

D'ici, on voit +loin !

# CHARTRE DE DÉONTOLOGIE, D'INTÉGRITÉ SCIENTIFIQUE ET DE MÉDIATION

## Sommaire

<b>Préambule.....</b>	<b>3</b>
<b>I – Le respect des principes déontologiques et d'intégrité scientifique : l'éthique professionnelle.....</b>	<b>3</b>
<b>II – La prévention et le traitement du non-respect des principes déontologiques et d'intégrité scientifique : le rôle des référents déontologue et intégrité scientifique de La Rochelle Université.....</b>	<b>10</b>
<b>III – La résolution amiable des conflits : la médiation.....</b>	<b>11</b>
<b>Annexes.....</b>	<b>14</b>

## PRÉAMBULE

Attachée aux principes et valeurs éthiques qui doivent guider toute action humaine et régir la vie de toute organisation, La Rochelle Université a souhaité se doter d'une « Charte de déontologie, d'intégrité scientifique et de médiation ». En s'appuyant notamment sur les textes légaux et réglementaires, cette Charte vise à proposer à chacun, quel que soit son statut, enseignant-chercheur, enseignant, chercheur, personnels non enseignants (bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, personnels sociaux et de santé – BIATSS), doctorants, titulaires ou contractuels, un cadre de référence et des principes d'action afin d'assurer des relations professionnelles harmonieuses et des pratiques professionnelles intègres, guidées par la seule recherche du bien commun au sein de la communauté universitaire.

Cette Charte est le fruit d'une réflexion collective, menée dans le cadre d'un groupe de travail composé des personnes suivantes :

- > Caroline Asfar-Cazenave, maître de conférences, référente médiation de La Rochelle Université ;
- > Dominique Besse, responsable équipe audiovisuel, service aux usagers, direction du système d'information, membre du comité social d'administration d'établissement, La Rochelle Université ;
- > Sabrina Gérard-Shine, service accompagnement et coordination scientifique de l'Institut du Littoral Urbain Durable Intelligent, chargée de ressources humaines pour la recherche, La Rochelle Université ;
- > Jean-Loup Guillaume, professeur des universités, membre du comité social d'administration d'établissement, La Rochelle Université ;
- > Yannick Jolly, directeur général des services de La Rochelle Université ;
- > Céline Laronde-Clérac, professeur des universités, référente intégrité scientifique de La Rochelle Université ;
- > Thierry Poulain-Rehm, professeur des universités, référent déontologue de La Rochelle Université ;
- > Ludivine Rouer, directrice des affaires juridiques et statutaires de La Rochelle Université ;
- > Isabelle Sueur, professeur des universités, vice-présidente du conseil d'administration de La Rochelle Université.

## I – LE RESPECT DES PRINCIPES DÉONTOLOGIQUES ET D'INTÉGRITÉ SCIENTIFIQUE : L'ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE

Les principes déontologiques et d'intégrité scientifique doivent guider l'action des agents dans l'exercice de leurs fonctions, en cohérence avec l'article L.123-6 du code de l'éducation, en vertu duquel le service public de l'enseignement supérieur « promeut des valeurs d'éthique, de responsabilité et d'exemplarité ». Ces principes vertueux sont constitutifs de l'éthique professionnelle, qui rassemble un ensemble de valeurs devant guider l'action de chacun dans la recherche de l'exemplarité. L'exemplarité vaut tant pour l'université en tant qu'institution que pour ses instances de gouvernance, ses représentants, ses personnels et ses usagers.

### Article 1 – Le respect des dispositions juridiques

Les agents publics bénéficient de droits et libertés garantis par des normes de valeur constitutionnelle, et notamment par la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen et le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, qui leur garantissent la liberté d'opinion, la liberté d'expression, la liberté syndicale ou le droit de grève.

Simultanément, les personnels de l'Université, quels que soient leur statut et leur niveau hiérarchique, doivent veiller au respect des textes applicables dans l'exercice de leurs fonctions. L'établissement a pour devoir d'informer les membres de son personnel de toute évolution légale et réglementaire susceptible d'exercer un impact significatif sur leur activité, de même que, symétriquement, les membres du personnel doivent se tenir informés de l'évolution des dispositions légales et réglementaires, en sollicitant le cas échéant toute information ou toute précision qu'ils jugeraient nécessaires auprès des services compétents de l'Université (services juridiques, référents déontologie, intégrité scientifique et médiation) pour s'assurer de la conformité de leurs actions aux textes.

## **Article 2 – Dignité, impartialité, intégrité et probité**

En vertu de l'article L. 121-1 du code général de la fonction publique, « L'agent public exerce ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité ». Toute action ou prise de décision doit être guidée par l'intérêt du service public, à quelque niveau de responsabilité de l'Université que ce soit.

L'obligation de dignité astreint tout agent public, quel que soit le niveau hiérarchique, à représenter dignement l'administration. Elle exprime le respect de soi-même et de sa fonction. La dignité professionnelle attendue d'un agent public est intimement liée aux caractéristiques propres de son emploi, la nature de ses attributions et à son rang hiérarchique. L'obligation sera donc plus forte en fonction de la place de l'agent dans la hiérarchie, mais aussi par exemple lorsqu'il exerce des fonctions en contact direct avec les usagers du service public (source : Parcours de formation, Ministère de la transformation et de la fonction publiques, Direction générale de l'administration et de la fonction publique ; cf. également CAA Douai, 28 mai 2008, n° 07DA00492).

Les principes d'intégrité et de probité sont des éléments fondateurs de l'éthique professionnelle et doivent inspirer, à ce titre, toute attitude, comportement, prise de décision, tout particulièrement dans les situations de risques de conflits d'intérêts, de cumuls d'activité non admissibles et/ou non autorisés, ou encore de gestion des fonds publics, dont la recherche du meilleur usage doit prévaloir.

L'impartialité constitue un principe général du droit (CE 29 avril 1949 Bordeaux) et constitue une obligation statutaire prévue par la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires).

Si les enseignants-chercheurs, les enseignants et les chercheurs jouissent, conformément à l'article L. 952-2 du code de l'éducation, d'une pleine indépendance et d'une entière liberté d'expression dans l'exercice de leurs fonctions d'enseignement et de leurs activités de recherche, principe à valeur constitutionnelle, ils doivent en faire usage « dans le respect de leurs obligations déontologiques. Il incombe en particulier aux enseignants-chercheurs d'exprimer leurs opinions de manière argumentée et dans le respect de l'intégrité scientifique. Il leur appartient de faire preuve de tolérance, d'acceptation du pluralisme et de respect d'autrui. Toute forme d'attaque des personnes et tout propos violent sont à exclure » (avis du Collège national de déontologie, 29 mars 2024). Ils doivent veiller, dans leur libre expression publique, via tout vecteur de communication extérieur, et notamment, via les réseaux sociaux, à ne pas engager, volontairement ou involontairement, leur institution d'appartenance. Dans l'hypothèse où l'expression académique des enseignants-chercheurs se manifeste à l'extérieur d'enceintes académiques, il est recommandé que « les universitaires évitent les sujets controversés qui ne sont pas en rapport avec leur champ d'expertise ou – lorsqu'ils le font – précisent qu'ils ne s'expriment pas en leur qualité professionnelle ou au nom de leur institution » (avis du Collège national de déontologie du 29 mars 2024).

De manière générale, les agents publics, quel que soit leur statut, sont tenus par un devoir de réserve, doivent faire preuve de retenue et de mesure dans l'expression publique de leurs opinions, afin de préserver la considération du service public par les usagers (source : Parcours de formation, Ministère de la transformation et de la fonction publiques).

### **Article 3 – Obligation de réalisation des tâches confiées et d'obéissance hiérarchique**

Si la loi consacre le principe de participation des agents publics, par l'intermédiaire de leurs représentants, à l'organisation et au fonctionnement des services publics, à l'élaboration des règles régissant la carrière des fonctionnaires et les conditions d'emploi des agents contractuels, à la définition des orientations en matière de politique des ressources humaines et à l'examen de certaines décisions individuelles (article L. 112-1 du code général de la fonction publique), elle pose également le principe d'obéissance hiérarchique des agents publics. Dans le respect des dispositions propres à chaque statut, les agents sont responsables de l'exécution des tâches qui leur sont confiées et doivent « se conformer aux instructions de leur propre supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public », en vertu de l'article L. 121-10 du code général de la fonction publique.

Dans la continuité des principes d'impartialité et d'intégrité, les agents de l'établissement, enseignants, chercheurs, BIATSS, doivent, en outre, respecter le principe de loyauté vis-à-vis de l'établissement, dans l'exercice de leurs différentes responsabilités, tant en interne qu'en externe, afin de ne causer aucun préjudice direct ou indirect aux intérêts de l'Université.

En outre, la réalisation des tâches doit s'inscrire dans le cadre et le temps de travail normalement prévu. À titre d'exemple, en vertu du droit à la déconnexion, l'envoi de courriels peut être réalisé à tout moment aux fins de bonne organisation du travail de chacun, dans le cadre de l'autonomie d'action, mais il n'implique, en aucune façon, une réponse des agents en dehors des heures ouvrées.

### **Article 4 – Secret professionnel et discrétion professionnelle**

En vertu des principes de secret professionnel et de discrétion professionnelle, énoncés par les articles L. 121-6 et L. 121-7 du code général de la fonction publique, les personnels de l'Université veillent, de manière générale, à ne pas communiquer à des tiers des informations et documents internes à l'Université, à moins d'y être expressément autorisés par leur autorité hiérarchique. Ce principe de non-diffusion s'applique strictement, sans exception possible, aux données confidentielles par nature, notamment aux données personnelles et nominatives. La communication des données présentant ce caractère au sein même de l'établissement est uniquement possible entre personnes habilitées.

Les enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et personnels BIATSS doivent accorder une importance toute particulière à la confidentialité des délibérations au sein des jurys ou des instances auxquelles ils participent ou assistent. Aucune divulgation d'informations n'est possible en dehors des voies de diffusion prévues réglementairement.

### **Article 5 – Prévention et lutte contre les conflits d'intérêts**

La combinaison des principes d'impartialité, d'intégrité et de probité, conduit à une stricte obligation de prévention des conflits d'intérêts : l'apparence du conflit d'intérêts doit être évitée tout autant que les conflits d'intérêts avérés (source : Parcours de formation, Ministère de la transformation et de la fonction publiques).

Le principe de prévention et de lutte contre les conflits d'intérêt est expressément posé par l'article L. 121-4 du code général de la fonction publique : « L'agent public veille à prévenir ou à faire cesser immédiatement les situations de conflit d'intérêts défini à l'article L. 121-5 dans lesquelles il se trouve ou pourrait se trouver ».

Aux termes de l'article L. 121-5 de ce code, « constitue un conflit d'intérêts toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif des fonctions de l'agent public. »

Il résulte de cette définition trois critères caractérisant l'existence d'un conflit d'intérêts :

- > l'existence d'un intérêt privé, public, matériel ou moral, familial ou amical, syndical, politique, géographique, direct ou indirect, présent, passé ou futur, etc. ;
- > un intérêt en contradiction, réel, potentiel ou apparent, avec les intérêts de l'Université ;

- > un intérêt de nature à soulever des doutes raisonnables sur la capacité de l'agent public à exercer ses fonctions en toute objectivité sans faire prévaloir ses intérêts personnels sur ceux de l'établissement.

Tout risque de conflits d'intérêt doit être prévenu et signalé par l'agent avant que le conflit d'intérêts ne se manifeste ou ne soit détecté, dans l'intérêt de l'agent concerné et dans l'intérêt de l'établissement. À cette fin, une obligation de déclaration s'impose et doit être adressé à l'autorité hiérarchique (cf. annexes).

Les conflits peuvent se manifester dans différents types de situations :

- > utiliser des ressources de l'établissement, qu'elles soient humaines, matérielles ou immatérielles, à des fins autres que professionnelles et universitaires ;
- > faire usage de ses fonctions pour influencer directement ou indirectement la décision d'acquiescer des biens ou services d'une entreprise dans laquelle un membre de sa famille (parents, conjoints ou concubins, enfants, frères et sœurs...) détient un intérêt financier direct ; dans cette hypothèse, l'agent concerné doit systématiquement se déporter du processus de choix, se mettre en retrait de l'instance décisionnaire, et compléter un formulaire de déclaration d'intérêts en cas de conclusion d'un contrat ;
- > faire usage de ses fonctions pour influencer directement ou indirectement le recrutement par l'établissement, quel que soit le niveau de fonctions ou le statut, d'un membre de sa famille (parents, conjoints ou concubins, enfants, frères et sœurs...) ; dans cette hypothèse, l'agent concerné doit systématiquement se déporter du processus de recrutement, se mettre en retrait de l'instance décisionnaire, et compléter un formulaire de déclaration d'intérêts en cas de recrutement ;
- > siéger au sein d'une instance de l'établissement amenée à se prononcer sur un dossier concernant directement ou indirectement, sur le plan personnel, l'agent (rémunération, avancement et progression de carrière, mobilité...) ; dans cette hypothèse, l'agent concerné doit systématiquement se déporter, ne pas participer aux délibérations de l'instance décisionnaire, et s'engager à n'exercer aucune influence, de manière directe ou indirecte, auprès de quelque membre de l'instance décisionnaire que ce soit ; par ailleurs, l'agent s'engage à communiquer à l'instance décisionnaire toute information dont la véracité est établie, sans déformation de l'information contenue dans son dossier d'aucune sorte. Aucun écart à la réalité ne saurait être accepté.
- > solliciter les services des personnels, des étudiants, des stagiaires, des doctorants pour la réalisation de tâches autres que celles directement liées à leur statut et fonction ;
- > favoriser de manière directe ou indirecte le recrutement d'étudiants membres de sa famille ; dans cette hypothèse, l'agent concerné doit systématiquement se déporter du processus de sélection et se mettre en retrait de l'instance décisionnaire pour le cas considéré ;
- > encadrer les travaux académiques (rapports de stages, mémoires, thèses de doctorat, habilitations à diriger des recherches...) de membres de sa famille (parents, conjoints ou concubins, enfants, frères et sœurs...) ; par exemple, l'encadrement, ou le co-encadrement d'une thèse, réalisée par une personne membre de sa famille ou présentant des liens personnels avec l'encadrant, sont proscrits.

Le recrutement des enseignants-chercheurs, notamment, présente des risques particuliers de conflits d'intérêt potentiels. L'établissement, comme les comités de sélection et leurs présidents, et les collègues tant internes qu'externes qui y participent, doivent se conformer strictement aux dispositions du guide de fonctionnement du comité de sélection de l'enseignement supérieur prévu par l'article L. 952-6-1 du code de l'éducation et par les articles 9 à 9-2 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984, et tout particulièrement aux exigences de formalisme requises pour garantir l'impartialité et l'objectivité des décisions de recrutement.

Cette liste est non exhaustive. En cas de doute, de risque ou de suspicion de conflits d'intérêt, l'agent doit consulter son autorité hiérarchique ou les services compétents de

l'établissement, notamment les référents déontologie, intégrité scientifique et médiation, afin de prévenir ou traiter tout risque éventuel.

### **Article 6 – Encadrement du cumul d'activités**

De manière générale, aux termes de l'article L. 123-7 du code général de la fonction publique, « l'agent public peut être autorisé par l'autorité hiérarchique dont il relève à exercer une activité à titre accessoire, lucrative ou non, auprès d'une personne ou d'un organisme public ou privé. Cette activité doit être compatible avec les fonctions confiées à l'agent public, ne pas affecter leur exercice et figurer sur la liste des activités susceptibles d'être exercées à titre accessoire ». Les conditions d'application de ces dispositions ont été précisées par le décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique, dispositions auxquelles restent soumis les personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche pour les activités accessoires qui ne relèvent pas des missions du service public de l'enseignement supérieur et de la recherche des articles L. 951-5 du code de l'éducation et L. 411-3-1 du code de la recherche.

Aux termes de ces deux derniers articles, un régime dérogatoire au droit commun a été mis en place pour assouplir l'exercice de certaines activités accessoires en les soumettant uniquement à la transmission d'une simple déclaration auprès de l'autorité compétente dont ils relèvent. Cette dernière ne donne plus autorisation, mais elle est tenue de procéder à un contrôle de ces déclarations, l'activité considérée devant être compatible avec les fonctions confiées et ne pas porter atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance et à la neutralité du service. Le champ des activités soumis à cette simple déclaration est cependant limité. Seules sont concernées les activités accessoires dont les caractéristiques se rattachent aux missions du service public de l'enseignement supérieur et aux missions du service public de la recherche.

Par précaution, et dans un souci de bonne pratique, il est recommandé aux agents de procéder à la déclaration de tout cumul d'activités auprès des services compétents de l'Université, quand bien même l'obligation réglementaire ne l'exigerait pas.

En cas de doute sur la démarche à effectuer sur le plan réglementaire, demande d'autorisation de cumul auprès de l'autorité hiérarchique, ou simple information de cette dernière, l'agent est invité à se rapprocher de son autorité hiérarchique ou des services compétents de l'Université, notamment les référents déontologie, intégrité scientifique et médiation, pour apporter la réponse la plus appropriée.

### **Article 7 – Encadrement des libéralités : les cadeaux et invitations**

La sollicitation ou l'acceptation de cadeaux ou invitations sont susceptibles d'affecter le principe de probité. Afin de ne pas porter atteinte au bon fonctionnement des services et à la réputation de l'établissement, d'une part, afin de prévenir tout risque disciplinaire, voire pénal, d'autre part, il convient d'apprécier strictement le contexte, les circonstances et l'opportunité de la sollicitation, de la réception ou de l'invitation : fonctions et missions du bénéficiaire, qualité et intérêt des parties prenantes, caractéristiques du cadeau ou de l'invitation (cf. Guide pratique Agents publics : les risques d'atteintes à la probité concernant les cadeaux et invitations, AFA, septembre 2022). En cas de doute, l'agent est invité à en référer à son autorité hiérarchique ou au référent déontologie.

En tout état de cause, l'agent doit respecter scrupuleusement les règles de validation des engagements financiers et la réglementation relative aux achats et marchés publics.

### **Article 8 – Exigence de respect des personnes et de non-discrimination**

Les personnels de l'Université, quel que soit leur statut, enseignants ou administratifs, se doivent le respect mutuel, principe qui vaut également dans les relations avec les usagers, afin d'assurer l'harmonie et la cohésion de la communauté universitaire. Les échanges se veulent en toute circonstance équilibrés et mesurés, dans un esprit collaboratif et collégial. La diversité des opinions doit être respectée, dans le cadre d'un dialogue et d'un échange constructifs. En outre, aucune discrimination envers un personnel, enseignant-chercheur, enseignant, chercheur, personnel administratif ou un étudiant, ne saurait être acceptée en raison, notamment, de ses origines, de son genre (en vertu du principe d'égalité femmes-hommes), de son orientation sexuelle, de son handicap, de sa religion, de ses opinions politiques ou de son appartenance syndicale.

L'établissement accorde une importance particulière à la prévention des risques psychosociaux, susceptibles d'être provoqués par six principaux facteurs : l'intensité et le temps de travail, les exigences émotionnelles, l'autonomie et les marges de manœuvre, les rapports sociaux et la reconnaissance au travail, les conflits de valeur, l'insécurité de la situation de travail (Rapport Gollac, 2011). Chacun, dans son attitude et son comportement, doit contribuer à prévenir la survenance de ces risques.

Il résulte aussi de l'exigence de respect des personnes que toute forme de harcèlement, sexuel ou moral, doit être strictement proscrite. Aux termes de l'article L. 133-1 du code général de la fonction publique, le harcèlement sexuel est « constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ». Sont assimilés à des faits de harcèlement « toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers ». Les agissements répétés de harcèlement moral, « qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel » (art. L. 133-2 du code général de la fonction publique), ne sauraient davantage être acceptés au sein de l'établissement.

Les mêmes actes ne sauraient être admis envers les étudiants. L'établissement a le devoir d'écouter et d'accompagner la communauté étudiante et de la protéger dans les situations de discrimination, de harcèlement, et de violence. À cette fin, un relais d'écoute et d'accompagnement, composé de la vice-présidente qualité de vie au travail et égalité, du directeur des études et de la vie universitaire, du vice-président formation et vie universitaire, du directeur général des services adjoint, a été mis en place en 2019 à destination des étudiants qui peuvent signaler à ce relais tout fait présumé de harcèlement, de discrimination ou de violence.

### **Article 9 – Respect du principe de laïcité**

Depuis la loi n° 84-52 du 26 janvier 1984 sur l'enseignement supérieur, le principe de laïcité est inscrit au nombre des principes régissant l'organisation de l'université, principe désormais codifié dans l'article L. 141-6 du code de l'éducation : « le service public de l'enseignement supérieur est laïque et indépendant de toute emprise politique, économique, religieuse ou idéologique ; il tend à l'objectivité du savoir ; il respecte la diversité des opinions. Il doit garantir à l'enseignement et à la recherche leurs possibilités de libre développement scientifique, créateur et critique ». Aussi, « nul ne peut se prévaloir de ses convictions religieuses pour refuser de se conformer aux règles applicables au service public de l'enseignement supérieur » (cf. Charte de la laïcité et des valeurs républicaines dans les établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche, art. 1 et 3). En outre, les personnels de l'Université sont tenus de ne pas exprimer, dans l'exercice de leurs fonctions, leurs opinions religieuses, pas plus qu'ils ne peuvent revêtir dans les locaux de l'établissement des tenues manifestant leur appartenance à une religion. Ils doivent respecter la pluralité des opinions.

Les usagers obéissent, en revanche, à un régime juridique différent. Aux termes de l'article L. 811-1 du code de l'éducation, « Ils disposent de la liberté d'information et d'expression à l'égard des problèmes politiques, économiques, sociaux et culturels. Ils exercent cette liberté à titre individuel et collectif, dans des conditions qui ne portent pas atteinte aux activités d'enseignement et de recherche et qui ne troublent pas l'ordre public ». Ainsi, le port de signes religieux est autorisé dans les limites strictes du respect du bon fonctionnement du service. Toutefois, cette règle ne s'applique pas lorsque l'étudiant est, dans le même temps, salarié de l'Université : dans ce cas précis, ce sont les règles applicables aux personnels qui prévalent.

### **Article 10 – Prévention et traitement des manquements à l'intégrité scientifique**

Selon le code de la recherche (article L. 211-2), « Les travaux de recherche (...) respectent les exigences de l'intégrité scientifique visant à garantir leur caractère honnête et scientifiquement rigoureux et à consolider le lien de confiance avec la société. L'intégrité



scientifique contribue à garantir l'impartialité des recherches et l'objectivité de leurs résultats ».

Ainsi, l'intégrité scientifique est un ensemble de règles et de valeurs qui doivent régir les activités de recherche pour en garantir le caractère honnête et scientifiquement rigoureux.

Elle repose sur 4 piliers : 1) l'honnêteté ; 2) la rigueur ; 3) la transparence et l'ouverture ; 4) l'indépendance.

Il existe deux types de manquement à l'intégrité scientifique : la fraude scientifique et les autres pratiques discutables ou inappropriées de recherche.

La fraude scientifique, nécessairement intentionnelle, est le manquement le plus grave. Elle peut prendre trois formes : la fabrication de données, la falsification de données et le plagiat.

Les pratiques discutables ou inappropriées de recherche peuvent être intentionnelles ou non intentionnelles. En effet, elles peuvent aussi être commises par négligence ou relever d'une erreur du chercheur ou de l'incompétence de celui-ci. De nombreuses pratiques discutables ou inappropriées de recherche peuvent être observées à tous les stades de la recherche (par exemple : usage de méthodes inappropriées, surinterprétation des résultats de la recherche, insuffisance dans l'archivage des données de la recherche, attribution du statut de coauteur d'une publication à une personne sans son accord).

L'exigence d'intégrité scientifique impose des obligations à l'établissement. Selon le code de la recherche (article L. 211-2), les établissements publics contribuant au service public de la recherche et les fondations reconnues d'utilité publique ayant pour activité principale la recherche publique offrent les conditions du respect des exigences de l'intégrité scientifique pour les activités et travaux menés en leur sein.

Ils doivent notamment :

- > mettre en place les dispositifs nécessaires pour promouvoir les valeurs de l'intégrité scientifique et favoriser le respect de ses exigences (assurer la formation des personnels et des étudiants au respect de ces exigences, promouvoir la diffusion des publications en accès ouvert, mettre à disposition des méthodes, des codes sources associés aux résultats de la recherche) ;
- > conserver les résultats bruts des travaux scientifiques réalisés en leur sein afin de permettre leur vérification ;
- > transmettre tous les deux ans au ministre chargé de la recherche et au Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur un rapport sur les actions entreprises ;
- > veiller à ce que tout signalement relatif à un éventuel manquement aux exigences de l'intégrité scientifique soit traité selon une procédure établie au regard des recommandations du Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur ;
- > nommer un référent intégrité scientifique et lui assurer les moyens nécessaires à l'exercice de ses missions ;
- > promouvoir la réalisation des travaux de recherche des doctorants dans le respect des exigences de l'intégrité scientifique et de l'éthique de la recherche. À cet égard, l'école doctorale de l'établissement veille à ce que chaque doctorant reçoive une formation en ce domaine.

L'exigence d'intégrité scientifique impose aussi des obligations aux chercheurs, enseignants-chercheurs, doctorants et personnels de soutien à la recherche.

L'honnêteté conduit le chercheur à respecter les pratiques/normes de recherche en vigueur dans sa communauté scientifique. La rigueur lui impose de veiller à l'exactitude, à la précision et à l'exhaustivité. La transparence et l'ouverture l'amène à mettre à disposition de tous, de manière exhaustive, claire et compréhensible, les données sur lesquelles sont fondés les résultats présentés et les modalités de leur production et de leur analyse. L'indépendance suppose que le chercheur ne se laisse pas influencer par des acteurs extérieurs à la recherche ou par des considérations dépourvues de fondement scientifique.

L'intégrité scientifique consiste pour le chercheur à appliquer ces quatre piliers à toutes les étapes du processus de production et de diffusion des connaissances : dans la définition de l'objet de recherche, dans le choix des méthodes, dans l'acquisition puis le traitement des données, dans la formulation et l'interprétation des résultats, dans la rédaction d'une publication (autorat notamment) et, plus largement, dans tous les processus de diffusion des résultats de la recherche.

Les pratiques en matière de recherche sont amenées à connaître de profonds bouleversements, notamment en raison du développement de l'intelligence artificielle. Si cette dernière peut contribuer à aider les chercheurs à certains niveaux de leurs activités scientifiques, dans la problématisation de leur sujet, dans la revue de la littérature, voire dans la collecte et l'analyse des données, le recours à l'intelligence artificielle appelle une vigilance particulière afin que les principes d'éthique et d'honnêteté intellectuelle, de transparence et de responsabilité, et, de manière plus générale, les règles de l'intégrité scientifique soient scrupuleusement respectées, l'intelligence artificielle n'ayant pas vocation à se substituer à l'intelligence humaine.

## **II – LA PRÉVENTION ET LE TRAITEMENT DU NON-RESPECT DES PRINCIPES DÉONTOLOGIQUES ET D'INTÉGRITÉ SCIENTIFIQUE : LE RÔLE DES RÉFÉRENTS DÉONTOLOGUE ET INTÉGRITÉ SCIENTIFIQUE DE LA ROCHELLE UNIVERSITÉ**

### **Article 11 – Champs de compétences des référents déontologue et intégrité scientifique**

Le référent déontologue et le référent intégrité scientifique émettent des avis et des recommandations de manière souveraine après l'analyse de la situation, ou délivrent des informations ou des conseils d'ordre général, mais leurs interventions ne s'inscrivent nullement dans un cadre juridictionnel ou disciplinaire.

#### **Champ de compétences du référent déontologue**

Conformément aux dispositions du code général de la fonction publique portant notamment droits et obligations des fonctionnaires, La Rochelle Université a procédé à la désignation en son sein d'un référent déontologue.

Selon la lettre de mission adoptée par le conseil d'administration, il est « porteur, coordonnateur et animateur de la politique de déontologie au sein de l'université, le/la référent/e Déontologue a un rôle de conseil à la fois auprès de la gouvernance et des instances de l'établissement, et auprès des personnels de l'université qui le consultent en matière de respect des obligations et principes déontologiques applicables aux fonctionnaires (...). (Il) exerce un rôle de prévention, de formation et de vigilance auprès de l'ensemble de la communauté universitaire. Il reçoit les demandes d'information en matière de déontologie, et apporte son expertise sur l'application des obligations et principes déontologiques dans l'exercice quotidien des fonctions des agents, et sur les risques juridiques encourus en cas de manquement. Il recueille et instruit les allégations relatives aux manquements à la déontologie, notamment les situations susceptibles d'être qualifiées de conflits d'intérêts. Il travaille en complémentarité avec le/la référent/e intégrité scientifique s'agissant des sujets ou manquements relatifs à la déontologie scientifique ».

Le principe est que tout dossier local doit être instruit et traité au niveau de l'établissement. Dans l'hypothèse où le référent déontologue serait lui-même susceptible d'être en position de conflits d'intérêt, notamment de par les liens entretenus avec la ou les parties, il est habilité à demander son départ auprès du collège national de déontologie, qui accepte ou non ce départ, de manière souveraine.

#### **Champ de compétences du référent intégrité scientifique**

Le référent intégrité scientifique est compétent en cas de manquement à l'intégrité scientifique. Il participe à la mise en œuvre des actions qui doivent être menées par les établissements publics de recherche (cf. article 10 de la présente Charte). Il instruit les

signalements relatifs à un éventuel manquement aux exigences de l'intégrité scientifique dont il est saisi ou rendu destinataire (cf. annexe 2). Il instruit dans le respect du contradictoire. À l'issue de l'instruction, il transmet à l'autorité chargée de la direction de l'établissement un rapport exposant les conclusions de ses investigations. Il a également pour rôle de signaler à l'autorité chargée de la direction de l'établissement les dispositifs ou pratiques internes qui ne lui semblent pas offrir de garanties suffisantes en termes d'intégrité scientifique.

### **Article 12 – Procédure de saisine des référents déontologue et intégrité scientifique**

Le référent déontologue peut être saisi par l'envoi d'un formulaire (cf. annexe) expliquant l'objet et le contexte de sa demande (demande d'information générale, contexte, signalement d'une atteinte présumée à la déontologie) à l'adresse suivante : [deontologue@univ-lr.fr](mailto:deontologue@univ-lr.fr). En fonction l'objet de la demande, le référent déontologue écoute les parties concernées et rédige un avis adressé aux parties concernées sous le sceau de la confidentialité.

Dans des conditions assurant le respect du principe de confidentialité, le référent intégrité scientifique peut tout d'abord être destinataire de toutes demandes de conseils liées à l'intégrité scientifique. Ensuite, en cas de manquement éventuel à l'intégrité scientifique, toute personne en ayant connaissance peut lui adresser un signalement. Le référent intégrité scientifique doit examiner la recevabilité de ce signalement puis, s'il le considère recevable, il se saisit et ouvre une instruction. À l'issue de celle-ci, il adresse un rapport à l'autorité chargée de la direction de l'établissement, seule compétente pour prendre les mesures nécessaires en présence d'un manquement avéré à l'intégrité scientifique.

Les demandes de conseils et les signalements sont envoyés à l'adresse suivante : [integrite.scientifique@univ-lr.fr](mailto:integrite.scientifique@univ-lr.fr)

## **III – LA RÉOLUTION AMIABLE DES CONFLITS : LA MÉDIATION**

### **Article 13 – Définition de la médiation**

La médiation se définit comme « un processus structuré, volontaire et coopératif de prévention et de résolution amiable des différends qui repose sur la responsabilité et l'autonomie des participants. Initiée par les intéressés eux-mêmes, leurs conseils, les représentants d'une organisation ou un magistrat, la médiation fait intervenir un médiateur dûment formé, tiers indépendant, neutre et impartial. Facilitateur de communication, sans pouvoir de décision, ni rôle d'expertise technique ou de conseil, le médiateur favorise le dialogue et la relation, notamment par des entretiens et rencontres confidentiels »<sup>1</sup>.

La médiation est un processus consenti volontairement, fondé sur la recherche commune et créative, par les personnes, de solutions. Elle fait intervenir dans un espace sécurisé par la confidentialité, un ou plusieurs médiateurs, tiers indépendant, impartial et neutre qui favorise l'écoute mutuelle et le dialogue entre les participants.

### **Article 14 – Qualités de la médiation**

Les personnes ont la liberté de s'engager dans la médiation et d'en sortir à tout moment. Elles ont également la liberté d'en fixer la durée et la fin.

Les échanges sont confidentiels et l'accord est conclu dans le respect des règles d'ordre public.

La médiation est une offre de justice globale qui permet aux personnes en médiation de régler leur conflit et d'élaborer, dans le respect des règles d'ordre public, des solutions

---

<sup>1</sup> Définition tirée du Livre blanc de la médiation porté par le collectif Médiation 21 et remis au garde des sceaux en octobre 2019. Voir aussi en ce sens l'article 1530 du code de procédure civile aux termes duquel « La médiation et la conciliation conventionnelles régies par le présent titre s'entendent, en application des [articles 21 et 21-2 de la loi du 8 février 1995](#) susmentionnée, de tout processus structuré, par lequel deux ou plusieurs parties tentent de parvenir à un accord, en dehors de toute procédure judiciaire en vue de la résolution amiable de leurs différends, avec l'aide d'un tiers choisi par elles qui accomplit sa mission avec impartialité, compétence et diligence ».

satisfaisantes, adaptées, innovantes et au plus près de leurs intérêts et de leurs besoins. Elle permet aussi de préserver les relations pour l'avenir.

Les solutions issues d'un accord de médiation sont appliquées et pérennes car voulues par les parties.

### **Article 15 – Champ de compétence du médiateur de La Rochelle Université**

Selon la lettre de mission adoptée par le conseil d'administration, le médiateur a compétence pour recevoir et examiner les demandes relatives à des conflits non résolus à un premier stade. Le médiateur peut être saisi dans le cadre de deux types de conflits.

Il peut d'une part être saisi d'un conflit interpersonnel entre plusieurs personnes dépendantes de l'université dès lors qu'elles considèrent que ce conflit est préjudiciable à leurs intérêts. Dans ce cas, le médiateur travaille sur la relation en vue d'établir ou de rétablir des liens entre les personnes, de prévenir ou de régler à l'amiable un conflit.

Il peut d'autre part être saisi d'un conflit avec l'administration dès lors que cette dernière rend une décision non-favorable pour l'intéressé et qu'un désaccord persiste suite à l'explication qui été fournie. Dans cette hypothèse, le médiateur rend un avis et peut émettre une ou des recommandations à destination de l'administration. L'avis du médiateur peut être fondé sur le droit ou bien sur l'équité.

Quel que soit son modèle, la médiation s'ancre dans un socle de règles et de principes directeurs communs.

### **Article 16 – Éthique et déontologie du médiateur**

Sont communément retenues comme valeurs éthiques du médiateur <sup>2</sup> :

- > La probité et l'intégrité ;
- > L'humilité dans l'exercice de la fonction ;
- > La loyauté envers les personnes en médiation et la liberté de l'engagement en médiation ;
- > La reconnaissance de l'altérité et la considération des différences et des cultures ;
- > L'équité dans le traitement et le respect mutuel des personnes en médiation et de leur capacité à agir ;
- > L'équité de l'entente en ce sens où le médiateur veille à ce que les personnes s'engagent de manière libre et éclairé dans l'accord, que ce dernier soit compris par elles et qu'il respecte l'ordre public.
- > La disponibilité offerte aux personnes en médiation.

Des principes déontologiques essentiels guident le médiateur ainsi que le cadre dans lequel se déroule le processus<sup>3</sup>.

Le médiateur respecte le principe d'indépendance en s'assurant de sa liberté institutionnelle, en s'assurant de n'avoir aucun lien de quelque nature que ce soit avec les personnes en médiation et en s'assurant de l'absence de tout conflit d'intérêts.

Le médiateur respecte le principe d'impartialité en ne prenant parti ni pour l'une ni pour l'autre des personnes en médiation, et en leur offrant une égalité de traitement.

Le médiateur respecte le principe de neutralité en favorisant les solutions construites par les personnes elles-mêmes pour leur responsabilisation et leur autonomie.

Le médiateur respecte le principe de confidentialité pour faciliter la liberté d'expression de chacun<sup>4</sup>. Les propositions, constatations et échanges oraux et écrits intervenus dans le cadre de la médiation ne peuvent être divulgués aux tiers, sauf accord contraire des personnes.

2 Cf. Livre blanc de la médiation.

3 Il existe aujourd'hui une pluralité de codes de déontologie qui répondent à la diversité des champs de la médiation et des organisations de médiation. Le Conseil National de la Médiation, installé le 12 juin 2023, a notamment pour mission d'élaborer un code de déontologie unique, commun à l'ensemble des médiations.

4 Cf. l'[article 21-3 de la loi n° 95-125 du 8 février 1995](#) relative à l'organisation des juridictions et à la procédure civile, pénale et administrative.

Le médiateur garantit le respect du principe de non-décision du médiateur en favorisant l'équité entre les personnes et leur créativité dans la recherche de solution mutuellement satisfaisantes.

Le médiateur n'a pas d'obligation de résultat et sa responsabilité ne peut être engagée à ce titre. Sa responsabilité ne peut être en outre engagée en raison des concessions faites par les parties en médiation, des engagements pris dans le cadre d'un éventuel accord ou de l'absence d'accord à la fin du processus de médiation.

#### **Article 17 – Saisine du médiateur**

Le médiateur peut être saisi par courriel ou par l'envoi d'un formulaire (cf. annexe) expliquant l'objet et le contexte de sa demande à l'adresse suivante : [mediation@univ-lr.fr](mailto:mediation@univ-lr.fr)

Dans l'hypothèse où le médiateur serait dans une position qui ne lui permettrait pas de garantir sa liberté intérieure ou institutionnelle ou qu'il serait en position de conflit d'intérêts, il se déporte et renvoie les personnes à saisir le médiateur de l'éducation nationale à l'adresse suivante : [mediateur@education.gouv.fr](mailto:mediateur@education.gouv.fr)

\*\*\*

## ANNEXES

### *Annexe 1 – Les textes de référence*

#### **A. Dans le domaine de la déontologie**

- > Code de l'éducation
- > Code de la recherche
- > Code général de la fonction publique, notamment son livre Ier relatif aux Droits, obligations et protection des fonctionnaires
- > Loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.
- > Décret n° 2017-519 du 10 avril 2017 relatif au référent déontologue dans la fonction publique.
- > Loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 et portant diverses dispositions relatives à la recherche et à l'enseignement supérieur (dispositions relatives au cumul d'activités accessoires).
- > Décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique.
- > Circulaires du 22 août 2022 relatives à la mise en œuvre du régime de déclaration préalable pour certaines activités accessoires et du régime de la déclaration d'intérêts préalable à l'exercice d'une mission d'expertise auprès du Parlement et des autres pouvoirs publics constitutionnels par les personnels participants directement au service public de la recherche.
- > Charter and Code for Automatic Recognition of European University for Smart Urban Coastal Sustainability EU-CONEXUS, octobre 2022.
- > Délibération n° 2022-03-14-3-2-2 du 14 mars 2022 portant adoption du cadre de mission de Référent Déontologue de l'Université

#### **B. Dans le domaine de l'intégrité scientifique**

##### **Le droit applicable**

- > Code de la propriété intellectuelle
- > Code de la recherche
- > Loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 et portant diverses dispositions relatives à la recherche et à l'enseignement supérieur
- > Arrêté du 25 mai 2016 fixant le cadre national de la formation et les modalités conduisant à la délivrance du diplôme national de doctorat
- > Délibération n° 2022-03-14-3-2-3 du 14 mars 2022 portant adoption du cadre de mission de Référent Intégrité scientifique

##### **La mise en place des principes de l'intégrité scientifique : chartes, déclarations, circulaires ministérielles, rapports d'information**

- > Déclaration de Singapour pour l'intégrité en recherche (2e Conférence mondiale sur l'intégrité de la recherche). 2010
- > Charte nationale de déontologie des métiers de la recherche (Conférence des présidents d'universités, CNRS, INRA, IRIA, INSERM, CIRAD, IRD, Institut Curie). 2015

- > P. Corvol : Bilan et propositions de mise en œuvre de la charte nationale d'intégrité scientifique. Rapport au Secrétaire d'Etat chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche. 2016
- > Circulaire du Secrétaire d'Etat chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche MENR1705751C n° 2017-040 du 15 mars 2017 relative à la politique d'intégrité scientifique au sein des opérateurs de recherche, et au traitement des cas de manquements à l'intégrité scientifique. 2017
- > Charte ANR de déontologie et d'intégrité scientifique. 2019
- > La mise en œuvre des principes de l'intégrité scientifique : guides et recueils de bonnes pratiques, typologies indicatives des manquements à l'intégrité scientifique, procédure de traitement des signalements
- > Vademecum Corvol. 2017
- > Guide : Pratiquer une recherche intègre et responsable. Comité d'éthique du CNRS et Conférence des présidents d'universités. 2017
- > Guide pour le recueil et le traitement des signalements relatifs à l'intégrité scientifique. Réseau des Référents à l'Intégrité Scientifique (RESINT). Office Français de l'Intégrité Scientifique (OFIS). HCERES. 2018
- > Code de conduite européen pour l'intégrité en recherche. All European Academies (ALLEA). 2018 13- Vademecum pour le traitement des manquements à l'intégrité scientifique à l'usage des chefs d'établissement. Conseil Français de l'intégrité scientifique (CoFIS). 2019
- > Guide : Recommandations pour l'investigation des méconduits en recherche. European Network of Research Integrity Offices (ENRIO). 2019
- > Charter and Code for Automatic Recognition of European University for Smart Urban Coastal Sustainability EU-CONEXUS, octobre 2022.

## **C. Dans le domaine de la médiation**

### **Textes légaux et réglementaires**

- > « Les textes fondateurs de la médiation », du Club des Médiateurs de Service au Public
- > Code de l'éducation (article L. 23-10-1 et articles D. 222-37 à D. 222-42 notamment).
- > Loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI<sup>e</sup> siècle dont l'article 5 introduit la médiation en matière administrative codifiée aux articles 213-1 à 213-14 du code de justice administrative
- > Code de justice administrative
- > Décret n° 2022-433 du 25 mars 2022 pris en application de l'article 27 de la loi n° 2021-1729 du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire qui généralise la procédure de médiation préalable obligatoire à la saisine du juge administratif dans certains litiges de la fonction publique et litiges sociaux
- > Délibération n° 2022-03-14-3-2-1 du 14 mars 2022 portant adoption du cadre de mission de Médiateur de l'Université

### **Rapports, chartes, codes**

- > Rapport 2021 de la médiatrice de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
- > Code national de déontologie du médiateur élaboré dans le cadre de la directive européenne du 21/05/2008, socle de référence éthique de la médiation en France
- > Charte du Club des Médiateurs de Services au Public.

**Annexe 2 - Les modèles de saisine des référents déontologue, intégrité scientifique et médiation**

Formulaire de saisine des référents déontologue, intégrité scientifique ou médiation

À adresser à l'une des adresses suivantes selon le référent concerné :

[deontologue@univ-lr.fr](mailto:deontologue@univ-lr.fr).

[integrite.scientifique@univ-lr.fr](mailto:integrite.scientifique@univ-lr.fr)

[mediation@univ-lr.fr](mailto:mediation@univ-lr.fr)

**Auteur de la saisine**

Nom : .....

Prénom : .....

Fonction exercée : .....

Courriel de correspondance : .....

**Conseils sollicités et/ou questions posées :**

.....  
.....  
.....  
.....

**Éléments de contexte :**

.....  
.....  
.....  
.....

**Signature**

Fait à : .....

Le : .....



**Annexe 3 - Déclaration d'intérêts****Cas de la réalisation de prestations au bénéfice de La Rochelle Université**

Je, soussigné, M. ou Mme X,

personnel de La Rochelle Université de/du déclare me trouver en situation de potentiel conflit d'intérêts avec l'entreprise X, candidate pour assurer la prestation suivante :

.....

<b>Lien d'intérêt avec le prestataire</b>	<b>Risque de conflits d'intérêts identifié</b>	<b>A cocher, si réponse positive</b>
Liens financiers	Intérêt financier partagé dans un organisme	
Activités personnelles (actuelles, au cours des 5 dernières années ou en négociation)	Dirigeant, associé ou membre d'une instance dirigeante d'une entreprise ou un organisme privé	
	Titulaire d'un mandat électif au sein de l'organisme privé ou public	
Proches parents salariés ou dirigeant d'entreprise ou d'organisme	Occupant un poste de responsable	
	Porteur de projet	
	Expert	
Lien de proximité	Membre de l'entourage proche, actuel ou passé	
	Collaboration professionnelle au cours des 5 dernières années ou collaboration envisagée	

Je décris ci-après le(s) risque(s) identifiés (à compléter sur papier libre, le cas échéant) :

Je suis informé que les informations fournies ci-dessus sont susceptibles d'une vérification et peuvent justifier des poursuites disciplinaires et/ou judiciaires en cas de déclaration mensongère. Je m'engage à informer la présidence de l'université ou la direction de la composante de toute évolution de ma situation.

Fait à....., le.....

Signature :

**Annexe 4 – Déclaration d'intérêts****Cas du recrutement de vacataires au bénéfice de La Rochelle Université**

Je, soussigné, M. ou Mme X,  
 personnel de La Rochelle Université déclare me trouver en situation de potentiel conflit  
 d'intérêts avec le vacataire suivant, candidat pour assurer l'enseignement de :

.....  
 .....

<b>Lien d'intérêt avec le candidat vacataire</b>	<b>Risque de conflits d'intérêts identifié</b>	<b>A cocher, si réponse positive</b>
Liens financiers	Intérêt financier partagé dans un organisme	
Activités personnelles (actuelles, au cours des 5 dernières années ou en négociation)	Dirigeant, associé ou membre d'une instance dirigeante d'une entreprise ou un organisme privé	
	Titulaire d'un mandat électif au sein de l'organisme privé ou public	
Proches parents salariés ou dirigeant d'entreprise ou d'organisme	Occupant un poste de responsable	
	Porteur de projet	
	Expert	
Lien de proximité	Membre de l'entourage proche, actuel ou passé	
	Collaboration professionnelle au cours des 5 dernières années ou collaboration envisagée	

Je décris ci-après le(s) risque(s) identifiés (à compléter sur papier libre, le cas échéant) :

Je suis informé que les informations fournies ci-dessus sont susceptibles d'une vérification et peuvent justifier des poursuites disciplinaires et/ou judiciaires en cas de déclaration mensongère. Je m'engage à informer la présidence de l'université ou la direction de la composante de toute évolution de ma situation.

Fait à....., le.....

Signature :





**D'ici  
on voit  
+ loin !**

**La Rochelle Université**

23 avenue Albert Einstein

BP 33060

17031 La Rochelle



[univ-larochelle.fr](http://univ-larochelle.fr)