

DÉONTOLOGIE

CHARTE DÉONTOLOGIQUE DU CNRS



Comme tous les agents publics, les chercheurs, ingénieurs et techniciens du CNRS disposent de droits et de garanties énoncées au chapitre II de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires en leur qualité de citoyen (libertés d'opinion et d'expression, droit d'appartenir à un syndicat, droit de grève) ou dans l'exercice de leurs fonctions (droits à rémunération, à pension, à congés, à la formation, à la participation, à la protection, garantie de ne pas subir de discrimination ou de harcèlement moral ou sexuel, par exemple).

Ils sont également soumis à des principes déontologiques. Ces principes sont fixés au chapitre IV intitulé « des obligations et de la déontologie » de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983.

La présente charte a pour objet de rappeler les grands principes déontologiques que chaque agent public doit veiller à respecter.

Outre les obligations rappelées dans la présente charte, l'activité de recherche est régie par un ensemble de règles et de valeurs qui lui est propre et qui repose notamment sur des principes d'honnêteté, d'intégrité et de responsabilité tels que rappelés dans la recommandation de l'UNESCO du 13 novembre 2017 concernant la science et les chercheurs scientifiques. Le CNRS a été signataire de la charte européenne en 2005, de la déclaration de Singapour en 2010 et de la Charte nationale de déontologie des métiers de la recherche en 2015. Ces règles et ces valeurs seront rappelées dans un document distinct.

Cette charte a également pour but d'assurer aux citoyens que l'exercice des missions de la recherche publique s'effectue au service de l'intérêt général, dans des conditions vectrices de fiabilité et de respect, ce qui est primordial pour assurer la confiance dans la recherche publique.

Les directeurs d'unité et les responsables de service sont chargés de veiller au respect des principes rappelés ci-dessous.

1. L'obligation de dignité

Cette obligation impose aux agents de s'abstenir de comportements portant atteinte à la considération du corps auquel ils appartiennent et à la réputation du CNRS. Ils doivent veiller dans l'exercice de leurs fonctions, à ne pas contribuer à jeter le discrédit sur le service public de la recherche ou à ternir son image. Ils doivent également veiller au respect de la dignité de la personne humaine, qu'il s'agisse de collègues, de tiers ou d'usagers.

Ils doivent adopter des comportements dignes, à l'occasion du service, mais également en dehors de celui-ci en veillant à ne pas jeter le discrédit sur leur fonction d'agent public¹

L'intensité de cette obligation varie en fonction du niveau de responsabilité des agents : en effet, plus ils occupent des fonctions à responsabilité, plus ils doivent faire preuve d'exemplarité.

Adopter des comportements violents, créer ou favoriser un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, tenir des propos grossiers,² déplacés ou humiliants ou encore préférer des injures, constituent des exemples de comportements fautifs contraires à l'obligation de dignité des fonctions publiques qui s'impose au fonctionnaire dans l'exercice des fonctions.

¹ CAA de Lyon, 14 décembre 2017 n°15LY03100 et CE, 20 mai 2016 n° 387105.

² CAA de Lyon, 14 décembre 2017 n°15LY03100 et CE, 20 mai 2016 n° 387105.

2. Les obligations de probité et d'intégrité

Les agents du CNRS doivent exercer leurs fonctions avec probité. Cela signifie qu'ils ne doivent pas se servir de leurs fonctions pour se procurer des avantages personnels ou pour en procurer à leurs proches. Cette obligation est liée au désintéressement attendu de la part des agents publics qui effectuent leur service dans un but d'intérêt général. Notamment, manquent à cette obligation et sont passibles de sanctions disciplinaires (et pénales), les agents qui procèdent à des détournements des ressources et des fonds publics ou encore qui favorisent un candidat dans l'attribution de marchés publics. Sont considérés comme publics, tous fonds versés ou devant revenir à l'établissement quelle qu'en soit l'origine.

L'obligation d'intégrité, comme l'obligation de probité, vise à garantir l'exercice désintéressé de leurs fonctions par les agents publics. Cette obligation d'intégrité renvoie au devoir d'exercice honnête des fonctions. Le plagiat, la falsification et la fabrication de faux résultats scientifiques sont des fautes punies au titre de cette obligation. De même, les agents du CNRS ne doivent pas user de leur influence (position hiérarchique par exemple) pour s'attribuer ou empêcher les travaux de recherche ou les résultats scientifiques de leurs collègues.

3. L'obligation d'impartialité

L'obligation d'impartialité commande de traiter chacun de façon égale, de manière objective, c'est-à-dire d'écarter tout préjugé, toute considération partisane ou personnelle dans les activités de recherche ou dans le traitement des dossiers de quelque nature qu'ils soient. Elle est étroitement liée à l'obligation de neutralité. Par exemple, un agent qui, poursuivant une intention malveillante, fait obstacle à la candidature d'un autre agent à un concours, commet un manquement à l'obligation d'impartialité.

De même, tout agent qui participe à une instance collégiale, notamment d'évaluation, est soumis au principe d'impartialité. En cas de conflits d'intérêts susceptibles d'influer sur son jugement, il s'abstient d'y siéger ou, le cas échéant, de délibérer.

4. L'obligation de neutralité, du respect du principe de laïcité et l'obligation de non-discrimination

L'obligation de neutralité implique que le comportement de toutes personnes qui participent à une mission de service public (fonctionnaires, contractuels, doctorants, apprentis et stagiaires³), dans l'exercice de leurs fonctions ne soit pas tributaire de leurs opinions politiques, philosophiques ou religieuses.

Cette obligation ne fait toutefois pas obstacle à la liberté et à l'esprit critique indissociables du travail de recherche.

Elle proscrit toute discrimination en 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 la non appartenance – vraie ou supposée – à une ethnie ou à une prétendue race, ou des opinions politiques, philosophiques, syndicales ou religieuses.

Les personnes concernées doivent s'abstenir d'utiliser leurs fonctions pour manifester leurs opinions politiques et philosophiques personnelles.

³ CE 28 juillet 2017 n° 390470.

Elles conservent, en revanche, une entière liberté d'expression à l'extérieur du CNRS, sous réserve d'employer un mode d'expression qui ne jette pas le discrédit sur le CNRS.

Ainsi, lorsqu'elles s'expriment publiquement au titre de leur mission, elles doivent adopter la prudence et la mesure dans leurs propos ou écrits.

Comme pour l'obligation de dignité, l'intensité de cette obligation varie en fonction du niveau de responsabilité des agents : en effet, plus ils occupent des fonctions à responsabilité, plus ils doivent faire preuve d'exemplarité.

L'obligation de neutralité s'impose également s'agissant des convictions religieuses conformément au respect du principe de laïcité⁴. Ainsi, les personnes concernées ne doivent ni exprimer, ni manifester leur foi quelle que soit la nature du service public⁵ auquel elles participent. Il en ressort que cette obligation s'applique même dans les cas où les agents ne sont pas en contact direct avec les usagers.

5. Les obligations de secret et de discrétion professionnels

Les obligations de secret et de discrétion professionnel sont énoncées à l'article 26 de la loi du 13 juillet 1983. Elles répondent à un besoin essentiel de confidentialité dans l'action publique afin de protéger d'une part les intérêts personnels des agents et des usagers et d'autre part les intérêts de l'établissement ou un autre intérêt public.

L'obligation de secret professionnel a été instaurée afin de protéger les données confidentielles personnelles des agents et des administrés. Un agent qui divulgue à un tiers des informations concernant la vie privée d'un autre agent doit être sanctionné au titre du manquement à l'obligation de secret professionnel⁶.

L'obligation de discrétion professionnelle vise à préserver les intérêts de l'administration. Elle peut être définie comme l'obligation de s'abstenir de communiquer à des tiers, fonctionnaires ou non, n'ayant pas qualité au sens du règlement du service pour en avoir connaissance, soit des renseignements acquis grâce à leurs fonctions, soit des pièces et documents de service.

Cette obligation s'applique sans préjudice des garanties offertes aux lanceurs d'alerte dans les conditions fixées par l'article 6 ter A de la loi du 13 juillet 1983,

Les agents qui ne se conforment pas à cette obligation s'exposent à des sanctions disciplinaires. Ce serait le cas d'un agent qui divulguerait à un tiers un document photocopié⁷ concernant le service, ou d'un chercheur qui transmettrait une information confidentielle concernant les résultats obtenus au sein de son laboratoire à une entreprise privée auprès de laquelle il exerce un cumul.

⁴ Circulaire n° RFFF1708728C du 15 mars 2017 relative au respect du principe de laïcité dans la fonction publique.

⁵ CE, avis, 3 mai 2000, Melle Marteau ; CEDH 26 novembre 2015, Ebrahimian c. France, n°64846/11. Pour une application voir : CAA de Versailles, 23 février 2006, n°04VE03227.

⁶ Article 226-13 du code pénal : « La révélation d'une information à caractère secret par une personne qui en est dépositaire soit par état ou par profession, soit en raison d'une fonction ou d'une mission temporaire, est punie d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende ».

⁷ Ce, 29 décembre 2009, Syndicat Sud-travail, req n° 213590.

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 professionnelle. Dans le cas des CT et des CHSCT, cette obligation s'applique à raison des pièces et documents dont leurs membres ont eu connaissance à l'occasion de leurs travaux. Dans le cas des commissions administratives paritaires, cette obligation s'applique également à raison des faits portés à la connaissance des membres⁸

En outre, les membres des CAP qui reçoivent communication de pièces et documents concernant les agents dont la situation relève de leur examen sont tenus au secret professionnel⁹.

6. Les 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 la recherche 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.

Fait à Paris, le **16 JUIL. 2018**

Le Président-directeur général

⁸ Décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat (art 49) ; Décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale (art 73) ; Décret n° 82-451 du 28 mai 1982 relatif aux commissions administratives paritaires (art 39).

⁹ CE, 4 novembre 1992 Paillaud, req n° 98983.