

Pour répondre aux attentes des directions des affaires médicales hospitalières et des ARS, un appel à candidatures a été lancé en décembre 2024 pour créer un club utilisateurs. Prévu pour être opérationnel dès janvier 2025, ce club vise à favoriser un dialogue constructif et à ajuster les fonctionnalités de Logimedh en fonction des retours des utilisateurs. Il s'agit d'un espace de co-construction essentiel pour garantir que l'outil reste aligné sur les besoins des professionnels et des établissements.

AXE 4

Opérer la transformation numérique du CNG et conforter sa performance interne

La transformation numérique, un levier de performance

En renforçant la dématérialisation des processus de concours et d'autorisations d'exercice, le CNG vise à réduire les délais de traitement, à faciliter la gestion des dossiers et à libérer du temps pour des tâches à forte valeur ajoutée. Cette modernisation s'impose comme une réponse incontournable à l'augmentation continue des volumes d'activité.
Dans cette dynamique, un nouvel espace en ligne dédié aux praticiens hospitalo-universitaires a été mis en place en 2024. Il leur permet de déposer leurs pièces justificatives pour leur classement indiciaire, garantissant ainsi un traitement plus rapide et sécurisé des dossiers.

Moderniser les outils pour des services de qualité

L'année 2024 a vu le développement progressif de SAGA Directeurs, un système d'information moderne et performant. En automatisant des processus tels que les avancements et les mobilités, cet outil permet aux gestionnaires de se consacrer davantage à des missions à forte valeur ajoutée. À terme, SAGA Directeurs deviendra une plateforme d'échanges dématérialisés, renforçant ainsi la proximité et la transparence entre le CNG et les directeurs.
De même, Logimedh a marqué un tournant dans la modernisation des processus administratifs nécessaires pour la publication des postes pour le recrutement des praticiens hospitaliers en remplaçant les échanges traditionnels par tableaux Excel entre les établissements et les ARS, et en évitant la retranscription des informations dans Sigmed. Désormais, la gestion de ces publications de postes est ainsi centralisée et fluidifiée via Logimedh. Cette simplification numérique contribue à conforter la performance du CNG tout en améliorant l'efficacité opérationnelle des établissements publics de santé et des ARS.
En parallèle, le CNG a renforcé l'interconnexion entre ses outils RH et financiers. L'adoption de Softy, une solution de gestion du recrutement, permet une diffusion plus large des offres d'emploi et simplifie les interactions entre candidats et recruteurs. Par ailleurs, un audit des flux comptables et de paie a été mené pour optimiser la gestion interne et automatiser certains traitements.

Une relocalisation comme levier de transformation numérique interne

La transformation numérique bénéficiera directement des opportunités offertes par la relocalisation du CNG en 2025. Le déménagement sera l'occasion de renouveler les infrastructures réseau avec l'installation du wifi 7 sur l'ensemble des nouveaux plateaux, garantissant une mobilité accrue et une ergonomie optimale. Cette modernisation sera accompagnée de nouveaux équipements comme la soft-phonie et des outils de visioconférence.
Afin d'accompagner cette transition, un programme de formation interne dédié aux nouvelles applications métiers et outils collaboratifs sera déployé courant 2025. Objectif : permettre aux agents du CNG de monter en compétences et d'optimiser l'usage des nouveaux outils, renforçant ainsi l'efficacité opérationnelle.
Enfin, le CNG poursuit son engagement pour une meilleure accessibilité de ses services. Des boîtes mails génériques ont été mises en place pour assurer un suivi continu des demandes, tandis que les permanences téléphoniques sont mieux organisées pour garantir une réactivité optimale auprès des établissements et des praticiens.

cng

des compétences,
des communautés,
des carrières.

www.cng.sante.fr