

A l'attention du jury HCERES dans le cadre des réunions avec les représentants du personnel des 28 février et 1er mars 2023.

En prévision des entretiens prévus les 28 février et 1^{er} mars avec le comité d'experts HCERES en charge de l'examen du dossier de demande de sortie de l'expérimentation présenté par l'UGA, la FSU souhaite faire un ensemble d'observations qui lui paraissent importantes pour juger de la pertinence du dossier soumis.

En remarque préalable, il faut noter que la FSU n'a pas souhaité participer au processus de rédaction proprement dit, mais que les élus aux conseils centraux ont présenté et défendu de manière claire et répétée ces diverses observations au sein de séances du Conseil d'Administration (CA) de l'UGA et de séances préalables de la Commission Permanente (CP).

Observation n°1 – Cette demande de sortie de l'expérimentation ne présentait pas de caractère d'urgence. La présidence et son équipe ont défendu régulièrement auprès du CA la nécessité de mettre un terme à l'expérimentation dans des délais courts et en tout état de cause avant l'été 2023. Nous avons argumenté, sans obtenir de contre-argument clair, que cette urgence n'existait pas, et qu'il aurait été possible de prendre réellement le temps de l'évaluation de l'expérimentation, par les conseils, et par les personnels. Les observations suivantes montrent que cela n'a pas été le cas.

Observation n°2 – Cette demande de sortie de l'expérimentation est prématurée. Le processus de mise en place de l'établissement expérimental est lourd. Il s'appuie sur une superposition de structures complexes, impliquant des objets institutionnels peu compatibles dans leurs fonctionnements, avec l'enchevêtrement de CAPM et de CSPM au sein de l'EPE. La mécanique institutionnelle qui s'ensuit souffre à notre sens de nombreux défauts, et notamment :

- *Des briques institutionnelles en partie contradictoires.* L'autonomie des CAPM au sein de l'EPE pose des problèmes importants. Elle conduit par exemple à discuter au sein des conseils centraux de l'UGA de tous les éléments de sa politique générale de formation et de recherche (en particulier la création de postes), avec la participation de membres de la CAPM Grenoble INP tant élus que nommés, tandis que l'UGA ne participe pas à la définition de la politique de recherche et de formation de la CAPM Grenoble INP, les personnels UGA ne pouvant pas être membres élus des conseils centraux de la CAPM Grenoble INP. À l'inverse, à notre connaissance, les CSAE des CAPM n'ont pas été sollicités pour participer aux discussions avec le jury HCERES chargé d'étudier la sortie de l'expérimentation.

- *Des blocages préoccupants.* Nous avons maintes fois regretté et dénoncé la non mise en place d'un CSA d'établissement unique, discutant globalement de l'ensemble des carrières des personnels – ceci a été jusqu'à présent rejeté par certaines CAPM. Incidemment et sur un autre plan, les récents problèmes de réseau informatique de la CAPM Grenoble INP, qui ont atteint par ricochet les comptes des personnels UGA, ont mis en évidence de réels problèmes de coordination au sein de l'EPE.

- *Un EPE, deux UGA ?* Il existe en réalité deux structures emboîtées, une « UGA globale » et une « UGA hors CAPM » – un élu du CA sur une autre liste a estimé, « ne pas se sentir membre du CA d'un établissement commun. Il reste une confusion entre UGA (EPE) et UGA composante » (voir CR du CA du 7 juillet 2022). Si la première UGA est bien l'EPSCP créé par décret en octobre 2019, la seconde UGA n'a aucune existence juridique, mais a une

réalité bien tangible, avec pour preuve l'existence de politiques autonomes des CAPM. Les élections professionnelles récentes ont illustré ce fait de manière caricaturale : n'étaient électeurs au CSA de l'UGA que les personnels UGA ou ceux des EPST associés, mais pas les personnels des CAPM qui eux n'étaient électeurs que pour leur CSA propre. Le CSA de l'UGA marque bien l'existence de facto d'une seconde structure, celle d'une « UGA hors CAPM », qui demeure à ce jour un objet juridique non identifié.

· *Des dysfonctionnements et des flous qui subsistent dans l'articulation des différentes structures.* Entre conseils centraux, conseils de CAPM et de CSPM, conseils d'UFR, conseils de pôle, les allers et retours sont souvent complexes et lourds et parfois sujets à interprétation pour des questions importantes comme la politique d'emplois ou le suivi des carrières des enseignants chercheurs. Le comité de suivi des CSPM, prévu suite à l'expertise du cabinet Emergences et à la demande du CHSCT, validé et annoncé par le Président le 2 mars 2020, n'a d'ailleurs jamais été mis en place. Par ailleurs, la mise en place des CSPM est elle-même lourde, consommatrice de moyens et de temps. Ce processus n'a pas été, à notre sens, suffisamment évalué à ce jour.

Observation n°3 – Cette demande de sortie de l'expérimentation reste floue sur la finalisation des statuts. Les statuts du futur grand établissement UGA doivent rester proches des statuts de l'EPE. Ce point est bien souligné dans le document soumis à l'HCERES (p. 9) : « Cette démarche réflexive donne lieu, en directoire, à des échanges continus qui se concrétisent dans les adaptations marginales des statuts en vue de la pérennisation de l'UGA. Ces adaptations répondent à une volonté d'améliorer les aspects organisationnels et fonctionnels de l'UGA ». Mais le diable se cache toujours dans les détails. Nous avons eu connaissance de versions successives de ces « adaptations marginales » et l'occasion d'en souligner un certain nombre de points qui nous semblent peu clairs ou dangereux, et de faire des propositions de modifications qui n'ont pas encore pu être discutées. Nous nous inquiétons fortement qu'un consensus sur les statuts, validé avec les élus et les organisations syndicales, n'ait pu être obtenu avant soumission de ce rapport qui, malheureusement, ne comporte pas de version finale des statuts proposés. Nous fournissons en Annexe 1 une série d'observations que nous avons transmises à la présidence de l'UGA en novembre dernier, sans réponse à ce jour : nous doutons que ces remarques aient été prises en compte dans la rédaction actuelle des statuts, le jury HCERES pourra en juger par lui-même à la lecture de la version des statuts transmise dans le dossier.

Observation n°4 – Cette demande de sortie de l'expérimentation se fait dans une situation financière difficile. La création et le fonctionnement de l'EPE ont un coût. Ce coût, lourd pour l'établissement, ne s'accompagne d'aucuns moyens supplémentaires, comme le reconnaît d'ailleurs le rapport de l'IGESR d'avril 2021 de « Diagnostic économique de l'Université Grenoble Alpes » que nous nous sommes procuré non sans difficultés (via un recours à la CADA), et qui stipule (p. 5) que « l'UGA (...) ne peut pas soutenir un modèle où le budget central supporterait seul l'ensemble des charges de gestion et de structure en particulier dues (...) à l'organisation et aux modalités de fonctionnement adoptées avec la création de l'EPE, sans aucune ressource en contrepartie ». Bien au contraire, la proposition de sortie de l'expérimentation se fait précisément au moment où le Ministère refuse de prendre en compte de manière satisfaisante, dans ses dotations, le GVT, et met ainsi l'UGA en grande difficulté financière. La politique proposée de « trajectoire de retour à l'équilibre » induit un recours massif aux contractuels et une baisse importante du nombre de personnels titulaires que nous critiquons sans relâche.

Observation n°5 – Le document fourni à l’HCERES paraît insincère sur un point essentiel, le critère 5 de la référence 2 du « RÉFÉRENTIEL D’ÉVALUATION DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS EXPÉRIMENTAUX » établi par l’HCERES lui-même. En effet, le document d’auto-évaluation ne fait aucune mention de plusieurs dysfonctionnements déontologiques majeurs survenus dans le cadre du programme phare de son Initiative d’excellence (Idex), le « *Cross Disciplinary Program* » (CDP), auxquels l’UGA est loin d’avoir remédié (voir Annexe 2). Il est donc nécessaire de modifier l’article 58 « déontologie » des statuts de l’UGA.

Observation n°6 – Cette demande de sortie de l’expérimentation se fait sans avoir pris le temps de consulter directement les personnels sur l’EPE. Nous avons en effet demandé de manière récurrente, depuis 9 mois, que les personnels soient consultés directement sur leur perception de l’EPE, de ses coûts et de ses bénéfices. Nous avons proposé, dès le mois de mai 2022, les contours d’une enquête qui s’appuyait très directement sur les critères proposés par l’HCERES lui-même, et nous avons dû revenir plusieurs fois à la charge pour que le principe de consultation des personnels soit, finalement et tardivement, accepté. Mais les moyens n’ont pas été donnés pour que cette consultation ait lieu avant la rédaction du rapport. Dans l’urgence, une enquête bricolée vient d’être lancée par la présidence, sans avoir pris le temps de consulter les membres de la CP sur le format final des questions posées, alors que toutes les listes élues au CA avaient insisté, lors d’une CP préparatoire, pour que ce dialogue ait lieu. Les questions posées sont totalement inadaptées à l’enjeu de l’évaluation de l’expérimentation. Loin de questionner les personnels sur l’expérimentation en elle-même (nous avons proposé des questions du type « Avez-vous constaté que l’UGA a engagé depuis 2020 des mutualisations efficaces de services support et soutien ? », directement inspirées des critères HCERES), celles-ci sont totalement hors du sujet de l’expérimentation, et souvent très orientées vers des réponses favorables à l’établissement (par exemple, « L’UGA a un rayonnement national et international », ou « L’UGA participe au développement du territoire par la formation des étudiants, la recherche et la valorisation », d’accord ou pas ?). Nous trouvons extrêmement regrettable de ne pas interroger les personnels franchement et sans arrière-pensée sur le vrai sujet, celui de la sortie de l’expérimentation. Il nous semble que rien de solide ne peut se construire dans une université sans rechercher l’adhésion de ses personnels. Ce n’est pas le choix qui est fait, et nous pensons que ce choix est lourd de conséquences, en termes de désillusion et de démobilitation de plus en plus nette et générale des personnels de cet établissement, à tous les niveaux.

Observation 7 – Impréparation de l’intégration des personnels de Polytech et de l’IAE. À ce jour, les solutions envisagées pour le transfert des personnels ne sont pas encore stabilisées et peinent à prendre en compte les demandes des personnels. Pourtant, l’UGA avait été clairement alertée suite à l’expertise du cabinet Emergences en 2019 (voir annexe 3). Les règles RH, notamment sur le temps de travail et les conditions de rémunération, bien que proches, sont différentes et plutôt en défaveur des personnels actuellement rattachés à Polytech et à l’IAE. La question des procédures et des outils (systèmes d’informations en particulier) n’est toujours pas réglée de manière satisfaisante.

Annexe 1 - Observations sur l'état actuel du projet de nouveaux statuts de l'UGA « grand établissement », transmises à la présidence de l'UGA le 14 novembre 2022.

Préambule:

Modification n°1: Rétablir la phrase: "L'UGA s'engage à mettre en œuvre la représentation paritaire dans les instances qui seront consultées en matière de gestion de carrière des personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniciens, de santé et sociaux"

Modification n°2: Remplacer : "La cohérence des régimes indemnitaires par les différents employeurs, sauf quand il s'agit d'une prérogative d'une instance nationale, est un principe dont l'application constitue une cible que l'UGA cherche à atteindre et à préserver selon sa soutenabilité budgétaire et celles de ses établissements-composantes."

par

"L'UGA s'engage à mettre en œuvre la cohérence "par le haut" des régimes indemnitaires, des conditions d'emploi et de travail, par les différents employeurs, sauf quand il s'agit d'une prérogative d'une instance nationale."

Modification n°3: Remplacer : "La conférence sociale contribue à la construction d'un accord cadre pour la qualité de vie au travail. Elle est le lieu de discussions et de propositions du dialogue social global."

par

"Pour permettre un dialogue social global efficace, l'UGA a pour cible la création d'un CSA commun (sur le périmètre ex-UGA et établissements composantes), qui remplacera à terme la conférence sociale".

Article 2

Modification n°4: Remplacer la phrase "Dans les affaires de sa compétence, l'UGA a pour missions celles prévues à l'article L123-3 du code de l'éducation"

par

"L'UGA est un service public de l'enseignement supérieur. Ses objectifs et missions sont ceux prévus par les articles L123-1 à 123-9 du code de l'éducation"

Article 3

Modification n°5: Supprimer "et les marques" dans la phrase: "Elle développe et promeut la visibilité et les marques des établissements-composantes"

Modification n°6: Ajouter la phrase, en fin de paragraphe, "L'UGA s'engage à maintenir des droits d'inscription en accord avec l'exigence constitutionnelle de gratuité, qui s'applique à l'enseignement supérieur public (Décision n° 2019-809 QPC du 11 octobre 2019)"

Article 13

Modification n°7: Rétablir la phrase "Le comité social d'administration de l'UGA est consulté préalablement à la création, au regroupement ou à la suppression de toute composante élémentaire."

Article 16

Modification n°8: Ajouter "et la consultation du CSA de l'UGA" en fin de phrase "La création, le regroupement ou la suppression des structures de recherche font l'objet d'une délibération à la majorité des membres présents et représentés du conseil d'administration prise après avis de la commission de la recherche du conseil académique"

Article 24

Modification n°9: Rétablir la formulation initiale, qui était : "Le président de l'UGA préside le directoire et le conseil d'administration dans sa formation plénière et sous réserve des dispositions légales et réglementaires, sa formation restreinte, ainsi que la formation restreinte du conseil académique ;"

Modification n°10: Supprimer l'alinéa 20 (recopie d'une partie de l'article L712-2 du code de l'éducation) :

"20. Le président peut suspendre pendant un délai d'un mois la transmission prévue à l'article L. 719-7 des délibérations des commissions du conseil académique présentant un caractère réglementaire qui lui paraissent entachées d'illégalité de nature à porter gravement atteinte au fonctionnement de l'établissement ou aux modalités de délivrance des diplômes de l'enseignement supérieur. Dans ces cas, le président soumet une nouvelle proposition aux commissions qui délibèrent dans un délai qui ne peut être inférieur à huit jours et supérieur à un mois. A défaut de nouvelle délibération ou s'il n'a pas été remédié par la nouvelle délibération aux irrégularités ayant motivé la suspension de la transmission, le président en informe l'autorité académique, qui arrête la décision.").

Article 25

Modification n°11: Supprimer la partie de la phrase "et aux chefs d'établissement des établissements-composantes.", qui n'est pas prévue par le code de l'éducation (cf. article 712-2).

Article 40

Modification n°12: Réduire le nombre de membre du CA à 36 membres, en réduisant le nombre de personnalités extérieures à 8, conformément à l'article L712-3 du code de l'éducation

Article 41

Modification n°13: Supprimer le paragraphe ci-dessous qui déroge au code de l'éducation:

"Par dérogation à l'article L.719-1 de ce même code :

- Chaque liste doit être composée obligatoirement de huit candidats et présenter alternativement un candidat de chaque sexe ;

- Chaque liste est composée de manière à ce que, outre la représentation d'au moins trois des grands secteurs de formation, tous les quatre candidats, soient représentés, par deux candidats, le grand secteur « sciences et technologie » et / ou le grand secteur « disciplines de santé » et, par deux autres candidats, le grand secteur « disciplines juridiques, économiques et de gestion » et / ou le grand secteur « lettres et sciences humaines et sociales » ;"

Article 42:

Modification n°14: Réduire à 8 le nombre de membres extérieurs (cf. modification n°12).

Article 45:

Modification n°15: Supprimer la partie de phrase "exception faite des prérogatives énumérées du 5 jusqu'au 12 de l'Article 74"

Article 52 :

Modification n°16: Nous demandons que le CAC conserve toutes les prérogatives prévues au code de l'éducation. A défaut, nous demandons *a minima* que les compétences du CAC vs CSPM respectent la note publiée au BO (Bulletin officiel n° 23 du 4-6-2020: https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/23/48/9/ensup583_annexe1_1289489.pdf). Dans tous les cas, nous demandons que l'UGA mette les moyens nécessaires pour soutenir les élu(e)s, notamment concernant leur surcharge de travail liée à l'exercice de leurs mandats et nous demandons l'égalité de traitement de tous les personnels, et ceci quelle que soit leur structure d'affectation (CAPM, CSPM, hors CSPM, etc...)

Article 55 :

Modification n°17: Remplacer "Un représentant pour chaque liste représentée au conseil d'administration" par "Deux représentants pour chaque liste représentée au conseil d'administration"

Article 59 (actuellement article 58 : « Ethique et déontologie »):

Modification n°18: Reformuler cet article en suivant notre proposition ci-jointe (voir en bas de l'Annexe 2).

Article 74 :

Modification n°19: Supprimer les prérogatives énumérées du 5 jusqu'au 12 (c.f. modification n°15).

Annexe 2 - Commentaires sur le document d'auto-évaluation remis au HCERES par l'EPE UGA pour demander la sortie du statut expérimental

Ce document paraît insincère sur un point essentiel, le critère 5 de la référence 2 du « RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS EXPÉRIMENTAUX » établi par le HCERES.

Ce critère est ainsi défini : « *L'établissement public expérimental a identifié les éventuels dysfonctionnements de son organisation et de sa gouvernance, tant en termes de répartition de compétences, de mise en œuvre de ces dernières que de circuits de décision ; il a remédié à ces dysfonctionnements ou identifie les améliorations nécessaires pour y remédier* ».

Or, le document d'auto-évaluation ne fait aucune mention de plusieurs dysfonctionnements déontologiques majeurs survenus dans le cadre du programme phare de son Initiative d'excellence (Idex), le « *Cross Disciplinary Program* » (CDP), auxquels l'UGA est loin d'avoir remédié. Nous résumons les manquements retenus par des instances déontologiques indépendantes et par un tribunal. Puis nous montrons qu'au sein de l'EPE UGA de multiples possibles nouveaux manquements à la déontologie sont survenus depuis 2020, sans que les instances compétentes s'en saisissent. L'UGA étant loin d'avoir « *remédié [à ses] dysfonctionnements* », nous proposons une refonte complète de l'article 59 des statuts de l'UGA sur la déontologie.

1. Résumé des manquements retenus par des instances déontologiques indépendantes et par un tribunal

Lors du processus de labellisation de la première édition en 2016 du « *Cross Disciplinary Program* » (CDP2016), comme l'ont confirmé au printemps 2020 trois instances déontologiques, dont le Collège de déontologie du MESR, plusieurs manquements à la déontologie ont été commis par le coordinateur de l'Idex, dans le cadre du comité de sélection dont le président est depuis devenu président de l'UGA. Ces instances ont également noté plusieurs autres manquements à la déontologie lors de l'instruction par le comité de pilotage de l'Idex et par le conseil académique de l'UGA du signalement des anomalies survenues lors de ce processus de sélection. Selon elles, il y a eu « *manquement à la déontologie exprimée dans le code de bonne conduite de l'IDEX* », « *négarion répétée et inexplicite par le Conseil Académique et sa Commission Recherche de toute anomalie au cours de ce processus de sélection* », « *le temps mis à traiter la plainte est en lui-même un manquement à la déontologie* », « *par construction, le processus de sélection, ratifié par le COPIL de l'IDEX et par le Conseil Académique de la COMUE introduisait des conflits d'intérêts* », « *il n'est pas sain qu'une commission ayant à instruire une plainte soit présidée par la même personne que celle qui est l'objet de la plainte* ».

Le tribunal administratif de Grenoble a dû annuler le 25 février 2021 la procédure de sélection du CDP2016, au motif de l'irrégularité de la composition du comité de sélection (le coordinateur de l'Idex y avait participé, alors qu'il était évident que le règlement ne prévoyait pas sa présence). Le tribunal a rappelé que l'université était « *tenue de respecter les règles qu'elle a elle-même instituées* ». En 2016 et en 2017, le comité de pilotage de l'Idex et le conseil académique de l'UGA disposaient des mêmes informations qui ont conduit les instances déontologiques et le tribunal à conclure à l'existence de multiples manquements à la déontologie. Ils ont pourtant conclu à la « *régularité du processus* » (le comité de pilotage et le conseil académique ont délibéré en présence du coordinateur de l'Idex et du président du comité de sélection, qui ont pu s'exprimer longuement, alors que le lanceur d'alerte n'était pas présent ; le comité de pilotage était même présidé par le coordinateur de l'Idex... Aucun des membres de ces instances n'a considéré que ce conflit d'intérêt posait un problème...). Les manquements à la déontologie ne sont donc pas que la conséquence d'une dérive individuelle, ils traduisent un dysfonctionnement systémique, majeur compte tenu de la qualité des personnes et des instances impliquées.

2. Nouveaux dysfonctionnements déontologiques à l'UGA depuis 2020

2.1 Refus de mise en œuvre des recommandations des instances déontologiques

- On aurait pu penser que la confirmation par les instances déontologiques et par le tribunal de ce véritable « naufrage déontologique » aurait conduit l'UGA à une réaction très forte, commençant par une analyse approfondie des conditions qui avaient permis

ce naufrage, et conduisant à la mise en œuvre des recommandations pour l'avenir très claires formulées par les instances déontologiques, en particulier : « *reconnaître l'erreur ou la faute* », « *mettre en œuvre des réparations* », « *constituer un jury de sélection totalement composé d'extérieurs, français ou étrangers capable de réaliser l'évaluation scientifique et stratégique sur la base d'un cahier des charges précis* ». En effet, d'une part, dans une lettre adressée confidentiellement le 26 mai 2020 au président du Collège de déontologie du MESR (donc après réception du rapport de la première instance déontologique), le coordinateur de l'Idex reconnaissait : « *Dont acte. Il n'a pas été considéré que la sélection, et donc la décision de financement, pouvait être confiée à des personnalités extérieures au site académique et c'était donc une erreur. Ces questions ont été discutées à de très nombreuses reprises dans les diverses instances concernées et les réponses apportées ne s'avèrent pas satisfaisantes aux yeux de la Commission d'Experts Extérieurs. Il convient d'en tirer les conséquences et de changer de méthode ». Cette lettre n'a pu être obtenue qu'après ouverture d'une procédure devant la Commission d'accès aux documents administratifs. D'autre part, de son côté, le président de l'UGA avait déclaré, lors d'une réunion publique de sa campagne électorale le 15 octobre 2019 : « *les recommandations des instances déontologiques seront suivies à la lettre, elles ne seront pas remises en cause* », et lors du CA du 7 janvier 2020 qui l'a élu : « *les recommandations et décisions des comités de déontologie qui nous permettent [sic] de nous améliorer seront bien entendu prises en compte* ».*

Or, aucune des recommandations de bon sens des instances déontologiques n'a été mise en œuvre.

En particulier, le 27 mai 2021, le Conseil académique de l'UGA a décidé de lancer un programme de « *Cross Disciplinary Tools* » (CDT2021), doté d'environ 7 M€, et destiné principalement à pérenniser les CDP2016 et CDP0217 (sans s'interroger sur la pertinence de pérenniser les projets CDP2016, pourtant déclarés illégaux par le tribunal administratif de Grenoble deux mois plus tôt). Il a décidé que le jury de sélection de ces projets serait purement grenoblois. Le procès-verbal de ce Conseil démontre qu'à aucun moment n'a été évoquée dans la discussion la recommandation explicite des instances déontologiques de faire appel à un jury de sélection des projets purement extérieur pour ce genre de programme. Ultérieurement, un « *Cross Disciplinary Program* » (CDP2021) sera lancé, lui aussi doté d'environ 7 M€, dont la sélection sera effectuée également par un jury de sélection purement grenoblois.

2.2 Nouveaux dysfonctionnements déontologiques à l'UGA depuis 2020

En soi, le manquement de la part du président de l'UGA et du coordinateur de son Idex à des engagements qu'ils avaient pris devant des instances importantes (Collège de déontologie du MESRI, conseil d'administration de l'UGA) pose un problème déontologique. Mais plusieurs autres anomalies, susceptibles de constituer des manquements à la déontologie, doivent être signalées.

2.2.1 Est-il déontologique que le groupe de travail chargé par le CA du 26 juin 2020 « d'améliorer nos processus » n'ait jamais pris en compte les recommandations des instances déontologiques ?

La seule réponse de l'UGA à la révélation des manquements à la déontologie sera la décision de son CA du 26 juin 2020 de mettre en place un groupe de travail chargé « *d'améliorer nos processus* » en définissant « *les principes pour les appels à projet permettant d'écartier les*

risques de non-respect de la déontologie aux différentes étapes du processus et de définir les recours ». Ce groupe de travail proposera une « Charte de bonne conduite pour la mise en œuvre d'un appel à projets initié par l'Université Grenoble Alpes », applicable au CDT2021 et au CDP2021, adoptée le 11 octobre 2021 par le conseil d'administration de l'UGA. Cette charte organise le départ des membres des comités appelés à donner des avis ou à prendre des décisions dans le cadre de ces appels à projets. Dès la première page de ce document, une note de bas de page précise que « le recours à un comité d'experts entièrement extérieur n'est pas traité dans ce document ». On rappellera que le Collège considérait le 26 juin 2020 que : « la solution du départ ne règle pas la question » et que « l'évaluation et la sélection des projets doivent relever uniquement d'une évaluation externe faite par une commission ad hoc ». Est-il déontologique que ce groupe de travail ait d'emblée écarté la recommandation des instances déontologiques de faire appel à un comité composé uniquement d'extérieurs ?

2.2.2 Est-il déontologique que ni le président de ce groupe de travail (également président du comité de déontologie), ni le président de l'UGA, n'aient jamais répondu à une note signalant les insuffisances de cette charte ?

Le 26 octobre 2021, une note sur cette charte est adressée au président du groupe de travail chargé de la rédaction de cette charte, ainsi qu'au président de l'UGA. Cette note rappelait que le refus de prévoir pour les appels à projets la mise en œuvre des recommandations des instances déontologiques était en soi un problème déontologique. Cette note mettait par ailleurs en avant la persistance de plusieurs anomalies déontologiques. En particulier, si cette charte avait été applicable en 2016, elle aurait permis les comportements qualifiés de « manquement à déontologie » par les instances déontologiques. Le coordinateur de l'Index aurait pu participer au vote au cours duquel, sans avoir à donner la moindre justification, il a classé le projet porté par un de ses proches collègues (avec lequel il avait plus de 100 publications communes dans les 5 dernières années) en deuxième position des 16 projets à classer (donnant ainsi à ce projet la meilleure note parmi les 16 évaluateurs présents). En effet, le vote en question est incontestablement un « vote collectif ». La charte prévoit (règle #2) qu'un « membre du comité ... [qui a] des publications communes depuis moins de 3 ans » avec un porteur de projet « participe aux votes collectifs sur les projets ». Malgré plusieurs relances, aucune réponse ne sera faite à cette note.

2.2.3 Est-il déontologique que la sélection du programme CDT2021 se soit faite dans des conditions très discutables sur le plan déontologique ?

La sélection du programme CDT2021 s'est effectuée dans des conditions très discutables sur le plan déontologique, qui illustrent l'imbricolage créé par la décision de retenir un jury de sélection purement local. En effet, l'un des porteurs de projet avait signalé l'existence d'un possible conflit entre lui-même et trois membres du comité de sélection, dont son président. Les collègues concernés récusaient l'existence d'un conflit, le comité de déontologie de l'UGA a été saisi de la question. La veille de l'audition des projets par le comité de sélection, le comité n'avait toujours pas rendu son avis, ce qui a conduit le président du comité de sélection à interroger par mail à 19h12 le président du comité de déontologie, qui a répondu à 21h27 en indiquant que son comité considérait que « il n'y a pas de conflit personnel avéré induisant une obligation de retrait du comité de sélection [des trois collègues mis en cause] ».

L'avis du comité de déontologie a été transmis aux parties une semaine après. Cet avis commence par observer que « il n'y a pas dans la charte susnommée de définition opératoire du « conflit personnel avéré » et, par ailleurs, il ne dispose pas d'éléments pour éclairer cette notion ». Cela ne l'empêche pas de recommander que « l'existence du « conflit personnel avéré » entre chacune des trois personnes citées par le professeur X et ce dernier ne soit pas retenue

» et de refuser de se prononcer sur l'existence même d'un conflit. Aucune réponse ne sera donnée sur le fond aux arguments développés par le porteur du projet pour démontrer l'existence d'un conflit. Ce dernier point est lui aussi problématique sur le plan déontologique, et semble violer le principe de « transparence » établi par le décret n° 2021-1572 du 3 décembre 2021 relatif « *au respect des exigences de l'intégrité scientifique par les établissements publics contribuant au service public de la recherche et les fondations reconnues d'utilité publique ayant pour activité principale la recherche publique* », qui prévoit dans son article 2 que : « *tout signalement recevable relatif à un éventuel manquement soit instruit dans un délai raisonnable, selon des procédures transparentes, formalisées, équitables et respectant le principe du contradictoire* »).

Heureusement, le comité de sélection s'était lui-même saisi de la question et avait demandé aux trois collègues concernés de s'appliquer la règle de la charte correspondant à la situation de « *conflit professionnel* ». Le président du comité de sélection n'en a informé le président du comité de déontologie et la partie adverse qu'après la décision du comité de déontologie. Deux instances de l'UGA ont donc donné des avis contradictoires sur la conduite à tenir, et c'est l'avis du comité de sélection qui a été appliqué. Ceci a permis d'apaiser une situation extrêmement confuse. Néanmoins, il faut noter que cela a conduit à ce que le projet en question soit traité par une commission de sélection dont ni le président, ni deux des directeurs de Pôle les plus concernés par le projet ne pouvaient s'exprimer (l'UGA compte 6 Pôles de recherche). C'est particulièrement gênant dans un appel à projet très fortement interdisciplinaire, car l'égalité de traitement entre les projets est manifestement rompue. En effet, les directeurs des Pôles scientifiques dont relèvent principalement les projets sont les plus à même de les comprendre et d'aider leurs collègues à les comprendre. En l'occurrence, le projet dont le porteur avait signalé un possible conflit a finalement été accepté, mais avec une réduction de 50% du budget demandé. On est en droit de se demander si un jury qui n'aurait pas été handicapé par la possibilité de ce conflit ne lui aurait pas été plus favorable.

2.2.4 Est-il déontologique que les conflits d'intérêt ne soient pas systématiquement pris en compte dans le fonctionnement de l'UGA ?

D'une part, la charte applicable aux appels à projets n'exclut pas la répétition de ce qui s'est passé en 2016 (où le comité de pilotage de l'Idex, chargé de valider la régularité du travail du comité de sélection, était présidé par le coordinateur de l'Idex, qui avait participé aux travaux du comité de sélection, et qui était précisément la personne mise en cause par le signalement de possibles manquements à la déontologie). Ce point était signalé dans la note sur cette charte évoquée précédemment, que le président du groupe de travail et le président de l'UGA ont laissée sans réponse.

D'autre part, à aux moins deux reprises, le président de l'UGA s'est mis en situation de possible conflit d'intérêt. En juin 2020, donc après réception du premier rapport accablant des instances déontologiques, il a refusé de se déporter de la médiation mise en place par le tribunal, alors que la partie adverse demandait qu'il se déporte au profit du président du comité de déontologie. Cette demande de déport était motivée par le fait qu'il avait présidé le comité de sélection où s'étaient produits les manquements reconnus par l'instance déontologique qui faisaient l'objet d'un recours devant le tribunal. Aucune réponse n'a été apportée à cette demande. Il n'est pas impossible que si l'UGA avait été représentée dans cette médiation par un collègue non impliqué dans les dysfonctionnements du comité de sélection, cette médiation ait pu être fructueuse. Ceci aurait permis à l'UGA d'éviter la honte du jugement du 25 février 2021. Par ailleurs, le 11 mars 2021, le président de l'UGA a présidé la séance du conseil d'administration

qui a refusé la demande d'élus qui proposaient que le CA se saisisse du jugement du tribunal pour en tirer les conséquences.

3 L'article 59 des statuts de l'UGA sur la déontologie doit être considérablement renforcé
L'UGA n'a donc pas « *remédié [à ses] dysfonctionnements* » déontologiques. Le président du comité de déontologie a été informé de plusieurs de ces dysfonctionnements, mais ne s'en est pas saisi. Il est clair que les statuts actuels de l'EPE UGA n'ont pas évité les manquements observés, qui peuvent donc se reproduire. L'article 59 des statuts proposés est un copier-coller de l'article 56 des statuts actuels sur la déontologie. Il est donc important de modifier cet article, pour protéger l'UGA de dérives déontologiques futures. Le fait que nos propositions en ce sens n'aient pas pu être débattues avant la transmission du dossier au Hcéres souligne que l'EPE UGA n'est pas encore mûr pour sortir de l'expérimentation.

Texte proposé pour l'article 59 « Ethique et déontologie » (actuellement article 58)

Proposition de rédaction de l'article 59

Article 59 Ethique, déontologie et intégrité scientifique.

L'UGA affirme sa volonté de se doter des moyens de « prévenir et détecter les manquements » et de « traiter les manquements avérés » dans ces domaines. Elle s'engage à signer et à mettre en œuvre les chartes susceptibles d'être élaborées par les diverses instances nationales compétentes, ainsi que les recommandations que des instances déontologiques pourraient être amenées à formuler.

Article 59.1 L'UGA met en place un comité d'éthique, de déontologie et d'intégrité scientifique, ainsi qu'une charte. Le comité d'éthique, de déontologie et d'intégrité scientifique a pour missions de :

- 1° Proposer une charte d'éthique, de déontologie et d'intégrité scientifique, et l'évaluation de sa mise en œuvre ;
- 2° Promouvoir l'éthique, la déontologie et l'intégrité scientifique dans les formations et leur rôle dans l'activité scientifique ;
- 3° Faire le lien avec les établissements partenaires internationaux concernant les questions d'éthique, de déontologie et d'intégrité scientifique ;
- 4° Formuler à l'attention des personnels de l'UGA et de ses établissements-composantes des recommandations concernant la définition, la justification et l'application de règles relatives à l'éthique, la déontologie et l'intégrité scientifique dans les métiers de l'enseignement supérieur et de la recherche ;
- 5° Instruire les dossiers qui ont fait l'objet d'une saisine concernant l'application des règles d'éthique, de déontologie et d'intégrité scientifique ;
- 6° Préparer, suivre et coordonner les travaux des commissions ad hoc dont les rapports sont présentés en réunion plénière ;
- 7° Elaborer les documents de travail, les avis et le rapport annuel du comité ;
- 8° Diffuser les informations et mettre en œuvre des actions de sensibilisation des personnels (séminaires, site web, soutien aux composantes et laboratoires) ;
- 9° Faire le lien avec l'office français d'intégrité scientifique (OFIS) et avec le Collège de déontologie du Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Ce comité est composé de quinze membres au maximum désignés par le président de l'UGA après avis conforme du directoire et du conseil académique. Les membres de ce comité ne

pourront être dans une relation hiérarchique directe avec les membres des équipes présidentielles ou de direction des institutions fondatrices de l'UGA. Son président est nommé par le président de l'UGA selon la même procédure.

Le règlement intérieur de ce comité précisera son fonctionnement. En particulier, son fonctionnement sera totalement indépendant des instances de l'UGA et de ses établissements fondateurs. Le président de l'UGA sera informé de l'existence des procédures initiées par le comité lorsque celles-ci arriveront à leur terme, et n'interférera pas dans le choix des membres de commissions ad hoc auxquelles le Comité de l'UGA pourrait faire appel pour instruire certains dossiers. Conformément au décret n° 2021-1572 du 3 décembre 2021, la procédure sera complètement contradictoire et transparente : tous les échanges du Comité avec tout acteur impliqué dans l'instruction du dossier seront communiqués intégralement et sans délai aux parties. Le Comité motivera son avis d'une manière détaillée reprenant les arguments des parties et indiquant clairement son accord ou son désaccord avec ces arguments. Sauf demande du plaignant justifiée par un risque de conséquences pour lui et sur laquelle le Comité se prononcera, le rapport de l'éventuelle commission ad hoc (si le Comité décide de faire appel à une telle commission), ainsi que le rapport du Comité, seront intégralement publiés sur le site internet de l'UGA. Cependant, dans le cas où le Comité estime que l'anonymat du plaignant doit être respecté pour le protéger, seules des versions anonymisées de ces rapports seront mises en ligne. Dans le respect de la présomption de bonne foi, les plaignants seront informés que toute mise en cause abusive pourra faire l'objet de poursuites devant les instances disciplinaires adéquates.

Article 59.2 Principe de déport en cas de possible conflit d'intérêt

Conformément à la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, l'UGA s'engage à veiller à ce que toute personne en situation de possible conflit d'intérêt se déporte. Par exemple, un membre d'une instance de l'UGA où sont débattus des points susceptibles de le mettre en situation de conflit d'intérêt sortira pendant les débats sur ces points. Dans le cas où c'est le président qui statutairement doit représenter l'UGA, s'il est en situation de possible conflit d'intérêt, il confiera au président du comité de déontologie le soin de choisir la personne vers qui il se déportera. Un membre d'une instance de l'UGA ne pourra en aucun cas siéger également dans une deuxième instance dont les attributions comportent un rôle de contrôle de la régularité du travail de la première instance.

Article 59.3 Principes d'action en cas de mise en évidence par une instance déontologique de manquements à la déontologie dans le fonctionnement de l'UGA

Dans un tel cas, l'UGA s'engage à reconnaître explicitement et publiquement ces manquements, et à appliquer intégralement les éventuelles recommandations des instances déontologiques. Les personnes mises en cause dans le dossier seront traduites devant les commissions disciplinaires compétentes, seules habilitées à qualifier le cas échéant leurs erreurs de fautes. Dans les documents d'auto-évaluation soumis par l'UGA aux diverses instances chargées de l'évaluer ou de se prononcer sur son avenir, les parties concernant la déontologie, l'éthique et l'intégrité scientifique, seront rédigées exclusivement par le comité de déontologie, en toute indépendance de l'équipe présidentielle ou de toute instance de l'UGA. Un résumé de la manière dont les manquements déontologiques avérés ont été traités sera systématiquement inclus dans ces parties des documents d'auto-évaluation.

Article 59.4 Principe d'externalisation des jurys des programmes structurants de l'UGA

Conformément à l'avis publié par le Collège de déontologie au bulletin officiel du MESRI n°48 du 17 décembre 2020, les projets susceptibles de recevoir des financements des programmes

structurants de l'UGA seront sélectionnés par des jurys composés exclusivement de scientifiques extérieurs à Grenoble.

Article 59.5 Principe de transparence devant les électeurs

Tout candidat à une fonction dans une instance de l'UGA s'engagera à ne pas avoir été mis en cause dans une affaire déontologique dans les cinq dernières années, ou, dans le cas contraire, à faire connaître d'une manière détaillée la décision des instances déontologiques si celle-ci est connue, ou sa position sur une affaire en cours le concernant, si la décision des instances déontologiques n'est pas connue au moment de l'élection.