

# Rapport annuel d'activité 2021

## Référent déontologue et alertes

### Sorbonne Université

#### Rappel du cadre des missions

Par arrêté du président de Sorbonne Université du 2/10/2019, j'ai été désigné référent déontologue et alertes et par lettre de mission du 3/10/2019, il a été expressément prévu « ***qu'un rapport annuel d'activité serait adressé à l'attention du président de Sorbonne Université*** ».

Mon précédent rapport de mars 2021 s'était attaché à d'écrire les démarches accomplies pour inscrire le référent dans le paysage institutionnel et à dresser un premier bilan d'activité.

Le présent rapport, après avoir fourni un bilan chiffré et une analyse des saisines, aura pour vocation de suggérer des évolutions nécessaires afin de mieux répondre aux besoins des agents et de l'institution.

#### Le bilan chiffré

#### Le référent alerte

**Une seule saisine** est intervenue dans le cadre **de l'alerte**.

Cette saisine ne répondant pas aux critères fixés aux articles 6 et 8 de la loi du 9/12/2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie publique, n'a pas eu de suite.

La réforme récente (transposition de la directive européenne du 23 octobre 2019 – proposition de loi Sylvain Waserman du 21 juillet 2021 actuellement examinée par le Conseil Constitutionnel) de la procédure d'alerte qui modifie à la fois la définition du lanceur d'alerte, le mécanisme de signalement et qui renforce la protection des lanceurs d'alerte ne devrait pas conduire à une évolution des saisines du référent alertes.

## Le référent déontologue

Le **référent déontologue** a fait l'objet de **16 saisines** soit 4 fois plus que l'année précédente.

L'analyse de ces saisines permet de les classer de la manière suivante :

- **Par composantes de SU** : ainsi 8 saisines proviennent de la faculté des Sciences, 3 de la faculté des Lettres, 1 de la faculté de Médecine et 4 de SU proprement dit.
- **Par origine professionnelle** : **8 saisines** ont été effectuées par des **agents** appartenant à SU ou à une de ses composantes (professeur, maître de conférences, doctorant, agent administratif...) et les **8 autres par l'administration** (4 de l'administration de la faculté des sciences, 1 de la faculté de médecine et 3 de SU proprement dit)
- **Par nature des saisines** : 8 saisines étaient relatives à des questions relevant **du cumul d'activité et des conflits d'intérêts**, 4 portaient sur des questions générales relatives au respect des règles déontologiques, 2 sur des interprétations de texte, 2 sur des questions d'ordre personnel ou des conflits relationnels.

Les saisines ont toutes été adressées sur la boîte mail à l'adresse dédiée ([deontologue@sorbonne-universite.fr](mailto:deontologue@sorbonne-universite.fr)) mais elles ont, en grande majorité, été effectuées sans utilisation préalable des formulaires mis à disposition sur le site de l'Université.

Cette formule « libre » correspond à un mode de communication que les agents semblent privilégier car il leur donne ainsi le sentiment de ne pas s'engager dans une saisine « trop officielle ».

J'ai volontairement choisi de ne pas écarter ce mode de saisine afin de faciliter l'accès au référent dans une démarche de première intention.

Cependant, lorsque la saisine m'apparaît devoir appeler une réponse sous la forme d'un conseil formalisé, j'ai systématiquement invité l'agent à reformuler sa saisine par le biais du formulaire.

Je me suis efforcé de fournir **une réponse dans un délai très bref**, à savoir entre 48h et 15 jours.

Certaines demandes ont nécessité un temps d'instruction (notamment demandes de précisions complémentaires ou transmissions de documents) et certains échanges, notamment avec l'administration, ont eu lieu en visio-conférence pour faciliter la compréhension du dossier et en accélérer le traitement.

Les demandes présentées par les agents n'ont pas conduit à un échange direct, que ce soit téléphoniquement ou en présentiel, même s'il m'est arrivé de proposer ce mode d'échange dans quelques occasions.

### **La nature des réponses fournies**

Il convient sur ce point de distinguer les réponses fournies aux agents (**conseils**) de celles adressées à l'administration (**avis**).

### **Les réponses fournies aux agents**

Il s'agit essentiellement de questions relevant du domaine du cumul d'emploi et des conflits d'intérêts.

**Les conseils** adressés aux agents sur leur demande sont évidemment restés **confidentiels**.

Certaines demandes m'ont conduit à réorienter les agents vers l'administration de SU (il s'agit des services RH le plus souvent) car la décision d'autorisation relevait exclusivement de ces services (cumul d'activité accessoire).

D'autres m'ont amené à communiquer un conseil directement dès lors que se posaient des questions d'interprétation d'un texte ou en raison de la singularité de certaines situations.

S'agissant des conseils communiqués aux agents, aucun retour n'a été effectué auprès du référent déontologue sur la suite donnée et en conséquence aucune analyse ne peut être faite sur la portée ou la pertinence de l'avis fourni.

### **Les réponses faites à l'administration**

Si les questions posées par l'administration sont, dans leur ensemble, relatives à des possibles conflits d'intérêts lors de cumul d'emploi, le référent déontologue **n'a pas eu à fournir d'avis formalisé** au sens de l'article 34 de la loi du 6/08/2019.

En effet, les contacts pris par l'administration avec le référent déontologue - pour l'essentiel les directions RH - avaient pour objet d'échanger en amont sur la délivrance d'une autorisation sans que la question de l'existence d'un « doute sérieux » sur la compatibilité du cumul d'emploi ne soit réellement posée.

Ces contacts ont abouti quelquefois à un échange par visio-conférence avec plusieurs fonctionnaires des services concernés.

Ce mode de saisine - qui pourrait être qualifié « d'informel » - m'apparaît présenter l'avantage de la souplesse et il favorise les relations directes et humaines qui sont essentielles pour permettre à la déontologie d'être mieux intégrée et partagée par l'ensemble des personnels.

J'ai pu observer à cette occasion que les services administratifs (services RH, juridiques et de la recherche) étaient souvent consultés, en amont, par les agents sur des situations complexes dans lesquelles des conflits d'intérêt étaient susceptibles

de se poser et qu'ils étaient en mesure de leur fournir des conseils justes et pertinents.

Il me semble que le référent déontologue peut, dans ces situations, avoir une intervention qui complète celle de l'administration.

C'est ainsi qu'il m'est arrivé, sur sollicitation de l'administration, de communiquer ma position, étant précisé que le service pouvait faire état de ma réponse à l'agent concerné.

Cette démarche, qui s'inscrit dans un rapport de confiance réciproque, pourrait être encouragée et plus fréquemment utilisée.

Les rencontres et les formations organisées au sein de SU sont de nature à favoriser ces relations.

## **Les actions conduites**

Le rapport de l'année précédente avait mis en évidence la nécessité de rendre plus visible et accessible le référent déontologue et alertes pour les agents et les services de SU.

### **Interventions auprès des instances**

Cette suggestion m'a conduit à intensifier les rencontres avec les instances et services, afin de présenter l'activité et le rôle du référent déontologue et alertes :

- **Février 2021** : devant le Conseil des composantes de SU
- **Mars 2021** : devant le Conseil d'administration de SU
- **Avril 2021** : devant le Conseil Académique de SU
- **Mai 2021** : devant le réseau RH, formation, recherche de l'établissement
- **Mai 2021** : devant le Conseil de la Faculté des Sciences et Ingénierie
- **Octobre 2021** : lors de la réunion des directrices et directeurs de composantes de la Faculté des Lettres.

Au cours de ces réunions, j'ai pu observer tout l'intérêt que suscitait la déontologie et toutes les questions que soulevait la présentation de la déontologie par rapport à des notions voisines telles que l'intégrité et l'éthique scientifiques.

Il faudrait cependant que, pour être pleinement utiles et efficaces, ces interventions puissent avoir lieu **devant les instances de toutes les composantes de SU, sans exception.**

Au cours de ces interventions, des participants ont insisté sur la nécessité, au-delà de l'information, de mettre en place de véritables formations sur la déontologie.

J'ai transmis cette suggestion à la Présidence qui m'a proposé d'assurer ces formations.

### **Actions de formation**

Un programme de formation à destination à la fois des personnels enseignants et administratifs a été envisagé par la direction de la formation :

- sensibilisation à la déontologie à destination du plus grand nombre ;
- formation des acteurs RH ;
- formation des maîtres de conférences et enseignants-chercheurs ;
- sensibilisation des doctorants.

Un premier module de formation a eu lieu **en décembre 2021** lors du **séminaire dédié à la pédagogie organisé pour les nouveaux maîtres de conférences stagiaires.**

Cette intervention a pris la forme d'une conférence au cours de laquelle je suis intervenu sur « **la déontologie et les missions du déontologue à l'université** ». Au cours de ce séminaire, j'avais aussi souhaité que la référente intégrité scientifique puisse intervenir.

**Dans le cadre des actions de sensibilisation des personnels**, je serai prochainement appelé à intervenir à l'occasion d'une session de formation organisée pour les acteurs RH de SU sur le thème « **Autorisation de cumul et contrôle déontologique** ».

Ces actions ciblées de formation sont essentielles pour assurer une diffusion réelle et efficace d'une « culture déontologique ».

Elles permettent, au-delà d'une meilleure connaissance des règles et principes déontologiques, de mieux identifier le référent déontologue et de cerner avec plus de précision le contour de ses fonctions.

Cependant, elles ne sauraient se substituer à la poursuite des actions d'information conduites auprès des différentes instances et composantes de l'université.

Ces actions mériteront donc d'être reconduites et étendues au cours de l'année à venir et elles seront peut-être l'occasion de présenter – comme l'année précédente – le présent rapport d'activité.

Si les actions de formation et d'information sont essentielles pour consolider et mieux diffuser la culture déontologique au sein de l'université, il apparaît tout aussi important qu'elles s'inscrivent dans une **démarche coordonnée et cohérente des différents référents** : référent déontologue, référent intégrité scientifique de SU, référent intégrité scientifique de la faculté de médecine, médiateur, membres du comité d'éthique de la recherche...

Les contraintes liées à la lutte contre la pandémie (distanciation sociale, recours à la visio-conférence...) n'ont pas favorisé la conduite d'actions coordonnées, ni une réflexion commune telle que nous l'avions envisagée au cours de l'année 2010.

Cette démarche est cependant nécessaire car elle permettrait à la fois d'assurer une meilleure lisibilité du rôle de chacun des intervenants tout en permettant d'inscrire leurs actions dans une ligne politique commune à l'institution.

Ainsi, il me semble possible de retenir qu'au cours de l'année à venir, l'action du référent déontologue pourrait se concentrer autour des trois axes suivants :

- **le renforcement de la sensibilisation des instances de toutes les composantes de SU** mais aussi auprès des responsables de laboratoire et des entités rattachées à SU sur le rôle du référent déontologue
- **le déploiement de la formation sur la déontologie** vers d'autres publics notamment celui des doctorants, par la diversification des supports de communication (web conférences...), par une réflexion commune avec les directions concernées (RH, DAJI et formation), par un programme de formation ciblée auprès des enseignants-chercheurs et des responsables de laboratoire.
- **favoriser les échanges avec les autres référents de l'université** permettant de faire émerger une vision éthique partagée de l'institution s'inscrivant ainsi dans les missions « intégrité scientifique, déontologie, éthique de la recherche , médiation » (ISDEM) telles que définies par SU.

**Pierre VALLEIX**  
**Référent déontologue et alertes**