



19

RAPPORT D'ACTIVITÉ

ACCOMPAGNER ET SOUTENIR

praticiens et directeurs
de la fonction publique hospitalière



P. 4

**ÉDITO DE PHILIPPE GEORGES,
PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CNG**

P. 5

**ÉDITO D'ÈVE PARIER,
DIRECTRICE GÉNÉRALE DU CNG**

P. 6-7

LE CNG, AUJOURD'HUI ET DEMAIN

P. 8-9

CHIFFRES CLÉS 2019

P. 10-13

UNE ANNÉE D'ÉLECTIONS : LES COULISSES

- P. 10 Élections des représentants des personnels médicaux, odontologistes et pharmaceutiques
- P. 13 Élections des représentants à la juridiction disciplinaire des personnels enseignants et hospitaliers

P. 14-21

NOS SAVOIR-FAIRE

- P. 14 Épreuves classantes nationales informatisées
- P. 16 Ateliers de co-développement
- P. 18 Autorisations temporaires d'exercice
- P. 20 Commission des conditions de travail

P. 22-23

ORGANISATION ET GOUVERNANCE DU CNG



Philippe Georges

Président
du Conseil
d'administration
du CNG

“

Qu'il soit permis à un président qui cesse ses fonctions de dépasser le cadre temporel d'un éditorial de rapport d'activité.

”

Le dépasser une première fois par un regard en deçà de l'année écoulée en embrassant ses près de six années de mandat et ainsi constater que, tel l'iceberg, ce passé est composé pour l'essentiel de l'invisible : les efforts quotidiens et soutenus pour accomplir les missions dévolues au Centre, efforts qui appellent une dernière expression de ma reconnaissance pour la compétence des agents et un dernier remerciement pour leur engagement. Un regard dans la profondeur des années efface beaucoup de réalisations et d'événements. Il en ressort des souvenirs d'autant plus forts.

Et d'abord celui de la capacité de réalisation du CNG dont témoigne la mise en place des ECNi. Voilà une petite lettre qui a déclenché un flot de paroles et d'écrits : « i » comme informatisation des épreuves classantes nationales d'accès à l'internat de médecine. Mais aussi « i » comme incompréhensions ou irritations, tant les avanies ont parsemé le chemin de ce projet au tracé complexe mais au succès probant.

Est vivace l'impression donnée par une équipe fortement impliquée dans la mission lourde, inquiétante parfois, gratifiante souvent, qu'est l'accompagnement des professionnels qui vivent de fortes tensions dans leurs établissements et appellent un soutien attentif.

Demeurera aussi le souvenir de la ténacité qui s'est manifestée dans la conduite de projets qui n'ont pas toujours reçu l'adhésion initiale de toutes les parties prenantes, mais dont la nécessité était plus forte. Ainsi en fut-il de Logimedh, système de gestion des ressources humaines médicales, conçu par l'impérieuse conscience de son utilité, porté par l'enthousiasme de ses concepteurs et de ses expérimentateurs, mais surplombé d'une pénible défiance.

Ce fut une véritable satisfaction de conduire les séances du Conseil d'administration au cours desquelles les organisations représentatives des personnels et des établissements ont trouvé une information précise et abondante, et ont eu la pleine liberté de s'exprimer. Ce fut un regret d'entendre ces mêmes organisations déplorer souvent et vivement que le dialogue n'aille pas au-delà de cette enceinte.

On me pardonnera de dépasser une deuxième fois le cadre de l'exercice en jetant un œil sur l'avenir. L'année 2020 s'annonçait comme une importante étape avec l'élaboration d'un nouveau contrat d'objectifs et de performance. Mais c'est, bien sûr, la pandémie de COVID-19 qui sera le fait dominant de l'année. La nécessité de services publics solides est, d'ores et déjà, l'une des éclatantes démonstrations de cette crise sanitaire. Un cadre nouveau pour un dialogue de gestion clair, cohérent et sincère sur les moyens dont doivent disposer tous les acteurs du monde hospitalier est posé.

À l'heure où ce rapport d'activité sera publié, l'ensemble des praticiens hospitaliers et des personnels de direction de la fonction publique hospitalière aura vécu une période exceptionnellement éprouvante. Ce millésime 2019 rend compte des actions du CNG avant la pandémie COVID-19 et nul doute que celle-ci aura rebattu les cartes de nos projections 2020. Il est particulièrement concis, renvoyant les éléments chiffrés détaillés et études statistiques, que le CNG va poursuivre et moderniser, à des publications séparées que vous pourrez retrouver sur le site internet du CNG.

Placé sous la tutelle du ministère chargé de la Santé, le CNG s'est vu confier, depuis sa création en 2007, des missions nouvelles allant au-delà de ses fonctions premières, que sont la gestion des ressources humaines des personnels enseignants et hospitaliers, des praticiens hospitaliers et des directeurs de la fonction publique hospitalière.

Le vote de deux lois majeures en 2019, que sont la loi de transformation du système de santé et celle de transformation de la fonction publique, amorce plusieurs changements au sein de notre établissement, aussi bien en termes de missions que de fonctionnement.

La première loi pose les bases de la création d'un statut unique de praticien hospitalier, l'évolution du concours national de praticien hospitalier, la mise en place d'un nouveau dispositif concernant les praticiens à diplômes hors Union européenne ou encore la réforme du 2^e cycle des études médicales.

La seconde fait évoluer les attributions des instances nationales de directeurs, élargit l'accès des non titulaires à certains emplois de direction et crée la notion de lignes directrices de gestion.

2019 a été dense pour les personnels du CNG. Cette année a, en effet, été marquée par l'organisation des élections professionnelles pour les représentants des personnels médicaux odontologistes et pharmaceutiques aux côtés de la DGOS. Ce fut une collaboration réussie entre de multiples acteurs, qui a mobilisé un haut niveau de technicité dans des délais contraints.

2019 restera également l'année de ma nomination à la direction du CNG.

“

Malgré les circonstances très exceptionnelles de la pandémie qui ont marqué les premiers mois de mon exercice et les bouleversements qu'elle va inexorablement engendrer, je suis convaincue que le CNG et tous ses personnels sauront faire face, resteront à l'écoute et au service des 62 000 professionnels des établissements sanitaires sociaux et médico-sociaux publics.

”

Nous allons, ensemble, développer notre offre de services et l'adapter aux besoins exprimés par les professionnels que nous gérons, par les établissements, en lien avec les agences régionales de santé.



Ève Parier

Directrice générale du CNG

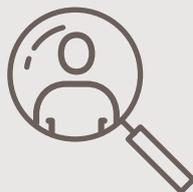
Nous allons, ensemble, faire évoluer le CNG et co-construire une feuille de route ambitieuse, qui nous fera passer d'un rôle de gestionnaire à une véritable fonction de pilotage d'une politique des ressources humaines pour les directeurs et les praticiens, dans un contexte particulièrement difficile pour eux.

Nous allons, ensemble, revendiquer avec force de conviction les valeurs fondatrices de l'établissement, qui sont de moderniser la gestion des ressources humaines, d'accompagner et de soutenir les professionnels que nous gérons et à travers eux, les institutions pour lesquelles ils travaillent et s'investissent. Plus que jamais, nous le leur devons.

LE CNG, AUJOURD'HUI ET DEMAIN

Créé par décret le 4 mai 2007, le CNG, établissement public administratif de l'État, assure la gestion statutaire et le développement des ressources humaines des directeurs de la Fonction publique hospitalière, des praticiens hospitaliers et conjointement avec le ministre chargé de l'Enseignement supérieur, des personnels enseignants et hospitaliers titulaires.

NOS PRINCIPALES MISSIONS AUJOURD'HUI



ORGANISER

LE RECRUTEMENT DES PRATICIENS
HOSPITALIERS ET DES DIRECTEURS
DE LA FPH

Organisation des concours nationaux & Gestion des autorisations nationales d'exercice

Le Centre National de Gestion organise chaque année, au plan national, 7 concours administratifs et 12 concours médicaux.

Ces concours s'adressent à des publics différents :

- > Les concours d'Attaché d'administration hospitalière, de Directeur d'établissement sanitaire, social & médico-social et celui de Directeur d'hôpital s'adressent à tous les publics. Le concours de Directeur des soins est réservé aux personnes titulaires du diplôme de cadre de santé (concours externe) ou appartenant, depuis au moins cinq ans, à un corps de cadre de santé de l'une ou l'autre des trois fonctions publiques (concours interne).
- > À ces quatre concours, s'ajoutent ceux donnant accès à un cycle d'études (PREPA-EHESP) assuré par l'École des Hautes Études en Santé Publique. Ils s'adressent aux fonctionnaires hospitaliers et aux agents contractuels de droit public de la FPH à l'exception du concours d'accès au cycle d'études préparant au concours interne d'attaché d'administration hospitalière qui est ouvert aux fonctionnaires et aux agents contractuels de droit public des trois fonctions publiques.
- > Les concours médicaux réservés aux professionnels de santé des quatre professions de médecins, chirurgiens-dentistes, pharmaciens et sages-femmes.
- > Les concours médicaux réservés aux étudiants en médecine, odontologie et pharmacie.



ET DEMAIN ?

La notion d'accompagnement est centrale dans la définition d'une politique de ressources humaines. Nous devons réfléchir :

- > à la manière de mieux suivre et conseiller les professionnels tout au long de leur parcours ;
- > aux dispositifs de soutien que nous devons renforcer pour les aider à faire face à des contextes d'exercice complexes ;
- > aux outils nécessaires pour améliorer la qualité de vie au travail des professionnels dont nous nous occupons ;
- > mais aussi aux moyens de moderniser l'entrée dans la carrière et d'adapter les profils aux évolutions des structures et des organisations, notamment dans le cadre de la mise en place des GHT.



ORIENTER

LES PRATICIENS HOSPITALIERS
ET LES DIRECTEURS DE LA FPH
TOUT AU LONG DE LEUR
CARRIÈRE

Gestion de carrière des directeurs de la fonction publique hospitalière

Le département de gestion des directeurs est chargé d'assurer la gestion statutaire des directeurs (directeurs d'hôpital, directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social, directeurs des soins), de leur nomination jusqu'à leur départ en retraite et de les conseiller au cours de leur carrière.

Gestion de carrière des praticiens hospitaliers et personnels enseignants et hospitaliers

(pour la partie hospitalière de leur activité)

Le département de gestion des praticiens hospitaliers et des personnels enseignants et hospitaliers est chargé d'assurer la gestion de la carrière des praticiens hospitaliers, des professeurs des universités praticiens hospitaliers et des maîtres de conférences des universités praticiens hospitaliers.



SOUTENIR

LES PROFESSIONNELS
ET LES ÉTABLISSEMENTS
AU QUOTIDIEN

Accompagnement des directeurs, praticiens hospitaliers et personnels enseignants et hospitaliers

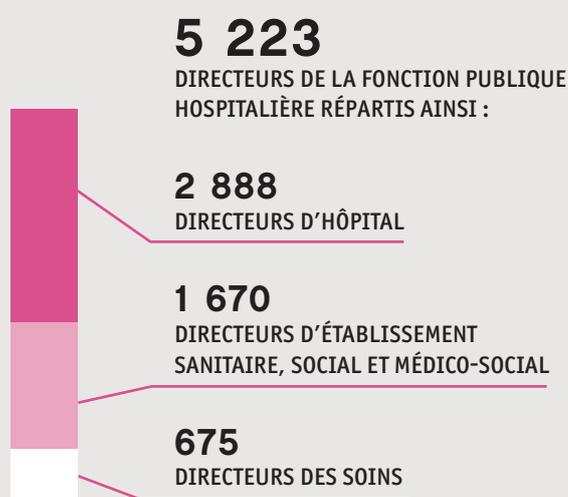
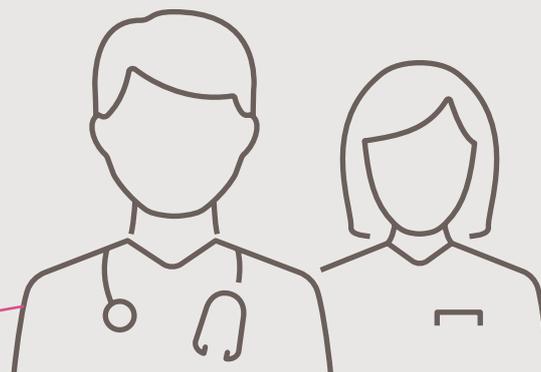
Les prestations d'accompagnement individuel et collectif sont assurées par une équipe de coaches du Bureau Mobilité-Développement Professionnel.

Cette équipe, dédiée aux activités d'accompagnement professionnel, a été mise en place dès 2008 lors de la création du CNG. Elle est aujourd'hui composée de 7 professionnels confirmés aux parcours diversifiés et issus des secteurs public et privé.

Les coaches ont une pratique avérée en termes d'accompagnement de cadres supérieurs et de dirigeants, une formation initiale et continue au coaching et à d'autres approches de l'accompagnement, et bénéficient d'une supervision individuelle régulière. Les accompagnements conduits par le BMDP respectent les exigences professionnelles et déontologiques formulées par les fédérations de coaching.

PROFESSIONNELS GÉRÉS AU 31 DÉCEMBRE 2019

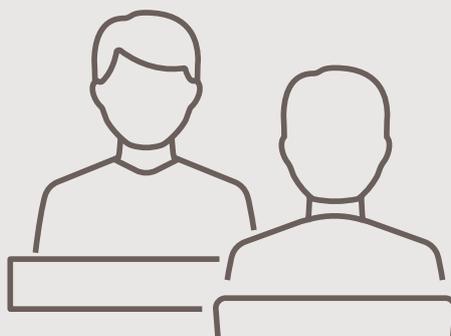
50 562
PRATICIENS HOSPITALIERS



PROFESSIONNELS AYANT BÉNÉFICIÉ D'UN ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL OU COLLECTIF EN 2019

402
PROFESSIONNELS
ONT ÉTÉ ACCOMPAGNÉS
INDIVIDUELLEMENT

344
PROFESSIONNELS
HORS RECHERCHE D'AFFECTATION



58
PROFESSIONNELS PLACÉS
EN RECHERCHE D'AFFECTATION



25
ATELIERS COLLECTIFS THÉMATIQUES
ONT ÉTÉ ANIMÉS PAR L'ÉQUIPE
DES CONSEILLÈRES-DÉVELOPPEMENT
AU BÉNÉFICE DE 185 PROFESSIONNELS
GÉRÉS PAR LE CNG

CONCOURS NATIONAUX ORGANISÉS EN 2019

19
CONCOURS
NATIONAUX :



12 CONCOURS MÉDICAUX / **24 341** CANDIDATS

7 CONCOURS ADMINISTRATIFS / **1 646** CANDIDATS

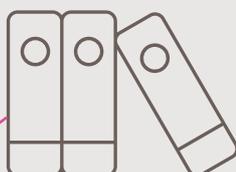


1 266

MEMBRES DE JURYS MOBILISÉS

DOSSIERS EXAMINÉS PAR LES COMMISSIONS NATIONALES D'EXERCICE EN 2019

797
DOSSIERS EXAMINÉS



PAR **120** COMMISSIONS NATIONALES D'EXERCICE DES MÉDECINS, PHARMACIENS, CHIRURGIENS-DENTISTES ET SAGES-FEMMES À DIPLÔMES EUROPÉENS OU HORS UNION EUROPÉENNE

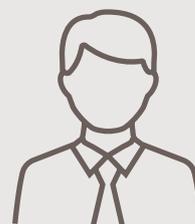
CONTRAT D'ENGAGEMENT DE SERVICE PUBLIC (CESP)

2 283
CONTRATS RÉMUNÉRÉS



AU 31/12/2019 AU PROFIT D'ÉTUDIANTS ET D'INTERNES EN MÉDECINE ET D'ÉTUDIANTS EN ODONTOLOGIE

GESTION DE CARRIÈRE DES DIRECTEURS DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE



14

SÉANCES DES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES NATIONALES CHARGÉES D'EXAMINER LES SITUATIONS INDIVIDUELLES : TITULARISATION, AVANCEMENT DE GRADE, MUTATION, POSITION STATUTAIRE

5

SÉANCES DES COMITÉS DE SÉLECTION CHARGÉS D'EXAMINER LES CANDIDATURES AUX EMPLOIS DE CHEFS D'ÉTABLISSEMENTS FONCTIONNELS OU NON ET LES AGRÈMENTS SUR EMPLOIS FONCTIONNELS

3

SÉANCES DU COMITÉ CONSULTATIF NATIONAL CHARGÉ D'EXAMINER LES SUJETS D'INTÉRÊT COLLECTIF ET SPÉCIFIQUES À CHACUN DES TROIS CORPS DE DIRECTEURS

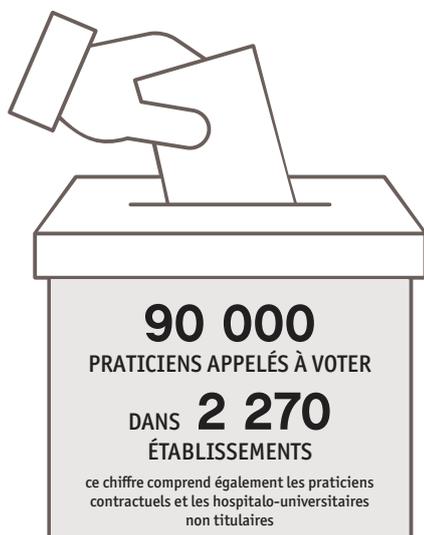
3

SÉANCES DE LA COMMISSION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

2

COMMISSIONS D'ACCÈS AU TOUR EXTÉRIEUR (LISTE D'APTITUDE)

ÉLECTIONS DES REPRÉSENTANTS DES PERSONNELS MÉDICAUX, ODONTOLOGISTES ET PHARMACEUTIQUES



Du 25 juin au 2 juillet 2019, le CNG et la Direction générale de l'OFFre de soins ont organisé les élections professionnelles des personnels médicaux, odontologistes et pharmaceutiques afin d'élire les représentants chargés de porter leur voix et de participer au dialogue social :

- À LA COMMISSION STATUTAIRE NATIONALE (CSN) - (COMPÉTENCE CNG)
- AU CONSEIL DE DISCIPLINE (CD) - (COMPÉTENCE CNG)
- AU CONSEIL SUPÉRIEUR DES PERSONNELS MÉDICAUX, ODONTOLOGISTES ET PHARMACEUTIQUES (CSPM) - (COMPÉTENCE DGOS)

LE CHOIX STRATÉGIQUE DU CNG

En 2011, le CNG s'était vu confier pour la première fois les élections des représentants des praticiens hospitaliers à la CSN et au CD : des élections organisées de manière semi-électronique avec envoi des codes par voie postale aux électeurs et vote en ligne.

Cette expérience avait permis de mettre en évidence quelques prérequis indispensables :

- Prévoir une assistance téléphonique de premier niveau, assurée par le prestataire de la solution de vote et de deuxième niveau, assurée par le CNG auprès de l'électeur.
- Communiquer plus en amont sur les prérequis techniques à respecter par les établissements publics de santé.
- Formaliser le processus qualité au sein du CNG de manière plus globale avec le recrutement d'un responsable qualité et développer le fonctionnement en mode projet au CNG.

2019 : DES ÉLECTIONS 100 % DÉMATÉRIALISÉES

Pour répondre aux attentes en termes de dématérialisation des établissements publics de santé et des électeurs, les élections ont donc été réalisées par voie totalement dématérialisée : tous les électeurs ont reçu leurs identifiants par message électronique et ont voté par Internet, de manière totalement sécurisée.

- Aisé depuis tout poste informatique, smartphone ou tablette.
- Sécurisé par le respect des dispositions législatives et réglementaires (expertise indépendante, homologation RGS, dispositions relatives au RGPD).
- Gain de temps pour le dépouillement.
- Démarche environnementale.



Laure SalaFa

Cheffe de projet sur les élections à la CSN et au CD au CNG



QUELLES FURENT LES PARTICULARITÉS DU TRAVAIL EN MODE PROJET POUR LE VOTE ÉLECTRONIQUE ?

L'expertise complémentaire de chacun et les réunions participatives de l'équipe projet ont permis de mener cet objectif ambitieux dans un calendrier très serré. Ce projet fut à la fois complexe et fédérateur. Un co-pilotage du CNG et de la Direction générale de l'offre de soins a été mis en place vis-à-vis des organisations syndicales et du prestataire de la plateforme de vote. Nous avons utilisé plusieurs relais essentiels : la Fédération hospitalière de France, la conférence des présidents de CME.

Il y a eu une phase sensible avec la mise à disposition de l'outil pour collecter les adresses électroniques. Un suivi rapproché des CHU par l'équipe projet du CNG fut mis en place. Le soutien d'agents dédiés du bureau des systèmes d'information a été primordial. Nous avons également pu compter sur la forte mobilisation des établissements.

L'agrégation et l'intégrité des données ont nécessité une bonne coordination à plusieurs niveaux. Il en est de même pour le plan de communication et les recommandations en matière de sécurité.

À plusieurs reprises, un œil extérieur à l'équipe projet a permis une prise de recul.



TEMPS FORTS DES ÉLECTIONS

EXPRESSION FINE DU BESOIN MENÉE EN AMONT PAR LE CNG

L'organisation des élections des directeurs, en 2018, avait permis d'affiner nos exigences et besoins.

- Nouvelle réglementation RGPD.
- Processus de vote sécurisé : code d'authentification pour chaque électeur répondant aux exigences et recommandations de la CNIL et en adéquation avec les plateformes de vote existant sur le marché.
- Développement d'un outil de collecte spécifique aux élections, sécurisé par le CNG.

PASSATION DE CONVENTIONS AVEC NOTRE MINISTÈRE DE TUTELLE ET LES TROIS ORDRES PROFESSIONNELS

- Formalisation d'une convention avec la DGOS pour la capitalisation de l'expertise du CNG.
- Passation d'une convention avec les trois ordres professionnels pour la collecte du code d'authentification personnel et sécurisé de l'électeur.

ORGANISATION ET PILOTAGE

- Fonctionnement en mode projet avec une démarche unifiée : deux équipes projets, une au CNG pour les CSN/CD constituée d'une cheffe de projet et d'une équipe dédiée de 4 personnes, et une à la DGOS pour le CSPM.
- Conduite de projet commune associant les organisations représentatives des praticiens et des établissements publics de santé.
- Choix de deux plateformes de vote électronique distinctes en raison des deux autorités organisatrices différentes.
- Codes d'authentification distincts d'accès pour les élections au CSPM et pour les élections à la CSN et au CD.
- Deux experts indépendants pour renforcer la sécurité relevant chacun d'un responsable.
- Un prestataire de solution de vote (DOCAPOST) identique pour homogénéiser les deux élections.

COLLECTE NATIONALE ET SÉCURISÉE DES DONNÉES NÉCESSAIRES À L'ORGANISATION DU VOTE 100 % ÉLECTRONIQUE

- Désignation, par les directeurs d'établissements, de référents élections dans les établissements publics de santé pour la collecte.
- Développement et mise à disposition par le CNG d'un outil de collecte Elecmed, d'un outil déjà déployé (Logimedh) avec accès personnel et sécurisé (PLAGE-ATIH), notice d'utilisation et FAQ sur notre site Internet à destination des établissements publics de santé.
- Utilisation du relai de la Fédération hospitalière de France et des directeurs des affaires médicales de CHU.
- Accompagnement spécifique des CHU par le CNG pour la collecte des adresses électroniques et assistance de premier niveau des établissements publics de santé par un prestataire pour la collecte/mise à jour des adresses électroniques, et assistance de deuxième niveau par le CNG.
- Respect des dispositions RGPD pour le traitement des données collectées.
- Diffusion des prérequis techniques à respecter auprès des établissements publics de santé et sur le site Internet du CNG.
- Tests sur les adresses électroniques collectées pour s'assurer de leur qualité et du respect des prérequis techniques par les EPS.

CAMPAGNE DE COMMUNICATION FORTE MENÉE PAR LE CNG

- Communiqués de presse dans des quotidiens.
- Relais auprès des ordres professionnels.
- Mise à disposition sur le site internet du CNG d'un kit de communication.
- Élaboration d'un didacticiel pour une meilleure prise en main de la plateforme de vote.
- Pendant le vote, le prestataire de la plateforme a proposé une assistance très appréciée à chaque électeur.
- Mobilisation de l'équipe du CNG pour l'assistance de 2^e niveau à l'électeur et l'envoi d'emails de relance chaque jour du scrutin pour favoriser la participation.



Philippe Le Lan

Responsable du pôle chargé de la qualité, du contrôle interne, du contrôle de gestion et des études statistiques au CNG

“ QUELLES LEÇONS TIREZ-VOUS DE VOTRE PARTICIPATION AU PROJET DES ÉLECTIONS ?

Une des principales idées force est un propos lénifiant : les résultats d'aujourd'hui sont le fruit des efforts d'hier. Je m'explique : ces élections n'auraient probablement pas pu être réalisées avec les contraintes imposées (tant en termes de délai qu'en ambition de dématérialisation) si elles n'avaient pas été organisées en mode projet. Mais un mode projet ne s'improvise pas et c'est l'expérience collective acquise sur cette forme d'organisation depuis plusieurs années qui l'a rendu efficace. La mise en œuvre en seulement 6 mois du dispositif est également le résultat du projet de faisabilité d'élections

totalelement dématérialisées conduit largement en amont, du projet de mise en œuvre des élections électroniques des directeurs en 2018, du projet Logimedh, et plus globalement d'une stratégie mûrie dans les mois précédents.

Cela montre que le CNG s'appuie sur une chaîne de valeur pour réaliser ses différentes missions et, dans le cas des élections, une partie de cet « écosystème » a été largement mobilisée. Ce sont d'abord, les quelque 2 300 établissements de santé susceptibles d'accueillir des praticiens qui ont fait remonter les coordonnées de leurs personnels via les outils mis à disposition, outils dont le principal, clone de Logimedh, utilisait un module d'authentification éprouvé fourni par l'ATIH. Ce sont les ordres professionnels, acteurs clés, qui ont fourni au CNG des informations sans lesquelles le vote totalement dématérialisé n'aurait pas été possible. Ce sont la FHF et les organisations syndicales qui se sont également mobilisées pour ajuster le dispositif et assurer une communication efficace sur les élections. Ce sont naturellement les prestataires, en gestion de risques, en vote électronique, voire leurs intermédiaires contractuels...

En conclusion, je crois que la réussite de ces élections est le résultat des atouts que le CNG a su acquérir dans le passé et de cette remarquable coopération inter-entités, qui a également permis au CNG de devenir à son tour un acteur particulièrement déterminant dans la réussite des élections conduites concomitamment par la DGOS... Peut-être aussi à une volonté sans faille des acteurs du projet et à un peu de chance, car cela est toujours utile !

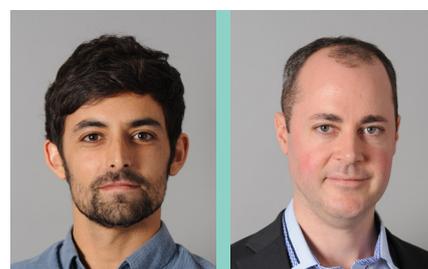
ÉLECTIONS DES REPRÉSENTANTS À LA JURIDICTION DISCIPLINAIRE DES PERSONNELS ENSEIGNANTS ET HOSPITALIERS

Le 15 novembre 2019, le CNG a co-organisé avec le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation et le ministère des Solidarités et de la Santé, les élections des représentants à la juridiction disciplinaire des personnels enseignants et hospitaliers.



6 000

ÉLECTEURS ONT VOTÉ DANS LEUR ÉTABLISSEMENT, CHU OU UNIVERSITÉ POUR LES REPRÉSENTANTS QUI PORTENT LEUR VOIX À LA JURIDICTION DISCIPLINAIRE NATIONALE EN CHARGE DU RESPECT DE LA LOI ET DES RÈGLES DÉONTOLOGIQUES DU CORPS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS ET HOSPITALIERS (MÉDECINE, ODONTOLOGIE, PHARMACIE ET MÉDECINE GÉNÉRALE)



Yann Gousson

Benoît Magrez

Gestionnaires HU-CESP au CNG



La fin d'année 2019 a été marquée par les élections des représentants à la juridiction disciplinaire des personnels enseignants et hospitaliers. Ces élections ont été l'occasion pour la cellule dédiée à la gestion de ces personnels de travailler de manière transversale avec nos partenaires du ministère chargé de l'Enseignement supérieur. Nous nous sommes notamment coordonnés s'agissant du traitement des candidatures, ainsi que de la bonne organisation des scrutins au niveau local.

Cette gestion interministérielle nous a permis de contribuer à une meilleure connaissance de cette juridiction auprès des personnels amenés à voter par le biais d'une plaquette de communication qui a été diffusée à cette occasion.

L'organisation décrite a mis en avant une dynamique collective qu'il sera nécessaire de maintenir pour les projets à venir.



RÔLE DE LA JURIDICTION DISCIPLINAIRE

Constituée en formation disciplinaire, elle prononce un jugement sur tous les motifs liés à d'éventuels manquements aux obligations de service, aux obligations déontologiques, aux obligations de réserve et de discrétion professionnelle commis par les personnels enseignants et hospitaliers dans l'exercice de leurs activités hospitalière et universitaire.

Elle est composée de membres pour moitié élus par les personnels enseignants et hospitaliers et pour moitié nommés par les ministres chargés de l'Enseignement supérieur et de la Santé.

Constituée en formation administrative, sans caractère juridictionnel, la juridiction émet un avis motivé en matière d'insuffisance professionnelle qui est notifié aux ministres chargés de l'Enseignement supérieur et de la Santé.

Les séances de la juridiction disciplinaire sont publiques.

Sanctions prononcées :

- l'avertissement ;
- le blâme ;
- la réduction d'ancienneté d'échelon ;
- l'abaissement d'échelon ;
- la suspension avec privation totale ou partielle de la rémunération ;
- la mise à la retraite d'office ;
- la révocation avec ou sans suspension des droits à pension.

4 collèges d'électeurs ont élu leurs représentants :

- un collège de médecine, chirurgie, biologie ;
- un collège d'odontologie ;
- un collège de pharmacie ;
- un collège de médecine générale.

97 (44 titulaires et 53 suppléants) membres élus par les personnels. 6 siègent à la juridiction disciplinaire.

ÉPREUVES CLASSANTES NATIONALES INFORMATISÉES

Une histoire humaine inédite entre toutes les Facultés de médecine de France, les étudiants en médecine et le CNG : parmi les 19 concours organisés par le CNG chaque année, les Épreuves Classantes Nationales ont bénéficié d'une révolution numérique et pédagogique. En 2016, le CNG est parvenu, en un temps record, à remplacer des épreuves papiers par des épreuves dématérialisées et réalisées sur tablettes.

LES ÉPREUVES CLASSANTES NATIONALES

donnent accès au 3^e cycle des études médicales et le classement à ces épreuves conditionne le choix de la spécialité et de la région d'affectation de l'étudiant.

Elles conduisent l'étudiant à devenir interne et se déroulent en 3 temps :

- passage des épreuves ;
- correction avec classement de près de 9 000 étudiants (en 2019), dont plus de 400 européens ;
- procédure de choix en ligne permettant aux étudiants de choisir, par ordre de mérite, leur discipline et leur région d'affectation en temps qu'internes.

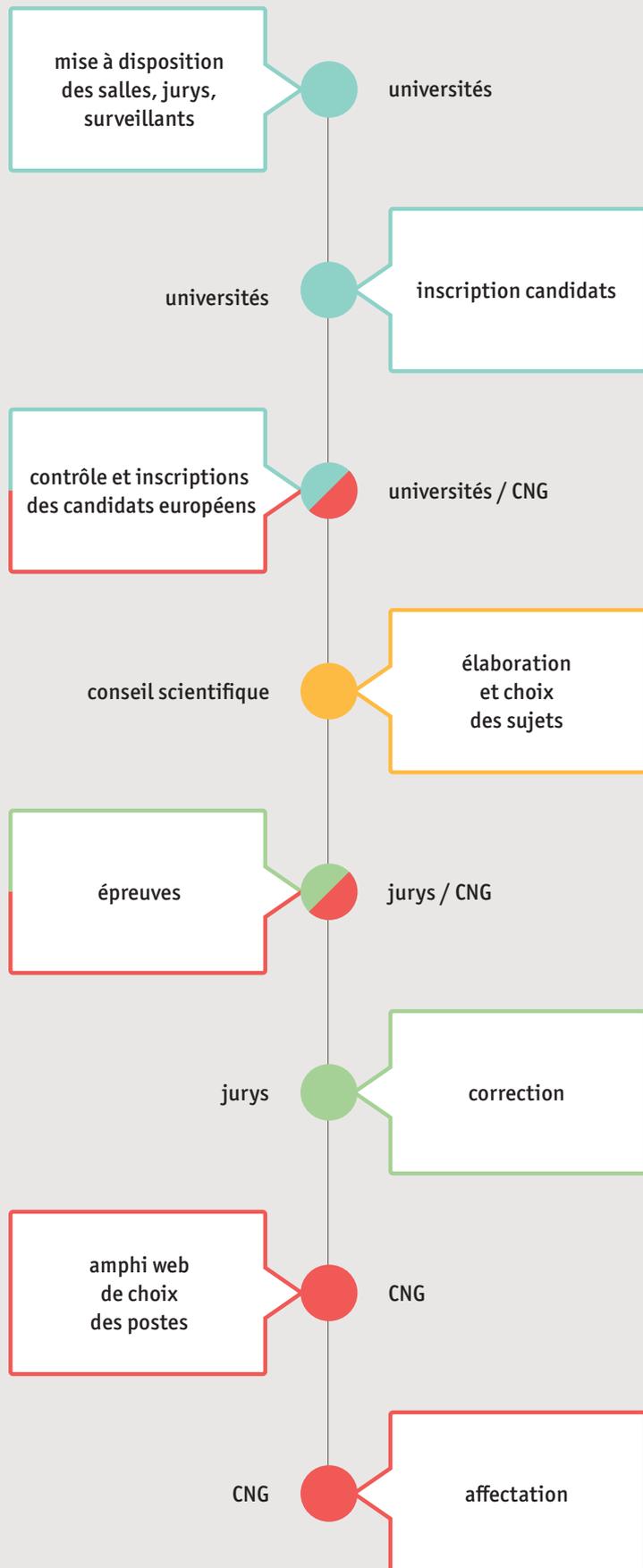


UNE TRANSFORMATION NUMÉRIQUE QUI A PERMIS

- de passer d'un séminaire de correction réunissant plus de 400 membres du jury pendant plus de 3 semaines à une correction quasi-instantanée ;
- d'effectuer une évaluation plus objective de la capacité des étudiants au raisonnement médical au travers de 3 séries d'épreuves :
 - une épreuve d'analyse comportant trois sous-épreuves (3 x 3 h) comptant chacune six dossiers cliniques progressifs (DCP) ;
 - une épreuve de 120 questions isolées à choix multiple (3 h) ;
 - une épreuve de lecture critique de deux articles scientifiques (3 h).
- d'améliorer les conditions de passage des épreuves pour les étudiants français et européens, composant simultanément des épreuves communes dans leurs universités respectives (34 centres labellisés en France métropolitaine), sur des tablettes labellisées.

Elles sont pilotées chaque année à Paris au CNG par le jury national assisté du CNG et d'une équipe de 5 prestataires/partenaires informatiques. Elles sont suivies dans chaque centre d'épreuves par les membres du jury et les correspondants fonctionnels et techniques locaux.

COMMENT S'ORGANISENT LES ÉPREUVES CLASSANTES NATIONALES ?



UN FORMAT AMENÉ À ÉVOLUER

En juillet 2018, les ministres de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation ainsi que des solidarités et de la santé ont annoncé une réforme du second cycle des études médicales.

Elle est actuellement menée par la Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation et par la Direction générale de l'offre de soins du ministère des Solidarités et de la Santé.

Un groupe de travail plénier relatif à la mise en œuvre de la réforme du deuxième cycle des études médicales et à la suppression des épreuves classantes nationales a été mis en place par les deux ministères.

ATELIERS DE CO-DÉVELOPPEMENT

Le CNG a mis en place, à partir de 2013, des groupes de co-développement pour accompagner l'évolution de l'environnement sanitaire, social et médico-social et répondre aux besoins des praticiens hospitaliers et directeurs qui le souhaitent. Fort du succès de ces groupes et dans le contexte de la mise en place des Groupements Hospitaliers de Territoire, le CNG a renforcé son offre en 2017 en créant de nouveaux ateliers à destination :



- DES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT SUPPORT DE GHT

- DES PRÉSIDENTS DE CME



- DE PUBLICS « MIXTES » RÉUNISSANT DES DIRECTEURS ET DES PRATICIENS HOSPITALIERS

Le CNG a également fait l'expérience d'animations de groupe en région depuis 2018, en particulier pour un public de D3S.

Entre fin 2013 et fin 2019, 31 groupes de co-développement (dont 22 depuis 2017) ont été animés, réunissant 220 professionnels.

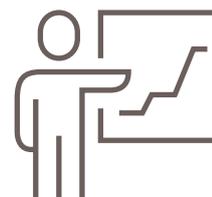
QU'EST-CE QUE LE CO-DÉVELOPPEMENT ?

Le co-développement est une approche pédagogique canadienne innovante qui mise sur les interactions entre les participants. L'objectif poursuivi est de développer les savoir-faire professionnels, de prendre du recul et d'élargir les capacités d'action des participants en renforçant l'intelligence collective. C'est une méthode pragmatique, favorisant la décision et l'action, qui part des sujets concrets apportés par les participants. C'est un dispositif qui permet aussi aux participants de réfléchir sur leurs propres fonctionnements et voie(s) de développement, et de faire l'apprentissage d'un fonctionnement coopératif.

DES PROFESSIONNELS CERTIFIÉS ET EXPÉRIMENTÉS VOUS ACCOMPAGNENT :

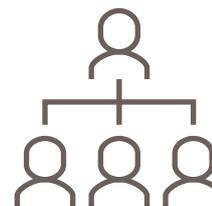
Au CNG, les animations des groupes de co-développement sont assurées par des conseillers développement-coachs formés au co-développement et assurant leur activité dans le respect de la déontologie des métiers de l'accompagnement. En tant que de besoin, l'animation peut être réalisée par le prestataire partenaire référence du CNG (CECODEV qui a importé la méthode du co-développement en France).

LES GRANDES THÉMATIQUES LES PLUS SOUVENT ABORDÉES DANS LES ATELIERS ANIMÉS AU CNG :



ORGANISATION ET STRATÉGIE

(ex : établissement, direction commune, GHT, région, stratégie territoriale...)



MANAGEMENT

(hiérarchique, projet, transverse...)



RELATIONS COMMUNICATION

(ex : avec ses pairs, les autres établissements du GHT, les autorités de tutelle, les élus, tous acteurs internes/externes...)

Dans tous les ateliers de « Co-développement », les sujets afférents aux GHT sont évoqués régulièrement depuis 2017.



Monique Sorrentino

Directrice générale
CHU Grenoble Alpes

“

J'ai suivi, avec assiduité, les ateliers co-développement organisés pour les chefs d'établissement support de GHT. Je ne connaissais pas du tout cette démarche préalablement. J'en ai été très agréablement surprise et satisfaite.

La démarche est originale. Elle permet de partager avec des alter egos les préoccupations liées à nos fonctions, et surtout, à leur nécessaire évolution. La méthodologie très cadrée et professionnelle organisée par les professionnels du CNG est de qualité, et nécessaire. Elle permet d'assurer la confidentialité, de mettre en confiance, d'éviter tout dérapage et de mettre les acteurs en processus de collaboration et d'entraide.

Les regards croisés sur nos pratiques, à partir de cas concrets, m'ont étonnamment permis de prendre le recul que je ne prends pas encore forcément assez, et de progresser par l'apport de pairs. Ces ateliers se réalisent dans un climat de bienveillance et de volonté de mettre de côté, le temps de ces ateliers, les postures managériales habituelles ou notre rôle de représentation et d'incarnation de la fonction de chef d'établissement, dans l'objectif de progresser dans nos pratiques.

Les liens tissés avec les autres participants sont entretenus au-delà de ces ateliers et sont aussi une aide précieuse par la suite.

J'ai recommandé et recommande chaque fois que je le peux, de participer à ces ateliers, notamment aux directeurs, chefs de pôles, présidents de CME.

”

COMMENT SE DÉROULENT LES ATELIERS DE CO-DÉVELOPPEMENT ?

Les ateliers de co-développement sont placés sous le signe de la confidentialité, de la bienveillance et de l'authenticité dans les échanges. Un groupe est constitué de 6 à 8 personnes (des pairs le plus souvent) qui se rencontrent régulièrement sur une journée. Lors de chaque séance, un participant (le « client ») expose une situation professionnelle vécue (problème, projet ou préoccupation) sur laquelle il souhaite avoir le regard du groupe pour y voir plus clair et

développer des pistes et idées nouvelles en vue d'agir plus efficacement. Les autres participants prennent le rôle de « consultants » et ont l'objectif d'aider le « client » dans sa réflexion. Le groupe est accompagné par deux facilitateurs (et non des formateurs - au CNG, ce sont les coachs formés au co-développement) qui régulent les échanges, veillent au bon déroulé du processus, au cadre et à la dynamique de progrès de la démarche.

Dr Olivier SKOWRON

Président de la CME
Centre Hospitalier
Annecy Genevois

“

J'ai eu l'occasion de participer à une série de réunions intitulées « ateliers de co-développement » destinées aux présidents de CME. Nous nous sommes retrouvés à quatre reprises pour une journée, dans un lieu calme avec deux animatrices du CNG et quatre autres collègues exerçant la fonction de président de CME.

Les règles de confidentialité répétées à chaque entame, une mise en condition apaisante et un rythme de travail éprouvé auquel on se fait très vite m'ont permis de profiter pleinement de ces instants, en étant libre de mes propos.

J'ai pu avoir le rôle de « client » qui expose son projet, ou problème, me permettant de bénéficier, outre d'une structuration de mes pensées (les vertus de l'échange oral), du point de vue de plusieurs de mes collègues. Et j'ai également eu le plaisir d'être un « conseiller », qui écoute l'autre, et propose des témoignages ou des idées pour l'aider dans sa quête.

Par ailleurs à travers ces échanges structurés et par ceux plus informels vécus au moment des repas en commun, j'ai eu le plaisir de rencontrer de belles personnes, et de me rendre compte que mon vécu de président de CME n'était pas isolé, voire que j'avais la chance de vivre une situation plutôt avantageuse.

Je conclurai en louant les vertus de « rigueur discrète » de nos deux animatrices, propices au bien-être que j'ai ressenti lors de ces journées.

”

AUTORISATIONS TEMPORAIRES D'EXERCICE

L'activité des commissions nationales d'autorisations d'exercice cogérée avec les ordres professionnels s'est particulièrement amplifiée ces dernières années, compte tenu, notamment, de dispositifs nouveaux comme la délivrance des autorisations temporaires d'exercices aux praticiens étrangers de pays hors Union européenne (fellowship).

En France, le ministère chargé de la Santé offre la possibilité aux praticiens étrangers de pays autres que les États membres de l'UE, les États de l'Espace économique européen ou la Suisse de parfaire leurs formations en lien avec leur spécialité au sein d'établissements de santé français.

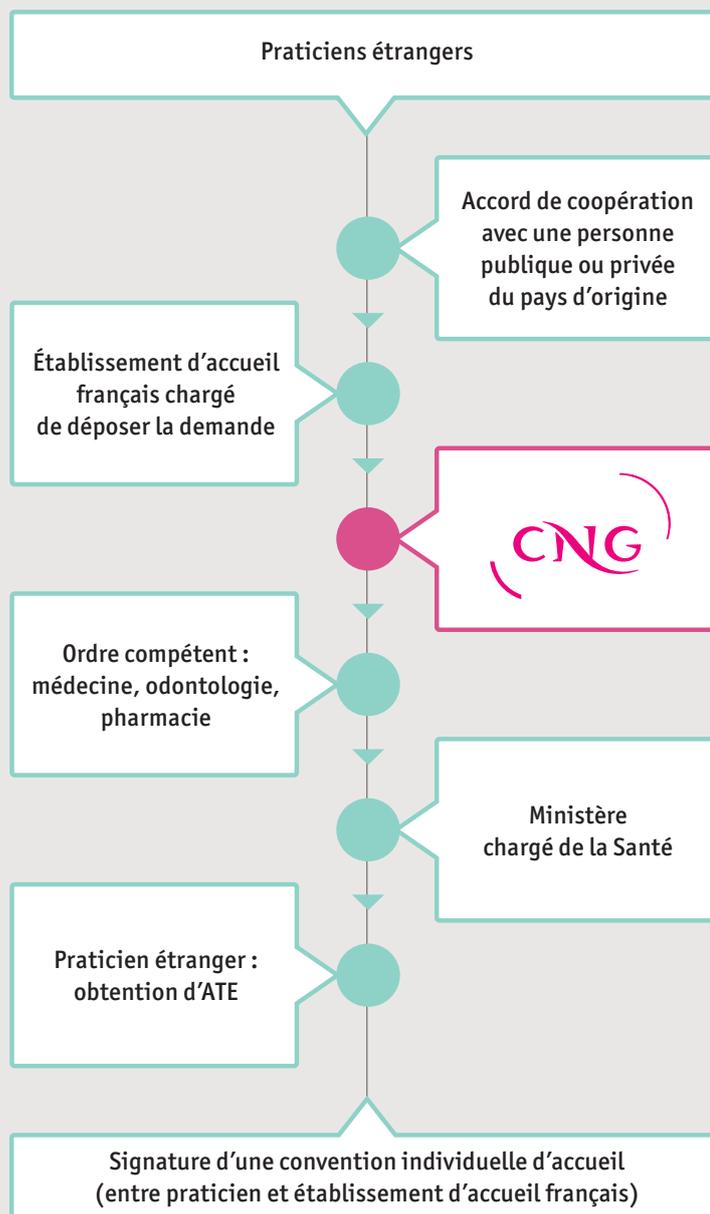
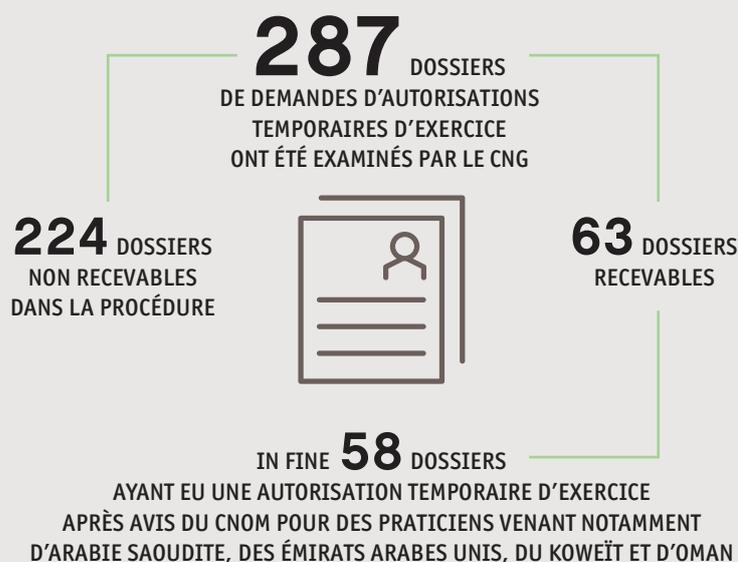
Ce dispositif nécessite l'octroi d'une autorisation temporaire de plein exercice de la médecine au sein d'équipes françaises de CHU ou d'établissements publics ou privés à but non-lucratif qui forment également les futurs professionnels de santé français, pour une durée de 3 mois à 2 ans maximum.

Cette procédure s'adresse à des praticiens spécialistes : médecins, chirurgiens-dentistes, pharmaciens, dans le cadre d'un accord de coopération entre l'établissement d'accueil et une personne publique ou privée (établissement de soins, fondation, Université, Ministère...) du pays d'origine.

Le service d'accueil doit être agréé pour la formation des internes.

Les praticiens viennent parfaire leur spécialité en France avec pour objectif de retourner dans leur pays d'origine avec de nouvelles techniques acquises pendant cette période.

CHIFFRES CLÉS - ENTRE 2018 ET 2019 :





Isabelle Leroy

Gestionnaire des autorisations temporaires d'exercice au CNG



QUELLES SONT LES PARTICULARITÉS ET DIFFICULTÉS DE GESTION DES ATE ?

Les autorisations d'exercice et les autorisations temporaires d'exercice sont deux procédures différentes. Les ATE sont particulièrement complexes et

nécessitent donc un travail de vérification plus important. Elles imposent une grande vigilance et nous mettent également en relation avec de nombreux partenaires pour des échanges particulièrement intéressants. Je suis en charge des ATE depuis leur mise en place par décret du 22 novembre 2017 puis arrêté du 19 mars 2018. Pour rendre la procédure compréhensible, je me suis mise à la place d'un établissement d'accueil, et j'ai ressorti de ces textes les éléments les plus importants, qui sont illustrés par des schémas disponibles sur le site Internet du CNG.

Ce travail nécessite une veille attentive car quelques demandes d'ATE ne sont pas justifiées, certains établissements pensant pouvoir utiliser cette procédure afin de régulariser les « faisant fonction d'interne », les « praticiens attachés associés » ou les « stagiaires associés ».

C'est un travail minutieux : je reçois toutes les pièces des dossiers de différents établissements d'accueil. Je suis la personne référente et les établissements comptent sur moi.



AVEC QUI ÊTES-VOUS EN RELATION POUR TRAITER CES DOSSIERS ?

- Les ambassades
- Les établissements publics ou privés à but non lucratif d'accueil agréé pour la formation des internes : les directeurs des affaires médicales comptent beaucoup sur l'expertise du CNG à ce sujet
- Le ministère des Affaires étrangères
- La DGOS au ministère des Solidarités et de la Santé
- Le conseil national de l'ordre des médecins
- Le conseil national de l'ordre des pharmaciens et le conseil national de l'ordre des chirurgiens-dentistes, *même s'il n'y a pas eu de dossier jusqu'à présent en dehors des médecins*
- La DIRECCTE qui délivre la validation du CERFA pour le visa des cartes de séjour



Guillaume Huart

Conseiller régional santé Moyen-Orient, sur le dispositif spécifique d'accès au troisième cycle des études médicales pour les pays du Golfe.



La France et les pays du Golfe (Arabie saoudite, Émirats arabes unis, Qatar, Koweït, Oman et Bahreïn) ont engagé depuis les années 2000 un dispositif de formation des médecins spécialistes en France. Chaque année, jusqu'à 115 jeunes médecins ont l'opportunité d'entrer dans le troisième cycle des études médicales, pour suivre l'intégralité des programmes des différents diplômes d'études spécialisées (D.E.S.). Ce programme est un des fleurons de notre coopération dans une région sous influence anglo-américaine. À l'issue de leur internat, les spécialistes ont maintenant l'opportunité de se sur-spécialiser dans le cadre de conventions interhospitalières, pour une durée de deux années au plus.

Le CNG est l'interlocuteur précieux qui veille à la bonne constitution des demandes d'autorisation temporaire d'exercice et les transmet au Conseil national de l'ordre des médecins.

Les ambassades de France au Moyen-Orient remercient le CNG pour son aide de tout instant aux bureaux culturels de nos pays partenaires et aux directions des affaires médicales des hôpitaux qui forment ces médecins.



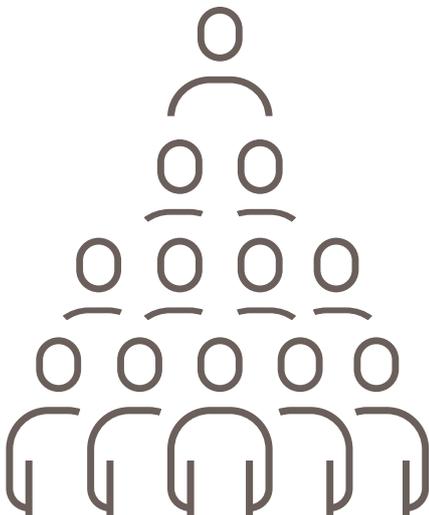
COMMISSION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Créée par le décret du 3 août 2016 relatif au Comité consultatif national de la Fonction publique hospitalière, la commission des conditions de travail (CCT) est compétente pour les trois corps de directeurs : directeur d'hôpital, directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social et directeur de soins. Elle est placée auprès du Comité consultatif national.

LA COMMISSION COMPREND

12 MEMBRES :

ELLE A COMME PRÉSIDENT
LA DIRECTRICE GÉNÉRALE
DE L'OFFRE DE SOINS



ELLE RÉUNIT AUSSI LA DIRECTRICE GÉNÉRALE DE LA COHÉSION SOCIALE, LA DIRECTRICE GÉNÉRALE DU CNG ET NEUF REPRÉSENTANTS DES PERSONNELS DÉSIGNÉS PAR LES ORGANISATIONS SYNDICALES

La CCT constitue un lieu d'analyse et de proposition relatif à la prévention des risques liés à l'exercice professionnel.

TRAVAUX MENÉS PAR LA CCT DEPUIS SA CRÉATION :

➤ La création de la charte de l'éthique et de la responsabilité des directeurs de la fonction publique hospitalière.

La charte vise à réaffirmer et conforter les valeurs qui encadrent l'exercice professionnel des directeurs de la fonction publique hospitalière, lesquelles doivent se concilier avec l'accroissement des besoins de la population, l'exigence de qualité et de sécurité dans l'accompagnement des patients et des personnes accueillies et la gestion des ressources humaines.

Elle pose les bases d'un dialogue construit et apaisé entre les managers, les chefs d'établissement, les directeurs adjoints, les autorités de tutelle, l'administration...

Ce document est décliné sous forme de livret et d'affiche diffusés dans l'ensemble des établissements sanitaires, sociaux et médicaux-sociaux.

➤ La réalisation d'une cartographie des risques psycho-sociaux permettant d'identifier les difficultés d'exercice des directeurs.

➤ La mise en place d'un formulaire de signalement des difficultés d'exercice.

Parce qu'il est très difficile pour un directeur d'aller exposer ses problèmes en interne, il était indispensable de mettre en place un dispositif externe neutre. Ce formulaire constitue une première étape pour les directeurs ayant besoin de signaler leurs difficultés. Cet outil a été véritablement co-construit avec les membres de la CCT.

Il est actuellement en phase de mise en conformité avec le Règlement général sur la protection des données avant son lancement à la fin du 1^{er} semestre 2020 sur le site Internet du CNG.

➤ Sous 48 h, le CNG contactera le directeur ayant fait un signalement pour faire un point de situation. Le personnel dédié sera formé à ce nouveau type d'écoute.

Un comité de suivi composé de psychologues du travail, de psycho-sociologues, d'un médecin, des représentants du personnel et d'autres professionnels de santé sera mis en place pour apporter une réponse adaptée aux signalements.

Le formulaire sera adossé à un numéro vert que les directeurs qui ressentiraient le besoin d'échanger, en dehors de tout lien professionnel pourront appeler.

LA PAROLE AUX REPRÉSENTANTS DES ORGANISATIONS SYNDICALES DE DIRECTEURS À LA CCT

Représentants du SMPS



QUEL REGARD PORTEZ-VOUS SUR LES TRAVAUX MENÉS PAR LA CCT AUXQUELS VOUS AVEZ PARTICIPÉ ?

Le SMPS, s'il se félicite de la mise en œuvre de la CCT comme instance de travail collégiale et innovante, attend désormais qu'elle fasse la preuve de son efficacité et qu'elle gagne ainsi en notoriété.

C'est pourquoi il fait le choix d'y participer dans un esprit de consensus et de responsabilité. Ses membres sont animés d'une vraie volonté de faire avancer les dossiers, dans une période où les conditions d'exercice de nos collègues se durcissent.

Toutefois le SMPS ne peut que regretter que les premières réunions se soient centrées sur la seule fiche de signalement et considère qu'il faut désormais aller plus loin sur les sujets de QVT à destination des directeurs, pour donner à la CCT toute son ampleur.



Représentants du CHFO



QUELLES SONT LES PROCHAINES ÉTAPES DE TRAVAIL DE LA CCT ?

Il va s'agir d'avancer sur les deux dimensions de la CCT : la connaissance et l'action.

Le développement de la connaissance reste indispensable pour déployer des actions adaptées en matière de santé au travail et de prévention des risques psychosociaux. En ce sens, la réalisation d'un bilan social des cadres de direction (ou rapport social unique dans la nouvelle appellation) reste un objectif. La CCT y veillera.

Passer de la connaissance à l'action, c'est par exemple ce à quoi oblige le récent décret du 4 mai 2020 sur les plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique. Organisation du travail, temps de travail, soutien à la parentalité, ce sont des déterminants qu'il faut faire évoluer, non seulement pour progresser vers l'égalité professionnelle, mais aussi pour une véritable adaptation générationnelle de nos exercices.



Représentants du SYNCASS-CFDT



Le SYNCASS-CFDT a soutenu la vocation opérationnelle de la CCT comme lieu de construction associant les représentants des directeurs, du CNG et du ministère. Les risques psycho-sociaux spécifiques à nos métiers demeurés sans prise en compte, réponses et outils concrets ont été son principal chantier.

En trois ans, les fondements d'un dispositif de prévention et de traitement des RPS des directeurs ont été posés. S'appuyant sur les principes inscrits de la Charte de l'éthique et de la responsabilité et sur une cartographie adaptée des risques, élaborées collectivement, le dispositif intègre des outils et un processus de signalement qui entre, en 2020, en phase d'expérimentation. Les constats réalisés lors de cette expérimentation devront être pris en compte pour son amélioration.

La mise en place du comité de suivi pluridisciplinaire qui proposera les actions à conduire, puis à évaluer, pour chaque situation signalée est l'étape à réussir. Tout en s'assurant du respect des droits et obligations statutaires, cette réflexion pluridisciplinaire élargie aussi au contexte de l'exercice et des relations professionnelles garantira la réussite de ce projet ambitieux et innovant.



GOUVERNANCE DU CNG

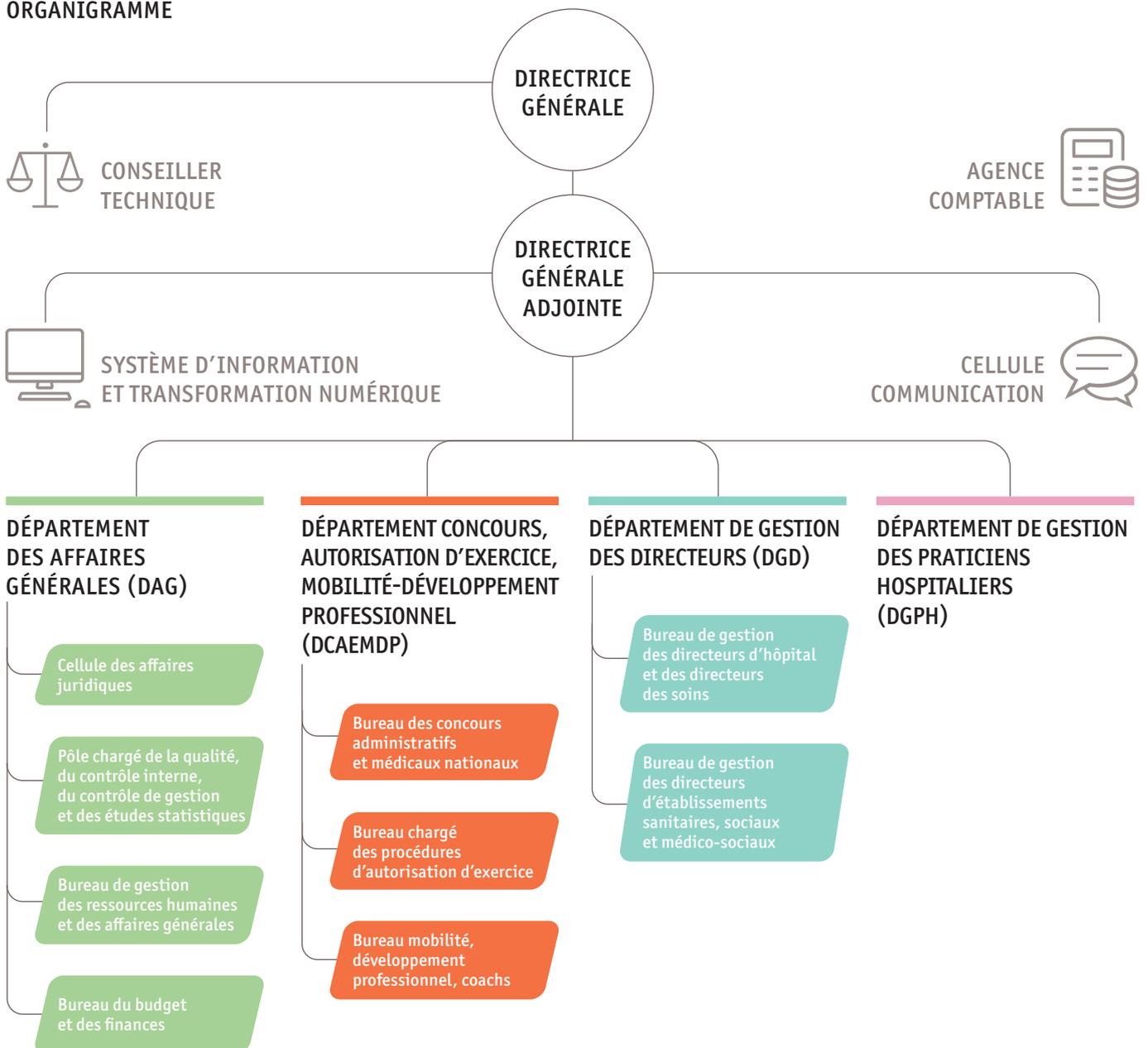
LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le CNG est administré par un conseil composé de 30 membres :

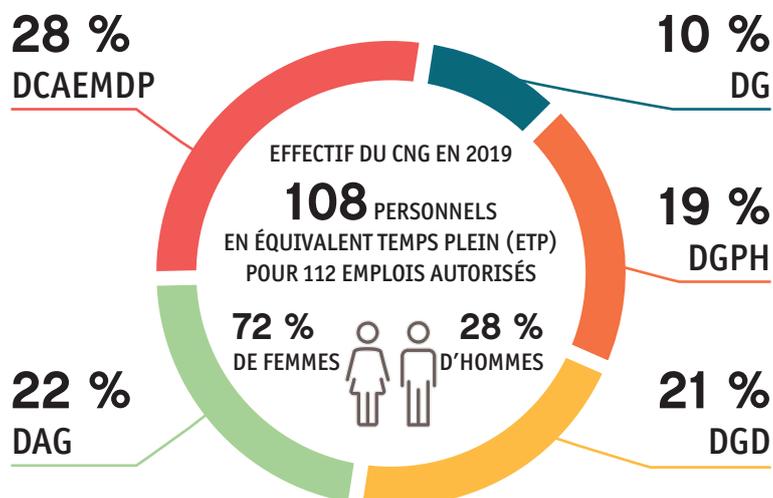
- 11 membres représentants de l'État ;
- 4 personnalités qualifiées dans le domaine de la santé, des ressources humaines ou de l'action sociale ;
- 6 représentants des établissements employant des personnels de la fonction publique hospitalière ;
- 8 représentants des professionnels gérés par le CNG ;
- 1 représentant élu par le personnel du CNG.

ORGANISATION

ORGANIGRAMME



RESSOURCES HUMAINES



LES ARRIVÉES ET DÉPARTS EN 2019 :

15 AGENTS ONT ÉTÉ RECRUTÉS EN 2019,
CONTRE 21 QUI ONT QUITTÉ LE CNG.

MASSE SALARIALE

8 659 392 €

FORT DÉVELOPPEMENT DU TÉLÉTRAVAIL AU CNG :

44 % DU PERSONNEL EN 2019

ENGAGEMENT DU CNG EN FAVEUR DES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP :

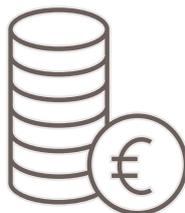
6 % DES SALARIÉS

FINANCES

BUDGET 2019 :

42,8 M€ (HORS CESP)
INSCRITS AU BUDGET INITIAL 2019

ET **81 M€** Y COMPRIS CESP



LEXIQUE

CESP :

CONTRAT D'ENGAGEMENT
DE SERVICE PUBLIC

CME :

COMMISSION MÉDICALE D'ÉTABLISSEMENT

CNOCD :

CONSEIL NATIONAL DE L'ORDRE
DES CHIRURGIENS-DENTISTES

CNOM :

CONSEIL NATIONAL DE L'ORDRE
DES MÉDECINS

CNOP :

CONSEIL NATIONAL DE L'ORDRE
DES PHARMACIENS

D3S :

DIRECTEUR D'ÉTABLISSEMENT SANITAIRE,
SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL

DAM :

DIRECTEUR DES AFFAIRES MÉDICALES

DGOS :

DIRECTION GÉNÉRALE
DE L'OFFRE DE SOINS

DH :

DIRECTEUR D'HÔPITAL

DIRECCTE :

DIRECTION RÉGIONALE DES ENTREPRISES,
DE LA CONCURRENCE,
DE LA CONSOMMATION, DU TRAVAIL
ET DE L'EMPLOI

DS :

DIRECTEUR DES SOINS

EPS :

ÉTABLISSEMENT PUBLIC DE SANTÉ

GHT :

GROUPEMENT HOSPITALIER DE TERRITOIRE

PH :

PRATICIEN HOSPITALIER

RGPD :

RÈGLEMENT GÉNÉRAL
SUR LA PROTECTION DES DONNÉES

RGS :

RÉFÉRENTIEL GÉNÉRAL DE SÉCURITÉ



Centre National de Gestion
21 Rue Leblanc - 75015 Paris
01 77 35 61 00 / 06
www.cng.sante.fr