

## Charte déontologie de l'Université du Littoral Côte d'Opale

*Remarque liminaire : l'emploi de termes génériques, masculins ou féminins, ne préjuge en rien du genre des personnes mentionnées dans la présente procédure.*

La déontologie constitue l'ensemble des règles, principes et devoirs qui s'imposent à une profession, une fonction ou une responsabilité pour régir son fonctionnement dans le respect de sa mission ou de son objet.

La déontologie fait partie du statut général de la fonction publique depuis la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

L'activité de recherche est, en outre, régie par des règles et valeurs qui lui sont propres, notamment des principes d'honnêteté, d'intégrité et de responsabilité rappelés dans la Charte nationale de déontologie des métiers de la recherche de 2015.

Ne se substituant pas aux textes législatifs et réglementaires régissant la situation des personnels (notamment le Code Général de la Fonction Publique, le Code de l'Éducation et le Code de la Recherche), la présente charte vise à formuler des recommandations sur les bonnes pratiques applicables.

Toute la communauté universitaire de l'Université du Littoral Côte d'Opale y est soumise. Cette communauté rassemble les enseignants-chercheurs, les enseignants, les chercheurs, y compris non titulaires ou occasionnels, les partenaires privés ou publics participant à une activité de recherche ou d'enseignement menée au sein de l'Université du Littoral Côte d'Opale, ainsi que tous les personnels BIATSS. Les doctorants et les étudiants de Master sont également membres de cette communauté universitaire lorsqu'ils participent aux activités de recherche ou d'enseignement de l'Université du Littoral Côte d'Opale, ou interviennent en appui administratif, technique ou autre, de ces activités. Il en est de même, le cas échéant, des étudiants de Licence.

L'établissement d'une charte déontologique vise à apporter à la communauté de l'Université du Littoral Côte d'Opale des repères permettant d'améliorer et de sécuriser les pratiques professionnelles de l'ensemble des personnels qui constituent cette communauté afin que chacun, dans le cadre de ses missions et activités, puisse contribuer au mieux au service public de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

Le respect des valeurs définies dans la charte de déontologie est facilitée par la possibilité, pour les membres de la communauté universitaire de saisir le référent déontologue de l'Université du Littoral Côte d'Opale. La mission principale du référent déontologue est consultative. Il apporte aux membres de la communauté de l'ULCO un éclairage sur l'application des principes de déontologie dans les différentes missions qu'ils exercent.

La violation, par un agent de l'ULCO, de ses obligations déontologiques peut aussi, selon les cas, donner lieu à des poursuites disciplinaires et/ou pénales.

### Article 1. Respect des dispositions législatives et réglementaires

Tout membre de la communauté universitaire de l'Université du Littoral Côte d'Opale doit se tenir informé des dispositions législatives et réglementaires applicables à ses activités professionnelles, et

veiller au respect des textes, portant notamment sur des recherches sensibles et/ou relatifs à la protection des données personnelles (Règlement UE 2016/679 du 27 avril 2016 relatif à la protection des données personnelles et à la libre circulation de ces données ; Loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés).

Lorsqu'un agent nourrit un doute quant à la légalité d'une pratique administrative ou de gestion, il doit privilégier le dialogue avec son supérieur hiérarchique ou les membres de son équipe afin de déterminer la solution la plus adaptée, ou encore saisir la direction compétente de l'Université du Littoral Côte d'Opale, selon l'objet de son interrogation, afin d'obtenir une réponse.

## Article 2. Obligation de dignité

Au titre de son obligation de dignité, tout membre de la communauté de l'Université du Littoral Côte d'Opale s'abstient de comportements portant atteinte à la considération qui doit s'attacher à cette communauté ainsi qu'à l'établissement lui-même.

Cette obligation impose d'abord à tout agent de l'Université du Littoral Côte d'Opale d'adopter une attitude digne dans l'exercice de ses fonctions et, à ce titre, de s'abstenir d'affecter la réputation et l'image de l'Université du Littoral Côte d'Opale ou, plus largement, du service public de la recherche ou de l'enseignement.

Elle impose ensuite à tout agent de l'Université du Littoral Côte d'Opale de respecter la dignité de ses collègues, d'usagers ou de tiers avec lesquels ses fonctions l'appelle à entrer en contact. A ce titre, il doit veiller à s'exprimer avec la modération requise d'un représentant du service public et traiter les usagers et les autres agents publics de manière respectueuse. Il doit aussi s'abstenir de comportements ou de propos grossiers, violents, injurieux ou suscitant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

## Article 3. Probité et intégrité

L'obligation de probité impose aux agents de l'Université du Littoral Côte d'Opale de ne pas user de leur position professionnelle ou des prérogatives dont ils disposent du fait de leurs missions professionnelles pour se procurer des avantages personnels, que ce soit directement ou pour en faire profiter leurs proches.

Cette obligation est liée au désintéressement attendu des fonctionnaires, qui effectuent leur service dans un but d'intérêt général. Elle est également reliée à la prohibition des conflits d'intérêts (article 8 de la présente charte).

Par exemple, est contraire à la probité attendue le fait de détourner des ressources publiques des finalités auxquelles elles sont destinées.

De même, l'obligation d'intégrité renvoie au devoir d'exercer ses fonctions avec droiture et honnêteté.

Ces valeurs interdisent à tout agent de la communauté universitaire le plagiat, la falsification et la fabrication de faux résultats scientifiques, ou encore de faire usage de son influence professionnelle ou de sa position hiérarchique pour s'attribuer des travaux de recherche, ou empêcher ou entraver les travaux de recherche d'un collègue, ou encore ses résultats scientifiques.

## Article 4. Obligation d'impartialité

L'agent doit traiter les dossiers qu'il reçoit et les personnes qu'il rencontre en se défaisant de tout préjugé, de quelque nature qu'il soit, et en les traitant avec objectivité.

Par exemple, serait partielle l'attitude d'un agent qui, poursuivant une intention malveillante, ferait obstacle à la candidature d'un autre agent à un concours.

De même, l'évaluation d'un étudiant ou d'un collègue doit être menée de manière impartiale.

L'obligation d'impartialité doit être reliée à la prohibition des conflits d'intérêts (article 8 de la présente charte). Par exemple, l'agent s'abstient de siéger dans une instance de recrutement ou, le cas échéant, de délibérer, si le candidat est une personne avec laquelle il entretient ou a entretenu un lien de nature à orienter son jugement.

## Article 5. Obligations de neutralité, de respect du principe de laïcité et de non-discrimination

Liée à l'impartialité, l'obligation de neutralité implique plus particulièrement l'aptitude, de la part de l'agent, à remplir sa mission de service public en se détachant dans l'exercice de ses fonctions de ses opinions politiques, philosophiques ou religieuses.

L'obligation de neutralité proscrit en particulier toute discrimination à raison de l'origine, de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre, de l'âge, du patronyme, de la situation de famille, de l'état de santé, de l'apparence physique, d'un handicap, de l'appartenance ou de la non-appartenance – vraie ou supposée – à une ethnie ou à une prétendue race ou des opinions, politiques, philosophiques, syndicales ou religieuses.

Elle interdit également à un agent de manifester ses opinions politiques et philosophiques personnelles dans le cadre de l'accomplissement de sa mission.

L'obligation de neutralité s'impose enfin s'agissant des convictions religieuses, conformément au respect du principe de laïcité. Ainsi, les membres de la communauté universitaire de l'Université du Littoral Côte d'Opale ne doivent ni exprimer, ni manifester leur foi ou extérioriser des opinions contraires à l'obligation de neutralité, quelle que soit la nature du service public auquel elles participent. Ils ne peuvent, par exemple, se livrer à des actes de prosélytisme pendant leur mission de service ou tenir des propos discriminatoires en raison de croyances religieuses.

L'intention de cette obligation varie en fonction du niveau de responsabilité des agents, mais également des règles particulières qui les régissent. S'agissant ainsi des enseignants-chercheurs, des enseignants et des chercheurs, si l'article L 952-2 du Code de l'éducation dispose qu'ils bénéficient de la liberté d'expression dans l'exercice de leurs fonctions d'enseignement et de leurs activités de recherche, cette liberté doit s'exercer « *sous les réserves que leur imposent, conformément aux traditions universitaires et aux dispositions du présent code, les principes de tolérance et d'objectivité* ».

Toutefois, les membres de la communauté universitaire conservent leur liberté d'expression à l'extérieur de l'Université du Littoral Côte d'Opale, sous réserve de respecter leur obligation de dignité, ainsi qu'une attitude de prudence et de mesure dans les propos ou écrits par lesquels ils s'expriment publiquement au titre de leur mission. Ces précautions s'imposent quel que soit le média utilisé, y compris sur les réseaux sociaux.

## Article 6. Obligations de secret et de discrétion professionnels

L'obligation de secret professionnel impose à l'agent public de ne pas divulguer à un tiers des données nominatives et confidentielles concernant un autre agent ou un usager et dont il aurait connaissance dans le cadre de ses fonctions au sein de l'Université du Littoral Côte d'Opale.

L'obligation de discrétion professionnelle commande à l'agent de s'abstenir de communiquer à des tiers ou de collègues non habilités à en connaître (ce qui exclut par exemple le référent lanceur d'alerte), soit des renseignements acquis grâce à leurs fonctions, soit des pièces et documents de service.

Viole par exemple son obligation de discrétion l'agent qui divulgue à un tiers un document photocopié concernant le service, ou un chercheur qui transmet une information confidentielle concernant les résultats obtenus au sein de son laboratoire à une entreprise privée auprès de laquelle il exerce un cumul, ou encore l'agent qui diffuse des données relatives à l'intégrité physique, la santé ou une maladie d'un agent ou d'un(e) étudiant(e) à une personne non habilitée, ou encore le personnel d'un secrétariat pédagogique qui communique, sans son accord, le numéro de téléphone d'un étudiant à un enseignant.

Sans préjudice du droit d'expression, d'opinion et d'information reconnu aux représentants syndicaux, les personnes participant, à quelque titre que ce soit, aux travaux des instances représentatives sont tenues à l'obligation de discrétion professionnelles à raison des pièces et documents dont elles ont connaissance.

L'obligation de discrétion professionnelle s'applique sans préjudice des garanties offertes aux lanceurs d'alerte.

## Article 7. Obligations d'exécution des fonctions et d'obéissance hiérarchique

Tout fonctionnaire, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées.

Sans préjudice des garanties dont disposent les personnels de recherche et d'enseignement en vertu de leur statut, les agents doivent se conformer aux instructions de leur supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public.

Ils ne sont dégagés d'aucune des responsabilités qui leur incombent par la responsabilité propre de leurs subordonnés.

## Article 8. Liens et conflits d'intérêts

Le conflit d'intérêts est défini par l'article L 121-5 du Code 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 paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif des fonctions de l'agent public ».

Toute agent évite, quels que soient son statut ou sa situation juridique, de se trouver placé dans une situation de conflit d'intérêts.

Dans l'hypothèse d'un potentiel conflit d'intérêt le concernant dans la pratique de son activité, l'agent public doit se récuser.

Par exemple :

- s'il s'estime en situation de conflit d'intérêts, tout agent membre d'un jury doit s'abstenir d'y siéger ou ne pas participer à la délibération ;
- si la situation de conflit d'intérêts naît à l'occasion de l'exercice d'une activité professionnelle externe, l'agent public doit renoncer à cette activité ;
- un agent ne doit pas utiliser son statut ou sa position pour influencer la conclusion d'un contrat par l'Université du Littoral Côte d'Opale, dès lors qu'un proche ou un associé y a un intérêt financier direct ;
- un agent ne doit pas accepter de cadeaux, voyages ou services pour son usage personnel de la part de personnes ou d'entreprises ayant conclu des contrats avec l'Université du Littoral Côte d'Opale.

## Article 9. Encadrement des cumuls d'activités

Tout agent consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées en fonction de son statut et de sa mission.

Conformément à l'article L 123-1 du Code général de la Fonction Publique, l'agent public ne peut exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit, sous réserve des exceptions suivantes :

- Production des œuvres de l'esprit par un agent public, au sens des articles L 112-1, L 112-2 et L 112-3 du Code de la propriété intellectuelle, dans le respect des dispositions relatives au droit d'auteur des agents publics, sous réserve des obligations de secret et de discrétion professionnels.  
L'agent public peut ainsi publier des ouvrages et articles donnant lieu à la perception de droits d'auteur ;
- Exercice par l'agent d'une profession libérale découlant de la nature de ses fonctions ;
- Exercice par l'agent public, lauréat d'un concours ou recruté en qualité d'agent contractuel de droit public, de son activité privée en tant que dirigeant d'une société ou d'une association à but lucratif pendant une durée d'un an, renouvelable une fois, à compter de son recrutement. Cette dérogation est soumise à déclaration ;
- Exercice d'une activité privée lucrative à titre professionnel par l'agent public ou l'agent dont le contrat est soumis au Code du travail et occupant un emploi permanent à temps non complet ou incomplet, pour lequel la durée du travail est inférieure ou égale à 70 % de la durée légale ou réglementaire du travail. Cette dérogation est soumise à déclaration ;
- Autorisation délivrée au fonctionnaire occupant un emploi à temps complet par l'autorité hiérarchique d'exercer une activité à titre accessoire, lucrative ou non, auprès d'une personne ou d'un organisme public ou privé, dans la mesure où cette activité secondaire est compatible avec les fonctions confiées à l'agent public, n'affecte pas leur exercice et figure sur la liste des activités susceptibles d'être exercées à titre accessoire ;
- Autorisation délivrée au fonctionnaire occupant un emploi à temps complet par l'autorité hiérarchique d'accomplir un service à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise et d'exercer, à ce titre, une activité privée lucrative. Cette autorisation est accordée sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service et compte tenu des possibilités

d'aménagement de l'organisation du travail pour une durée maximale de trois ans, renouvelable pour un an.