

EXERCICE 2020

CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITÉ DE TOURS
Séance du 02 mars 2020

DÉLIBÉRATION n°2020-12

Le conseil d'administration s'est réuni le lundi 02 mars 2020 en séance plénière, sur convocation du Président de l'université, adressée le vendredi 21 février 2020.

Point de l'ordre du jour :

2.2. Rapport du médiateur et renouvellement de mandat.

.....

Vu le code de l'éducation,
Vu les statuts de l'université de Tours,

Exposé de la décision :

Conformément à l'article 10 de l'annexe aux statuts de l'université, M. Christian Garbar, médiateur de l'université, présente son rapport d'activité 2018-2019. Son mandat de deux années étant arrivé à son terme, il est proposé de le renouveler.

M. Christian Garbar, également référent déontologue de l'université, présente aussi son rapport d'activité. La décision de reconduction de son mandat de référent déontologue relève de la décision du Président de l'université.

Proposition de décision soumise au conseil :

- renouvellement du mandat de M. Christian Garbar en qualité de médiateur de l'université.

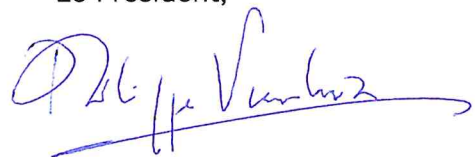
Après en avoir délibéré, le conseil d'administration approuve la présente décision, comme suit :

Nombre de membres constituant le conseil :	37
Quorum :	19
Nombre de membres participant à la délibération :	26
Abstentions :	0
Votes exprimés :	26
Pour :	26
Contre :	0

Pièces jointes :

- Rapports d'activité du médiateur et du référent déontologue.

Fait à Tours, le 04 mars 2020
Le Président,



Philippe Vendrix

Classée au registre des délibérations du conseil d'administration, consultable au secrétariat de la direction des affaires juridiques	Délibération publiée sur le site internet de l'université le : 10 MARS 2020 Transmise au recteur le : 10 MARS 2020
---	---



RAPPORT DU MÉDIATEUR

2017-2019

Médiateur de l'Université (06 19 16 35 22)

Bureau : RDJ bâtiment H (J 110) – 60 rue du Plat d'étain 37000 Tours

christian.garbar@univ-tours.fr

Remerciements

Le Médiateur remercie l'ensemble des personnes rencontrées dans les différents services de l'Université et des UFR pour leur accueil et leur disponibilité, ainsi que pour la qualité de leur écoute et des renseignements fournis à l'occasion de ses investigations.

Avant-propos

Comme le précédent, le rapport du Médiateur, en principe annuel, porte sur deux années universitaires 2017-2018 et 2018-2019, le nombre d'affaires à traiter n'étant pas suffisant pour faire l'objet d'un rapport à l'issue d'une seule année universitaire.

Je voudrais remercier le Conseil d'Administration de l'Université de m'avoir renouvelé sa confiance en me réélisant pour un second mandat de deux ans en octobre 2017.

L'on trouvera dans les pages qui suivent un bilan de l'activité du Médiateur, ainsi que des remarques et recommandations pour prévenir les conflits susceptibles de survenir dans l'Université. Et en annexes un rappel de toutes les informations relatives au Médiateur, qui figurent par ailleurs sur la page intranet du site de l'Université (rubrique DRH), ainsi que son statut.

Christian Garbar

Professeur émérite de l'Université François Rabelais de Tours

Doyen honoraire de la Faculté de Droit, d'Economie et des Sciences Sociales

I - BILAN DE L'ACTIVITÉ

Le Médiateur a été saisi de 16 plaintes dans la période considérée (1^{er} octobre 2017- 30 septembre 2019), contre 24 entre 2015 et 2017 dans la même période, soit 1/3 de moins. Une diminution qui peut s'expliquer par la conjonction de plusieurs facteurs, notamment l'amélioration des relations de travail et du vivre ensemble dans les différents services ayant pu aboutir à une diminution du nombre des conflits, ainsi que la prise en charge par la psychologue nouvellement nommée de personnels souhaitant évoquer avec elle les conflits survenus dans le travail, contribuant ainsi parfois à les résoudre sans passer par le Médiateur.

4 plaintes ont été rejetées pour incompétence, 2 parce qu'elles émanaient d'étudiants n'ayant pas le pouvoir de saisir le Médiateur (incompétence *ratione personae*) et qui ont été renvoyés vers le Médiateur académique, et 2 parce qu'elles concernaient des matières relevant de la compétence d'autres structures (incompétence *ratione materiae*) : ainsi une plainte pour harcèlement moral et une plainte relative à un conflit entre un département et l'Université n'ont pu être instruites, la compétence du Médiateur, comme le précise l'article 2 de ses statuts, n'incluant ni les faits de harcèlement, pour lequel une procédure spécifique est prévue, ni les conflits entre l'Université et ses structures internes.

12 plaintes ont fait l'objet d'un traitement au fond, réparties presque à égalité entre les deux années universitaires : 7 en 2017-2018, 5 en 2018-2019. La tendance n'est donc plus à l'accélération du rythme des plaintes, comme dans la période précédente, puisque sur les 19 plaintes ayant fait l'objet d'un traitement au fond entre 2015 et 2017, 8 avaient été déposées dans l'année universitaire 2015-2016, et 11 dans l'année universitaire 2016-2017, mais à une certaine stabilisation.

Origine des plaintes

Alors que les plaintes provenaient presque à égalité de femmes et d'hommes (10 c/ 9) dans la période 2015-2017, elles sont majoritairement le fait de femmes (10 c/4)¹ entre 2017 et 2019. Elles émanent en revanche dans la même proportion, selon une tendance ancienne remontant à 2013, de personnels BIATSS et de personnels enseignants et enseignants-chercheurs. Toutefois, dans la catégorie des BIATSS, ce sont les personnels titulaires qui ont déposé le plus de plaintes, alors que dans celle des enseignants et enseignants-chercheurs, les plaintes ont davantage concerné les contractuels et vacataires que les titulaires, PR et MCF.

Nature des plaintes

L'une des fonctions du Médiateur, bien qu'elle n'ait pas été expressément prévue par son statut, est parfois une fonction de conseil, soit exclusive de toute plainte (aucun cas entre 2017 et 2019), soit la plupart du temps, couplée avec une véritable plainte révélatrice d'un conflit.

Les conflits peuvent être classés en deux catégories : les conflits entre personnes, et les conflits entre membres du personnel et l'Administration, même s'ils peuvent se cumuler.

¹ Le nombre de plaignant(e)s (14) est supérieur à celui des plaintes (12), deux plaintes ayant été déposées par deux personnes.

- Conflits entre personnes

- Les conflits entre personnes peuvent d'abord être ce que l'on pourrait appeler des « querelles de voisinage », qui traduisent une cohabitation difficile au sein des locaux occupés : aucun conflit de ce type n'a été signalé au Médiateur entre 2017 et 2019.
- Mais ces conflits consistent aussi et surtout en affrontements entre collègues dans l'organisation, le fonctionnement et le management d'une structure (service, laboratoire, département, UFR).

- Conflits avec l'Administration

Ces conflits concernent soit des revendications liées aux rémunérations (traitements, indemnités, heures complémentaires, remboursements de frais, erreurs administratives concernant le paiement, etc...), soit portant sur les positions des fonctionnaires (congés, disponibilité, mise à disposition), le classement dans les branches professionnelles, les conditions d'exécution et de fin des contrats, soit encore des contestations sur les conditions de travail.

Entre 2017 et 2019, les conflits se sont répartis à peu près également entre ces deux catégories.

Méthodes et résultats

Les méthodes pratiquées sont les mêmes que dans la période précédente. La saisine se fait ordinairement par courriel ou par téléphone, et elle est dans la quasi-totalité des cas suivie d'un entretien avec le (la) plaignant (e) ou même, si nécessaire, de plusieurs. Il est cependant arrivé, à deux reprises, qu'aucun entretien n'ait lieu, les intéressés n'ayant pas jugé nécessaire de rencontrer le Médiateur, le problème posé ayant pu être réglé par courriel. Afin de collecter toute information susceptible d'éclairer le conflit, le Médiateur commence alors une série d'investigations auprès des services de l'Université ou des directions d'UFR, à la fois par courriel et téléphone, et /ou entretiens avec des chefs de services ou directeurs d'UFR et de départements, ou des collègues des plaignant(e)s.

Depuis le 1^{er} octobre 2017, une vingtaine d'entretiens, soit avec ces derniers, soit avec les plaignant(e)s, ont été effectués, et environ 80 courriels ont été reçus et/ou envoyés : un peu moins d'entretiens et de courriels que dans la période précédente, compte-tenu de la diminution du nombre d'affaires. Au terme des investigations réalisées, le Médiateur peut appréhender la nature du problème posé, et proposer des solutions. Dans le cas d'une simple querelle de voisinage, il revoit le (la) plaignant (e) et éventuellement la personne avec laquelle il (elle) est en conflit, et il essaie de concilier les points de vue ; dans le cas d'un conflit entre personnes au sein d'une structure, il recherche avec le responsable de celle-ci une solution pour le résoudre, en lui proposant éventuellement d'organiser une réunion tripartite en sa présence, si les différents échanges bilatéraux ne permettent pas de le faire ; enfin dans le cas d'un conflit entre un membre du personnel et l'Administration, qui porte le plus souvent sur l'application contestée d'un texte, il recherche avec le responsable de la structure concernée si le texte a été correctement appliqué en l'espèce, et le cas échéant propose son interprétation d'un texte ambigu.

Dans la plupart des cas, comme dans la période précédente, les conflits ont été réglés en interne, au terme des discussions bilatérales du Médiateur avec les différentes parties concernées, les

plaignant(e)s et/ou les responsables de services en ayant tiré les conclusions, et pour les seconds, pris les mesures nécessaires propres à faire cesser le conflit. L'un des procédés caractéristiques de la médiation, la réunion des deux parties en présence du Médiateur, n'a toujours pas, à ce jour, été utilisé, soit que cette réunion tripartite n'ait pas été jugée nécessaire, soit qu'elle ait été proposée par le Médiateur (ce qui a été le cas à deux reprises entre 2017 et 2019), mais refusée par le(la) plaignant(e). Il arrive que le conflit ne puisse pas être réglé dans l'immédiat, et que la solution soit dans l'attente d'une solution échappant temporairement à l'Administration universitaire (vacance de poste par exemple).

II - REMARQUES GÉNÉRALES

L'observation des différentes affaires que le Médiateur a eu à résoudre montre que le nombre de conflits (12) est toujours relativement faible, si on le rapporte à celui des personnels de l'Université (2 490) : moins de 1 % des personnels a été concerné. Cela étant, l'on manque de points de comparaison, puisqu'il n'existe toujours pas de statistiques nationales sur cette question, et qu'il n'existe pas non plus de Médiateurs dans toutes les Universités : lorsque l'institution se sera développée, il sera sans doute utile de constituer un réseau de Médiateurs des Universités, comparable à celui qui existe pour les Référents-Déontologues.

Toutefois l'expérience de ces deux nouvelles années montre l'intérêt d'une institution de médiation à l'intérieur de l'Université.

Elle permet en effet aux membres du personnel d'exposer les problèmes rencontrés au travail en toute liberté, le Médiateur étant tenu à une obligation de confidentialité (article 1^{er} du statut). Le rôle du Médiateur, qui est, depuis l'origine, un retraité de l'Université, est placé dans une position distanciée par rapport à la vie universitaire, et a en effet un rôle d'écoute, de conseil, et parfois de dédramatisation de situations susceptibles de perturber non seulement la vie au travail, mais aussi la santé des personnes qui viennent le consulter. Le Médiateur n'est bien évidemment ni un psychologue, ni un médecin, praticiens qu'il ne saurait remplacer, et que les plaignant(e)s doivent parfois également consulter, car les conflits au travail génèrent des situations de stress perturbant souvent assez gravement leur vie personnelle.

L'institution du Médiateur semble également bénéfique pour l'Administration. Le Médiateur, par le dialogue toujours très constructif qu'il entretient avec ses représentants, peut, à l'occasion des conflits à traiter, contribuer à élucider des questions juridiques : certaines parfois complexes ont en effet été soulevées lors de ces différentes affaires. Dans certains cas, rares il est vrai, le Médiateur a pour devoir de rappeler ce qu'un administrateur, pris dans les obligations multiples exigées par sa charge, peut parfois momentanément oublier, à savoir que les membres du personnel sont aussi des personnes, soucieuses, et très soucieuses même, de considération.

III - RECOMMANDATIONS

Le Médiateur ne peut que se féliciter que certaines recommandations faites dans le précédent rapport aient été suivies d'effet.

Il en est ainsi d'abord de la première recommandation qui était de préconiser que les services compétents de l'Université l'informent systématiquement de toute action disciplinaire ou contentieuse intentée contre un membre du personnel, afin qu'il ne continue pas à instruire une affaire dont il devrait, de par son statut, être dessaisi. La Direction des Affaires Juridiques et du Patrimoine l'informe désormais de toute action de ce type.

Il en va de même de la seconde recommandation préconisant de mieux faire connaître l'institution du Médiateur, en précisant son rôle subsidiaire ainsi que les limites de sa compétence. Ainsi les statuts du Médiateur ont été révisés et la page intranet actualisée.

Tous ces efforts ont contribué à diffuser l'idée centrale sur laquelle se fonde le rôle du Médiateur : ni procureur ni avocat, ni syndicaliste, il agit, dans l'intérêt général de l'établissement, c'est-à-dire dans l'intérêt de tous, en essayant de trouver des solutions amiables aux éventuels conflits pouvant surgir entre des membres du personnel ou entre ceux-ci et l'Administration universitaire.

Les recommandations formulées cette année dans le présent rapport sont au nombre de quatre.

La première prolonge la troisième recommandation du précédent rapport, qui partait de l'idée que, si l'on ne pouvait guère espérer supprimer totalement querelles et rivalités personnelles, il ne fallait pas pour autant renoncer à mettre en place des dispositifs de prévention des conflits du travail. Dans un contexte sociétal de développement accéléré de l'hyperindividualisme et d'une certaine agressivité des rapports sociaux, le Médiateur ne peut en conséquence qu'appuyer les projets récents de l'Université visant à instituer progressivement dans tous les services des procédures de prévention des conflits. Il s'associera à la mise en œuvre de ces dispositifs s'il est sollicité.

La seconde recommandation qui prolonge quant à elle les remarques terminales du rapport 2015-2017, consiste à souhaiter une meilleure articulation entre les dispositifs de prévention des conflits et ceux de la diffusion de la déontologie, de sorte que, à côté de ses droits, l'agent public connaisse mieux ses obligations, ainsi que l'équilibre global que le statut de la fonction publique a tenté d'instaurer entre les deux. Il encourage donc toutes les formations qui seront organisées à ce sujet.

S'agissant de la troisième, le Médiateur estime qu'il serait intéressant de demander aux agents auteurs de la saisine – mais cela ne peut bien évidemment être exigé d'eux – de l'informer de l'issue du conflit, ce qui n'est pas toujours le cas. Il faut toutefois signaler que deux plaignantes ont pris ce soin dans la période considérée.

Enfin, quatrième recommandation, il conviendrait peut-être de ne pas laisser à des services techniques le soin de localiser le bureau du Médiateur, qui a changé 4 fois de bâtiment en quatre ans (!), ce qui pourrait laisser supposer que le Médiateur sert de variable d'ajustement aux problèmes d'aménagement des locaux. Il ne s'agit pas seulement d'un problème pratique, les personnels ne devant pas faire les frais de ces migrations erratiques, mais aussi d'une question de principe, qui ne peut se régler qu'au plus haut niveau, car ce qui peut paraître un simple détail révèle symboliquement la place que l'on veut donner à la médiation.

ANNEXES

LE MÉDIATEUR DE L'UNIVERSITÉ DE TOURS

Article 1^{er}

Le Médiateur de l'Université de Tours est élu par le conseil d'administration sur proposition du Président de l'Université.

Son mandat est de deux ans, renouvelable.

Dans l'exercice de ses fonctions, il a une obligation de confidentialité.

Article 2

Le Médiateur peut être saisi :

- par toute personne membre du personnel de l'Université qui, dans l'exercice de ses activités professionnelles, se trouve en conflit avec d'autres membres du personnel ou avec l'administration universitaire, dès lors qu'elle considère que ce conflit est préjudiciable à ses intérêts.

- par le président de l'Université dans les conditions prévues au deuxième alinéa de cet article.

La compétence du Médiateur n'inclut pas les faits de discrimination ou de harcèlement, pour lesquels des procédures spécifiques sont prévues, ni les conflits entre les structures internes de l'Université ou entre celles-ci et la Présidence, à moins que le Président de l'Université ne lui demande d'intervenir avec l'accord des structures concernées.

Les coordonnées du Médiateur et toutes informations sur les conditions de sa saisine sont disponibles sur le site intranet de l'Université.

Article 3

Le Médiateur ne peut être saisi d'une affaire dès lors qu'un contentieux est en cours devant les juridictions administratives ou judiciaires, qu'une action disciplinaire est engagée, ou lorsque le Défenseur des droits, ou un autre médiateur public, a déjà été saisi de la même affaire.

Article 4

Le Médiateur a un rôle subsidiaire, n'ayant vocation à intervenir que lorsque le conflit n'aura pu trouver de solution au sein de la structure universitaire à laquelle appartient la personne auteur de la saisine.

Le Médiateur instruit par tout moyen les plaintes qui lui sont adressées. Les services et composantes sont tenus de lui fournir toutes les informations nécessaires à l'exécution de sa mission. Il peut classer sans suite les plaintes qui lui paraissent infondées. Lorsque la plainte est recevable, le Médiateur propose toute solution qui lui paraît la plus adaptée au cas dont il est saisi, dès lors que cette solution s'inscrit dans le cadre légal et réglementaire en vigueur.

Dans le cadre de son rapport annuel, il dresse le bilan de son activité et formule toutes remarques et recommandations utiles à la prévention des conflits susceptibles de survenir dans l'Université.

Article 5

L'Université met à disposition du Médiateur un bureau sur le site de la Présidence, une boîte à lettres électronique, et tous les matériels nécessaires à l'exécution de sa mission.

Page intranet

Médiateur de l'université

L'université de Tours a mis en place un Médiateur pour les personnels.

Monsieur Christian GARBAR a été élu à cette fonction par le Conseil d'administration sur proposition du Président de l'université.

Le Médiateur peut être saisi :

- par toute personne membre du personnel de l'Université qui, dans l'exercice de ses activités professionnelles, se trouve en conflit avec d'autres membres du personnel ou avec l'administration universitaire, dès lors qu'elle considère que ce conflit est préjudiciable à ses intérêts ;
- par le Président de l'Université lui demandant d'intervenir dans un conflit entre les structures internes de l'Université ou entre celles-ci et la Présidence.

La compétence du Médiateur n'inclut pas :

- les faits de discrimination ou de harcèlement, pour lesquels des procédures spécifiques sont prévues ;
- les conflits entre les structures internes de l'Université ou entre celles-ci et la Présidence, sauf lorsqu'il est saisi par le Président et que la médiation a été acceptée.

Pour contacter le Médiateur :

- de préférence par courriel : christian.garbar@univ-tours.fr
- ou par téléphone : 06 19 16 35 22

Par ailleurs, le Médiateur académique (Cf. Code de l'éducation, articles D. 222-37 à D 222-42-1) peut être saisi aussi bien par les personnels que par les étudiants (qui ne peuvent pour leur part saisir le Médiateur de l'Université).

Pour le contacter :

Hugues Solin, Médiateur académique
Rectorat, 4 rue Marcel-Proust, Bâtiment C, 45000 Orléans
Tél. 02.38.79.42.01
Courriel : mediateur@ac-orleans-tours.fr



RAPPORT DU RÉFÉRENT-DÉONTOLOGUE
2018-2019

Avant-propos

Je remercie le Président de l'Université de m'avoir fait confiance pour exercer les fonctions de Référent-Déontologue en me nommant pour la période du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2019.

L'on trouvera dans cette première édition du rapport le bilan de l'activité du référent déontologue, précédé d'un rappel des règles de compétence en vigueur dans la période considérée¹, et suivi de préconisations et de quelques annexes.

Christian Garbar

Professeur émérite de l'Université François Rabelais de Tours

Doyen honoraire de la Faculté de Droit, d'Economie et des Sciences Sociales

¹ A partir du 1^{er} février 2020, s'appliqueront en effet de nouvelles règles issues de la loi du 6 août 2019 *de transformation de la fonction publique* (article 34) et des textes d'application (décret du 30 janvier 2020 et arrêté du 4 février 2020 *relatifs aux contrôles déontologiques dans la fonction publique*), permettant, dans certains cas, la saisine du référent-déontologue par l'autorité hiérarchique.

Sommaire

1) Compétence	p. 4
2) Bilan de l'activité	p. 4
3) Recommandations	p. 6
4) Annexes	p. 7

1) Compétence

En vertu de l'article 28 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires telle que modifiée, pour ce qui est de la déontologie, par la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires (article 7), « *tout fonctionnaire a le droit de consulter un référent déontologue, chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques mentionnés aux articles 25 à 28* ».

Ce texte définit précisément la compétence du référent-déontologue.

- D'abord la saisine du référent déontologue est réservée aux personnes physiques (« *tout fonctionnaire a le droit de consulter un référent déontologue ...* »). Ne sont donc pas éligibles à saisir le référent déontologue les personnes morales.

- Ensuite le référent déontologue est compétent uniquement pour statuer sur les obligations et principes déontologiques mentionnés aux articles 25 à 28 de la loi du 13 juillet 1983, à l'exclusion de toute question concernant les droits ou la carrière de l'agent. La saisine doit donc concerner un agent désirant obtenir un conseil à titre personnel sur les obligations et les principes déontologiques. Toutefois, en matière de conflits d'intérêt, et seulement dans ce cas, l'agent peut, en dehors des conflits d'intérêt le concernant, question pour laquelle il peut saisir le référent déontologue, également saisir celui-ci de tels conflits concernant un autre agent : l'article 6 ter A de la loi du 13 juillet 1983 prévoit en effet que si le fonctionnaire a connaissance d'un conflit d'intérêts, il peut, après avoir préalablement alerté en vain l'une des autorités hiérarchiques dont il relève, « *également témoigner de tels faits auprès du référent déontologue prévu à l'article 28 bis* ». En vertu de l'article 8 du décret n° 2017-519 du 10 avril 2017 relatif au référent déontologue dans la fonction publique, « *Lorsque des faits susceptibles d'être qualifiés de conflit d'intérêts lui ont été signalés sur le fondement de l'article 6 ter A de la loi du 13 juillet 1983 précitée, le référent déontologue apporte, le cas échéant, aux personnes intéressées tous conseils de nature à faire cesser ce conflit* ».

A cette mission de conseil, explicitement prévue par les textes, s'en ajoute une autre, comme l'a précisé la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique (HATVP) dans le *Guide Déontologique* édité en avril 2019, qui est de participer à la diffusion de la culture déontologique, par l'information et la formation des agents. A l'Université de Tours, c'est d'abord cette seconde mission qui a été exercée par le Référent-Déontologue dans la première partie de son mandat, pour préparer à la mise en place d'une procédure de saisine. Le présent rapport déclinera donc successivement le bilan de l'activité du Référent-Déontologue dans cette double mission.

2) Bilan de l'activité

a) La mission de diffusion de la culture déontologique

Cette mission, outre les réunions informelles avec différents responsables de l'Université, dont le Référent Intégrité Scientifique, a fait l'objet d'un rapport et de deux interventions orales.

Le rapport a été élaboré après une série de réunions en liaison avec une collaboratrice de la DPRH en 2018 et début janvier 2019, et remis à la présidence le 22 janvier 2019. Intitulé « *Échanges déontologie et responsabilité des personnels de l'université* », il comportait deux recommandations. La première, centrée sur l'information, préconisait l'organisation d'une séance de pré-sensibilisation des responsables (chefs de service, responsables administratifs des UFR, doyens, responsables de laboratoires) où seraient notamment

discutées les questions des personnels concernés, de la nature de leur participation, et de la communication à effectuer. L'idée, qui serait soumise à discussion lors de ce séminaire, serait de s'adresser aux personnels, catégorie par catégorie, sous la forme du volontariat, et de les inciter à participer aux séances par toutes les formes de communication. La seconde recommandation concernant, quant à elle, la formation, consistait à organiser les séances de sensibilisation à la déontologie sous forme d'ateliers réunissant une vingtaine de participants où seraient proposés des cas pratiques portant sur des thèmes jugés prioritaires par les responsables et les personnels selon une périodicité à définir.

La première recommandation du rapport s'est traduite par deux séances de sensibilisation aux questions de déontologie. La première a pris la forme d'un séminaire, convoqué par le président, le 30 avril 2019, à la villa Rabelais, où après un exposé du directeur des affaires juridiques et du patrimoine, M. Jérôme Barrère, consacré au rappel des obligations des agents publics, le référent-déontologue a pu expliquer en quoi consistait la déontologie et la fonction de référent-déontologue. La seconde séance de sensibilisation a eu lieu le 10 septembre 2019 lors de la journée d'accueil des nouveaux collègues à l'UFR des Sciences et Techniques, lors de laquelle est également intervenu le référent-déontologue.

Les séances de formation, objets de la seconde recommandation du rapport « *Échanges déontologie et responsabilité des personnels de l'université* », qui n'ont pu être organisées en 2019, ont été reportées en 2020, de même que d'autres séances d'information - organisées par la DPRH et auxquelles participera le référent-déontologue -, rendues nécessaires par les modifications entraînées par les nouveaux textes applicables, en ce qui concerne la déontologie, à partir du 1^{er} février 2020. De même, la réécriture de certaines parties de la Charte de Déontologie de l'Université, à laquelle le référent-déontologue doit participer, a également été reportée.

b) La mission de conseil

La procédure mise en place est la suivante : dès réception d'une demande, faite par courriel, et accompagnée d'une fiche de saisine à télécharger sur la page intranet consacrée au référent-déontologue, ce dernier envoie dans le délai de quinze jours un avis de recevabilité ou d'irrecevabilité, et si la demande est recevable, un avis au fond dans le délai d'un mois, éventuellement renouvelable en raison de la difficulté de la demande. Le référent déontologue étant tenu, aux termes du décret n° 2017-519 du 10 avril 2017, à une stricte obligation de confidentialité, la demande d'avis n'est en aucun cas communiquée à l'employeur.

Pour différentes raisons techniques, la procédure de saisine du référent-déontologue de l'Université n'a pu être mise en place qu'en juin 2019. Pour l'heure, seules deux saisines, émanant de personnels BIATSS, ont été effectuées jusqu'en décembre 2019, portant l'une et l'autre sur la question du cumul d'activités, qui se présente comme une dérogation au double principe consacré par les textes en vigueur – exclusivité professionnelle et désintéressement – : « *Le fonctionnaire consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées. Il ne peut exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit ...* » (loi n°83-634 du 13 juillet 1983, article 25 septies - I). Le référent-déontologue n'a pas, dans la période 2018-2019, été saisi sur d'autres obligations et principes déontologiques inscrits dans la loi du 13 juillet 1983, ni à propos de la loi Pacte du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises, qui modifie les conditions de participation des enseignants-chercheurs à la création d'entreprises ou au concours scientifique à des entreprises.

On notera enfin que le référent-déontologue de l'Université peut s'adresser au collège de déontologie de l'enseignement supérieur créé par l'arrêté du 1^{er} mars 2018 et présidé par M. Bernard Stirn, ancien

président de la Section du Contentieux du Conseil d'Etat, en cas de difficultés particulières dans le traitement d'un dossier. Compte-tenu de la nature récente de ladite institution et de la procédure de saisine au sein de l'Université de Tours, cette faculté n'a pas encore été utilisée.

Il faut insister sur l'idée fondamentale que le référent-déontologue n'a pas pour mission de faire la morale aux personnels, mais bien de les aider à comprendre les obligations qui leur sont imposées, en leur donnant non seulement des conseils juridiques, pour leur rappeler le droit en vigueur, mais aussi des conseils de comportement, lorsqu'ils hésitent entre plusieurs décisions à prendre dans leur activité professionnelle.

3) Recommandations

Le constat partagé par toutes les instances compétentes en matière de déontologie est que de nombreux agents n'ont qu'une connaissance assez vague des obligations et principes déontologiques qui doivent être respectés, aussi bien dans le service que, pour certaines obligations et certains principes, en dehors du service. La diffusion de la culture déontologique est donc plus que jamais un impératif, et ce d'autant plus que les textes en la matière ont été récemment modifiés, aussi bien pour l'ensemble des agents, avec la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, que pour les enseignants-chercheurs concernés par les dispositions de la loi Pacte du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises, modifiant les conditions de participation à la création d'entreprises ou au concours scientifique à des entreprises. Il faut donc valoriser l'information et la formation des personnels, sachant que le référent-déontologue doit participer le plus possible à ces actions.

La première recommandation vise donc d'abord à informer largement l'ensemble des personnels de l'existence de ces obligations et principes contenus dans les articles 25 et suivants de la loi du 13 juillet 1983 par tous les moyens. A cet égard, la journée d'accueil organisée pour les nouveaux recrutés s'avère essentielle, surtout pour les personnels issus du secteur privé où les obligations et principes déontologiques ne sont pas les mêmes que dans la fonction publique. Cette journée ne devrait pas être facultative, mais obligatoire pour tout nouveau recruté, et devrait peut-être être réorganisée en incluant des dispositifs d'interactivité.

La seconde recommandation est de mettre en œuvre le plus rapidement possible les actions de formation préconisées dans le rapport « *Échanges déontologie et responsabilité des personnels de l'université* », de janvier 2019. Plus que des interventions sous forme de cours magistraux, il faudrait privilégier des enseignements pratiques, sous la forme d'ateliers et de travaux pratiques et sur la base du volontariat. Et viser toutes les catégories de personnels, aussi bien les BIATSS que les enseignants-chercheurs, en organisant des parcours diversifiés, les droits et obligations différant, sur certains points, d'une catégorie à l'autre.

Ce n'est que par une série d'actions nombreuses et continues d'information et de formation, que la déontologie, qui doit être une matière vivante qu'il faut savoir intégrer dans sa vie professionnelle, prendra toute sa place.

ANNEXES

Article 28 bis de la loi du 13 juillet 1983

Créé par LOI n° 2016-483 du 20 avril 2016 - art. 11 (V)

Tout fonctionnaire a le droit de consulter un référent déontologue, chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques mentionnés aux articles 25 à 28. Cette fonction de conseil s'exerce sans préjudice de la responsabilité et des prérogatives du chef de service.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités et critères de désignation des référents déontologues.

Décret n° 2017-519 du 10 avril 2017 relatif au référent déontologue dans la fonction publique

NOR : R D F F 1 7 0 1 2 4 6 D
(Journal officiel du 12 avril 2017)

Publics concernés : fonctionnaires et agents contractuels de droit public ou de droit privé de la fonction publique.

Objet : modalités de désignation des référents déontologues.

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication.

Notice : l'article 28 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée crée un droit pour tout fonctionnaire de consulter un référent déontologue chargé de de lui apporter tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques mentionnés aux articles 25 à 28 de la même loi. Le décret détermine les modalités de désignation des référents déontologues. Il précise également leurs obligations et les moyens dont ils disposent pour l'exercice de leur mission.

Références : le décret, qui est pris pour l'application de l'article 28 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée dans sa rédaction résultant de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, peut être consulté sur le site Légifrance (<http://www.legifrance.gouv.fr>).

Le Premier ministre,
Sur le rapport de la ministre de la fonction publique,
Vu le code des relations entre le public et l'administration ;
Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment son article 28 bis, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;
Vu l'avis du Conseil commun de la fonction publique en date du 31 janvier 2017 ;
Vu l'avis du Conseil national d'évaluation des normes en date du 9 mars 2017 ;
Le Conseil d'Etat (section de l'administration) entendu,

Décrète :

Art. 1^{er}. – En application de l'article 28 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, un référent déontologue est désigné selon les modalités prévues au présent décret :

1° Pour la fonction publique de l'Etat, dans les administrations et services mentionnés à l'article 2 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée et, le cas échéant, dans les groupements d'intérêt public et les établissements publics industriels et commerciaux dans lesquels des fonctionnaires relevant de la loi du 11 janvier 1984 précitée sont affectés en vertu de dispositions législatives spéciales ;

2° Pour la fonction publique territoriale, dans les collectivités territoriales et les établissements publics qui en relèvent mentionnés à l'article 2 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée ;

3° Pour la fonction publique hospitalière, dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée.

Art. 2. – Les missions de référent déontologue peuvent, selon les cas, être assurées par :

1° Une ou plusieurs personnes qui relèvent ou ont relevé de l'administration, de l'autorité, de la collectivité territoriale ou de l'établissement public concerné ;

2° Un collège dont la composition et les attributions sont fixées par un arrêté du chef de service. Ce collège peut comprendre des personnalités qualifiées extérieures à l'administration concernée ou à la fonction publique. Lorsqu'il est procédé au remplacement d'un membre du collège, la désignation intervient pour la durée des fonctions restant à courir de ce membre. Le collège adopte un règlement intérieur précisant son organisation et son fonctionnement ;

3° Une ou plusieurs personnes relevant d'une autre autorité mentionnée au 1° que celle dans laquelle le référent est désigné.

Les référents déontologues sont désignés pour une durée fixée par décision du chef de service mentionné à l'article 25 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée et qui ne peut être modifiée qu'avec leur accord exprès. Au terme de cette période, il peut être procédé, dans les mêmes conditions, au renouvellement de leurs missions.

Art. 3. – A l'exception des personnalités qualifiées extérieures à la fonction publique, les référents déontologues mentionnés à l'article 2 sont choisis parmi les magistrats et fonctionnaires, en activité ou retraités, ou parmi les agents contractuels bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée.

Art. 4. – Le référent déontologue est désigné à un niveau permettant l'exercice effectif de ses missions.

Plusieurs chefs de service peuvent désigner un même référent déontologue pour les agents publics placés sous leur autorité respective. Un arrêté du ministre compétent ou de l'autorité territoriale compétente peut également désigner un même référent déontologue pour des services placés sous son autorité et des établissements publics placés sous sa tutelle.

Dans les administrations et les établissements publics de l'Etat, le référent déontologue est désigné par le chef de service au sein ou à l'extérieur de leur service.

Dans les collectivités publiques relevant de la loi du 26 janvier 1984 précitée, il est désigné par l'autorité territoriale, à l'exception des collectivités territoriales et établissements publics affiliés à titre obligatoire ou volontaire à un centre de gestion où il est désigné par le président du centre de gestion.

Dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 précitée, il est désigné par l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Art. 5. – La décision de désignation du référent déontologue ainsi que les informations nécessaires permettant de se mettre en rapport avec lui sont portées, par le chef de service et par tout moyen, à la connaissance des agents placés sous son autorité.

Cette désignation fait l'objet d'une publication, selon le cas, dans un des bulletins, recueils ou registres mentionnés aux articles R. 312-3 à R. 312-6 du code des relations entre le public et l'administration.

Art. 6. – Le chef de service met à la disposition du référent déontologue qu'il désigne selon les modalités prévues

à l'article 4 les moyens matériels, notamment informatiques, permettant l'exercice effectif des missions.

Art. 7. – Le référent déontologue est tenu au secret et à la discrétion professionnels dans les mêmes conditions que celles définies à l'article 26 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée.

Art. 8. – Lorsque des faits susceptibles d'être qualifiés de conflit d'intérêts lui ont été signalés sur le fondement de l'article 6 *ter* A de la loi du 13 juillet 1983 précitée, le référent déontologue apporte, le cas échéant, aux personnes intéressées tous conseils de nature à faire cesser ce conflit.

Art. 9. – Le ministre des affaires étrangères et du développement international, la ministre de l'environnement, de l'énergie et de la mer, chargée des relations internationales sur le climat, la ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, le ministre de l'économie et des finances, la ministre des affaires sociales et de la santé, le ministre de la défense, le garde des sceaux, ministre de la justice, la ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, le ministre de l'aménagement du territoire, de la ruralité et des collectivités territoriales, le ministre de l'intérieur, le ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt, porte-parole du Gouvernement, la ministre du logement et de l'habitat durable, la ministre de la culture et de la communication, la ministre des familles, de l'enfance et des droits des femmes, la ministre de la fonction publique, le ministre de la ville, de la jeunesse et des sports, et la ministre des outre-mer sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 10 avril 2017.

Bernard CAZENEUVE

Par le Premier ministre

La ministre de la fonction publique,
Annick GIRARDIN

Le ministre des affaires étrangères et du développement international,
Jean-Marc AYRAULT

La ministre de l'environnement, de l'énergie et de la mer, chargée des relations internationales sur le climat,
Ségolène ROYAL

La ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche,
Najat VALLAUD-BELKACEM

Le ministre de l'économie et des finances,
Michel SAPIN

La ministre des affaires sociales et de la santé,
Marisol TOURAINE

Le ministre de la défense,
Jean-Yves LE DRIAN

Le garde des sceaux, ministre de la justice,
Jean-Jacques URVOAS

La ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,
Myriam EL KHOMRI

Le ministre de l'aménagement du territoire, de la ruralité et des collectivités territoriales,
Jean-Michel BAYLET

Le ministre de l'intérieur,
Matthias FEKL

Le ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt, porte-parole du Gouvernement,
Stéphane LE FOLL

La ministre du logement et de l'habitat durable,
Emmanuelle COSSE

La ministre de la culture et de la communication,
Audrey AZOULAY

La ministre des familles, de l'enfance et des droits des femmes,
Laurence ROSSIGNOL

Le ministre de la ville, de la jeunesse et des sports,
Patrick KANNER

La ministre des outre-mer,
Ericka BAREIGTS

UNIVERSITÉ

FRANÇOIS - RABELAIS

TOURS

Direction des affaires juridiques

JB/JWT/n02017-422

LE PRÉSIDENT,

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment les articles 6 ter A et 28 bis ;

Vu le décret n°2017•519 du 10 avril 2017 relatif au référent déontologue dans la fonction publique ;

DÉCIDE

Article 1 : M. Christian GARBAR, Professeur des Universités à la retraite, Médiateur de l'Université de Tours, est désigné « référent déontologue » de ladite Université, pour une durée de deux ans.

Article 2 : Le référent déontologue, qui peut être consulté par tout agent de l'Université, apporte des conseils utiles au respect des principes déontologiques mentionnés au statut de la fonction publique. En cas de signalement de conflit d'intérêts, il apporte également aux personnes intéressées tous conseils utiles de nature à faire cesser ce conflit.

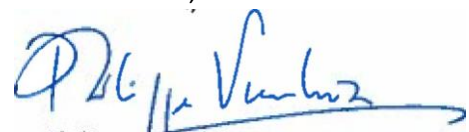
Article 3 : L'Université met à la disposition du référent déontologue les moyens matériels lui permettant l'exercice effectif de sa mission.

Article 4 : La présente décision sera notifiée à M. Christian GARBAR et fera l'objet d'une publication.

Article 5 : Le Directeur Général des Services est chargé de l'exécution de la présente décision.

Fait à Tours, le 12 décembre 2017

Le Président,



Philippe Vendrix

Page intranet Référent-Déontologue

Le référent-déontologue

La fonction de référent-déontologue a été instituée par l'article 11 loi du 20 avril 2016, qui a créé un article 28 bis dans la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires : "Tout fonctionnaire a le droit de consulter un référent déontologue, chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques mentionnés aux articles 25 à 28. Cette fonction de conseil s'exerce sans préjudice de la responsabilité et des prérogatives du chef de service. Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités et critères de désignation des référents déontologues".

Le décret n° 2017-519 du 10 avril 2017 relatif au référent-déontologue dans la fonction publique est venu encadrer cette fonction.

Le référent-déontologue de notre université est Monsieur Christian GARBAR, doyen honoraire de la faculté de droit de Tours.

La fonction du référent-déontologue est une fonction de conseil.

Il convient de préciser :

que la saisine du référent déontologue est réservée aux personnes physiques (« tout fonctionnaire a le droit de consulter un référent déontologue ...»), et que ne sont donc pas éligibles à saisir le référent déontologue les personnes morales, telles que les organisations syndicales ou l'université elle-même (représentée par ses organes de direction : président et vice-présidents, directeur général des services, directeurs de service ou de composante)

que le référent déontologue est compétent uniquement pour statuer sur les obligations et principes déontologiques mentionnés aux articles 25 à 28 de la loi du 13 juillet 1983, à l'exclusion de toute question concernant les droits ou la carrière de l'agent. La saisine doit donc concerner un agent désirant obtenir un conseil à titre personnel sur les obligations et les principes déontologiques.

Le référent déontologue est tenu au secret et à la discrétion professionnels. Ses avis sont donc strictement confidentiels et ne sont pas communiqués à l'employeur.

Ses avis sont purement consultatifs, ne font pas grief et sont donc insusceptibles de recours contentieux. Ils n'ont pas de caractère obligatoire pour les agents et ne leur confèrent à l'inverse aucun droit.

Le guide déontologique édité par la Haute autorité relative à la transparence de la vie publique ajoute à cette fonction de conseil fixée par les textes une fonction non explicitement formulée, celle de contribuer à la formation et à la diffusion de la culture déontologique, notamment par l'élaboration d'une charte de déontologie.

A noter que la loi sur la transformation de la fonction publique, actuellement en cours de discussion, prévoit d'étendre les pouvoirs du référent-déontologue, qui pourrait par ailleurs être saisi par l'autorité hiérarchique.

FORMULAIRE DE SAISINE DU RÉFÉRENT DÉONTOLOGUE

« Tout fonctionnaire a le droit de consulter un référent déontologue, chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques (...). Cette fonction de conseil s'exerce sans préjudice de la responsabilité et des prérogatives du chef de service ».

(article 28 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires)

IMPORTANT : Le référent déontologue n'a pas pour fonction d'assurer une mission de conseil aux agents concernant leur recrutement, le déroulement de leur carrière ou contrat, les actions disciplinaires engagées à leur encontre, ou concernant les règles de communication des documents administratifs dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions.

A remplir obligatoirement sous peine d'irrecevabilité

Nom :

Prénom :

Adresse personnelle :

Courriel :

N° de téléphone personnel (si besoin) :

Indiquer votre statut :

- Contractuel de droit public en CDD
- Contractuel de droit public en CDI
- Fonctionnaire titulaire (BIATSS, Enseignant-chercheur)
- Fonctionnaire stagiaire (BIATSS, Enseignant-chercheur)
- Autre (à préciser) :

Date d'entrée en fonction / recrutement :

Durée hebdomadaire de service :

- Temps complet
- Temps complet avec un temps partiel de (indiquer la quotité en %) :
- Temps incomplet (indiquer la quotité / 35) :

Position actuelle :

- En activité ou en congé parental
- En arrêt maladie ou disponibilité d'office pour raisons de santé
- En disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise
- En disponibilité pour convenances personnelles
- Retraité
- Démissionnaire de la fonction publique
- Licencié de la fonction publique

Mes fonctions / missions (description sommaire) :

Préciser votre catégorie hiérarchique : A / B / C

Indiquer le domaine de votre saisine :

- Mes obligations déontologiques et notamment (rayer la mention inutile) :
 - mes obligations de dignité, impartialité, neutralité, intégrité, probité
 - mes obligations de discrétion et de secret professionnels
 - mon obligation de réserve
 - mon obligation d'obéissance hiérarchique
- Les règles de cumul d'activités (rayer la mention inutile) :
 - pour travailler dans le secteur public
 - pour travailler dans le secteur privé :
 - en tant que salarié

 - pour créer ou reprendre une entreprise

 - pour apporter un concours scientifique à une entreprise existante (art. L. 531-8 à L. 531-11 du code de la recherche)

 - pour exercer une profession libérale

 - autre

Domaine d'activité :

Missions projetées :

Durée projetée :

Temps hebdomadaire :

- L'exercice d'une activité privée après un départ temporaire ou définitif de la fonction publique
- La participation à la création d'entreprises (art. L. 531-1 à L. 531-7 du code de la recherche)
- La participation au conseil d'administration ou au conseil de surveillance d'une société anonyme (art. L. 531-12 à L. 531-14 du code de la recherche)
- La compétence de la commission de déontologie
- La prévention ou la gestion de conflits d'intérêts auxquels je suis confronté.e :

Préciser :

- si vous avez engagé des démarches préalables (lesquelles)
- si vous avez informé la Direction des Ressources Humaines
- si une procédure disciplinaire est engagée à votre rencontre
- si vous avez engagé une procédure contentieuse

Expliquer le plus précisément possible votre situation :

Vous pouvez saisir le déontologue par courriel ou par courrier :

- par courriel : deontologueunivtours@univ-tours.fr
- par courrier sous double enveloppe : une enveloppe extérieure : Université de Tours, 60 rue du Plat d'Étain, 37 000 TOURS, et une enveloppe intérieure fermée contenant le présent formulaire complété sur laquelle figurera exclusivement la mention « Le référent déontologue de l'université de Tours ».

La recevabilité de votre saisine sera examinée dans un délai de 15 jours maximum.

Si votre saisine est déclarée recevable, une réponse écrite vous sera adressée dans un délai estimé à 1 mois à compter de la recevabilité de votre demande, renouvelable 1 fois en fonction de la complexité de la demande.

Le référent déontologue émet un avis simple, motivé qui ne lie pas son destinataire et qui ne peut pas donner lieu à un recours contentieux.

Pour rappel, le référent déontologue est astreint à une obligation de confidentialité, d'indépendance et de neutralité.

Votre employeur ne sera pas informé de votre saisine.