



Charte de déontologie et d'éthique de l'Université de Poitiers.

*Principes et bonnes pratiques dans la mission de service public
de l'enseignement supérieur et de la recherche
au sein de l'Université de Poitiers.*

Préambule.

Fondée en 1431, l'Université de Poitiers, établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel, passé aux responsabilités et compétences élargies en 2009, est attachée au respect des valeurs et principes applicables au service public de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

Consciente de la nécessité, pour l'ensemble de ses personnels (enseignants chercheurs, enseignants, chercheurs, personnels Biats) quel que soit leur statut (fonctionnaire, agent contractuel de droit public ou de droit privé) de disposer d'un référentiel écrit des valeurs traditionnelles, humaines et professionnelles au cœur du service public de l'enseignement supérieur et de la recherche.

L'Université de Poitiers a décidé, dans le cadre d'un dialogue social, de se doter d'une charte de déontologie et d'éthique afin de préciser les droits et devoirs de l'ensemble des personnels dans l'accomplissement de leur mission de service public de l'enseignement supérieur et de la recherche.

La déontologie, qui fait désormais 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](#), peut être définie comme l'ensemble des règles, principes et devoirs qui s'imposent aux agents dans l'exercice de leurs fonctions. Elle vise à apporter à l'ensemble des personnels de l'établissement des repères permettant d'améliorer et de sécuriser les pratiques professionnelles.

La présente charte n'a pas vocation à se substituer aux textes notamment statutaires régissant la situation des personnels ; elle est adossée aux Statuts de l'Université et se réfère à un ensemble de règles législatives ([loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires](#), voir aussi le Code de l'Education et le Code de la Recherche), réglementaires (décrets statutaires applicables aux universitaires et aux personnels administratifs) et professionnelles ([Charte nationale de déontologie des métiers de la recherche du 4 novembre 2014](#), [Charte européenne du chercheur du 11 mars 2005](#), voir aussi le Code de la Recherche) relatives aux droits et obligations des fonctionnaires et agents publics amenés à poursuivre leur mission de service public au sein de l'Université de Poitiers.

La présente charte comporte également des recommandations sur les bonnes pratiques qui se déduisent de ces principes nécessaires au bon fonctionnement du service public de l'Enseignement supérieur et de la recherche.

La première partie de la charte évoque les principes généraux applicables à tous les personnels de l'Université avec une intensité pouvant varier en fonction de leur statut et donne des exemples de mise en situation afin d'aider chaque agent (enseignant-chercheur, enseignant, chercheur, personnels Biats) à mieux connaître les exigences de l'activité de service public au sein de l'établissement et à faire face à des conflits de valeurs pouvant se poser dans l'exercice de ses fonctions.

La seconde partie consacrée au savoir-vivre met l'accent sur la manière de servir, en donnant des exemples de situations visant à accroître le sentiment d'appartenance et à rendre possible une politique de prévention des risques tout en aidant les enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et personnels Biats à mieux comprendre le périmètre de leurs droits et de leurs obligations.

Première partie :

Principes généraux

Selon l'article [L.123-6 du Code de l'éducation](#), le service public de l'Enseignement supérieur et de la recherche « promeut des valeurs d'éthique, de responsabilité et d'exemplarité ».

La présente charte de déontologie a pour vocation d'aider les personnels de l'Université, quels que soient leur statut, leur corps d'emploi ou leur contrat de recrutement, à mieux connaître, promouvoir et respecter ces trois valeurs essentielles.

La présente charte de déontologie est applicable à l'ensemble des personnels de l'Université de Poitiers et décline l'application des principes et valeurs en fonction de la situation professionnelle des fonctionnaires et agents concernés.

Si certains principes déontologiques applicables aux personnels de l'Université varient selon la situation statutaire et l'emploi exercé au sein de l'Université de Poitiers, toute personne (fonctionnaire ou contractuel, enseignant-chercheur, enseignant ou chercheur, agent Biats) exerçant sa mission de service public au sein de l'Université de Poitiers est concernée par la charte de déontologie qui rappelle les droits des agents et exprime les principes et les valeurs que chacun, personnellement, s'engage à respecter dans le cadre des missions qui lui incombent.

Conformément à l'article [L.952-2 du Code de l'éducation](#), les enseignants-chercheurs, les enseignants et les chercheurs jouissent d'une pleine indépendance et d'une entière liberté d'expression dans l'exercice de leurs fonctions d'enseignement et de leurs activités de recherche.

Situation statutaire des membres de la communauté universitaire

La situation statutaire des personnels enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs varie selon le corps d'emploi d'appartenance qui induit des conséquences sur leur situation statutaire.

1°. Les enseignants-chercheurs

Les enseignants-chercheurs (professeurs et maîtres de conférences des universités) sont des agents de l'État soumis à un statut national dérogatoire ([décret n°84-431 du 6 juin 1984](#))

modifié). Ils bénéficient du principe constitutionnel d'indépendance dans l'exercice de leurs fonctions, ce principe fondamental, reconnu par les lois de la République s'appliquant exclusivement aux professeurs et aux maîtres de conférences des universités (Conseil constitutionnel décision QPC n°2010-20/21 du 6 août 2010).

Rappelé dans la jurisprudence du Conseil constitutionnel depuis 1984 (Conseil constitutionnel décision n°83-165 DC du 20 janvier 1984 ; Conseil constitutionnel-décision QPC n°2015-465 du 24 avril 2015), ce principe garantit aux universitaires le respect de leur liberté d'expression dans leur mission pédagogique et scientifique, celle de recruter leurs pairs et de décider de leur avancement.

2°. Les enseignants et les chercheurs

Les enseignants et les chercheurs sont placés dans une situation statutaire variant selon leur corps d'emploi. La situation statutaire des chercheurs dépend de l'organisme de recherche auquel ils sont rattachés (Décret n°84-1185 du 27 décembre 1984 pour les chercheurs du CNRS par exemple). Les PRAG (professeurs agrégés de l'enseignement secondaire) relèvent du décret n°72-580 du 4 juillet 1972 modifié et les PRCE (professeurs certifiés) du décret n°72-581 du 4 juillet 1972.

3°. Les agents BIATSS

Les personnels de Bibliothèque, ingénieurs, administratifs, techniciens, de service et de santé (Biatss) de l'Université sont également des fonctionnaires ou agents contractuels relevant de la fonction publique de l'État soumis aux règles figurant à la fois dans les titres 1^{er} (Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations applicables aux agents de l'État, modifiée par la loi du 20 avril 2016) et 2^e du Statut général de la fonction publique (loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant titre II du Statut général applicable aux agents de l'État).

Ils sont également soumis, d'une part, aux dispositions législatives et réglementaires du Code de l'Éducation et d'autre part, aux dispositions réglementaires applicables au corps d'emploi auquel ils appartiennent (pour les fonctionnaires) ou du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 (régulièrement modifié) applicable aux agents contractuels de l'État.

Art. 1^{er}

Exercice exclusif de la fonction et les cumuls d'activité

1°. Le principe

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 au Statut général de la fonction publique ([art. 25 septies loi n°83-634 du 13 juillet 1983](#) modifiée par la loi du 20 avril 2016) et aux décrets statutaires (pour les agents contractuels), les fonctionnaires et agents publics ne peuvent exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit **sous réserve des exceptions suivantes** :

2°. Les exceptions

- Production d'œuvres de l'esprit devant s'exercer librement (*au sens des articles [L.112-1](#) ; [L.112-2](#) ; [L.112-3](#) du code de la propriété intellectuelle*) par les enseignants-chercheurs, les enseignants et les chercheurs ou les personnels Biatss.

On peut notamment citer l'exemple de la publication d'ouvrages, et articles donnant lieu à la perception de droits d'auteurs.

Le titre 1^{er} du Statut général (*cf. supra art. 25 septies*) prévoit notamment les autres exceptions suivantes :

- Exercice par des membres du personnel enseignant, technique ou scientifique d'une profession libérale découlant de la nature de leur fonction ;
- Autorisation délivrée, par l'autorité hiérarchique, au fonctionnaire occupant un emploi à temps complet, d'accomplir un service à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise. 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 deux ans.

Bonnes pratiques et recommandations

Un agent bénéficiant d'une décharge de service en raison de l'exercice d'une responsabilité ne peut accomplir d'heures supplémentaires, ni percevoir la rémunération afférente.

Tout agent doit former une demande d'autorisation de cumul de rémunération lorsqu'il souhaite intervenir auprès d'un autre employeur public ou d'un organisme de droit privé. Cette autorisation n'est pas globale et annuelle, elle doit être demandée à chaque intervention.

- On peut notamment citer la situation dans laquelle des enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs, personnels Biatss donnant des cours ou assurant une formation professionnelle rémunérée auprès d'un organisme public ou privé, doivent préalablement former une demande d'autorisation de cumul, signée par les autorités administratives compétentes.

Un agent souhaitant être mis à disposition d'un organisme de droit public ou d'une personne morale de droit privé (association) **doit former une demande préalable**, une telle procédure nécessitant la conclusion d'une convention tripartite entre l'Université, l'agent concerné et l'organisme d'accueil.

Art. 2

Respect de la laïcité à l'Université

Principe figurant à [l'article 1^{er} de la Constitution française](#), la laïcité rend possible l'exercice d'une liberté tout en fixant des limites à celle-ci. Ses fondements juridiques sont multiples et sa double fonction (autoriser une liberté ou interdire des comportements) varie selon la qualité de la personne dans le service public de l'enseignement supérieur et de la recherche.

1°. Les fondements juridiques du respect de la laïcité dans le service public et l'espace public

Le respect de la laïcité a fait son entrée dans le Statut général de la fonction publique, avec la loi du 20 avril 2016 sur la Déontologie et les droits et obligations des fonctionnaires qui dispose que « *Le fonctionnaire exerce ses fonctions dans le respect du principe de laïcité. À ce titre, il s'abstient notamment de manifester, dans l'exercice de ses fonctions, ses opinions religieuses* » ([nouvel art. 25 du titre 1^{er} du Statut général](#)).

Dans l'espace public, la laïcité garantit à toute personne le droit de pratiquer sa religion **à condition** que l'exercice de cette liberté ne trouble pas l'ordre public. L'Université, en tant qu'espace public, se voit appliquer la [loi n°2010- 1192 du 11 octobre 2010](#) dont l'article 1^{er} dispose que « *Nul ne peut, dans l'espace public, porter une tenue destinée à dissimuler son visage* ».

La conception française de la laïcité, jugée compatible avec le droit européen des droits de l'homme ([Cour européenne des droits de l'homme, 26 novembre 2015, Ebrahimian c/France](#)), est à la fois un principe déontologique et une obligation d'éthique.

La laïcité est, en effet, une valeur essentielle du service public interdisant aux agents, lors de l'exécution de leur mission de service public, d'adopter des actes ou d'extérioriser des opinions contraires à la neutralité du service public.

2°. Application de la laïcité à l'Université

Selon l'article [L.100-2 du Code des relations entre l'Administration et le public](#) applicable depuis le 1^{er} janvier 2016, « *l'Administration agit dans l'intérêt général et respecte le principe*

de légalité. Elle est tenue à l'obligation de neutralité et au respect du principe de laïcité. Elle se conforme au principe d'égalité et garantit à chacun un traitement impartial ».

Selon l'article [L.141-6 du Code de l'éducation](#), le service public de l'ESR est « *laïque et indépendant de toute emprise politique, économique, religieuse ou idéologique* ».

La laïcité implique à l'Université une liberté et des restrictions qui varient, toutefois, selon la situation statutaire des personnes concernées.

2-1. Inapplication de la neutralité du service public aux étudiants

Contrairement aux usagers dans l'enseignement secondaire et sous réserve de l'application de la loi du 11 octobre 2010, la laïcité ne s'applique pas aux étudiant(e)s de l'Université ([Conseil d'État, 26 juillet 1996, Université de Lille II, n°170106, Lebon.T](#)) dès lors que l'expression de cette liberté ne porte pas atteinte à l'ordre public et au bon fonctionnement du service public géré par l'Université.

Bonnes pratiques et recommandations

Les étudiant(e)s ne peuvent contester pour des raisons religieuses, le contenu des enseignements, l'organisation des examens, le calendrier universitaire et peuvent être obligé(e)s de retirer un vêtement religieux si leur port peut créer un risque dans le cadre de séances de travaux pratiques ou pour l'exercice d'une activité physique. Pour aider à gérer les éventuelles situations conflictuelles, la présente charte renvoie aux recommandations figurant dans le [Guide de la laïcité dans l'Enseignement supérieur publié par la CPU en septembre 2015](#).

Un étudiant stagiaire d'une Espé ne peut porter un vêtement religieux s'il a la qualité de fonctionnaire ; en revanche, l'étudiant stagiaire d'une Espé n'ayant pas la qualité de fonctionnaire n'est pas soumis à l'exigence du principe de laïcité.

2-2. Application de la neutralité du service public aux enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs

Les enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs ne peuvent :

- **se livrer à des actes** de prosélytisme pendant leur mission de service ;
- **arborer des tenues** vestimentaires qui s'assimileraient à des actes de prosélytisme ;
- **tenir de propos** discriminatoires en raison des croyances religieuses.

2-3. Application de la neutralité du service public aux personnels BIATSS

Les personnels Biatss fonctionnaires ou agents contractuels de l'État affectés dans un service administratif, sont soumis aux règles figurant dans le titre 1^{er} du Statut général de la fonction publique (pour les fonctionnaires) et rappelées par le Conseil d'État. Selon ce dernier, si tous les agents disposent de la liberté de conscience, « *le principe de laïcité fait obstacle à ce qu'ils disposent, dans le cadre du service public, du droit de manifester leurs croyances religieuses* » ([Conseil d'État, avis, 3 mai 2000, M^{elle} Marteaux](#)).

Bonnes pratiques et recommandations

Les personnels en poste à l'Université sont soumis à l'obligation de respecter le principe de neutralité et de laïcité et doivent, à cette fin, s'abstenir :

- **de manifester**, dans l'exercice de leur fonction, leurs opinions religieuses ([Conseil d'État, avis, 3 mai 2000, M^{elle} Marteaux](#) ; [Cour européenne des droits de l'homme, 26 nov. 2015, Ebrahimian c/France](#)) ;
- **de porter dans les locaux de l'Université** des tenues et vêtements manifestant leur appartenance à une religion ;
- **de tenir des propos ou d'adopter des pratiques** qui pourraient constituer une discrimination directe ou indirecte à raison des croyances religieuses des usagers de l'Université.

Art. 3

Principes et limites de la liberté d'expression

L'Université est une communauté au sein de laquelle les fonctionnaires et agents publics ne sont pas tous placés dans une situation identique, à l'aune de la liberté d'expression et de l'obligation de neutralité.

1°. Liberté d'expression et neutralité des personnels BIATSS affectés à l'Université

Les agents Biatss bénéficient de la liberté d'opinion et de conscience garantie par la Constitution et le Statut général de la fonction publique.

Ils sont libres d'adhérer à un parti politique, à une organisation syndicale ou à une association.

Toutefois, l'expression publique de leurs opinions, notamment, lorsqu'ils font état de leurs convictions politiques, syndicales ou religieuses, est soumise au strict respect de l'obligation de neutralité dans le service. Un agent Biatss n'a ni étiquette religieuse, ni étiquette politique dans le service public car l'usager a besoin de neutralité.

L'agent Biatss est soumis à un devoir de réserve, même en dehors de l'exercice des fonctions, notamment lorsqu'il tient un blog sur Internet ou s'exprime sur les réseaux sociaux ou dans la presse.

2°. Liberté d'expression et obligations de tolérance et d'objectivité des enseignants-chercheurs, des enseignants et des chercheurs

Selon l'article [L.952-2 du Code de l'éducation](#), les enseignants-chercheurs, les enseignants et les chercheurs bénéficient de la liberté d'expression, « *sous les réserves que leur imposent, conformément aux traditions universitaires et aux dispositions du présent code, les principes de tolérance et d'objectivité* » dans l'accomplissement de leur mission au sein du service public de l'enseignement supérieur et de la recherche.

2-1. Respect de l'obligation de tolérance

Afin de respecter l'obligation de tolérance, tout enseignant-chercheur, enseignant et chercheur veille à ne pas discriminer un(e) collègue, un agent administratif ou un usager en raison :

- **de son origine**, réelle ou supposée ;
- **de son appartenance** ou son orientation sexuelle ;
- **de sa religion** ;
- **de ses opinions** politiques, philosophiques ou de son appartenance syndicale.

La tolérance implique, en effet, le respect de la diversité des opinions et des origines et interdit à tout enseignant-chercheur, enseignant et chercheur de se livrer dans le cadre de la mission d'enseignement et de recherche à des actes de prosélytisme.

L'obligation de tolérance implique, également, un comportement exemplaire de tout enseignant-chercheur, enseignant et chercheur permettant de préserver la réputation de l'Université, la dignité et l'autorité « *morale et l'exemplarité attendues d'un enseignant-chercheur* » ([Conseil d'État, ordonnance Réf. 26 août 2014, n°382511](#)), enseignant et chercheur.

2-2. Respect de l'obligation d'objectivité

L'objectivité constitue, quant à elle, la ligne d'horizon de tout enseignant-chercheur, enseignant et chercheur ; elle impose :

- **l'obligation** de ne pas dénigrer les travaux ou la pensée d'un collègue et/ou de de tel auteur,
- **de faire abstraction** de tout préjugé dans l'exercice de la mission scientifique et d'enseignement,
- **de ne pas propager**, dans ses écrits, des thèses négationnistes ([Conseil d'État, 28 septembre 1998, Nottin, n°159236](#)) ou de ne pas tenir de propos visant à « *contester la neutralité et l'objectivité d'une personnalité scientifique notamment en raison de son appartenance religieuse* », de tels propos étant jugés « *contraires à la déontologie universitaire* » par le Conseil d'État ([Conseil d'État, 19 mars 2008, n°296984](#)).

Art. 4

Adopter une communication exemplaire et respecter la discrétion et le secret professionnels

Les agents veillent au respect de l'obligation d'exemplarité dans le cadre de leur fonction ([art. 25, titre 1^{er} du Statut général de la fonction publique, modifié par la loi Déontologie et droits et obligations des fonctionnaires du 20 avril 2016](#)) y compris lorsqu'ils expriment une opinion sur un blog ou un réseau social ou dans la presse ;

Les personnels de l'Université veillent

- à respecter [la Charte informatique de l'Université](#) ;
- à utiliser une communication éthique et non violente ;
- à s'abstenir notamment de formuler, de façon injurieuse et excessive ([Conseil d'État, 20 mai 2016, n°387105](#)), des critiques de leur hiérarchie ou d'un membre de la communauté universitaire sur leur lieu de travail ou sur des réseaux sociaux.

1°. Respect de la discrétion professionnelle (les documents de l'Université)

Les agents respectent la discrétion professionnelle ([art. 26 du titre 1^{er} du Statut général de la fonction publique](#)) en ne portant pas à la connaissance – à l'exception des représentants des personnels – de collègues non habilités ou de tiers des documents confidentiels ou le contenu de documents de travail internes à l'Université.

2°. Respect du secret professionnel (les données confidentielles relatives aux personnes)

Les agents respectent le secret professionnel en ne divulguant pas à des tiers des données nominatives et confidentielles d'usagers et/ou de collègues ou agents de l'établissement dont ils ont connaissance dans le cadre de leur fonction au sein de l'Université.

Notamment, il convient d'être vigilant avec la diffusion aux seuls agents habilités (ASS, directeurs de composantes et de services), de données relatives à l'intégrité physique, la santé, une maladie d'un agent ou d'un(e) étudiant(e). La diffusion de telles informations à une personne non habilitée, constitue une faute et peut justifier des poursuites disciplinaires pour violation du secret professionnel, ainsi que des poursuites judiciaires

Art. 5

Déontologie et éthique des enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs

Les enseignants-chercheurs, les enseignants et les chercheurs respectent la déontologie et l'éthique dans l'exercice de leur fonction d'enseignement et de recherche conformément aux dispositions respectives du code de l'éducation et du code de la recherche.

1°- Déontologie des enseignants-chercheurs

La déontologie résulte des traditions universitaires, des obligations statutaires figurant dans le Code de l'éducation et des principes rappelés par le Conseil d'État qui évoque expressément la « *déontologie universitaire* » ([Conseil d'État, 19 mars 2008, n°296984](#)).

La déontologie vise à prendre des décisions respectant les valeurs républicaines, professionnelles et humaines du service public de l'Enseignement supérieur et de la recherche dont chacun doit avoir une haute opinion.

L'éthique relève de la conscience de chaque enseignant-chercheur qui doit veiller, en fonction de sa situation (exercice ou non de responsabilités pédagogiques et/ou administratives), à respecter une manière d'être rendant possible le savoir-vivre ensemble (cf. *infra*, seconde partie de la présente charte).

2°. Déontologie et éthique des chercheurs

L'article [L. 211-1 du Code de la recherche](#) définit l'« éthique de la recherche » applicable également aux universités, lesquelles participent du service public de la recherche ([art. L.312-1 du Code de la recherche](#)).

L'Université de Poitiers a adhéré, en 2012, aux principes de la *Charte européenne du chercheur* et au [Code de conduite pour le recrutement des chercheurs au sein de l'établissement](#).

Cette charte définit les droits et devoirs des chercheurs et de leurs employeurs. Le code de conduite vise à améliorer les conditions de recrutement des chercheurs. Depuis octobre 2012, l'Université s'est engagée dans une démarche visant à mettre en œuvre concrètement cette charte.

Bonnes pratiques et recommandations

Les enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs veillent au respect de la légalité notamment :

- **lorsqu'ils participent à des jurys de délibération** en veillant à respecter la composition et le quorum ainsi que la confidentialité du contenu des délibérations au sein des différentes instances dans lesquelles ils siègent ;

- **lorsqu'ils encadrent les travaux** d'étudiants en Master ou en Doctorat, en rappelant avec fermeté la nécessité pour les étudiants de ne pas commettre de plagiat dans l'écriture de leurs travaux ;

- **dans leurs échanges**, notamment par voie électronique, avec les usagers du service public de l'enseignement supérieur et de la recherche en veillant à ne pas placer ces derniers dans une situation de harcèlement (voir *infra*, article 10) ;

- **lorsqu'ils participent à des jurys** de validation des acquis de l'expérience professionnelle (VAE) permettant de délivrer un diplôme universitaire à des professionnels dispensés de suivre des enseignements ([Code de l'éducation, art.L.613-3 à L.613-6](#)). En cas de doute quant au contenu de la procédure à respecter, les enseignants-chercheurs peuvent prendre attache auprès de la Direction des affaires juridiques de l'établissement et du service en charge du processus de validation.

- lorsqu'ils participent à des jurys de validation des acquis afin de rendre possible l'accès par équivalence de professionnels dans une formation diplômante ou non diplômante. Dans ce cadre, il convient de rappeler que la procédure de VAP ([Articles D. 613-38 à D. 613-50 du Code de l'éducation](#)) doit être obligatoirement menée à bien préalablement au début de la formation car cette procédure permet à la personne d'entrer dans une formation universitaire sans avoir le diplôme requis.

Art. 6

Respect des dispositifs législatifs et réglementaires

Tous les enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs ainsi que tous les agents Biats, veillent dans leurs champs respectifs de compétence à se tenir informés des dispositifs législatifs et réglementaires applicables à leurs activités respectives.

Cette exigence implique un dialogue entre les personnels et le partage d'une culture de sécurité des processus de décision.

Bonnes pratiques et recommandations

Lorsqu'un agent, quel que soit son statut, a un doute concernant la légalité d'une pratique administrative ou de gestion, le travail en équipe doit être privilégié pour trouver une solution permettant de prendre la décision adaptée.

Les personnels de l'Université coopèrent avec les collègues de leur direction, de leurs services, des services non seulement de leur composante mais également de l'Université et valorisent le travail en équipe pour converger vers des pratiques harmonisées renforçant la sécurité des décisions et rendant possible une bonne diffusion des informations au sein de l'établissement afin de développer une culture des risques.

Si, à l'issue de ce travail en équipe, nécessairement transversal, au sein de l'établissement, un doute subsiste quant à la décision à prendre, il est recommandé de saisir la direction des affaires juridiques (DAJ) de l'Université afin que celle-ci puisse sécuriser la prise de décision.

Art. 7

Prévention des situations de conflit d'intérêts

1°. Principe et définition de la situation de conflit d'intérêts

Tout agent, quel que soit son statut (ou sa situation juridique), veille à ne pas se placer dans une situation de conflit d'intérêts.

Le conflit d'intérêts est défini, par la loi ([art. 25 bis du titre 1^{er} du Statut général de la fonction publique, modifié par la loi du 20 avril 2016](#)) 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* ».

En cas de doute, l'agent saisit son supérieur hiérarchique et/ou la Direction des affaires juridiques (DAJ) de l'établissement ou le Médiateur de l'établissement afin d'éviter la survenance d'une situation problématique pour l'agent, et qui fragiliserait le processus de décision.

Le conflit d'intérêts peut également constituer un délit. Selon [l'article 432-12 du Code pénal](#), le conflit d'intérêts désigne « *le fait, par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public ou par une personne investie d'un mandat électif public, de prendre, recevoir ou conserver, directement ou indirectement, un intérêt quelconque dans une entreprise ou dans une opération dont elle a, au moment de l'acte, en tout ou partie, la charge d'assurer la surveillance, l'administration, la liquidation ou le paiement* ».

2°. Exemples de situations potentielles de conflit d'intérêts

Toute personne entrant dans le champ d'application de la présente charte risque d'être en conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel lorsqu'il se trouve dans l'une ou l'autre des situations évoquées ci-après ou dans des situations semblables. Cette liste n'est pas exhaustive :

- **Exercer des activités professionnelles externes** liées à la recherche et pouvant nuire à l'exercice de son jugement de chercheur ou à la conduite éthique de ses tâches et responsabilités en recherche à l'Université ;

- **Utiliser sa position ou son statut pour influencer** directement ou indirectement la décision d'acheter des biens ou des fournitures d'une entreprise dans laquelle un proche ou un associé a un intérêt financier direct ;

- **Utiliser des services** d'étudiants, de doctorants, de stagiaires post-doctoraux, ou de personnes employées par l'Université, sur qui l'on exerce des responsabilités académiques ou de supervision, pour des fins autres que celles directement associées à leurs recherches à l'Université ;

- **Orienter des étudiants, ou leur faire exécuter des travaux pour son avantage personnel** plutôt qu'en fonction de leur formation universitaire, ou les mettre à contribution dans des activités de recherche d'une manière pouvant conduire à leur exploitation ou à être interprétée de la sorte ;

- **Utiliser des fonds universitaires** pour appuyer ses intérêts personnels ;

- **Utiliser de l'information confidentielle** ou des résultats de recherche auxquels elle a accès dans le cadre de ses fonctions à l'Université à des fins personnelles, pour des activités externes, ou pour une entreprise dérivée ;

- **Diriger les travaux académiques** (rapport de stage, mémoire de master ou la thèse de doctorat) d'un membre de sa famille immédiate (père, mère, compagne ou compagnon, quel que soit le lien juridique – épouse, époux, concubin(e), partenaire lié(e) par un contrat de pacte civil de solidarité – frère, sœur) ;

- **Participer à l'évaluation de propositions** de fonds ou de contrats soumises par des entreprises pour lesquelles l'agent agit en tant que consultant ;

- **Accepter des cadeaux**, des voyages ou services pour son usage personnel de la part de personnes ou d'entreprise ayant conclu des contrats avec l'Université ;

- **Utiliser gratuitement** des ressources de l'Université (personnel et services, locaux, équipement, matériel) pour des fins autres que celles reliées à ses fonctions universitaires ;

- **Utiliser le nom de l'Université** ou son statut d'universitaire dans des ententes ou contrats conclus à titre personnel ou avec des tiers, d'une façon pouvant laisser croire que l'entente ou le contrat est conclu avec l'Université, ou qu'elle s'en porte garante ou y est impliquée de quelque façon que ce soit ;

- **Utiliser le nom de l'Université** ou son statut d'universitaire pour faire la promotion d'un produit, d'un procédé ou d'une technologie, pour influencer une décision en vue d'un gain personnel ;

- **Siéger dans une commission** statuant sur l'avancement de son ancien directeur de thèse ;

- **Siéger dans une instance** dans laquelle une question concernant l'agent est évoquée (si une telle situation risque de se produire, il est loisible de se retirer de l'instance lorsqu'une question qui est propre à l'agent est mise au vote).

Bonnes pratiques et recommandations

S'il estime se trouver en situation de conflit d'intérêts, tout agent :

- **membre d'un jury** doit, soit s'abstenir d'y siéger, soit ne pas participer à la délibération ;
- **ayant reçu une délégation** de signature, doit s'abstenir d'en user.

Seconde partie :

Du savoir-vivre ensemble

L'Université de Poitiers est une communauté riche de la diversité et de la pluralité des fonctions et des compétences qu'elle réunit pour mener à bien les missions d'enseignement, de recherche et de formation continue qui sont les siennes.

L'Université respecte non seulement les valeurs républicaines et professionnelles mais également les valeurs humaines qui sont relatives aux qualités personnelles attendues des agents quels que soient leur statut et leur situation hiérarchique.

Le savoir-vivre est aussi important que les compétences et le savoir-faire car il permet de cultiver un sentiment d'appartenance et de rendre possible un savoir-vivre ensemble, au sein de l'Université.

Si les statuts des hommes et des femmes poursuivant leur mission au sein de l'Université sont différents, chacun doit, dans la mission de service public qu'il poursuit, avoir à l'esprit que les mots et les pratiques ont un impact sur la qualité des relations sociales (entre collègues, avec les universitaires ou les personnels administratifs et avec les usagers) au sein de l'établissement.

En identifiant certaines situations présentant un risque dans la pratique professionnelle quotidienne, la charte a vocation à instaurer une certaine culture d'établissement et à aider les universitaires et les personnels administratifs à mieux repérer et gérer des conflits de valeurs dans leur activité pour améliorer le savoir-vivre ensemble.

Art. 8

Respect des usagers, des collègues et personnels de l'Université

Tout agent veille à pratiquer une communication respectueuse à l'égard des usagers, des collègues et autres personnels de l'Université ainsi que des étudiants.

Le CRPA (Code des relations entre le public et l'administration) applicable dans les administrations depuis le 1^{er} janvier 2016, constitue un catalogue de principes et de recommandations à suivre dans les relations que les personnels de l'Université établissent avec les usagers et les agents (universitaires ou personnels administratifs) en respectant les règles du savoir-vivre ensemble, au sein de la communauté universitaire.

Bonnes pratiques et recommandations

- **Adopter une attitude** mesurée et respectueuse à l'encontre à la fois des usagers, des collègues et personnels de l'établissement en ayant à l'esprit les principes et valeurs du service public de l'enseignement supérieur et de la recherche (laïcité, exemplarité, responsabilité et éthique) ;
- **Intégrer dans la demande de travail** des délais réalistes de réalisation ;
- **Planifier les demandes** et ne pas céder au tout urgent ;
- **Planifier les réunions** dans la plage 9 h-18 h, et privilégier les réunions courtes et efficaces ;
- **Respecter, dans la mesure du possible**, les horaires, les week-ends, les congés et les arrêts de maladie pour les sollicitations professionnelles.

Art. 9

L'utilisation de la messagerie professionnelle

Tout agent, quel que soit son statut, **veille à respecter** [la charte informatique de l'Université](#), à laquelle la présente charte renvoie.

Un conflit ne pouvant se régler par courriel, le ton et le contenu des courriers électroniques privilégient la mesure, l'objectivité et respectent les formules de cordialité inhérentes au savoir-vivre et aux règles élémentaires de courtoisie.

La messagerie professionnelle comportant une signature de l'établissement ne doit pas être utilisée à des fins personnelles afin de préserver la réputation de l'Université.

Bonnes pratiques et recommandations

- **Accuser réception** de toute demande formée par courrier (*à l'exception des demandes abusives au sens de l'art. [L.112-3 du CRPA](#)*) ou par courriel (*art. [L.112-11 du CRPA](#)*) par un(e) étudiant(e) ;
- **Préciser le délai** raisonnable de réponse à l'étudiant(e) en cas d'impossibilité de répondre dans un délai bref ;
- **S'assurer de mettre en copie** (cc) les personnes qui sont vraiment concernées ;
- **Utiliser la copie cachée** (cci) de façon exemplaire afin de ne pas placer le destinataire du message dans une situation de travail problématique vis-à-vis de sa hiérarchie ;
- **Lorsqu'il utilise sa messagerie professionnelle**, tout agent doit avoir à l'esprit qu'il envoie un courrier électronique à un collègue, d'autres personnels (administratif ou enseignant-chercheur) ou un usager de l'établissement ;

- **Tout agent doit utiliser le courriel** comme s'il s'agissait d'un courrier, et non d'un échange verbal, en particulier dans la communication avec des destinataires multiples.

Art. 10

Le harcèlement et la souffrance au travail

L'Université a le devoir de prévenir les situations de harcèlement moral et/ou sexuel ainsi que les risques psychosociaux au travail.

1°. Une gestion respectueuse des personnes au sein de l'Université

La lutte contre le harcèlement moral et/ou sexuel s'inscrit dans la volonté d'améliorer les relations sociales en rendant possible une protection effective des agents – quels que soient leur statut, leur grade et leur emploi – ainsi que des étudiants.

Les responsables de l'établissement, des composantes, les chefs de service et les personnels dirigeant des laboratoires de recherche, équipes d'accueil ou unités, ainsi que celles et ceux qui exercent des responsabilités au sein de l'établissement, d'une composante, d'un service ou d'une unité veillent :

- **à pratiquer une gestion** respectueuse des personnes ;
- **à prévenir, dans leurs pratiques**, les risques psychosociaux au sein de l'établissement ;
- **à prendre les mesures** nécessaires pour faire cesser des faits de harcèlement ;
- **à mettre en œuvre**, si nécessaire, une procédure disciplinaire en suivant les prescriptions du code de l'éducation et les préconisations de la circulaire ESR-Degecip du 27 novembre 2012.

2°. Les éléments constitutifs du harcèlement moral

Le **harcèlement moral** ([art. 6 quinquies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983](#)) se manifeste par des agissements répétés :

- **dégradant fortement** les conditions de travail de l'agent ;
- **portant atteinte** à ses droits et à sa dignité ;
- **altérant** sa santé physique et mentale ;
- **et/ou compromettant** son avenir professionnel.

Ces agissements sont interdits, même en l'absence de lien hiérarchique entre celui ou celle qui commet et celui ou celle qui subit. Ils peuvent justifier une sanction disciplinaire.

Ces agissements sont interdits à l'égard, non seulement de collègues et personnels de l'Université, mais également des usagers de celle-ci et peuvent constituer une infraction pénale justifiant des poursuites judiciaires à l'encontre de leur auteur.

3°. Les éléments constitutifs du harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne (collègue, usager), *« par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui, soit portent atteinte à [la] dignité [de la victime] en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante »* ([article 6 ter de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires](#))

Est assimilé au harcèlement sexuel *« toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers »*.

Le harcèlement sexuel renvoie donc à différents comportements (propos, attitudes, gestes, écrits, etc.) à connotation sexuelle qui sont imposés de manière répétée à une personne (étudiant(e), collègue), quel que soit son sexe.

Le harcèlement sexuel est également constitutif d'un délit depuis [la loi n°2012-954 du 6 août 2012](#), cette qualification juridique impliquant la saisie du procureur de la République, en cas de signalement aux autorités universitaires, d'une situation de

harcèlement dans les conditions prévues par la [*circulaire ministérielle n° 2015-193 du 25 novembre 2015*](#) sur la prévention et le traitement du harcèlement sexuel dans les universités.