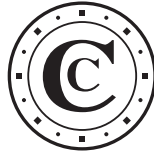


Cour des comptes



ENTITÉS ET POLITIQUES PUBLIQUES

LE FONCTIONNEMENT  
DE LA JURIDICTION  
DISCIPLINAIRE  
DES PERSONNELS  
ENSEIGNANTS  
HOSPITALIERS (JDHU)

Exercices 2016 et suivants

AUDIT FLASH

Mai 2022



# SOMMAIRE

|    |   |
|----|---|
| 4  | PROCÉDURES ET MÉTHODES  |
| 6  | SYNTHÈSE  |
| 9  | RECOMMANDATIONS   |
| 10 | INTRODUCTION  |
| 13 | I - UNE JURIDICTION AU FONCTIONNEMENT<br>PERFECTIBLE  |
| 14 | A - Une juridiction à faible activité caractérisée<br>par des délais de décision déraisonnables |
| 15 | B - Des améliorations significatives<br>en matière de procédure depuis 2020                     |
| 16 | II - UNE PROCÉDURE À RENDRE PLUS FLUIDE<br>ET PLUS TRANSPARENTE                                 |
| 16 | A - Faire des CHU et des universités des acteurs<br>à part entière de la procédure              |
| 19 | B - Un secrétariat à simplifier et une fonction<br>d'appui à bâtir                              |
| 20 | C - Une communication à développer  |
| 21 | D - Une procédure à rapprocher de ses acteurs<br>et justiciables                                |
| 23 | LISTE DES ABRÉVIATIONS  |
| 24 | ANNEXES   |
| 32 | RÉPONSES DES ADMINISTRATIONS<br>ET ORGANISMES CONCERNÉS   |

## PROCÉDURES ET MÉTHODES

Les rapports de la Cour des comptes sont réalisés par l'une des six chambres thématiques que comprend la Cour ou par une formation associant plusieurs chambres et/ou plusieurs chambres régionales ou territoriales des comptes.

Trois principes fondamentaux gouvernent l'organisation et l'activité de la Cour ainsi que des chambres régionales et territoriales des comptes, donc aussi bien l'exécution de leurs contrôles, et enquêtes que l'élaboration des rapports publics qui en résultent : l'indépendance, la contradiction et la collégialité.

L'**indépendance institutionnelle** des juridictions financières et l'indépendance statutaire de leurs membres garantissent que les contrôles effectués et les conclusions tirées le sont en toute liberté d'appréciation.

La **contradiction** implique que toutes les constatations et appréciations faites lors d'un contrôle ou d'une enquête, de même que toutes les observations et recommandations formulées ensuite, sont systématiquement soumises aux responsables des administrations ou organismes concernés ; elles ne peuvent être rendues définitives qu'après prise en compte des réponses reçues et, s'il y a lieu, après audition des responsables concernés.

La **collégialité** intervient pour conclure les principales étapes des procédures de contrôle et de publication. Tout contrôle ou enquête est confié à un ou plusieurs rapporteurs. Le rapport d'instruction, comme les projets ultérieurs d'observations et de recommandations, provisoires et définitives, sont examinés et délibérés de façon collégiale, par une formation comprenant au moins trois magistrats. L'un des magistrats assure le rôle de contre-rapporteur et veille à la qualité des contrôles.

Sauf pour les rapports réalisés à la demande du Parlement ou du Gouvernement, la publication d'un rapport est nécessairement précédée par la communication du projet de texte, que la Cour se propose de publier, aux ministres et aux responsables des organismes concernés, ainsi qu'aux autres personnes morales ou physiques directement intéressées. Dans le rapport publié, leurs réponses accompagnent toujours le texte de la Cour.

Tout contrôle ou enquête est confié à un ou plusieurs rapporteurs. Le rapport d'instruction, comme les projets ultérieurs d'observations et de recommandations, provisoires et définitives, sont examinés et délibérés de façon collégiale, par une formation comprenant au moins trois magistrats. L'un des magistrats assure le rôle de contre-rapporteur et veille à la qualité des contrôles.

Consacré au fonctionnement de la juridiction disciplinaire des personnels hospitalo-universitaires (JDHU), cet audit résulte d'une enquête réalisée par des magistrats de la 6ème chambre de la Cour des comptes. L'analyse porte sur les moyens de renforcer l'efficacité de cette instance en tant qu'outil de régulation et de gestion d'une ressource humaine rare.

Plusieurs questionnaires ont été adressés au président sortant de la juridiction et aux directions des ministères chargés de l'enseignement supérieur et de la santé, assurant le secrétariat de la juridiction (direction générale des ressources humaines pour le ministère de l'enseignement supérieur, direction générale de l'offre de soins et Centre national de gestion pour le ministère de la santé). Trois CHU (AP-HP siège et GHU Nord, CHU de Bordeaux et CHU d'Amiens) ont fait l'objet de contrôles destinés à identifier les outils de détection et de prévention des situations complexes impliquant des personnels hospitalo-universitaires (HU) et à apprécier les mesures de gestion des HU avant, pendant et à l'issue des procédures disciplinaires.

\*

\*\*

Le projet de rapport a été délibéré, le 15 mars 2022, par la 6<sup>e</sup> chambre présidée par Mme Véronique Hamayon, présidente de section, et composée de M. Yves Colcombet, M. Jean-Luc Fulachier, Mme Anne Mondoloni, M. Frédéric Chastenet de Géry, M. Stéphane Seiller et M. Denis Burckel, conseillers maîtres, ainsi que, en tant que rapporteurs, Mme Sylvie Boutereau-Tichet et M. Hakim Khellaf, conseillers référendaires, et, en tant que contre-rapporteur, M. Laurent Rabaté, conseiller maître.

Il a été examiné et approuvé, le 29 mars 2022, par le comité du rapport public et des programmes de la Cour des comptes, composé de M. Moscovici, Premier président, Mme Camby, rapporteure générale du comité, M. Morin, M. Andréani, Mme Podeur, M. Charpy, M. Gautier, Mme Démier, M. Bertucci, présidents de chambre de la Cour, M. Advielle, Mme Bergogne, M. Lejeune, M. Martin, M. Meddah et Mme Renet, présidents de chambre régionale des comptes, Mme Hirsch, Procureure générale, entendue en ses avis.

\*

\*\*

Les rapports publics de la Cour des comptes sont accessibles en ligne sur le site internet de la Cour et des chambres régionales et territoriales des comptes : [www.ccomptes.fr](http://www.ccomptes.fr).

## SYNTHÈSE

Les personnels hospitalo-universitaires (HU), à la fois professeurs, chercheurs et praticiens hospitaliers, constituent un corps « d'élite », tant au sein des centres hospitaliers et universitaires (CHU) que des universités. Ils sont peu nombreux (moins de 10 000, dont environ 6 300 titulaires) et sélectionnés à l'issue d'un parcours extrêmement exigeant. En plus de leur triple mission de soins, d'enseignement et de recherche, ils assurent le plus souvent des fonctions de chef de service ou de pôle, ainsi que des activités libérales au sein du CHU ou complémentaires en dehors, notamment en tant qu'experts.

Une juridiction disciplinaire spécifique, érigée au niveau national, a été créée en 1958, concomitamment à la création des CHU et du statut particulier des HU, pour connaître de leurs éventuels manquements professionnels. Avec 13 dossiers identifiés jusqu'en 2015 et 17 affaires traitées depuis 2016, cette JDHU s'avère peu présente dans la régulation déontologique qui lui a été assignée, en raison principalement de son éloignement des établissements d'exercice de ces personnels (universités et CHU).

Des décrets du 17 août 2020 et du 13 décembre 2021 ont amené des améliorations significatives dans le fonctionnement de la juridiction. Il apparaît cependant nécessaire de prolonger ces réformes pour rendre la procédure disciplinaire plus transparente et plus proche de ses justiciables et des responsables des établissements.

### **Renforcer la transparence de la procédure**

L'opacité de la procédure devant la JDHU est dénoncée vivement par les directeurs généraux des CHU et les présidents d'universités. Ceux-ci sont, en effet, peu informés des suites données à leurs signalements par les ministres chargés de l'enseignement supérieur et de la santé, seuls habilités à saisir la JDHU, mais également des échanges réalisés au cours de la procédure contradictoire.

La possibilité donnée au directeur général du CHU et au président de l'université de saisir directement la JDHU, concurremment avec les ministres, et d'être parties à la procédure, permettrait d'améliorer la transparence du processus.

La méconnaissance de l'existence de la JDHU et des manquements susceptibles d'être sanctionnés, de la part des justiciables eux-mêmes, comme l'incompréhension suscitée dans les collectifs de travail concernés par certaines sanctions ordonnées par la juridiction renforcent la perception d'une juridiction peu accessible et peu efficace.

La sensibilisation à l'activité de la JDHU ainsi que la publication d'informations sur la nature des faits sanctionnés et les motivations des décisions renforceraient efficacement la transparence nécessaire.

### **Renforcer l'accompagnement des acteurs**

Tenues à l'écart de la procédure, les directeurs de CHU et les présidents d'université sont peu accompagnés pour gérer la dégradation du climat social qui entoure le déferrement d'un HU devant la juridiction disciplinaire et pour organiser le maintien ou le retour de la personne mise en cause à l'issue de la procédure. Des mesures d'accompagnement des autorités locales (président d'université et directeur général de CHU), mais également des HU eux mêmes, seraient nécessaires pour fluidifier le dispositif.

Il s'agit, notamment, de conforter l'action des autorités locales en constituant une véritable fonction d'appui au sein des ministères, pour les orienter à chaque étape de la procédure (saisine, suspension à titre conservatoire, déclenchement d'inspections, etc.).

Des outils pourraient être élaborés pour aider les responsables hospitaliers et universitaires à identifier les situations complexes, susceptibles de faire l'objet de procédure disciplinaire, mais également pour établir la matérialité des manquements professionnels. À cet égard, la constitution d'un vivier de pairs enquêteurs au niveau interrégional ou national, en plus des dispositifs existants (corps d'inspection, organes de médiation), apparaît comme une piste intéressante.

L'accompagnement des autorités locales devrait se poursuivre dans la gestion des personnels à la périphérie de la procédure disciplinaire. Les pouvoirs publics ont pris conscience de la nécessité d'élaborer un cadre d'activité plus « soutenant » pour les personnels HU et les évolutions envisagées devront être confortées. Une réflexion devrait être également engagée pour permettre la mobilité fonctionnelle et géographique des HU, y compris lorsque l'intérêt du service le justifie, en particulier à l'issue d'une procédure disciplinaire.

Le resserrement du vivier des membres élus de la juridiction permettrait de doter ceux-ci d'une plus grande expérience d'une procédure complexe et d'une meilleure maîtrise de la jurisprudence.

L'organisation du secrétariat de la JDHU pourrait être simplifiée du côté du ministère chargé de la santé, en étant complètement dévolue au centre national de gestion (CNG).

## Conclusions principales de l'audit

1. Prévue dès la création des centres hospitaliers universitaires, la juridiction disciplinaire spécifique aux personnels enseignants hospitaliers demeure trop peu connue des acteurs concernés (responsables de CHU et d'universités et justiciables). Elle se caractérise ainsi par une activité très faible (13 cas référencés avant 2015, 17 affaires traitées ou en cours depuis 2016) et concentrée sur des faits relativement graves. Pour autant, les délais de jugement apparaissent excessivement longs malgré les récentes améliorations procédurales.
2. Dans un contexte marqué par une plus grande sensibilité aux risques psycho-sociaux et par la résonance des éventuels signalements sur les réseaux sociaux, mieux faire connaître la JDHU et améliorer son fonctionnement constituent des enjeux de bonne gestion des ressources humaines au sein des établissements hospitaliers et universitaires.
3. La procédure disciplinaire, qui ne peut être engagée que par les ministres de tutelle, échappe largement aux responsables locaux. Il conviendrait d'impliquer davantage les présidents d'université et les directeurs de CHU dans le déclenchement et le déroulement de la procédure mais également de mieux anticiper les difficultés qui peuvent survenir à l'issue de celle-ci, par exemple lors du retour dans son service d'un professionnel mis en cause.



# RECOMMANDATIONS

- **Recommandation 1** Outre la saisine ministérielle, autoriser la saisine directe de la JDHU par le directeur général du CHU et le président de l'université, leur reconnaître le statut de parties à la procédure et bâtir une fonction ministérielle d'appui. (*Mesri, MSS – JDHU*)
- **Recommandation 2** Enrichir le rapport d'activité annuel de la JDHU de l'étude des cas anonymisés, réalisée sur la base des décisions prises depuis 2016, actualisée, et intégrer ce corpus jurisprudentiel dans les référentiels de formation, lors des sessions prévues dans les établissements de formation et d'exercice. (*JDHU*)
- **Recommandation 3** Réduire le nombre de membres élus et allonger la durée de leur mandat. (*JDHU – Mesri, MSS*)
- **Recommandation 4** Outre son pouvoir de sanction, doter la JDHU de la capacité à prononcer des mesures d'accompagnement du HU déféré, applicables à l'issue de la procédure. (*Mesri, MSS – JDHU*)

# INTRODUCTION

L'ordonnance n° 58-1373 du 30 décembre 1958 a défini à la fois les centres hospitaliers universitaires (CHU), les fonctions des personnels enseignants hospitaliers (personnel hospitalo-universitaire) et la juridiction disciplinaire (JDHU) à laquelle ces personnels sont soumis. Le législateur a ainsi souhaité, dès l'origine, accorder une importance particulière à la procédure disciplinaire dans la gestion de cette catégorie stratégique d'agents, dont le nombre est restreint.

On compte un peu plus de 6 300 personnels hospitalo-universitaires titulaires – maîtres de conférences des universités-praticiens hospitaliers (MCU-PH) et professeurs des universités-praticiens hospitaliers (PU-PH). S'y ajoutent 204 praticiens hospitaliers universitaires (PHU) qui exercent leurs fonctions à titre temporaire et 3 573 personnels non titulaires – chefs de clinique des universités-assistants des hôpitaux (CCU-AH) et assistants hospitalo-universitaires (AHU) – ainsi que 147 chefs de clinique des universités de médecine générale<sup>1</sup>. Ce volume de 10 306 personnels est à rapporter au nombre d'enseignants-chercheurs (90 730 en 2020<sup>2</sup>) et de praticiens hospitaliers (45 127 dont 15 295 en CHU<sup>3</sup>).

Le statut des personnels hospitalo-universitaires a été précisé par décrets<sup>4</sup>, dont le plus récent – décret n° 2021-1645 du 13 décembre 2021 relatif au personnel enseignant et hospitalier des centres hospitaliers et universitaires – a abrogé les précédents pour définir des corps uniques de MCU et PU-PH. Les dispositions contenues dans ces textes consacrent la double appartenance des HU aux ministères de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (Mesri), d'une part, et des solidarités et de la santé (MSS)<sup>5</sup>, d'autre part, et leur double fonction hospitalière et universitaire – sous ses deux déclinaisons d'enseignement et de recherche. Les HU sont souvent amenés à assurer également des missions managériales (chefs de service et de pôle). Ils disposent par ailleurs de la faculté d'exercer une activité libérale au sein du CHU ainsi que d'assumer des activités accessoires à l'extérieur des établissements universitaire et hospitalier<sup>6</sup>.

---

1. Source : Mesri.

2. Source : Mesri.

3. Source : CNG.

4. Décret n° 84-135 du 24 février 1984 portant statut des personnels enseignants et hospitaliers des CHU (recouvrant les également les spécialités pharmaceutiques) ; décret n° 90-92 du 24 janvier 1990 portant statut du personnel enseignant et hospitalier des centres de soins, d'enseignement et de recherche dentaires des CHU ; décret n° 2008-744 du 28 juillet 2008 portant dispositions relatives aux personnels enseignants des universités, titulaires et non titulaires de médecine générale.

5. Dans ce cadre, ils perçoivent une rémunération de l'université et des émoluments de l'hôpital.

6. Activités présentant un caractère d'intérêt général ; professeur au Collège de France pour les PU-PH ; expertises effectuées à la demande des autorités administratives ou judiciaires, des organismes privés ou des organismes de sécurité sociale.

Double appartenance à l'hôpital et à l'université, notoriété scientifique et médicale, positionnement dominant dans la formation théorique et pratique des étudiants, conduite de recherche et encadrement des services sont autant d'éléments qui rendent sensible et stratégique la gestion de cette ressource humaine au sein des CHU. Cette sensibilité est particulièrement forte lorsqu'il s'agit d'instruire des signalements et des plaintes visant des personnels hospitalo-universitaires. Le paradoxe des statuts consiste à les soumettre à une surveillance théoriquement étroite alors que, en pratique, ils sont très rarement poursuivis.

En effet, en plus d'être susceptibles de poursuites pénales, ils sont, comme les autres praticiens hospitaliers (PH), assujettis à une double juridiction disciplinaire : celle des ordres des médecins, pharmaciens et odontologistes et celle qui leur est spécifique<sup>7</sup> – qui n'est ni celle des enseignants-chercheurs ni celle des PH<sup>8</sup>. Non dotée de la personnalité morale, cette juridiction administrative spécialisée est régie par plusieurs dispositions réglementaires, récemment remaniées.

Pour autant, ce contrôle apparaît largement théorique, car les dossiers disciplinaires, comme les sanctions, sont rares. Le rapport annuel d'activité de la JDHU publié en décembre 2021, fait apparaître une très faible activité : treize procédures ont été conduites entre 2016 et 2021. S'y ajoute un avis rendu en 2019 par la juridiction disciplinaire siégeant en formation administrative sans caractère juridictionnel, sur une situation d'insuffisance professionnelle. Au 30 décembre 2021, le stock était composé de deux dossiers en attente d'être jugés au cours du premier semestre 2022.

Alors que la sensibilité aux risques psycho-sociaux s'intensifie, notamment au sein des jeunes générations, et que la dénonciation des affaires est de plus en plus fréquemment réalisée par voie de presse ou par le biais des réseaux sociaux, la faiblesse des saisines s'explique, pour partie, par une forme de méfiance des

---

7. La juridiction disciplinaire des personnels enseignants hospitaliers ou hospitalo-universitaires est codifiée dans les mêmes termes à l'article L. 952-22 du code de l'éducation et à l'article L. 6151 2 du code de la santé publique (CSP).

8. Le bilan de la procédure disciplinaire relative aux praticiens hospitaliers (PH) montre que la saisine du directeur général du CNG, autorité compétente en matière disciplinaire, ouverte aux acteurs locaux – autorités de tutelle (agences régionales de santé, préfectures de département), chefs d'établissement, voire autres acteurs – n'a pas conduit non plus à une activité intense. Selon les chiffres transmis par le CNG, de 2016 à 2021, 326 signalements lui ont été transmis par les établissements de santé. Ces signalements concernent toutes les procédures confondues, celles relevant du conseil disciplinaire, de l'insuffisance professionnelle, de la médiation, du placement en recherche d'affectation, du comité médical, du détachement d'office, de l'abandon de poste et de l'accompagnement du CNG dans des situations relevant de la gestion interne aux établissements. 20 décisions disciplinaires auxquelles il convient d'ajouter les sanctions de premier niveau, soit 24 sanctions (blâmes ou avertissement), ont été prononcées par la directrice générale du CNG.

gestionnaires d'établissements – universitaires comme hospitaliers – à l'égard d'une juridiction éloignée et peu connue.

Ce constat a conduit la Cour à enquêter sur le fonctionnement de la JDHU. Sur le fondement de l'article L. 141-12 du code des juridictions financières, elle a contrôlé trois CHU, choisis en fonction de leur envergure<sup>9</sup>, pour illustrer les processus de gestion des plaintes et signalements. Les CHU contrôlés sont ceux d'Amiens, de Bordeaux, ainsi que l'Assistance Publique-Hôpitaux de Paris (AP-HP), à son siège et dans le groupe hospitalo-universitaire (GHU) Nord-Université de Paris.

Pour redonner à la procédure disciplinaire l'importance que lui a accordée le législateur au moment de la création des CHU, il convient de revoir le fonctionnement de la JDHU dans le sens d'une plus grande transparence et d'une meilleure réactivité, nonobstant les évolutions apportées à la faveur du décret n° 2020-1068 du 17 août 2020 dont la finalité était à améliorer l'instruction des dossiers et à faciliter le cadre du délibéré.

---

9. Mesurée par leur capacité en lits et le nombre de personnels enseignants hospitaliers présents.

## I - UNE JURIDICTION AU FONCTIONNEMENT PERFECTIBLE

### Missions et fonctionnement de la juridiction disciplinaire des hospitalo-universitaires.

Les personnels hospitalo-universitaires, comme les autres praticiens hospitaliers, relèvent d'un double ordre disciplinaire. Pour les mêmes faits, un HU peut être appelé et sanctionné par la chambre disciplinaire de l'ordre professionnel dont il relève et par une juridiction disciplinaire spécifique, créée par l'ordonnance n° 58-1373 du 30 décembre 1958 instituant les CHU et définissant le statut des HU.

La JDHU est ainsi une administrative spécialisée, non dotée de la personnalité morale. Elle est présidée par un conseiller d'État, désigné conjointement par les ministres chargés de l'éducation nationale et de la santé publique, et composée de 12 membres, pour moitié élus par les personnels intéressés et pour moitié nommés à parts égales par ces deux ministres<sup>10</sup>.

Son fonctionnement est organisé par plusieurs dispositions réglementaires<sup>11</sup>.

Le fonctionnement de la JDHU est assuré conjointement par les ministères (MSS et Mesri), qui assument notamment son secrétariat, *via* le centre national de gestion (CNG) pour le MSS. De ce fait, les coûts directement imputables à la juridiction sont faibles, puisqu'elle ne compte que deux équivalents temps plein<sup>12</sup>, auxquels s'ajoute un ETP « référent » au sein de la direction générale de l'offre de soins (DGOS). L'indemnisation des membres de la JDHU et des rapporteurs, estimée à 3 000 € par séance (frais de déplacement compris) définit un montant annuel de frais de fonctionnement de 42 400 €, en l'état du volume d'affaires traité.

Le coût de fonctionnement de la juridiction ne constitue donc pas un sujet de gestion des deniers publics. En revanche, la mission de la JDHU est essentielle au regard de ses justiciables, dont le coût de formation et la rémunération, mais également les recettes d'activité qu'ils génèrent, sont un réel enjeu de finances et de politiques publiques.

L'examen des dossiers traités de 2016 à 2021 fait apparaître une activité faible de la JDHU et des délais déraisonnables. Une première réforme, en août 2020, s'est traduite par des mesures d'amélioration visant notamment à réduire les délais, sans pour autant régler toutes les difficultés.

10. Art. L. 952-22 du code de l'éducation et L. 6152-2 du CSP.

11. Les dispositions du décret du 24 février 1984, fixent la composition de la juridiction disciplinaire, les conditions de sa saisine conjointe par les deux ministres, l'existence d'un secrétariat assuré conjointement, sous l'autorité du président, par les services des deux ministères et les peines disciplinaires que la juridiction peut prononcer ont été reprises aux articles 18 à 26 du décret du 13 décembre 2021. Le décret du 18 septembre 1986, modifié à quatre reprises en 1989, 1991, 2004 et 2020 (décret n° 2020-1068 du 17 août 2020) décrit les sanctions et la composition de la juridiction disciplinaire appelée à se prononcer.

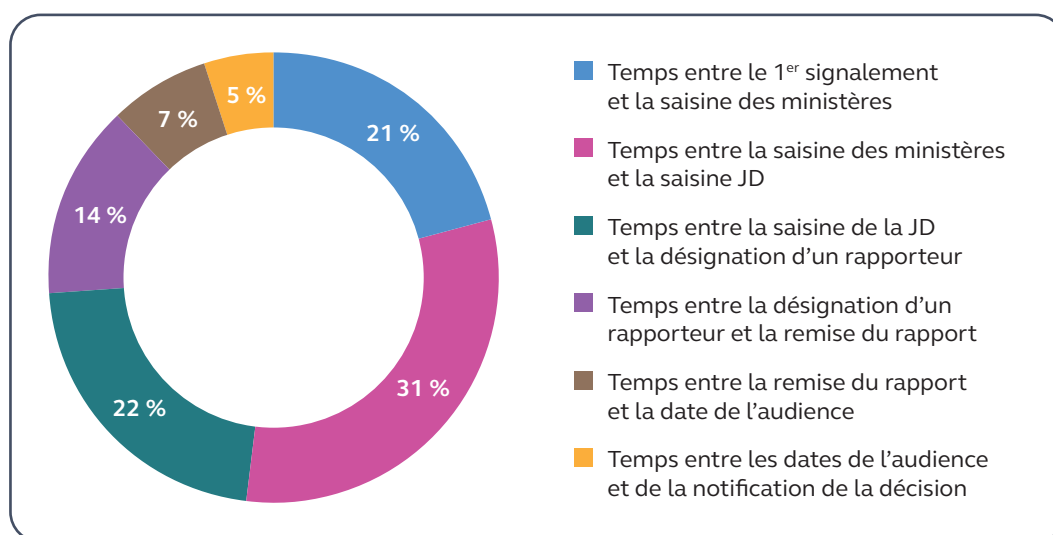
12. Le Mesri consacre un ETP de catégorie A à ce secrétariat, auquel il faut ajouter pour le MSS un ETP consolidé dont le coût est estimé à 87 000 € par le CNG, sous la forme d'une quote-part de cinq agents de catégorie A à raison de 20 % de leur temps de travail.

## A - Une juridiction à faible activité caractérisée par des délais de décision déraisonnables

À la date du contrôle de la Cour<sup>13</sup>, la juridiction avait été saisie de 17 affaires – dont une procédure pour insuffisance professionnelle – et 14 décisions avaient été rendues depuis 2016. Cette activité, faible, est en nette augmentation par rapport à la période précédente puisque seules 13 décisions ont été identifiées entre 1988 et 2015 (cf. tableau 1 en annexe 2).

L'examen des dossiers (annexe 2) permet de distinguer des délais moyens d'instruction et d'instance de 31,8 mois entre le premier signalement porté à la connaissance de l'établissement (université ou CHU), formalisé par un écrit du plaignant ou par une inspection, et la notification de la décision prise par la juridiction, et de 26 mois entre la saisine ministérielle par le CHU ou l'université et la notification de la décision à la partie mise en cause.

**Graphique n° 1 : parts des temps consacrés à l'instruction des dossiers traités par la JDHU de 2016 à 2021**



Source : Cour des comptes selon l'examen des dossiers transmis par les secrétariats de la JDHU

Hors le dossier 16, atypique, l'analyse des temps moyens permet de constater qu'une part importante (52 %) du délai global est consacrée à l'instruction de la saisine de la juridiction, par les CHU, les université et les ministères.

Lorsque la juridiction est saisie, le temps moyen d'instruction jusqu'à la notification

est absorbé en grande partie par le temps de désignation du rapporteur par le président (3,9 mois) et de rédaction du rapport (4,5 mois), soit quasiment neuf mois avant la date de l'audience. Ce segment a été traité par la réforme de la procédure (cf. *infra*).

13. Postérieure à la publication du rapport d'activité 2021.

## B - Des améliorations significatives en matière de procédure depuis 2020

Le décret du 17 août 2020 a permis d'améliorer l'instruction des dossiers dont est saisie la JDHU, sur des points matériels mais également sur des sujets plus déterminants.

La mise en place de « coffres forts électroniques » a facilité la communication des pièces entre acteurs même s'il n'a pas été possible de créer un coffre interministériel, du fait de l'incompatibilité des systèmes d'information des ministères assurant les secrétariats.

L'article 8 du décret de 1986 sur la procédure a été modifié en 2020 de manière à faire évoluer la prise de décision. Le prononcé hors de la présence des parties facilite le dégagement d'un consensus sous la conduite du président de la JDHU, les membres continuant de se prononcer ensuite, au scrutin secret, d'abord sur le principe d'une sanction puis sur la sanction elle-même, les décisions étant prises à la majorité absolue.

Sur un plan plus procédural mais essentiel, le décret encadre la production de leurs mémoires par les parties et emporte la fixation d'une date de clôture de l'instruction, permettant un cadencement plus structuré du traitement de l'affaire. L'objectif est de juger dans un délai inférieur à six mois, des dérogations étant à la main du président, pour tenir compte de la difficulté des dossiers.

Par ailleurs, le décret de 2020 a restreint la fonction de rapporteur auprès de la juridiction à un panel de magistrats des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel, extérieurs à la juridiction disciplinaire et inscrits, pour une durée de trois ans renouvelable, sur une liste arrêtée par le vice-président du Conseil d'État. Ils ne prennent plus part au vote. Quatre magistrats ont ainsi été désignés en 2020 et 2021. Le décret prévoit l'indemnisation des rapporteurs (600 euros par dossier), en plus de leur défraiement<sup>14</sup>. Cette indemnisation facilite la nomination de rapporteurs, jusqu'alors choisis par le président parmi les membres de la juridiction et qui se saisissaient des dossiers selon leur disponibilité. Cette évolution est essentiellement destinée à professionnaliser l'instruction des dossiers, au regard de la qualité très inégale des rapports antérieurs.

L'examen attentif des deux dossiers traités depuis la parution du décret montre que le délai moyen de désignation du rapporteur s'est amélioré, passant de 4,5 à 1,1 mois. Pour la seule affaire jugée selon la nouvelle procédure aboutie à ce jour, le délai de remise du rapport a été particulièrement long (7,3 mois) mais il résulte d'une demande de report formulée par la personne déférée, occasionnant la tenue d'une seconde séance délibérative.

---

14. Sont également indemnisés le président de la juridiction (800 euros par séance présidée de la formation de jugement) et les membres de la collégialité délibérante (100 euros par séance de la formation de jugement). Le versement des indemnités est à la charge du ministère assurant le secrétariat de la séance de la formation de jugement.

## II - UNE PROCÉDURE À RENDRE PLUS FLUIDE ET PLUS TRANSPARENTE

L'examen du fonctionnement de la JDHU permet de dégager une première évidence, étonnante au regard de sa place dans les textes fondateurs : elle est peu connue des DG de CHU et des présidents d'université susceptibles de déclencher la procédure, mais également de ses justiciables. Le sentiment partagé par les acteurs de terrain est celui d'une juridiction lointaine, dont la prise de décisions est non seulement lente mais également absconse.

Si l'absence de publicité des décisions est justement pointée comme un facteur expliquant cette situation, c'est en réalité toute la procédure qui souffre d'une forte opacité.

### A - Faire des CHU et des universités des acteurs à part entière de la procédure

Les autorités locales (directeurs généraux de CHU et présidents d'université), confrontées à des manquements professionnels de la part de HU, sont amenées à demander aux ministres de saisir la JDHU mais ne sont pas parties à la procédure. Par conséquent, elles ne sont informées des suites données à leur signalement que par le biais des directions générales d'administration centrale.

#### 1 - Permettre la saisine de la juridiction disciplinaire par les responsables de CHU et d'université

La saisine de la JDHU est aujourd'hui du seul ressort des ministres chargés de l'enseignement supérieur et de la santé qui

y procèdent conjointement, depuis le décret n° 2004-431 du 19 mai 2004<sup>15</sup>.

L'examen des dossiers montre que la phase relative à la gestion, par les ministères, des demandes de saisine effectuées par le directeur général du CHU et le président de l'université accroît sensiblement les délais globaux : le délai moyen entre la demande de déferrement à la juridiction formulée par les autorités locales et la saisine de la JDHU par les ministres est de 9,8 mois. Par ailleurs, aucune procédure n'est définie au sein des ministères pour archiver les signalements auxquels il ne serait pas donné suite, ce qui rend concrètement impossible une évaluation du nombre de demandes et de leur éventuel rejet ministériel.

Alors que les ministères font valoir leur rôle actif dans la mise en état des dossiers, les décisions rendues par la JDHU mettent très souvent en exergue, au contraire, les défaillances dans l'établissement de la matérialité des faits et la faiblesse des pièces produites à l'appui des saisines. Cet élément relativise la portée réelle de l'intervention des directions générales (DGOS et DGRH).

Les ministères revendiquent également un rôle de filtrage des signalements émanant du terrain, considérant que les acteurs locaux seraient soumis à une pression qui exposerait la juridiction à un afflux d'affaires non maîtrisé. Cependant, le bilan de l'activité de la JDHU fait plutôt la preuve de flux ténus de déferrements alors même que l'ensemble des sanctions,

---

15. Le décret du 18 septembre 1986 relatif à la procédure prévoyait la saisine de la JDHU par ces ministres, soit conjointement soit par l'un ou par l'autre.



même les plus légères, sont de son ressort. Par ailleurs, la pression de la presse et des réseaux sociaux apparaît tout aussi sensible au niveau central qu'au niveau local et la rapidité du traitement par les ministères des affaires très

récentes doit beaucoup à la publicité qui a précédé leur signalement.

Enfin, la saisine ministérielle « en opportunité » a montré ses limites dans au moins une affaire, emblématique.

### Une saisine trop longtemps différée

Le 4 octobre 2021, la JDHU a été saisie du cas d'un PU-PH ayant fait l'objet d'une plainte déposée par une patiente auprès du CHU en juin 2014 et d'un signalement effectué par une étudiante en février 2015, pour des comportements inadaptés et des faits de harcèlement. Cette plainte et ce signalement avaient conduit la direction générale du CHU à suspendre le professeur de ses fonctions hospitalières. La direction générale a, en parallèle, demandé à l'ARS d'enquêter sur l'organisation et le fonctionnement du service dont le PU-PH concerné était responsable et fait réaliser une enquête interne par des personnels du CHU et de l'université, parmi lesquels figuraient des HU.

Les conclusions de ces enquêtes ont été rendues le 30 avril 2015 et produites à l'appui de l'information des ministères. Alors que l'ARS, à l'issue de ses investigations, a signalé les faits au procureur de la République, au titre de l'article 40 du code de procédure pénale, et saisi le conseil départemental de l'ordre des médecins, les directions générales des ministères sont convenues, en septembre 2015, de ne pas proposer aux ministres de saisir la JDHU, « *au regard de la fragilité des éléments versés au dossier* ».

L'examen du dossier fait apparaître cette appréciation peu étayée, en comparaison d'autres affaires dont la JDHU a été saisie.

Les sanctions judiciaires et ordinaires prononcées à l'encontre de ce PU-PH ont finalement conduit les ministres à saisir la JDHU en 2021, soit plus de sept ans après le dépôt de la première plainte.

L'opacité de la décision aboutissant à un refus de saisir la JDHU fragilise les ministres, leur inertie pouvant être interprétée comme résultant de la pression d'un corps puissant et bien introduit.

Elle alimente aussi la perception d'une procédure disciplinaire, « parcours du combattant », très présente parmi les responsables de terrain.

Enfin, le traitement des personnels déférés devant la JDHU fait apparaître une gestion

très insatisfaisante des deniers publics, patente dans l'affaire évoquée dans l'encadré ci-dessus. Faut de disposer d'outils permettant d'identifier et de prévenir les difficultés rencontrées par les HU dans leur exercice professionnel, les dirigeants des établissements sont confrontés à des situations de crise aiguë qui amènent souvent à suspendre les HU attirés devant les juridictions disciplinaires ou judiciaires. Dans le cas d'espèce mentionné

*supra*, ont été cumulées mise en disponibilité d'office, durant la période d'interdiction d'exercice prononcée par l'ordre des médecins, et suspensions à titre conservatoire, dans l'attente de l'aboutissement des différentes procédures. Le retrait d'un personnel dont la formation – longue – a été financée par des crédits publics et dont l'activité est au cœur des missions de service public rendues par l'hôpital et l'université à leurs usagers, signe l'échec de la gestion d'une ressource humaine rare. Les mesures de suspension à titre conservatoire aggravent encore le coût de la procédure disciplinaire du fait du maintien de la rémunération – traitement universitaire et émoluments hospitaliers – du HU déféré.

La saisine directe de la JDHU par les responsables locaux permettrait d'améliorer la réactivité et la transparence de la procédure disciplinaire, de plus en plus nécessaires dans les affaires de manquements professionnels. Sa mise en œuvre doit préserver le caractère conjoint de la saisine, entre l'université et l'hôpital, au travers de leurs représentants légaux (président de l'université et DG du CHU). Afin de garantir la prise en compte de leur statut particulier, une réflexion pourrait être conduite sur l'association du doyen de la faculté de médecine et du président de la commission médicale d'établissement (PCME) à la décision de saisir la JDHU. Cette faculté n'empêcherait aucunement les ministres de garder un pouvoir de saisine, sans sollicitation préalable du CHU ou de l'université, comme cela a été le cas dans un des dossiers examinés.

## 2 - Donner aux autorités locales le statut de partie dans la procédure disciplinaire

Dans l'affaire mentionnée *supra* comme dans d'autres cas rapportés au cours d'entretiens conduits lors de l'instruction de cet audit-flash, les autorités locales n'ont pas été informées explicitement de l'absence de suite donnée à leur signalement.

Dans la pratique, l'interface ministérielle entraîne le dessaisissement des responsables des établissements universitaires et hospitaliers, renforçant l'opacité de la procédure et le sentiment de son éloignement des réalités du terrain. En effet, ce sont les ministres, employeurs des personnes attirées devant la JDHU, et non les responsables d'établissement, qui sont parties à la procédure disciplinaire. L'examen des dossiers a permis de constater que la production d'éléments en réponse par les ministères aux mémoires en défense de la personne mise en cause souffre de leur éloignement du terrain, alors que les responsables locaux seraient mieux placés pour répliquer. La professionnalisation de l'instruction<sup>16</sup> devrait permettre de mieux prendre en compte l'ensemble des faits et des témoignages mais l'asymétrie d'information fragilise l'équilibre nécessaire à une procédure disciplinaire contradictoire performante. Par ailleurs, l'examen des dossiers a fait apparaître des retards d'information des autorités locales sur les sanctions décidées par la JDHU alors qu'elles doivent gérer la continuité de leurs services et le climat social, naturellement

---

16. Appuyée sur le rappel des compétences larges du rapporteur : « *Sous l'autorité du président, le rapporteur instruit l'affaire par tous les moyens propres à éclairer la juridiction disciplinaire. Le rapporteur a qualité pour entendre les parties, recueillir tous témoignages et procéder à toutes constatations utiles à la manifestation de la vérité. Il peut demander aux parties toutes pièces ou tous documents utiles à l'examen du litige. Lorsqu'il décide d'entendre les parties, le rapporteur dresse un procès-verbal de chaque audition. Il est donné lecture à chaque partie ou chaque témoin de ses déclarations. Le procès-verbal est signé par le rapporteur et la personne entendue ou mention est faite qu'il ne peut ou ne veut pas signer* » (article 2-2 du décret du 18 septembre 1986, dans sa rédaction résultant du décret du 17 août 2020).

alourdi par l'existence de telles procédures à l'encontre d'un personnel stratégique.

## **B - Un secrétariat à simplifier et une fonction d'appui à bâtir**

Au Mesri, le secrétariat de la JDHU est assuré par le département des personnels enseignants-chercheurs des disciplines de santé (DGRH A2-3), au sein de la sous-direction du pilotage du recrutement et de la gestion des enseignants-chercheurs, dirigée par un chef de service, adjoint au directeur général des ressources humaines.

S'agissant du ministère chargé de la santé, le secrétariat est assuré par le CNG, et plus précisément par son département de gestion des praticiens hospitaliers.

La répartition des affaires entre les deux secrétariats est fondée sur un principe d'alternance, le service choisi réalisant l'ensemble des tâches nécessaires. De 2016 à 2021, sur 17 dossiers dont a été saisie la juridiction, le Mesri a assuré le secrétariat de dix dossiers, dont un pour insuffisance professionnelle, et le CNG en a traité sept.

Si la dualité des secrétariats peut apparaître gênante, elle n'est que le reflet de la double appartenance des personnels HU aux sphères universitaire et hospitalière. À ce titre, elle reste pertinente, d'autant qu'elle se pratique en bonne intelligence entre les services.

En revanche, le circuit des affaires disciplinaires au sein du ministère de la santé pourrait être simplifié. Le 3° de l'article 2-1 du décret n° 2007-704 prévoit que le DG du CNG assure, au nom du ministre, « *le secrétariat de la juridiction disciplinaire prévue à l'article L. 952-22 du code de l'éducation ainsi que l'organisation des élections en vue de sa constitution. La saisine de la juridiction, le*

*prononcé d'une suspension conservatoire lors d'une procédure disciplinaire et les décisions prises en cas d'insuffisance professionnelle restent de la compétence propre du ministre chargé de la santé* ». Cette organisation complexe est insatisfaisante. La DGOS n'intervient que très ponctuellement dans la gestion des dossiers individuels et sans autre connaissance des situations particulières que les informations communiquées par le CNG.

Il pourrait être envisagé de confier l'ensemble de la gestion individuelle des personnels hospitalo-universitaires au CNG, en le dotant des moyens appropriés à l'exercice, notamment en matière juridique.

La saisine directe de la JDHU par les responsables locaux réglerait une partie de la dualité entre la DGOS et le CNG mais elle renforcerait la nécessité d'ériger le CNG en point d'entrée unique pour la partie santé.

Au-delà du double secrétariat dont les tâches s'exercent sous l'autorité fonctionnelle du président de la juridiction, une véritable fonction d'appui aux responsables locaux devrait être identifiée au sein de la DGRH du Mesri et du CNG pour le MSS. Il apparaît, en effet, nécessaire d'orienter les DG des CHU et les présidents des universités dans les phases antérieure et postérieure à la procédure disciplinaire comme pendant celle-ci. Il s'agit notamment d'éclairer ces responsables de terrain dans le processus complexe de suspension à titre conservatoire, le cas échéant, de les accompagner dans la mobilisation de ressources d'enquête, de les conseiller dans le choix des modalités de traitement des situations complexes (médiation ou procédure disciplinaire) et de les guider dans l'organisation des activités des personnels hospitalo-universitaires à l'issue d'une procédure disciplinaire.

Une première démarche a été réalisée dans ce sens : les directions générales des ministères, avec le concours du président de la JDHU et du CNG, ont actualisé le guide de fonctionnement de la juridiction, publié en 2017. Conscients que la constitution des dossiers disciplinaires est à la fois problématique et cruciale, les mêmes acteurs ont élaboré un guide d'aide à destination des universités et des CHU<sup>17</sup>. Ces outils sont intéressants. Ils devront être prolongés par une réflexion sur les modalités concrètes d'identification des situations complexes et la sensibilisation des acteurs à l'échelle locale.

### C - Une communication à développer

À ce jour, les saisines de la JDHU depuis 2016 n'ont concerné que des titulaires<sup>18</sup> : 15 PU-PH et 2 MCU-PH.

Les sanctions prononcées couvrent pratiquement l'ensemble de la gamme : outre la relaxe, elles s'échelonnent de l'avertissement, qui est la sanction la plus légère, à la mise à la retraite d'office, sixième des sept sanctions possibles (cf. annexe 2). Seule, la sanction la plus sévère, la révocation avec ou sans suspension des droits à pension, n'a jamais été décidée<sup>19</sup>.

L'examen des sanctions prononcées par la JDHU fait apparaître qu'un même manquement professionnel peut faire l'objet de cinq sanctions différentes. Cette hétérogénéité,

liée aux circonstances de l'espèce, gagnerait cependant à être analysée. La constitution d'un corpus jurisprudentiel permettrait d'étayer les décisions prises par les membres de la juridiction et d'éclairer les responsables locaux et les justiciables sur la nature et la qualification des manquements répréhensibles.

Cette information est d'autant plus nécessaire que l'éloignement de la JDHU génère le sentiment que seuls les faits les plus graves doivent lui être transmis.

L'article 9-1 du décret de 1986, tel que modifié en 2020, autorise la publicité des décisions prises par la JDHU sous la forme d'un rapport annuel remis par le président de la juridiction aux ministres chargés de l'enseignement supérieur et de la santé. Ce rapport doit être rendu public dans les espaces dédiés des sites internet du ministère chargé de l'enseignement supérieur et du CNG.

Cette mesure a entraîné la rédaction d'un premier rapport établi en juin 2021 et portant sur la période 2016-2020 puis d'un deuxième publié en décembre 2021. Si la qualité de ces documents est remarquable, ils n'éclairent cependant que très insuffisamment le processus disciplinaire. En effet, outre le nombre de décisions rendues annuellement, les informations divulguées ne concernent que la qualification des professionnels concernés et la nature des sanctions décidées. Des précisions sont également apportées sur l'existence ou

---

17. Ces guides ont été diffusés le 8 février 2022 aux conférences hospitalières de directeurs généraux de CHU et de présidents de commissions médicales d'établissements (CME) de CHU, à France Universités, aux présidents des conférences des doyens des facultés de médecine, odontologie et pharmacie, ainsi qu'aux présidents des sections médicales du CNU Santé.

18. Les personnels HU sont confrontés à des échelles de sanctions différentes selon qu'ils sont titulaires, qu'ils exercent leurs fonctions à titre temporaire ou qu'ils sont non titulaires. Sept sanctions sont opposables aux titulaires, PU-PH et MCU-PH ; les PHU sont soumis aux cinq premières sanctions et la sixième recouvre la fin des fonctions hospitalo-universitaires (mais leur licenciement n'est possible qu'après qu'il aura été mis fin à leur détachement, puis à la saisine de l'autorité disciplinaire compétente en ce qui concerne les praticiens hospitaliers). Les personnels enseignants hospitaliers non titulaires sont passibles d'une échelle de sanctions plus courte de quatre sanctions qui vont de l'avertissement au licenciement.

19. À titre de comparaison, l'instance disciplinaire des PH a traité 20 dossiers et prononcé 11 révocations.

non d'un pourvoi en cassation devant le Conseil d'État<sup>20</sup>.

Ce rapport permet de donner une certaine publicité aux décisions de la JDHU et de rappeler son existence aux intéressés. Puisque le Conseil d'État a rendu un avis contraire à la publicité des décisions pseudonymisées de la JDHU, arguant de la présence d'informations indirectement nominatives<sup>21</sup>, ce document gagnerait à être enrichi d'une analyse de cas qui précise au moins les motifs du déferrement et les motivations des décisions – notamment dans les cas, jusqu'alors fréquents, où la sanction bute sur l'absence de matérialité des faits. Il devrait servir de support à des sessions d'information des personnels administratifs, dont les directeurs des affaires médicales au sein des CHU, et des personnels médicaux tant à l'université qu'en CHU. La prise de conscience des manquements professionnels passibles d'une procédure disciplinaire, en particulier, apparaît nécessaire. Il conviendra de définir les modalités et la fréquence de ces formations.

## D - Une procédure à rapprocher de ses acteurs et justiciables

### 1 - Une composition de la JDHU à simplifier

La composition de la JDHU comprend, outre son président ou son suppléant<sup>22</sup>, six membres

(titulaires ou suppléants) nommés à parité par les ministres chargés de l'enseignement supérieur et de la santé et six membres élus par des personnels hospitalo-universitaires.

Pour ces derniers, le principe de représentation est affiné non seulement par catégories (PU-PH, MCU-PH, non titulaires) et par filière (médecine, recouvrant à elle seule trois collèges – médecine, chirurgie, biologie –, pharmacie, odontologie et médecine générale) mais encore par discipline. De manière paradoxale, le décret du 13 décembre 2021, créant des corps uniques de MCU-PH et de PU-PH pour les filières médicales, odontologiques et pharmaceutiques, n'a pas permis de rationaliser le nombre d'élus, le portant désormais à 103, dont 47 titulaires et 56 suppléants, contre 97 (44 titulaires et 53 suppléants) auparavant.

Le processus électoral en est alourdi, d'autant que le collège est renouvelé tous les trois ans.

Un vivier large est nécessaire pour prévenir tout conflit d'intérêt pour les membres de la juridiction, du fait, notamment de leur proximité réelle ou apparente avec les personnes atraïtes devant la JDHU. Toutefois, en raison du faible nombre d'audiences, les élus sont peu appelés à siéger, ce qui réduit leur maîtrise d'une procédure complexe.

Deux axes pourraient permettre de simplifier le fonctionnement de la JDHU et améliorer la qualité des décisions.

20. Sur les quatorze décisions disciplinaires rendues entre 2016 et 2021, treize sont devenues définitives, dont une après le rejet d'un pourvoi en cassation, et une fait l'objet d'un pourvoi en cassation devant le Conseil d'État.

21. Lors de l'examen par le Conseil d'État du décret du 17 août 2020 la section de l'administration a refusé une proposition du projet du Gouvernement qui prévoyait que « les décisions sont publiées aux Bulletins officiels des ministères chargés de l'enseignement supérieur et de la santé sous forme anonymisée. Elles sont également consultables sous une forme anonymisée dans les espaces dédiés des sites internet du ministère chargé de l'enseignement supérieur et du Centre national de gestion des praticiens hospitaliers et des personnels de direction de la fonction publique hospitalière ». Le Conseil d'État avait en effet considéré que l'anonymisation ne pouvait pas être effective compte tenu des dimensions réduites de la population HU. Pour tenir compte de ce refus, il est proposé non pas de publier les décisions mais l'analyse des cas insistant sur la nature des manquements et la motivation des décisions.

22. Désignés par arrêté conjoint du ministre chargé de l'enseignement supérieur et du ministre chargé de la santé, choisis soit parmi les conseillers d'État, soit parmi les professeurs de l'enseignement supérieur.

D'une part, la durée du mandat pourrait être allongée. Le CNG souligne l'intérêt d'aligner la durée du mandat des membres de la juridiction sur celle des membres du conseil de discipline des praticiens hospitaliers (PH), fixée à cinq ans. Cette harmonisation permettrait d'éviter de mobiliser les services sur une élection triennale très chronophage, renforçant ainsi leur disponibilité pour mieux accompagner la JDHU. Le Mesri pour sa part souligne que le conseil national des universités (CNU) est élu pour quatre années.

D'autre part, il pourrait être envisagé de supprimer les trois collèges dans les disciplines médicales ou de réduire le nombre de titulaires et suppléants élus au titre de chaque discipline et toutes disciplines confondues. Il semble en revanche important de maintenir une présence spécifique pour chacune des trois filières (médecine, pharmacie et odontologie).

L'allongement de la durée du mandat et une plus grande fréquence de participation aux audiences devraient permettre aux membres de bénéficier d'un effet d'expérience et d'organiser plus simplement les formations nécessaires. De surcroît, il n'apparaît pas évident que la maîtrise de la discipline de santé pratiquée par le justiciable soit nécessaire pour juger ses manquements professionnels<sup>23</sup>.

## **2 - Accompagner les services dans l'exécution de la sanction**

L'examen des situations révèle la difficulté de gérer, dans les établissements, la phase consécutive à la procédure disciplinaire.

Dans de nombreux cas d'espèce, à l'issue de la procédure, la situation est demeurée conflictuelle au sein du service.

La situation est particulièrement sensible lorsque les faits sanctionnés relèvent du harcèlement, le retour du HU souvent suspendu le temps de la procédure disciplinaire, confrontant la ou les victimes à l'auteur des faits.

La DGOS indique que la gestion des personnels HU à l'issue d'une procédure disciplinaire, comme dans les cas relevant de la médiation nationale, est déjà réalisée par les ministères, notamment dans le cadre de la révision annuelle des effectifs qui permet d'élaborer une mobilité. La limite évidente de ce procédé réside dans l'adhésion nécessaire du HU pour la rendre effective. En effet, la sanction disciplinaire de mutation d'office applicable aux PH n'existe pas pour des HU, pas plus que la mobilité dans l'intérêt du service. Ce point pourrait être exploré par les autorités de tutelle.

La JDHU, qui est compétente, hors fonction juridictionnelle, pour émettre un avis dans les procédures relatives à l'insuffisance professionnelle des personnels hospitalo-universitaires, semble la mieux placée pour formuler des orientations quant aux conditions d'activités du HU sanctionné, à l'issue de la procédure disciplinaire le concernant. Une réflexion devrait donc être menée pour doter la JDHU de la capacité à prononcer des avis, par exemple sur la pertinence de la poursuite d'une activité d'encadrement ou sur l'intérêt d'une mobilité.

---

23. La composition des chambres disciplinaires du conseil de l'ordre des médecins n'est d'ailleurs pas conçue pour qu'un praticien soit jugé par des pairs exerçant dans sa discipline.

# LISTE DES ABRÉVIATIONS

|          |   |
|----------|---|
| AP-HP    | Hôpitaux de Paris – Assistance publique                                   |
| ARS      | Agence régionale de santé   |
| CHU      | Centre hospitalier universitaire  |
| CCM      | Comité consultatif médical  |
| CHSCT    | Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail                |
| CME      | Commission médicale d'établissement                                       |
| CMEL     | Commission médicale d'établissement local                                 |
| CNG      | Centre national de gestion  |
| CNU      | Conseil national des universités  |
| DAM      | Direction des affaires médicales  |
| DG       | Direction générale  |
| DGOS     | Direction générale de l'offre de soins                                    |
| DGRH     | Direction générale des ressources humaines                                |
| ETP      | Emploi temps plein  |
| GHU      | Groupement hospitalier universitaire                                      |
| HU       | Hospitalo-universitaire   |
| JDHU     | Juridiction disciplinaire des personnels hospitalo-universitaires         |
| MCU - PH | Maître de conférence universitaire – Praticien hospitalier                |
| Mesri    | Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation |
| MSS      | Ministère des solidarités et de la santé                                  |
| PCME     | Président de la commission médicale d'établissement                       |
| PCMEL    | Président de la commission médicale d'établissement locale                |
| PH       | Praticien hospitalier   |
| PU-PH    | Professeur d'université – Praticien hospitalier                           |
| UFR      | Unité de formation et de recherche  |

## ANNEXES

**Annexe n° 1.** Liste des organismes et personnes auditionnées

**Annexe n° 2.** Tableau des activités de la JDHU

**Annexe n° 3.** La suspension à titre conservatoire  
des personnels hospitalo-universitaires



## **Annexe n° 1.**

### **Liste des organismes et personnes auditionnés**

#### **Juridiction disciplinaire des MCU-PU PH**

**M. François WEIL** – Président de la juridiction disciplinaire des MCU-PU PH. Conseiller d'État

**M. le Pr Olivier FARGES**, membre de la juridiction disciplinaire

#### **Centre national de gestion des praticiens hospitaliers et des personnels de direction de la fonction publique hospitalière (CNG)**

**Mme Eve PARIER**, Directrice générale

**Mme Christel PIERRAT**, Directrice générale adjointe du CNG

**Mme. Elsa LIVONNET**, Cheffe du département de gestion des PH

**Mme Fanny LECOEUVRE**, Adjointe de la chef du département de gestion des praticiens hospitaliers

#### **Direction générale de l'offre de soins du Ministère de la santé et des solidarités**

**Mme Katia JULIENNE**, Directrice générale de l'offre de soins

**M. Marc REYNIER**, Adjoint au sous-directeur des ressources humaines du système de santé - RH2S

#### **Ministère de l'enseignement supérieur et de l'innovation**

**M. Pierre COURAL**, Adjoint au directeur général des ressources humaines du ministère de l'Éducation nationale

**Mme Hélène MOULIN-RODARIE**, Sous-directrice du pilotage du recrutement et de la gestion des enseignants-chercheurs - SG/DGRH-A2

**Mme Francia COMA**, Cheffe de département des personnels enseignants-chercheurs des disciplines de santé (DGRH A2-3)

#### **CHU de Bordeaux**

**M. Yann BUBIEN**, Directeur Général

**Mme Élise DOUCAS**, Directrice des affaires médicales

**M. le Pr Nicolas GRENIER**, Président de la CME

**M. le Pr Fabrice BONNET**, Président CCM du Groupe Hospitalier Saint-André

**M. Matthieu GIRIER**, Pôle des ressources humaines

**Mme Céline ETCHETTO**, Directrice du pôle qualité, gestion des risques, parcours et prévention.

**M. Luc DURAND**, Coordonnateur général des soins, président de la commission des usagers.

**M. le Pr Mathieu MOLIMARD**, Président CCM du Groupe Hospitalier Pellegrin

**Mme Marie-Christine RIBEYROLLE-CABANAC**, Directrice des affaires juridiques et éthiques

### CHU d'Amiens

**Mme Danielle PORTAL**, Directrice générale

**M. Gérard STARK**, Directeur Général Adjoint - Président du CHSCT

**M. Fabien MARTINEZ**, Directeur Coordonnateur du pôle ressources humaines.

**Mme Blandine BYHET-SAVARY**, Directrice des affaires juridiques (en visioconférence)

**Mme Sylvie BEAUCAMP**, Directrice de la qualité (en poste depuis 6 mois)

**Mme Valérie PICARD**, assistante gestion des risques à la direction de la qualité

**Mme Houda BEAUGÉ**, Directrice des affaires médicales (en fonction depuis le 8 novembre 2021)

**Mme Anne LANGELLIER**, Secrétaire générale et coordinatrice des affaires médicales du territoire

**M. le Pr Patrick BERQUIN**, Président de la CME, depuis 2019

**M. Gérard DESSEAUX**, Président de la Commission des usagers (CDU)

**M. le Pr honoraire Bernard NEMITZ**, médiateur médical du CHU, Vice-président de la CDU

### Assistance Publique – Hôpitaux de Paris

**M. Jean-Baptiste HAGENMÜLLER**, Directeur délégué - Direction générale AP-HP

**Mme La Pr Catherine PAUGAM-BURTZ**, Directrice générale adjointe de l'AP-HP

**Mme Christine MANGIN**, Médecin chargé de la gestion des risques associés aux soins et coordination des vigilances.

**Mme Claire CHEDU**, Directrice des affaires juridiques

**Mme Hélène OPPETTIT**, Directrice du département des ressources humaines médicales et de la coopération territoriale

**M. Marc DUPONT**, Adjoint au directeur de la direction des affaires juridiques

**Mme Christine GUERI**, Directrice du département qualité partenariat patient.

**M. le Pr Rémi SALOMON**, Président de la commission médicale de l'APHP

**M. le Pr Philippe RUSZIEWSKI**, Doyen de l'UFR du GHU Nord

**M. Vincent-Nicolas DELPECH**, Directeur général du GHU Nord

**M. le Pr Jean-Claude CAREL**, Président de la CME GHU Nord,

**Mme Nolwenn JACOB**, Directrice des affaires médicales GHU Nord (par intérim).

### **Université de Paris (Paris Sorbonne)**

**Mme la Pr Christine CLERICI**, Présidente d'Université de Paris

**M. le Pr Bruno RIOU**, Doyen de la faculté de médecine Sorbonne Université, président de la conférence des doyens de santé d'Ile-de-France

**Pr. Philippe RUSZNIEWSKI**, Doyen de l'UFR de Médecine de l'université de Paris

**Mme REK Aline**, Directrice des affaires juridiques

### **Université de Bordeaux**

**M. le Pr Manuel TUNON DE LARA**, Président de l'Université de Bordeaux

**M. le Pr Jean-Luc PELLEGRIN**, Directeur du collège des sciences de la santé

### **Université Picardie – Jules Vernes**

**M. le Pr Mohamed BENLAHSEN**, Président de l'Université Picardie Jules Vernes

**Mme Valérie WADLOW**, Directrice générale des services de l'Université Jules Vernes Picardie

**M. le Pr Gabriel CHOUKROUN**, Doyen de la faculté de médecine, directeur de l'UFR Santé de l'Université Jules Vernes Picardie

### **Conférence des directrices générales et directeurs généraux de CHU en France**

**Mme. Marie-Noëlle GERAIN BREUZARD**, Présidente.

**M. Alexandre FOURNIER**, Secrétaire général.

## Annexe n° 2. Tableau des activités de la JDHU

**Tableau n° 1 : présentation des dossiers traités par la JDHU de 2016 à 2021**

| N° dossier | Statut | Motifs de mise en cause  | Date de saisine JDHU | Notification | Décision                              |
|------------|--------|--|----------------------|--------------|---------------------------------------|
| 1          | PU PH  | Harcèlement moral et sexuel  | 25/06/2014           | 14/12/2016   | Blâme                                 |
| 2          | MCU PH | Manquement aux obligations professionnelles (intégrité et impartialité)              | 07/08/2014           | 17/01/2017   | Avertissement                         |
| 3          | PU PH  | Manquement aux obligations professionnelles  | 25/08/2015           | 02/01/2017   | Relaxe                                |
| 4          | PU PH  | Manquement aux obligations de probité  | 28/07/2015           | 25/10/2016   | Abaissement d'échelon                 |
| 5          | PU PH  | Harcèlement sexuel, manquement aux obligations professionnelles                      | 23/02/2017           | 01/12/2017   | Blâme                                 |
| 6          | PU PH  | Manquement aux obligations déontologiques  | 07/04/2017           | 26/06/2018   | Blâme                                 |
| 7          | PU PH  | Harcèlement moral auprès d'étudiants et manquements aux obligations professionnelles | 22/11/2017           | 09/06/2019   | Suspension 18 mois 50 % du traitement |
| 8          | PU PH  | Harcèlement moral manquement aux obligations professionnelles                        | 27/07/2018           | 12/05/2019   | Suspension 3 ans 40 % du Traitement   |
| 9          | MCU PH | Harcèlement moral et manquement à ses obligations professionnelles                   | 27/07/2018           | 12/05/2019   | Relaxe                                |
| 10         | PU PH  | Manquement aux obligations professionnelles (loyauté)                                | 03/09/2018           | 17/10/2019   | Retraite d'office                     |
| 11 (IP)    | PU PH  | Insuffisance professionnelle   | 28/05/2019           | 21/10/2019   |                                       |
| 12         | PU PH  | Harcèlement moral et manquement aux obligations professionnelles                     | 05/07/2019           | 26/04/2021   | Relaxe                                |
| 13         | PU PH  | Harcèlement moral et sexuel  | 17/07/2019           | 14/10/2020   | Blâme                                 |
| 14         | PU PH  | Manquement aux obligations de Probité  | 02/09/2019           | 20/10/2020   | Blâme                                 |
| 15         | PU PH  | Harcèlement sexuel et manquements aux obligations professionnelles                   | 24/08/2020           | 16/06/2021   | Suspension 12 mois sans rémunération  |
| 16         | PU PH  | Harcèlement moral et sexuel  | 04/10/2021           |              |                                       |
| 17         | PU PH  | Harcèlement moral et sexuel  | 29/11/2021           |              |                                       |

Source : Cour des comptes selon l'examen des dossiers transmis par les secrétariats de la JDHU.

**Tableau n° 2 : présentation des différents délais de démarche de l’instruction des dossiers soumis à la juridiction disciplinaire de 2016 à 2021 (exprimés en mois)**

| Dossiers                                   | Temps écoulé entre  |   |  |   |  |                               |  |  |   |
|--|---|---|--|---|--|-------------------------------|--|--|---|
|  | 1 <sup>er</sup> signalement et la saisine des ministères par les CHU et Universités | Saisine des ministères et la saisine JD | Saisine de la JD et la désignation d'un rapporteur | Désignation rapporteuse et la remise du rapport | Remise du rapport et la date de l'audience | L'audience et la notification | Saisine de la JD et la notification de la décision | Saisine des ministères et la notification de la décision | 1 <sup>er</sup> signalement et la notification de la décision |
| 1  | 4,5   | 16,7                                    | 22,6   | 6,7   | 0,6  | 0,2                           | 30,1   | 46,8   | 51,3  |
| 2  | 12,4  | 10,2                                    | 20,8   | 3   | 5,8  | 0,2                           | 29,8   | 40   | 52,4  |
| 3  | 5   | 21,3                                    | 11   | 3,7   | 0,9  | 0,9                           | 16,5   | 37,8   | 42,8  |
| 4  | 5,4   | 5,6                                     | 9,3  | 2,9   | 2,8  | 0,2                           | 15,2   | 20,8   | 26,2  |
| 5  | 3,2   | 4,3                                     | 5,9  | 0,5   | 2,5  | 0,5                           | 9,4  | 13,6   | 16,8  |
| 6  | 1,5   | 5,2                                     | 5,7  | 6   | 3  | 0,2                           | 14,8   | 20   | 21,5  |
| 7  | 1,8   | 7,7                                     | 5,5  | 4,1   | 1,2  | 8                             | 18,8   | 26,5   | 28,3  |
| 8  | 3,9   | 10,6                                    | 2,7  | 2,2   | 3,3  | 1,5                           | 9,6  | 20,3   | 24,2  |
| 9  | 3,9   | 10,6                                    | 2,7  | 2,9   | 2,6  | 1,5                           | 9,6  | 20,3   | 24,2  |
| 10   | 3,9   | 1,7                                     | 1,4  | 6,4   | 2,6  | 3,3                           | 13,6   | 15,4   | 19,2  |
| 11*  | 17,4  | 3,7                                     | 0,6  | 4,1   | 0  | 0,1                           | 4,9  | 8,6  | 26  |
| 12   | 4   | 11,8                                    | 7,7  | 5,5   | 6,4  | 2,5                           | 22   | 33,8   | 37,8  |
| 13   | 4   | 13,3                                    | 6,8  | 7   | 0,2  | 1,2                           | 15,2   | 28,5   | 32,5  |
| 14   | 5,8   | 16,8                                    | 5,7  | 5,4   | 1,3  | 1,4                           | 13,8   | 30,6   | 36,4  |
| 15   | 13,9  | 13,2                                    | 1,8  | 7,3   | 0,1  | 0,7                           | 9,9  | 23,1   | 36,9  |
| 16   | 85,3  | 3,4                                     | 0,4  | -   | -  | -                             | -  | -  | -   |
| 17   | 11,5  | 4,6                                     | -  | -   | -  | -                             | -  | -  | -   |
| <b>Délai moyen (Hors D16)</b>              | <b>6,4</b>  | <b>9,8</b>                              | <b>7</b>   | <b>4,5</b>                                      | <b>2,2</b>                                 | <b>1,5</b>                    | <b>15,5</b>  | <b>25,7</b>  | <b>31,8</b>   |
| <b>Délai moyen global</b>                  | <b>11</b>   | <b>8,2</b>                              | <b>3,9</b>   | <b>4,5</b>                                      | <b>2,2</b>                                 | <b>1,5</b>                    | <b>15,5</b>  | <b>25,7</b>  | <b>31,8</b>   |
| <b>Délai moyen (avant la réforme 2020)</b> | <b>5,5</b>  | <b>10</b>                               | <b>7,7</b>   | <b>4,3</b>                                      | <b>2,4</b>                                 | <b>1,5</b>                    | <b>16</b>  | <b>25,9</b>  | <b>31,4</b>   |

Source : selon les données extraites par la Cour dans les dossiers et celles transmises par les ministères.

(\*) : En raison de la spécificité du dossier n° 11, un délai moyen hors celui-ci est retenu pour distinguer une moyenne cohérente avec l'ensemble des autres dossiers. Le 11 correspond à une demande d'avis pour insuffisance professionnelle.

**Tableau n° 3 : nature des décisions rendues par la juridiction disciplinaire siégeant en formation juridictionnelle de 2016 à 2021**

| Sanction   | Nombre |
|--|--------|
| Relaxe   | 2      |
| Avertissement  | 1      |
| Blâme  | 6      |
| Abaissement d'échelon  | 1      |
| Suspension pour une période donnée avec retenue d'une partie du traitement et des émoluments | 3      |
| Mise à la retraite d'office  | 1      |

Source : cour des comptes d'après les dossiers examinés

**Tableau n° 4 : mesures de pré-instruction et sanction de 2016 à 2021**

| Dossiers   | Statut | Suspension provisoire | Rapport IGAS-IGAENR-ARS -audit | Sanction                             |
|------------|--------|-----------------------|--------------------------------|--------------------------------------|
| Dossier 1  | PU PH  |                       | non                            | blâme                                |
| Dossier 2  | MCU PH |                       | non                            | avertissement                        |
| Dossier 3  | PU PH  |                       | non                            | relaxe                               |
| Dossier 4  | PU PH  |                       | oui                            | abaissement d'échelon                |
| Dossier 5  | PU PH  | oui                   | oui                            | blâme                                |
| Dossier 6  | PU PH  |                       | non                            | blâme                                |
| Dossier 7  | PU PH  | oui                   | oui                            | suspension 18 mois 50 % T            |
| Dossier 8  | PU PH  | oui                   | oui                            | suspension 3 ans 40 % T              |
| Dossier 9  | MCU PH |                       | oui                            | relaxe                               |
| Dossier 10 | PU PH  |                       | oui                            | retraite d'office                    |
| Dossier 11 | PU PH  |                       | non                            |                                      |
| Dossier 12 | PU PH  |                       | non                            | relaxe                               |
| Dossier 13 | PU PH  |                       | non                            | blâme                                |
| Dossier 14 | PU PH  | oui                   | oui                            | blâme                                |
| Dossier 15 | PU PH  |                       | non                            | suspension 12 mois sans rémunération |
| Dossier 16 | PU PH  | oui                   | oui                            |                                      |
| Dossier 17 | PU PH  | oui                   |                                |                                      |

Source : Cour des comptes d'après dossiers

### Annexe n° 3.

## La suspension à titre conservatoire des personnels hospitalo-universitaires

Les modalités de suspension à caractère conservatoire des personnels HU sont complexes. Par une décision n° 422922 du 5 février 2020, le Conseil d'État a rappelé et précisé les pouvoirs de suspension dont disposent l'université, le centre hospitalier, l'ARS et les ministres de tutelle à l'égard des professeurs des universités - praticiens hospitaliers (PU-PH).

Les personnels hospitalo-universitaires peuvent, en effet, être suspendus :

- en qualité de « membre du personnel de l'enseignement supérieur », par le président d'université agissant comme délégué des pouvoirs du ministre de l'enseignement supérieur ;
- en qualité de « personnels enseignants et hospitaliers des centres hospitaliers et universitaires », par arrêté conjoint des ministres chargés des universités et de la santé ;
- en qualité de médecins, par le représentant de l'État dans le département (DG de l'ARS) ;
- en qualité de praticiens hospitaliers (PH et PU-PH), par le directeur de l'établissement hospitalier d'affectation, en cas de « *circonstances exceptionnelles où sont mises en péril la continuité du service et la sécurité des patients* » et « *à condition d'en référer immédiatement aux autorités compétentes pour prononcer la nomination du praticien concerné* ».

# RÉPONSES DES ADMINISTRATIONS ET ORGANISMES CONCERNÉS

## Sommaire

33 Réponse du Premier Ministre

### **Destinataire n'ayant pas d'observation**

La présidente de la juridiction disciplinaire des personnels enseignants hospitaliers



## RÉPONSE DU PREMIER MINISTRE

Par courrier en date du 8 avril 2022, vous m'avez adressé l'audit flash intitulé :

« Le fonctionnement de la juridiction disciplinaire des personnels enseignants et hospitaliers (JDHU) ». Celui-ci m'inspire les remarques suivantes.

Concernant les recommandations :

**Recommandation n°1 : outre la saisine ministérielle, autoriser la saisine directe de la JDHU par le directeur général du CHU ou le président de l'université, leur reconnaître le statut de parties à la procédure et bâtir une fonction ministérielle d'appui.**

Sur le fond, je ne suis pas favorable à cette recommandation pour les raisons exposées ci-après.

En premier lieu, les ministères de tutelle jouent un rôle important dans la préparation des dossiers transmis par les établissements. Ils veillent à leur complétude et à leur mise en forme, permettant une saisine plus efficace de la JDHU, qui est ainsi mise en situation d'instruire le dossier. Une saisine directe de la JDHU par les CHU et universités risquerait d'engendrer des saisines inutiles car ne pouvant donner lieu à une instruction du fond, faute d'éléments suffisants au dossier.

Par ailleurs, l'examen préalable des dossiers par les services ministériels permet de les évaluer sur une base objective et d'apprécier l'opportunité de saisir la JDHU. En cas de saisine directe par les CHU ou les universités, aucune évaluation préalable des dossiers ne pourrait être réalisée. La JDHU serait directement exposée à la pression locale des acteurs et pourrait être saisie de toute affaire. La saisine par les ministères concourt donc au bon fonctionnement de la JDHU. Elle permet également de saisir les inspections générales (chargées des affaires sociales ainsi que de l'éducation, du sport et de la recherche) pour des affaires d'une particulière gravité nécessitant une évaluation externe plus globale de la situation.

Enfin, il convient d'observer que le filtre par les ministères ne peut plus être considéré comme un « goulet d'étranglement », ce qui était précédemment le cas : depuis 2021, le délai observé par les ministères pour saisir la JDHU est de l'ordre de 4 mois environ à compter du premier signalement. Les ministères se sont fixé l'objectif d'un délai de 2 mois maximum pour saisir la JDHU, dès lors que les établissements leur ont adressé un dossier disciplinaire complet.

Concernant l'attribution du statut de partie aux établissements locaux, j'y suis en revanche favorable. Ce statut de partie permettrait de répondre aux critiques d'éloignement et d'opacité de la juridiction et de responsabiliser les acteurs locaux amenés à produire des écrits pendant la procédure. Cela nécessitera toutefois une action d'information et de formation des établissements sur le fonctionnement de la JDHU ainsi que sur les conséquences du statut de partie.

Je suis également favorable au développement d'une fonction ministérielle d'appui aux acteurs locaux et à une réflexion sur les modalités concrètes d'identification des situations complexes et de sensibilisation des acteurs à l'échelle locale. La publication du guide d'aide à la constitution des dossiers disciplinaires à destination des universités et des CHU et l'actualisation du guide de fonctionnement de la juridiction disciplinaire nationale constituent d'ailleurs un premier jalon.

La diffusion et la mise en ligne de ces guides pourraient être mieux mises en valeur par l'audit réalisé, d'autant que des travaux complémentaires récents ont été conduits par le centre national de gestion (CNG), à l'appui d'une mission de l'IGAS, pour les praticiens hospitaliers (PH), qui pourront utilement alimenter la réflexion pour les personnels hospitalo-universitaires. Cette fonction d'appui reviendrait au CNG, du fait de son expertise acquise en matière disciplinaire, ce qui serait aussi cohérent avec le projet de transfert de la gestion des dossiers disciplinaires des personnels HU au CNG.

Enfin, je considère que la saisine par les ministères ne peut être qualifiée de saisine « en opportunité » ; cette formulation n'est pas appropriée dès lors qu'elle laisse supposer une décision subjective des ministres compétents.

**Recommandation n°2 : enrichir le rapport d'activité annuel de la JDHU de l'étude des cas anonymisés réalisés sur la base des décisions rendues depuis 2016, actualisée, et intégrer ce corpus jurisprudentiel dans les référentiels de formation, lors des sessions de formation prévues dans les établissements de formation et d'exercice**

J'émet un avis réservé sur cette recommandation. En effet, l'insertion dans un rapport annuel d'une analyse des motifs de déferrement et des motivations des décisions, même si celle-ci est « pseudonymisée », ne permet pas de garantir l'anonymat des personnels enseignants et hospitaliers impliqués, du fait de la taille de la population concernée (environ 6 300 personnels titulaires).

Le Gouvernement est toutefois favorable à une revue pluriannuelle de cas « pseudonymisés », pour lever la problématique de l'anonymat.

Dans ce cadre, l'analyse de cas suggérée, précisant les motifs du déferrement et les motivations des décisions notamment dans les cas où l'absence de matérialité des faits constitue un obstacle à une sanction, aurait une vertu pédagogique pour les établissements. Ceux-ci pourraient ainsi améliorer le contenu des dossiers de saisine et notamment des travaux des commissions d'enquête administratives.

Cette évolution compléterait l'important travail des ministères en vue d'actualiser le Guide relatif à la juridiction disciplinaire compétente à l'égard des personnels enseignants et hospitaliers des centres hospitaliers et universitaires et des personnels enseignants de médecine générale et d'élaborer le Guide d'aide à la constitution des dossiers disciplinaires des personnels enseignants et hospitaliers des CHU à destination des universités et des CHU.

**Recommandation n°3 : réduire le nombre de membres élus et rallonger la durée leur mandat**

Je suis favorable à une réduction importante du nombre de membres de la JDHU, sous réserve que ce nombre soit suffisant pour conserver une représentation propre à chaque profession (médicale, pharmaceutique et odontologique) et pour limiter le risque de conflit d'intérêts.

Je suis également favorable à l'allongement de la durée du mandat des membres élus de la JDHU. Une telle évolution donnerait davantage de stabilité au fonctionnement de la JDHU, et permettrait une meilleure appropriation des spécificités des dossiers disciplinaires des personnels enseignants et hospitaliers par les membres de la juridiction, en leur permettant d'acquérir une expérience plus importante.

Par ailleurs, la lourdeur et la complexité des élections des membres de la JDHU militent en faveur d'un mandat plus long.

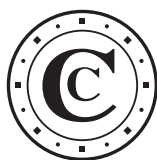
En outre, actuellement, la désignation des membres nommés et l'élection des autres membres s'effectuent avec une année d'intervalle. Les mandats des membres nommés et des membres élus sont donc décalés. Dès lors, les mandats gagneraient à être alignés et leur durée pourrait être fixée à 4 ou à 5 ans.

**Recommandation n°4 : outre son pouvoir de sanction, doter la JDHU de la possibilité de prononcer des mesures d'accompagnement du HU déferé, applicables à l'issue de la procédure.**

Sous réserve que la JDHU estime possible d'émettre de telles recommandations, celles-ci pourraient être prises en compte par les ministères dans le cadre du traitement des « cas individuels » effectué chaque année lors de la révision annuelle des effectifs.

Il convient toutefois de rester prudent sur la portée de ces recommandations. Celles-ci ne pourraient en aucun cas être imposées aux intéressés et ne devraient pas apparaître comme une « deuxième sanction déguisée. »

Concernant l'acceptation du projet de réaffectation par le personnel HU concerné, les liens entretenus entre les services et la médiation nationale, qui permettent souvent d'anticiper la gestion de situations complexes et de préparer une affectation dans un autre CHU, revêtent une importance qui doit être soulignée. Ces liens se sont resserrés à la faveur de l'augmentation du nombre de situations individuelles complexes à gérer.



---

Le présent rapport  
est disponible sur le site internet  
de la Cour des comptes : [www.ccomptes.fr](http://www.ccomptes.fr)

AUDIT FLASH

Mai 2022

---