

ADMINISTRATION

AUTORITÉS ADMINISTRATIVES INDÉPENDANTES, ÉTABLISSEMENTS ET ORGANISMES

CNG
Centre national de gestion des praticiens hospitaliers
et des personnels de direction de la fonction publique hospitalière

**Délibération n° 2017-04 du 4 avril 2017 adoptant le contrat d'objectifs et de performance
du Centre national de gestion pour les années 2017 à 2019**

NOR : SSAN1730420X

Le conseil d'administration du Centre national de gestion,
Vu le décret n° 2007-704 du 4 mai 2007 modifié relatif à l'organisation et au fonctionnement du Centre national de gestion des praticiens hospitaliers et des personnels de direction de la fonction publique hospitalière, et notamment ses articles 8 (2°), 13 et 15;

Vu le rapport présenté par la directrice générale;

Après en avoir délibéré,

Décide:

Article 1^{er}

Le contrat d'objectifs et de performance du Centre national de gestion pour les années 2017 à 2019, annexé à la présente délibération, est adopté.

Article 2

La directrice générale du CNG est chargée de l'exécution de la présente délibération, qui sera publiée au *Bulletin officiel santé, protection sociale, solidarité* à l'issue du délai d'un mois prévu au troisième alinéa de l'article 13 du décret susvisé du 4 mai 2007.

Délibéré le 4 avril 2017.

Pour extrait certifié conforme.

Le président du conseil d'administration,
P. GEORGES



**Contrat d'Objectifs
et de Performance
du Centre national de gestion
des praticiens hospitaliers
et des personnels de direction
de la fonction publique hospitalière
2017-2019**



SOMMAIRE

PRÉAMBULE	3
Propos liminaire.....	3
Présentation générale du CNG	
Bilan du COP du CNG 2014-2016.....	4
Priorités des pouvoirs publics.....	5
Éléments de contexte	5
AXES ET OBJECTIFS STRATÉGIQUES ASSIGNÉS AU COP 2017-2019	7
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.....	8
Axe n°2 Eclairer les décideurs publics, les représentants institutionnels et professionnels par la contribution à la mise en œuvre d’outils de connaissance et de pilotage.....	14
Axe n°3 Accélérer la transition numérique notamment en s’appuyant sur un système d’information structuré, efficient et sécurisé.....	17
Axe n°4 Poursuivre l’amélioration de la performance interne du CNG et conforter son positionnement dans son environnement.....	23
MODALITÉS DE SUIVI DU CONTRAT	27
Gouvernance et instances de suivi.....	27
Livrables.....	28
DATE D’EFFET	29
REVISION EN COURS D’EXECUTION	29
PROROGATION	29
SIGNATURES	30
ANNEXE n°1	31
ANNEXE n°2	35



PRÉAMBULE

Propos liminaire

L'élaboration du Contrat d'Objectifs et de Performance (COP) 2017-2019 du CNG a donné lieu à un travail conduit par le CNG et par la Direction générale de l'offre de soins (DGOS), en lien avec la Direction de la sécurité sociale (DSS), la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS), le Secrétariat général des ministères chargés des affaires sociales (SGMCAS), le ministère des finances et des comptes publics (direction du budget) et la mission santé du service du contrôle général économique et financier. Le contrat a été précédé par des entretiens conduits par la DGOS avec les partenaires du CNG et a fait l'objet d'une approbation par le Conseil d'administration du CNG le 4 avril 2017.

Le COP du CNG s'articule autour de 4 axes stratégiques et de 16 objectifs, définis en cohérence avec les missions du CNG et les priorités des pouvoirs publics. Il fera l'objet d'une évaluation annuelle.

Présentation générale du CNG

Le CNG est un établissement public administratif sous tutelle du Ministre chargé de la santé dont le texte fondateur est l'ordonnance n° 2005-1112 du 1^{er} septembre 2005 portant diverses dispositions relatives aux établissements de santé et à certains personnels de la fonction publique hospitalière.

Les missions du CNG sont précisées par le décret n° 2007-704 du 4 mai 2007 modifié relatif à son organisation et à son fonctionnement du CNG. Elles comportent notamment :

- la gestion des personnels enseignants et hospitaliers titulaires, conjointement avec le ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche, ainsi que celle des praticiens hospitaliers et des personnels de direction de la fonction publique hospitalière ; les procédures de nomination de ces professionnels ;
- la mobilité, le développement et l'accompagnement professionnels;
- la gestion des directeurs et des praticiens mis à disposition auprès des inspections générales interministérielles, notamment de l'IGAS ;
- L'organisation des commissions et la prise en charge des autorisations nationales d'exercice des médecins, pharmaciens, odontologistes et sages-femmes à diplômes européens ou hors Union européenne ;
- la gestion des contrats d'engagement de service public (CESP) pour les étudiants et internes en médecine, destinés à lutter contre les déserts médicaux, dispositif élargi aux étudiants en odontologie depuis 2013 ;



- l'organisation de 19 concours nationaux de recrutement des professionnels relevant du secteur sanitaire, social et médico-social et appartenant aux corps qu'il gère (personnels enseignants et hospitaliers, praticiens hospitaliers et directeurs) mais aussi celle des concours ou examens afférents à des catégories de professionnels qu'il ne gère pas (attachés d'administration hospitalière, médecins, chirurgiens, pharmaciens, odontologistes, sages-femmes, à diplômes européens ou hors Union européenne).

Bilan du COP 2014-2016

Deux précédents contrats ont été signés pour la période 2010/2013 puis 2014/2016.

Le COP 2014/2016 s'articulait autour des 4 axes suivants :

Axe 1 : promouvoir la modernisation de la gestion des ressources humaines et la dynamisation des parcours professionnels

Axe 2 : éclairer sur les enjeux démographiques, innover dans les procédures de recrutement, participer à la régulation démographique

Axe 3 : promouvoir et piloter un système d'information global, ouvert, efficient et sécurisé

Axe 4 : amplifier un management par la qualité et optimiser la performance institutionnelle

La quasi-totalité des actions, en déclinaison des axes stratégiques et des objectifs opérationnels du COP, ont été réalisées, voire pour certaines, au-delà des attendus.

Le bilan d'exécution provisoire du COP, réalisé par le CNG, a été présenté lors de son Conseil d'administration du 27 février 2017. Il fait état des éléments suivants :

Fin 2014, sur les 39 actions à réaliser ou à initier en 2014 (sur les 85 actions initiales du COP) :

- 21 actions (sur les 26) étaient exécutées en totalité, soit un taux de réalisation de 81 % ;
- 10 actions sur les 13 étalées sur les trois années du COP, ont atteint les objectifs attendus pour 2014, soit un taux de réalisation de 77 %.

Fin 2015, sur les 49 actions à réaliser ou à initier en 2015 (sur les 90 actions, telles qu'amendées ou reportées de 2014 à 2015) :

- 26 actions (sur les 30) étaient réalisées en totalité ou partiellement, soit un taux de réalisation globale de 87 % ;
- 16 actions sur les 19 étalées sur les trois années du COP, ont atteint partiellement ou totalement les objectifs attendus pour 2015, soit un taux de réalisation global de 84 %.

A fin 2015, sur ses deux premières années d'exécution, le COP du CNG est réalisé à 66 %.

Le bilan provisoire de l'exécution du COP pour l'année 2016, 3^e et dernière année d'exécution, fait apparaître les points saillants prévisionnels suivants :

Ainsi, sur les 55 actions à réaliser ou à initier en 2016 (sur les 98 actions, telles qu'amendées ou décalées de 2015 à 2016) :



- 25 actions (sur 37) étaient réalisées en totalité ou partiellement, soit un taux de réalisation globale de 68 % ;
- 13 actions (sur les 19 étalées sur les trois années du COP), ont atteint les objectifs attendus pour 2016, partiellement ou totalement, soit un taux de réalisation global de 72 %.

A fin 2016, sur ses trois années d'exécution, le COP du CNG est estimé être réalisé à 81%.

Le COP a fait d'objet de deux avenants (en 2015 et en 2016) qui ont acté des reports dans la réalisation de certaines actions.

Éléments de contexte

Le troisième contrat d'objectifs et de performance 2017/2019 entre l'Etat et le Centre national de gestion s'inscrit dans un contexte marqué par les évolutions législatives et stratégiques suivantes :

- la loi n° 2015-1776 du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement ;
- la loi n° 2015-1779 du 28 décembre 2015 relative à la gratuité et aux modalités de la réutilisation des informations du secteur public ;
- la loi n° 2016-41 du 26 janvier 2016 de modernisation de notre système de santé ;
- la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires ;
- la loi n° 2016-1321 du 7 octobre 2016 pour une République numérique ;
- l'ordonnance du 22 décembre 2016 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles de professions réglementées ;
- l'ordonnance n° 2017-46 du 19 janvier 2017 relative à la prise en charge de la rémunération des personnels des établissements de santé mis à disposition des inspections générales interministérielles et abrogeant les dispositions relatives aux conseillers généraux des établissements de santé ;
- le décret n° 2017-92 du 26 janvier 2017 pris pour l'application de l'ordonnance n° 2017-46 du 19 janvier 2017 relative à la prise en charge de la rémunération des personnels des établissements de santé mis à disposition des inspections générales interministérielles et abrogeant les dispositions relatives aux conseillers généraux des établissements de santé ;
- l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles dans le domaine de la santé ;
- le plan national d'accompagnement à la mise en œuvre des groupements hospitaliers de territoire (GHT) ;
- le plan national relatif attractivité de l'exercice médical ;
- la stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Priorités définies avec les pouvoirs publics

Au titre de ce 3eme COP, les priorités qui guideront l'action du CNG au cours des trois prochaines années portent sur :

- l'appui du ministère de la santé (DGOS et DGCS) dans la mise en œuvre des politiques de ressources humaines à l'égard des directeurs et des praticiens hospitaliers ;



- la définition d'une stratégie des systèmes d'information adaptée aux besoins des pouvoirs publics et articulée avec celle des autres opérateurs et partenaires ;
- la participation à la transition numérique et à l'ouverture des données publiques par un accès partagé des données RH avec les partenaires de l'Etat et leurs autres opérateurs ;
- la prise en compte de la nouvelle configuration territoriale née de la création des groupements hospitaliers de territoire (GHT) ;
- le renforcement des synergies avec les autres acteurs du système de santé ;
- la poursuite de la démarche de performance interne en veillant, d'une part, à renforcer ses actions en matière de prévention des risques et, d'autre part, à conforter la modernisation de ses outils de gestion.

Le présent contrat d'objectifs et de performance se compose de quatre axes stratégiques :

- **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 : Eclairer 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.**



AXES STRATÉGIQUES ET OBJECTIFS OPERATIONNELS DU COP

Principes d'engagements réciproques

Le présent contrat fixe les quatre axes stratégiques et seize objectifs opérationnels sur lesquels s'engagent réciproquement le CNG et l'Etat au titre des années 2017 à 2019.

D'une part, le CNG s'engage à :

- définir son programme de travail annuel conformément aux axes stratégiques et aux objectifs opérationnels du COP. Il veille à articuler les conventions signées avec ses partenaires avec les axes et objectifs du COP et le programme de travail annuel ;
- informer régulièrement l'Etat de l'avancement des actions conduites dans le cadre du COP, y compris sur le plan financier ;
- effectuer la mesure systématique des résultats de ses projets en s'appuyant sur les indicateurs de performance reportés à l'annexe 1 ;
- assurer une information régulière sur les activités liées aux objectifs opérationnels du COP et une large diffusion des productions qui y sont associées.

D'autre part, l'État s'engage à :

- arrêter avec le Conseil d'administration de l'établissement les axes stratégiques et les objectifs opérationnels ainsi que les modalités de mesure des résultats des actions prévues dans le cadre du programme pluriannuel du COP ;
- mettre en place les instances de suivi du COP (comité de pilotage et réunions techniques) et les réunir à échéance convenue ;
- informer régulièrement le CNG de l'avancement des projets ministériels entrepris dans le champ d'action de l'établissement ;
- évaluer la réalisation des actions conduites par le CNG en exécution du COP.

Les quatre axes stratégiques du COP 2017-2019 se déclinent de la manière suivante :



AXE n°1 : Anticiper les évolutions de carrières 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

OBJECTIF 1.1 – ACCOMPAGNER LES PRATICIENS HOSPITALIERS ET LES DIRECTEURS DANS LES ÉVOLUTIONS DES ORGANISATIONS AU REGARD DES ENJEUX TERRITORIAUX ET DES NOUVELLES MODALITÉS D'INTERVENTION DE CES PROFESSIONNELS.

Actions	Délais de réalisation
1.1.1/ Mettre en œuvre un schéma d'accompagnement pour l'exercice des fonctions de directeur dans certains territoires	
<ul style="list-style-type: none"> Identifier les territoires cibles en coordination avec les ARS et les préfets de département (DDCS) en identifiant spécifiquement l'outre-mer 	2017-2018
<ul style="list-style-type: none"> Elaborer des actions d'accompagnement (au départ et au retour) dont un processus spécifique pour l'outre-mer 	2018
<ul style="list-style-type: none"> Déployer le dispositif sur la base des actions retenues 	2018
<ul style="list-style-type: none"> Evaluer le dispositif en associant les ARS, les préfets de région (DRDS), les préfets de département (DDCS) et les professionnels et proposer des mesures d'évolution 	2019

Actions	Délais de réalisation
1.1.2/ Renforcer l'offre de co-développement dans le contexte de la mise en place des nouvelles organisations territoriales (GHT)	
<ul style="list-style-type: none"> Lancer 3 ateliers pilotes à thématique spécifique GHT pour 3 catégories de publics ciblées : <ol style="list-style-type: none"> chef d'établissement support Présidents et vice-Présidents de CME/ chefs de pôle atelier mixte Directeurs/PH 	2017
<ul style="list-style-type: none"> Capitaliser les expériences et les bonnes pratiques Déployer après évaluation à la demande des acteurs de terrain 	2018 2018-2019



Actions	Délais de réalisation
1.1.3 /Etre référent des prestations ressources humaines d'accompagnement d'équipes de GHT	
<ul style="list-style-type: none"> Proposer un référentiel de spécifications pour aider les ARS et les établissements de la FPH afin d'harmoniser et de sécuriser l'accompagnement des équipes dans le cadre du déploiement des GHT 	2017
<ul style="list-style-type: none"> Apporter en tant que de besoin un conseil aux institutions concernées sur l'accompagnement d'équipes dans le domaine des RH 	2018
<ul style="list-style-type: none"> Participer au volet national du plan d'accompagnement des GHT, en lien avec les autres acteurs du système de santé impliqués 	2017-2019

INDICATEURS	Dernière valeur connue	CIBLES		
		2017	2018	2019
Taux de satisfaction des professionnels ayant bénéficié d'un dispositif d'accompagnement individualisé ou collectif au titre des territoires cibles	Non applicable		> 60%	> 75%
Délai médian entre la demande d'accompagnement formalisée par l'établissement auprès du CNG et la mise en place de l'accompagnement avec analyse globale des situations rencontrées				

OBJECTIF 1.2 – SOUTENIR ET FAVORISER LA DIVERSIFICATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES PRATICIENS HOSPITALIERS ET DES DIRECTEURS

Actions	Délais de réalisation
1.2.1/ Formaliser la méthodologie de constitution de viviers professionnels pour assurer des missions particulières (intérim, administration provisoire, missions ciblées...)	
<ul style="list-style-type: none"> Analyser les propositions de l'étude remise par la mission dédiée à la constitution de viviers professionnels Formaliser la démarche méthodologique permettant d'intégrer la gestion des viviers dans les systèmes d'information partagés avec les acteurs concernés 	2017-2018
Définir l'expression de besoins : <ul style="list-style-type: none"> Expliciter les missions et les profils attendus Identifier les demandes des ARS, des préfets de région (DRDS), des préfets de départements (DDCS) 	2018-2019



et des établissements de la FPH <ul style="list-style-type: none"> Mettre en adéquation l'offre de missions et des candidats potentiels 	2018-2019
<ul style="list-style-type: none"> Evaluer le dispositif mis en œuvre à ce titre 	2019

Actions	Délais de réalisation
1.2.2/Faciliter le repositionnement professionnel des directeurs en fin de détachement ou de disponibilité	
<ul style="list-style-type: none"> Assurer, par anticipation, le repérage des directeurs concernés sur la base d'un échantillon et selon une méthodologie à définir en fonction de l'étape suivante de leur vie professionnelle 	2017-2018
<ul style="list-style-type: none"> Identifier leurs besoins en formation et en accompagnement pour adapter l'offre du CNG, en lien notamment avec l'EHESP 	2017-2018
<ul style="list-style-type: none"> Evaluer le dispositif de repérage et la réponse apportée aux besoins exprimés 	2018-2019
<ul style="list-style-type: none"> Déployer le dispositif si l'évaluation est positive, sur l'ensemble des professionnels concernés 	2019

Actions	Délais de réalisation
1.2.3/Constituer et accompagner le vivier des praticiens remplaçants	
<ul style="list-style-type: none"> Accompagner l'entrée des praticiens dans la position de remplaçants 	2017-2019
<ul style="list-style-type: none"> Anticiper les fins de position de remplacement 	2018
<ul style="list-style-type: none"> Expérimenter un dispositif d'accompagnement du repositionnement des PH à la fin de leur position de remplaçants 	2018-2019
<ul style="list-style-type: none"> Déployer le dispositif sur l'ensemble des professionnels concernés, après évaluation 	2019

Actions	Délais de réalisation
1.2.4/Conforter l'accompagnement des demandes de reconversion des praticiens dans leur deuxième partie de carrière	
<ul style="list-style-type: none"> Identifier les compétences clés et les spécialités en tension 	2017
<ul style="list-style-type: none"> Concevoir et tester un dispositif d'accompagnement des demandes de reconversion 	2018
<ul style="list-style-type: none"> Déployer le dispositif après évaluation 	2019



INDICATEURS	Dernière valeur connue	CIBLES		
		2017	2018	2019
Taux de déploiement du dispositif : (nombre de missions pourvues par des directeurs relevant du vivier constitué/ nombre de missions à pourvoir)		0	60 %	75 %
Taux de repositionnement des directeurs accompagnés : (nombre de directeurs repositionnés sur un poste /nombre de directeurs accompagnés)	Non applicable	0	60 %	75%
Taux de repositionnement des praticiens remplaçants : (nombre de praticiens remplaçants repositionnés sur un poste /nombre de praticiens remplaçants accompagnés)		0	60%	75%

OBJECTIF 1.3 – REPERER LES POTENTIELS ET LES HAUTS POTENTIELS ET DEVELOPPER LA GESTION DES TALENTS POUR ACCROITRE ET OPTIMISER LES COMPETENCES DES DIRECTEURS

Actions	Délais de réalisation
1.3.1/Amplifier le processus d'identification et d'optimisation des compétences des potentiels et hauts potentiels	
<ul style="list-style-type: none"> • Arrêter des scénarios de repérage et d'identification des potentiels et hauts potentiels en lien avec les ARS, les préfets de région (DRDS), les préfets de département (DDCS) et les professionnels, sur la base du travail de recherche réalisé avec l'EHESP 	2017
<ul style="list-style-type: none"> • Expérimenter les premières mesures relevant du scénario retenu, sur la base d'un échantillon de la population cible 	2018
<ul style="list-style-type: none"> • Evaluer l'expérimentation du dispositif mis en œuvre 	2018-2019
<ul style="list-style-type: none"> • Déployer l'ensemble des mesures relevant du scénario retenu, si l'évaluation est positive 	2019

INDICATEURS	Dernière valeur connue	CIBLES		
		2017	2018	2019
Proportion de directeurs appartenant au vivier et nommés sur des emplois fonctionnels ou de directeur général de centre hospitalier universitaire ou				30 %



centre hospitalier régional				
Production du rapport d'évaluation de l'expérimentation de ce dispositif				X

OBJECTIF 1.4 – PARTICIPER AU DIALOGUE SOCIAL ET CONTRIBUER A LA MISE EN ŒUVRE DU PROGRAMME D' ACTIONS LIE A LA STRATEGIE NATIONALE D'AMELIORATION DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL DES PRATICIENS HOSPITALIERS ET DES DIRECTEURS

Actions	Délais de réalisation
1.4.1/ Apporter les éclairages utiles au dialogue social dans le cadre des groupes de concertation organisés au niveau national	
<ul style="list-style-type: none"> Contribuer aux travaux des comités de suivi d'accompagnement à la mise en œuvre des GHT 	2017-2019
<ul style="list-style-type: none"> Contribuer aux travaux des groupes de concertation avec les organisations professionnelles de directeurs 	2017-2019
<ul style="list-style-type: none"> Contribuer aux travaux des groupes de concertation avec les organisations professionnelles de praticiens hospitaliers (plan national d'attractivité médicale) 	2017-2019

Actions	Délais de réalisation
1.4.2/ Participer au dispositif d'amélioration de la qualité de vie au travail et de prévention des risques psychosociaux	
<ul style="list-style-type: none"> Contribuer à la préfiguration de la mission de médiation nationale Signaler les situations individuelles à risque au médiateur national en lien, en tant que de besoin, avec les missions de médiation/ conciliation dévolues aux commissions régionales paritaires des praticiens hospitaliers placées auprès des ARS (CRP) Participer à la résolution des situations ainsi signalées Suivre les actions engagées 	2017-2019
1.4.3/ Contribuer à la définition et à la réalisation du programme annuel d'actions défini dans le cadre du fonctionnement de la commission des conditions de travail des directeurs, aux côtés du ministère en charge de la santé (DGOS/DGCS)	
	2017-2019



INDICATEURS	Dernière valeur connue	CIBLES		
		2017	2018	2019
Taux de réalisation du programme annuel : (nombre d'actions réalisées par le CNG / nombre d'actions confiées au CNG au titre de l'année de référence)	Non applicable	70 %	80%	90%

OBJECTIF 1.5 – DEVELOPPER AVEC LES ARS LE DISPOSITIF DE GESTION DES PRATICIENS REMPLACANTS ET CONTRIBUER A SON EVALUATION NOTAMMENT PAR LA MISE A DISPOSITION DES DONNEES NECESSAIRES

Actions	Délais de réalisation
1.5.1/Contribuer à la mise en œuvre et à l'évaluation du dispositif de gestion des praticiens remplaçants	
<ul style="list-style-type: none"> Formaliser un dispositif de gestion efficient des praticiens remplaçants dès publication des textes réglementaires en lien avec les ARS 	2017
<ul style="list-style-type: none"> Définir les modalités de gestion financière entre les différents acteurs 	2017
<ul style="list-style-type: none"> Définir, développer et mettre en œuvre une application informatique permettant d'intégrer la gestion des praticiens remplaçants dans les systèmes d'information partagés avec les acteurs concernés 	2018
<ul style="list-style-type: none"> Evaluer le dispositif en lien avec les ARS et les représentants des professionnels concernés 	2019

INDICATEURS	Dernière valeur connue	CIBLES		
		2017	2018	2019
Rapport d'évaluation du dispositif des praticiens remplaçants dont bilan annuel de données notamment physico-économiques	Non applicable		1 ^{er} bilan après publication des textes	
Taux de satisfaction des ARS			> 60%	> 70%



AXE n°2: Eclairer les décideurs publics, les représentants institutionnels et professionnels par la contribution à la mise en œuvre d'outils de connaissance et de pilotage.

OBJECTIF 2-1 – PARTICIPER A LA DEFINITION ET A LA MISE EN ŒUVRE D'UN DISPOSITIF D'ACCES ET DE PARTAGE DE DONNEES, GLOBAL ET SECURISE, PERMETTANT UN PILOTAGE DES RESSOURCES HUMAINES AU PLAN NATIONAL OU TERRITORIAL

Actions	Délais de réalisation
2.1.1/Mettre en œuvre les actions contribuant à l'élaboration du dispositif d'accès et de partage des données, avec l'appui d'une assistance à maîtrise d'ouvrage	
<ul style="list-style-type: none"> Contribuer et s'approprier la réflexion sur le cadre juridique relatif à l'ouverture des données, conduite par les ministères sociaux 	2017 -2018
<ul style="list-style-type: none"> Identifier et valoriser les données collectées et produites par le CNG dans le cadre de la formalisation de la stratégie des systèmes d'information (Axe 3 – objectif 1), en tenant compte des besoins exprimés par les différents acteurs 	2018
<ul style="list-style-type: none"> Alimenter le partage des données dans un cadre sécurisé à partir d'un entrepôt adapté de données 	2019

Actions	Délais de réalisation
2.1.2/ Mise en place de « téléservices » entre le CNG et les ordres professionnels, en particulier avec le Conseil national de l'Ordre des médecins (CNOM), pour faciliter en les standardisant, les échanges de données sur les candidats dans le cadre des demandes d'autorisation d'exercice, en lien avec la stratégie SI définie.	
<ul style="list-style-type: none"> Finaliser des études préalables à cette mise en place et définir les types de téléservices nécessaires 	2017
<ul style="list-style-type: none"> Mettre en production et expérimenter ce dispositif sur des spécialités pilotes 	2018
<ul style="list-style-type: none"> Evaluer l'expérimentation et la généraliser si elle est positive 	2019



INDICATEURS	Dernière valeur connue	CIBLES		
		2017	2018	2019
Taux d'évolution des données partagées : (nombre des données mises à disposition par l'entrepôt / Nombre de données recensées dans la cartographie mentionnée au point 3.1.1)		-	>70%	100 %
Nombre d'accès en fonction des profils/rôles (en distinguant administrations centrales, établissements de FPH, ARS, préfets de région (DRDS), préfets de départements (DDCS), et autres partenaires)				
Taux de satisfaction des utilisateurs de données			>65%	>70%

OBJECTIF 2-2 – OPTIMISER LE SUIVI DU DISPOSITIF DES CONTRATS D'ENGAGEMENT DE SERVICE PUBLIC (CESP), CONTRIBUER A SON EVALUATION ET AU CONTROLE DU RESPECT DES ENGAGEMENTS (TRAJECTOIRE JUSQU'A LA SORTIE DU DISPOSITIF, ENGAGEMENTS FINANCIERS...)

Actions	Délais de réalisation
2.2.1/Suivre le dispositif CESP	
<ul style="list-style-type: none"> Produire un bilan annuel actualisant les données quantitatives et qualitatives 	2017-2019

Actions	Délais de réalisation
2.2.2/Contribuer à la définition et à la mise en œuvre d'un dispositif de suivi du respect de l'engagement d'exercice, en lien avec les autres parties prenantes.	
<ul style="list-style-type: none"> Proposer aux autres parties prenantes des dispositions de suivi. 	2017-2019
<ul style="list-style-type: none"> Signaler, le cas échéant, à la CPAM le non-respect de l'engagement individuel correspondant 	2017-2019



INDICATEURS	Dernière valeur connue	CIBLES		
		2017	2018	2019
<p>Rapport annuel de suivi, quantitatif et qualitatif des CESP, en lien avec le ministère en charge de la santé (DGOS), dans le cadre du partage des données et contenant notamment les données suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sortie ou suspension du dispositif avant terme - Lieu d'installation (zone sous dense) - Type d'exercice (hospitalier, libéral, salarié) - Modalités d'exercice (remplacement ou installation) 		Rapport annuel portant sur les données de l'année 2016	Rapport annuel portant sur les données de l'année 2017	Rapport annuel portant sur les données de l'année 2018



AXE n°3 : Accélérer la transition numérique en s'appuyant notamment sur un système d'information structuré, efficient et sécurisé

OBJECTIF 3-1 – DEFINIR ET FORMALISER UNE STRATEGIE DES SYSTEMES D'INFORMATION ADAPTEE AUX ENJEUX ET AUX BESOINS METIERS

Actions	Délais de réalisation
3.1.1/Formaliser la stratégie des systèmes d'information avec l'appui d'une assistance à maîtrise d'ouvrage	
<ul style="list-style-type: none"> • Définir l'organisation de projet en coordination avec l'ensemble des acteurs concernés, incluant la gouvernance et la méthodologie (dont l'assistance à maîtrise d'ouvrage) 	2017
<ul style="list-style-type: none"> • Etablir une stratégie formalisée des SI comprenant : <ul style="list-style-type: none"> ○ Une cartographie documentée des applicatifs existants et contribuant à la cartographie des RH en santé dans le cadre de l'Observatoire des SI en santé confié à l'ATIH, ○ L'expression des besoins des tutelles et de partenaires en cohérence avec les enjeux stratégiques du CNG et les orientations « Hôpital numérique » ○ L'identification des pré-requis (inter opérabilité...), ○ Le schéma d'urbanisation (actuel et en cible), intégrant l'environnement extérieur ○ Les référentiels nécessaires au système et à son interopérabilité, ○ Les technologies à privilégier, ○ Les infrastructures à mettre en œuvre et leur mode de mise à disposition, ○ La liste des projets à mettre en œuvre et les moyens humains et financiers correspondants, ○ Les modalités d'achats (groupement d'achats, appels d'offres ou autres le cas échéant) ○ Les éléments de pilotage et d'évaluation 	2017-2019



INDICATEURS	Dernière valeur connue	CIBLES		
		2017	2018	2019
Production des livrables :		Choix et mise en œuvre de l'AMO	-Fourniture de la cartographie -Expression des besoins -Définition des prérequis techniques -Schéma d'urbanisation -Référentiels, infrastructures, projets, achats... -Finalisation de la stratégie	Déploiement de la stratégie SI

OBJECTIF 3-2 – CONSOLIDER LE DISPOSITIF DES EPREUVES CLASSANTES NATIONALES INFORMATISEES EN MEDECINE (ECNI) ET ACCOMPAGNER SES EVOLUTIONS

Actions	Délais de réalisation
3.2.1/Evaluer annuellement l'ensemble du processus mis en œuvre (depuis les inscriptions jusqu'à l'affectation des internes)	
<ul style="list-style-type: none"> • Produire annuellement un bilan des épreuves <ul style="list-style-type: none"> ○ coût des ECNi ○ performances accomplies ou difficultés rencontrées 	2017-2019
<ul style="list-style-type: none"> • Proposer au ministère en charge de la santé et au ministère en charge de l'enseignement supérieur des pistes pour faire évoluer la réglementation de nature à améliorer la performance et les coûts du processus ainsi mis en œuvre 	2017-2019

Actions	Délais de réalisation
3.2.2/ Faire évoluer l'application ECNi d'une façon concordante avec les évolutions des outils d'apprentissage mis à disposition des candidats par les universités /UFR de médecine	
<ul style="list-style-type: none"> • Définir annuellement les évolutions utiles de l'application ECNi, arrêtées par les deux ministères concernés, en fonction des besoins identifiés, en lien avec la stratégie SI définie, intégrant : <ul style="list-style-type: none"> ○ Une vision pluriannuelle des besoins ○ Un dispositif d'identification des besoins en lien avec les différents partenaires concernés 	2017-2018



<ul style="list-style-type: none"> ○ Une étude de faisabilité et une expression détaillée des besoins finalisée au moins un an avant la mise en production de la version concernée de l'application ○ des périodes de développement et de test prédéfinis permettant d'entériner les fonctionnalités effectives des versions et leur mise en production suffisamment en amont des épreuves 	
<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en œuvre les évolutions convenues 	2018-2019

Actions	Délais de réalisation
3.2.3/ Faire évoluer l'application ECNi pour intégrer les partenaires au processus global (DGOS, DGESIP, Universités/UFR de médecine, Centres d'épreuves...)	
<ul style="list-style-type: none"> • Développer, moderniser et rendre interopérables les applications Chiron et Céline, en lien avec la stratégie SI définie 	2017-2018
<ul style="list-style-type: none"> • Améliorer l'interopérabilité de l'application ECNi avec les autres applications du CNG (notamment CESP), en lien avec la stratégie des SI définie 	2018-2019

Actions	Délais de réalisation
3.2.4/Faire converger les process et les dispositifs numériques utilisés pour les concours d'internat en pharmacie et en odontologie vers l'application ECNi des épreuves classantes en médecine (en intégrant et suscitant l'implication des partenaires au processus), en lien avec la stratégie SI définie	2018-2019

INDICATEURS	Dernière valeur connue	CIBLES		
		2017	2018	2019
Taux de réalisation de l'évolution et de la convergence des process et dispositifs numériques des internats (hors épreuves)		30%	60%	80%



OBJECTIF 3-3 – DEPLOYER LES SYSTEMES D’INFORMATION ADAPTES PERMETTANT LE PILOTAGE DES RESSOURCES HUMAINES AU PLAN NATIONAL, REGIONAL, TERRITORIAL ET LOCAL EN COORDINATION AVEC LES DIRECTIONS D’ADMINISTRATION CENTRALE ET LES PARTENAIRES CONCERNES

Actions	Délais de réalisation
3.3.1/ Mettre en place les référentiels utiles à la stratégie des systèmes d’information du CNG	
<ul style="list-style-type: none"> • Contribuer à l’évolution du référentiel établissement pour toutes les applications du CNG afin de développer leur interopérabilité (Sigmed/Sighu, Logimed, futur Gidhes, portail de télé-déclaration des contributions ...) : <ul style="list-style-type: none"> ○ dans le cadre des travaux conduits par l’ASIP sur le référentiel Finess ○ en intégrant des métadonnées additionnelles, notamment relatives à l’appartenance à d’autres entités (GHT, directions communes...) ○ en conservant l’historique des évolutions et en établissant des séries chronologiques 	2017-2019
<ul style="list-style-type: none"> • Définir un référentiel des professionnels gérés par le CNG pour toutes ses applications afin de développer leur interopérabilité (Sigmed/Sighu, Logimed, futur Gidhes, portail de télé-déclaration des contributions...) : <ul style="list-style-type: none"> ○ En s’appuyant sur le référentiel RPPS, les bases de données Sigmed/Sighu, Gidhes et si possible sur IMOTEP ○ En intégrant des métadonnées additionnelles telles que : <ul style="list-style-type: none"> -« Qualités » spécifiques du professionnel non référencé dans le RPPS (sous contrat CESP, médecins associés (CAE)...) <ul style="list-style-type: none"> - et conservant l’historique des évolutions et en établissant des séries chronologiques 	2017-2019

Actions	Délais de réalisation
3.3.2/ Assurer l’adaptation des systèmes d’information aux besoins du CNG et des partenaires, en lien avec la stratégie SI définie	
<ul style="list-style-type: none"> • Accompagner l’évolution de SIGMED (PH) • Accompagner l’évolution de SIGHU (HU) • Poursuivre le développement de l’application LOGIMED (ensemble des praticiens) 	2017-2019



<ul style="list-style-type: none"> Contribuer au déploiement national de l'appliquatif LOGIMED selon les orientations définies par le comité de pilotage LOGIMED 	2017-2019
<ul style="list-style-type: none"> Faire évoluer GIDHES (identification de ses fonctionnalités, expression de besoins pour la gestion des directeurs) 	2017-2019

Actions	Délais de réalisation
3.3.3/ Mettre en place le dispositif numérique des PH remplaçants en lien avec les ARS et en cohérence avec la stratégie des systèmes d'information du CNG	

INDICATEURS	Dernière valeur connue	CIBLES		
		2017	2018	2019
Taux de déploiement de l'application Logimed versus taux de déploiement prévu par la gouvernance du projet Logimed		100 %	100 %	100 %

OBJECTIF 3-4 – POURSUIVRE L'OPTIMISATION ET LA DIGITALISATION DES PROCESS ET SERVICES AUXQUELS CONTRIBUE LE CNG (DEMATÉRIALISATION DES ÉLECTIONS, GESTION DES DÉCLARATIONS D'INTERET, FONCTION PAIE ...)

Actions	Délais de réalisation
3.4.1/ Dématérialiser les élections professionnelles conduites par le CNG	
<ul style="list-style-type: none"> Préparer les élections professionnelles dématérialisées pour les personnels HU, PH et directeurs, dès publication du cadre réglementaire : <ul style="list-style-type: none"> passation d'un appel d'offres pour le dispositif de vote intégrant l'ensemble des élections que le CNG va devoir conduire dans les 4 ans à venir en s'appuyant sur les SI métiers (Sigmed/Sighu, Logimed et Gidhes) en confortant les travaux réalisés avec la CNIL 	2017-2019
<ul style="list-style-type: none"> Organiser les élections PH (commission statutaire nationale et conseil de discipline) en lien, notamment, avec les ordres professionnels nationaux 	2017-2018
<ul style="list-style-type: none"> Organiser les élections des directeurs (commissions administratives paritaires nationales et comités consultatifs nationaux) 	2017-2018



3.4.2./Poursuivre la numérisation du dispositif de contribution des établissements	
<ul style="list-style-type: none"> Expérimenter le portail de télé-déclaration des contributions dûes au CNG auprès d'un échantillon significatif d'établissements redevables Mettre en production le portail de télé-déclaration auprès de tous les établissements redevables 	2017
<ul style="list-style-type: none"> Mettre en expérimentation le portail de télépaiement 	2018-2019
<ul style="list-style-type: none"> Développer le module télépaiement du portail de télé-déclaration unique à destination des établissements de la FHP, en collaboration avec les partenaires (DGFiP, caisse des dépôts) Réaliser une analyse juridique de l'usage du portail de télé-déclaration / télépaiement du CNG pour les besoins de l'EHESP Généraliser le système de télépaiement si l'évaluation est positive 	2018-2019

Actions	Délais de réalisation
3.4.3./Mettre en œuvre le dispositif de prévention des conflits d'intérêt pour les directeurs concernés	
<ul style="list-style-type: none"> Initier une campagne d'information auprès des directeurs concernés (déclarations d'intérêts et déclarations de situation patrimoniale) 	2017
<ul style="list-style-type: none"> Mettre en œuvre un dispositif de collecte des déclarations d'intérêt 	2017
<ul style="list-style-type: none"> Analyser les déclarations d'intérêt, identifier les risques de conflits et informer les directeurs concernés 	2017-2018
<ul style="list-style-type: none"> Assurer la conservation des déclarations d'intérêt 	2017-2019

INDICATEURS	Dernière valeur connue	CIBLES		
		2017	2018	2019
Taux de déploiement du portail de télé-déclaration de la contribution dûe au CNG (rapport du nombre d'établissements utilisateurs sur nombre total d'établissements redevables)		>30 % Identifier le taux de départ	>70 %	> 85%
Bilan annuel sur les données qualitatives et quantitatives sur les DI			Bilan 2017	Bilan 2018



AXE n°4 : Poursuivre l'amélioration de la performance interne du CNG et conforter son positionnement dans son environnement

OBJECTIF 4-1 – CONFORTER LE PILOTAGE INTERNE (GBCP, COMMANDE PUBLIQUE...)

Actions	Délais de réalisation
4.1.1/ Poursuivre le développement du contrôle interne général	
<ul style="list-style-type: none"> Poursuivre le développement du contrôle interne général, y compris comptable, financier et budgétaire, en lien le Système de Management par la Qualité initié au CNG Assurer les reportings attendus au titre de la GBCP 	2017-2018
<ul style="list-style-type: none"> Mettre en place un suivi régulier des délais de paiement des fournisseurs 	2017-2018

Actions	Délais de réalisation
4.1.2/ Améliorer la performance de la politique « achat » et la gestion des frais de déplacement	
<ul style="list-style-type: none"> Poursuivre l'amélioration des processus d'achat et de réception de recette 	2017-2018
<ul style="list-style-type: none"> Réviser les modalités et outils dédiés à la gestion des frais de déplacement 	2017-2018

INDICATEURS	Dernière valeur connue	CIBLES		
		2017	2018	2019
Délais de paiement des fournisseurs (en nombre de jours à réception des factures)		-	< 30 jours	< 30 jours

OBJECTIF 4-2 – GARANTIR LA MAITRISE DES RISQUES NOTAMMENT PSYCHO-SOCIAUX, CONFLITS D'INTERET ET FINANCIERS, EN DEVELOPPANT UNE PREVENTION DES RISQUES IDENTIFIES

Actions	Délais de réalisation
4.2.1/ Poursuivre le développement du Système de Management par la Qualité	
<ul style="list-style-type: none"> Amplifier le déploiement du processus de SMQ : <ul style="list-style-type: none"> En actualisant la cartographie des processus dans lesquels intervient le CNG En identifiant les processus à intégrer prioritairement dans le SMQ 2017-2019 En établissant un plan d'action permettant de poursuivre l'amélioration continue de chacun des process 	2017



prioritaires identifiés	
<ul style="list-style-type: none"> Mettre en œuvre les plans d'action définis Contribuer à la simplification des dispositifs de gestion, en proposant, le cas échéant, les évolutions nécessaires 	2017-2019 2017-2019

Actions	Délais de réalisation
4.2.2/ Promouvoir la qualité de vie au travail dont la prévention des risques psycho-sociaux (RPS)	
<ul style="list-style-type: none"> Elaborer un plan de prévention et d'évaluation des RPS qui devra contenir un ensemble d'actions en s'appuyant sur le diagnostic 	2017-2018
<ul style="list-style-type: none"> Mettre en place un baromètre social annuel 	2018
<ul style="list-style-type: none"> Organiser un cadre d'exercice du Télétravail en cohérence avec les directives du ministère en charge de la santé 	2017-2018

INDICATEURS	Dernière valeur connue	CIBLES		
		2017	2018	2019
Taux d'exécution des plans d'actions prévus au point 4.2.1		Identifier la valeur 2017	90%	90%

OBJECTIF 4-3 – CONFORTER L'EXPERTISE ET ASSURER L'EVOLUTION DES COMPETENCES DES PERSONNELS DU CNG FACE AUX NOUVEAUX ENJEUX DE GESTION RH

Actions	Délais de réalisation
4.3.1/ Engager une démarche globale sur l'évolution des métiers du CNG	
<ul style="list-style-type: none"> Analyser l'impact des nouvelles missions et nouvelles technologies sur les métiers et les compétences du CNG 	2017-2019
<ul style="list-style-type: none"> Identifier les nouvelles organisations de travail rendues nécessaires 	2017-2018
<ul style="list-style-type: none"> Prendre en compte les évolutions des métiers dans un cadre approprié portant sur les conditions d'emplois et de rémunération 	2017-2019



Actions	Délais de réalisation
4.3.2/ Suivi du plan de formation des personnels du CNG	
<ul style="list-style-type: none"> Accompagner l'évolution des métiers et des compétences dans le cadre du plan de formation 	

INDICATEURS	Dernière valeur connue	CIBLES		
		2017	2018	2019
Taux de personnels ayant bénéficié d'au moins une formation dans l'année	73% en 2016	75%	79%	83%

OBJECTIF 4-4 – RENFORCER LA BONNE ARTICULATION ET LA COMPLEMENTARITE AVEC LES AUTRES OPERATEURS ET PARTENAIRES

Actions	Délais de réalisation
4.4.1/ Poursuivre la dynamique engagée pour développer les partenariats stratégiques et opérationnels	
<ul style="list-style-type: none"> Formaliser les relations avec les Ordres professionnels et les autres opérateurs (l'ATIH, l'ANAP, l'ASIP notamment) afin d'optimiser les process 	2017-2019
<ul style="list-style-type: none"> Intensifier et optimiser les partenariats existants (EHESP/ CNOM/ ARS, HAS, ANESM...) 	2017-2019

INDICATEURS	Dernière valeur connue	CIBLES		
		2017	2018	2019
Taux de process et de projets comportant l'identification des acteurs connexes et l'explicitation à ce titre de l'organisation de projet				
Taux de satisfaction des partenaires				



OBJECTIF 4-5 – POURSUIVRE LA MISE EN ŒUVRE DES ACTIONS ENGAGÉES EN FAVEUR DE LA PREVENTION CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Actions	Délais de réalisation
<ul style="list-style-type: none"> Contribuer au respect de l'exigence d'égalité et de parité pour les nominations au conseil d'administration, les jurys, les comités de sélection et l'encadrement du CNG 	2017-2019
<ul style="list-style-type: none"> Insérer dans les guides dédiés aux jurys de concours, les membres des comités de sélection et les instances internes du CNG des mentions particulières sur la prévention et la lutte contre les discriminations 	2018
<ul style="list-style-type: none"> Développer les actions en faveur de la diversité dans l'emploi et l'égalité professionnelle 	2018

INDICATEURS	Dernière valeur connue	CIBLES		
		2017	2018	2019
Ratio femmes / hommes dans la composition des jurys et comités de sélection	A renseigner	>40% <60%	>40% <60%	>40% <60%
Taux d'emploi des personnels en situation de handicap				6%



MODALITÉS DE SUIVI DU CONTRAT

Gouvernance et instances de suivi

La gouvernance et le suivi du COP CNG 2017-2019 s'articulent autour des instances suivantes, régulièrement réunies chaque année :

Le comité de pilotage (COFIL) – Instance de suivi stratégique du COP, le comité de pilotage se réunit au moins une fois par an, au plus tard au mois de mai. Le COFIL est chargé d'examiner et de valider la mise en œuvre des axes et objectifs stratégiques assignés au COP dans le cadre de la revue annuelle de contrat. Cette dernière est réalisée sur la base :

- d'un bilan annuel de réalisation du COP, produit par le CNG selon les modèles annexés au présent contrat,
- des indicateurs / cibles assignés au COP, selon les modèles annexés au présent contrat.

La revue annuelle de contrat permet en outre d'identifier les difficultés éventuellement rencontrées dans l'exécution du contrat.

Le comité de pilotage du COP CNG est composé des membres suivants :

- le directeur général du CNG ou son représentant, assisté des collaborateurs de son choix,
- le directeur général de l'offre de soins, ou son représentant, assisté des collaborateurs de son choix,
- le directeur général de la cohésion sociale, ou son représentant, assisté des collaborateurs de son choix,
- le directeur de la sécurité sociale, ou son représentant, assisté des collaborateurs de son choix,
- le secrétaire général des ministères chargés des affaires sociales, ou son représentant, assisté des collaborateurs de son choix,
- le directeur de la direction du budget, ou son représentant, assisté des collaborateurs de son choix,
- le chef de la mission de contrôle économique et financier en charge du CNG, ou son représentant.

Il est présidé par le directeur général de l'offre de soins.

Chaque comité de pilotage est précédé d'une réunion technique préparatoire et fait l'objet d'un relevé de décisions diffusé à l'ensemble des membres.

Les réunions techniques (RT) – Instances de suivi opérationnel des objectifs et actions arrêtés au titre du COP, les réunions techniques sont organisées par la DGOS.

Les réunions techniques sont composées des représentants de chaque direction d'administration centrale ainsi que de représentants du CNG. Le CGEfi y est invité. Elles sont présidées par la direction générale de l'offre de soins.



Au moins une réunion technique est dédiée à la préparation du comité de pilotage au plus tard à la fin du premier semestre. Son ordre du jour est établi par la DGOS en lien avec les signataires du COP. Elle est constituée par les représentants des membres du comité de pilotage et a pour objet de :

- réaliser un examen préalable des documents qui seront soumis pour approbation au comité de pilotage,
- solliciter auprès du CNG, le cas échéant, des éléments complémentaires relatifs à l'exécution du COP,
- identifier les points à soumettre à l'arbitrage du comité de pilotage.

Le suivi et l'exécution du COP sont également réalisés dans le respect des principes suivants :

- le CNG utilise les modèles annexés au présent contrat pour assurer le suivi et la documentation des actions réalisées dans le cadre du COP à l'attention du Ministère des affaires sociales et de la santé, et en particulier de la DGOS, qui assure la tutelle « métier » de l'agence,
- les signataires du COP s'engagent à diffuser les documents de suivi de l'exécution du COP au plus tard trois semaines avant les réunions techniques,
- la DGOS prépare et diffuse l'ordre du jour des COPIL et des réunions techniques et assure la réalisation, en lien avec le CNG, des supports devant faire l'objet d'une présentation,
- la DGOS rédige et diffuse les relevés de décisions ainsi que les comptes rendus de l'ensemble des comités de pilotage et réunions techniques.

Livrables

Le CNG est responsable de l'évaluation continue de la réalisation des objectifs et actions prévus dans le cadre du COP, sur la base d'indicateurs définis en concertation avec le Ministère des affaires sociales et de la santé.

Le CNG rend compte au Ministère des affaires sociales et de la santé de l'atteinte des objectifs assignés au COP par :

- la transmission d'un bilan annuel de réalisation du COP (sur la base des modèles annexés au présent contrat), document socle de la revue annuelle de contrat réalisée dans le cadre du comité de pilotage,
- la transmission des indicateurs de suivi des actions et projets mis à l'ordre du jour des réunions techniques.

Le bilan annuel de réalisation du COP ainsi que le relevé de décisions des comités de pilotage sont diffusés aux directions d'administrations centrales, à la Direction du budget, au CGEfi ainsi qu'à la direction générale du CNG.

Le bilan annuel de réalisation du COP fait l'objet d'une présentation au conseil d'administration du CNG.



Date d'effet

Le présent contrat couvre la période du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2019.

Révision en cours d'exécution

Le contrat pourra être révisé au cours de son exécution pour tenir compte d'une évolution significative des politiques publiques ou de l'environnement stratégique du CNG. Cette révision prendra la forme d'un avenant au présent contrat.

Prorogation

La prorogation éventuelle du présent contrat s'effectue par avenant.

*

*

*



Fait à Paris le 7 avril 2017 en deux exemplaires originaux.

La Directrice générale de l'offre de soins

Le Président du conseil d'administration du CNG

Anne-Marie ARMANTERAS-DE SAXCE

Philippe GEORGES

Le Directeur général de la cohésion sociale

La Directrice générale du CNG

Jean-Philippe VINQUANT

Danielle TOUPILLIER

Le Directeur de la sécurité sociale

La Directrice du budget

Thomas FATOME

Amélie VERDIER



ANNEXE n°1 – Bilan annuel de réalisation du COP 2017-2019

État général de la réalisation du COP – XX/XX/2017 :

Partie 1 – Analyse de l’environnement stratégique interne/externe du CNG

Il s’agit d’une présentation synthétique du positionnement stratégique du CNG. Elle met en priorité en exergue les événements nouveaux ayant significativement affecté la gestion de l’agence et la réalisation des objectifs au cours de l’année écoulée. Elle constitue un cadrage stratégique éclairant les parties 2 et 3 du bilan annuel.

[Rédiger une synthèse d’une à deux pages]

Partie 2 – Évaluation de l’atteinte des objectifs de l’année n-1

Il s’agit de réaliser une analyse de la performance du CNG au regard de l’état de réalisation du COP (selon les modèles de documents reproduits en annexe du contrat). Cette partie consiste à mesurer les écarts éventuels entre les cibles prévisionnelles et les réalisations, et de les analyser (cause – conséquence – identification des risques)

[Renseigner et commenter les tableaux 1, 2 et 3 reproduits dans les pages suivantes]

Partie 3 – Analyse des perspectives de réalisation du contrat pour l’année n

Il s’agit de décrire et de justifier les modifications susceptibles d’être éventuellement apportées au contrat par voie d’avenant (calendrier, cibles, etc.). Ces propositions feront l’objet d’une validation du comité de pilotage du COP, à l’occasion de la revue annuelle de contrat.

[Rédiger une synthèse d’une à deux pages]



Tableau 1 - Bilan annuel de réalisation du COP CNG (exemple Axe I) :

AXE I –					
Objectif 1.1 :	Finalisé	En cours ¹	Reporté	Commentaires	
1.1 –	XX	XX	XX	XX	XX
	XX	XX	XX		XX
1.2 –					
	XX	XX	XX		XX
	XX	XX	XX		XX
<i>Livrables et documents produits pendant l'année dans le cadre de l'objectif 1 :</i>					
Objectif 1.2 :	Finalisé	En cours ⁵	Reporté	Commentaires	
1.1 –	XX	XX	XX		XX
<i>Livrables et documents produits pendant l'année dans le cadre de l'objectif 2 :</i>					

¹ Un objectif opérationnel est considéré « en cours » si l'un des projets qui lui est rattaché est « en cours ».



Centre National de Gestion
des Praticiens Hospitaliers
et des Personnels de Direction de
la Fonction Publique Hospitalière

Tableau 2 - Indicateur de suivi du COP CNG (exemple Axe I) :

INDICATEURS DE SUIVI DU COP CNG 2017-2019									
Indicateurs	2017		2018		2019		Analyse des écarts - Commentaires		
	Cible	Réalisé	Cible	Réalisé	Cible	Réalisé			
Objectif 1.1 :									
Objectif 1.2 :									
Objectif 1.3 :									

Calcul des indicateurs

Indicateur	Mode de calcul



Tableau 3 - Actions du COP pour lesquelles des risques et difficultés ont été identifiés dans leur réalisation (exemple) :

Axe – Objectif – Action	Risques / difficultés identifiés	Niveau de risque (faible / moyen / fort)	Actions correctives (indiquer également l'état de réalisation non réalisé / en cours / finalisé)
AXE I – Objectif 1 : Action XX	[compléter]	[compléter]	[compléter]
AXE I – Objectif 2 : Action XX	[compléter]	[compléter]	[compléter]
AXE I – Objectif 3 : Action XX	[compléter]	[compléter]	[compléter]



ANNEXE n°2 – Suivi du COP CNG 2017-2019

INSTITUTIONS	SERVICES
Ministère des affaires sociales et de la santé	
<i>Direction générale de l'offre de soins</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sous-direction de la stratégie et des ressources (SDSR) – ▪ Sous-direction des ressources humaines du système de santé
<i>Direction de la sécurité sociale</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sous-direction du financement du système de soins
<i>Secrétariat général des ministères chargés des affaires sociales</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Chef de service stratégie nationale de santé et ARS
<i>Direction générale de la cohésion sociale</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Service des politiques d'appui – Sous-direction des affaires financières et de la modernisation
Ministère des finances et des comptes publics	
<i>Direction du budget</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 6^{ème} Sous-direction – Bureau 6BCS
Centre national de gestion	
<i>Direction générale</i>	
Contrôle général économique et financier	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mission santé du service du CGEfi en charge du CNG 	