



EFEO

École française d'Extrême-Orient

Charte de déontologie et d'éthique

Principes et bonnes pratiques dans la mission de service public de l'enseignement supérieur et de la recherche au sein de l'École française d'Extrême-Orient

Préambule.

L'École française d'Extrême-Orient (EFEO), établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel, 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 et personnels Biatss) quel que soit leur statut (fonctionnaire ou agent contractuel) 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'EFEO a décidé 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 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'École 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'Éducation 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) relatives aux droits et obligations des fonctionnaires et agents publics amenés à poursuivre leur mission de service public au sein de l'École française d'Extrême-Orient.

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'École avec une intensité pouvant varier en fonction de leur statut et donne des exemples de mise en situation afin d'aider chaque agent 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 l'ensemble des personnels à mieux comprendre le périmètre de leurs droits et de leurs obligations.

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'Ecole, 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'EFEO 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'Ecole varient selon la situation statutaire et l'emploi exercé au sein de l'EFEO, toute personne (fonctionnaire ou contractuel, enseignant-chercheur ou agent Biatss) exerçant sa mission de service public au sein de l'EFEO 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.

Situation statutaire des personnels de l'EFEO

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

1°. Les enseignants-chercheurs

Conformément à l'article L.952-2 du Code de l'éducation, les enseignants-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.

Les directeurs d'études et maîtres de conférences de l'EFEO sont soumis au décret 89-710 du 28 septembre 1989, modifié en 2002 mais sont également en tant qu'enseignant-chercheur 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 (ou directeur d'études) et maîtres de conférences (Conseil constitutionnel décision QPC n°2010-20/21 du 6 août 2010). 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 agents BIATSS

Les personnels de *Bibliothèque, ingénieurs, administratifs, techniciens, de service et de santé* (Biatss) de l'Ecole 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.

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 (liste non exhaustive, se référer à l'article 25 sus-cité)

- 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.
- 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.

Autorisation délivrée par l'autorité hiérarchique pour exercer à titre accessoire une activité lucrative ou non dès lors que cette activité est compatible avec les fonctions qui lui sont confiées et n'affecte pas leur exercice. (par exemple être recruté comme enseignant associé en application de l'article L 952-1 du Code de l'éducation).

Bonnes pratiques et recommandations

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'Ecole, l'agent concerné et l'organisme d'accueil.

Tout agent souhaitant exercer une **activité professionnelle** en dehors de sa fonction principale **doit en informer sa hiérarchie** afin d'en obtenir son éventuelle autorisation.

Art. 2

Respect de la laïcité à l'Ecole

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 ».

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.

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'Ecole

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'Ecole une liberté et des restrictions qui varient, toutefois, selon la situation statutaire des personnes concernées, notamment pour les personnels soumis au droit local dans les Centres de l'EFEO en Asie.

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'Ecole (Conseil d'État, 26 juillet 1996, Ecole 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'Ecole.

Cependant les étudiants ne peuvent contester pour des raisons religieuses, le contenu des enseignements, l'organisation des examens ou le calendrier universitaire. 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.

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

Les enseignants-chercheurs ne peuvent :

- se livrer à des actes de prosélytisme pendant leur mission de service ;
- 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, Mademoiselle Marteaux).

Bonnes pratiques et recommandations

Les personnels en poste à l'Ecole 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 ;
- de porter dans les locaux de l'Ecole des tenues et vêtements manifestant leur appartenance à une religion (sauf dans les Centres en Asie pour les personnels locaux auxquels le droit local peut s'appliquer) ;
- 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'Ecole.

Art. 3

Principes et limites de la liberté d'expression

La liberté d'expression, consacrée par la déclaration des droits de l'homme, connaît des atténuations particulières lorsqu'elle concerne les agents publics, sous la forme d'un principe de neutralité dont découlent l'obligation de discrétion professionnelle et le devoir de réserve.

Si la liberté d'opinion de l'individu est absolue, l'agent public, même en dehors de ses fonctions, demeure soumis à une obligation de dignité en toute circonstance : Internet, ses blogs et réseaux sociaux sont donc un terrain d'expression de cette liberté et de ses limites dont les frontières ont été depuis une décennie, dessinées par le juge (la jurisprudence).

Tout agent public doit faire preuve de réserve et de mesure dans l'expression écrite et orale de ses opinions personnelles. Cette obligation ne concerne pas le contenu des opinions mais leur mode d'expression et ce devoir de réserve s'applique pendant et en dehors du temps de service. Le manquement au devoir de réserve est apprécié par l'autorité hiérarchique au cas par cas. Ce devoir s'applique plus ou moins rigoureusement selon les critères suivants :

- La place dans la hiérarchie, l'expression des hauts fonctionnaires étant jugée plus sévèrement
- Les circonstances dans lesquelles un agent s'est exprimé, un responsable syndical agissant dans le cadre de son mandat bénéficiant de plus de liberté
- La publicité donnée aux propos, si l'agent s'exprime dans un journal local ou dans un important média national
- Les formes de l'expression, si l'agent a utilisé ou non des termes injurieux ou outranciers

En tant qu'individu, le fonctionnaire s'expose à des sanctions pénales en cas d'abus de la liberté d'expression (diffamation ou injure). En tant que fonctionnaire, il s'expose, en plus, à des sanctions disciplinaires. Et plus encore que le fond de ce qui est exprimé, c'est la manière dont l'opinion va être émise, la publicité qui va lui être donnée qui la rendra sanctionnable au titre du devoir de réserve.

Pour les enseignants-chercheurs en particulier

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, veille à ne pas discriminer un 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 ou 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 permettant de préserver la réputation de l'Ecole, la dignité et l'autorité « morale et l'exemplarité attendues d'un enseignant-chercheur » (Conseil d'État, ordonnance Réf. 26 août 2014, n°382511).

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

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

- l'obligation de ne pas dénigrer les travaux ou la pensée d'un collègue et/ou 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).

Bonnes pratiques et recommandations

Les personnels de l'Ecole veillent

- 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.

Art. 4

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

Du principe de neutralité auquel est soumis l'agent public, découlent d'autres obligations qui sont de nature à restreindre sa liberté d'expression :

- L'obligation de secret² interdit à l'agent public la divulgation d'informations dont il a connaissance du fait de ses fonctions (sanctions pénales)
- L'obligation de discrétion professionnelle⁴ interdit à l'agent public la divulgation d'informations relatives au fonctionnement de l'administration dont il a connaissance dans l'exercice de ses fonctions. (Secret défense, secret de l'instruction etc.).

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

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'Ecole.

2°. Respect du secret professionnel (pour 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'utilisateurs et/ou de collègues ou agents de l'établissement dont ils ont connaissance dans le cadre de leur fonction au sein de l'Ecole.

Notamment, il convient d'être vigilant avec la diffusion aux seuls agents habilités de données relatives à l'intégrité physique, la santé, une maladie d'un agent ou d'un étudiant. 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

Les enseignants-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.

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).

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

Bonnes pratiques et recommandations

Les enseignants-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) ;

Art. 6

Respect des dispositifs législatifs et réglementaires

Tous les enseignants-chercheurs ainsi que tous les agents Biatss, 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'Ecole coopèrent avec les collègues de leurs services, 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 le service juridique de l'EFEO (i. e. le DGS) afin que celui-ci puisse sécuriser la prise de décision.

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 interroge son supérieur hiérarchique et/ou le service juridique de l'EFEO (DGS) 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 ou à l'Ecole ;
- 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 postdoctoraux, ou de personnes employées par l'Ecole, sur qui l'on exerce des responsabilités académiques ou de supervision, pour des fins autres que celles directement associées à leurs recherches à l'Ecole ;
- 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'Ecole 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'Ecole (en dehors des cadeaux symboliques) ;
- Utiliser gratuitement des ressources de l'Ecole (personnel et services, locaux, équipement, matériel) pour des fins autres que celles reliées à ses fonctions universitaires ;
- Utiliser le nom de l'Ecole 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'Ecole, ou qu'elle s'en porte garante ou y est impliquée de quelque façon que ce soit ;
- Utiliser le nom de l'Ecole ou son statut d'universitaire pour faire la promotion d'un produit, ou pour influencer une décision en vue d'un gain personnel ;
- 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** ;

Le Conseil d'Etat (décision n° 386400 du 17 octobre 2016). a fixé un cadre minimal dans lequel les appréciations ont vocation à s'effectuer au cas par cas. Le fait de connaître un candidat, à lui seul, n'interdit donc pas de siéger au sein d'un comité de sélection. En effet, un membre du jury est présumé respecter ses obligations en matière d'impartialité. Cette présomption ne tombe que si la partialité est corroborée par des circonstances particulières telles que l'existence d'un lien entre les intéressés. Les comités de sélection et jury (et en particulier leurs présidents) auront donc à évaluer si le conflit d'intérêt est suffisant pour peser sur l'appréciation des candidats. Les liens à examiner : relation professionnelle étroite (direction de thèse ou d'HDR, cosignature d'articles...) ; liens familiaux ou sentimentaux. En réalité, c'est avant tout aux membres du comité qui se trouvent dans cette situation de prendre l'initiative de se récuser, faute de quoi ils prendraient le risque de nuire au candidat qu'ils connaissent.

- ayant reçu une délégation de signature, doit **s'abstenir d'en user**.

Dans le cadre des marchés publics :

Il y a conflit d'intérêts dès qu'une personne participant à la passation d'un marché public a un **intérêt personnel** à choisir un candidat plutôt qu'un autre. En effet, dans ce cas, l'un des principes fondamentaux des marchés publics risque d'être compromis : l'égalité des chances entre les candidats. Dans ce cas, l'agent concerné doit se déporter pour éviter cette situation de conflit d'intérêt. Le **déport** consiste à ne pas prendre, préparer ou donner un avis sur une décision qui relève en temps normal de ses attributions, afin d'éviter un conflit d'intérêts.

Seconde partie

Du savoir-vivre ensemble

L'EFEO 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 de recherche et de formation à la recherche qui sont les siennes.

L'Ecole 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'Ecole.

Si les statuts des hommes et des femmes poursuivant leur mission au sein de l'Ecole 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 personnels académiques 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'Ecole

Tout agent veille à pratiquer une communication respectueuse à l'égard des usagers, des collègues et autres personnels de l'Ecole 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'Ecole 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

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'Ecole.

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) ;
- Préciser le délai raisonnable de réponse 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 responsable et parcimonieuse (essentiellement pour informer sans impliquer ou pour protéger les dresse des destinataires lors d'un envoi groupé), 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'Ecole 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'Ecole

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.

Le responsable de l'établissement, les chefs de service et celles et ceux qui exercent des responsabilités au sein de l'établissement, 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.

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'Ecole, 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 EPSCP.

Liens vers les textes de référence

Lois

Loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000032433852/>

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000504704/2008-01-16/>

Loi n° 2010-1192 du 11 octobre 2010 interdisant la dissimulation du visage dans l'espace public

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000022911670>

Décrets

Décret n°84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences.

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000520453/2020-11-05/>

Divers

Article L 952-1 du Code de l'éducation :

<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI0000006525617/2000-06-22/>

Charte nationale de déontologie des métiers de la recherche

<https://comite-ethique.cnrs.fr/charte/>

Guide de la laïcité dans l'Enseignement supérieur publié par la CPU en septembre 2015

<http://www.cpu.fr/wp-content/uploads/2015/09/guide-CPU-web.pdf>

Article 25 bis du titre 1^{er} du Statut général de la fonction publique, modifié par la loi du 20 avril 2016) définissant le conflit d'intérêts

https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTI000032435714/2016-07-06/

Article 25 septies de la loi n°83-634, modifié par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 (*Le fonctionnaire consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées... et les dérogations*).

https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTI000038923251/2020-02-01/#:~:text=L,%C3%A0%20V%20du%20pr%C3%A9sent%20article.

Circulaire ministérielle n° 2015-193 du 25 novembre 2015 sur la prévention et le traitement du harcèlement sexuel dans les universités.

https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Ressources_humaines/87/9/Circulaire_503879.pdf

Décision du Conseil d'Etat du 17 octobre 2016, n° 386400 (jury de concours et conflit d'intérêt)

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriAdmin.do?idTexte=CETATEXT000033255616>