

# **Cadre général pour les successions de chefs de service au sein de l'APHP: Proposition des PCMEL , 10 Février 2014**

- Justifications et conditions du recours à l'appel à candidature
- Modalité de recours à l'appel à candidature
- Déroulement de la procédure de l'appel à candidature limitée à un candidat local
- Déroulement de la procédure de l'appel à candidature ouvert
- Étape 1. Envoi de la fiche d' Appel à candidature et réception des dossiers de candidature
- Étape 2. Evaluation des candidats
- Étape 3. Désignation du Chef de service
- Conflits d'intérêt
- Questions relevant du GH

# Cadre général des successions de chef de service

- L'appel à candidature pour les successions de chefferie de service est justifié car il :
  - Permet de recruter le candidat le plus approprié aux besoins du service et à la stratégie du GH, de l'UFR et de l'AP-HP
  - Donne une plus grande ouverture et une meilleure visibilité aux successions de service
  - Favorise la mobilité des candidats susceptibles d'être chefs de service à l'intérieur et à l'extérieur de l'AP-HP
  - Fournit un cadre commun aux procédures de successions qui s'aligne sur les procédures Européennes
  - Permet de profiter du renouvellement des chefferies de service pour réfléchir aux orientations stratégiques des structures
  
- Quatre éléments doivent être intégrés:
  - Respect de la loi HPST
  - Avis du PCME
  - les répercussions de la mobilité sur le GH d'origine en cas de recrutement extérieur.
  - La nécessité de prendre en compte l'équipe médicale en place au plan hospitalier et au plan universitaire

# Modalités de l'appel à candidature

- A l'occasion de toute succession, au mieux dans un délai de 24 mois avant le départ du chef de service, un groupe de réflexion du GH qui comprends au minimum: le Président et vice président de la CMEL, le chef de pôle, le Doyen et le Directeur du GH instruit le dossier.
  
- Ce groupe est chargé de :
  - conduire en quelques semaines une évaluation de l'état de la structure existante,
  - de préciser les besoins du GH,
  - les objectifs de la future structure.
  
- Cette évaluation repose sur :
  - l'analyse de l'activité et des orientations du service sur le plan hospitalier et universitaire,
  - sur les attentes du GH vis à vis du futur service
  - sur la présence d'un candidat local.
  
- L'avis du chef de service et de praticiens du service actuel est recueilli mais ceux-ci ne participent ni n'interviennent dans l'élaboration des conclusions du groupe de travail. Les avis des Présidents des sous sections concernées du CNU, de la Collégiale AP-HP sont recueillis si besoin.
  
- Le PCME est informé dès ce stade.

# Conclusions du groupe de travail

- Les conclusions du groupe de travail sont validées par le Directeur du GH, au PCMEL, au Doyen, au chef de pôle et transmises au PCME.
- Elles constituent, après approbation par le CEL, le fondement pour recourir à un appel à candidature ouvert ou pour limiter l'appel à candidature au(x) candidat(s) local(caux).
- Dans tous les cas, une fiche d'appel à candidature est élaborée.

# Déroulement de la procédure de l'appel à candidature limitée à un ou plusieurs candidat(s) local(caux)

la procédure d'appel à candidature comporte 3 étapes successives :

-1<sup>ère</sup> étape : Communication de la fiche d'appel à candidature au candidat et rédaction d'un dossier de candidature

-2<sup>ème</sup> étape: Evaluation du ou des candidats par le groupe de travail du GH, en présence du PCMEL et de son vice président, du Directeur, du Doyen et du Chef de pôle.

Si le projet du candidat est récusé, un appel à candidature ouvert est instauré

-3<sup>ème</sup> étape: Désignation du Chef de service

## Déroulement de la procédure de l'appel à candidature ouvert

la procédure d'appel à candidature comporte 3 étapes successives:

- 1<sup>ère</sup> étape: Envoi de la fiche d'appel à candidature et réception des dossiers de candidature
- 2<sup>ème</sup> étape: Evaluation des candidats
- 3<sup>ème</sup> étape: Désignation du Chef de service

# Étape 1. Envoi de la fiche d'Appel à candidature et réception des dossiers de candidature

- La fiche d'appel à candidature, élaborée par le groupe d'évaluation de la structure actuelle et future, est adressée par le président de la CMEL
  - aux candidats qui se seraient déjà manifestés,
  - aux Présidents des sous sections concernées du CNU et de la Collégiale APHP,
  - Eventuellement aux Sociétés savantes de la discipline ou des disciplines concernées et toutes autres personnes concernées
  
- Les candidats répondent par un dossier écrit adressé au PCMEL, au Directeur et au Doyen.
  
- Le PCMEL fournira tous les éléments nécessaires, et favorisera les rencontres avec la communauté médicale et paramédicale concernée, susceptibles de favoriser la bonne compréhension et l'élaboration d'un projet médical approprié à la structure.

## Étape 2. Evaluation des candidats

- Après réception des candidatures, le Président de la CMEL et le Doyen désignent au moins 3 experts (*dont au moins un d'une autre région que Paris ou à l'étranger*)
- Ceux-ci adressent au Président de la CMEL leurs avis écrits pour chaque candidat avec proposition de classement. Ils établissent la liste des points forts et des point faibles de chaque candidat. Ils doivent déclarer leurs conflits d'intérêt éventuels avec les candidats.
- Les candidats sont auditionnés par une commission constituée selon des critères propres à chaque GH et incluant systématiquement le PCMEL, le Directeur du GH, le Doyen, le Chef de pôle (*s'il n'est pas le responsable du service pour lequel la succession est envisagée*) et le PCME comme invité permanent.
- Cette commission évalue :
  - le projet du candidat et son adéquation à l'appel d'offre
  - le profil du candidat dans ses dimensions hospitalière, universitaire et managériale.



## Étape 3. Désignation du Chef de service

- A la lumière des dossiers, de l'audition, de l'avis des experts : classement des candidats par consensus si possible et sinon vote de la commission.
- Si le candidat retenu appartient à l'AP-HP mais hors du GH et /ou de la Faculté du GH, les conclusions de la commission sont transmises au Directeur du GH et au Doyen de l'UFR, ainsi qu'au Directeur Général et au PCME.
- Si le candidat retenu n'est pas titulaire HU de l'UFR à laquelle appartient le GH, le candidat est proposé au doyen pour être auditionné par la Faculté en vue de sa mutation dans le cadre de la révision des effectifs hospitalo-universitaires (*cela ne concerne pas les chefferies non hospitalo-universitaires*).
- Au terme de cette procédure, incluant le cas échéant la mutation d'un candidat d'une autre faculté, le chef de service est nommé par le directeur, sur proposition du chef de pôle, et après avis du président de la Commission médicale et du Doyen de l'UFR dans les conditions définies par le règlement intérieur de l'établissement

## Conflits d'intérêt

- Si le chef de pôle est en même temps chef du service concerné, il sera remplacé par une personnalité médicale du GH désignée par le PCMEL, le Directeur et le Doyen
- Si un conflit d'intérêt avec un candidat apparaît, le ou les experts seront récusés