

ARRETE n° 22-132
Portant nomination de référents déontologie au sein
de l'Université de Technologie de Troyes

Le Directeur de l'Université de Technologie de Troyes,

Vu le code de l'éducation, et notamment les articles L. 711-3, L. 712-2, L. 715-3, D. 651-1, R. 715-9 à R. 715-9-5, R. 719-51 à R. 719-112,

Vu les statuts et le règlement intérieur de l'établissement,

Vu l'arrêté du Ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche du 15 avril 2019 portant nomination de Pierre KOCH en qualité de Directeur de l'UTT à compter du 1^{er} septembre 2019.

ARRETE

Article unique :

La mission déontologie au sein de l'UTT est reconduite et confiée à :

- Emmanuel Carquin pour la coordination
- Dominique Barchiesi pour la formation
- Régis Lengellé pour la recherche

Suite à leur précédente mission, les chargés de mission ont effectué leur rapport et fait part de leurs propositions (voir ci-joint). Après réception de ces recommandations pertinentes, celles-ci seront discutées plus en détail en Comité de Direction pour formaliser leurs déclinaisons.

Cette mission, renouvelable, prend effet à compter du 11 mars 2022 jusqu'au 1^{er} octobre 2023.

Fait à Troyes, le 11 mars 2022



Pierre KOCH
Directeur de l'UTT

Emmanuel CARQUIN
Enseignant

Dominique BARCHIESI
Enseignant-Chercheur

Régis LENGELLE
Enseignant-Chercheur

Original : Service des affaires juridiques
Copies : Intéressés
Direction des ressources humaines
Diffusion générale : www.utt.fr

Page 1 sur 1

Lettre de mission

Référents Déontologie

1. Préambule

L'UTT a souhaité mettre en place en 2019 une commission de déontologie constituée de trois représentants, dont un en charge plus spécifiquement des aspects formation et un en charge, en particulier, des aspects recherche. La volonté initiale de cette commission était d'identifier les processus de l'UTT potentiellement impactés par la déontologie. Afin d'identifier ces processus, cette commission comptait reposer son constat sur les sollicitations lui parvenant (structures de l'UTT, personnels...).

2. Politique de la démarche déontologique au sein de l'établissement

Après un mandat de trois années, fortement perturbé par la situation sanitaire obligeant chacun à faire les adaptations nécessaires de ses enseignements et/ou de ses activités de recherche, nous pouvons établir un premier état des lieux des missions menées par la commission de déontologie. Nous pouvons constater un réel manque de visibilité de la fonction au regard du faible nombre de sollicitations individuelles ou institutionnelles lors de ce premier mandat.

Cependant, un certain nombre de sollicitations informelles de la part du personnel de l'université nous laisse à penser que cette fonction doit clairement trouver sa place dans notre institution. Le premier constat est donc un manque de visibilité mais aussi de compréhension des missions confiées aux déontologues. D'autre part, nous pouvons constater une multitude d'actions et d'initiatives dispersées rendant cette mission encore moins visible pour l'ensemble du personnel.

Ainsi le manque de communication autour de cette fonction nuit à son efficacité.

Il est nécessaire aussi de définir le périmètre de la déontologie et de faire connaître son intérêt. Parle-t-on de déontologie au sens éthique professionnelle ? Dans ce cas elle se décline en formation, recherche, transfert et administration. On peut même parler de déontologie étudiante et des partenaires. La déontologie implique-t-elle l'adhésion aux valeurs de l'UTT ?

Après concertation, nous proposons deux axes de développement de notre politique en matière de déontologie.

- **Axe 1 : Communication et visibilité**

Peu de collègues connaissent réellement les missions de la commission de déontologie. Nous proposons donc une « campagne de communication » précisant les attributions de l'équipe titulaire du nouveau mandat. On peut identifier deux niveaux de communication : un premier de portée générale visant l'ensemble du personnel de l'UTT indiquant les missions et les apports des déontologues. Un second niveau de communication sera aussi nécessaire, en se rapprochant directement des acteurs susceptibles par leur fonction d'être confrontés à des problématiques d'ordre déontologique.



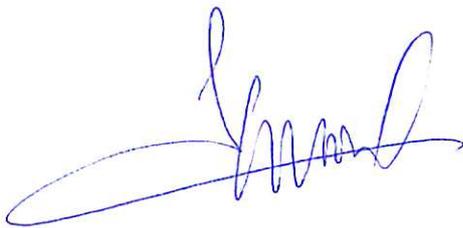
Il est aussi nécessaire d'insuffler les grands principes de la déontologie de l'établissement en informant les nouveaux personnels. Nous préconisons la rédaction d'une note de présentation de la fonction et de ses missions remise dans le cadre du recrutement du personnel UTT.

- **Axe 2 : Insertion au sein de processus UTT**

Nous avons remarqué que peu de processus UTT prévoient l'intervention ou la consultation de l'équipe.

Nous proposons donc une « identification » des différents processus UTT pouvant donner lieu à des questionnements déontologiques (p. ex. recrutements, autorisations de cumul d'activité, utilisation des reliquats mutualisés des équipes de recherche...). Compte tenu de l'expérience passée, une véritable démarche d'audit est donc nécessaire pour déterminer quels processus et à quel niveau ceux-ci sont concernés. Pour cela, en collaboration avec les services de l'université, les déontologues identifieront les processus susceptibles d'être concernés. Un questionnaire sera envoyé aux différents services ou acteurs des processus. Dans un second temps une démarche active des déontologues vers les acteurs de ces processus, sera nécessaire, pour établir un contact et présenter les apports possibles.

Fait à Troyes, le 11 mars 2022



Emmanuel CARQUIN
Enseignant



Dominique BARCHIESI
Enseignant-Chercheur



Régis LENGELLE
Enseignant-Chercheur

