



Bilan sur la déontologie à Sciences Po Toulouse

Delphine ESPAGNO-ABADIE
Référente déontologue

Dans le cadre de la fonction de référente déontologue est dressé ci-dessous un bilan rapide de deux années d'exercice dans le but de faire part au directeur de l'établissement de quelques remarques sur le respect des règles de déontologie et de faire quelques recommandations pour l'avenir tout en présentant dans un premier temps le rôle du collège de la déontologie de l'enseignement supérieur et celui de la référente déontologue au sein de Sciences Po Toulouse.

I. Présentation du rôle de la déontologue

En application de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires et du Code de l'éducation et au décret n° 2017-519 du 10 avril 2017 relatif au référent déontologue dans la fonction publique, Sciences Po Toulouse a installé une référente déontologue dans l'établissement depuis le 4 octobre 2019 et jusqu'au 31 août 2021. Cette référente déontologue, conformément aux recommandations du MESRI, est l'interlocuteur de premier niveau en matière de déontologie au sein de l'établissement. Elle peut saisir, lorsqu'elle l'estime nécessaire, le niveau supérieur soit le collège national de déontologie de l'enseignement supérieur (Arrêté du 1er mars 2018 relatif au collège de déontologie au sein du ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche), de toutes questions relatives au respect des obligations et des principes déontologiques (articles 25, 26, 27 et 28 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires) ainsi qu'à la prévention des situations de conflits d'intérêts (art. 25 et suivants de la loi de 1983).

Un outil de formation à la déontologie a été mis en ligne par le MESRI et le collège national. Une réunion bilan avec les référents déontologues de tous les établissements de l'ESR a été organisée le 28 février 2020, à distance par le collège national de l'ESR, au cours de laquelle ont été rappelées les missions des déontologues de proximité, donc des établissements, en insistant particulièrement sur les questions relatives aux conflits d'intérêts dans l'ESR, les conditions de recrutement dans l'ESR (composition des COS et impartialité), respects des obligations de service par les enseignants-chercheurs dans le prolongement de la jurisprudence du Conseil d'État, l'intégrité scientifique des enseignants-chercheurs.

Le collège national rédige, depuis son installation en 2018, un rapport annuel d'activité publié sur le site officiel. Le nombre de saisines du collège de déontologie est en augmentation depuis 2018, 25 saisines en 2018-2019, 35 en 2020 mais toutes ces saisines ne relèvent pas de la compétence du collège de déontologie. Ces saisines ont donné lieu à des avis rendus publics sur le site et publiés au B.O. Pour 4 d'entre elles en 2020, pour 4 d'entre elles également en 2019. Les avis de 2019 concernent d'une part des sujets d'ordre général, d'autre part des situations individuelles (avis non rendus publics). En 2020, 4 avis ont été publiés : avis relatif au processus de sélection des membres de l'IUF, sur saisine d'un candidat non retenu ; avis relatif au cumul de fonctions de vice-président recherche et directeur de laboratoire, de composante ou d'école doctorale, sur saisine d'un enseignant-chercheur ; avis relatif aux appels d'offre internes aux universités réalisés dans le cadre du programme «initiatives d'excellence», à la suite du traitement d'une saisine d'un enseignant-chercheur sur sa situation individuelle ; avis sur saisine ministérielle portant sur la transparence des liens d'intérêts dans certaines publications.

Le collège de déontologie, comme la référente déontologue de l'établissement, n'a que le pouvoir de se prononcer pour avis et de transmettre cet avis à la Ministre de l'ESR pour le premier, au niveau supérieur pour le second.

II. Bilan de l'activité dans l'établissement.

Dans le cadre de Science Po Toulouse, la référente déontologue a été nommée par le directeur de l'établissement, après approbation du conseil d'administration à compter d'octobre 2019, et comme indiqué ci-dessus jusqu'au 31 août 2021.

Aucune saisine de la part des enseignants-chercheurs ou des administratifs n'a été effectuée, pas plus qu'aucun courriel n'a été adressé à l'adresse prévue à cet effet. Plusieurs hypothèses sont envisageables : une hypothèse optimiste consistant à considérer qu'aucune règle de déontologie n'est méconnue de l'ensemble de la communauté et que l'établissement fonctionne sans aucune remise en cause de la déontologie ; une hypothèse sans doute plus réaliste consistant à penser que la communauté ne juge pas utile de saisir la référente déontologue, voire l'expression d'une méfiance à l'égard de la référente déontologue en raison de son appartenance à la même communauté craignant un manque d'objectivité, comme cela a pu être dit. Enfin, il faut également envisager la méconnaissance de la fonction bien qu'elle soit présentée sur le site de Sciences Po.

En l'absence de saisine, le présent bilan consiste, à partir d'observations du fonctionnement de l'établissement, à présenter les éventuels dysfonctionnements ou difficultés constatées pendant ces deux années d'exercice.

1. Nécessité de rappeler le respect des obligations de service.

La référente déontologue sans être saisie par un membre de la communauté a pu observer un certain nombre de manquements à la déontologie et par là-même un manquement aux obligations de services des enseignants-chercheurs. Or, les obligations de service font l'objet d'une définition de plus en plus précise de la part des textes et de la jurisprudence. Les obligations de service, en application de la circulaire du 7 mai 2018 de la ministre de l'enseignement supérieur relative aux dispositions applicables aux enseignants-chercheurs en cas de grève et d'absence de service fait, « *impliquent non seulement la participation aux heures d'enseignement inscrites dans les tableaux de service et selon les emplois du temps*

prévus, mais également la surveillance et la correction des épreuves d'examen ainsi que la participation aux délibérations de jurys, de même que la transcription des notes ».

Le Conseil d'État, suivant la circulaire, considère donc qu'entrent dans les obligations de service des enseignants-chercheurs : la surveillance des examens, la correction des copies, la participation aux délibérations de jurys d'examens et même la transcription des notes (CE 12.02.20, req. n°421997).

Le droit universitaire impose, comme pour tout fonctionnaire, en application du statut des enseignants-chercheurs - récemment rénové par la loi mais dont les décrets sont en cours d'adoption - que « *l'absence de service fait, si elle n'est pas couverte par un préavis de grève et n'est pas justifiée, constitue un manquement aux obligations statutaires susceptibles de donner lieu, le cas échéant, à l'engagement de poursuite disciplinaire par l'administration* » et à une éventuelle retenue sur le traitement en application de la règle du service fait. La règle du service fait précisée à l'article 20 de la loi de 1983 prévoit que « *les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire* ». En application de ce principe, l'enseignant-chercheur qui n'accomplit pas son service n'a pas droit à rémunération et la retenue effectuée sur le traitement du fonctionnaire ne constitue pas une sanction disciplinaire mais une mesure purement comptable. En matière d'enseignements supérieur, le droit universitaire précise qu'il n'y a pas respect du service fait lorsque, comme dans la fonction publique de manière générale, l'intégralité de heures prévues dans le service n'a pas été effectuée ou lorsque, bien qu'effectuant ses heures de service, l'enseignant chercheur n'a pas exécuté toute ou partie des obligations de service qui découlent de sa fonction (CE 1.02.2019, req. n° 415648). Ainsi, tout enseignant-chercheur, comme tout agent, se doit en application de cette règle du service fait de respecter les horaires de travail, et de dispenser son enseignement sur l'intégralité du volume horaire prévu. Le non-respect de ces obligations de service est susceptible d'entraîner une retenue sur le traitement.

2. L'exercice du droit de grève.

Après dépôt d'un préavis de grève dans les règles fixées par les textes, il incombe à l'administration de procéder au recensement des enseignants grévistes, comme des personnels non enseignants, en application des circulaires de 2003 et de 2018. La grève entraîne une suspension des activités professionnelles pour une durée déterminée et donne lieu en conséquence à une retenue sur le traitement. Concernant les enseignants-chercheurs, la déclaration de grève doit être réalisée y compris lorsque le jour de grève ne coïncide pas avec une journée au cours de laquelle des enseignements sont initialement prévus. Ainsi, il incombe à l'établissement, en application de la circulaire du 7 mai 2018 de la ministre de l'enseignement supérieur relative aux dispositions applicables aux enseignants-chercheurs en cas de grève et d'absence de service fait, « *de mettre en place un dispositif permettant d'assurer le contrôle de l'effectivité du service fait qui soit le plus adapté à la situation et à l'organisation interne de l'établissement* ».

3. Un rappel nécessaire sur le fonctionnement de instances et les obligations déontologiques.

Un autre dysfonctionnement a pu être relevé concernant le fonctionnement des instances. Lorsqu'une instance est composée de membres titulaires et de membres suppléants, même lorsqu'elle se réunit en session plénière, seuls les membres titulaires présents prennent part aux débats et aux votes s'il y a lieu, les membres suppléants n'ont vocation qu'à suppléer les membres titulaires en cas d'absence. Le ou la secrétaire du CHSCT doit être désigné parmi les membres titulaires. Il est nécessaire de rappeler que le CHSCT doit remettre un rapport annuel

d'activité. La référente déontologue attire l'attention du directeur sur le respect nécessaire des règles de fonctionnement des instances. Tout dysfonctionnement serait susceptible de donner lieu à une contestation, y compris juridictionnelle, des avis donnés ou des décisions prises dans les instances.

Respect du secret des délibérations et obligation de discrétion et du respect du secret professionnel. L'obligation de discrétion professionnelle des agents publics dont les enseignants chercheurs et les enseignants est relativement étendue. Elle est posée par l'article 26 du Statut général de la fonction publique. Toutefois, elle doit être conciliée avec l'obligation de transparence qui vise à protéger l'établissement comme les personnels, toutes catégories confondues, contre la divulgation d'informations relatives au service, à l'établissement ou à des informations personnelles. La discrétion professionnelle oblige à mesurer les propos tenus face à des journalistes par exemple.

Obligation de discrétion et article 40 du Code de procédure pénale. Enfin, cette obligation de discrétion est à nuancer lorsqu'un agent, un enseignant-chercheur, un enseignant ont connaissance de faits relevant de l'application de l'article 40 alinéa 2 du Code de procédure pénale, à savoir « *Le procureur de la République reçoit les plaintes et les dénonciations et apprécie la suite à leur donner conformément aux dispositions de l'article 40-1.*

Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs ».

En application du texte et de la jurisprudence, notamment de la jurisprudence de la CEDH selon laquelle les agents de la fonction publique ont l'obligation de dénoncer les conduites et les actes illicites constatés sur leur lieu de travail (CEDH 12.02.2008 Gaia c/Maldova, aff. N°142777/04). Cette divulgation doit s'exercer auprès du supérieur hiérarchique et/ou auprès du directeur d'établissement, auprès du ministère public. Les informations divulguées doivent être authentiques sous peine d'engager la responsabilité disciplinaire. En application de l'article 226-14 du Code pénal, il n'y a pas atteinte au secret professionnel, lorsque « la loi impose ou autorise la révélation du secret ».

La position de la doctrine pénaliste comme administrativiste sur cette question de l'obligation ou non de procéder à un signalement en cas de faits délictueux ou criminels dont un agent aurait eu connaissance a varié. Actuellement, et notamment à la suite de l'affaire Cahuzac ou encore de l'affaire Benalla, la majorité de la doctrine contemporaine, comme les juges, plaident pour la reconnaissance d'une véritable obligation juridique. En l'état actuel, le droit pénal ne formule pas expressément de sanction. Cependant, l'abstention du fonctionnaire peut engager sa responsabilité sur la base de droits et obligations adjacents, c'est-à-dire le droit disciplinaire.

De manière générale et concernant tous les fonctionnaires, les jurisprudences pénale et administrative reconnaissent la possibilité pour l'agent de se délivrer de l'obligation de dénonciation de faits délictueux ou criminels dans le cas où il a lui-même porté ces faits à la connaissance de son supérieur hiérarchique et que ce dernier a procédé à la mise en œuvre de l'article 40 alinéa 2 du Code de procédure pénale (Cass. crim. 14 décembre 2000, X, *AJFP 2001-4, p. 54*). Dans ce cas, le supérieur hiérarchique doit lui-même procéder à la dénonciation des faits en application de l'article de 40 alinéa 2 du Code de procédure pénale.

En ce qui concerne les délibérations des instances et des jurys, le secret du scrutin lorsqu'un vote est organisé au sein de l'instance même lorsqu'il s'agit d'un vote à main levée, l'obligation de discrétion s'impose également. La collégialité de l'instance suppose que la décision soit prise collectivement par les membres de l'instance ayant le droit de vote sans qu'à l'issue de ce vote le résultat du scrutin puisse être communiqué avant communication officielle, voire avant publication si nécessaire. Les débats qui ont lieu au sein de l'instance n'ont pas vocation à faire l'objet de discussion en dehors de l'instance. Ce principe du secret des délibérations est applicable pour toute instance collégiale. Comme tout fonctionnaire, les enseignants-chercheurs et agents de l'établissement sont soumis au respect des principes déontologiques communs consacrés au chapitre IV du titre Ier du Statut général de la fonction publique, parmi lesquels les agents sont soumis au respect des obligations de discrétion et de secret professionnels.

La nécessité de respecter le principe d'impartialité. Il va sans dire que lorsque les instances se réunissent, elles sont également soumises au respect du principe d'impartialité qui suppose que toute personne directement concernée par une discussion ne prenne pas part au débat. C'est très certainement en matière de comités de sélection des enseignants-chercheurs que le collège de déontologie, comme le Conseil d'État, sont les plus vigilants sur le respect de l'impartialité, (voir en ce sens https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid20536/bulletin-officiel.html?cid_bo=138496&cbo=1).

Ce principe d'impartialité a été consacré par le Conseil d'État dans une décision de 1999 (CE 3.12.1999, req. n°207434 Didier) comme un principe général en vertu duquel, selon le Conseil d'État, il incombe aux membres d'un organe collégial « *lorsqu'ils estiment que leur impartialité pourrait être mise en cause, de ne pas participer à une délibération* » (CE 5. 12.2007 O. Jouanjan et al., req. 298263). Il va sans dire que ce principe est applicable de manière large et pas seulement dans le cadre des comités de sélections. Il en est ainsi par exemple de la réunion de la commission scientifique qui aurait à se prononcer sur la candidature de l'un de ses membres demandant un CRCT, une délégation CNRS, voire un renouvellement dans un cadre contractuel ou encore une demande financement pour la réalisation d'un projet de recherche. Par conséquent, tout enseignant-chercheur et agent de l'établissement doit veiller à faire cesser immédiatement ou à prévenir les situations de conflit d'intérêts dans lesquelles ils se trouvent ou pourraient éventuellement se trouver.

4. La rémunération des activités administratives, des responsabilités pédagogiques et décharges de service.

Sciences Po Toulouse développe un engagement des enseignants-chercheurs dans le fonctionnement de l'établissement tant d'un point de vue pédagogique que d'un point de vue administratif. Cet engagement, sur la base du volontariat, donne lieu à l'attribution de primes, primes pour responsabilités pédagogiques (PRP), primes pour charges administratives (PCA) ou à l'octroi d'une décharge de service. En plus de ces primes et décharges, l'établissement, après approbation du conseil d'administration, a voté la possibilité, pour un nombre limité d'enseignant et d'enseignants-chercheurs acceptant des responsabilités significatives, de bénéficier d'un aménagement de service.

Les aménagements de service pour coordination de parcours. Les enseignants-chercheurs qui assument la coordination d'un parcours de deuxième cycle, la coordination d'une discipline, la coordination des langues vivantes, celle des doubles diplômes INSA et Complutense et celle

des enseignements du CEP bénéficient d'un aménagement de leur service annuel qui font l'objet d'un arrêté du directeur soumis à approbation du Conseil d'administration. Cet aménagement donne lieu à l'attribution de 20h par année pour les coordonnateurs de parcours de spécialités. Pour l'année 2020-2021, 9 parcours et 11 enseignants-chercheurs sont concernés par ces aménagements de service, pour un volume global de 360 heures. Concernant les aménagements de service pour la coordination des doubles diplômes, 50 heures sont octroyées par enseignant. Pour la coordination de discipline, chaque coordonnateur dispose de 6 heures d'aménagements par discipline. Pour la prise en charge de la coordination des langues vivantes, 24 heures sont octroyées à l'enseignante et 10h pour l'enseignant prenant en charge le CEP. Ces aménagements de service consistent en une intégration des heures de coordination dans le service initial des enseignants-chercheurs. D'un point de vue juridique, cela peut soulever quelques difficultés. En principe, conformément aux dispositions réglementaires, les aménagements de services dans l'enseignement supérieur ne sont accordés qu'aux enseignants du secondaire affectés dans un établissement d'enseignement supérieur et sous condition (Décret n°2000-552 du 16 juin 2000 relatif aux aménagements de service accordés à certains personnels enseignant dans les établissements d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur).

Ces aménagements de service, hors PRAG, sont assimilables à des décharges de service. Or, juridiquement l'octroi d'une décharge de service ne peut donner lieu, pour l'agent concerné, à rémunération d'heures complémentaires. Il convient donc de veiller à ce qu'aucun des enseignants-chercheurs bénéficiant de ces aménagements de service ne soit rémunéré au titre des heures complémentaires.

Concernant les attributions de primes et de décharges, l'établissement confie aux enseignants-chercheurs volontaires le soin de prendre en charge des responsabilités administratives. En contrepartie de cet investissement, le directeur peut accorder à ces enseignants-chercheurs, après approbation du conseil d'administration, une prime en application du décret n°90-50 du 12 janvier 1990 instituant une prime de charges administratives attribuées à certains personnels de l'enseignement supérieur.

L'établissement attribue une prime pour responsabilités pédagogiques (PRP) aux enseignants responsables de Master en application du décret n°99-855 du 4 octobre 1999. En vertu de ce texte, les enseignants-chercheurs bénéficiant de cette prime peuvent « *peuvent être autorisés à convertir, pour tout ou partie, leur prime en décharge de service, par décision du chef d'établissement, selon des modalités définies par le conseil d'administration* ». En revanche, « *les bénéficiaires de décharges de service obtenues en application du présent article ne peuvent être autorisés à effectuer des enseignements complémentaires* ».

En application des dispositions réglementaires, un enseignant-chercheur ne peut percevoir une PRP, s'il est en position de délégation, s'il est en CRCT, s'il travaille à temps partiel ou s'il exerce une profession libérale en plus de son activité principale.

Pour un enseignant-chercheur, le montant annuel de la PRP ne peut pas être inférieur à l'équivalent de 12 heures ETD ni supérieur à 96 heures ETD. Sont actuellement concernés par le versement d'une PRP les responsables de Master, pour un volume horaire de 180 heures ETD et une somme globale de 7454 euros.

Une prime pour charge administrative (PCA) peut également être attribuée à la demande du directeur, après approbation du Conseil d'administration, aux enseignants-chercheurs qui prennent en charge des responsabilités. Un enseignant-chercheur bénéficiant d'une prime pour charges administratives ne peut cumuler cette prime avec des heures complémentaires s'il a converti la prime en décharge de service. Actuellement, 18 PCA sont attribuées pour un volume horaire global de 867 heures ETD et une somme globale de 35488 euros. A Sciences Po Toulouse, la prime n'est convertie en décharge que si l'enseignant fait moins que son service.

Il convient d'attirer l'attention du directeur de l'établissement sur l'impossibilité de cumuler pour un enseignant-chercheur une prime de même nature. Par conséquent, en principe, un enseignant et ou un enseignant-chercheur ne peut cumuler deux PCA.

En application des textes, un enseignant-chercheur bénéficiant de la PEDR peut cumuler cette prime avec une prime de responsabilités pédagogiques. En revanche elle ne peut être cumulée avec une prime pour charge administrative. Les bénéficiaires d'une PEDR peuvent être autorisés, s'ils en font la demande, à convertir toute ou partie de leur prime en décharge de service.

Concernant les décharges de service. Les bénéficiaires d'une prime de responsabilités pédagogiques et ou de PCA peuvent être autorisés à convertir, pour tout ou partie, de leur prime en décharge de service d'enseignement.

Le bénéfice d'une telle décharge est incompatible avec la perception d'heures complémentaires et d'un cumul de rémunérations à l'extérieur en vertu du décret n°84-431 du 6 juin 1984, article 7. L'article 7 du décret donne également la possibilité de moduler à la hausse ou à la baisse avec l'accord de la personne concernée. Cette modulation du service ne peut être mise en place sans l'accord de l'enseignant-chercheur ou l'enseignant concerné, soit « dans le cadre d'un projet individuel ou collectif, scientifique, pédagogique ou lié à des tâches d'intérêt général ». Le texte fixe une limite à la modulation, limite qui ne peut être inférieure à 42h de cours magistral ou 64 heures ETD.

Aucun enseignant-chercheur bénéficiant d'une PCA ou d'une PRP n'a demandé de décharge de service. Seul un enseignant, qui n'est pas enseignant-chercheur mais un PRAG, bénéficie actuellement d'une décharge de service pour un service de 384 heures ETD. Cette décharge a été accordée au regard des responsabilités assumées par cet enseignant dans le cadre du dispositif égalité des chances, de la coordination de la préparation concours A+. Elle est actuellement fixée à 147 heures ETD sur un service de PRAG de 384 heures ETD soit un peu plus d'un tiers de son service annuel.

Une note précisant les modalités d'attribution des primes et les possibilités ou pas de cumuler les primes et les décharges pourrait utilement éclairer la communauté et les équipes de direction de l'établissement.

La rémunération des heures complémentaires. Les enseignants-chercheurs et certains membres du personnels non enseignants, ont la possibilité d'effectuer en complément de leur service, des heures complémentaires qui, à l'heure actuelle ne sont pas plafonnées.

Or, le non-plafonnement des heures complémentaires peut entraîner des dérives. Ainsi, à titre d'exemple en 2018-2019, un enseignant-chercheur a pu percevoir une rémunération pour 903 heures ETD complémentaires ce qui équivaut à un près de 5 fois le service normal, soit 192 heures ETD.

Bien que l'établissement soit sous-doté en enseignants et enseignants-chercheurs, que certains parcours et formations nécessitent un investissement important de certains enseignants-chercheurs spécialisés dans une discipline, rien ne justifie que les personnels puissent cumuler trop d'heures complémentaires.

Il semble nécessaire, pour éviter ce type de dérive, d'introduire un plafonnement des heures complémentaires pour les enseignants-chercheurs titulaires, stagiaires, contractuels tout en tenant compte des besoins de l'établissement et de la nécessité pour les enseignants-chercheurs de la possibilité d'exercer l'ensemble de leur mission : enseignement et recherche.

Le nombre maximum d'heures d'enseignement susceptible d'être effectué par un enseignant-chercheur titulaire, stagiaire ou contractuel doit être fixé à 3 fois le service, ce qui représente 576 heures ETD.

En application du décret n°87-889 du 29 octobre 1987, les établissements d'enseignement supérieur peuvent faire appel à des chargés d'enseignement extérieurs à l'établissement. Les intervenants extérieurs sont nombreux à Sciences Po Toulouse. A l'instar des personnels titulaires, les chargés d'enseignement sont soumis aux règles déontologiques. Concernant les services attribués aux chargés d'enseignement, il est nécessaire, notamment pour des raisons juridiques, d'être attentifs à ne pas surcharger les intervenants extérieurs. Les heures d'enseignement effectuées par ces personnes extérieures peuvent être limitées en faisant le choix de fixer un plafond d'heures annuelles à ne pas dépasser.

Ce nombre maximum d'heures d'enseignement pour cette catégorie d'intervenants et d'intervenantes nécessite la fixation d'un plafond en raison notamment du risque juridique de requalification en contrat de travail, voire à un CDI.

La limite haute proposée dans le cas des intervenants extérieurs peut être portée à 192h ETD, soit le service d'un enseignant-chercheur ce qui est assez conséquent si l'on tient compte du fait que les intervenants extérieurs ont un employeur principal.

Les autorisations de cumuls et leurs limites. Il est enfin nécessaire de revenir sur la question des autorisations de cumul, même si celles-ci sont en parties remises en cause par la LPR adoptée récemment, mais sans que ne soient encore adoptés les décrets d'application. En application du décret n°2017-105 du 27 janvier 2017, du décret de 1984 et du Statut général de la fonction publique ainsi que de la circulaire du 31 octobre 2007, l'article 25 septies du Statut général de la fonction publique précise que « *le fonctionnaire consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées. Il ne peut exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit* », sauf pour les fonctionnaires soumis à un régime dérogatoire, ce qui est le cas des enseignants-chercheurs. Par conséquent, les enseignants-chercheurs peuvent cumuler leur activité d'enseignement avec une profession libérale à condition toutefois que cette profession libérale ou cette activité cumulée leur permette d'assurer l'intégralité de son service. La question du cumul d'activité pose en effet une difficulté quant à la détermination de la part que peut prendre l'activité cumulée sur l'activité principale. C'est donc une question de conciliation entre l'obligation d'exercice exclusif de la fonction et la possibilité de cumuler des activités. Le principe déontologique est respecté par l'enseignant-chercheur s'il respecte les règles de limitations des cumuls des emplois et des rémunérations. Comme le précise l'article 5 du décret de 2017, l'autorisation de cumuler une activité accessoire avec une activité principale est soumise à conditions : que ce cumul ne porte pas atteinte au fonctionnement normal ni à l'indépendance ou à la neutralité du

service. Plusieurs activités accessoires peuvent être exercées par un enseignant-chercheur, par un agent.

Lorsque le cumul d'activités est possible, il est soumis à une demande d'autorisation de cumul formulée auprès du directeur de l'établissement. Afin de respecter les principes déontologiques en matière de cumul d'activités, il convient de considérer, bien que les textes ne le précise pas mais que le juge a été amené à l'apprécier, que l'activité accessoire ne doit pas, remettre en cause le fonctionnement de l'établissement dans le cadre de la mise en œuvre de l'activité principale, qu'elle suppose que les obligations de service soient remplies pour que l'autorisation de cumul soit accordée. Enfin, l'activité accessoire ne doit pas en principe excéder l'activité principale. En termes de rémunération, les textes ne précisent pas, concernant les enseignants-chercheurs, ce que fait le décret de 1971 pour les fonctionnaires, la limite de rémunération de l'activité accessoire. Le MESRI précise cependant que la rémunération des activités accessoires doit rester accessoire par rapport à celle de l'activité principale, elle ne saurait être excessive.

Les catégories d'activités pouvant être autorisées, sous réserve de la compatibilité de leur exercice avec l'accomplissement de l'activité principale, sont limitativement énumérées par la loi: expertises et consultations (il reste donc notamment interdit de donner conseil ou de plaider contre une personne publique sauf pour défendre une autre personne publique ne relevant pas du secteur concurrentiel) ; enseignement et formation ; activité d'intérêt général exercée auprès d'une personne publique ou d'une personne privée à but non lucratif ; mission d'intérêt public de coopération internationale ou auprès d'organismes d'intérêt général à caractère international ou d'un État étranger, par exemple.

Les enseignants-chercheurs peuvent ainsi être autorisés : à créer leur entreprise de valorisation de ses travaux de recherche sur la base d'un contrat avec leur administration ; à participer au capital d'une entreprise qui valorise leurs travaux de recherche et apporter à cette entreprise leur concours scientifique ; à participer au capital d'une entreprise qui favorise la diffusion des résultats de la recherche publique en participant uniquement au conseil d'administration ou de surveillance. Mais ils ne peuvent en aucun cas créer une entreprise commerciale ou artisanale ou sous statut d'auto-entrepreneur dès lors qu'ils occupent un emploi à temps complet.

Il faut retenir qu'une activité exercée à titre accessoire consiste en une activité occasionnelle ou régulière, mais limitée dans le temps. Elle doit être compatible avec les fonctions de l'agent et ne pas avoir de conséquences sur celles-ci. L'activité accessoire est donc une activité qui permet à l'agent de remplir ses fonctions principales notamment en termes de disponibilité physique et de temps. Elle se déroule obligatoirement en dehors des heures de service de l'agent intéressé.

III. Recommandations

Concernant la fonction de référente déontologue, s'il est judicieux d'avoir nommé un référent dans l'établissement comme le préconise les textes, il serait sans doute plus approprié, afin de garantir une saisine plus facile par les personnels de l'établissement, de mettre en place plutôt une commission de déontologie comprenant plusieurs membres ou encore de faire appel à un extérieur qui en raison de son expertise et de ses compétences pourrait occuper cette

fonction en étant dans une position de plus grande neutralité, et à qui il serait plus difficile de reprocher un éventuel manque d'objectivité.

Concernant le respect de la déontologie, la référente déontologue recommande l'adoption d'une charte de la déontologie et de l'intégrité scientifique, document adopté dans plusieurs établissements d'enseignement supérieur et qui sans lier juridiquement les enseignants-chercheurs permettrait une connaissance plus précise des obligations liées à la déontologie de la communauté universitaire.

Concernant la déontologie dans l'établissement, la référente déontologue n'ayant pas été explicitement saisie de demandes, de conseils, il n'est pas possible de dresser ici un rapport exhaustif des dysfonctionnements. Ce manque de saisine ne signifie pas toutefois comme cela a été préalablement relevé que l'ensemble des personnels respectent les obligations déontologiques.

La référente déontologue tient ici à recommander au directeur de faire preuve de la plus grande vigilance concernant les relations entre les personnels. Quelques dérives ont pu être remarquées dans les relations entre enseignants-chercheurs, entre enseignants-chercheurs et personnels administratifs de l'établissement, voire entre étudiants ou encore entre étudiants et personnels. Certains de ces faits ont donné lieu à saisine du CHSCT. Il en va de la mission de la référente déontologue d'attirer l'attention du directeur sur ces rapports de violence verbale ou écrite, dont lui-même a pu être victime. Parmi les enseignants-chercheurs, trois d'entre eux, au moins, ont écrits des propos à l'égard d'autres collègues qui révèlent un manquement à la déontologie. Il incombe aux collègues visés de décider des suites à donner à ces écrits. Il revient à la référente déontologue de recommander à l'ensemble de la communauté le respect des règles déontologiques et des obligations des fonctionnaires afin d'éviter des situations juridiquement complexes pouvant conduire à une juridicisation des rapports interpersonnels au sein de la communauté universitaire.

Il convient de rappeler que tout manquement à une obligation découlant des règles déontologiques est susceptible de faire l'objet de sanctions, sanction disciplinaire, voire sanction pénale, en fonction de la nature du manquement.