

DÉLIBÉRATION

Conseil d'administration

Séance du 7 novembre 2023

Délibération
n° 147-2023
Point 3.1

Point 3.1 de l'ordre du jour

Intitulé : Contrat d'objectifs de moyens et de performance (COMP) 2023-2025

EXPOSE DES MOTIFS :

Le contrat d'objectifs, de moyens et de performance : un nouvel outil contractuel

« Un contrat d'objectifs, de moyens et de performance (COMP), c'est un contrat entre l'État et un établissement, qui permet, sous contrôle de performance, d'apporter un complément de financement fléché sur des priorités stratégiques partagées par le ministère et l'établissement lui-même. L'objectif est de renforcer l'autonomie et la responsabilisation des universités. Après la mise en place du dialogue stratégique de gestion, ces contrats marquent une nouvelle étape de la relation contractuelle entre l'État et les universités, en resserrant les liens entre les objectifs contractuels, les moyens alloués, la stratégie et la performance des établissements », telle est la définition du COMP détaillée par la Ministre de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, Sylvie Retailleau, en mars 2023, lors du lancement de la première vague d'expérimentation avec 34 établissements pilotes, dont l'Université de Strasbourg.

Destinés à renforcer l'articulation entre la stratégie des établissements et le déploiement des politiques publiques, les COMP 2023-2025 sont articulés autour de 4 objectifs de politiques publiques prioritaires (Transition écologique et développement soutenable (TEDS), Recherche et innovation, Adaptation de l'offre de formation, métiers en tension et métiers d'avenir, Bien-être et réussite des étudiants), complétés par deux objectifs dédiés à la Gestion et au pilotage et à l'accompagnement d'un Axe particulier de la stratégie de l'établissement.

Le financement du COMP repose sur une enveloppe maximale, calculée par établissement, portant sur 8% des crédits de fonctionnement de la subvention pour charge de service public (SCSP) 2022, ou 0,8 % de la SCSP 2022 x 3 ans. L'enveloppe visée pour l'Université de Strasbourg était à ce titre d'environ 8,6 M€ pour 3 ans.

Une première vague d'élaboration des COMP dans un calendrier particulièrement contraint

Avec une diffusion du cadrage le 11 avril 2023 pour une transmission au Rectorat fixée au 22 mai, l'élaboration du COMP a été menée dans un délai particulièrement contraint sous l'égide de la Vice-présidente Prospective et actions stratégiques et de la Direction générale de services, et placée sous la coordination de la Mission Prospective et Stratégie (MIPS) et de la Direction du Pilotage et de l'Amélioration continue (DPAC). Cette élaboration a mobilisé dans un temps record de nombreux services et acteurs pour répondre à la remontée d'informations attendues, notamment en termes de bilans et d'indicateurs, ainsi qu'en termes d'actions soumises à financement.

Le COMP a été élaboré en concertation avec le CNRS et l'Inserm pour sa composante recherche et innovation (Objectif 2) et en concertation avec le Rectorat pour l'ensemble du dossier.

Le calendrier imposé par le MESR n'a pas permis d'associer comme souhaité les instances représentatives et délibératives à l'élaboration des différents livrables (bilan et tableau d'indicateurs, contrat). Une présentation a été faite en Conseil académique le 10 octobre 2023.

COMP : les priorités portées par l'Unistra ont obtenu un avis favorable du MESR

En veillant à l'articulation entre la stratégie de l'établissement et les politiques publiques et à l'analyse fine des leviers de financement déjà existants au sein de l'établissement, le COMP a été pensé en tant que :

- Terrain de diagnostic pour garantir les réponses au défi énergétique et à la réduction de l'impact environnemental de l'établissement (Objectif TEDS) et améliorer plus généralement la gestion des risques dans l'ingénierie immobilière (Objectif Gestion et pilotage)
- Terrain d'expérimentation en ciblant 2 filières en tension : celles des métiers de l'enseignement et des métiers de la santé (Objectif Métiers en tension) dans une logique d'adaptation de l'offre de formation pour des gains d'attractivité et de réussite des étudiants et du territoire
- Accélérateur de transformation, en engageant des caps supplémentaires en termes de professionnalisation des étudiants, au bénéfice du développement du territoire, national, régional et frontalier (Objectif Adaptation de l'offre), et plus largement, en termes de démarche qualité et de pilotage transversal, ainsi qu'en terme structurel pour sécuriser l'ingénierie contractuelle et les ressources financières associées (Objectif Gestion et Pilotage)
- Appui stratégique pour maintenir un environnement de recherche de niveau mondial, en mobilisant la dynamique de site, notamment avec les organismes nationaux de recherche, en accentuant les logiques de structuration, de mutualisation et de développement des ressources extérieures et pour l'amélioration des conditions d'études favorisant la réussite, notamment sur la dimension d'inclusivité.
- Enfin, il s'agissait en cohérence avec la tenue des Assises RH en 2021 d'engager prioritairement ce COMP pour franchir un cap inédit en termes de stratégie RH, avec la mise en place d'un Schéma directeur des ressources humaines (SDRH, Objectif Stratégie de l'établissement) et des premières étapes de sa déclinaison. Ce schéma directeur constitue une priorité revendiquée pour la trajectoire de l'établissement et sa performance. L'intervention du COMP est positionnée sur des leviers à portée volontairement qualitative de la stratégie RH (marque employeur, gestion des compétences, école des talents, baromètre social) et non sur des défis plus structurels reposant sur la capacité de l'établissement à dégager des marges de manœuvre (financement du GVT) et à développer l'attractivité salariale (augmentation sociée des régimes indemnitaires).

Ce COMP s'inscrit donc dans une logique d'effet levier sur des objectifs ciblés, pour lesquels les financements disponibles (PIA, MESR, crédits établissement) sont à ce jour insuffisants voire inexistantes.

Le COMP investit les 6 objectifs assignés pour une dotation totale de 8,9 M€, avec la répartition suivante :

TEDS	18,7 %
Recherche & Innovation	29,6%
Adaptation de l'offre- Métiers en tension	9%
Bien-être et réussite des étudiants	10,2%
Gestion et pilotage	22,7%
Axe particulier : SDRH	9,8%
Total	8,9M€

La dotation accordée de 8,9 M€, notifiée le 27 juillet 2023, est supérieure à l'enveloppe initiale envisagée (8,6 M€) suite à un arbitrage particulièrement favorable du MESR quant à la qualité de l'analyse et du pilotage proposée par l'Université de Strasbourg qui s'est vue affirmée lors de la réunion de négociation tenue le 22 juin 2023.

Les prochaines étapes

La signature du contrat par le président de l'Université de Strasbourg et la ministre de l'Enseignement supérieur et de la recherche, est prévue courant novembre 2023, après approbation du conseil d'administration de l'Université.

Le suivi du COMP est envisagé sur une base annuelle, en lien avec le Rectorat.

Portant sur une durée très courte, 2023-2025, ne laissant plus que 2 années pleines effectives (2024-2025), l'implémentation du COMP (ouverture budgétaire) a d'ores et déjà été initiée auprès des différents services porteurs afin de tenir les engagements de réalisation et de performance.

Délibération :

Le Conseil d'administration de l'Université de Strasbourg approuve le Contrat d'objectifs de moyens et de performance établi entre l'Université de Strasbourg et le MESR pour la période 2023-2025.

Résultat du vote :

Nombre de membres en exercice	37
Nombre de votants	29
Nombre de voix pour	26
Nombre de voix contre	0
Nombre d'abstentions	3
Ne participe pas au vote	0

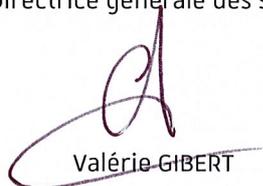
Destinataires :

- Madame la Rectrice déléguée pour l'enseignement supérieur et de la recherche
- Direction générale des services
- Direction des finances
- Agence comptable

La présente délibération du Conseil d'administration et ses éventuelles annexes sont publiées sur le site internet de l'Université de Strasbourg.

Fait à Strasbourg, le 9 novembre 2023

La Directrice générale des services



Valérie GIBERT



Université de Strasbourg

Contrat d'objectifs, de moyens et de performance (COMP) 2023-2025

Entre

Le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, représenté par
Madame Sylvie RETAILLEAU, ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche
d'une part,

et

L'université de Strasbourg, représentée par
Monsieur Michel DENEKEN, président de l'université de Strasbourg
d'autre part.

Article 1 : Objet du contrat

Ce contrat d'objectifs, de moyens et de performance (COMP) est conclu entre le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche et l'université de Strasbourg pour une durée de trois ans.

Il a pour objet la contractualisation de la stratégie de l'université sur quatre politiques publiques ministérielles prioritaires (adaptation de l'offre de formation, transition écologique et développement soutenable, recherche et innovation, bien-être et réussite des étudiants), ainsi que sur l'amélioration du pilotage et l'affirmation de la signature de l'université.

Ces six objectifs sont déclinés en actions programmées dans le COMP, assorties d'indicateurs de performance.

Article 2 : Engagements financiers et modalités de versement

Le montant programmé pour le COMP est de 8 900 000€ pour la période 2023-2025. Les versements s'effectueront ainsi :

- Une avance de 50% en 2023 ;
- Un complément de 30% en 2024 ;
- Un solde de 20% en 2025.

Le versement des crédits est conditionné à la réalisation des actions prévues et à l'atteinte des cibles associées, selon la clé de répartition indiquée à l'article 4.

En cas d'atteinte partielle d'une cible, le montant des crédits effectivement versés au titre de l'objectif sera ajusté au prorata du niveau de réalisation effective de la cible.

Cela se traduira par un ajustement du solde ou par un abattement sur le premier versement du COMP suivant.

Article 3 : Modalités de suivi

Un dialogue annuel permettra de partager l'avancement des actions et, le cas échéant, d'ajuster les ambitions et les financements du COMP au cours de la période.

A la fin de la période, un bilan précis sera réalisé sur l'ensemble du COMP et sur chacune des actions. Il sera partagé entre l'Etat et l'université et servira de base au calcul du solde du COMP.

Article 4 : Plan d'action détaillé

Université de Strasbourg		indicateurs / jalons		valeur initiale	cible 2025	Part du financement MESR par objectif
Transition écologique et développement soutenable	<ul style="list-style-type: none"> ● Former les étudiants et les personnels aux enjeux de la TEDS ● Réaliser des études en lien avec le dispositif Eco Energie Tertiaire (DEET) ● Recruter un médiateur énergie au sein de la direction du patrimoine immobilier (DPI) ● Elaborer un plan de déplacement ● Elaborer une synthèse écologique globale des espaces verts ● Créer un réseau de référents DDRS 	Taux d'étudiants de 1er cycle ayant suivi une sensibilisation TEDS	35%	100%	18,7%	
		Nombre de personnels stagiaires participants à des formations de sensibilisation TEDS	600	900		
		Taux de diminution de la consommation en kWh par rapport à l'année de référence 2019	- 10%	-15%		
Recherche et innovation	<ul style="list-style-type: none"> ● Monter la qualité des plateformes ● Finaliser l'acquisition ou la jouvence de 5 grands équipements scientifiques dans les domaines de la chimie et la biologie ● Renforcer la politique ERC de l'établissement 	Nombre de plateformes labellisées Cortecs	40	70	29,6%	
		Nombre d'équipements de pointe achetés ou bénéficiant d'une jouvence	0	5		
		Nombre de projets ERC déposés en tant que Host Institution (données cumulées sur 3 ans)	22	28 (+30%)		
Métiers d'avenir, en tension ou en évolution	<ul style="list-style-type: none"> ● Professionnaliser dès la Licence ● Expérimenter la mise en place d'une "Préparation au Professorat des Ecoles", niveau Licence ● Conforter l'universitarisation des formations de santé - focus IFSI 	Taux de parcours de licence avec au moins 2 "mises en situation" dans leur maquette	Non disponible (enjeu de la nouvelle OF)	60%	9,0%	
		Taux d'étudiants inscrits en 1ère année dans les nouvelles formations en Métiers de l'enseignement qui valident les semestres	0	75%		
		Rapport des inscrits en L2 p/r aux inscrits en L1 en IFSI (différent du taux passage, car incluant la logique de passerelles)	84%	86%		
Bien-être et réussite des étudiants	<ul style="list-style-type: none"> ● Aménager des espaces d'apprentissage (BU de médecine) ● Renforcer l'accueil et l'accompagnement des étudiants en situation de handicap 	Nombre d'étudiants suivis par Service de la vie étudiante-Mission handicap (SVU-MH)	1 341	1 600	10,2%	
Gestion et pilotage	<ul style="list-style-type: none"> ● Réaliser le suivi et les études de mise en sécurité incendie ● Sécuriser financièrement l'ingénierie contractuelle, du service ordonnateur à l'agence comptable ● Déployer et renforcer le plan de formation DQAC (démarche qualité et amélioration continue) ● Fiabiliser et systématiser les processus de collecte des données ● Soutenir la politique science ouverte (SO) de l'université ● Refondre le site internet et la communication institutionnelle de l'université 	Taux d'avancement du schéma de mise en sécurité incendie	19%	58%	22,7%	
		Taux de réalisation des justifications de contrats sans demande de report auprès des bailleurs	50%	80%		
		Nombre de personnels ayant suivi le module de sensibilisation à la DQAC	0	150		
		Taux d'accès ouvert des publications de l'établissement	73%	80%		
Signature de l'établissement	<ul style="list-style-type: none"> ● Mettre en œuvre un Schéma Directeur des Ressources Humaines (SDRH) ● Renforcer la cartographie GPEEC et développer la marque employeur ● Préfigurer le lancement de l'Ecole des Talents ● Créer une cellule dédiée aux actions VSSH du Plan Egalité-Parité ● Prévenir les risques psychosociaux en généralisant une formation au management et en créant un baromètre social 	Finalisation du SDRH	-	Réalisé	9,8%	
		Déploiement de la marque employeur	-	Réalisé		
		Lancement d'un Baromètre social	-	Réalisé		
Financement MESR					8 900 000 €	
(Sur 3 ans, 50% en 2023 ; 30% en 2024 ; 20% en 2025 sous réserve de l'atteinte des objectifs)						

« Signature de l'établissement »

Née de la première fusion d'universités réalisée en France dès 2009, l'Université de Strasbourg apparaît comme un établissement pionnier dans les transformations de l'ESR. Ainsi, elle bénéficie de la pérennisation de son IdEx, est lauréate multiple au PIA/France 2030, appartient au premier GECT¹ transfrontalier porté par des universités, EUCOR, et coordonne le développement d'EPICUR, alliance d'universités européennes de la première vague. Elle est aussi membre fondateur de réseaux de grandes universités de recherche, LERU et Udice, réseaux de référence dans le paysage de l'ESR. Au niveau local, elle est chef de file du site académique alsacien par association à 6 établissements partenaires et justifie d'une collaboration reconnue et performante avec les ONRs. Son ambition est portée par son **document d'orientation stratégique 2030** qui promeut une université **résolument attachée au service public, toujours plus attractive, performante, responsable et durable face aux grands défis sociétaux.**

Dans le cadre de la préparation du contrat quinquennal 2024-2028, 3 axes de signature de l'établissement sont définis : l'international, l'interdisciplinarité et l'innovation/développement sociétal. Ils sont déjà fortement structurés et bénéficient respectivement de financements substantiels dans le cadre : des alliances EUCOR et EPICUR et le programme ERASMUS+ ; des 15 Instituts thématiques interdisciplinaires labellisés conjointement avec le CNRS et l'Inserm, via une programmation budgétaire s'appuyant sur la convergence de moyens alloués par l'IdEx, le projet SFRI-STRAT'US et 4 EUR ; du projet IDEES-OPUS (Open University), de la labellisation de Pôle universitaire d'innovation pilote (PUI-Alsace) et plus récemment du projet de site ASDESR (Formation-Recherche-Innovation – Ambition Alsace : FRI-2A). En cohérence, le COMP 2023-2025 n'est pas positionné sur ces axes de développement, déjà fortement engagés et cofinancés. **La stratégie de ce COMP 2023-2025 privilégie de contribuer de manière significative aux 4 leviers de transformation identifiés dans la stratégie Cap 2030 : le développement des talents, les enjeux d'égalité-parité- diversité, le développement durable et l'urgence environnementale, ainsi que l'agilité et le développement institutionnel**, pour lesquels les possibilités de financements récurrents ou compétitifs restent limitées. Ces leviers constituent pourtant un **socle stratégique indispensable pour asseoir la trajectoire de l'établissement et en accroître la performance**, au bénéfice de ses missions, de ses personnels et usagers. En veillant à l'articulation entre la stratégie de l'établissement et les politiques publiques, ce COMP est ainsi pensé en tant que :

- **Terrain de diagnostic** pour garantir les réponses au défi énergétique et à la réduction de l'impact environnemental de l'établissement (obj. TEDS) et améliorer plus généralement la gestion des risques dans l'ingénierie immobilière (obj. Pilotage)
- **Terrain d'expérimentation** en ciblant 2 filières en tension : celles des métiers de l'enseignement et des métiers de la santé (obj. Métiers en tension) dans une logique d'adaptation de l'offre de formation pour des gains d'attractivité et de réussite des étudiants et du territoire
- **Accélérateur de transformation**, en engageant des caps supplémentaires en termes de professionnalisation des étudiants, au bénéfice du développement du territoire, national, régional et frontalier (obj. Adaptation de l'offre), et plus largement, en termes de démarche qualité et de pilotage transversal, ainsi qu'en terme structurel pour sécuriser l'ingénierie contractuelle et les ressources financières associées (obj. Pilotage)
- **Appui stratégique pour** maintenir un environnement de recherche de niveau mondial, en mobilisant la dynamique de site, notamment avec les ONRs, en accentuant les logiques de structuration, de mutualisation et de développement des ressources extérieures et pour l'amélioration des conditions d'études favorisant la réussite, notamment sur la dimension d'inclusivité.

Enfin, il s'agit prioritairement d'engager ce COMP pour **franchir un cap inédit en termes de stratégie RH**, avec la mise en place d'un **Schéma directeur des ressources humaines** (SDRH, obj. 6) et des premières étapes de sa déclinaison. Ce schéma constitue une priorité revendiquée pour la trajectoire de l'établissement et sa performance. L'intervention du COMP est positionnée sur des leviers à portée volontairement qualitative de la stratégie RH (marque employeur, école des talents, baromètre social) et non sur des défis plus structurels reposant sur la capacité de l'établissement à dégager des marges de manœuvre (financement du GVT) et à développer l'attractivité salariale (augmentation soclée des régimes indemnitaires).

Ce COMP s'inscrit donc dans une **logique d'effet levier substantiel sur des objectifs ciblés**, pour lesquels les financements disponibles (PIA, MESR, crédits établissement) sont à ce jour insuffisants voire inexistantes. Le COMP est décliné en 6 objectifs, pour lesquels il est indiqué :

- la contextualisation, avec la mise en perspective des lignes de forces existantes, en termes de stratégie et de leviers de financement associés,
- les actions envisagées spécifiquement dans le cadre du COMP,

¹ GECT : groupement européen de coopération territoriale

Une soutenabilité d'ensemble a été visée en veillant notamment au ratio entre ressources humaines sur missions temporaires (63 % de la masse salariale (MS)) et ressources humaines sur missions à vocation pérenne (37 % de la MS dont 10% sur des dispositifs heures complémentaires) pour assurer la soutenabilité budgétaire et l'effet transformant recherché à l'issue du COMP.

Politiques ministérielles

Transition écologique et développement soutenable

Objectif 1.1 : Former aux TEDS

Objectif 1.2 : Réduire l'impact environnemental de l'établissement

Description et contextualisation de l'objectif - moyens mis en œuvre pour l'atteindre

Le développement durable et la responsabilité sociétale constituent un engagement fort de l'Unistra. Ils sont un levier prioritaire de transformation pour répondre aux obligations réglementaires et pour constituer la colonne vertébrale de la stratégie de l'établissement et du dialogue social. De nombreuses actions ont d'ores et déjà été menées ou engagées pour contribuer au défi de la transition écologique et du développement soutenable avec une mission dédiée pour accompagner acteurs et initiatives, un schéma directeur à l'échelle du site Alsace, des diagnostics partagés : bilan carbone et cartographie des formations aux enjeux TEDS, campagne institutionnelle de sensibilisation aux éco-gestes. L'établissement est également en préparation de sa labellisation DD&RS prévue pour 2024. L'ensemble de ces actions ont bénéficié du soutien de financeurs divers, dont l'IdEx et le DSG 2022 (orienté spécifiquement en réponse à la conjoncture énergétique – voir bilan DSG).

En termes de recherche, des soutiens spécifiques ont été apportés pour labelliser, conjointement avec le CNRS et l'Inserm, une Fédération de Recherche en Environnement et Durabilité (FERED), préfiguratrice d'un futur Institut de la durabilité, portant sur 3 thématiques que sont : l'eau, les villes en transition et la santé environnementale, pour lesquelles un financement est demandé dans le cadre d'ExcellencES (projet en cours d'évaluation en 3ème vague, en partenariat avec le CNRS, l'Inserm, les écoles d'ingénieurs ENSAS, ENGEES et INSA, le CHU, la Région, l'Eurométropole). Des dispositifs de soutien à l'innovation (FTLV, chaires industrielles, Labo Citoyen, FabLab éco-design, etc.) pour répondre aux enjeux d'adaptation du monde socio-économique et culturel sont également inclus dans le projet ExcellencES, avec l'ambition de fédérer étudiants, personnels, entreprises, décideurs, et citoyens.

Au niveau transfrontalier EUCOR, une chaire d'attractivité *Water & Sustainability* est en cours de finalisation, avec le soutien du contrat triennal « Strasbourg Capitale européenne », des partenaires académiques, et des collectivités.

En matière de formation et de socle de compétences aux enjeux TEDS, l'IdEx accompagne les EC/C à la transformation des contenus et pratiques pédagogiques par une entrée disciplinaire, pour une irrigation des enjeux TEDS dans l'ensemble des maquettes de formation dans une logique d'institutionnalisation progressive et soutenable de ces enjeux dans toutes les formations. Dans la ligne directrice du Plan Climat de l'ESR, un enseignement-socle sur les enjeux TEDS sera proposé à tous les étudiants de 1er cycle à l'horizon 2025 (voir indicateur 1.1.a) Des actions de sensibilisation et de formation à destination des personnels – EC/C et BIATSS - seront aussi développées (voir indicateur 1.1.b) pour viser une progression de 50% en nombre de stagiaires formés aux TEDS d'ici 2025.

En cohérence avec le Plan Climat national, et au regard des projets en cours de déploiement au niveau de l'établissement, le COMP est positionné sur des objectifs de **réduction de l'impact environnemental** de l'université, en continuité de la trajectoire initiée dans le DSG 2022 pour répondre prioritairement au **défi énergétique**, pour :

- **La réalisation d'études en lien avec le dispositif Eco Energie Tertiaire (DEET)** qui vise à réduire la consommation énergétique de bâtiments tertiaires (hors recherche et logements) de 60% à horizon 2050. Cet objectif peut être modulé selon les contraintes d'usage, architecturales et patrimoniales de chaque bâtiment, sur la base d'un dossier technique réalisé par un bureau d'étude. Ces dossiers de modulation ainsi que les plans d'action correspondants doivent être déposés sur OPERAT en 2026 au plus tard. L'importance du patrimoine bâti de l'université, 600 000 m² SHON, plus de 150 bâtiments, 48% classés D, en deçà donc de 8 points de la valeur de référence du MESR (voir tableau indicateurs de performance), avec quelques 100 bâtiments concernés par le DEET, rend ce diagnostic préalable particulièrement difficile, d'autant que sur la dizaine d'opérations immobilières du Plan Campus, 4 seulement sont des rénovations énergétiques. Le Plan Campus qui s'achève aura de toute évidence besoin d'être complété par un plan massif de rénovation pour le patrimoine restant. Le COMP vise ainsi prioritairement à objectiver l'ampleur des travaux de rénovation à conduire ainsi qu'à pointer les phasages inhérents. Face à l'ampleur des études à réaliser, ce COMP vise une première tranche d'études prioritaire pour 3 campus avec 53 bâtiments concernés (sites Illkirch, Esplanade et Historique), avec le lancement des prestations intellectuelles fin 2023-2024 (devançant ainsi la tension du marché) pour un rendu escompté en 2025. A l'issue du COMP, il serait donc envisagé de commencer les actions de rénovation pour les sites diagnostiqués sous conditions de ressources exceptionnelles affectées, et d'étendre la poursuite des diagnostics sur les sites restants.

En cohérence avec la réalisation de ces études, il s'agit également d'accroître l'action de l'économe de flux avec l'expérimentation d'un **médiateur énergie** au sein de la direction du patrimoine immobilier (DPI) pour veiller à l'optimisation de la consommation des fluides et l'évolution des pratiques de recherche ainsi que pour amorcer les études pour la création d'un Pôle énergie à l'Institut de Botanique, qui est un point de livraison majeur du réseau de chaleur, afin d'y regrouper la livraison pour 4 bâtiments situés à proximité (Serre de Bary, DPI, Maisons du Jardin et Villa Beneker).

- **Doter le plan d'action bas-carbone** de l'Unistra visant à suivre la stratégie nationale sur deux volets avec : **L'élaboration d'un plan de déplacement** : le bilan carbone réalisé en 2023 montre que les trois principaux postes d'émission sont les déplacements des personnels et étudiants (50%), les achats (29%) et l'énergie calorifique et électrique (14%). Sur cette base, un plan mobilité constitue un levier central pour réduire l'impact carbone de l'université. Il s'agit d'élaborer ce plan en lien avec l'Eurométropole de Strasbourg (et son agence du climat), la Région Grand Est, la Compagnie des transports strasbourgeois (CTS) et la SNCF, avec l'assistance d'un bureau d'étude spécialisé, pour cibler un réel impact sur les habitudes de mobilité.

Des actions en faveur de l'amélioration de la gestion des espaces verts pour la biodiversité et le bien être des étudiants et personnels, en articulation avec le réseau des référents DD&RS. Couvrant une superficie totale de 60 ha, les espaces verts de l'Unistra représentent des enjeux forts en termes de biodiversité, d'adaptation au changement climatique et de bien être étudiants et personnels. Les ligneux assurent une fonction de bioclimatisation très efficace pendant les canicules – importantes en Alsace-, avec un rafraîchissement pouvant atteindre 10°C par rapport à une surface artificialisée. Si des diagnostics écologiques partiels ont déjà été réalisés, de même que des tests d'éco-pâturage, de potagers partagés et de gestion différenciée des pelouses, l'élaboration d'une **synthèse écologique globale et d'un plan de gestion associé** sont visés dans le cadre du COMP. Cette démarche sera menée de concert avec les projets des référents DD&RS, dont les moyens financiers seront également renforcés afin de mieux accompagner les initiatives de terrain TEDS.

Politiques ministérielles

Objectif : Recherche et innovation

Objectif 2.1 : Monter la qualité des plateformes et investir dans des équipements de pointe

Objectif 2.2 : Participer activement aux appels à projets compétitifs européens – focus ERC

Description et contextualisation de l'objectif - moyens mis en œuvre pour l'atteindre

L'Université de Strasbourg est chef de file « Recherche et Innovation » du site strasbourgeois qui se caractérise par une forte présence et une intense coopération avec les ONR, en particulier le CNRS et l'Inserm avec 60% d'UMR. La politique conjointe et les objectifs partagés portent sur le maintien et le développement de l'excellence des recherches menées aux confins des savoirs pour contribuer aux défis scientifiques et sociétaux. Le copilotage de l'IdEx pérenne, les mandats de gestions, la labellisation de 15 Instituts thématiques interdisciplinaires, les projets OPUS et STRAT'US, la labellisation pilote de Pôle Universitaire d'Innovation (PUI-A), la chaîne de valeurs liée à l'innovation (SATT Conectus, Sémia) et le projet ASDESR FRI-2A (développement de ressources propres par les fonds européens et par la FTLV) en sont des exemples de supports tangibles et constituent des leviers principaux pour nourrir une trajectoire ambitieuse. Grâce au soutien ASDESR, l'Unistra vise l'accroissement de nombre de projets européens déposés, et particulièrement des bourses ERC. La création d'« un club des talents » et surtout le recrutement de rédacteur/instructeurs de contrats ayant la double expertise administrative et scientifique des domaines accompagnés devraient optimiser le nombre de candidatures déposées et leur qualité rédactionnelle. Ainsi nous estimons pouvoir augmenter le nombre d'ERC lauréats de 30% quel que soit le dispositif (*starting/consolidator/advanced/Synergie/POC/PER*). Actuellement le nombre de dépôts moyen est de 10 candidatures et un taux moyen de réussite de 19%. De manière globale, ASDESR permettra de décliner localement le plan d'action national d'amélioration de la participation française aux programmes européens (PAPFE) : identifier, accompagner, influencer (voir indicateur 2.2).

La préoccupation prioritaire partagée est le maintien en compétitivité au plus haut niveau international des équipements de recherche, qu'il s'agisse d'acquisitions stratégiques d'équipements de pointe au cœur d'infrastructures nationales hébergées au sein de plateformes mutualisées, ou de jouvences indispensables pour les équipements de proximité. En effet, il devient de plus en plus indispensable de pouvoir réunir les cofinancements à partir de nombreux bailleurs, dans des phasages à co-construire, du fait d'un CPER 2023-2027 fortement dégradé et de l'absence d'éligibilité sur contrats pour de nombreuses actions de jouvence. Par ailleurs, le résultat du fonds de roulement 2022 (et par anticipation, de celui des années prochaines) ne peut plus accompagner les opérations d'investissement, le programme pluriannuel d'investissement (PPI) étant réorienté sur les investissements de rénovation énergétique.

A travers le COMP, il s'agit d'agir sur deux leviers, co-portés avec le CNRS et l'Inserm, en vue d'un gain de réactivité :

1. Un appui à la signature scientifique de site en permettant de finaliser l'acquisition ou la jouvence de 5 grands équipements scientifiques dans les domaines de la chimie (44ème Shanghai, meilleure université française) et la biologie (27ème rang mondial). En commun accord avec le CNRS et l'Inserm, les équipements suivants sont prioritaires pour le site et justifient d'un soutien acté dans le cadre de plusieurs cofinancements, mais restant insuffisants : [1] Nouvelle plateforme européenne de microscopie électronique pour l'étude *operando* des nanomatériaux, située à l'Institut de physique et de chimie des matériaux de Strasbourg en gestion CNRS et dont des engagements doivent être réalisés dès 2023 (cofinancements (Cft) 89%, coût total (Ctot) 3.3M€) ; [2] Imagerie intracellulaire des acides nucléiques en cellules vivantes (Cft 58%, Ctot 0,505M€), située à la Faculté de Pharmacie et [3] Imagerie – microscope à transmission – située au Centre de recherche en biomédecine de Strasbourg (Inserm-Unistra) (Cft 68%, Ctot 0,440M€); [4] Jouvence spectrométries de masse et RMN (Cft 63%, Ctot 1,250M€) ; [5] Mise aux normes sanitaires de l'Institut Clinique de la souris (CF 85%, CT 3,4 M€) situé au sein de l'Institut de Biologie Moléculaire et Cellulaire CNRS-Inserm-Unistra).

Avec des conditions d'engagement ferme à tenir en 2023, par rapport aux différents bailleurs, dont le contrat triennal, le COMP, par effet levier, vise à sécuriser le bouclage global des financements dans les délais requis.

2. La montée en compétences qualité des plateformes de recherche et de service dans le cadre de l'initiative locale Cortecs de labellisation et de mise en place d'un réseau structurant pour la recherche et la formation. Avec un objectif de montée en qualité, en mutualisation, et en ouverture au monde socio-économique, ce réseau compte en 2022, 40 plateformes labellisées selon des critères stricts, et vise 65 plateformes labellisées dès 2024. Il s'agit à travers le COMP de renforcer cette logique de labellisation, par le

cofinancement du bonus fonctionnement attribué pour 3 ans aux plateformes ayant atteint le label, et d'augmenter la démarche qualité par le recrutement d'un qualicien supplémentaire pour 2 ans, afin de développer davantage l'activité de prestation externe, à destination notamment des entreprises, pour un gain de ressources propres. Il convient de noter la dynamique commune avec les ONR afin de déterminer le coût complet de ces plateformes pour une tarification homogène et l'intérêt de les ouvrir aussi à la formation par la recherche au bénéfice de nos étudiants.

Politiques ministérielles

Métiers d'avenir – Métiers en tension

Objectif 3.1 : Professionnaliser dès la Licence

Objectif 3.2 : Développer l'attractivité des métiers de l'enseignement et de la santé

Description et contextualisation de l'objectif - moyens mis en œuvre pour l'atteindre

Forte de la richesse de ses formations à destination de ses 57 000 étudiants, l'Unistra veille à adapter son offre et à la faire évoluer pour répondre aux enjeux de son territoire à la fois régional, national et frontalier pour assurer ses missions de formation et d'insertion professionnelle. La stratégie pour la mise en œuvre de la nouvelle offre pour 2024-2028 vise à répondre à ces enjeux. Le COMP intervient sur deux leviers en particulier : la professionnalisation et l'adaptation de l'offre de formation.

Concernant la professionnalisation, il est attendu à travers une note de cadrage interne dédiée que chaque parcours de licence et de master intègre deux mises en situation professionnelle. En effet, si le cadrage de l'offre précédente (2018-2022) insistait sur la généralisation des stages en licence, il convient dorénavant à la fois de multiplier le nombre de mises en situation professionnelle mais aussi de diversifier ses formats pour s'adapter au mieux aux spécificités des filières et aux projets personnels et professionnels des étudiants. La forte progression dans le développement de l'apprentissage avec 10% de progression annuelle depuis 2017 (en nombre de programmes et d'étudiants en apprentissage), qui se verra encore poussée avec le projet FRI-2A (ASDESR, volet FTLV), est un indicateur de la trajectoire poursuivie par l'établissement en termes de modalités déployées à la professionnalisation.

Dans le cadre du COMP, il s'agit de concentrer le plan d'action sur le développement des compétences professionnelles des étudiants en multipliant les mises en situation professionnelle encadrées, de la licence au doctorat. Cette démarche se déclinera pour cela en un ensemble cohérent de 5 sous actions :

- Prospection de nouveaux lieux de stage, d'apprentissage et de missions professionnelles
- Campagne de communication sur l'engagement de l'établissement dans la professionnalisation
- Renforcement de l'encadrement pédagogique des étudiants
- Conception d'un guichet unique pour fédérer, coordonner, soutenir et renforcer les actions pour la professionnalisation (composantes et services).
-
- Suivi et évaluation de la qualité des actions menées et de l'insertion professionnelle elle-même.

Dans le cadre de l'adaptation de l'offre de formation, ce COMP permettra aussi de cibler 2 filières en tension : les métiers de l'enseignement et les métiers de la santé.

1 - Métiers de l'enseignement : avec le soutien du Recteur d'Académie, le projet est de **créer une mention de licence** "Préparation au Professorat des Ecoles" afin de constituer un vivier de candidats pour réduire la pénurie d'enseignants du primaire et secondaire pour un déploiement prévu dans les maquettes de formation dès 2025. Cet objectif s'appuie sur une phase d'expérimentation importante en 2024-2025 dans le cadre de 3 parcours prenant appui sur des mentions de licence existantes, respectivement en Arts-Lettres-Langues (ouverture en 2024), en Science de l'éducation (modification pour une préprofessionnalisation dès le L1) et en Sciences et Société (via le cadrage national PPPE actuellement en place, en partenariat avec le Lycée international des Pontonniers), avec pour objectif de déployer la préparation au professorat de manière conjointe à la formation disciplinaire et selon une couverture élargie en termes de domaines/champs de formation. Cette phase d'expérimentation et la préparation de la nouvelle mention de licence associée sont constitutifs des leviers d'attractivité visés à travers le COMP pour répondre à la pénurie connue.

2 - Pour les métiers de la santé, le projet est de conforter l'universitarisation des formations de santé et s'inscrit plus particulièrement dans la dynamique nationale en visant à limiter notamment les abandons en IFSI en semestre 1, par une montée en qualité des formations et par le fonctionnement du modèle original de l'Unistra dans le cadre de sa réforme de la PACES via la création d'une mention de licence Sciences pour la Santé (Sps, voir bilans politiques publiques) qui prévoit des passerelles de L1 Sps ou L2 Sps vers la L2 IFSI, afin de faire bénéficier la filière IFSI de profils performants et bien préparés. L'objectif associé est de promouvoir des pratiques et modalités pédagogiques plus adaptées à l'hétérogénéité des étudiants : mobiliser leurs compétences à travers des méthodes pédagogiques innovantes incluant l'utilisation des outils numériques, créer et mettre en place des dispositifs hybrides, accompagner les enseignants à des pédagogies plus actives.

Ces transformations identifiées dans le cadre du COMP s'intègrent dans une réflexion plus globale portée dans le dossier d'accréditation de l'offre de formation 2024-2028 du 1er et du 2e cycle de l'Unistra avec les changements suivants prévus au niveau des mentions, en termes de création, restructuration et suppression.

	Création	Restructuration	Suppression
1 ^{er} Cycle	3	3	2
2 ^{ème} Cycle	7	4	1

Outre les réformes du BUT et des études de santé réalisées au cours de l'accréditation précédente, l'Unistra a également investi d'autres champs de transformation pour répondre à l'enjeu des compétences en sciences des données avec la création de 8 parcours de master ayant un tronc commun « Approche interdisciplinaire en science des données (AISD) ».

Dans la poursuite de cette logique de transformation, l'Unistra se positionne également sur le dispositif Compétences et métiers d'avenir – CMA – France 2030 afin de se mobiliser sur les nouvelles filières et métiers d'avenir. 3 CMA ont débuté et 3 sont en attente des résultats de la 3^e

CMA	Obtenus	Déposés En instruction	En cours d'élaboration	Consortium
Technologies quantiques	QuanTEdu-France			Consortium national
Santé numérique	SENS			Porteur
Santé numérique	NSMSP			Partenaire
IA		Maïage		Partenaire
Décarbonation de l'industrie		Décarbochim		Partenaire
Electronique		Inforism		Partenaire
Biothérapie - Bioproduction			X	Porteur

levée. A noter que l'Unistra et BioValley France montent actuellement un projet CMA en Biothérapie-Bioproduction. Enfin, au vu de l'expertise de l'université et des composantes de formation, les priorités France 2030 suivantes sont particulièrement identifiées pour de prochaines levées : Maladies infectieuses émergentes et menaces (NRBC), Recyclages et réincorporation de matériaux recyclés, Produits biosourcés et biotechnologies industrielles et nouvelles priorités TEDS.

Politiques ministérielles

Bien-être et réussite des étudiants

Objectif 4 : Améliorer les conditions d'études favorisant la réussite

Description et contextualisation de l'objectif - moyens mis en œuvre pour l'atteindre

La réussite étudiante est au cœur du projet pédagogique de l'établissement. L'enjeu est de mieux accueillir, mieux orienter, mieux valoriser et mieux insérer. Des leviers établis (NCU, TIP, Hybridation, réforme PACES, BUT, etc.) sont en cours de déploiement au niveau de l'établissement en appui à la personnalisation des parcours, l'innovation pédagogique et les parcours de réussite. La note de cadrage de la prochaine offre de formation en vue de son accréditation 2024-2028, met particulièrement l'accent sur l'approche par compétences pour augmenter le nombre de passerelles formalisées et l'accompagnement aux choix d'orientation en formation initiale et continue et renforcer la professionnalisation en augmentant le nombre de mises en situation professionnelle en licence et master (voir obj. 3. Adaptation de l'offre de formation). La prochaine accréditation vise également l'intégration des enjeux TEDS dans l'offre de formation, via un accompagnement des EC/C dans la transformation des contenus et pratiques pédagogiques (voir obj. 1.TEDS).

En ce qui concerne le bien-être étudiant, la CVEC vient pleinement en appui au déploiement du SDVE Alsace permettant à la vie étudiante de se développer à l'échelle du site (ouverture de 2 antennes médicales en 2 ans), sur les différents campus, afin d'offrir aux étudiantes et aux étudiants un cadre de vie propice à leurs études et à leur épanouissement personnel. Elle est mobilisée sur 4 axes – santé/solidarité, politique sportive, culturelle et vie associative. Elle permet une offre plus diversifiée qui est déjà ancrée sur une force associative riche et impacte bien davantage d'étudiants.

Le COMP est positionné en complémentarité de ces différents leviers en cours de déploiement en ciblant **l'amélioration des conditions d'études et d'accueil** qui reste un angle moins investi des appels compétitifs, voire non éligible, et pourtant essentiel pour favoriser la réussite étudiante.

Il porte sur deux aspects :

1 - L'amélioration (aménagement) des espaces d'apprentissage, avec le projet de **rénovation de la bibliothèque universitaire de médecine** (hors rénovation énergétique globale) pour en optimiser les capacités d'accueil. Cette amélioration est pensée pour donner un cadre plus attractif et modulaire en opérant un rafraîchissement des espaces, en assurant l'électrification des tables et en améliorant l'acoustique et la luminosité des salles. Ce choix d'augmenter les capacités d'accueil est à mettre en regard de la réforme des études de santé et de l'universitarisation des formations en santé (ayant entraîné une augmentation de 40% de l'effectif étudiant, avec 9000 étudiants en 22/23 contre 6500 en 2017-2018). Cette rénovation sera accompagnée par l'extension des heures d'ouverture (+20%), financée en premier lieu sur le COMP et repris à l'issue du COMP par l'établissement dans une logique de pérennisation du dispositif.

2 - Une progression dans l'approche inclusive de la réussite étudiante, en renforçant les métiers d'accueil et d'accompagnement des étudiants en situation de handicap. Le Service de la vie universitaire – Mission handicap (SVU-MH) accueille et accompagne chaque année de plus en plus d'étudiants en situation de handicap (143 en 2009 pour 1341 en 2022) et ce en cohérence avec les tendances nationales pointant qu'en 15 ans, 6 fois plus d'étudiants en situation de handicap sont inscrits dans l'enseignement supérieur. Par le renforcement du SVU-MH et le recrutement d'un psychologue supplémentaire, la demande de soutien COMP vise, en conformité avec les réglementations en vigueur, à veiller à une qualité d'accueil et d'accompagnement, à répondre aux demandes dans les délais afin que les étudiants bénéficient des aménagements adaptés auxquels ils ont droit, à dégager du temps pour mener à bien les actions inscrites aux différents schémas directeurs, à poursuivre le déploiement des missions d'appui aux référents handicap et à valoriser leur rôle et leurs compétences.

Gestion et pilotage

Pilotage stratégique

Objectif 5.1 : Améliorer la gestion des risques dans l'ingénierie immobilière et contractuelle

Objectif 5.2 : Renforcer le pilotage transversal pour une transformation au profit des missions

Description et contextualisation de l'objectif - moyens mis en œuvre pour l'atteindre

Depuis 2017, des crédits IdEx ont été affectés (entre 600 K€ à 1M€/an) pour la transformation et la modernisation de l'établissement, à travers un levier dédié au pilotage stratégique, permettant d'agir sur :

- la structuration de thématiques transversales (sciences & données, international, etc.)
- la structuration de l'établissement (pilotage par la donnée, amélioration continue et démarche qualité, etc.)
- le soutien aux enjeux stratégiques et aux valeurs de l'université (Missions DRS et Egalité, Parité, Diversité etc.).

La création conjointe en septembre 2021 d'une Direction du Pilotage et de l'Amélioration Continue ainsi que d'une Mission Prospective et Stratégie constitue un élément de preuve de l'efficacité des investissements menés.

Les leviers FTAP (Fonds de Transformation public : programme EASILAB) et ASDESR ont également été investis pour des objectifs respectifs de simplification/dématérialisation des processus et de soutenabilité budgétaire.

Face à un enjeu de pilotage croissant, constituant un prérequis à la performance, peu de financements compétitifs existent, ce qui conduit de fait à la recherche de marges de manœuvre internes, lesquelles restent difficiles à dégager au regard des besoins. Or, la transformation requiert un investissement constant d'amorçage, d'accélération et de stabilisation. Le COMP intervient sur cette chaîne avec deux objectifs particulièrement cruciaux dans le pilotage des universités : **la gestion des risques et le pilotage transversal.**

Une meilleure maîtrise des risques est recherchée sur deux volets :

1 - La politique immobilière avec la réalisation du suivi et des études de mise en sécurité incendie

L'Unistra gère 150 bâtiments, dont 100 sont des ERP. Sur ces 100 ERP, 31 sont sous avis défavorable au titre de la sécurité incendie, dont 6 (19%) sont soit en cours de travaux devant lever les non conformités, soit en cours d'étude globale, soit prévus d'être démolis, soit dont l'avenir est incertain. 25 bâtiments sont ainsi à traiter, pour lesquels la préfecture a fait la demande expresse de programmer un schéma de mise en sécurité.

Avant de pouvoir programmer les études de maîtrise d'œuvre et les travaux correspondants, des études préalables doivent être réalisées par des prestataires spécialisés pour lesquels le marché pourra être initié en fin 2023-début 2024, comprenant **un diagnostic poussé des non conformités existantes accompagné d'un plan de repérage exhaustif, complété par un programme de travaux de mise en sécurité chiffré et tenant compte de l'inflation.**

La réalisation de ces études nécessite un suivi au sein de la DPI et au sein du service de prévention et sécurité (SPSE), dont les ressources humaines sont à renforcer (2 ETP, 1 à la DPI et 1 au SPSE). En termes de calendrier, il est possible d'étudier 5 bâtiments par an, soit une répartition des études préalables sur 5 ans, avec une 1^{ère} tranche de 2.5 ans financée par le COMP (10 à 12 bâtiments diagnostiqués sur la période) et une seconde tranche assumée par l'établissement (11 à 13 bâtiments). Sur la base de la livraison des premiers éléments de diagnostics en 2025, le financement des mises en sécurité associées pourra faire l'objet d'une demande de financement dans le cadre de futurs COMP ou de soutiens exceptionnels ou plans nationaux spécifiques, en fonction de l'ampleur des travaux à réaliser.

2 - La sécurisation financière dans l'ingénierie contractuelle, en renforçant les fonctions supports dédiées particulièrement à la justification sur l'ensemble de la chaîne : du service ordonnateur à l'agence comptable.

Le Pôle Unique d'ingénierie, reconnu et performant, mutualisé entre les activités contractuelles de recherche, de formation et à l'international, coordonne l'ensemble de la chaîne du montage de projets jusqu'à la justification financière, en lien étroit avec les directions métiers Finance, RH et Agence comptable. Dans une logique d'amélioration continue, ce pôle bénéficie actuellement d'un soutien dans le cadre du fonds pour la transformation de l'action publique (FTAP) pour améliorer les briques processus entre les différents services associés et modéliser les scénarios des besoins RH (nombre, profil de poste) en regard d'un modèle économique soutenable et à définir. Le projet ASDESR FRI-2A vise à doter ce pôle de nouvelles compétences en ingénieurs projets et à asseoir le modèle économique, dans sa soutenabilité et sa performance, et n'a à ce titre fait l'objet d'aucune demande de fonctions support de gestion.

L'appui à l'activité de justification, partagée entre les services supports reste cependant sous-dimensionnée, faute d'attractivité de ces métiers, et du fait de l'augmentation croissante du portefeuille de gestion (portefeuille 2022 à raison de 460 projets pour 119 M€ tous bailleurs confondus). L'urgence est à la sécurisation des ressources financières, avec **une maîtrise des risques portée sur le renfort des fonctions supports de justification pour répondre à la trajectoire d'augmentation continue de l'activité contractuelle (projets, prestations, etc.) qui est un défi à la fois structurel, faute d'éligibilité de ces fonctions dans les appels à projets compétitifs, et conjoncturel avec des pics de charge rythmés par la programmation desdits financeurs, notamment Europe et ANR** (e.g une augmentation de plus de 45% des projets ANR en 3 ans comme retracé dans le tableau des indicateurs de performance). **Le volume estimé est de 200 justifications (+100%) sur la seule année 2023, à mettre en regard des 100 justifications réalisées en 2022.**

Le gain en pilotage transversal est quant à lui visé sur 3 volets :

1 - La démarche qualité et amélioration continue (D-QAC). La politique numérique et la démarche qualité – s'appuient sur deux schémas directeurs dédiés, le schéma directeur numérique (SDN) et le schéma directeur démarche qualité et amélioration continue (SD DQAC). Ces politiques se déploient prioritairement pour renforcer de concert le pilotage par la donnée et la conduite du changement au plus près des acteurs. La finalité de la démarche QAC est d'améliorer la performance de l'Unistra dans toutes ses missions, pour la satisfaction de tous (personnels, étudiants, environnement socio-économique et autres parties prenantes). Cette démarche doit permettre d'améliorer le quotidien des agents (qualité de vie au travail, notamment à travers le sens des missions) en veillant à la cohésion des équipes ainsi que la cohérence des actions et projets et cible ainsi le service rendu aux bénéficiaires. Elle porte également l'objectif de maîtrise de l'activité et de gain d'efficience notamment à travers la simplification et la dématérialisation des processus.

Dans la continuité des efforts et avancées du contrat 2018-2022 et pour franchir un cap qualitatif déterminant, l'Unistra a rejoint le consortium Sirocco pour participer au développement d'un système d'information décisionnel (SID) communautaire. La conception et la mise en œuvre de briques partagées à l'échelle nationale requièrent parallèlement une attention accrue sur la fiabilité des données et la qualité de leurs processus de collecte pour qu'elles puissent être efficacement exploitées. Dans le cadre du COMP, 3 actions complémentaires sont identifiées pour produire l'effet levier recherché en matière de pilotage DQAC :

- **Déployer le plan de formation DQAC au sein de l'établissement en couvrant la majorité des structures de l'établissement avec un référent DQAC identifié et formé**
- **Renforcer la démarche d'amélioration continue en renforçant l'accompagnement au changement, en appui au SD-DQAC, en soutien notamment de grands projets de transformation de l'université (en particulier chantier Pégase et PC-scol sur la gestion de la scolarité)**
- **Fiabiliser et systématiser les processus de collecte des données indispensables au pilotage de l'établissement et à l'amélioration de ses performances, avec l'appui de nouvelles compétences en Data Analyst.**

2 - La politique science ouverte (SO). L'engagement de l'établissement dans la promotion de la SO découle de la signature des Accords de DORA et requiert un pilotage transversal significatif. Mission de premier plan des universités et pour laquelle aucun financement récurrent n'a encore été attribué. Il s'agit à travers le COMP de donner les moyens et le temps pour appuyer l'institutionnalisation de la SO dans le pilotage de l'établissement en cohérence avec l'IdEx, à travers :

- **Un soutien à la coordination institutionnelle, afin de promouvoir et coordonner les 8 piliers associés à la SO (Plan National Science ouverte du MESR).**
- **Un levier supplémentaire par le recrutement d'un administrateur des données, en appui à l'écosystème national Recherche Data Gouv auquel contribue l'université.**

3 - La communication institutionnelle. L'Université de Strasbourg dispose d'un **site internet institutionnel** qui totalise chaque année 3 millions de visites et 7,5 millions de pages vues. Élément central de la communication de l'établissement mais aussi point d'entrée et de passage entre l'université et ses nombreux publics, le site Unistra a aujourd'hui besoin de se rénover. Créé dans sa forme actuelle en 2012, le site a bénéficié d'une refonte graphique en 2017, financée sur crédits IdEx. Il s'agit à travers le soutien du COMP de **passer un cap important pour se remettre au niveau des sites des universités d'excellence françaises et européennes.** L'objectif de la refonte est de répondre aux attentes des usagers en proposant une expérience utilisateur optimale, adaptée aux nouveaux usages sur le web (consultation des sites sur les téléphones portables), à de nouvelles normes ou réglementations (accessibilité, protection des données personnelles, multilinguisme, éco-conception, etc.) tout en communiquant la vision de l'université et valorisant ses axes stratégiques.

Stratégie d'établissement

Thématique : Renforcement d'un axe stratégique du contrat pluriannuel : Développement des Talents

Objectif 6 : Elaborer et mettre en œuvre un SDRH

Description des moyens mis en œuvre pour atteindre l'objectif

Les métiers à l'université ont évolué. Les missions se sont diversifiées. L'effectif des étudiants a augmenté. Tout ceci dans un contexte budgétaire de plus en plus contraint. L'Unistra veut défendre une politique des ressources humaines **stratégique** au service de ses missions, **volontariste et solidaire** dans l'accompagnement de chacun et chacune tout au long de son parcours professionnel, **favorisant l'épanouissement professionnel** et attentive à l'articulation vie privée - vie professionnelle.

Au-delà d'une volonté de maîtriser au mieux l'évolution de la masse salariale, l'enjeu de la politique RH est double : 1/ **contribuer à l'attractivité de l'université en tant qu'employeur** et 2/ **garantir les conditions à l'évolution de carrière de l'ensemble de ses personnels**. Ce double enjeu constitue l'un des leviers de transformation identifiés dans le Document d'orientation stratégique et repris dans les axes stratégiques 2024-2028 : le levier « **Développement des talents** ».

L'Unistra s'est dotée d'outils de pilotage dont l'efficacité est réelle, avec un rôle de premier plan dans les développements passés et en cours du SIRH communautaire, SIHAM, avec à titre d'exemple le pilotage de la brique SIHAM-PMS (pilotage de la masse salariale). Elle s'est désormais engagée à adopter une démarche prospective globale de ses ressources humaines déclinée dans un **Schéma Directeur des Ressources Humaines (SDRH)**. Des éléments de contexte, d'état d'avancement la démarche ainsi que des logiques de suivi associées à l'objectif sont détaillés en annexe du COMP.

Avant d'initier le processus, un temps de concertation et de réflexion collective s'est tenu au travers d'**Assises Ressources Humaines** (voir détail en annexe) à l'automne 2021, à travers 26 ateliers, sollicitant l'ensemble des personnels, enseignants, EC, BIATSS - titulaires et contractuels sur les thématiques suivantes : la politique d'emploi et recrutement, la gestion et valorisation des compétences et de l'investissement, la qualité de vie au travail, l'égalité professionnelle et la politique à destination des contractuels. La synthèse de cette large consultation a été approuvée en Congrès en janvier 2022 avec l'objectif de disposer d'un SDRH, décliné en actions en 2024 pour une effectivité de mise en œuvre en 2025.

Dans cette perspective, au-delà des défis structurels reposant sur la capacité de l'établissement à dégager des marges de manœuvre (financement du GVT) et à développer l'attractivité salariale (augmentation sociée des régimes indemnitaires), le COMP viendra en complément et en levier sur 3 volants volontairement qualitatifs du SDRH que sont :

1 - La politique Emplois et recrutement comme levier pour attirer des nouveaux talents

Sur cet axe 1, le COMP est positionné dans l'objectif de **renforcer la cartographie GPEEC** par le recrutement d'un chargé de GPEEC (1) et **d'accompagner l'université dans son projet de développement de sa marque employeur (2)**. A l'instar des autres universités françaises, l'Unistra fait face à des difficultés de recrutement croissantes. Les enjeux actuels concernent tout particulièrement certains métiers techniques (dont notamment ceux relevant des domaines de l'immobilier et du numérique mais également plus récemment, RH et finances) pour lesquels l'établissement est confronté à de vraies difficultés et subit la concurrence d'autres structures publiques ou privées qui viennent débaucher en nombre des agents formés. Si la concurrence avec le secteur privé est avérée depuis longtemps, c'est plus récemment que se développe la concurrence avec les autres fonctions publiques dont les conditions salariales et indemnitaires peuvent s'avérer beaucoup plus attractives. Les difficultés accrues de recrutement interpellent d'autant plus que l'Unistra, avec ses 6 102 agents en 2021, est le 2ème employeur de l'Eurométropole (après le CHU) et un des 10 premiers employeurs en Alsace.

Articulé autour de trois axes (l'image, l'identité et les pratiques RH), **le concept de marque employeur** constitue un levier puissant pour attirer de nouveaux talents, valoriser la palette des métiers et simultanément retenir les personnels en renforçant la politique de promotion des talents. Le soutien demandé dans le COMP porte sur l'accompagnement d'un cabinet conseil dans le développement de la marque et le renfort de la communication externe par une campagne généraliste de notoriété.

2 - La politique de valorisation et de gestion des compétences comme levier pour retenir nos personnels, pour laquelle le COMP constitue un effet levier dans le projet de définir l'offre de formations en lien avec l'évolution des compétences et de développer les certifications adéquates. La cartographie GPEEC (en cours d'élaboration, soutenue par des crédits IdEx et à exploiter par le chargé de GPEEC à recruter)

permettra de définir de nouvelles actions individuelles de formation pour le développement des compétences et l'évolution de carrière, selon le phasage suivant :

- **Une phase d'expérimentation (2024-2025) avec la création de parcours de formation spécifiques et attractifs préfiguratrice d'une future Ecole des Talents**

- **Un livrable avec le lancement de l'Ecole des Talents, fin 2025**

Des besoins pour des métiers et activités en forte transition (e.g., encadrants, managers de projets, personnels de scolarité) ou encore en forte tension (e.g., bio-informaticiens, ingénieurs pour des plateformes scientifiques) ont déjà été identifiés et **bénéficieront en priorité de la phase d'expérimentation**. Celle-ci s'inscrit dans une démarche de **mise en place de certifications** : certification métiers ou certification de compétences linguistiques et digitales. Ces différents programmes permettront la montée en compétence des personnels pour en faire des experts métiers reconnus, à même d'essaimer prioritairement en interne leurs expertises, dans une logique d'ambassadeur de la marque employeur.

3 - La qualité de vie et des conditions au travail, avec les priorisations suivantes dans le cadre du COMP :

- **Le déploiement d'actions VSSH du Plan Egalité-Parité**, avec notamment **la préfiguration d'une cellule dédiée en faculté de médecine, la formation des « enquêteurs » internes** pour renforcer le traitement des instructions et **la formation aux préjugés de recrutement**.

- **Des actions ciblées en matière de prévention des risques psychosociaux** avec la **généralisation d'une formation au management** pour l'ensemble des nouveaux managers et cadres intermédiaires via le développement du coaching situationnel et collectif, en s'appuyant sur les services internes (département accompagnement au changement, département RH) et externe (cabinets), **complétée par un baromètre social (prestataire)**. Ce dernier sera lancé au 4^{ème} trimestre 2023 pour une exploitation au 1^{er} trimestre 2024, qui sera suivi de plans d'actions en 2024-2025.

L'axe QVT bénéficie en parallèle du soutien du projet EASILAB (FTAP) pour développer de nouveaux outils de suivi et repenser les différents processus RH (e.g. recrutement ou télétravail), ainsi que d'actions en lien avec la politique DDRS intégrées dans l'objectif 1 TEDS (supra).

Le degré d'avancement sur les 3 volets est respectivement à date de 54%, 52% et 73% (voir détail en annexe). Le COMP vient donc en accélération et en consolidation de l'orientation stratégique de l'établissement (schéma directeur RH), démarche engagée et structurante pour l'ensemble des politiques.

Fait à Paris,

<p>La ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche</p>	<p>Le président de l'Université de Strasbourg</p>
<p>Sylvie RETAILLEAU</p>	<p>Michel DENEKEN</p>



Université de Strasbourg

Annexe au Contrat d'objectifs, de moyens et de performance

**Objectif 6, lié à la stratégie particulière de l'établissement :
Mise en œuvre du Schéma directeur des Ressources Humaines (SDRH)**

Partie I

Schéma Directeur des Ressources Humaines

La politique des emplois, le recrutement et la gestion des carrières sont les enjeux premiers de la stratégie ressources humaines des universités. Les textes législatifs et réglementaires constituent autant de leviers et d'outils que notre université doit savoir utiliser à bon escient et sans tabou. Ils sont au service d'une politique RH qui se doit d'être agile et audacieuse dans ces modes de recrutement et d'accompagnement des personnels. La gouvernance de l'Université de Strasbourg souhaite dorénavant s'engager dans une démarche prospective et globale de ses ressources humaines qui se concrétisera à terme par l'élaboration d'un Schéma Directeur des Ressources Humaines (SDRH).

Avant d'initier le processus qui aboutira à la validation du SDRH par le Congrès de l'université, un temps de concertation et de réflexion collective a été programmé au travers de la **tenue d'Assises Ressources Humaines** à l'automne 2021. Le SDRH, véritable plan interne de gestion prévisionnelle des ressources humaines, ne pourra réellement être adopté que si son élaboration s'inscrit dans un climat de confiance et dans un dialogue étroit avec l'ensemble des partenaires. Les Assises RH qui se sont déroulées à l'automne 2021 avaient pour vocation d'initier ce dialogue.

1. Les Assises Ressources humaines

L'organisation d'Assises des Ressources humaines s'est concrétisée par **la tenue d'ateliers thématiques ouverts à tous les personnels de l'université** (personnels administratifs et techniques, enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs ; titulaires comme contractuels) et organisés sur les différents campus (campus central, Illkirch, Cronenbourg et Haguenau). Ces ateliers ont été complétés par des **concertations** des directeurs et directrices de composantes ou d'unités de recherches, des directeurs et directrices des services centraux ainsi que des représentants des organisations syndicales.

L'animation des ateliers et concertations a été confiée à un binôme de modérateurs enseignant-chercheur / BIATSS dont le rôle consistait à guider les débats et échanges autour d'une thématique ressources humaines identifiée. L'objectif était double : 1. faciliter une réflexion structurée et des discussions croisées sur les principales thématiques RH et 2. faire émerger, le cas échéant, des souhaits et/ou propositions.

1. **Thématique « Politique emplois et recrutement »**
2. **Thématique « Gestion et valorisation des compétences et de l'investissement »**
3. **Thématique « Qualité de vie au travail & conciliation vie professionnelle et vie privée »**
4. **Thématique « Politique RH à destination de contractuels »**
5. **Thématique « Politique égalité & diversité »**

(Calendrier) des Assises

1. Juin-juillet 2021 : **communication** sur le processus avec présentation aux instances, lors des réunions avec les directeurs de composantes, d'unités et de services ainsi que lors des réunions avec les organisations syndicales.
2. 17 septembre 2021 : **lancement des Assises** lors d'une **assemblée inaugurale** à laquelle ont été conviés tous les personnels de l'université
3. 12 octobre 2021 au 4 janvier 2022 : **ateliers thématiques** organisés sur les différents campus (campus central, Illkirch, Cronenbourg et Haguenau) ouverts à tous les personnels de l'université et **consultations** des directeurs de composantes, des directeurs d'unités, des directeurs de services centraux, des organisations syndicales BIATSS et enseignants-chercheurs – 26 réunions ont été au final organisées en totale indépendance
4. 18 janvier 2022 : présentation de la synthèse des ateliers et concertations devant le **Congrès** de l'université (séance en hybride du fait de la situation sanitaire).
5. 15 mars 2022 : **assemblée plénière de clôture** avec présentation de la synthèse des Assises et perspectives.
6. 10 novembre 2022 : **présentation Commission des Emplois** : synthèse et avancée

(Apports) des Assises

Les Assises organisées à l'automne 2021 ont rencontré un succès certain tant par la méthodologie mise en œuvre que par le nombre de collègues ayant participé à l'un ou l'autre temps de concertation.

Les échanges ont systématiquement été très riches. Les collègues présents avaient préparé leur participation et ne sont pas venus en spectateurs. Ils étaient informés qu'il serait rendu compte de chaque intervention, mais de manière anonyme et la parole a été très libre. Les participants ont parfois été en désaccord, mais les échanges sont toujours restés pondérés, dans une ambiance d'écoute réciproque.

Le **rapport rédigé** à l'issue des Assises présente la **synthèse des principales propositions issues des débats et ateliers**. Il met en exergue la satisfaction des personnes du processus initié et de la forte attente vis-à-vis du processus devant conduire à la rédaction du schéma directeur des ressources humaines de l'Université de Strasbourg.

Certains constats de difficultés, parfois lourdes, parfois hors du champ d'action possible de l'Université (gel du point d'indice par exemple) ont été faits, mais beaucoup de propositions d'améliorations ont aussi été formulées. Toutes les questions ont été abordées dont certaines pouvant apparaître comme plus délicates que d'autres : par exemple, question de mutualisation des moyens, question de l'indemnitaire avec notamment le déploiement du complément individuel annuel (CIA). Les thématiques autour de l'organisation du travail ou encore de la progression des carrières ont fait également l'objet de nombreux échanges et propositions.

2. Élaboration du Schéma Directeur des Ressources Humaines | SDRH

Le SDRH se veut un document de référence et de synthèse qui décrira la politique RH déployée dans une perspective globale et pluriannuelle au service de la stratégie de l'Université de Strasbourg. Il intègre forcément les nouvelles réglementations et/ou nouveaux leviers RH de la Loi de programmation de la recherche. Il sera articulé des quatre thématiques RH.

1. **Thématique « Politique Emplois et recrutement »**
2. **Thématique « Gestion et valorisation des compétences et de l'investissement »**
3. **Thématique « Qualité de vie au travail & conciliation vie professionnelle et vie privée »**
4. **Thématique « Politique RH à destination de contractuels »**

Plusieurs groupes de travail ont été constitués sur chacune de ces quatre thématiques. Ces groupes de travail sont constitués d'élus des instances, de représentants des organisations syndicales, des animateurs des ateliers des Assises ainsi que d'invités es qualité.

RQ : la thématique « Egalité, parité, diversité » est abordée de manière transverse et en lien avec la déclinaison du plan d'actions égalité, déployé à l'Université de Strasbourg sous l'égide la vice-présidente égalité, parité, diversité.

Plus d'une trentaine de groupes de travail se sont réunis de septembre à décembre 2022. La Direction générale des services, la directrice des ressources humaines et la vice-présidente ressources humaines et dialogue social animent et/ou participent à chacun de ces groupes de travail, composés par ailleurs de représentants des différentes organisations syndicales, d'élus des instances ou de personnels invités es-qualité.

Exemple des thématiques abordées au sein des groupes de travail

1. **Thématique « Politique Emplois et recrutement »**
 - Formalisation des procédures de recrutement (notamment généralisation de la mise en situation professionnelle pour le recrutement des MC ; réflexion sur la refonte des fiches de postes...)
 - Rédaction et actualisation d'un livret d'accueil à destination des nouveaux arrivants
 - Etablissement et actualisation de la cartographie des métiers et compétences.
 - Cartographie des départs à la retraite
 - ...
2. **Thématique « Gestion et valorisation des compétences et de l'investissement »**
 - Politique indemnitaire pour les personnels BIATSS : RIFSEEP, déploiement CIA, référentiel d'activités BIATSS (à l'instar du référentiel d'activités E.C.)
 - Politique indemnitaire pour les E.C : mise en œuvre du RIPEC, refonte du référentiel d'activités
 - Analyse des décalages grade-fonctions
 - Ouverture de postes BIATSS non affectés (campagne emplois 2023)
 - Renforcement du bureau des carrières pour l'accompagnement des E.C.
 - ...
3. **Thématique « Qualité de vie et des conditions de travail & conciliation vie professionnelle et vie privée »**
 - Télétravail – tiers lieux - droit à la déconnexion...
 - Institutionnalisation de la journée des personnels
 -
4. **Thématique « Politique RH à destination de contractuels »**
 - Refonte des conventions de gestion des personnels contractuels BIATSS
 - Refonte des conventions de gestion des personnels contractuels Enseignants
 - ...

Partie 2

Modalité de suivi du déploiement du Schéma directeur des ressources humaines

Les ([_actions_](#)) découlant de la mise en œuvre du Schéma directeur des ressources humaines sont déclinées par lots successifs, au rythme de l'aboutissement des travaux des groupes de travail constitués et des opportunités offertes par le calendrier institutionnel de l'établissement (recueil de l'avis du Comité social d'administration de l'établissement et approbation par le Conseil d'administration).

En phase amont de la mise en œuvre des actions, chaque thématique donnant lieu à un groupe de travail constitué est suivie au travers d'une ([_matrice_d'avancement_](#)) comportant une jauge par groupe de travail et une jauge par grande thématique. Cette matrice est actualisée deux fois par mois, au gré de l'avancement des travaux des groupes de travail et/ou du processus d'approbation. Une jauge positionnée à 100% signifie que les processus de construction et d'approbation ont été menés à terme. La matrice est jointe en annexe arrêtée à la date de rédaction du présent argumentaire.

En phase aval de la mise en œuvre des actions, l'établissement se propose de présenter à ses instances chaque année un ([_bilan_](#)) soit qualitatif soit quantitatif de leurs effets, en fonction de la nature des actions concernées. Ainsi, par exemple, la mise en œuvre de de l'action 2.1., relative à la création d'un bureau des carrières à destination des enseignants-chercheurs et des enseignants occasionnera-t-elle une restitution du nombre de personnels reçus au sein du dit bureau, d'entretiens conduits, mais également du taux de satisfaction des usagers de la structure quant à la prise en charge de leur demande. La mise en œuvre de l'action 3.1. portant sur la rénovation de la convention de gestion des vacataires enseignants qui comporte une proposition innovante permettant d'atteindre la cible de la mensualisation du paiement des vacataires au-delà d'un certain volume de service prévisionnel, pourra occasionner une restitution du nombre de vacataires bénéficiant de cette mesure innovante, mais également un indicateur qualitatif d'allègement de la charge libérée au sein des composantes d'enseignement par la récurrence du paiement ou encore le relèvement du plafond de service autorisé.

pe SDRH au 30 juin 2023

GROUPES DE TRAVAIL	ÉTAT D'AVANCEMENT	OBSERVATIONS
GT 1.1 - Accueil et intégration des personnels BIATSS	60%	Proposition de publication en ligne d'informations clés Réflexion parcours d'intégration Formaliser ce qui existe (journées d'accueil, tables rondes) Étoffer éventuellement.
GT 1.2 - Accueil et intégration des personnels E.E-C	25%	Proposition de publication en ligne (données à vulgariser) Réflexion parcours d'intégration Formaliser ce qui existe (journées d'accueil, tables rondes) Étoffer éventuellement.
GT 1.3 - Accompagnement à l'arrivée/au départ de l'université	-	À rattacher aux GT "bureau des carrières"
GT 1.4 - Procédures de recrutement : <i>vademecum</i> sur les bonnes pratiques lors des auditions et mises en situation professionnelle E-E-C	100%	Mise en œuvre effective
GT 1.5 - Procédure de recrutement des contractuels et mise en situation professionnelle BIATSS	75%	Cible déploiement applicatif (FTAP), à défaut processus partageable
GT 1.6 - Cartographie et simulation campagne d'emplois	%	Pas de GT mais travaux en cours. Siham PMS (quantitatif) compétences (qualitatif). Définition indicateurs et moyennes des départs à la retraite) - Politique de redéploiement / pôles partagés / constitution initier réflexions au sein de l'équipe de gouvernance (définir fonction de ces réflexions - Politique recrutement via l'apprentissage Définir le volume des apprentis et la communication afin structures de faire leurs démarches au printemps de cha lors des DS de l'importance du calendrier). GT avec les re formations en alternance + composantes pour identifier l'apprentissage serait une opportunité et accompagner l d'apprentissage potentiels (formation à prévoir ?).
GT 1.7 - Bi-appartenance	0%	
GT 1.8 - Fiches de poste et offres d'emploi	-	Proposition de renommer ce GT "Attractivité"
GT 1.9 - Politique de redéploiement / pôles partagés / constitution équipes mobiles	-	à rattacher au GT 1.6 Cartographie et simulation campagne
GT 1.10 - Politique recrutement via l'apprentissage	-	à rattacher au GT 1.6 Cartographie et simulation campagne
GT 1.11 - Réflexion sur la politique recrutement BOE pour enseignants / E.C.	-	à rattacher au GT 1.6 Cartographie et simulation campagne
GT 1.12 - Cartographie des départs la retraite	-	à rattacher au GT 1.6 Cartographie et simulation campagne
GT 1.13 - Parcours d'intégration des nouveaux nommés	-	à rattacher aux GT 1.1 et 1.2. Accueil et intégration des p
GT 1.14 - Labellisation AFNOR diversité ou Egalité professionnelle (en lien avec avec la Vice-présidence Egalité, parité, diversité)	-	à rattacher au GT 1.8 Attractivité
GT 1.8 Attractivité	%	Proposition d'un groupe de travail sur la thématique de l'établissement Journée découverte des métiers de l'université / Particip Fiches de poste et offres d'emploi renouvelées Labellisation AFNOR A diversité ou Egalité professionnelle

GROUPES DE TRAVAIL	ÉTAT D'AVANCEMENT	OBSERVATIONS
GT 2.1 – Création d'un bureau des carrières à destination des E.EC	85%	Rédactionnel en cours - Relecture à prévoir
GT 2.2 – Politique indemnitaire E.C. dans le cadre du RIPEC	60%	Refonte des LDG (à finaliser la composante C2) Premiers échanges avec VP formation - GT à l'automne
GT 2.3 – Politique indemnitaire E.C. : évolution du référentiel d'activités E.E-C (missions / volume horaire / modalités de calcul de la dotation)	-	Proposition de rattacher au GT 2.3 sauf si cela concerne
GT 2.4 – Politique indemnitaire BIATSS – Référentiel	70%	Rédaction à finaliser pour présentation à l'automne
GT 2.5 – Mobilité des personnels – Campagne annuelle BIATSS	0%	Mobilités internes (cf. positionnement sur IDEX)/à l'inter attendues par l'établissement/LDG/mobilité hors campag
GT 2.6 – Rehaussement dans les carrières – Repyramidage E.C	100%	Mise en œuvre effective. LDG E.C à rédiger
GT 2.7 – Décalage grade-fonction BIATSS – Evolution dans la carrière	100%	Repyramidage LPR, concours non affectés.
GT 2.8 – Formation continue des personnels (offre de formation, campagne congé de formation, VAE, CPF, bilan de compétences)	0%	A lancer en Septembre
GT 2.9 – Formation managériale - Accompagnement des nouveaux encadrants - Ecole des talents ?		à rattacher au GT 1.1
GT 2.10 –Articulation des missions et collaborations entre les missions d'enseignement supérieur et les fonctions supports à l'exécution de ces missions	0%	Proposition d'élargir ce groupe à l'ensemble des mission particulier, faire le lien avec le chantier scolarité piloté p appui aux missions / les actions menées dans le cadre de étudiants" pilotées par la Vice-présidente déléguée Tran secondaire/supérieur, orientation
GT 3.1 – Rénovation convention de gestion contractuels BIATSS	100%	Rédactionnel terminé et présenté en GT - validation des
GT 3.1 – Rénovation convention de gestion enseignants vacataires	100%	Rédactionnel terminé, en relecture VP/DGS - validation d
GT 3.1 – Rénovation convention de gestion contractuels enseignants c	100%	Rédactionnel terminé et présenté en GT - validation des
GT 3.2 – Cadrage des activités connexes à l'expérience d'enseignement	75%	Quid sur la notion d'activités connexes ? OUI Actions à relancer contact Dicensus ?
GT 3.3 – Durée des contrats et précarité	-	Rattaché aux GT "Rénovation conventions de gestion"
GT 4.1 – Institutionnalisation de la semaine du handicap	100%	Relais pris par la référente handicap - Formalisation en c
GT 4.2 – Cohésion et fête des personnels	50%	Fête des personnels reprise par le SPACS - Partie cohésio intervention d'un sociologue pour définir le concept de des actions complémentaires (plan de formation)
GT 4.3 – Qualité de vie au travail	70%	Thématiques reprises par le groupe QVT (télétravail, déc etc.) - autres items à prévoir (proches aidants, marché s définir actions en lien avec DDRS : prévoir un GT commun Prévoir une réunion avec la Vice-Présidente Égalité, p PAE (articulation activités pro. et vie personnelle et fam seront mises en perspectives du PAE Baromètre social (lancement 4ème trimestre 2023, exp 2024, pour plan d'actions 2024-2025)
GT 4.4 – Axe 3 Plan Action Egalité	-	à rattacher au GT 4.3. Qualité de vie au travail