

Charte de déontologie et d'intégrité scientifique de l'Université de la Polynésie française

Adoptée dans sa version initiale par délibération n° CA/2022-02 du 15 mars 2022.

Préambule

Fidèle aux valeurs et principes du service public de l'enseignement supérieur, l'Université de la Polynésie française a pris l'initiative de doter notre établissement d'une Charte de déontologie pour promouvoir « les valeurs d'éthique, de responsabilité et d'exemplarité ».

Façonnées par les usages universitaires, ces valeurs ont été progressivement intégrées dans le statut général de la fonction publique et complétées et par des codes de bonnes conduites de la recherche, ainsi que par le code de la recherche. Elles constituent la condition nécessaire de la recherche, de la transmission et de la préservation des savoirs.

Après appel à candidatures auprès de tous les collègues (Parau 'apī n° 252 - 15 mars 2018) pour participer à la rédaction d'un projet de Charte, un groupe de travail a été constitué sous le pilotage du vice-président du conseil d'administration, M. Jean-Paul Pastorel. Ont été associés à ce groupe Mme Véronique Larcade, Mme Isabelle Proust, Mme Bérangère Labrosse, Mme Sarah-Marie Cabon. Ont été aussi consultés Mme Sylvie André, Mme Sylvie Ortega, M. Marc Debène et M. Jacques Vernaudon.

Sans se substituer à la démarche éthique qui relève de choix particuliers et personnels, l'Université de la Polynésie française a pour ambition d'apporter à tous les membres de la communauté universitaire des repères permettant d'améliorer et de sécuriser les pratiques professionnelles. En adossant à son règlement intérieur une Charte de déontologie, l'Université entend rappeler les règles, les principes et les devoirs déontologiques, pour le bénéfice des usagers et de l'institution elle-même.

À travers des recommandations sur les bonnes pratiques, elle en appelle à l'intelligence de tous les membres de la communauté universitaire parce que ces normes sont garantes de l'intérêt de notre communauté et de tous ses membres.

SOMMAIRE

Articles

Article 1 – Laïcité

Article 2 – Libre expression

Article 3 – Intégrité scientifique

Article 4 – Probité

Article 5 – Exercice exclusif de la fonction et cumul d'activités

Article 6 – Harcèlement et violences

Article 7 – Connexion à la société polynésienne

Article 8 – Enseignement supérieur inclusif

Article 9 – Préservation de l'environnement

Article 10 – Référent déontologie, intégrité scientifique et laïcité

Article 1^{er} : Laïcité

Aux termes du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, « *l'organisation de l'enseignement public gratuit et laïque à tous les degrés est un devoir de l'État* ». La loi du 20 avril 2016 sur la déontologie et les droits et obligations des fonctionnaires dispose dans son article 25 que « *le fonctionnaire exerce ses fonctions dans le respect du principe de laïcité [et qu'à ce titre] il s'abstient notamment de manifester, dans l'exercice de ses fonctions, ses opinions religieuses* ». En outre, l'article L.141-6 du code de l'éducation prévoit que le service public de l'enseignement supérieur et de la recherche 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* ».

Le principe de laïcité se caractérise notamment par :

- La neutralité du service public, qui implique à l'université l'indépendance de toute emprise politique ou idéologique ou religieuse ;
- Le principe d'interdiction du port des signes et tenues religieux : ce principe est d'application stricte pour les personnels de l'université, y compris pour les employés de sociétés privées prestataires de l'université exerçant une activité pérenne (nettoyage, sécurité) ou ceux qui collaborent au service public par le biais d'un contrat avec l'université (étudiants) ou qui ont le statut de stagiaire de la fonction publique (INSPE). Toutefois, les usagers du service public peuvent porter un signe ou une tenue exprimant une appartenance religieuse sans qu'ils puissent se voir refuser l'accès aux formations dispensées ;
- Le principe d'interdiction de dissimulation du visage dans l'espace public, sauf pour des raisons de santé (bandages sur le visage, masque pour se prémunir contre une épidémie) ou des motifs professionnels, ou dans le cadre de pratiques sportives, de fêtes ou manifestations artistiques ou traditionnelles ;
- L'interdiction des actes de prosélytisme ou de propagande empêchant le fonctionnement ordinaire du service public (par exemple, si une certaine souplesse peut être envisagée pour tenir compte des pratiques religieuses, l'organisation du service public ne peut s'en trouver perturbée).

Article 2 : Liberté d'expression

La liberté d'expression est un principe-clé du fonctionnement de l'université, elle contribue à la qualité de l'enseignement supérieur.

L'université est en effet un lieu de débat garant de la liberté d'expression qui ne saurait être entravée. Les étudiants viennent y acquérir une formation académique, une ouverture d'esprit

sur le monde et la société, des capacités d'analyse critique de leur environnement et d'adaptation à celui-ci. Pour cette raison, la liberté d'expression est sa raison d'être qui permet de faire progresser la société. Si le statut général de la fonction publique invite les fonctionnaires à exercer leur fonction avec « *dignité, impartialité, intégrité et probité* » (art. 25), l'université doit rester le lieu où s'organisent des débats libres et « *les libertés académiques sont le gage de l'excellence de l'enseignement supérieur et de la recherche français* » (art. 15, Loi de programmation de la recherche du 24 déc. 2020). Les universités doivent garantir « *la liberté d'expression et d'action, la liberté de communiquer des informations, ainsi que celle de rechercher et de diffuser sans restriction le savoir et la vérité* » (Cour européenne des droits de l'homme, 19 juin 2018, *Kula c/ Turquie*, n° 20233/06).

À cet effet, les enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs jouissent d'une entière liberté d'expression dans l'exercice de leurs fonctions d'enseignement et dans leurs activités de recherche, sous les réserves que leur imposent, conformément aux traditions universitaires, aux dispositions de leur statut et à la loi, les principes de dignité, de tolérance et d'objectivité (Conseil constitutionnel n° 83-165 DC, 20 janv. 1984 ; n° 93-322 DC, 28 juil. 1993 et art. L.952-2 c. de l'éducation). La liberté d'expression ne se départit pas du devoir « d'exemplarité » attendu du personnel enseignant et exclut toute manifestation d'intolérance et tout préjugé dans l'exercice d'une mission scientifique et d'enseignement. Elle est respectueuse de chacun dans ses différences.

Comme tous les agents publics ou les personnes intervenant dans le cadre d'une mission de service public, les agents BIATSS disposent d'une pleine liberté de conscience dans le respect de la neutralité du service public. Ils jouissent des libertés politiques et syndicales dans les conditions définies par les dispositions législatives et réglementaires.

En application de l'article L.811-1 du code de l'éducation, les étudiants disposent de la liberté d'expression à l'égard des problèmes politiques, économiques, sociaux et culturels et du fonctionnement du service public de l'enseignement supérieur. 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.

Article 3 : Intégrité scientifique

L'intégrité scientifique recouvre l'ensemble des valeurs et des règles qui garantissent l'honnêteté et la rigueur de la recherche et de l'enseignement supérieur. Elle contribue à garantir l'impartialité des recherches et l'objectivité de leurs résultats et est indispensable à l'entretien de la confiance que la société accorde à la science.

Il s'agit d'un impératif présidant à toutes les activités de recherche, formulé par l'article L.211-2 du code de la recherche, aux termes duquel « *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. [...] Les établissements publics contribuant au service public de la recherche [...] offrent les conditions du respect des exigences de l'intégrité scientifique pour les activités et travaux menés en leur sein* ».

Le domaine de l'intégrité scientifique couvre l'ensemble des conditions qui permettent de garantir la fiabilité et la crédibilité des résultats quant à l'honnêteté et la rigueur de la recherche au regard des attentes légitimes de la société. Ces conditions touchent aux droits et devoirs des acteurs de la recherche :

- Le respect des règles de la propriété intellectuelle des auteurs : voir à ce sujet l'article 16 du Règlement général des études et la Charte des thèses de l'école doctorale interdisant le plagiat sous toutes ses formes, y compris « l'auto-plagiat » (voir CNRS « Promouvoir une recherche intègre et responsable », 2014) ainsi que la Charte anti-plagiat adoptée par la CFVU le 5 décembre 2017 ;
- La juste attribution d'une position d'auteur à ceux qui ont contribué à une publication ;
- L'exigence méthodologique et éthique dans le choix et l'utilisation des données et dans la production et la présentation des résultats ;
- La déclaration systématique des possibles liens d'intérêts ;
- Le respect des conventions et protocoles internationaux concernant notamment l'impact sur le vivant et sur l'environnement.

Article 4 : Probité

Afin de répondre à l'obligation d'exemplarité attendue des membres de la communauté universitaire (Conseil d'État, 19 mars 2008, n° 296984 ; Conseil d'État, référé, 26 août 2014, n° 382511), tout agent, quel que soit son statut, veille à ne pas se placer dans une situation de conflit d'intérêts.

Le conflit d'intérêts est défini par l'article 25 du statut général de la fonction publique comme « *toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés, qui est de nature à influencer ou à paraître influencer l'exercice indépendant, impartial ou objectif d'une fonction* ». Le conflit d'intérêt peut même, dans certaines situations, constituer un délit en cas de prise illégale d'intérêts (art. 432-12 et 432-13 du code pénal) ou de favoritisme (art. 432-14 du code pénal).

Les lois du 11 octobre 2013 et du 20 avril 2016 ont institué des obligations déclaratives (déclaration d'intérêts, déclaration de situation patrimoniale) pour les fonctionnaires les plus exposés à un conflit d'intérêts, dans le respect et la protection de la vie privée.

Conformément à l'article 25 bis I et II de la loi susmentionnée du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, pour éviter les situations potentielles de conflit d'intérêts, un agent qui estime se trouver dans une situation de conflit d'intérêts :

- Lorsqu'il est placé dans une position hiérarchique, saisit son supérieur hiérarchique ; ce dernier, à la suite de la saisine ou de sa propre initiative, confie, le cas échéant, le traitement du dossier ou l'élaboration de la décision à une autre personne ;
- Lorsqu'il a reçu une délégation de signature, s'abstient d'en user ;

- Lorsqu'il appartient à une instance collégiale, s'abstient d'y siéger ou, le cas échéant, de délibérer ;
- Lorsqu'il exerce des compétences qui lui ont été dévolues en propre, est suppléé par tout délégataire, auquel il s'abstient d'adresser des instructions.

Les critères d'une démarche scientifique rigoureuse sont ceux définis dans la Charte nationale de déontologie des métiers de la recherche. L'université est engagée dans la mise en œuvre de cette charte.

Article 5 : Exercice exclusif de la fonction et cumuls d'activité

La réglementation sur le cumul d'activités a pour objectif principal d'éviter tout conflit d'intérêts. À l'exception des activités qui ne nécessitent pas d'autorisation, le régime de la déclaration ou celui de l'autorisation de cumul d'activités s'applique pour tout exercice d'activité complémentaire, afin de :

- Protéger l'administration qui doit s'assurer que cette activité est compatible avec les obligations de service de son agent et ne porte pas atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance et à la neutralité du service public ;
- Protéger l'agent lui-même du risque d'exclusion de couverture en cas d'accident survenu au cours de l'exercice d'une activité accessoire publique sans autorisation, voire s'exposer à des sanctions disciplinaires ou financières (loi du 13 juil. 1983, art. 25 septies ; Conseil d'État, 16 janv. 2006, n° 272648 et Conseil d'État, 6 avril 2016, n° 189821), ou selon les cas, à une prise illégale d'intérêts (art. 432-12 du code pénal).

Tout agent consacre donc son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées en fonction de son statut et de sa mission (art. 25 septies loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée par la loi du 20 avril 2016 et décrets statutaires pour les agents contractuels).

Toutefois, l'exercice exclusif de la fonction qui sert à garantir la bonne exécution du service public et l'indépendance de l'institution, se concilie avec la possibilité de valoriser l'expertise interne à l'administration et la promotion de la recherche et de l'innovation dans le monde économique. Il s'ensuit que certaines activités sont soit librement autorisées, soit autorisées, mais sous réserve d'une déclaration ou d'une autorisation, ainsi qu'en dispose le décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique.

La Haute autorité pour la transparence de la vie publique est compétente pour donner un avis sur les déclarations des agents qui quittent le secteur public, de manière temporaire ou définitive, afin d'exercer une activité privée lucrative, ainsi que sur les cas de cumul pour création ou reprise d'entreprise par des fonctionnaires ou agents publics, ou bien de poursuite d'activité comme dirigeant d'entreprise, pour une personne entrant dans la fonction publique.

Article 6 : Harcèlement, violences et discriminations

Tout comportement violent, constitutif de harcèlement moral et/ou de harcèlement sexuel ou sexiste portant atteinte à l'intégrité physique ou morale d'une personne (personnel ou usager) et tout comportement discriminant sont prohibés.

1° Harcèlement

Le harcèlement peut revêtir les traits du :

- Harcèlement moral : agissements répétés et discriminatoires ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits de l'individu, et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou encore de compromettre son avenir professionnel ;
- Harcèlement sexuel : fait d'imposer à une personne, de façon répétée ou même non répétée lorsque la pression est grave, des propos ou des comportements à connotation sexuelle qui portent atteinte à la dignité de cette personne en raison de leur caractère dégradant ou humiliant ou qui crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante (voir circulaire 2015-193 MENESR 25 nov. 2015) ;

2° Agissements sexistes

Les agissements sexistes sont définis comme étant « *tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* » (loi du 13 juillet 1983, art. 6 bis).

3° Violences

Les violences se caractérisent par un ensemble d'attitudes qui manifestent de l'hostilité ou de l'agressivité entre les individus, volontairement ou involontairement, à l'encontre d'autrui sur sa personne ou sur ses biens :

- Violences verbales (propos injurieux, outrageant, ou diffamatoire, acte d'intimidation ou menace, provocation à la haine, à la violence ou aux discriminations...) ;
- Violences physiques portant atteinte à l'intégrité physique ou psychologique d'un individu ;
- Violences sexuelles (y compris les propos sexistes).

La lutte contre le harcèlement moral et/ou sexuel ainsi que contre toutes les formes de violence doit être l'affaire de tous.

L'Université doit veiller à la protection de la santé de ses agents et de ses usagers, et mettre en œuvre des mesures de protection adaptées pour protéger les victimes, en faisant tomber le tabou et le sentiment d'impunité qui peuvent parfois exister (Conseil d'État, 21 nov. 1980, n° 21162 ; Rép. min. n° 3765, JO Sénat 3 juillet 2008 p. 1350). Il en va de la réputation et de l'image de l'université.

4° Discriminations :

Selon l'article 225-1 du code pénal, constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée.

Le harcèlement moral et/ou sexuel, les violences sexistes et sexuelles et les faits de discrimination sont des faits susceptibles de donner lieu, selon le statut de la personne soupçonnée de tels faits, à des poursuites devant la section disciplinaire du conseil académique compétente, à une procédure pour sanction disciplinaire par l'employeur ou encore à des poursuites pénales.

Article 7 : Connexion à la société polynésienne

Ancrée dans sa relation au territoire et à la société polynésienne, l'Université de la Polynésie française se veut un lieu de visibilité et de création culturelle entre enracinement et universalité. Elle contribue à donner aux langues et cultures polynésiennes une plus grande place dans la vie sociale et l'espace public et participe à leur transmission.

Élément fondamental de l'identité culturelle, la langue tahitienne est un ciment de cohésion sociale, moyen de communication quotidien, elle est reconnue et doit être préservée, de même que les autres langues polynésiennes, aux côtés de la langue de la République, afin de garantir la diversité culturelle qui fait la richesse de la Polynésie française (art. 57 de la loi organique du 27 février 2004 portant statut d'autonomie de la Polynésie française). Le statut de la Polynésie française précise que « *la langue tahitienne est une matière enseignée [...] dans les établissements d'enseignement supérieur et [...] dans les établissements de formation des personnels enseignants* » (cf. art. 57).

Si la langue française est la langue du service public, des examens et des thèses, les nécessités de l'enseignement des langues et cultures régionales ou étrangères permettent de promouvoir le patrimoine du territoire (art. L.121-2, L.121-3 et L.123-6 du code de l'éducation). C'est pourquoi, l'Université de la Polynésie française a adopté, dans ses statuts, l'engagement

de contribuer à la mise en valeur des éléments du patrimoine culturel et linguistique polynésien et de participer aux débats d'idées et aux rencontres des cultures notamment dans le monde océanien, ainsi qu'à la formation des cadres de la Polynésie française, nécessaire au progrès social.

Article 8 : Enseignement supérieur inclusif

En application de l'article L.123-2 du code de l'éducation, le service public de l'enseignement supérieur est un acteur de la « *construction d'une société inclusive* ». À cette fin, l'Université doit veiller à favoriser l'inclusion de tous, sans distinction d'origine, de milieu social et de condition de santé.

➤ Situations de handicap

Conformément à la Convention internationale du 30 mars 2007 pour la protection et la promotion des droits et de la dignité des handicapés, ratifiée par la France en 2010 (JO 3 avr. 2010, p. 6501), l'Université de la Polynésie française assure l'exercice du droit des personnes en situation de handicap sans discrimination et sur la base de l'égalité des chances.

Le statut de la fonction publique pose le principe que les agents en situation de handicap ont les mêmes droits et obligations que les autres agents de la fonction publique ; des mesures spécifiques facilitent leur entrée dans la fonction publique, leur parcours professionnel et, le cas échéant, leur départ anticipé à la retraite (cf. loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique).

Les étudiants en situation de handicap doivent aussi pouvoir accéder aux études supérieures au même titre que les autres étudiants ; l'Université contribue à la formation de ces étudiants en « *mettant en œuvre les aménagements nécessaires à leur situation dans l'organisation, le déroulement et l'accompagnement de leurs études* » (art. L.123-4-1 du code de l'éducation). Elle accompagne les personnels et les étudiants en situation de handicap, ces derniers devant bénéficier des aménagements rendus nécessaires par leur situation (code de l'éducation, art. D 112-1).

➤ Diversités sociales, culturelles et discriminations

L'Université de la Polynésie française contribue à la réduction des inégalités sociales ou culturelles et à la réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes en assurant à toutes celles et à tous ceux qui en ont la volonté et la capacité l'accès aux formes les plus élevées de la culture et de la recherche (art. L.123-2 du code de l'éducation).

Article 9 : Préservation de l'environnement

Conformément à l'article 6 de la Charte de l'environnement, « *les politiques publiques doivent promouvoir un développement durable* » et concilier « *la mise en valeur de l'environnement, le développement économique et le progrès social* ». Depuis le Sommet de Rio en 2012, les

établissements d'enseignement supérieur sont incités à faire preuve d'exemplarité dans la gestion environnementale et sociale des campus.

Dans cette optique, l'article 55 de la loi du 3 août 2009 de programmation relative à la mise en œuvre du Grenelle de l'environnement, dite Grenelle 1, impose à tous les établissements d'enseignement supérieur de mettre en place une démarche de développement durable au travers d'un « Plan Vert ». De plus, l'article L.123-3 du code de l'éducation lie désormais la valorisation des résultats de la recherche scientifique et technologique de l'enseignement supérieur « *aux défis sociétaux, aux besoins sociaux, économiques, et de développement durable* ».

L'Université de la Polynésie française veille à ce que l'ensemble de la communauté universitaire adopte un comportement écoresponsable au quotidien :

- Elle s'engage à promouvoir un projet d'établissement d'intérêt général « campus écoresponsable » ;
- Elle met en place un programme de rénovation énergétique de son patrimoine appuyé sur un bilan énergétique précis et soutient les mobilités alternatives ;
- Elle s'engage dans une politique de recyclage des matériaux et de limitation de l'utilisation des ressources naturelles.

Article 10 : Référent déontologie, intégrité scientifique et laïcité

Afin de satisfaire à l'obligation imposée par les textes en vigueur de se doter d'un-e référent-e déontologue, d'un-e référent-e pour l'intégrité scientifique et d'un référent pour la laïcité, l'université de la Polynésie française nomme, parmi ses personnels titulaires, en activité ou retraités, ou parmi ses personnels contractuels bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée, une personne chargée d'assurer ces trois fonctions. Cette nomination est faite dans une lettre de mission adressée par le président à l'intéressé-e. Le mandat du référent est fixé par le président, cette durée ne pouvant pas être modifiée sans son accord. Au terme de cette période, il peut être procédé, dans les mêmes conditions, au renouvellement de ses missions.

Le référent déontologie est désigné à un niveau permettant l'exercice effectif de ses missions. Le président met à la disposition du référent les moyens matériels, notamment informatiques, permettant l'exercice effectif de ses missions. Il dispose notamment d'une adresse courriel dédiée à sa fonction.

Le référent a pour mission de :

Le référent déontologue-intégrité scientifique-laïcité a pour mission de :

- 1° - répondre par ses avis et conseils aux sollicitations sur des questions relatives au respect des obligations et des principes relatifs à la déontologie, à l'intégrité scientifique et à la laïcité, consacrés par les dispositions normatives nationales et la jurisprudence ;
- 2° - créer une culture d'établissement sur la déontologie, l'intégrité scientifique et la laïcité, à travers des actions de sensibilisation, de veille, d'animation et de réflexion afin de faciliter la mise en œuvre de bonnes pratiques de la part des personnels et des étudiants ;

3° - représenter l'université auprès de l'Office français d'intégrité scientifique (OFIS), du Réseau national des référents à l'intégrité scientifique (RESINT) et du Réseau national des référents pour la laïcité ;

4° - organiser, à son niveau et le cas échéant en coordination avec d'autres référents laïcité, la journée de la laïcité le 9 décembre de chaque année, dans des conditions qu'il détermine (notamment sous la forme d'une diffusion numérique) ;

5° - assurer une médiation en cas de conflit ayant pour objet l'une de ses compétences.

Le référent est obligatoirement consulté pour avis par le président de l'université dans les situations suivantes :

- existence d'un doute sérieux sur la compatibilité d'un projet de création ou de reprise d'une entreprise avec les fonctions exercées par un fonctionnaire au cours des trois années précédant l'autorisation de cumul d'activités ;

- existence d'un doute sérieux sur la compatibilité de l'activité envisagée par un fonctionnaire avec les fonctions exercées par ce dernier au cours des trois années précédant le début de l'activité ;

- existence d'un doute sérieux sur la compatibilité avec les fonctions exercées au cours des trois années précédant l'entrée en fonction par la personne dont la nomination est envisagée sur un emploi de direction.

Le référent bénéficie d'une indépendance dans l'exercice de ses missions. Il est soumis aux obligations de discrétion et de secret professionnels. L'anonymat des personnes qui le saisissent est garanti, ainsi que celui des personnes impliquées dans tous les faits, informations ou documents dont il a connaissance dans l'exercice de ses fonctions, tant que cela est possible au regard de la situation qui lui est soumise. L'autorité hiérarchique n'est pas informée des saisines du référent.

Il peut être saisi par tout personnel en activité à l'université, par le président de l'université ou par tout étudiant régulièrement inscrit à l'université, notamment dans le cadre des problématiques suivantes :

- faits susceptibles d'être qualifiés de conflit d'intérêts au sens du I de l'article 25 bis de la loi du 13 juillet 1983 ;

- obéissance hiérarchique et loyauté ;

- dignité, impartialité, probité, intégrité, neutralité ;

- obligation d'égal traitement des personnels ou des étudiants ;

- réserve, secret et discrétion professionnels ;

- obligation de consacrer l'intégralité de son activité professionnelle à l'exercice de ses fonctions et respect des règles encadrant le cumul d'activités par les agents publics ;

- respect des règles déontologiques encadrant le départ vers le secteur privé et l'entrée ou le retour dans le secteur public ;

- obligations déclaratives (déclarations d'intérêts et/ou de situation patrimoniale) pour les agents nommés dans un emploi dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient ;

- obligation pour les agents exerçant des responsabilités en matière économique ou financière et dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient, de prendre toutes dispositions pour que leurs instruments financiers soient gérés dans des conditions excluant tout droit de regard de leur part ;

- fraudes (plagiat, auto-plagiat, fabrication et falsification de données...) ;

- pratiques illégales dans le domaine de la recherche (embellissement de données et de résultats, restitution ou usage faussés de positions d'auteurs, modalités de signature d'une publication collective...) ;

- problématiques liées aux relations entre directeur de recherche et doctorant, sans préjudice des compétences en ce domaine du comité de suivi de thèse ;

- laïcité.

Le référent instruit les demandes de conseils et y répond dans un délai raisonnable.

La nomination, les missions et les modalités de saisine du référent sont portées, par le président et par tout moyen, à la connaissance des agents placés sous son autorité et des étudiants.