

## PROPOSITION D'UNE CHARTE ETHIQUE UNIVERSITAIRE

### I. LES OBJECTIFS.

Une charte éthique universitaire viserait quatre objectifs :

1°) L'amélioration du Service public de l'enseignement supérieur et de la recherche, en luttant contre les dysfonctionnements préjudiciables observés.

2°) Une contribution au rapport que le Gouvernement doit remettre au Parlement conformément à l'article 74 de la loi du 22 juillet 2013 relative à l'Enseignement Supérieur et à la Recherche, rapport qui doit formuler « des propositions en vue d'améliorer le recrutement, la formation et le déroulement de la carrière des enseignants-chercheurs ».

3°) Une contribution à la promotion des « valeurs d'éthique, de responsabilité et d'exemplarité », mission nouvelle, et remarquable, du service public de l'enseignement supérieur dorénavant gravée dans le marbre de la loi de 2013 à l'article 11.

4°) Un changement des comportements universitaires s'inscrivant dans les valeurs académiques.

L'examen prévu d'ici fin 2013 du projet de décret statutaire des enseignants-chercheurs, et l'élaboration du rapport (dans un délai de deux ans afin de permettre au Gouvernement de poursuivre la concertation avec l'ensemble des acteurs concernés), offrent l'occasion d'engager une dynamique d'adhésion des responsables de l'université à une charte éthique qui favoriserait un changement des comportements.

### II. LES JUSTIFICATIONS D'UNE CHARTE ETHIQUE - QUELQUES SUGGESTIONS DE MESURES.

Les dysfonctionnements constatés sont d'une acuité variable selon les disciplines universitaires et toutes les universités ne sont pas concernées. Ce préalable posé, des solutions peuvent être suggérées en fonction de problèmes identifiés dans plusieurs domaines.

1°) Le recrutement des enseignants-chercheurs.

Le rapport demandé au Gouvernement doit analyser « les mesures mises en œuvre ou envisagées afin de renforcer la transparence des procédures de sélection des enseignants-chercheurs et de lutter contre le phénomène de localisme dans leur recrutement ».

Ces questions, centrales et sensibles, renvoient aux dysfonctionnements inhérents au mode de recrutement des universitaires. Des suggestions de mesures sont faites en fonction de quelques questions répertoriées.

En premier lieu, la question des comités de sélection. Le projet de décret comporte des avancées comme le transfert du droit de veto sur la nomination des enseignants, du président de l'université au conseil académique. Mais les comités font l'objet d'une contestation au sein de la communauté universitaire qui critique leur composition, leur fonctionnement, leur coût, leur manque de transparence et le « biais localiste » qu'ils suscitent trop souvent. Or, ces comités jouent un rôle décisif pour l'avenir de l'université, les candidats se trouvant nommés pour toute leur carrière ou écartés à vie sans motif toujours clair. Lourde décision dont on mesure la responsabilité !

Le projet de décret statutaire des enseignants-chercheurs en cours de discussion offre l'occasion d'une révision significative du mode de recrutement des universitaires. Plusieurs améliorations sont envisageables. D'abord, on pourrait s'inspirer avantageusement des dispositifs en vigueur à l'étranger, comme en Grande-Bretagne ou aux Etats-Unis, réputés pour l'excellence de leurs recrutements. Il conviendrait aussi de rendre la procédure plus transparente, en publiant par exemple, sur le site Internet de l'université ou du ministère, la liste des candidats auditionnés et classés, éventuellement les motivations des décisions, etc. Une mesure plus radicale consisterait à mettre sur pied dans les établissements, une commission interdisciplinaire qui se prononcerait sur la composition de chaque comité de sélection afin de réduire le localisme interne aux disciplines.

En second lieu, la question du favoritisme et du recrutement « entre soi ». D'après les statistiques du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (ESR), le taux d'endorecrutement a tendance à baisser. En réalité, le problème n'est pas tant le recrutement de candidats locaux, s'ils obéissent aux besoins réels de l'établissement, que le localisme et le favoritisme, sources d'injustice, d'iniquité et de dégradation de la qualité de l'enseignement et de la recherche universitaires comme tendent à le prouver des travaux (voir par exemple Marcel Gauchet, directeur d'études à l'EHESS, Préface à *Secrets de famille de l'université*, 2001 ; Olivier Godechot et Alexandra Louvet, site Internet « La Vie des Idées », avril 2008). Alors même qu'un recrutement impartial de qualité rehausserait le niveau de l'enseignement et de la recherche, attirerait les talents et favoriserait le rayonnement de l'Université.

Une mesure décisive consisterait à organiser des concours par regroupement d'emplois national ou régional. A défaut, l'obligation de mobilité des candidats, règle simple déjà appliquée dans certaines universités, serait de nature à atténuer notablement les effets néfastes du localisme et du clientélisme.

2°) Le respect du profil des postes.

Le descriptif des postes élaboré par le Département d'affectation peut présenter un écart par rapport au profil défini en fonction des besoins de l'établissement par les instances compétentes élues et publié par le Ministère. Ainsi, le descriptif peut être taillé sur mesure pour un candidat local comme le souligne un Président honoraire d'université (AJDA 2011). Or, cette pratique est grave pour deux raisons : le profil défini démocratiquement par les organes élus n'est pas respecté et l'offre de formations peut s'en trouver réduite.

Une solution consisterait en un contrôle *a posteriori* strict par les organes intervenant dans le processus de recrutement, de l'adéquation du profil du poste au profil du candidat proposé à la nomination.

3°) Le plagiat.

Ce phénomène représente un manquement grave à la déontologie universitaire et touche aussi bien les universitaires que les étudiants. Pour une analyse approfondie, voir : <http://archeologie-copier-coller.com>

Le plagiat signifie la stagnation de la pensée et permet à certains de voler les victoires à plus méritants. De plus, quelle légitimité, quelle autorité scientifique ont les plagiaires pour « diriger » des recherches ? L'université peut-elle cautionner ?

4°) Le harcèlement et la diffamation : les relations interpersonnelles au sein des établissements.

Concernant le harcèlement sexuel, un article récent paru dans le journal Le Monde du 13 octobre 2013, intitulé « A la fac, briser l'impunité du harcèlement sexuel », propose une analyse éclairante en rapportant « qu'une sorte d'omerta s'installe au profit des harceleurs ». Pourtant, l'employeur est tenu de par la loi d'assurer la prévention du harcèlement sexuel (art. L1153-5 du code du travail). Une charte éthique devrait aussi pouvoir y contribuer.

Quant aux diffamations et suspicions légitimes de diffamation, elles sont plus fréquentes qu'on ne le pense. Or, le comité d'éthique, lorsqu'il existe, n'est pas toujours saisi. Et on doit trop souvent déplorer une culture du secret et parfois un regrettable laisser-aller de la présidence.

De tels agissements nuisent aux conditions de travail, dont est garant l'employeur, à la sérénité des relations au sein de l'université, et en définitive, au service public.

5°) Le rôle des présidents d'université.

Une démarche éthique n'exigerait-elle pas du président de l'université qu'il traite au premier chef des cas précédents de plagiat, de harcèlement, de diffamation, et également d'impunité, dans un souci de justice et de sérénité, plutôt que de laisser les victimes recourir aux tribunaux civils ?

6°) Les abus de pouvoir.

Nombre d'arrêts du Conseil d'Etat ont sanctionné les excès de pouvoir commis par des comités de sélection depuis leur création en 2008. Récemment, la haute juridiction dans un arrêt du 23 septembre 2013, a annulé la décision d'un conseil d'administration qui s'était refusé à valider la proposition de classement du comité de sélection. Ainsi, la jurisprudence s'attache à préciser les attributions respectives des comités et des conseils d'administration des universités.

Mais toutes les irrégularités ne sont pas portées devant les tribunaux, les candidats hésitant à exercer leur droit de recours par crainte de représailles, d'autant que les procédures sont longues et coûteuses.

Une solution pourrait consister ici encore dans l'adoption d'un dispositif éthique universitaire visant à corriger les dysfonctionnements observés. La section suivante suggère des orientations possibles.

### III. UN DISPOSITIF ETHIQUE UNIVERSITAIRE.

En cas d'irrégularités, des recours existent, gracieux auprès du Président de l'université, puis devant les Tribunaux Administratifs et le Conseil d'Etat. Mais ils ne sont pas toujours exercés, et certains comportements comme le harcèlement ou le plagiat ou encore le non-respect du profil des postes ont un caractère de gravité telle qu'il semble de bonne méthode de chercher à les prévenir.

D'où la proposition du dispositif suivant envisagé comme moyen de limiter les comportements litigieux. Dans ce texte, les dispositions concernent principalement les universitaires élus dans diverses instances. Mais un dispositif éthique peut être idéalement étendu à l'ensemble des acteurs de l'université, étudiants compris, comme l'ont établi des pays étrangers.

#### 1°) La charte éthique.

Les enseignants-chercheurs exerçant un mandat électif dans une université ou une instance nationale telle que le CNU (Conseil National des Universités), s'engagent à respecter les règles suivantes :

- 1) Exercer avec rectitude morale leurs activités d'élus.
- 2) Défendre le service public de l'enseignement supérieur et de la recherche en recherchant l'adéquation des décisions prises avec le projet de l'établissement ou avec les missions des instances nationales.
- 3) Assurer le recrutement des enseignants-chercheurs en respectant les profils des emplois définis par les organes compétents auxquels incombent cette fonction.
- 4) Assurer les promotions sur la base de critères objectifs et impartiaux tenant compte des activités administratives, pédagogiques et de recherche.
- 5) Lutter contre toute forme de plagiat, des étudiants comme des enseignants-chercheurs.
- 6) Saisir le Comité d'éthique de l'établissement ou le Comité national d'éthique universitaire, en cas notamment de diffamation, de harcèlement et de plagiat avérés, ou de suspicion de ces agissements.

#### 2°) Le dispositif d'accompagnement de la charte.

La mise en œuvre d'une charte éthique serait facilitée par un dispositif d'accompagnement. Mais un tel dispositif pourrait fonctionner indépendamment de l'existence même de la charte. Il comporterait :

- 1) Un comité d'éthique dans chaque établissement, indépendant et composé de membres élus représentant toutes les catégories de personnels.
- 2) Un comité national d'éthique universitaire, indépendant.

Un tel comité serait amplement justifié si l'on en juge par le contenu de sites Internet qui traitent des questions abordées ici, et des messages que reçoit l'auteur de ce texte sur son blog : « L'éthique à l'université », de la part de collègues, et d'étudiants, soucieux simplement de justice et d'équité.

- 3) Un Observatoire de l'éthique à l'université, dont le fonctionnement serait facilité par l'existence d'un site électronique interactif, assurant ainsi la transparence des procédures et des décisions.
- 4) Une veille informationnelle, qui devrait être assurée par une instance indépendante, le Comité national d'éthique par exemple.

Un mécanisme d'alerte devrait être prévu ayant pour mission de saisir les comités d'éthique, dans les cas justifiés, et garantissant l'anonymat des « donneurs d'alerte », s'ils le souhaitent.

- 5) Un enseignement sur l'éthique, comme il en existe déjà dans des universités françaises et étrangères.
- 6) Des sanctions.

Un dispositif éthique doit s'accompagner de sanctions effectives afin de limiter abus et dérives. S'il est logique que les sanctions soient graduées en fonction de la gravité des faits, elles doivent se traduire par des effets concrets, surtout en cas d'irrégularités répétées : les impunités constatées conduisent au maintien des injustices et à la répétition des fautes. Car est-il concevable que l'on maintienne dans leurs fonctions les présidents de comité de sélection responsables de fautes multiples ? Est-ce acceptable de ne pas sanctionner les plagiaires avérés ? La crédibilité de l'Université en dépend.

#### IV. LA FORME INSTITUTIONNELLE.

##### 1°) Des références à mentionner.

L'Université Bordeaux II a été la première université française à se doter en 2012 d'une charte d'éthique. Des comités d'éthique et des commissions déontologiques existent aussi dans différents établissements universitaires. Mais les dispositifs concernent généralement un domaine spécifique (activités de recherche, proposition de diplôme d'université, de création de chaires, bioéthique, etc.) et il n'existe pas de cadre commun de référence.

De leur côté, de grandes institutions se sont dotées d'un dispositif éthique : une Charte de déontologie à l'IGAENR, un Comité d'éthique au CNRS, un Comité de déontologie parlementaire au Sénat, un Code de déontologie et une déontologue à l'Assemblée nationale, etc.

Alors, à quand un dispositif éthique à l'Université ? Dans cette perspective, quelle en serait la forme institutionnelle appropriée ?

##### 2°) Le cadre juridique et institutionnel.

###### 1) Deux principes pour une définition.

L'indépendance d'abord : il faut mettre en place une instance indépendante chargée de l'éthique, parce que des questions graves comme le harcèlement par exemple sont mal réglées par le dispositif hiérarchique existant (voir Le Monde cité).

La souplesse ensuite : il ne s'agit pas de créer un dispositif contraignant de plus, mais de répondre dans de bonnes conditions à un réel besoin de meilleur fonctionnement de l'université. Ainsi, l'adhésion à une charte éthique se ferait sur la base du volontariat, mais l'obligation d'adhésion devrait être admise pour certains acteurs, les élus par exemple.

Une charte éthique n'est donc pas un ensemble de règles rigides applicables à la lettre. Elle énonce des principes généraux, détaillés en tant que de besoin dans leur application, sachant qu'il n'existe pas de principe applicable sans nuance, d'autant que l'éthique évolue avec l'histoire et qu'en conséquence, elle se construit dans une dynamique d'ensemble.

###### 2) Une charte éthique s'appliquant à l'ensemble de la communauté universitaire.

Le Ministère de l'ESR indique qu'une charte devrait être un acte de nature législative ou réglementaire pour avoir une valeur normative ou contractuelle.

Or, de nombreuses difficultés apparaissent pour réaliser une charte ou un code éthique par voie législative ou réglementaire. En effet, la déontologie universitaire ne relève pas de la loi en raison du statut particulier et de l'indépendance des universitaires. Et pour qu'une déontologie soit fixée par la voie réglementaire, il faudrait que la profession d'universitaire soit réglementée, ce qui n'est pas le cas. Dans ces conditions, la déontologie universitaire ne peut relever que du règlement intérieur de l'université ou d'une charte spécifique.

Une solution pourrait donc consister dans l'adoption de chartes spécifiques communes aux universités, c'est-à-dire de cadres communs de référence, ou encore de « référentiels nationaux », s'appliquant à divers domaines comme par exemple le recrutement et la promotion des enseignants-chercheurs, etc.

Une autre solution serait la réalisation d'une charte nationale portée par la Conférence des Présidents d'Université. Il faudrait alors définir les limites, les priorités, la répartition et la délimitation des compétences, ainsi que résoudre d'autres difficultés comme le traitement des conflits d'intérêt, etc.

3) A défaut, une charte régionale mise en œuvre par les Présidents d'universités représente une autre possibilité. Elle a toute sa pertinence dans le cadre des Communautés d'universités et d'établissements prévues par la loi de 2013 et destinées à jouer un grand rôle dans chaque territoire.

Yves Thépaut

NB : Les documents à la base de ce texte sont disponibles auprès de l'auteur.