



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*



UNIVERSITÉ
TOULOUSE III
PAUL SABATIER



RAPPORT D'ACTIVITÉ

2020 - 2023

ÉQUIPE PRESIDENTIELLE

SOMMAIRE

LES PROCESSUS DE PILOTAGE

GOUVERNANCE ET PILOTAGE.....	3
POLITIQUE DE SITE.....	21
RESPONSABILITE SOCIETALE DE L'UNIVERSITE.....	30
COMMUNICATION ET CULTURE.....	32

LES PROCESSUS MISSION

RECHERCHE, VALORISATION, DIFFUSION DES SAVOIRS ET INTERDISCIPLINARITE.....	34
FORMATION ET VIE ETUDIANTE.....	37
RELATIONS ET COOPERATIONS INTERNATIONALES.....	45
PARTENARIATS SOCIO-ECONOMIQUES ET INNOVATION.....	47

LES PROCESSUS SUPPORT

FINANCES.....	49
RESSOURCES HUMAINES.....	54
PATRIMOINE, LOGISTIQUE, PREVENTION ET SECURITE.....	58
NUMERIQUE.....	61

LISTE DES ABREVIATIONS.....	64
-----------------------------	----

Gouvernance

Modalités de gouvernance

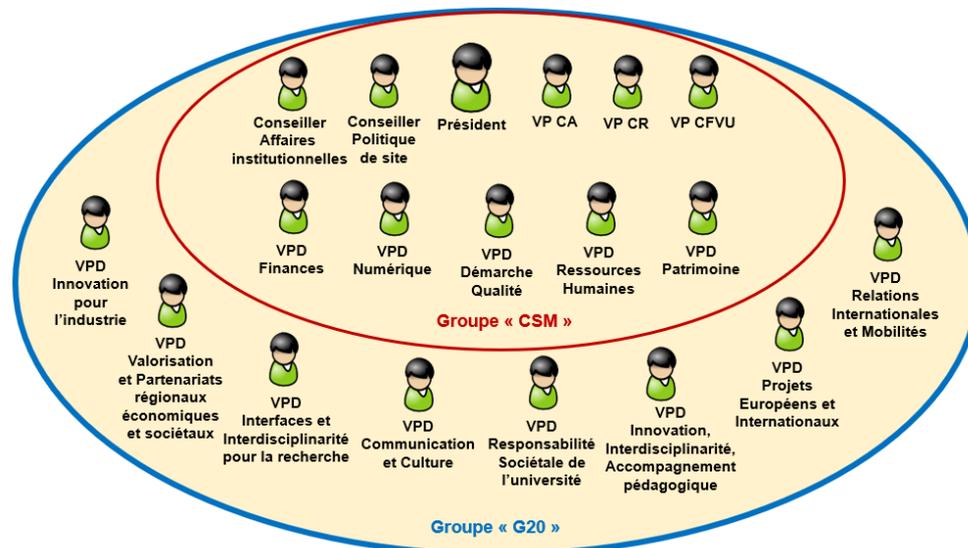
Depuis février 2020, la gouvernance politique de l'Université Toulouse III – Paul Sabatier (UT3) repose sur la mobilisation des compétences de plusieurs piliers aux prérogatives différentes et complémentaires :

- Le réseau des vice-présidents (VP) statutaires : préparation du Conseil d'administration (CA) par la VP CA, préparation et animation de la Commission recherche (CR) par le VP CR, préparation et animation de la Commission formation et vie universitaire (CFVU) par la VP CFVU (qui anime par ailleurs le Conseil académique (CAc) en formation restreinte). Le CAc et le CA sont animés par le Président. Les deux VP Étudiants (VP et VP adjoint) sont sollicités sur des questions relatives aux formations et à la vie étudiante.
- Le Président s'est entouré de 13 VP délégués (VPD), dont le périmètre et les personnes ont été validés par le CA sur proposition du Président. Ces VPD animent leur champ d'activité avec une forte interaction avec les responsables de services administratifs en miroir. Cette approche par binôme administratif/politique est étendue sur l'ensemble des projets stratégiques.
- Le Président est également entouré de Conseillers : deux Conseillers sur les périmètres Politique de site et Affaires institutionnelles et deux Conseillers Étudiants. Ils constituent une ressource, validée par le CA, qui avec les VP accompagnent le Président dans sa prise de décisions et sur des fonctions de représentation (par exemple auprès du Centre Hospitalier Universitaire (CHU) de Toulouse et de la Communauté d'universités et établissements (ComUE) « Université fédérale Toulouse Midi-Pyrénées » (UFTMiP) transformée en ComUE expérimentale « Université de Toulouse » (UT)).
- Enfin, le Président a nommé 26 Chargés de mission (CM), dont 16 sont rattachés auprès des deux VP CR et CFVU, et 10 auprès de certains VPD. Ils ont reçu une lettre de mission du Président précisant leur périmètre et articulation et contribuent à l'élaboration du bilan d'activité annuel de l'établissement.

Dès l'installation de la nouvelle équipe en février 2020, dans le cadre de la démarche qualité, la cartographie des processus a été initiée afin que chaque VPD et chaque CM comprennent leurs périmètres, l'articulation avec les autres membres de l'équipe et pour qu'ils identifient les responsables administratifs en lien avec leur mission. La cartographie des processus caractérisant l'UT3, dont la transversalité est assurée par la VPD Pilotage opérationnel - Démarche qualité et le Conseiller Affaires institutionnelles, est fondée sur 3 niveaux :

- Processus de Pilotage : **Stratégie, Gouvernance et Pilotage** (porté par le Président et la VP CA), **Politique de site** (porté par la VP CA et le Conseiller Politique de site), **Responsabilité sociétale de l'Université** - RSU (porté par la VPD RSU), **Communication** (porté par la VPD Communication et culture).
- Processus de Mission : **Recherche, valorisation et innovation** (porté par le VP CR), **Formation et diversification des apprenants** (porté par la VP CFVU), **Interdisciplinarité** (porté par la VPD Interfaces et interdisciplinarité pour la recherche et la VPD Innovation, interdisciplinarité et accompagnement pédagogique), **Partenariats académiques et industriels** (porté par la VP CA, le VPD Valorisation et partenariats régionaux économiques et sociétaux et le VPD Innovation pour l'industrie), **Relations et coopérations internationales** (porté par le VPD Relations internationales et mobilités et le VPD Projets européens et internationaux), **Diffusion des savoirs** (porté par la VPD Communication et culture).
- Processus de Support : **Ressources humaines** - RH (porté par le VPD RH), **Numérique** (porté par le VPD Numérique), **Finances et achats** (porté par le VPD Pilotage opérationnel - Finances), **Patrimoine, logistique, prévention et sécurité** (porté par le VPD Patrimoine).

La gouvernance de l'UT3 repose sur deux Comités, nommés G20 et CSM (Comité stratégique Moyens), ayant des missions bien définies et complémentaires, respectant les prérogatives du Président, du CA et des autres instances statutaires. Leurs compositions sont précisées dans le schéma ci-après. Le Directeur Général des Services (DGS) et l'Agent comptable y sont invités permanents. Leur fréquence de réunion est hebdomadaire, le lundi matin. L'ordre du jour des séances du G20 est proposé par la VP CA et un relevé d'informations et de décisions est préparé par la cheffe du cabinet de la Présidence et diffusé aux membres du G20. L'ordre du jour des séances du CSM est proposé par la VPD Pilotage opérationnel - Démarche Qualité ainsi qu'un relevé d'informations, de décisions et d'actions diffusé aux membres du CSM.



Le **G20** propose au Président les orientations stratégiques de l'Université et leur déclinaison en projet d'établissement et projets transverses. Il élabore le contrat pluriannuel avec l'État et réalise des mises à jour de sa feuille de route. Il propose le cadre de mise en place de la démarche qualité dans l'Université, impliquant l'ensemble des acteurs (composantes, Directoires de la Recherche, directions centrales). Enfin, il est consulté sur tout projet transverse mobilisant les compétences des VPD. C'est également le lieu de partage de l'avancement des projets animés par les VP et VPD, à l'occasion de bilans d'étape en présence des CM, des directions de l'administration centrale concernés par les sujets traités. Les propositions du G20 sont soumises pour discussion et approbation aux différentes instances de l'Université. Il propose la communication interne et externe sur l'avancement et la réalisation de toutes les opérations stratégiques. Les deux VP et VP adjoint Étudiants et les deux Conseillers Étudiants sont sollicités selon les sujets traités.

Le **CSM** conduit les opérations stratégiques de l'Université et suit les projets des services support, en veillant à la cohérence des actions initiées dans le cadre du projet d'établissement. Il propose les structures de gouvernance de l'Université les plus adaptées à la mise en œuvre de la stratégie définie. Il traite des sujets d'actualité, des éléments de programmation et d'arbitrage. Il anime les grands débats à arbitrer (débat d'orientation budgétaire, campagne d'emplois, maintenance immobilière et Gros Entretien Renouvellement (GER), transformation numérique, etc.) et rend compte au G20 pour partage et avis. Les directions de l'administration centrale sont invitées selon les sujets traités pour éclairer ces processus majeurs de l'établissement. Les deux Conseillers Étudiants sont sollicités selon les sujets traités.

Une instance importante d'interactions politiques avec les composantes est le Conseil des directeurs de composantes (CDDC) par son rôle d'interface entre les composantes et l'équipe présidentielle, tant pour préparer les ordres du jour du CA et du CAc que dans la mise en œuvre des décisions. Pour rendre plus efficiente cette interface, le calendrier institutionnel a intégré le positionnement des séances du CDDC plus en amont des séances du CA pour une meilleure contribution des composantes à l'élaboration de l'ordre du jour. Et les responsables des Directoires de la Recherche ont été associés aux travaux du CDDC pour mieux intégrer les problématiques spécifiques à la recherche.

Des séminaires sur les thématiques Finances et Gestion ont été régulièrement organisés avec le CDDC, afin de partager avec les doyens et directeurs administratifs des composantes, les enjeux liés à la construction et au suivi des budgets des composantes et du budget de l'Université. La même démarche a été entreprise pour centraliser des activités comme par exemple le financement des fluides et du GER, et bientôt la maintenance immobilière. Ces actions contribuent grandement au processus de subsidiarité qui se construit pas à pas avec les composantes.

Signalons enfin qu'un dialogue social assaini s'est rapidement installé dès le démarrage du mandat, par l'instauration d'une rencontre hebdomadaire, le lundi matin, de toutes les représentations syndicales de l'établissement par le VPD RH, parfois en présence du Président selon les points abordés. Cette modalité a permis de présenter les grands projets transformants en amont de leur finalisation, de prendre en compte les remarques et craintes exprimées en séance, et de mieux faire accepter les délibérations dans toutes les instances de l'UT3. Ce dialogue social a permis d'accompagner et sécuriser toutes les nouveautés, par exemple sur le plan indemnitaire, sur le plan des grilles salariales des contractuels, sur les procédures de promotion ou de repyramidage proposées par la Loi de programmation de la recherche (LPR), etc.

Création d'instances

Directoires de la Recherche

Depuis 2011, l'ensemble des structures de recherche de l'UT3 sont organisées autour de 5 secteurs thématiques, miroir des pôles de recherche de l'UFTMiP/UT sur le périmètre Recherche de l'UT3 :

- Activités Humaines & Sociales (ACTIHS),
- Biologie, Agronomie, Biotechnologie et Santé (BABS),
- Mathématiques, Sciences et Technologies de l'Information et de l'Ingénierie (MST2I),
- Sciences de la Matière (SDM),
- Univers, Planète, Espace, Environnement (UPEE).

Jusqu'à fin 2020, des Comités des pôles de recherche de l'UT3, comprenant des élus issus de chaque périmètre thématique, animaient en interne à l'UT3 la stratégie scientifique. Le constat fait en CR de l'UT3, suite à une enquête menée au sein desdits Comités, a souligné le manque d'harmonisation des pratiques (missions, périmètre d'action, fonctionnement) et surtout le manque d'interactions / coordination avec les composantes. Le choix a été fait début 2021 de replacer les directeurs des unités de recherche, nommés par les tutelles sur proposition du conseil de laboratoire, au centre de leur mission, à savoir : (i) élaboration et conduite du projet scientifique de l'unité, (ii) coordination de l'évolution du projet en cohérence avec la politique scientifique de ses tutelles, (iii) pilotage et gestion des moyens et ressources attribuées par ses tutelles, et (iv) participation à la définition de la stratégie scientifique de l'établissement. Pour concrétiser ce dernier point (iv), la décision a été prise de créer des Directoires de la Recherche sur les mêmes périmètres thématiques.

Les Directoires de la Recherche regroupent l'ensemble des structures de recherche de l'UT3 et sont associés à la définition et à la mise en œuvre de la politique scientifique de l'Université. Ils viennent en appui aux structures de recherche qui leur sont rattachées. Chaque Directoire est constitué de l'assemblée des directions des structures de recherche, et est animé par un responsable proposé par le Directoire et nommé par le Président de l'UT3. Ces responsables des Directoires de la Recherche s'organisent en bureau, présidé par le VP CR, pour traiter de points de transversalité ou d'interdisciplinarité. Ces Directoires proposent à la CR des stratégies de développement scientifique, au Président une stratégie pluriannuelle de répartition des moyens humains et investissements attribués à la recherche, ils favorisent des coopérations scientifiques extérieures et sont les interlocuteurs du domaine recherche pour les composantes.

Comité d'orientation scientifique

L'UT3 a créé en avril 2021 le Comité d'orientation scientifique (COS) afin de conseiller le Président et son équipe dans l'élaboration d'un plan stratégique de la recherche et de la formation. Ce comité est constitué d'une assemblée de 13 personnalités, couvrant les grands champs thématiques de l'Université, pour leur reconnaissance scientifique, expérience dans la direction et l'évaluation de la recherche, participation à des réseaux nationaux et internationaux de recherche et/ou de formation.

Le COS élabore, sur sollicitation du Président, des propositions concernant la politique générale de la recherche et de la formation. Il conseille le Président sur des dossiers en matière de recherche et formation.

Conseil des étudiants

Le Code de l'éducation prévoit que chaque université soit dotée d'un Conseil des étudiants, ce qui n'était pas le cas de l'UT3. Aussi, un Conseil des étudiants a-t-il été créé en juin 2023 :

- Il assiste les VP Étudiants dans leurs missions ;
- Il contribue au développement de la vie démocratique de l'Université et représente les usagers auprès du Président ;
- Il a pour but de défendre et de promouvoir les intérêts des étudiants de l'Université sur toutes les questions relatives à l'enseignement et à la vie universitaire ;
- Il doit susciter la participation active des étudiants, en vue de leur permettre de jouer pleinement leur rôle de citoyen actif et responsable au sein de l'Université.

Le Conseil des étudiants est composé de 32 membres élus étudiants, représentants des Conseils des composantes et des Conseils centraux, du VP Étudiant ou son adjoint, et de 3 invités permanents (Service Interuniversitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé (SIMPPS), Centre Régional des Œuvres Universitaires et Scolaires (CROUS) et un représentant de l'administration de l'UT3). Il dispose d'un soutien support de la part du secrétariat de la CFVU (rédaction des avis et relevés de conclusion).

Stratégie 2020-2030 et contrat pluriannuel 2021-2026

Au cours du premier semestre 2020, le pilotage et la gouvernance de l'établissement ont été une priorité pour l'équipe politique. Le projet de pilotage s'inscrit dans une démarche globale et porte, d'une part, la définition d'une Stratégie

adossée à une ambition sur dix ans et, d'autre part, une Démarche Qualité sur l'optimisation fonctionnelle de la réalisation de nos missions de service public. Le pilotage mis en place associe de façon systématique des porteurs politiques et administratifs, pour gagner en efficience (mise en équilibre de l'ambition et de la faisabilité de celle-ci par notre établissement) et en partage des analyses.

Le préalable à la démarche fut une étape d'initialisation, au cours de laquelle les VP et VPD ont pris ensemble connaissance de leur périmètre d'action et de leurs interfaces. Puis, en y associant les Conseillers et les CM, il a été défini, tout en maintenant l'objectif de rigueur de gestion des moyens, une Stratégie 2020-2030 centrée sur six axes stratégiques ancrés sur nos missions :

- Une université qui rayonne par la recherche et l'innovation.
- Une université qui accueille et forme les citoyens de demain.
- Une université motivante pour ses personnels et ses étudiants.
- Une université qui développe et s'approprie son patrimoine.
- Un nouveau mode de gouvernance et de pilotage pour notre université.
- Une université avec des ressources propres en levier de son développement.

Chaque axe stratégique a été décliné en 2 à 5 projets stratégiques, eux même déclinés en 1 à 4 chantiers puis en actions. Ce document Stratégie 2020-2030 de l'UT3 a été adopté par son CA en novembre 2020. Le travail réalisé nous a permis au terme de la première année de mandat de nous inscrire dans la négociation du contrat pluriannuel du site élaboré en 2021 (d'une durée de 6 ans en raison de la crise Covid-19).

L'élaboration du Contrat pluriannuel 2021-2026 avec l'État, porté pour le site académique par la ComUE UFTMiP, a mobilisé l'UT3 pour son volet spécifique, ainsi que les établissements pour le volet commun. Dans les deux cas, la contribution a porté sur la mise à jour des axes stratégiques de l'établissement (déjà réalisée pour l'UT3 grâce à sa Stratégie 2020-2030), sur le bilan des indicateurs et jalons du contrat quinquennal 2016-2020, sur la préparation des rencontres avec le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR) pour le dialogue contractuel et enfin la rédaction du document initial (juillet 2021).

Un premier retour du MESR en octobre 2021 a permis de préciser certains points et de partager une liste d'indicateurs et jalons. La nouvelle contractualisation se démarque des précédentes par la disparition des indicateurs communs à l'ensemble des universités françaises, ce qui a demandé à l'établissement un exercice nouveau de définition/proposition de ceux-ci. Des fiches descriptives de ces indicateurs ont été élaborées en interne à l'UT3 (janvier 2022) afin d'assurer la qualité de requêtage nécessaire pour préparer les dialogues annuels avec le Rectorat.

Enfin, le document en version finale, intégrant les cibles des indicateurs et jalons, a été proposé en décembre 2021 au MESR, après un avis favorable de dépôt émis par le CA de l'UT3. Ce document a été validé par le MESR pour les volets spécifique UT3 et commun UFTMiP par un courrier en janvier 2022. Ils ont été ensuite approuvés par le CAc, le Comité technique d'établissement (CTE) et le CA de l'UT3 (et de l'UFTMiP pour le volet commun) en février 2022 (<https://www.univ-tlse3.fr/conseils/017-contrat-pluriannuel-2021-2026-volet-commun-ufmip-et-volet-specifique-ut3>) et signés avec l'État en mars 2023. C'est cette date de signature tardive dans le mandat présidentiel (premier trimestre de la dernière année du mandat présidentiel) qui explique le fait que les Contrats d'Objectifs et de Moyens (COM) avec les composantes n'ont pas été travaillés.

Le contrat pluriannuel de l'UT3 est structuré en 4 axes :

- Contribution de l'UT3 à la structuration du site.
- Construire une Université de recherche intensive, catalyseur de la dynamique du site.
- Accompagner les étudiants vers la réussite en déployant un pilotage stratégique et intégré de la formation et de la vie étudiante.
- Renforcer les fonctions de pilotage mises au service de la stratégie de l'Université.

Chaque axe a été décliné en 2 à 3 objectifs, eux même déclinés en 2 à 5 actions. Au total, 12 indicateurs et 15 jalons y sont associés. Signalons que 85 % des projets et chantiers de la Stratégie 2020-2030 de l'UT3 sont positionnés dans son contrat pluriannuel (les 15 % restants s'inscrivant dans un objectif de plus long terme). Une feuille de route consolidée de l'établissement (ambition/processus ; projets, actions, périmètres, indicateurs/jalons, calendriers) a été mise en place par les équipes présidentielle et administrative au second semestre 2021. Elle est depuis actualisée chaque année pour validation des jalons prévisionnels et le suivi des indicateurs de l'ensemble des processus. Cette feuille de route est la source d'informations pour proposer annuellement un rapport d'activité de l'équipe présidentielle, soumis au vote du CA de l'UT3 en février de l'année N+1, puis présenté aux composantes en avril N+1 sous le format d'assemblées générales.

Quant au volet commun du contrat pluriannuel 2021-2026 porté par l'UFTMiP, il est structuré en 4 axes :

- Stratégie institutionnelle du site.
- Le site universitaire toulousain, acteur des transitions sociétales.
- Le site universitaire toulousain, acteur de la transition numérique.
- Le site universitaire toulousain, acteur de la transition environnementale.

Chaque axe a été décliné en 2 à 4 objectifs, eux même déclinés en 2 à 5 actions. Au total, 20 indicateurs et 12 jalons y sont associés.

Dialogues avec le Rectorat

Depuis l'année universitaire 2019-2020, un outil majeur de gouvernance pour les établissements de l'ESR réside dans les dialogues annuels avec le Rectorat. L'attribution (montant et affectation) d'un complément à notre dotation finale d'État pour compensation des charges de service public est définie lors de ces échanges. Ainsi, pour les années 2020 à 2022, ce sont les Dialogues Stratégiques et de Gestion (DSG) qui ont permis, sur deux périodes différentes de l'année, de solliciter un financement pour des projets jugés transformants ou structurants, puis d'échanger avec le Rectorat sur (i) la réalisation de notre contrat pluriannuel, (ii) notre contribution aux politiques publiques prioritaires et (iii) la trajectoire financière de l'établissement, avec une attention particulière sur les volets RH, Patrimoine et programmation budgétaire pluriannuelle. L'année 2023 se démarque au niveau national par la mise en place progressive des Contrats d'Objectifs, de Moyens et de Performance (COMP) entre le MESR et chaque université. L'UT3 sera concernée par le troisième vague positionnée au second semestre 2024. Une étape transitoire a été proposée par le MESR sous la forme d'un Dialogue de Performance (DP) pour l'année 2023, réalisé en une seule période. Lors du DP 2024, un bilan de réalisation des objectifs du DP 2023 sera établi et conditionnera l'ambition des objectifs et des moyens figurant dans le premier COMP de l'établissement.

Concernant le dialogue annuel avec le Rectorat, il aura permis sur la période 2020-2023 de faire un bilan complet de plusieurs actions :

- **Contrat quinquennal 2016-2020** : un bilan détaillé d'atteinte des jalons et indicateurs, de mise en œuvre des orientations et des actions, et de réalisation des objectifs a été réalisé en 2021. Il a permis de faire le constat que sur les 12 jalons du contrat, seulement 2 jalons ont été partiellement atteints et 1 jalon non atteint (corrigé depuis avec la mise en place du Schéma directeur du numérique (SDN)). Sur les 14 indicateurs communs aux universités et les 5 indicateurs spécifiques à l'UT3, seulement 3 indicateurs ont été partiellement atteints et 2 indicateurs non atteints (relevant du pilotage, corrigés depuis avec l'acquisition du logiciel Abyla et du Système d'Information (SI) Décisionnel).
- **Contrat pluriannuel 2021-2026** : un bilan sur les années 2021 et 2022 de toutes les actions compilées dans le contrat a été réalisé début 2023, en s'appuyant sur la feuille de route de l'établissement et des rapports d'activité annuels de 2021 et 2022. Sur les 12 indicateurs et 15 jalons du contrat, 11 indicateurs et 9 jalons concernent la période 2021-2022. Les objectifs/cibles ont quasiment tous été atteints, parfois même dépassés, sauf pour 1 jalon et 2 indicateurs (en cause notamment les conséquences de la crise Covid-19 sur la mobilité des étudiants). Et quasi toutes les actions projetées sur 2023 et au-delà ont été réalisées ou sont *a minima* engagées.
- **Stratégies de mise en œuvre des politiques publiques prioritaires du MESR**, relatives au déploiement de la réforme des études de santé et des Bachelors Universitaires de Technologie (BUT), à la réussite étudiante et la mise en place des contrats de réussite pédagogiques, à la Contribution vie étudiante et de campus (CVEC), aux Violences Sexistes et Sexuelles (VSS), et à la LPR. Les bilans produits ont notamment permis de reconnaître l'implication de l'UT3 en la matière et de disposer en retour de subventions pour le financement des projets structurants proposés ci-après.
- **Accompagnement de l'établissement vers une optimisation de ses moyens afin de déployer sa stratégie**, sur la base d'un bilan des mesures mises en œuvre pour maîtriser la trajectoire salariale et financière, identifier les marges de manœuvre, et piloter les opérations pluriannuelles. Une première aide significative a été obtenue en 2021 au titre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel - RIFSEEP (1 300 k€) complétée par une enveloppe de masse salariale non sociée (700 k€). En 2022, un plan pluriannuel de retour à l'emploi a été conclu avec l'État pour compléter les campagnes d'emploi par des postes supplémentaires d'Enseignants / Enseignants-chercheurs. Ce plan a prévu un financement pérenne de l'État pour les exercices 2022/2023/2024 d'une tranche supplémentaire annuelle de 300 k€ de masse salariale (600 k€ sollicités à ce titre en 2023 et 900 k€ au titre de 2024) et un financement supplémentaire de la part de l'établissement de 500 k€ par an pris sur les ressources propres et grâce à l'optimisation de la masse salariale contenue dans la subvention pour charges de service public (SCSP). En 2022, la notification des crédits était accompagnée du rappel des engagements de l'UT3 à maîtriser ses dépenses de personnel et à accroître son efficacité organisationnelle.

Grâce à ce plan, la campagne d'emploi 2023 fut la première à recréer de l'emploi depuis 2017. Suite aux éléments dressés au bilan en 2023, le Rectorat a complimenté l'établissement pour ses efforts de mise en qualité sur le plan structurel et organisationnel, la programmation budgétaire pluriannuelle (Immobilier et Recherche), et l'exécution optimale de la masse salariale. Il en a résulté un soutien de l'État à hauteur de 600 k€ pour l'exercice 2023 au titre du plan de retour à l'emploi.

La sollicitation d'allocations supplémentaires pour des projets transformants et structurants, en soutien aux politiques ministérielles prioritaires, ont permis de financer les 13 projets listés ci-après à hauteur de 1 584 k€ (un bilan de réalisation est produit en année N+1) :

- **Mise en place d'une base de données patrimoniale** (logiciel Abyla) avec l'intégration de données liées à la sécurité des biens et des personnes (DSG 2020, 120 k€).
- **Mise en place d'un SI Décisionnel** (briques Finances, Formation, RH et Masse salariale) pour la production de rapports de gestion, de constats partagés et d'aide au pilotage (DSG 2020 et 2021, 122 k€).
- **Elaboration du Schéma Directeur du Numérique** visant à prioriser sur cinq ans les actions de transformation numérique de l'administration, de la pédagogie et de la recherche (DSG 2021, 130 k€).
- **Innovation Créativité et Entrepreneuriat dans la Recherche** : accompagnement de doctorants, chercheurs et équipes de recherche au développement de l'innovation et à la création d'entreprise (DSG 2021, 130 k€).
- **Licence flexible (L-Flex) en Sciences** : sécuriser et personnaliser des parcours étudiants des Licences Sciences du numérique, appliquées et fondamentales (DSG 2022, 110 k€).
- **Mission Environnement Énergie Transition** pour renforcer la politique transversale de Développement Durable et Responsabilité Sociétale (DD&RS) de l'établissement (DSG 2022, 70 k€).
- **Intégrer la démarche qualité dans l'organisation de l'UFR Santé** pour renforcer le pilotage de l'établissement en mettant en place le projet de service (DSG 2022, 50 k€).
- **Diversification des formations et professionnalisation en STAPS** pour s'adapter à l'évolution des métiers dans le champ du sport (DSG 2022, 180 k€ de masse salariale sociée).
- **Base de données en soutien à l'interdisciplinarité et au transfert** pour accroître les ressources propres et la pertinence de prospection et de montage de projets (DSG 2022, 130 k€).
- **Accompagnement à la Science ouverte** pour développer l'acculturation à la science ouverte et accompagner la mise à disposition des données de la recherche (DSG 2022, 42 k€).
- **Installation de dispositifs de comptage d'énergie** (électricité) pour mesurer la consommation au plus près pour un meilleur pilotage et une sensibilisation des acteurs (DP 2023, 240 k€).
- **Certi+** : bouquets d'enseignement optionnel ou facultatif permettant d'offrir aux étudiants la possibilité d'obtenir une certification pour leur réussite et préparer leur insertion professionnelle (DP 2023, 140 k€).
- **Acquisition et déploiement d'un SI de gestion des projets et contrats de recherche** pour assurer le pilotage de l'activité contractuelle et faciliter le dialogue avec les partenaires cotutelles des unités mixtes de recherche (UMR) (DP 2023, 120 k€).

L'UT3 a également contribué à la préparation des dialogues avec le Rectorat de l'UFTMiP. Les 7 projets arbitrés favorablement à hauteur de 678 k€ ont été les suivants :

- **Mise en haute disponibilité du Cloud inter-établissements mutualisé** (initié en 2015), par délégation de l'infogérance à une société tierce (DSG 2020, 70 k€).
- **Cartographie interactive des villes universitaires d'équilibre** (acquisition du logiciel DataVUE) réunissant des données relatives aux sites : formations, vie étudiante, recherche, moyens, etc. (DSG 2021, 48 k€).
- **Etude de faisabilité d'un projet de construction pour une conservation patrimoniale mutualisée** pour des collections imprimées, des archives administratives et des archives scientifiques patrimoniales (DSG 2021, 30 k€).
- **Renforcement du service Europe partagé** : sensibilisation et formation, détection de porteurs, offre de services pour le montage de projets (DSG 2021, 250 k€).
- **Accompagnement de la mise en place du Centre Opérationnel Ouest du DataCentre Régional** de l'ESR d'Occitanie (DROcc) après sa labellisation en 2020 (DSG 2022, 100 k€).
- **Accompagnement de la mise en place des bilans de gaz à effet de serre Laboratoires et Établissements** pour l'interopérabilité des référentiels et des tableaux de bord produits (DSG 2022, 30 k€).
- **Accueil des chercheurs et enseignants-chercheurs internationaux** par une offre de services « premium » dans le cadre de la cité internationale des chercheurs (DSG 2022, 150 k€).

Evaluation par le Hcéres

Le Haut Conseil de l'Évaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur (Hcéres), section Établissement, a procédé à l'évaluation de l'UT3 sur les exercices 2016 à 2020, en nommant un Comité d'experts dont la visite sur site a eu lieu du 25 au 27 février 2020. La prise de fonction du Président de l'UT3 ayant eu lieu le 20 janvier 2020 et son équipe politique ayant été mise en place suite à un vote du CA le 10 février, il s'est agi du premier gros chantier du mandat. Cette évaluation a été préparée en concertation avec l'équipe sortante, qui avait rédigé le rapport d'auto-évaluation de l'établissement en 2019. Il a été proposé pour chaque entretien, pour un total de 74 rencontres programmées, un groupe constitué de collègues de l'ancienne et de la nouvelle équipe, ce qui a permis de valoriser les actions réalisées pendant la période de référence 2016-2019, tout en précisant les orientations envisagées pour la suite.

Le rapport d'évaluation précédent du Hcéres soulignait en 2015 que l'UT3 est « l'une des meilleures universités françaises pour la qualité de sa recherche et de ses formations », mais mentionnait « plusieurs sujets de préoccupation qui relevaient essentiellement du domaine du pilotage et de la gestion ». Le rapport d'audit de l'Inspection générale de l'administration, de l'éducation nationale et de la recherche (IGAENR) de septembre 2016 formulait des préconisations pour réaliser une analyse stratégique des activités de l'établissement, débouchant sur la mise en œuvre de la cartographie économique des activités. Enfin, la visite de la Cour des Comptes (CdC) en juillet 2017 a permis de caractériser « la situation budgétaire critique (dérive de la masse salariale, poids de la politique immobilière) » et de formuler « des recommandations sur l'organisation générale de l'établissement et sur les fonctions de pilotage et de gestion ». C'est dans ce contexte que s'est déroulée l'évaluation Hcéres 2020.

Le rapport publié sur le site du Hcéres le 27 octobre 2020, comprenant 53 pages dont les observations en annexe du Président de l'UT3 limitées à 4 pages (<https://www.hceres.fr/sites/default/files/media/downloads/a2021-ev-03113841-dee-etab210020344-029927-rd.pdf>), reprend dans sa conclusion les éléments suivants :

Les points forts :

- Recherche de qualité, reconnue internationalement et soutenue par les organismes de recherche.
- Université qui s'intègre au sein d'un écosystème local riche et dynamique, favorable à l'innovation en recherche et à l'insertion professionnelle des étudiants.
- Rapprochement des 4 Unités de Formation et de Recherche (UFR) de santé qui préfigure un pôle Santé compétitif en partenariat avec le CHU et l'Oncopole.

Les points faibles :

- Absence de tableaux de bord et d'indicateurs de suivi des activités de l'UT3 qui entrave un pilotage efficace.
- Organisation facultaire forte qui freine la définition et la mise en œuvre d'une politique globale d'établissement.
- Absence de définition de la politique de ressources humaines qui participe d'une perte d'attractivité de l'université pour l'ensemble de ses personnels.

Les recommandations principales :

- Définir le positionnement de l'UT3 par une ambition globale articulant recherche, formation et internationalisation.
- Élaborer un schéma directeur RH prévoyant un redéploiement et un repyramidage des emplois de manière générale.
- Mener à son terme le projet PRIS²ME (Projet de réorganisation interne des supports et soutiens aux missions de l'établissement) initié pour la redéfinition des compétences entre services centraux et composantes (fonctions support et soutien).
- Mettre en cohérence les moyens de la recherche avec l'ambition d'excellence revendiquée par l'UT3.
- Décliner localement le schéma régional de la vie étudiante et renforcer les dispositifs permettant l'implication des étudiants dans la gouvernance de l'établissement.
- Définir un modèle économique soutenable, pérenne et homogène au sein de l'ensemble de l'établissement.

Le Hcéres ayant mis en place une nouvelle procédure de suivi des recommandations par les établissements, l'UT3 a dû produire en octobre 2023 un document de quelques pages au format libre résumant les principales actions mises en œuvre depuis 2020. Ce document de suivi sera remis par le Hcéres au Comité d'experts chargé de la prochaine évaluation de l'établissement en 2026, sur les exercices 2021 à 2026. Il sera également un élément du rapport d'auto-évaluation qui sera sollicité l'année qui précède l'évaluation finale.

Evaluation par la Cour des Comptes

L'évaluation de l'UT3 par la CdC sur les exercices 2016 à 2020 était initialement prévue pour mai 2020, mais les contraintes liées à la crise Covid-19 l'ont décalée d'une année.

La CdC est chargée de contrôler la régularité des comptes publics et de vérifier le bon emploi des fonds publics, elle émet des observations qui sont communiquées aux institutions contrôlées ainsi qu'à leurs autorités de tutelle. Pour le contrôle de régularité (ou contrôle juridictionnel), la CdC juge les comptes des comptables publics et vérifie, sur pièces

et sur place, la régularité des recettes et des dépenses décrites dans les comptabilités publiques. Pour le contrôle de la gestion (ou contrôle organique), la CdC vérifie le bon emploi des fonds publics.

Le contrôle organique de l'UT3 a débuté en avril 2021 et a été réalisé en trois temps : contrôle sur pièces (Questionnaire 1 ; avril-mai), contrôle sur site du 5 au 8 juillet 2021 et contrôle complémentaire sur pièces (Questionnaires 2 à 5 ; juillet 2021 - janvier 2022). Le contrôle juridictionnel s'est déroulé sur site aux mêmes dates, sous la coordination de l'Agent comptable de l'UT3.

La Démarche Qualité déployée a permis d'organiser la collecte et l'harmonisation des réponses et le respect des délais courts sollicités par la CdC. Au total, ce sont près de 600 pages de réponses aux questions qui ont été transmises, auxquelles se sont rajoutées près de 1700 pièces annexées. Il a également été produit une analyse argumentée des suites apportées par l'UT3 aux 9 recommandations et 22 suites à donner du rapport 2017 de la CdC couvrant les exercices 2011 à 2015.

Le rapport publié, finalement intitulé « Exercices 2016 à 2022 (chiffres prévisionnels pour 2022) sur le site de la CdC (<https://www.ccomptes.fr/system/files/2023-05/20230512-S2022-1912-Universite-Toulouse-III-Paul-Sabatier.pdf>) le 12 mai 2023, comprenant 139 pages et les observations en annexe du Président de l'UT3 limitées à 5 pages (<https://www.ccomptes.fr/system/files/2023-05/20230512-S2022-1912-Universite-Toulouse-III-Paul-Sabatier-rep-Pdt-universite.pdf>), propose les 12 recommandations suivantes :

- Continuer à renforcer la coordination avec la ComUE en matière internationale.
- Préciser la stratégie relative à la mobilité étudiante.
- Revoir la répartition des missions et des moyens entre les services centraux et les composantes, ainsi que l'organisation de leurs fonctions support.
- Renforcer les ressources humaines de la direction chargée du pilotage et du contrôle interne.
- Assurer la mutualisation des moyens informatiques entre l'Université et les composantes en commençant par mettre en place un schéma directeur informatique sous 24 mois.
- Assurer une mise en conformité au RGPD sous 24 mois.
- Assurer la formalisation et la mise en place d'un plan de reprise et de continuité d'activité informatique sous 24 mois.
- Assurer le suivi et la justification des heures supplémentaires et des vacances ainsi que la mise en conformité de l'ensemble des indemnités.
- Mettre en œuvre un suivi des obligations de services des enseignants-chercheurs et des personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques et sociaux et de santé (BIATSS) à travers des outils informatiques appropriés.
- Fiabiliser sans délai les données du SI financier afin de garantir un suivi de qualité des contrats pluriannuels, tant en formation continue qu'en recherche.
- Accélérer le recouvrement des créances sur les anciens contrats de recherche.
- Mettre en œuvre une comptabilité analytique.

Bon nombre de ces recommandations étaient déjà en cours de réalisations et ont pu être finalisées au cours de l'année suivant cette évaluation. Les recommandations émises par la CdC et le Hcéres, sur les exercices 2016 à 2020, concernent des thématiques ou des modalités de fonctionnement souvent proches, voire identiques. La restitution des réponses à ces recommandations a fait l'objet d'une présentation auprès des membres du CA en novembre 2023, pour partager à la fois la réponse aux attentes des instances d'évaluation, mais également mettre des jalons dans les actions réalisées qui ont permis de répondre à certaines de ces recommandations, et partager le travail qu'il reste à produire pour lever les autres recommandations.

Pilotage

Accompagnement de la transformation de composantes

Création de la Faculté de Santé

Dans le cadre de la stratégie de l'établissement, les 4 facultés de santé (Médecine Rangueil, Médecine Purpan, Sciences pharmaceutiques et Chirurgie dentaire) ont fusionné (adoption des statuts en CA de l'UT3 du 25 octobre 2021) pour créer au 1er janvier 2022 la Faculté de Santé. Elle est structurée en 3 départements : département Médecine auquel sont rattachées les formations de maïeutique et les formations paramédicales universitaires (orthophonie, infirmier de pratiques avancées, orthoptie, audioprothèse) et psychomotricité, département de Sciences pharmaceutiques et département d'Odontologie. Des dispositions transitoires ont été adoptées, conformément à ses statuts, par l'instauration d'un directoire politique et d'un directoire administratif. Puis les élections pour constituer le Conseil de faculté et les Conseils des départements ont eu lieu pour aboutir en mars 2022 à l'élection des directions de la composante et de chaque département.

Unique en France et originale par son modèle conceptuel, la Faculté de Santé est une avancée car elle permet d'avoir une vision et des objectifs communs des filières médecine, pharmacie et odontologie avec de nouveaux schémas pédagogiques transversaux et un regard commun sur le territoire. A cet effet, les Comités scientifiques et pédagogiques de la Faculté de Santé ont été mis en place, tout en réorganisant les différents services de scolarité. Une priorité a été donnée à la scolarité du premier cycle Parcours Accès Santé Spécifique (PASS) et Licence avec option Accès Santé (L.AS), permettant de mieux gérer les enseignements, les évaluations orales et écrites en étroite relation avec les autres composantes de l'UT3, les autres universités du site toulousain (Université Toulouse Capitole – UTC, Université Toulouse - Jean Jaurès – UT2J) et l'Institut National Universitaire (INU) Champollion (Albi). La refonte du site internet de la Faculté de Santé a permis une meilleure lisibilité de l'accès aux études de santé, de l'offre de formation globale et des possibilités de réorientations.

Cette fusion a été vue par le Hcéres dans son dernier rapport 2020 comme « un atout indéniable du site permettant de capitaliser sur la force de frappe considérable dont le site toulousain dispose en renforçant le réseau scientifique de pointe à l'interface de l'UT3, du CHU et des instituts partenaires ».

La Faculté de Santé constitue un élément fondateur du futur Centre Universitaire d'Enseignement et de Recherche en Santé (CUERS). Le CUERS, projet structurant à la dimension du site toulousain porté par l'UT3, implique les organismes de recherche, le CHU de Toulouse, l'Oncopole, les écoles d'ingénieurs et l'ensemble des universités toulousaines ainsi que les industries du domaine de la santé. Il vise, par un continuum formation – recherche – innovation, à articuler les forces scientifiques majeures du site toulousain en biologie – santé, mais également en ingénierie et sciences dures ainsi qu'en sciences humaines et sociales au service du « vivre en bonne santé ».

Le CUERS bénéficie d'un soutien fort des collectivités, de la Région Occitanie, de Toulouse Métropole et de l'État qui l'ont sélectionné dans le cadre du Contrat de Plan État – Région (CPER) 2021-2027, à hauteur de 43 M€ pour la construction du campus Santé sur le site de Rangueil. Il est à noter que le CUERS a été de loin le projet le mieux financé des projets ESR de toute l'Occitanie. Du fait d'une signature tardive du CPER (décembre 2022), les premières étapes du projet n'ont pu débuter qu'en 2023 : la contre-expertise du dossier du préprogramme par le Secrétariat Général Pour l'Investissement (SGPI) a été finalisée et les différents scénarii de financement des trois phases du projet immobilier ont été analysés.

Transfert de l'IUT de Tarbes

En 2022, l'École Nationale d'Ingénieurs (ENI) de Tarbes et l'UT3 ont présenté conjointement une demande de création d'une université de technologie à Tarbes qui regrouperait l'Institut Universitaire de Technologie (IUT) et l'ENI de Tarbes, à la demande de ces derniers. Ce souhait s'est traduit dans un projet de décret relatif à la création de l'Université de Technologie de Tarbes qui prévoit le transfert des biens, droits, obligations et personnels de l'IUT (article 7 : « *Les biens, droits et obligations affectés par l'université Toulouse-III à l'institut universitaire de technologie de Tarbes pour l'exercice de sa mission de service public au 31 décembre 2023, y compris les personnels, sont transférés à l'université de technologie de Tarbes au 1er janvier 2024.* »).

En application de l'article L. 719-6 du Code de l'éducation, les personnels affectés à l'IUT de Tarbes ont été consultés sur leur changement d'affectation. Conformément au protocole d'accord RH portant transfert de personnels, adopté en CA de l'UT3 le 12 décembre 2022, les agents ont eu jusqu'au 15 mars 2023 pour exprimer leur accord pour une affectation à l'Université de Technologie de Tarbes à compter du 1er janvier 2024, ou pour refuser cette affectation et donc rester affectés à l'UT3. Les résultats de ce droit d'option indiquent que sur les 107 agents concernés, 93 ont choisi leur rattachement à la future Université de Technologie de Tarbes, correspondant à 30 personnels BIATSS, 30 enseignants-chercheurs et 31 enseignants du second degré. Les 14 agents qui ont souhaité rester affectés à l'UT3 comprennent 1 personnel BIATSS, 11 Maîtres de conférences et 2 Professeurs des Universités.

Le Comité social d'administration d'établissement (CSAE) de l'ENI de Tarbes s'est prononcé le 25 mai pour le transfert de ses emplois à l'unanimité et son CA l'a approuvé le 30 mai 2023 également à l'unanimité. Le CSAE de l'UT3 s'est prononcé le 22 mai 2023 sur le transfert des emplois de l'IUT de Tarbes par un avis défavorable (2 voix contre, 7 abstentions) et son CA l'a approuvé le 30 mai 2023 (27 voix pour, 1 voix contre et 3 abstentions).

Dans le cadre du transfert des postes de l'IUT de Tarbes, et conformément aux dispositions des articles L.719-4 et L.719-6 du Code de l'éducation, le Conseil National de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (CNESER) a été consulté le 4 juillet 2023 concernant le transfert (et donc l'augmentation du plafond emploi de la nouvelle Université) de 93 postes de fonctionnaires titulaires à compter du 1er janvier 2024. Le CNESER a émis un avis favorable à une large majorité.

De façon concrète, cette opération très fortement accompagnée par l'Université va influencer sur notre plafond des emplois et notre allocation des moyens 2024 qui sera diminuée en conséquence des transferts à opérer (missions, emploi, patrimoine bâti et non bâti, contrats, marchés, etc.). Une part du fonds de roulement libre d'emploi et affecté à la réserve

de trésorerie, sera également à transférer très certainement comme en cours d'échange avec le MESR, au prorata des Équivalent temps pleins (ETP) travaillés à transférer.

Le décret de création de l'Université de Technologie de Tarbes est paru le 24 novembre 2023. Cette Université devrait prendre le nom d'Université de Technologie Occitanie-Pyrénées. Le site tarbais a été lauréat en septembre 2023 d'un budget de 7,5 M€ auprès du PIA, annoncé doublé par la Région Occitanie.

Organisation de l'administration centrale

Pallier les postes vacants

La fonction de DGS à l'UT3 a été vacante sur 3 périodes : (i) de novembre 2020 à mars 2021 suite à la démission du DGS mis en place lors de la fin du mandat présidentiel précédent qui a entraîné les départs des DGS adjoints (DGSA) du domaine Finances et Achats (DFA) et du domaine Ressources humaines et Développement social (DRHDS), (ii) d'octobre à novembre 2021 en raison du recrutement d'un DGS n'ayant pas pris la mesure de la taille de l'établissement, et (iii) de mars à décembre 2023, la fin de mandat n'étant pas propice à ce type de recrutement.

A la demande du Président auprès du MESR, une inspectrice de l'Inspection Générale de l'Éducation, du Sport et de la Recherche (IGESR) a été missionnée fin 2021 pour accompagner l'UT3 dans le recrutement de cadres administratifs de haut niveau et participer aux réflexions d'organisation interne sur les périmètres des domaines DFA et DRHDS, et de manière plus ponctuelle sur les périmètres de la Formation et du Pilotage (voir ci-après).

Concernant la fonction de DGS, et la difficulté à trouver des candidats expérimentés, le DGSA du Domaine Patrimoine, Logistique, Prévention et Sécurité (DPLPS) a reçu de la part du Président une délégation élargie au périmètre de la fonction de DGS en novembre 2021, qu'il a assuré jusqu'à son départ de l'établissement en février 2023. Il a été remplacé dans sa fonction de DGSA DPLPS par un recrutement en juillet 2023.

Par ailleurs, la fonction de DGSA DRHDS a été pourvue en décembre 2022, assortie d'une lettre de mission précisant les priorités à traiter lors de la prise de fonction.

De plus, lors de la préparation de la campagne d'emplois 2023, opérée au dernier trimestre 2022, il a été décidé de proposer des postes d'adjoints de direction pour sécuriser et solidifier la structuration de trois Directions supports (RH, Achats et Patrimoine) qui portent de nombreux chantiers de modernisation et de simplification. De plus, il a été choisi d'ajouter des postes de contrôleurs de gestion spécialisés sur les périmètres RH, Patrimoine et Finances, le contrôle interne et de gestion de l'établissement paraissant trop fragile.

Sur le périmètre des Finances, et en l'absence de DGSA DFA et de direction des Finances, une action importante, et innovante au niveau national avec les encouragements du MESR, a consisté à mettre en place une convention Ordonnateur / Comptable. La convention initiale (octobre 2021 à juin 2022) était limitée à l'assistance de l'Agent comptable dans la préparation des actes de gestion : préfiguration de la structure budgétaire 2022, coordination des travaux d'élaboration des budgets rectificatifs, coordination en lien avec le VPD Pilotage opérationnel - Finances du processus d'animation budgétaire envers les composantes et services. Fort du résultat de cette expérimentation, la convention a été reconduite en juillet 2022 pour que l'Agent comptable, qui assure en priorité ses missions de comptable public, devienne également Directrice des Finances de l'UT3 en prenant l'ensemble des missions dévolues à cette fonction. Il en a résulté en faits marquants la mise en qualité de saisie des opérations pluriannuelles dans le SI SIFAC (Système d'Information Financier Analytique et Comptable) et l'animation du processus d'élaboration budgétaire 2023 et 2024.

Réorganiser le pilotage de l'établissement

Le premier chantier de restructuration administrative a consisté à créer fin 2022 une direction du Pilotage, direction transverse placée sous l'autorité du DGS, qui a pour principales missions de venir en appui des évolutions stratégiques et organisationnelles de l'Université par la coordination et l'appui au pilotage des projets stratégiques. Son rôle d'expertise et de conseil l'amène à accompagner l'établissement dans les différentes étapes de la réflexion stratégique, l'élaboration, la réalisation et le suivi des projets. En mobilisant des expertises diverses et complémentaires (amélioration continue, conduite du changement, contrôle de gestion et gestion de projet, etc.), elle s'assure de la promotion d'une culture du pilotage en prenant appui sur les outils du management de la qualité et du pilotage au niveau de l'ensemble des processus.

Cette direction du pilotage regroupe 4 pôles :

- Pôle Amélioration continue (ex pôle Amélioration continue et Contrôle interne de la Direction d'Aide à la Stratégie et Amélioration Continue (DASAC)). Sa fonction demeure le maintien de l'établissement dans une logique de Démarche Qualité (accompagnement méthodologique et sécurisation des processus (procédures, contrôle interne)).

- Pôle Contrôle de gestion (ex pôle Aide au pilotage et Analyse économique de la DASAC). Sa fonction est d'assurer le requêtage des SI et d'outiller la prise de décision.
- Pôle RSU (ex coordination RSU, alors sous la responsabilité du DGS). Sa fonction est d'être la structure de soutien sur les domaines handicap, égalité F/H, lutte contre les discriminations, transition énergétique et mobilités douces.
- Pôle Grands projets (ex cellule Grands projets d'avenir créée fin 2021, alors sous la responsabilité du DGS). Sa fonction est de coordonner les services en charge du montage et du suivi des projets structurants ou à fort risque financier, qu'ils relèvent de la recherche ou de la formation.

Création du domaine Formation et Vie Universitaire

Le second chantier de restructuration a concerné, en fin 2022, le périmètre des formations et de la vie universitaire. L'établissement a fait le constat d'une insuffisance du pilotage global de ses domaines cœur de métiers. En effet, depuis le processus PRIS²ME, les fonctions support sont structurellement bien inscrites dans un pilotage à l'échelle de l'établissement, à travers les trois domaines DFA, DRHDS et DPLPS. Toutefois, le travail sur les fonctions soutien Recherche et Formation, envisagé dans le projet PRIS²ME, avait été mis entre parenthèses depuis 2019 et les structures laissées en l'état. Les deux directions Soutien aux Laboratoires (DSL) et Formation et Vie Étudiante (DFVE) ont procédé à des restructurations permettant de mieux asseoir leurs champs d'activités, mais le pilotage global demeure difficile, notamment dans le champ Formation et Vie universitaire, en raison de la diversité des structures présentes sur son périmètre.

Il a donc été décidé de créer un domaine Formation et Vie Universitaire (DFVU), avec une DGSA propre à ce domaine, dans le but de :

- Renforcer le pilotage de la FVU à l'échelle de l'établissement ;
- S'assurer de la traduction du projet politique de la gouvernance en projets de service pour le champ FVU ;
- Être garant de la cohérence de l'action administrative du champ concerné ;
- Rechercher les synergies et économie d'échelle dans les processus administratifs ;
- Coordonner l'activité des directions métiers et services communs concernés ;
- Assoir le positionnement de la DGS vis-à-vis des interlocuteurs internes et externes.

Le périmètre du domaine FVU intègre les directions DFVE, Mobilités et Formations Internationales (DMFI) et Appui à l'Innovation Pédagogique (DAIP), le Service commun universitaire d'information, d'orientation et d'insertion professionnelle (SCUIO-IP), le Service commun universitaire des activités physiques et sportives (SUAPS), le département de Langues, et la Mission Formation Continue et Apprentissage (MFCA). A l'occasion de la création de ce domaine, il a été procédé à des ajustements au niveau des directions :

- Transformation de la direction FVU en FVE pour plus de clarté (domaine FVU et direction FVE).
- Création de la DAIP, remplaçant l'ex Service d'appui à la pédagogie, pour marquer l'ambition de l'établissement et porter des projets structurants (description de l'offre de formation par bloc de compétences, etc.).
- Création de la DMFI centrée sur la mobilité et les protocoles d'accord. Il s'agit de l'ex pôle Relations internationales et mobilités de l'ex Département des Relations Européennes, Internationales et Coopération (DREIC).
- Création d'une direction opérationnelle au SCUIO-IP pour incarner une direction administrative métier dans la structure.
- Transformation du pôle Sport en SUAPS et modification de ses statuts au 1^{er} janvier 2024.

La responsabilité de la DGSA DFVU est de nature hiérarchique simple pour les directions FVE, MRI et AIP, et de nature hiérarchique directe avec les personnels BIATSS. Elle est de nature hiérarchique fonctionnelle pour la MFCA. Il a été décidé de maintenir une direction politique pour le SCUIO-IP, le SUAPS et le département de Langues.

Création du domaine Recherche, Innovation, Valorisation et International

Le troisième chantier de restructuration a porté fin 2023 sur le périmètre de la Recherche, en créant un domaine Recherche, Innovation, Valorisation et International (DRIVI), avec une DGSA sur ce domaine, afin de :

- S'assurer de la mise en œuvre opérationnelle de la stratégie de l'établissement pour le champ recherche, valorisation, partenariats, relations internationales et collections patrimoniales et en renforcer le pilotage ;
- Assoir le positionnement de la DGSA vis-à-vis des interlocuteurs externes et internes ;
- Créer les synergies entre les processus administratifs ;

- Définir des missions transversales, par exemple sur la veille sur les appels à projets (Recherche, Enseignement, Entrepreneuriat, Valorisation), la sensibilisation et l'accompagnement des porteurs de projets (information, formation, communication auprès des unités de recherche), la promotion des résultats de la recherche au niveau local, national et international, la coordination et l'optimisation de l'ingénierie des projets en lien avec ce qui se développe dans la plupart des composantes.

Le périmètre du DRIVI intègre la direction de la Recherche et de la Valorisation (DRV, ex DSL), la Direction de la Coopération Internationale (DCI), le service général commun Le Catalyseur Paul Sabatier, le service commun Jardin Botanique et Collections Scientifiques (JBCS, ex Service commun d'étude et de conservation des collections patrimoniales (SCECCP).

A l'occasion de la création de ce domaine, il a été procédé à des ajustements au niveau des directions :

- DRV : modification du nom de la DSL, du périmètre de ses pôles pour plus de lisibilité et opérationnalité, coordination des études doctorales et pilotage des moyens dédiés, et intégration du développement de l'interdisciplinarité.
- Création de la DCI centrée sur les programmes européens et internationaux. Il s'agit de l'ex pôle Projets européens et internationaux du DREIC.
- Création du service général commun Le Catalyseur Paul Sabatier : évolution de l'organigramme de l'ex Catalyseur en pôles pour plus de lisibilité. Ses trois missions essentielles sont (i) Sensibiliser et former les usagers et les personnels de l'UT3 et ceux de partenaires de l'Université, à la créativité, l'innovation et l'intra/entrepreneuriat, (ii) Accompagner les porteurs de projets de création d'entreprise ou d'autres types de structures, et (iii) Animer le tiers-lieu au sein des divers espaces mis à disposition (Co-working, créativité, FabLab, showroom, convivialité, salles de formation, bureaux de startups).
- Service commun JBCS : modification importante des statuts du SCECCP et changement de nom, évolution de l'organigramme en pôles pour plus de lisibilité.

La responsabilité de la DGSA du DRIVI est de nature hiérarchique simple pour les 4 directions et de nature hiérarchique directe avec les personnels BIATSS.

Restructuration d'autres directions et services communs

L'année 2022 a vu l'aboutissement du projet de réorganisation du Service Commun de Documentation (SCD) de l'UT3, initié fin 2019. La spécificité du SCD de l'UT3 est d'être constitué de 2 Bibliothèques Universitaires (BU) intégrées (BU Sciences et BU Santé), de 2 BU associées « renforcées » (IUT A et IUT de Tarbes) et de BU associées (Observatoire Midi-Pyrénées (OMP), Institut de Mathématiques de Toulouse, etc.). Tout en respectant les attributions des composantes, l'objectif a été de sortir d'une organisation par lieux, par bâtiments, pour développer la transversalité, proposer des services homogènes et complémentaires aux usagers, équilibrer les missions en soutien à la Recherche et à la Pédagogie, et piloter de façon plus structurée.

Un comité de pilotage, un comité opérationnel et des groupes de travail thématiques par mission ont permis de partager les expériences des personnels de l'ensemble des sites et de proposer un nouveau cadre de responsabilités transversales. Depuis septembre 2022, le SCD est présenté selon un organigramme transversal des missions gestion des bibliothèques, services au public, et ressources documentaires. Les fiches de poste ont été reformulées pour la direction, la direction adjointe, et les responsables de pôle et de département. Les missions en soutien à la Recherche ont été renforcées pour couvrir la valorisation et l'analyse des publications (portail d'archives ouvertes HAL de l'UT3, bibliométrie, etc.), la documentation numérique, la gestion des données de la recherche, la mise en place de coordinateurs thématiques par champ de compétence et d'un coordinateur avec les Écoles doctorales.

Enfin, une convention entre l'UT3 et l'Institut National Polytechnique de Toulouse (Toulouse INP), reconduite depuis mars 2019, a permis de concrétiser un projet de mutualisation de leur action documentaire pour la Recherche, la directrice du SCD de l'UT3 étant également directrice du SCD de Toulouse INP. Les champs de mutualisation couvrent la gestion des abonnements (besoins, négociations, signalisation et gestion d'accès, évaluation de l'usage, etc.), et l'accompagnement documentaire des structures de recherche (plans de gestion des données, archives ouvertes, bibliométrie, édition scientifique, thèses numériques, etc.).

Afin de mieux répondre aux besoins de la communauté universitaire, de s'adapter aux métiers de la communication et de l'événementiel en visant les objectifs de rayonnement de l'établissement et de renforcement du sentiment d'appartenance, une nouvelle organisation de la direction Communication, Culture et Evènements (DCCE) a été mise en place. Diagnostiquée indispensable en 2021, une évolution importante a marqué la DCCE en 2022 :

- Passage de 4 à 3 pôles tout en créant le pôle Évènements pour recentrer sur les événements à forte plus-value de communication.

- Création de la cellule Image et Création : accompagnement et veille de l'image de l'Université par la graphiste et rattachement du technicien audio-visuel à la cellule.
- Recrutements/remplacement des postes vacants : Chargé de communication scientifique (rattachement du poste de la DSL à la DCCE), Chargée des congrès scientifiques, Régisseur de l'auditorium Marthe Condat (suppression des contrats Guichet unique du spectacle occasionnel et professionnalisation de l'accueil des événements à l'auditorium et dans le hall), Chargé de communication sport.

Contrat de Plan État - Région

Le CPER pour la période 2021-2027, mobilisant également les collectivités territoriales, a été signé par les parties en décembre 2022. Pour l'UT3, il permettra de financer des opérations immobilières à hauteur de 61 680 k€, dont 43 000 k€ pour la construction du campus Santé, 10 000 k€ pour les sites toulousains de l'OMP, et 8 680 k€ pour de la rénovation sur les sites de l'IUT de Tarbes et de l'IUT A à Auch et Castres.

Les opérations scientifiques portées par l'UT3 bénéficieront d'une enveloppe de 5 726 k€ (projets OBSERV'OC OMP et Chimie-Procédés). D'autres opérations scientifiques, bénéficiant à l'UT3, sont portées par l'UFTMiP pour 6 000 k€ (projet DROcc), l'Institut National de la Santé et de la Recherche Médicale (Inserm) pour 1 150 k€, l'Institut National de Recherche pour l'Agriculture, l'Alimentation et l'Environnement (INRAe) pour 3 394 k€ et le Centre National de la Recherche Scientifique (CNRS) pour 2 224 k€ (projets Genotoul), le CNRS pour 1 875 k€ (projet OCCIT'EM bio-santé), le CNRS pour 1 130 k€ (projet QuET énergie-capteurs-mobilités), le CNRS pour 2 107 k€ (projets PANGEE), et le Centre National des Etudes Spatiales (CNES) pour 7 100 k€ (projet GDO, fusion avec GEOSUD).

Plan de sobriété énergétique

Faisant suite à la circulaire ministérielle du 24 septembre 2022, les établissements de l'ESR ont dû proposer un plan de sobriété énergétique en seulement 2 mois. Ce plan doit avoir pour objectif d'atteindre les résultats suivants en 2024, sur la base des données de l'année de référence 2019 (année pré-crise Covid-19), en termes de :

- Mobilisation de leviers d'actions qui permettront d'atteindre une réduction globale de la consommation d'énergie de 10 %, tout en respectant les consignes données en matière de gestion du chauffage et de la climatisation ;
- Réduction des déplacements professionnels de 20 % ;
- Formation et sensibilisation des personnels et des étudiants aux enjeux de transition écologique et de développement soutenable (horizon 2025).

Dans le cadre de la Démarche Qualité de l'établissement, les responsables politiques et administratifs (équipe présidentielle / directions centrales, composantes, Directoires de la Recherche, étudiants fédérés par leurs VP Étudiants et élus au CA) se sont réunis au périmètre des processus afin de répondre de façon pertinente aux nombreux points relevés au long de l'analyse de la circulaire. Les 9 processus concernés se sont réunis à 4 reprises chacun et ont partagé dans le cadre de 4 Comités de Pilotage également. Les deux premières séances ont permis d'ébaucher les grandes lignes du projet de plan de sobriété énergétique et les deux suivantes ont permis de décliner ces lignes en actions. Le plan de sobriété énergétique de l'UT3 liste les actions qui seront réalisées, en précisant leurs programmations, indicateurs et jalons associés, ainsi que les contributeurs qui auront la charge du suivi et de la réalisation de ces actions.

Le plan de sobriété énergétique de l'UT3 énonce l'ensemble des mesures qui permettront à l'établissement de poursuivre sa transition énergétique et écologique. Du côté des infrastructures, citons par exemple les projets en cours d'étude d'installation de panneaux photovoltaïques, de remplacement des éclairages des bibliothèques, amphithéâtres et salle de spectacle par des LED, une meilleure connaissance et gestion des performances énergétiques du bâti (en réalisant notamment en 2023 un Bilan des Émissions de Gaz à Effet de Serre (BEGES) et le plan d'actions associé). Parallèlement, le plan France Relance, d'un montant de 8,9 M€, a permis, de réaliser les premières actions de rénovation de l'éclairage et énergétique de plusieurs bâtiments sur la période 2022-2023. La mise en exploitation de nouveaux bâtiments (plan Toulouse Campus, CPER 2015-2020) et l'arrêt d'exploitation de bâtiments anciens participent à l'effort d'économie énergétique à produire. Malgré ces investissements déjà réalisés, une part majoritaire de l'effort à consentir se fera par des changements de comportements qui sont déclinés dans le plan. Ainsi, du côté éducatif, des modalités de sensibilisation, d'acculturation ou de formation des personnels et des étudiants ont été proposées. L'utilisation de modalités de mobilités douces est également encouragée par des incitations.

Les instances de l'Université ont été sollicitées pour amender/approuver ce plan. Il a été voté favorablement (Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), CTE, CAc et CA) et transmis au Rectorat le 15 décembre 2022. Les actions, les indicateurs et les jalons déclinés dans le plan de sobriété énergétique ont été intégrés à la feuille de route de l'établissement. Ainsi, l'Université se donne les moyens de répondre à de grandes ambitions environnementales et sociétales sur les moyens et longs termes.

Afin de réaliser un suivi du plan de sobriété énergétique de l'établissement, un comité de pilotage regroupant les VPD Patrimoine et RSU, la DGSA DPLPS et la directrice du pôle RSU, a été mis en place. Un état d'avancement du plan est réalisé tous les semestres.

Révision des statuts

Les années 2022 et 2023 ont été l'occasion de revoir les statuts et le règlement intérieur de l'UT3, ainsi que les statuts des composantes et services communs. La Direction des Affaires Juridiques et Institutionnelles (DAJI) et le Conseiller Affaires institutionnelles, en lien avec les facultés et services communs, ont coordonnés ces travaux, qui sont discutés ensuite en G20 avant d'emprunter le circuit classique des instances.

Statuts de l'UT3

Les statuts de l'UT3 dataient de 2014, et des évolutions ont été votées au fil de l'eau par le CA sur la période qui suivit. Compte tenu des évolutions législatives et réglementaires récentes (LPR, création du CSAE, nouvelles dispositions relatives à l'égalité femme-homme, mise en œuvre du Régime indemnitaire pour les enseignants-chercheurs (RIPEC), etc.) et des évolutions institutionnelles (création de la Faculté de Santé, du département des Langues, du service général commun « Le Catalyseur Paul Sabatier », des Directoires de la Recherche, du COS, de la cellule Médiation, éthique et déontologie et du Conseil des étudiants, et de la modification des missions de la Fondation Catalyses, de l'UT, etc.), une réécriture des statuts de l'UT3 a été réalisée et votée en mai 2023. De même, le règlement intérieur de l'UT3, datant de 2011, a été revisité et voté en novembre 2023, notamment pour répondre aux attentes des composantes qui souhaitaient mettre à jour leurs propres règlements intérieurs. Sur la base de ce règlement intérieur commun et dans le respect de celui-ci, les composantes pourront faire approuver par leurs Conseils leurs propres règlements intérieurs, dont l'objectif se limitera à préciser des compléments relatifs à des spécificités de leurs composantes.

Statuts de composantes

Avant la création de la Faculté de Santé au 1er janvier 2022, les statuts ont été préparés et votés en octobre 2021, sous la coordination du CM « UFR unique de santé », associant les doyens des ex facultés Médecine Rangueil, Médecine Purpan, Sciences pharmaceutiques et Chirurgie dentaire. Ces statuts ont permis de décrire les évolutions structurelles résultant de la création de 3 départements, de la fusion des services administratifs des 4 UFR, des nouvelles modalités de gouvernance, avec notamment la création d'un Sénat et d'un Comité exécutif, de la composition et attributions des instances collégiales, et enfin du fonctionnement des départements.

La Faculté Sciences et Ingénierie (FSI), créée en 2011, a également souhaité apporter des clarifications de ses statuts, votés en novembre 2022, en précisant le corps électoral de l'UFR, la composition de son Conseil et celle des Conseils de ses départements d'enseignement, ainsi que les attributions des directions des départements d'enseignement. La composition et les attributions des commissions permanentes ont été revues, avec notamment l'élargissement de la Commission des Personnels à la Qualité de Vie au Travail, et la création d'une Commission Relations Internationales.

L'UPSSITECH, école interne d'ingénieurs rattachée à la FSI, a souhaité adapter ses statuts qui dataient de 2019, les nouveaux étant votés en novembre 2023. Les nouveaux statuts permettent d'élargir les missions de l'école au déploiement d'une politique visant un équilibre des profils au sein de ses instances de pilotage, de son corps enseignant et de ses étudiants, une inclusion des personnes en situation de handicap, la lutte contre les discriminations et l'intégration d'éléments de formation et d'information au sujet des transitions énergétiques et environnementales. La composition de son conseil et les modalités du scrutin sont reprécisées, afin de le rendre plus opérationnel. Il en est de même pour la composition du Conseil de perfectionnement de chaque département de spécialité.

Les statuts de la Faculté des Sciences du Sport et du Mouvement Humain (F2SMH) dataient de 2011. Depuis mai 2023, les nouveaux statuts précisent les modalités de gouvernance, la composition et les attributions du Conseil et de son bureau, les compositions et attributions de la Commission pédagogique et de la Commission scientifique, notamment lieu de discussion du lien Formation et Recherche, et les attributions de ses départements de formation.

L'OMP a intégré 3 nouvelles unités de recherche en novembre 2022, modifiant ses statuts : Centre de Formation et de Recherche sur les Environnements Méditerranéens (UMR 5110 CNRS / Université Perpignan *Via Domitia*), Centre National de Recherches Météorologiques et Climat (UMR 3589 CNRS / Météo-France) et Climat, Environnement, Couplages et Incertitudes (UMR 5318 CNRS / Cerfacs (Centre européen de recherche et de formation avancée en calcul scientifique)).

Les statuts de l'IUT A sont en cours de mise à jour fin 2023, notamment pour y intégrer la création du BUT, la disparition des actions partagées avec l'IUT de Tarbes, et harmoniser la composition des instances notamment par la représentation des Directoires de la Recherche.

Statuts de services communs

La MFCA, dont les statuts dataient de 2014, a vu en septembre 2021 une refonte de ses statuts pour tenir compte des modifications réglementaires en matière de formation professionnelle et d'apprentissage, mais aussi pour tenir compte de la pratique et du positionnement de la MFCA au sein de l'UT3. Sur l'aspect réglementaire, la création d'un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) résulte désormais d'un dépôt d'une déclaration d'activité auprès de la délégation régionale du ministère du travail. Sur l'aspect organisationnel, le Comité d'orientation stratégique pour la formation professionnelle continue et le conseil de perfectionnement pour le CFA ont été fusionnés. En outre, l'ensemble des mandats des membres des conseils et du directeur débutent à la suite du renouvellement des conseils centraux. Enfin, les règles de désignations des membres des différents conseils ont également été précisées.

Le SCUIO-IP, dont les statuts dataient de 2014, a élargi en décembre 2021 ses missions au partenariat avec les acteurs socio-économiques. Il assure certaines missions dédiées à l'Observatoire de l'insertion professionnelle. Les attributions du Conseil de service sont complétées par l'analyse de l'affichage et de la communication relatifs à l'offre de formation, l'insertion professionnelle et l'orientation.

La Fondation Catalyses, dont les statuts dataient de 2009, a permis en septembre 2021 d'intégrer dans ses statuts les nouvelles orientations : (i) Contribuer à faire de l'UT3 un acteur incontournable de son écosystème, (ii) Favoriser l'émergence de projets innovants et fédérateurs utiles au développement et au rayonnement de l'UT3, et (iii) Institutionnaliser les partenariats avec le monde socio-économique. Les règles d'administration et de fonctionnement ont été précisées : modifications mineures de la composition du conseil de gestion et précision des attributions du bureau.

Le département de Langues, créé en 2021, a vu ses statuts définis. Il a des missions en matière d'enseignement, de certification, de soutien à la recherche et d'échanges. Le département est administré par un Conseil élu. Il est dirigé par un directeur également élu par le Conseil et nommé par le Président. Enfin, une assemblée générale comprenant tous les enseignants de langue de l'UT3 et les personnels administratifs du département est informée des décisions et initiatives préparées et/ou prises par le Conseil.

Au terme de son échéance, le projet du Plan d'investissement d'avenir (PIA) 2 « Le Catalyseur » a été transformé en service général universitaire de développement de l'innovation et de l'entrepreneuriat dénommé « Le Catalyseur Paul Sabatier » pour lequel des statuts ont été définis en décembre 2022. Le directeur est nommé par le DGS, après avis du CA de l'UT3.

Le SUAPS (dénommé pôle Sport jusqu'au 1^{er} janvier 2024) avait des statuts datant de 2017. La nouvelle version de novembre 2023 permet de préciser, ce qui n'était pas le cas auparavant, les missions et l'organisation de ce service, et de compléter la liste des compétences du directeur et celles du Conseil, également alors très sommaires. Les départements et les fonctions de directeurs-adjoints sont supprimés, remplacés par des chargés de dossiers qui sont membres de droit du Conseil du service. La gestion du sport de haut-niveau et des installations de sport est expressément mentionnée.

Le Service commun d'étude et de conservation des collections patrimoniales (SCECCP), dont les statuts dataient de 2011, a élargi en novembre 2023 le champ de ses missions pour respecter le décret de 2018 en matière de Diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle. La composition du Conseil est redéfinie, ainsi que ses attributions. De plus, pour une meilleure visibilité, il a été choisi d'en modifier le titre pour adopter Service commun Jardin Botanique et Collections Scientifiques (JBSC).

Le Laboratoire d'Anatomie, transformé en « Institut d'anatomie et de Simulation chirurgicale – Centre de dons de corps » de la Faculté de Santé, a vu en novembre 2023 ses statuts mis à jour, notamment pour rentrer dans le cadre de l'arrêté du 27 avril 2022 relatif à l'autorisation des établissements souhaitant assurer l'accueil de corps à des fins d'enseignement médical et de recherche. Les compétences de la direction et du Comité de gestion ont été reprécisées, en lien avec le rôle important donné au Comité d'éthique, scientifique et pédagogique. Un projet d'unité de recherche universitaire (URU) est en cours d'émergence pour assoir et reconnaître l'activité de recherche de la dizaine de collègues engagés dans cet institut.

Le Service général culturel et action sociale (SCAS), dont les statuts dataient de 2010, a intégré en décembre 2023 les évolutions en matière de cadre juridique de l'action sociale, la nature des prestations sociales, la redéfinition du périmètre des bénéficiaires de l'action sociale, culturelle et sportive et des bénéficiaires ayant accès aux prestations sans subvention. Il est également revu la composition et le fonctionnement du bureau et du bureau élargi, notamment en lien avec les coordonnateurs de commissions.

Enfin, une mise à jour des statuts de la crèche UPSIMOMES de l'UT3 a été réalisée en décembre 2023, notamment pour un volet réglementaire important relatif à la Caisse d'allocations familiales, la Protection maternelle et infantile, la réforme des modes d'accueil, les prestations de service unique et l'intervention d'un référent santé.

Réponse aux enquêtes nationales

L'UT3 a été sollicitée au cours de 2022 pour différentes enquêtes au niveau national. Les trois premières sont à l'initiative de la CdC, la quatrième relevant de France Universités. La première enquête (juin 2022), intitulée « Universités et territoire », a porté sur l'offre de formation, l'orientation et l'insertion professionnelle, sur la vie étudiante, sur l'incubation de start-up et sur la contribution des collectivités territoriales pour le périmètre de la métropole toulousaine et des sites délocalisés. La seconde enquête (septembre 2022), intitulée « Les établissements d'enseignement supérieur et la transition écologique », a porté sur la gouvernance, la formation, la recherche (adaptation au changement climatique), l'immobilier, et autres actions (réduction des émissions de gaz à effet de serre, mobilité durable, gestion des déchets, favoriser la biodiversité, alimentation responsable et commande publique et numérique responsable). La troisième enquête (octobre 2022), intitulée « Le télétravail dans la fonction publique après la crise sanitaire », rentre dans le cadre d'un rapport public thématique de la CdC dans lequel l'UT3 était la seule université française citée au titre du suivi et des enquêtes de satisfaction auprès de ses usagers sur le télétravail. La quatrième enquête (novembre 2022), intitulée « Une activité physique et sportive régulière au sein des universités », a porté sur l'environnement des sportifs de haut niveau et la pratique des activités sportives à destination des usagers et des personnels.

Enfin, un dernier point concerne l'enquête administrative sur le pôle Sport de l'UT3 réalisée par l'IGESR à la demande du MESR. A l'origine, une demande de déclenchement d'une mission de l'inspection générale « afin d'évaluer la situation du pôle Sport et de trouver une voie de résolution du conflit » a été adressée par la présidence de l'UT3 en décembre 2019. Elle faisait suite depuis le printemps 2019 à des conflits interpersonnels et de dysfonctionnements récurrents au sein de cette structure. Et ce malgré la mise en place d'une enquête administrative interne en septembre 2019, une tentative de médiation, la suspension du directeur et de ses adjoints et la désignation d'un administrateur provisoire du pôle en octobre 2019. La mission IGESR s'est rendue une première fois dans l'établissement les 26 et 27 avril 2022 (entretiens avec la gouvernance et les personnels d'encadrement de l'Université pour disposer des informations nécessaires à la contextualisation des faits), puis les 17 et 18 mai 2022 (entretiens avec l'ensemble des personnels BIATSS et les enseignants du pôle Sport actuels ou présents lors de la période de dégradation de la situation, à partir de 2018. Un pré-rapport confidentiel de l'IGESR (39 pages) a été adressé à l'UT3 (août 2022), avec un retour de l'UT3 dans le cadre de la procédure contradictoire (septembre 2022). Le rapport définitif a été remis par l'IGESR à la Ministre de l'ESR en octobre 2022.

Elections professionnelles

Comme tous les quatre ans, les agents de la fonction publique ont été appelés à voter aux élections professionnelles. L'année 2022 fut marquée par un renouvellement des modalités du dialogue social. En effet, suite à la loi de transformation de la fonction publique de 2019, le CTE et le CHSCT fusionnent pour devenir le CSAE. De plus, le renouvellement des instances a été harmonisé. La Commission Paritaire d'Établissement (CPE), la Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires (CCPANT) et le CSAE sont désormais renouvelés tous les quatre ans, à la même date. Coordonnées par la DAJI, les élections professionnelles de l'UT3 se sont déroulées au vote à l'urne et par correspondance par dérogation, le 8 décembre 2022. Le taux de participation de ces élections montre des fluctuations selon l'instance et la catégorie du scrutin. Tout comme en 2018, le taux de participation de la CPE reste supérieur aux autres instances avec 45,8 % de participation contre 16,1 % pour la CCPANT et 11,6 % pour le CSAE. Le taux de participation global est en hausse depuis 2018, de 1,5 point pour la CPE et de 6,7 points pour la CCPANT.

Une nouvelle modalité de contribution au processus électoral des instances centrales de l'UT3 a été proposée aux chercheurs (Directeurs et Chargés de recherche) et agents Ingénieurs, Techniciens et Administratifs (ITA) affectés dans les unités propres (UPR) CNRS en convention avec l'UT3. Elle a été mise en place lors de l'élection des membres du CA de l'UT en mars 2023 sur la base d'une demande individuelle d'inscription sur les listes électorales de l'UT3. A partir des élections des instances centrales de l'UT3 en décembre 2023, ils seront inscrits d'office sur les listes électorales.

Gestion de la crise Covid-19 sur la période 2020-2021

La crise Covid-19 a eu pour incidence trois périodes de confinement : du 17 mars au 11 mai 2020 (confinement au domicile, Université fermée), du 30 octobre au 15 décembre 2020 (confinement au domicile, Université fermée) et du 3 avril au 3 mai 2021 (Université ouverte avec restrictions).

Le premier confinement (le plus long des trois) est intervenu moins de deux mois après le démarrage du mandat présidentiel actuel, et anecdotiquement deux semaines après la visite du Comité d'experts du Hcéres. Toute la communauté de notre établissement, personnels et étudiants, a dû faire face à une situation aussi nouvelle qu'inattendue, à une période de pleine activité pour l'Université. Une cellule Covid-UT3, réunie hebdomadairement (et au départ même quotidiennement) durant les périodes de confinement a été mise en place, mobilisant l'équipe présidentielle, les directions des services centraux, des représentants du CHSCT ainsi que des étudiants. Les décisions

ont été prises au fil des directives ministérielles (7 circulaires du MESR), avec très peu de délais à chaque fois. Le principal changement a été la mise en place contrainte du travail à distance à divers degrés, tant pour les personnels que pour les étudiants, tant pour la recherche que pour la formation ou le fonctionnement de tous les services communs.

Ce changement d'activités s'est réalisé dans le cadre des Plans de Continuité d'Activité (PCA) et des Plans de Reprise d'Activité (PRA), coordonnés par la cellule Covid-UT3. Malgré les contraintes majeures de la crise sanitaire pour le fonctionnement de l'Université, le travail statutaire des instances (CA, CAc, CR et CFVU, CDDC, CHSCT, CTE, etc.) s'est parfaitement déroulé. Et la campagne de recrutement 2020 des personnels BIATSS, Enseignants et Enseignants-chercheurs s'est déroulée malgré le contexte, avec un fort investissement des services RH de l'établissement.

La communication à destination du personnel pendant la période 2020 a été réalisée par envoi d'emails accompagnés de pièces jointes et simultanément publiées sur le site internet / intranet de l'Université. Il s'agissait de guides spécifiques pour les aider à travailler dans le cadre du travail à distance : Guide managers et Guide travail à distance. Des fiches d'information accompagnaient aussi les informations relatives au PRA.

La gestion de la crise sanitaire a de façon évidente été au premier plan de nos préoccupations dans le secteur de la formation. La fréquence des séances du CDDC, du CHSCT et du CTE a été augmentée pour partager les initiatives et coordonner les actions, de même que le nombre et la durée des séances de la CFVU (9 séances entre fin avril et juillet 2020). Cela a donné lieu à l'adoption des Modalités de Contrôle des Connaissances et des Aptitudes (MCCA) en distanciel spécial Covid, des modifications des calendriers universitaires initialement prévus pour permettre la mise en place de sessions de substitution ou de seconde session exceptionnellement positionnée au mois d'août et avec un allongement de l'année universitaire jusqu'au 31 décembre 2020. Une lettre de cadrage adoptée par la CFVU en juillet 2020 a demandé aux composantes de préparer un scénario alternatif à une rentrée « normale » en septembre 2021 en anticipant un deuxième confinement. Une deuxième lettre de cadrage a été proposée en septembre 2020 pour la mise en application de ce scénario alternatif.

Après un délai très court d'ajustement, des moyens ont été mis en place afin d'assurer la continuité pédagogique par les équipes pédagogiques, techniques et administratives qui se sont montrées résilientes et adaptables dans un contexte nouveau de travail à distance. Un accompagnement a été mis en place pour les enseignants souhaitant découvrir des méthodes nouvelles pour eux d'enseignement à distance (tant la posture que le contenu ou l'outil) sous forme de visio-conférences interactives et dans le cadre du forum Moodle *ad hoc*. Ont été particulièrement utilisés :

- La plateforme Moodle qui a été renforcée pour accueillir davantage d'étudiants en même temps et à laquelle a été rajouté certains modules de quiz ou autres *BigBlueButton* (système de visioconférence développé pour la formation à distance) (coût 25 k€).
- Les logiciels de visioconférence Teams, et surtout Zoom qui a fait l'objet de l'achat de 7500 licences en septembre 2020 pour équiper tous les enseignants et les personnels BIATSS le souhaitant (coût annuel 76,1 k€).
- Des équipements type tablettes, ordinateurs, mis à disposition par les composantes (coût d'environ 100 k€).
- Des équipements pour accueillir les étudiants (masques, visières pour travaux pratiques, vitres de protection, gel hydroalcoolique et bornes de distribution, masques inclusifs pour les étudiants et personnels en situation de handicap, signalétique, chapiteau pour restauration des étudiants (coût de 620 k€).
- Des locations immobilières, notamment de halls supplémentaires au Parc des expositions pour l'organisation du concours de Première Année Commune aux Études de Santé (PACES) (coût de 165 k€).

Concernant les stages, conformément aux circulaires ministérielles, une bienveillance particulière a été apportée sur l'adaptation des stages suite aux fermetures des structures d'accueil ou à leurs baisses d'activité :

- Diminution de la durée des stages acceptée pour les années non diplômantes ;
- Décalage de l'année universitaire et des périodes de stages pour les années diplômantes (L3, LPro, M2) ;
- Remplacement par des travaux de substitution en structures de recherche internes à l'UT3 ou d'activités de recherche pouvant se faire en distanciel.

Lors du premier confinement, il a été décidé que les étudiants en mobilité sortante surpris par la crise sanitaire ne supporteraient pas seuls les surcoûts financiers. Un dispositif de compensation financière a été mis en place pour les rembourser (budget de 20 k€). La gestion et l'information des étudiants en mobilité a été réalisée au fil de l'eau. Des mesures de rapatriement en lien avec le Ministère de l'Europe et des Affaires Etrangères (MEAE) ont été prises et une permanence numérique sur la plateforme Discord, destinée à rompre l'isolement de nos étudiants étrangers, mise en place. Les mobilités sortantes ont été très fortement réduites en 2020-2021, de l'ordre de 60 à 70 %. Une grande partie des mobilités sortantes hors UE a été annulée (respect des circulaires ministérielles, quarantaine longue et/ou coûteuse

à l'entrée (eg. USA, Canada, Japon, etc.)). Concernant les flux entrants, une baisse de l'ordre de 50 % a également été observée cette année-là.

Dans le cadre de la lutte contre la précarité numérique des étudiants, le nombre d'ordinateurs portables en prêt a été décuplé (passage de 80 en année normale à 1000 au moyen d'achats pour moitié par l'établissement et le complément par la Région Occitanie) et de clés 4G (800 clés et SIM 4G, fournies par Toulouse Métropole, Région Occitanie et UT3).

L'Université a eu une activité accrue sur l'accompagnement des étudiants, en partenariat avec le CROUS (suivi des étudiants boursiers), le SIMPPS (consultations de psychologues) et la Région Occitanie (matériels informatiques). Les actions de l'UT3 se sont focalisées sur les étudiants non boursiers avec peu de ressources, et les étudiants étrangers. Une aide sociale (budget de 133 k€), dont les bénéficiaires ont été identifiés par les assistantes sociales du SIMPPS et du CROUS, a permis d'accompagner 400 étudiants en aides directes et de distribuer 1500 tickets de déplacement Tisséo. Dix chambres du CROUS ont été louées par l'établissement pour aider dans l'urgence des étudiants se retrouvant sans logement (budget de 32 k€). En lien avec les principales associations d'étudiants de l'Université, une aide alimentaire s'est concrétisée par la distribution hebdomadaire durant 8 semaines de paniers repas et de produits d'hygiène pour une moyenne de 150 bénéficiaires par semaine (au moment où le projet d'épicerie sociale et solidaire de l'UT3 était par ailleurs en cours de finalisation). Enfin, des emplois étudiants ont permis d'accompagner l'établissement pour le soutien au service Ménage (aide à la désinfection des locaux d'enseignement), et 30 étudiants relais du SIMPPS ont incité les étudiants le nécessitant à consulter des psychologues afin de les orienter vers une aide personnalisée. A ce titre, un soutien psychologique avec atelier de parole a été proposé, ainsi qu'un cycle d'ateliers du bien-être et de gestion du stress.

Durant le premier confinement, des aides pour perte d'emploi des étudiants recrutés sur des jobs de l'UT3 jusqu'en juillet 2020 ont été mises en place, pour impossibilité à exercer leur activité, selon les critères suivants :

- Contrat de moins de 49 h/mois : 400 €,
- Contrat à partir de 50 h/mois : 600 €,
- Perte de stage obligatoire de plus de 2 mois, donc gratifiable : 400 €.

Les impacts de la crise sanitaire sur l'activité de recherche ont pris plusieurs formes :

- Surcroît d'activité des équipes de direction et des assistants de prévention des structures de recherche pour l'élaboration des PCA et des PRA ainsi que pour la mise en place de toutes les mesures sanitaires.
- Retard sur l'acquisition de données primaires (campagnes de mesures terrain, déroulés d'essais cliniques).
- Baisse de la capacité créative, de l'innovation et difficulté sur la genèse et la conduite de programmes ambitieux du fait de l'absence de rencontres et de colloques en présentiel.
- Dépense liée aux achats de matériels de visioconférence (systèmes, micros, casques, etc.).
- Réalisation en visio-conférence de toutes les soutenances de thèse et d'HDR.
- Baisse de la qualité des stages des étudiants en Master 2 et augmentation du nombre de gratifications de stage.
- Relance et remplacement des lignées d'animaux sacrifiés et remise en route d'équipements lourds.
- Mais aussi implication active et spontanée de chercheurs dans les recherches sur la Covid, et émergence de nouvelles lignes de recherche.
- Augmentation du nombre de publications, pour les articles basés sur de l'analyse de données.

Pour les PCA et PRA des structures de recherche, une concertation étroite a eu lieu entre les établissements et les organismes de recherche partenaires afin de respecter nos obligations en qualité d'hébergeur. L'établissement a également mis en place des fonds d'urgence pour le redémarrage des activités de recherche (budget de 344 k€ en masques, bornes et gel, lingettes, spray désinfectant). Les demandes de prolongation de contrats doctoraux (1090 mois), post-doctoraux (13 mois) et attachés temporaires d'enseignement et de recherche (12 mois) ainsi que des actions de « Préservation de l'emploi dans la Recherche & Développement » du plan France Relance (laboratoire-entreprises) ont été recensées et coordonnées (l'UT3 ayant été vue nationalement comme un acteur fort du dispositif).

La crise sanitaire a imposé la généralisation du travail à distance, notamment pour les personnels BIATSS. Lors du premier confinement, seuls les personnels concernés par le PCA exerçaient leurs activités dans le cadre du travail à distance. Celui-ci s'est mis en place progressivement grâce notamment au déploiement par la Direction des Systèmes d'Information (DSI) d'un *softphone* (téléphonie par internet depuis un ordinateur) et de réseau privé virtuel sécurisés permettant de connecter les ordinateurs portables professionnels, mais aussi les ordinateurs personnels, au réseau informatique de l'Université. Ce déploiement s'est étalé courant mars et avril 2020. Des primes Covid d'un montant total de 126 k€ ont été réparties auprès des personnels BIATSS impliqués dans le PCA. Sur cette période, 384 personnes

ont été positionnées en autorisation spéciale d'absence, soit pour impossibilité de télétravailler, soit pour garde d'enfants.

Lors du second confinement, le travail à distance a été véritablement priorisé pour tout le personnel dont les activités étaient entièrement ou partiellement télétravaillables. Un applicatif de suivi (FIHORS) a été spécifiquement développé à cette occasion, permettant de connaître à tout instant la situation des agents, et aux managers, d'avoir une meilleure visibilité sur l'organisation des équipes. Cette situation a permis d'accélérer la procédure de mise en place du télétravail, en formant et équipant d'ordinateurs portables professionnels 300 agents dès janvier 2021, et 150 autres agents en juin 2021, pour un coût d'équipement de 540 k€.

Sur les 3 périodes de confinement, une seule fermeture administrative de l'Université a été décidée par le Président au mois d'avril 2020, imposant à l'ensemble des personnels BIATSS seulement 4 jours de congés sur toute la période de la pandémie.

POLITIQUE DE SITE

Site académique

Nous parlons ici du site académique de Toulouse, dont la coordination territoriale de l'ESR est dévolue à la ComUE UFTMiP / UT. Ce site se caractérise par la présence de 3 universités disciplinaires, 1 INU pluridisciplinaire, 1 INP et 14 Ecoles d'ingénieurs, et par l'implantation locale de 7 Organismes nationaux de recherche (ONR). Il comprend, outre la métropole toulousaine, 10 villes universitaires d'équilibre réparties dans 8 départements.

Sur le plan des personnels titulaires, l'UT3 est l'employeur de près de 30 % des enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs du site, et de près de 20 % des agents BIATSS et ITA.

Sur le plan des usagers en formation, l'UT3 forme près du tiers des étudiants du périmètre de la ComUE avec près de 37 000 étudiants en 2022, dont plus de 1700 alternants. Près de 85 % des étudiants de l'UT3 sont sur la métropole toulousaine, le reste se répartissant pour l'essentiel sur les sites d'Auch, Castres et Tarbes. L'offre de formation de l'UT3 est en co-accréditation avec des établissements du site pour 2 mentions de Licence, 5 mentions de Licence professionnelle et 21 mentions de Master. L'UT3 participe à 6 des 8 Ecoles Universitaires de Recherche (EUR) du site. Avec un effectif de plus de 1500 doctorants, l'UT3 est co-accréditée pour 11 des 15 écoles doctorales du site, et assure le portage de 6 d'entre-elles.

Sur le plan des personnels affectés à la Recherche, l'UT3 est le second employeur du site, derrière le CNRS et devant l'Office national d'études et de recherches aérospatiales (ONERA). Elle est tutelle de 50 des 105 unités de recherche du site. Sa recherche s'exprime essentiellement dans les domaines Sciences et Technologies (54 % de l'effectif des enseignants-chercheurs du site, répartis dans 24 unités), Sciences du Vivant et de l'Environnement (77 %, 20 unités) et Sciences Humaines et Sociales (9,5 %, 6 unités). Elle résulte d'un partenariat fort avec les ONR, en étant le partenaire académique principal du CNRS (36 unités), de l'Inserm (10) et de l'Institut de Recherche pour le Développement - IRD (6), ainsi que de l'INRAe (4) et du CNES (3), mais aussi avec le CHU Toulouse (2). Ce partenariat s'exprime également avec les Écoles d'ingénieurs comme Toulouse INP (8), l'Institut National des Sciences Appliquées (INSA) de Toulouse (6) et l'École Nationale Vétérinaire de Toulouse - ENVT (4), et les Universités UT2J (5) et UTC (3). Par ailleurs, l'UT3 participe à 32 laboratoires internationaux, 13 groupements d'intérêt scientifique et 20 plateformes labellisées. Elle est impliquée dans 1 Institut interdisciplinaire d'intelligence artificielle, 6 Labex, 9 Equipex+ et 8 Instituts Carnot.

Ces données relatives à l'implication de l'UT3 tant en termes de moyens que d'activités en font l'établissement majeur dudit site académique. Cela lui confère des obligations en matière de contribution à l'animation du site, que ce soit par des partenariats bilatéraux ou dans le cadre de la ComUE UFTMiP / UT par la coopération avec les établissements et ONR partenaires.

ComUE UFTMiP / UT

Participation de l'UT3 à la gouvernance

De par les statuts de la ComUE UFTMiP (2020 à 2022) / ComUE expérimentale UT (depuis 2023), l'UT3 participe aux différentes instances de gouvernance suivantes :

- Le Conseil des membres (UFTMiP) / Directoire (UT) est constitué des 7 membres fondateurs, d'un représentant des membres associés et en formation élargie des représentants des 7 ONR. Il contribue à la préparation, à la mise en

œuvre et au suivi des décisions et délibérations du CA. A ce titre, il instruit l'ensemble des projets collectifs communs, notamment en réponse aux appels à projets (AAP) régionaux, nationaux ou européens. L'UT3 y participe par la présence du Président, représenté parfois par son Conseiller Affaires institutionnelles.

- Le département Formation et Vie Universitaire, dont son bureau est constitué des VP CFVU des établissements. Il a pour missions de coordonner et promouvoir l'offre de formation du site et d'améliorer la vie étudiante.
- Le département Recherche, Doctorat et Valorisation, dont ses deux bureaux Recherche et Doctorat, et Valorisation et Partenariat, sont constitués respectivement des VP CR des établissements et des VP Valorisation (VP Valorisation et partenariats régionaux économiques et sociétaux pour l'UT3) et des directeurs des Écoles doctorales. Il coordonne et anime les réponses aux AAP faisant appel à des forces transversales réparties dans plusieurs établissements du site, et amplifie l'insertion de la communauté universitaire dans son environnement économique.
- Le département Relations Européennes et Internationales, dont son bureau est constitué des VP Relations internationales (VPD Relations internationales et mobilités et VPD Projets européens et internationaux pour l'UT3). Il assure la promotion et le rayonnement du site universitaire en Europe et à l'international dans le domaine de la formation, de la recherche et de l'innovation.
- Le département Réseau des Sites Universitaires, dont le bureau est constitué des VP du domaine (Conseiller Politique de site pour l'UT3). Il fédère les acteurs de l'ESR, les institutions, les associations et les acteurs socio-économiques pour faciliter les bonnes pratiques dans les 10 villes universitaires d'équilibre.

A ces départements définis dans le cadre de l'UFTMiP, se rajoutent 2 services transversaux :

- Le service Numérique, dont son bureau est constitué des VP Numérique. Il favorise la mutualisation de projets numériques.
- Le service Responsabilité Sociétale des Universités, dont le bureau est constitué des VP RSU. Il partage les expériences des établissements et impulse des projets communs.

Enfin, au sein du CA de l'UFTMiP, l'UT3 occupait 10 des 42 sièges de membres élus (suffrage direct par secteurs). Désormais, pour le CA de l'UT, l'UT3 occupe 9 sièges des 28 sièges de membres élus (suffrage direct de listes multi-établissements).

Depuis septembre 2020, l'UT3 demande régulièrement en Conseil des membres que soit réalisé un bilan sur le fonctionnement et l'articulation entre les organes de gouvernance de l'UFTMiP, notamment les liens entre le Conseil des membres et les bureaux des départements et services (par exemple, le temps laissé aux établissements pour concertation interne), ainsi que ceux entre le Conseil des membres et le CA. Ce n'est que le 9 mars 2023, sous l'impulsion de l'administrateur provisoire, qu'une grille d'évaluation a été proposée aux établissements. Le bilan des contributions des établissements devait être traité en Directoire élargi du 14 avril 2023, mais force a été de constater que seule l'UT3 s'était prêtée à cet exercice. Il en résulte notamment que le règlement intérieur de la nouvelle UT a été préparé et adopté sans avoir pris le temps d'intégrer ce bilan des 7 années de fonctionnement de l'UFTMiP. Et ce bilan n'a toujours pas été partagé à fin 2023.

Préparation du projet TIRIS

L'année 2021 a été l'année charnière durant laquelle les partenaires de l'UFTMiP, fondateurs et associés, établissements ESR et ONR, se sont rencontrés de façon régulière et intensive, pour remettre le site dans une démarche de projection collective autour du futur projet structurant en réponse à l'AAP « ExellencES sous toutes ses formes » du PIA4 (dépôt janvier 2022) et autour du contrat pluriannuel de site avec l'État (dépôt décembre 2021).

L'élaboration d'un projet en réponse à l'AAP du PIA4 a débuté en janvier 2021 dans le cadre de la mission de Patrick Lévy, portée par la Région Occitanie et la Métropole de Toulouse, et validée par le MESR. La démarche fut de rédiger, en premier lieu, un projet scientifique intégratif de Recherche dans lequel le domaine Sciences, Technologies et Santé croise le domaine Sciences Humaines et Sociales autour de défis sociétaux. Trois piliers ont permis d'assoir le projet :

- Santé-bien être : comprendre et favoriser la vie en bonne santé et le bien-être.
- Changement et impact sociétaux : appréhender les changements globaux et leurs impacts sur les sociétés.
- Transitions durables : accélérer les transitions durables (mobilité, énergie, ressources et mutations industrielles).

Pour l'UT3, la réflexion a été lancée en amont du travail du site, par le biais de son COS saisi par le Président et animé par Angelo Parini, et par le biais de ses Directoires de la Recherche. Elle a permis de proposer les bases des trois piliers, que l'UFTMiP a adoptés. Ce document de base succinct a permis de définir les programmes interdisciplinaires à développer en lien, dans le cadre de divers groupes d'écriture sous l'animation de Patrick Lévy et discutés dans le cadre des départements de l'UFTMiP.

Une réflexion a été organisée autour de synergies dans le domaine de la Formation, découplée de la Recherche. Finalement, quatre domaines de l'activité universitaire ont été travaillés : Recherche, Innovation, Formation, Science-société, intégrant au total une douzaine de dispositifs de financement.

Le second temps fut de placer le curseur de l'engagement de chaque établissement fondateur dans son niveau de transfert vers l'entité commune (hypothèses de ComUE ou d'Établissement Public Expérimental (EPE)). Il en a résulté, à l'été 2021, le texte des principes fondateurs validé par les CA des Universités et Écoles. Ce document précise la vision partagée des établissements, les marqueurs stratégiques et le modèle de mutualisation de la future UT. Un long effort a ensuite été fourni dans la définition de la gouvernance de la recherche qui doit assurer la répartition des moyens du PIA4 par des mécanismes d'AAP internes à l'UT.

Ce n'est qu'en toute fin d'année 2021 que le modèle de ComUE expérimentale finalement souhaité par les établissements du site a été précisé, avec un choix entre 3 niveaux d'implication (établissement fondateur, établissement membre, partenaire) permettant de formaliser le volet institutionnel du projet global intitulé *Toulouse Initiative for Research Impact on Society* (TIRIS).

Le dépôt d'un dossier complet (scientifique et institutionnel) devant avoir lieu au plus tard le 31 janvier 2022 et au vu de ce déroulé de site lent, un projet alternatif de gouvernance, proposant le même projet scientifique pour le site, intitulé *Toulouse Tech University*, mais avec un périmètre et une gouvernance allégés, a été lancé dans l'urgence en fin d'année 2021, à l'initiative de l'UT3. Les deux projets ont été discutés avec le CA de l'UT3 en réunion d'échange. L'arbitrage final fut de ne soumettre à l'Agence Nationale de la Recherche (ANR) que le projet TIRIS.

Le projet TIRIS a été déposé à l'ANR fin janvier 2022 par le Président de l'UFTMiP, avec pour porteur scientifique Mike Toplis (CNRS), pour une durée de 10 ans et une demande de subvention de 47,9 M€ pour un coût complet de 616,3 M€. TIRIS est un projet de site qui comprend deux volets : un volet scientifique abouti lors du dépôt du dossier, et un volet institutionnel ne proposant que le cadre de gouvernance de la future ComUE expérimentale et voté tardivement par les instances des établissements en janvier 2022. A la demande du MESR, les statuts de la future UT devaient être précisés et accompagner le dossier TIRIS pour la présentation devant le jury en mai 2022.

Pour se faire, chaque Université a désigné deux représentants au groupe d'écriture des statuts de l'UT (VPD Pilotage opérationnel Démarche Qualité et Conseiller Affaires Institutionnelles pour l'UT3) et chaque École en a désigné un (10 membres au total). Le groupe d'écriture a été animé par Lukas Rass-Masson (UTC). Le porteur scientifique de TIRIS ainsi que la DGS de l'UFTMiP et Patrick Lévy, y étaient invités. Ce groupe d'écriture en a négocié les termes, et présenté ceux-ci au Conseil des membres, puis a intégré en retour les recommandations exprimées. Ce processus s'est étalé du 15 février au 28 juin 2022.

Un important travail de consultation des communautés a été réalisé en mars et avril 2022 par ce groupe de travail. Il a consisté d'abord à organiser des assemblées générales inter-établissements des établissements fondateurs, dédiées (i) aux personnels enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs, puis (ii) aux personnels BIATSS, enfin (iii) aux étudiants. Une réunion spécifique a été dédiée aux élus des CA des établissements fondateurs.

Pour ce qui concerne la diffusion interne à l'établissement, l'UT3 a invité le groupe d'écriture des statuts devant une assemblée générale d'information le 24 mars, puis devant le Congrès (CA, CAC et CTE) pour une séance de travail le 31 mars 2022.

Suite à la labellisation du projet TIRIS le 12 juillet 2022 par l'ANR (dotation ANR 38,3 M€, doublée par la Région Occitanie), les statuts de l'UT ont été totalement rédigés, les circuits décisionnels définis et les articles devant être précisés au règlement intérieur indiqués. Suite à la démission du Président de l'UFTMiP, Philippe Raimbault, en septembre 2022, un administrateur provisoire a été nommé, en la personne de Marc Renner, pour mettre en place les instances de gouvernance de l'UT.

Les statuts de l'UT ont été votés à l'UT3 en CTE (2 septembre), CAC (3 septembre) et CA (5 septembre). L'UFTMiP s'est saisie du règlement intérieur provisoire et a choisi de n'y faire apparaître que les modalités électives des instances de l'UT, le reste devant être défini par les futures instances de l'UT.

Déploiement du projet TIRIS

Transformation institutionnelle du site

Le volet transformation institutionnelle a été initié par la création de la ComUE expérimentale UT (décret du 8 décembre 2022, <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000046711536>). Les possibilités d'expérimentation qu'offre l'ordonnance de 2018, permettent de rentrer dans la période courte de 2 ans d'expérimentation (horizon 1er janvier 2025) permettant de finaliser la trajectoire de transformation, et trouver la forme institutionnelle adaptée au site d'ici à 2028. L'objectif est de converger vers la création d'une Grande Université de Recherche (GUR) sur le site.

L'installation des instances de l'UT s'est déroulée en 4 actes :

- Constitution au 1er janvier 2023 du Directoire, regroupant les présidents ou directeurs des établissements fondateurs (UTC, UT2J, UT3, INSA de Toulouse, Toulouse INP, Institut Supérieur de l'Aéronautique et de l'Espace - ISAE, INU Champollion), le président de l'UT, et un représentant des établissements membres (parmi l'École Nationale de l'Aviation Civile - ENAC, l'ENI de Tarbes, l'École Nationale Supérieure d'Architecture - ENSA de Toulouse, l'ENVT, l'École Nationale Supérieure de Formation de l'Enseignement Agricole - ENSFEA, l'Institut Catholique des Arts et Métiers - ICAM, l'Institut Mines-Télécom - IMT Mines d'Albi, et Toulouse Business School - TBS). En formation élargie, le Directoire associe également les ONR (CNES, CNRS, INRAe, Inserm, IRD, ONERA, Météo-France).
- Elections, au suffrage direct à partir de listes inter-établissements, des membres élus au CA et au Parlement des Étudiants par vote électronique (du 21 au 23 mars 2023). Le CA de l'UT, comprenant ses membres extérieurs, a élu le 7 avril 2023 Mike Toplis à la présidence (marquant la fin du mandat de Marc Renner), et le Parlement des Étudiants au complet a élu son président du Parlement : Axel Loscertales (UT2J), qui fait aussi fonction de VP Étudiant de l'UT. Signalons que pour la première fois, les chercheurs et ITA des UPR CNRS conventionnées avec l'UT3 se sont vus offerts la possibilité d'être inscrits dans les listes électorales de l'UT3.
- Constitution du Sénat académique dont les membres sont élus au suffrage indirect en se sourçant dans les CAc (ou équivalents) des établissements fondateurs. Chaque établissement y est représenté par 2 personnels du collège A, 2 du collège B, 1 du collège BIATSS, 2 doctorants et 1 étudiant. L'UT3 a fait le choix d'une élection par liste au niveau de son CAc. Le Sénat académique, comprenant ses membres extérieurs, a élu Claude Maranges (INSA de Toulouse) VP Formation le 27 juin 2023, alors que le poste de VP Recherche n'est pas pourvu.
- Election le 30 juin 2023 en CA des vice-présidents de l'UT sur les fonctions suivantes : Ressources et transformation institutionnelle (Lukas Rass-Masson, UTC), Transitions environnementale et sociétale (Nathalie Séjalon-Delmas, UT3), Valorisation et relation entreprise (Thierry Bosch, Toulouse INP), Science avec et pour la société (Philippe Terral, UT3), Politique territoriale (Maud Le-Hung, UT3), Europe / international (Christina Stange-Fayos, UT2J), Communication (Jocelyne Napoli, UT3), et Numérique (Ronan Tournier, UTC). Ce CA a également permis de finaliser le règlement intérieur de l'UT.

Volet scientifique de TIRIS

La gouvernance, intégrée à l'UT, permettant d'accompagner les processus de l'appel à projets à la clôture des projets mobilise : (i) un Comité exécutif qui impulse et valide les grandes lignes stratégiques, (ii) un Comité opérationnel provisoire qui impulse la mise en place des AAP et propose des orientations d'animation, et (iii) quatre Comités de programme (un par domaine d'activité : Recherche, Innovation, Formation, Science-société) qui assurent la gestion et le suivi des actions.

En avril 2023, trois appels à projets ont été lancés :

- Domaine Recherche : « *Scaling-up science program* » pour permettre aux talents du site de construire des projets interdisciplinaires sur quatre ans (70 projets déposés dont 17 projets impliquant l'UT3 (4 projets tutelle UT3 et 13 projets autres tutelles)). Sur les 12 projets lauréats, deux sont co-portés par l'UT3 (SILENCE et TEXT-ECOP).
- Domaine Recherche : « *Junior Fellowship Program* » pour attirer les jeunes talents de la recherche les plus prometteurs (42 projets déposés dont 10 impliquant l'UT3 (3 projets tutelle UT3 et 7 projets autres tutelles)). Sur les 8 projets lauréats, deux sont portés par l'UT3 (Siderotransport et ReaDi-LS).
- Domaine Formation : « *Minor programs* » pour poursuivre la transformation de l'offre de formation entre équipes pédagogiques issues de différentes disciplines sur les enjeux technologiques, sociétaux et scientifiques (29 lettres d'intention déposées dont 14 impliquant l'UT3 (3 projets tutelle UT3 et 11 projets autres tutelles)). Cet appel à projets est en cours de dépôt.

Les appels à projets des domaines Innovation et Science-société sont différés dans le temps.

Mike Toplis, porteur du projet scientifique TIRIS ayant été élu président de l'UT, un nouveau porteur a été nommé par le Directoire en la personne de Bertrand Jouve (UT2J).

Autres projets structurants du site

Bien évidemment, le site n'a pas attendu la labellisation de TIRIS pour se positionner sur des AAP de tout ordre, notamment relevant de la Région Occitanie, du PIA4 ou de France 2030.

Défis-clés de la Région Occitanie

Lancés en 2020 et les années suivantes, les défis-clés soutenus par la Région Occitanie, financés à raison de l'ordre de 2 M€ chacun pour 4 ans, permettent de créer des filières de recherche dans des domaines clés, en lien avec les

ambitions régionales du Pacte Vert. Parmi les 15 défis-clés en place, l'UT3 est particulièrement impliquée dans les suivants : Biodiversité Occitanie, Biothérapies, H2VERT, Institut de Cybersécurité de l'Occitanie, Mobilité intelligente et Durable en Occitanie, Observation de la Terre et territoires, et Quantique. L'UT3 figure aux comités de pilotage de la plupart d'entre eux et a respecté ses engagements de soutien par 1 à 2 demi bourses de thèse par défi. L'UT3 est également présente dans les autres défis-clés : Octaave Agroécologie, Robotique centrée sur l'humain, Vinid'Occ, et WOC Water Occitanie.

Programmes et équipements prioritaires de recherche

Les Programmes d'Équipements Prioritaires de Recherche (PEPR), lancés dans le cadre de France 2030, sont des projets nationaux de grande envergure, certains exploratoires et d'autres d'accélération, coordonnés par les ONR.

Les PEPR exploratoires visent à accompagner une transformation qui commence à émerger et en est à ses débuts voire à ses prémices. L'État décide alors d'accompagner et de soutenir l'exploration du potentiel de cette transformation en lançant un PEPR exploratoire ; celui-ci doit permettre la conduite d'une politique scientifique sur des domaines d'intérêts national et européen, aux retombées pouvant être multiples.

Les PEPR adossés aux stratégies nationales d'accélération visent à accompagner une transformation déjà engagée avec des produits, services, usages et acteurs bien identifiés. L'État décide d'accompagner et de soutenir l'accélération de cette transformation en lançant une stratégie nationale globale et coordonnée (normative, financière, fiscale, etc.).

L'UT3 est établissement partenaire dans 11 PEPR du fait de son implication dans 19 projets ciblés. Les 11 PEPR sont : FairCarbon ; BATTERIES ; H2 ; Santé Numérique ; ORIGINS ; Cloud ; eNSEMBLE ; TASE ; Recyclage ; SVA ; SPLEEN. Parmi ces PEPR, l'UT3 est engagée dans la gouvernance des PEPR BATTERIES et eNSEMBLE. Les aides allouées par l'ANR pour les 19 projets, dont la plupart sont en cours de contractualisation, s'élèvent à près de 7,4 M€. En réponse à l'AAP 2023, 3 projets sont en cours d'évaluation (PEPR FairCarbon ; TASE ; Electronique). Enfin, 1 projet est en cours de montage pour soumission au PEPR Technologies Quantiques.

L'UT3 apparaît également en qualité de tierce partie dans 11 projets des PEPR suivants : AgroECO ; Electronique ; SPLEEN ; NumPEX ; TASE ; B-BEST ; FairCarbon ; OneWater. Enfin, 3 projets sont en cours d'évaluation pour l'AAP 2023 dans les PEPR suivants : PREZODE ; Electronique ; DIADEM.

Alliance européenne UNIVERSEH

L'Université Spatiale Européenne pour la Terre et l'Humanité (UNIVERSEH : *European Space University for Earth and Humanity*) a été créée en novembre 2020 par le programme Erasmus+ dans le cadre de l'initiative *European Universities*. Pour une durée de 3 ans, avec un budget de 5 M€ (dont 1,25 M€ pour le site toulousain auquel se rajoute une contribution de l'ANR de 1,43 M€), elle résulte de l'alliance de 5 universités : Université de Toulouse (représentant UT2J, UT3, Toulouse INP, ISAE et TBS), Université du Luxembourg, Université de Luleå (Suède), Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf (Allemagne), AGH Université des sciences et des technologies (Pologne). UNIVERSEH, avec l'appui d'un large éventail d'expertises de l'industrie spatiale et des instituts spatiaux européens, ambitionne d'adapter et de mettre en œuvre l'environnement d'enseignement et d'apprentissage de l'ESR le plus pertinent pour couvrir les besoins européens dans le domaine de l'espace, et ce sous tous ses aspects (science, ingénierie, économie, sciences sociales et humaines, brevets et innovation, entrepreneuriat, sciences et médecine, art et culture, etc.). De nombreux enseignants de l'UT3 y participent, dont certains sont porteurs de sous-projets.

UNIVERSEH s'est dotée en août 2021 d'un volet recherche « Beyond UNIVERSEH », financé à hauteur de 2 M€ pour 3 ans dans le cadre du programme Horizon 2020 *Science with and for the Society*. Beyond UNIVERSEH vise à doter UNIVERSEH de sa propre stratégie de recherche à horizon 2035-2050 en rassemblant des parties prenantes d'horizons divers, favorisant ainsi la mise en place d'un réseau hautement multidisciplinaire et intersectoriel pour relever les défis sociétaux de l'espace.

En juillet 2023, UNIVERSEH 2.0 a été labellisée pour 4 ans avec une dotation de 11,2 M€ dont 2,8 M€ pour Toulouse et l'élargissement du partenariat aux Universités de Namur (Belgique) et de Rome Tor Vergata (Italie). Ce nouveau projet peut s'appuyer sur les bases solides déjà établies par les partenaires pour développer de nouveaux modèles pédagogiques, renforcer la recherche et établir une stratégie scientifique commune pour l'alliance, accompagner la mobilité et le multilinguisme pour les étudiants et les personnels, et promouvoir l'inclusion et la diversité dans le secteur spatial.

Compétences et Métiers d'Avenir (CMA, 2022-2023) de France 2030

Bio'Occ

Porté par l'UT3 en lien fort avec l'Université de Montpellier, le projet Bio'Occ vise à répondre à la nécessité d'attirer et former les talents et acteurs de demain dans le domaine des Biothérapies et Bioproductions en réponse à un développement important de ce secteur d'activité en Occitanie (et plus largement en France) et à la demande des industriels qui font déjà face à des difficultés de recrutement, du point de vue aussi bien quantitatif que qualitatif. Bio'Occ cible tous les niveaux de formation (Bac à Bac+8), et divers publics en formation initiale et continue : élèves de lycées, étudiants et élèves-ingénieurs, personnes en réorientation ou en reconversion, salariés en formation continue, demandeurs d'emploi. Doté d'un budget global de 8,97 M€, dont 4,28 M€ de subventions France 2030, Bio'Occ réunit un consortium de 10 membres : 4 établissements de formation (Université de Montpellier et UT3, INSA de Toulouse, Groupe Institut Mines Télécom), la Région académique, l'Inserm, le pôle de compétitivité Eurobiomed et 3 partenaires industriels (Cluster d'entreprises BIOMED Alliance, EVOTEC, GTP Bioways). Il devrait permettre de former plus de 1000 personnes en 5 ans.

FURII-Dem@ter

Porté par l'UT3, le projet FURII-Dem@ter vise le déploiement de formations dans le numérique pour les nouveaux usages numériques en santé. Il s'adresse aux professionnels de la santé et du médico-social pour maîtriser et préparer les nouvelles pratiques et accompagner les patients. Il s'adresse également aux spécialistes du numérique pour aller vers le domaine de la santé. Il sera créé un centre expert de ressources pédagogiques. Doté d'un budget global de 8,15 M€, dont 3,53 M€ de subventions France 2030, FURII-Dem@ter réunit un consortium de 13 partenaires, dont l'UT3, l'INU Champollion pour son école d'ingénieurs, l'INSA de Toulouse, le CHU Toulouse, et des partenaires sociaux-économiques du secteur de la santé. Son ambition est de former 20 % des apprenants de premier cycle en santé, 100 % des personnels paramédicaux de l'UT3, 300 professionnels santé/médicosocial en exercice, etc. Le projet vise également à sensibiliser 2600 membres du personnel hospitalier et de diffuser ses modules dans 120 entreprises.

EFELIA-ANITI

Porté par l'UT et adossé au projet ANITI (*Artificial and Natural Intelligence Toulouse Institute*) labellisé en 2019, le projet EFELIA-ANITI vise à poursuivre les actions entreprises au niveau local en matière de développement de l'offre de formation en Intelligence Artificielle (IA) et à augmenter les effectifs formés à l'IA. L'objectif est d'offrir aux établissements impliqués les moyens humains et financiers confortant ce développement sur un ensemble de dispositifs ouverts à la rentrée 2022. Ces dispositifs sont destinés à couvrir tous les niveaux de formation (initiale, alternance et continue) en particulier dans les nouveaux cursus labellisés ANITI sur les deux volets spécialistes de l'IA (20 parcours labellisés) et usagers de l'IA (31 parcours labellisés), pour un total de plus de 350 modules de cours labellisés. L'attractivité est également un des points clés du projet qui ambitionne d'augmenter le nombre de bourses de Master de 10 à 30 (15 en 1ère année et 15 en 2ème année). Doté d'un budget global de 5,84 M€, dont 5,1 M€ de subventions France 2030, le projet EFELIA-ANITI repose sur un partenariat avec les quatre Universités et les 3 Écoles du site (toutes partenaires d'ANITI). La formation autour de l'IA et d'ANITI est adossée à 11 unités de recherche. L'institut comporte 29 partenaires industriels directs, membres d'ANITI et 10 autres au travers des participations à des projets européens.

GenHyO

Porté par l'UT, le projet GenHyO vise à structurer la filière hydrogène en Occitanie en termes de formation aux métiers de l'hydrogène pour répondre à court, moyen et long terme aux besoins des acteurs du territoire sur l'ensemble de l'écosystème hydrogène (production, conversion, stockage, distribution). Le projet est articulé autour de 4 axes :

- La mise en place de modules de formation pour les différents publics (collégiens, lycéens, étudiants, demandeurs d'emploi, salariés, élus, grand public).
- La formation de 1500 formateurs sur les 5 ans.
- La promotion des métiers de la filière H2, l'orientation et l'insertion professionnelle.
- La prospective des métiers et des qualifications.

Les modules de formation sont systématiquement créés sous forme de blocs de compétences pour être utilisés à la fois en formation initiale et continue. Avec un budget global de 30,65 M€, dont 16,59 M€ de subventions France 2030, le projet GenHyO s'appuie sur un consortium public / privé de 26 acteurs impliqués.

Le Technocampus H2 vise une opération immobilière sur le site de Francazal afin d'y développer la plateforme technologique et de formation (métiers verts) autour de l'hydrogène. Ce projet en discussion depuis 2018, concerne la plateforme commune UT3 / Toulouse INP / CNRS et s'est concrétisé par le choix du projet architectural porté par la région et la métropole en mai 2022. Depuis, des comités de pilotage se sont tenus autour du modèle économique. Divers autres projets gravitent autour et/ou se recoupent sur le périmètre thématique Hydrogène (par ex le CMA GenHyO ou le Défi Clé RHyO), nécessitant un travail de remise à plat initié en octobre 2022. Un accord de consortium

liant Airbus, les collectivités territoriales et les trois tutelles de la plateforme dans leur volonté conjointe de développer l'avion propre, à combustion d'hydrogène, a été signé le 27 janvier 2023.

DECARBOCHIM

Porté par Toulouse INP, ce projet a une ambition double pour répondre à l'enjeu de décarbonation des industries de la chimie : d'une part disposer sur l'ensemble du territoire national de formations d'excellence fondées sur un même référentiel de compétences au service de la décarbonation des industries de la chimie, et d'autre part de participer à diffuser la culture de la décarbonation auprès des étudiants et des salariés de la chimie. Avec un budget global de l'ordre de 9 M€, en cours de négociation et d'ajustement avec l'ANR, le projet implique des écoles d'ingénieurs en chimie et génie des procédés de la Fédération Gay-Lussac et 22 départements d'IUT et vise à former à terme l'ensemble des métiers impactés par la décarbonation, ingénieurs, cadres et techniciens dans les écoles d'ingénieur et IUT dans les domaines de compétences ciblées.

Digital FCU

Porté par France Université Numérique, qui associe notamment 19 universités dont l'UT3, le projet Digital FCU vise à apporter une réponse globale et mutualisée par l'ensemble de ses partenaires pour déployer des parcours de formations modulaires et innovants, favorisant l'hybridation, la modalité pédagogique de l'alternance et la capitalisation de micro-certifications ou de certifications professionnelles, afin d'accompagner les besoins en formation des acteurs de la formation des secteurs public et privé. Doté d'un budget total de 24,02 M€, dont 13 M€ de subventions France 2030, il associe 19 universités, la Formation Continue à l'Université, l'Association Nationale des Services Technologies de l'Information et de la Communication pour l'Enseignement (TICE) et Audiovisuels de l'ESR et le collectif de jeux sérieux Ikigai Games for Citizen.

ELECTRO'MOB

Porté par la Région Hauts de France, ce projet s'inscrit dans le cadre du développement industriel des usines de batteries implantées dans la Région Hauts de France qui s'inscrit dans le cadre de la mutation profonde de la filière automobile, marquée notamment par le développement des véhicules électriques. Avec l'implémentation de trois gigafactories, la création à venir de 7500 emplois, et une filière qui représente 13 000 emplois, tout l'enjeu du projet est d'attirer les futurs travailleurs et leur proposer des formations qui répondent aux compétences de ces nouveaux métiers. Ce projet est doté d'un budget de 25 M€ dont 14,2 M€ de subvention France 2030.

QUANTEDU

Porté par l'Université de Grenoble Alpes, l'objectif de ce projet est de mettre en place des actions concrètes de la formation pré-universitaire à la formation doctorale, en formation initiale et continue, tout en participant activement à la transition numérique des formations dans les établissements de l'enseignement supérieur afin de répondre au besoin croissant de compétences en technologies quantiques. La cible est de doubler le vivier d'experts en technologies quantiques à l'horizon 2027, avec un besoin renouvelé de formation tout au long de la vie pour se (re)former aux concepts fondamentaux et aux évolutions constantes en technologies quantiques.

FODUBLIVE

Porté par le groupe industriel ENVISION, il s'agit d'un projet de formation sur le stockage électrochimique de l'énergie sur la filière des batteries, avec 7 M€ de subventions pour un coût total de 29 M€. Trois axes d'intervention pour l'UT3 : ouverture d'un parcours « Stockage Electrochimique de l'Energie » dans la Licence professionnelle mention « Analyse, Qualité et Contrôle des Matériaux Produits », former des professeurs de lycée technique et professionnel en Occitanie, et participer à former 600 personnes de ENVISION.

Sur le second semestre 2023, un certain nombre de projets sont en cours de montage ou en attente de labellisation. On peut citer dans le domaine du spatial les projets COMETES, porté par l'ISAE et dont la lettre d'intention a été refusée par l'ANR et est en cours de réécriture, et BIO-SPPREHLUNE sur les conditions de vie sur la lune, porté par l'Université de Bordeaux en lien avec le CNES. Dans le secteur aéronautique, le projet EXPLAIN vise une plateforme technologique autour de la motorisation électrique des avions régionaux, porté par l'ONERA en lien avec l'UT3 et l'ISAE, et le site Toulousain s'organise également pour monter un projet sur la filière avion bas carbone.

Sur le volet santé, le projet UNITEID portant sur une EUR sur les maladies infectieuses émergentes est en phase de dépôt par l'UT3, et le projet FIRST de Plateforme digitale interactive de formation et d'accompagnement des médecins généralistes investigateurs, proposé par F-CRIN en lien avec le Collège des Médecins Généralistes Enseignants, portant sur « Professionnaliser la recherche clinique « en ville » dans les maisons de santé », est en phase de préparation de la lettre d'intention par l'UT3.

D'autres projets sont en cours de construction sur le site toulousain : ACME sur la thématique enseignement et numérique porté par l'UT, OSMOSE sur le volet cybersécurité porté par l'UT, et enfin le projet FIT Agri-Alim : Former les Intermédiaires des Transitions agri-alimentaires, est en cours de dépôt de la lettre d'intention par le Lycée agricole d'Auzeville, associant tous les partenaires du site sur le volet Agroécologie.

Campus des Métiers et des Qualifications d'Excellence (CMQE) du PIA

L'UT3 est établissement partenaire du CMQE Bâtiments et travaux publics et usages du numérique (matériaux et équipements augmentés et connectés), du CMQE Mobilités et transports intelligents (électrification de véhicules, véhicules autonomes et connectés), du CMQE Aéronautique et spatial (avec l'usine-école Pad'Occ) et du CMA Nautisme maritime et fluvial (matériaux composites et maintenance nautique).

Institut Hospitalo-Universitaire Healthy Aging

Porté par le CHU Toulouse, l'IHU Health-Age a été labellisé IHU émergent en mai 2023 dans le cadre du programme « Accélérer notre recherche en santé » de France 2030 et doté de 10 M€. Cet IHU comprend 3 fondateurs : le CHU Toulouse, l'UT3 et l'Inserm. Dédié au vieillissement en santé, le programme scientifique est centré sur la compréhension des processus biologiques du vieillissement et la gestion de la prévention du déclin des fonctions vitales associées avant le début de l'invalidité et de la maladie. Il vient renforcer la lisibilité mondiale du gérontopôle du CHU Toulouse, sous la responsabilité de Bruno Vellas, premier gérontopôle de France, reconnu centre collaborateur de l'Organisation Mondiale de la Santé. L'IHU Health-Age est abrité au sein de la fondation hospitalière « Pour la prévention en santé : de la recherche aux actions de santé publique » créée en octobre 2022. L'UT3, en qualité de membre partenaire, a contribué à l'élaboration des statuts et du règlement intérieur de la fondation dont le fondateur unique est le CHU Toulouse. Le projet d'IHU même a été élaboré dans le cadre de groupes de travail parallèles mobilisant les 3 fondateurs : gouvernance / pilotage, valorisation / propriété intellectuelle, modèle économique et projet scientifique.

Biocluster TB4T

C'est un autre projet important du domaine Santé (jusqu'à 100 M€ de co-financement par l'État). Il vise un retour de la souveraineté et la réindustrialisation du territoire en matière de biotechnologies. Évalué en même temps et sur la même enveloppe financière que les IHU, les bioclusters labellisés n'ont été qu'au nombre de 3 (issus du retravail suite à la première vague d'appel à laquelle Toulouse n'avait pas participé). Ce projet très orienté sur la vaccino- et infectiologie proposait une plateforme générique globale autour des médicaments innovants à base d'ARN et ADN et implique la société BioNet qui s'implante sur le site toulousain. Ce projet est actuellement retravaillé sur un champ applicatif plus précis (type vaccins pour la cancérologie) afin d'obtenir des fonds *via* d'autres opérations.

STAR

Porté par l'UT, le projet STAR (Stratégie d'accroissement des ressources propres ou des partenariats de l'UT) a été labellisé en mai 2023 pour 10 ans et doté de 2,03 M€, en réponse à l'appel à projets PIA4 « Accélération des stratégies de développement des établissements d'ESR ». L'objectif est de renforcer le service Europe de l'UT afin d'augmenter quantitativement et qualitativement les demandes de financements européens en Recherche et Formation. L'appui aux chercheurs et enseignants-chercheurs des établissements et ONR de l'UT porte sur la veille, la sensibilisation, la détection, l'accompagnement au montage de projets européens et l'animation de réseaux.

Pôle universitaire d'innovation

Porté par l'UT, le projet PUI UT Innovation a été labellisé en juillet 2023 pour 10 ans et doté de 7,5 M€, en réponse à l'appel à projets de création de PUI de France 2030. Cinq axes structurent la stratégie d'innovation : (i) Animer l'écosystème, promouvoir l'offre du site et participer à l'attractivité du territoire, (ii) Structurer, amplifier et communiquer sur l'offre plateformes du site, (iii) Multiplier par 3 le nombre de startups Deeptech sur les secteurs clés du territoire, (iv) Développer la recherche partenariale, et (v) Former, mobiliser et accompagner les ressources humaines (y compris les étudiants) et diversifier les sources de valorisation. L'UT3 sera mobilisé par les dispositifs du Catalyseur Paul Sabatier tels que son tiers-lieu et son FabLab ouverts aux étudiants et personnels, son pré-incubateur à la création d'entreprise Deeptech et l'offre de formation associée d'accompagnement à la carte dédiés aux étudiants, diplômés de moins de 3 ans et personnels, et la formation des doctorants souhaitant s'engager dans un parcours approfondi « Entrepreneuriat Deeptech ».

ANITI

Porté par l'UT, il s'agit de la préparation du prolongement d'ANITI pour la période 2024-27. Le projet ANITI a été créé dans le cadre du PIA 3 en 2019, pour une durée jusqu'à 2023, et doté sur cette période d'un financement de 22 M€.

Afin d'anticiper la notification officielle de renouvellement des 3IA, un appel à chaires a été lancé en avril 2023. L'appel cible 5 types de chaires : des chaires individuelles junior et senior, des chaires d'attractivité internationale (junior ou sénior), et des chaires collectives de type synergie et industrielle. Le périmètre scientifique couvre les fondements de l'IA de confiance et les moyens d'exploiter l'IA fiable pour des applications essentielles, principalement dans les domaines de la mobilité intelligente et de l'industrie 4.0, et éventuellement dans les domaines du climat, de la santé et de l'alimentation. L'IA hybride reste au cœur de l'approche scientifique d'ANITI, ainsi que l'IA frugale et les garanties pour des systèmes d'IA dignes de confiance.

Atelier de la donnée d'Occitanie Ouest

Porté par l'UT et labellisé en octobre 2023 avec un budget de 49 k€, il s'agit d'un projet « Atelier de la donnée d'Occitanie Ouest - ADOO » en réponse au deuxième plan national pour la science ouverte. L'objectif est la mise en réseau de compétences interprofessionnelles (SCD, DSI, juriste, etc.) pour un accompagnement coordonné autour des données de la recherche. Les axes portent sur : (i) Généraliser l'accès ouvert aux publications, (ii) Structurer, partager et ouvrir les données de la recherche, (iii) Transformer les pratiques pour faire de la science ouverte le principe par défaut, et (iv) Ouvrir et promouvoir les codes sources produits par la recherche.

Conventions Cadre

Un travail important pour l'UT3 et les unités de recherche dont elle est tutelle, porte sur l'établissement et le suivi des conventions inter-tutelles.

Concernant le CNRS, le site académique de Toulouse représente le deuxième pôle de France, derrière l'Île-de-France. Il couvre l'ensemble de ses champs disciplinaires et implique trois Universités et deux Écoles d'ingénieurs. Faisant le constat de la difficulté de signature de la convention de site pour le contrat quinquennal 2016-2020, survenue seulement fin 2019, le CNRS ne souhaitait signer que deux conventions avec l'UT2J et l'UT3, reléguant nos autres partenaires comme l'UTC, Toulouse INP ou INSA de Toulouse à de simples accords. L'UT3 s'est associée au souhait collectif de ne signer qu'une seule convention de site impliquant tous les partenaires des établissements de l'ESR, ce qui a permis de signer cette convention en novembre 2021. Le travail s'est poursuivi à compter de juin 2022 dans le cadre du « Comité de contrats » de la convention pour aboutir à un avenant en fin 2023 pour intégrer les points en lien avec la gestion des contrats de recherche issus des UMR (frais et mandat de gestion en particulier).

Concernant l'IRD dont les co-tutelles universitaires impliquent uniquement l'UT3, nous avons, par soucis d'équité et de transparence, souhaité faire évoluer le contenu de la précédente convention UT3-IRD en y intégrant les principes contenus dans la nouvelle convention de site du CNRS. La convention de cotutelle a été négociée en ce sens, rédigée et ensuite signée en avril 2022.

Concernant l'Inserm dont les co-tutelles relèvent uniquement de l'UT3, la convention précédente a été renégociée, dans le même souci d'harmonisation de la gestion des centres de recherche. Elle a été signée en juin 2023.

Enfin, les négociations avec l'INRAE ont débuté, mais ont été conditionnées du côté INRAE à la signature de la convention d'occupation du nouveau bâtiment PAPS-B (Pôle Agrobiosciences) et aux avancées des discussions autour du changement de périmètre de certaines UMR du site d'Auzerville-Tolosane. La convention d'occupation a été renégociée en particulier autour du modèle économique datant de 10 ans et au regard de l'attribution réelle des surfaces.

Par ailleurs, un travail constant de rapprochement avec notre partenaire historique, le CHU Toulouse, a été réalisé au moyen du montage de projets structurants (par ex l'IHU Health-Age), mais aussi par notre participation et contribution au CA et bureau de la clinique spatiale MEDES (travail sur les RH, projets de recherche, mise en relation avec l'Université Franco-Allemande) ou encore par le travail sur la convention liant l'Institut universitaire du Cancer de Toulouse et l'UMR Centre de recherche en cancérologie de Toulouse.

Dans le cadre de la publication du rapport Gillet dont l'objectif était de renforcer et simplifier l'écosystème national de la recherche et de l'innovation, une expérimentation nationale a été lancée avec 17 universités pilotes dont l'UT3, jusqu'en décembre 2024. Dans le cadre de l'objectif « Simplifier pour donner plus de temps et de sens à la recherche », l'UT3 s'est vu confier la coordination et l'animation de l'expérimentation de simplification administrative sur le site toulousain. L'UT3, le CNRS, l'Inserm, l'IRD et l'INRAE ont défini un plan d'actions et des groupes de travail. Des comptes-rendus mensuels sont réalisés auprès du Ministère via France Universités.

Amélioration de la qualité de vie au travail

Dans le cadre de l'amélioration de la qualité de vie au travail pour tous les personnels, l'accompagnement des différences / spécificités / particularités fut un chantier prioritaire et un travail important a été réalisé, concernant notamment notre mise en conformité réglementaire et la visibilité de nos actions.

Concernant l'égalité femme-homme, le Plan Egalité femme-homme élaboré en 2020 a été mis en œuvre avec un suivi des actions réalisées dès 2021. En 2022, le Plan Egalité Professionnelle a été mis en œuvre en proposant des formations destinées aux personnels plus nombreuses et mieux adaptées. Des déambulations dans l'université des femmes scientifiques (Femmes & Sciences), ont été réalisées avec la rédaction de supports de communication et de textes pour chaque scientifique. Afin d'accompagner les personnels en situation de handicap, le Schéma Directeur Pluriannuel du Handicap (SDPH), en souffrance depuis 2019, a été finalisé au printemps 2021. Après l'élaboration des documents réglementaires, il a fallu dégager ou obtenir les moyens de leur mise en œuvre. Dans le cadre de l'accompagnement et du maintien dans l'emploi de personnels en situation de handicap, 19 aménagements de postes ont été réalisés.

De nombreuses actions pour les étudiants en situation de handicap (ESH) ont été menées comme :

- L'amélioration de l'accueil annuel et de l'accompagnement de plus de 600 ESH (efficacité dans le traitement des dossiers ESH et l'élaboration des Plans d'accompagnement individualisés) ;
- La mise en place de correspondants handicap administratifs et pédagogiques dans chaque composante pour améliorer le suivi des ESH ;
- La pratique d'Activités Physiques Adaptée par les ESH dans le cadre d'un partenariat avec le pôle Sport de l'UT3 et le Stade Toulousain rugby handisport ;
- La constitution d'un groupe de travail sur les troubles « DYS » ayant pour objectif de fournir aux enseignants de l'UT3 des recommandations de bonnes pratiques ;
- La création d'un groupe de travail unique en France « Sign'Maths », qui traduit les mathématiques en langue des signes, etc.

En 2022, la procédure permettant de réduire le temps de traitement des dossiers des ESH a été formalisée (production d'arrêtés sur tout le cycle de Licence et renouvellement automatique pour les troubles non évolutifs). Et des prestations nouvelles ont été offertes, comme la prise de notes automatique (via logiciel), la pratique d'Activités Physiques en inclusion ou dans un cadre adapté, le travail sur l'accessibilité y compris numérique, etc.

Concernant la politique d'accessibilité, l'UT3 a fait l'objet d'un diagnostic en 2021 qui a débouché sur le calendrier d'Agenda d'accessibilité programmée, suivi d'une campagne de levée des non-conformités. De plus, le partenariat avec Picto Access a permis, au-delà du diagnostic, d'améliorer l'information / communication des actions RSU. Une sensibilisation des acteurs et une proposition de sites accessibles ont été réalisées.

Le Chantier « Faire du campus un lieu d'interactions sociales » a été mené en concertation avec la DFVE. En partenariat avec les associations étudiantes, les premières actions de sensibilisation aux enjeux de l'égalité et de la lutte contre les discriminations ont été menées dès 2020 : interventions de « Afuté·e » auprès des étudiants de première année de Licence dans le cadre de l'Unité d'Enseignement (UE) « Devenir étudiant·e », constitution de « ressources » (achat de nombreux livres et jeux), amélioration de la cellule d'écoute contre les violences (installation et information), préparation d'un kit égalité de prévention en soirée étudiante (déployé en 2021) ou encore le lancement du concours de visuels pour le mois de l'égalité en mars 2021.

Pour illustrer l'activité sur un semestre, notre établissement a participé en 2020 à de nombreux événements (*World Clean up Day* (18/09), mentorat Capgemini (29/09), colloque Electronique, Energie Electrique, Automatique (12/10), 10ièmes rencontres Activité Physique Adaptée et Santé (19/11), journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes (25/11), journée mondiale de lutte contre le sida (01/12) ou encore la réalisation de deux fresques « biodiversité » réalisées au bâtiment 4A (co-financées RSU et Culture) inaugurées en 2021. En 2023, au-delà du « mois de l'égalité », plusieurs actions furent menées : AYAV, Cyclistes brillez ! Sensibilisation au handicap, proposition d'activités physiques inclusives ou adaptées par le pôle Sport, Semaine étudiante de l'écologie et de la solidarité, Journée Handicap organisée par le pôle Animation de la DFVE.

L'établissement a enquêté en 2021 sur les modes de vie, la santé et la sécurité des étudiants et émis son « Rapport sur les violences » au sens large : les VSS, les cyberviolences, les conséquences de la situation sanitaire ou encore la

prostitution étudiante à l'UT3. Le projet portant sur la thématique égalité et lutte contre les discriminations, a permis de développer des actions de sensibilisation de la population étudiante aux stéréotypes (babyfoots mixtes, livres et jeux de société sur l'égalité femme-homme, mis à disposition et/ou en prêt auprès des associations étudiantes) et la sensibilisation auprès des premières années de Licence. L'établissement a également distribué régulièrement des préservatifs et des protections périodiques gratuitement. La procédure de signalement des VSS a été révisée en 2022 (signalement, point d'entrée, prise en charge, cellule d'écoute, etc.), afin de prendre en compte les retours amenés par les nombreux personnels et étudiants concernés. Une action de promotion et d'information a été menée suite à cette amélioration de nos procédures internes. Une formation de sensibilisation aux VSS a été suivie par l'équipe présidentielle, avec retour très positif.

Le pôle RSU a contribué aux actions d'acculturation et de sensibilisation des étudiants et des personnels aux problématiques de la transition écologique et sociétale. Plusieurs actions concrètes ont été menées :

- Rédaction d'un guide de bonnes pratiques numériques à l'intention des usagers et des personnels.
- Valorisation de l'engagement sociétal des étudiants par l'UE « Engagement Social & Citoyen ».
- Création du Diplôme Universitaire (DU) *Soft skills*, avec mise en place de référents par composante pour l'Ingénierie pédagogique / compétences à acquérir, les MOOC (*Massive Open Online Course*) / ressources (libres de droit ou sous licence) et modalités de diplomation.
- Mise en œuvre d'une base de référence des actions DD&RS étudiante (lieux, associations, jobs, etc.).
- Accueil des groupes Cordées de la Réussite (65 IUT de Tarbes, et 32 IUT A d'Auch).

Gestion environnementale

La gestion environnementale est une autre des missions majeures de la RSU. Dans ce cadre, on peut relever pour 2021 notre contribution à la COP2 étudiante par la signature par l'UT3 (alors première université française à signer ce document), ainsi que l'établissement en 2023 de notre BEGES. C'est un document réglementaire qui doit déboucher sur un plan d'actions avec finalité de réduire les émissions de GES. Il est également un document utile du plan de Sobriété énergétique de l'UT3, élaboré fin 2022, pour réaliser l'ambition de renforcer la connaissance des performances énergétiques du bâti. Il permet aussi de valoriser l'opération Labo 1.5 réalisée sur quelques unités de recherche pilotes de l'UT3. Enfin, la réalisation du BEGES est une condition de renouvellement du label DD&RS.

Le BEGES recense la quantité d'émissions de GES émise dans l'atmosphère liée à l'activité d'une structure. Il est en adéquation avec les accords de Paris (limitation du réchauffement climatique à hauteur de 2°C en 2100) et de la Stratégie Nationale Bas Carbone (objectif de neutralité carbone en 2050). En pratique, un tel bilan est très compliqué à élaborer en raison de la dimension de notre établissement (surface de bâti, sites délocalisés, diversité de l'activité, mode de gestion (en central ou composante, voire de site)). Financée dans le cadre du DSG 2022, cette action a été menée par un prestataire spécialisé (ALTEREA). La collecte des données a été réalisée, sur le premier semestre 2023, par le prestataire en collaboration avec les composantes et les services, et a permis de recueillir une multitude de données (achats, déplacements, consommation énergétique, etc.) permettant de calculer la quantité de GES émise sur l'année 2022. Une restitution intermédiaire a été réalisée en juillet 2023, préparant la restitution finale en octobre 2023. À récurrence triennale, le BEGES permet de suivre la trajectoire de l'établissement dans ses objectifs de réduction des GES formalisés dans un plan d'actions. Ce dernier sera défini début 2024 et régulièrement mis à jour.

Afin de faire évoluer les modes de déplacement, et en anticipation du plan de Sobriété énergétique, un groupe de travail inter-composantes autour des Mobilités a été mis en place en 2022. Des rencontres ont été organisées avec Toulouse Métropole, Mairie de Toulouse, et le Service de Gestion et d'Exploitation (SGE) de l'UT pour l'intégration et l'urbanisation des campus Sciences et Santé de l'UT3. Par ailleurs, le prêt de vélos reconditionnés aux étudiants boursiers a été réalisé par l'établissement. Un chargé de mission du Président a également été affecté à la mise en place d'un Plan de Mobilité de l'Université. Ce document stratégique vise à optimiser les déplacements des personnels et des étudiants tout en contribuant à l'amélioration de la qualité de l'air et en visant la diminution des émissions de GES par le développement des mobilités douces. Il présente aussi un enjeu de santé publique par le développement de mobilités actives (vélo, marche, etc.). Ce plan fait l'objet d'une révision tous les 5 ans.

Enfin, une charte de la biodiversité a été rédigée et une réflexion sur la gestion des espaces de biodiversité de l'établissement (par la mission Gestion environnementale et transition écologique du pôle RSU) en lien avec le SGE contribue à l'élaboration de la charte de la biodiversité de l'UT en lien avec sa VP Transitions environnementale et sociétale.

Structuration de l'organisation administrative de la RSU

Afin de répondre à un positionnement plus transversal et visible au sein de l'UT3, la RSU a été restructurée en un pôle au sein de la direction du Pilotage de l'établissement créée en 2022. Elle conserve une activité de coordination reposant sur la désignation de référents au sein des composantes (par exemple référents Handicap, Egalité femme-homme, Gestion environnementale, etc.).

La Labellisation DD&RS a été obtenue fin 2020 pour une durée probatoire de 2 ans. Les actions inhérentes à la feuille de route associée ont été suivies en 2021 et 2022. Les remarques du comité de labellisation ont été résolues (réalisation du SDPH, du BEGES, et structuration du pôle RSU). Le dossier de candidature à la reconduction du label, prenant appui sur le nouveau référentiel DD&RS, a pu être soumis en mai 2023, malgré la très forte évolution des attendus de ce dernier, et l'absence de texte stratégique de l'UT3 vis-à-vis de la RSU. L'audit d'évaluation devrait avoir lieu en fin d'année 2023 et vise la durée nominale à 4 ans. La visibilité et la continuité du label DD&RS constituent, tout comme notre engagement COP2, un repère pour les étudiants, pour les personnels, pour les entreprises et partenaires dans leur choix de recrutement et de collaboration.

Nous avons renforcé notre visibilité et implication nationale en contribuant à la création de l'association des VP-TREES en septembre 2022, qui regroupe les VP des établissements sur le périmètre des transitions écologiques, énergétiques et sociétales. Les statuts ont été rédigés durant l'été. La VPD RSU de l'UT3 a été élue secrétaire du bureau. L'association participe aux réunions mensuelles de France Universités dans ce domaine (pour définir le socle de compétences Transition Ecologique et Sociétale) et travaille en lien avec l'association Collectif pour l'Intégration de la Responsabilité Sociétale et du développement durable dans l'Enseignement Supérieur (Cirses qui assure la labellisation nationale DD&RS). De plus, la VPD RSU de l'UT3 a été nommée membre du comité de labellisation DD&RS du Cirses (évaluation des demandes, participation aux comités d'audit, pilotage). Cette implication permet à l'UT3 de bénéficier de crédits-labellisation auprès du Cirses nécessaires afin de renouveler notre label.

COMMUNICATION ET CULTURE

Amélioration des outils et vecteurs de communication

La crise Covid-19 a fortement impacté l'organisation d'activités et d'évènements, ce qui a eu pour conséquence un volume de communication / information relativement bas sur 2020 et 2021 comparativement aux années antérieures. Des guides ont été édités sur l'accompagnement spécifique des agents de l'UT3 placés en travail à distance ainsi que sur les recommandations sanitaires à suivre lors de la reprise d'activité en présentiel, à destination des personnels et étudiants.

Cette période a été mise à profit pour faire évoluer la structuration de la DCCE. Un réseau de correspondants communication (35 personnels) des composantes et des services centraux permet depuis d'homogénéiser les formes de communication dans l'établissement et de partager des pratiques. Un réseau de 17 correspondants des écrans de communication est également opérationnel pour la coordination de l'affichage des campagnes de communication. Bien évidemment, les actions de communication s'insèrent aussi en partenariat avec les établissements et les ONR du site dans le cadre de l'UFTMiP.

L'établissement a souhaité renforcer sa visibilité. Le site internet de l'UT3 en langue anglaise, véritable vitrine anglophone, a été réalisé par la DCCE et le DREIC, et mis en ligne en décembre 2022. Il permet de faciliter les partenariats et les échanges internationaux.

Cette volonté de valorisation de l'UT3 se traduit également par sa présence médiatique (conférence de presse de rentrée, conférences de presse en lien avec la Recherche et focus du site News Tank (Education et Recherche) sur le devenir de notre site), mais aussi par la diffusion d'une vidéo de présentation de l'établissement, de la co-construction avec les scientifiques des éléments de communication autour d'évènements (congrès, publication majeure, prix, etc.) et la mise à jour de la plaquette de l'établissement (la dernière version datait de 2014).

De plus, l'intranet existant étant obsolète et incomplet, la DCCE et la DSI ont entrepris, en synergie, la création d'un Espace Numérique de Travail (ENT) pour les personnels de l'UT3. Ce projet de grande envergure a consisté en la construction d'un portail unique d'information et de services, pour tous les personnels de notre Université intégrant les contenus spécifiques des composantes, offrant l'accès aux services utiles à l'utilisateur avec une ergonomie simple et intuitive. Démarré en février 2022, un travail important en groupes thématiques (Vie institutionnelle, Vie de campus, SCAS, RHDS, Formation, PLPS, Recherche et valorisation, Finances et Achats, etc.) a été réalisé. La validation de la

structure de l'ENT a mobilisé en avril 2023 un comité des utilisateurs (panel large en affectation, genre, âge et fonction), pour une mise en exploitation en mai 2023. A ce jour, 115 agents contributeurs ont été formés à l'outil.

L'ENT propose aux personnels de l'UT3 la possibilité de produire une page personnelle pour mettre en avant l'activité d'enseignement, de recherche et de responsabilités collectives. L'utilisation de ce vecteur d'information doit participer à faire connaître l'activité de chacun, et contribuer à développer le sentiment d'appartenance à une large communauté scientifique. Cet ENT est un support permettant de renforcer l'intégration à la communauté des nouveaux arrivants par la mise en ligne du guide d'accueil des personnels, remis à jour, accompagné d'une carte "Je suis nouvel arrivant" sur l'ENT. Afin de permettre le partage d'informations et la connaissance de l'environnement de travail, cet intranet comporte une nouvelle formule de la *newsletter* Personnels et le bilan du suivi des réseaux sociaux de l'UT3.

Par ailleurs, la charte graphique de l'Université a intégré en septembre 2022 la charte Marianne, entraînant la modification des supports et modèles. Elle a été diffusée à l'ensemble de la communauté et est disponible sur l'intranet.

Evènementiel

L'année 2022 a connu l'amplification de campagnes de communication, avec un déploiement adapté aux sujets, faisant généralement l'objet de pages dédiées dans le site internet et/ou intranet, en lien avec des articles de la newsletter PaulSabHebdo et d'un relai sur les réseaux sociaux.

Concernant les évènements, ils ont pu reprendre sur le campus en mars 2022 avec plus de 60 évènements organisés, jusqu'en décembre, uniquement dans l'Auditorium Marthe Condat et le hall administratif. L'année 2022 marque aussi la reprise des évènements institutionnels, une date marquante a été l'inauguration du Centre de Biologie Intégrative (CBI) le 27 septembre 2022 qui a réuni des représentants des tutelles des laboratoires hébergés, l'artiste auteur de l'œuvre 1 % artistique et lancé un colloque scientifique international.

La mise en place des Comités Technique et Artistique a permis le lancement de l'appel à projet, de la définition des critères et du choix de l'œuvre destinée aux nouveaux bâtiments du plan Toulouse Campus, la Maison de la Réussite en Licence (MRL), la Maison des Étudiants et des Personnels (MEP) et le bâtiment de Physique.

Pour augmenter la visibilité et le rayonnement de l'établissement, les congrès scientifiques sont relocalisés sur le campus et un accompagnement plus qualitatif des évènements est assuré. Dans le but de simplifier le processus de réservation, l'outil Celcat est mis en place pour certains espaces, et a vocation à se déployer sur l'ensemble du parc de salles.

Afin de susciter l'adhésion des étudiants à une communauté UT3, plusieurs initiatives ont été concrétisées autour de cérémonies de remise des diplômes. Sur la base des cérémonies déjà existantes (par ex Masters MIAGE, STRI, etc.), une cérémonie de remise de diplômes de formations de Master volontaires a été testée sur deux soirées fin novembre 2023 par la FSI et F2SMH. Elle préfigure ce que sera ce type de manifestation dès 2024 sur une semaine dédiée pour tous les Masters de l'UT3.

L'établissement (DCCE et DFVE) ont facilité l'organisation d'évènements portés par les associations étudiantes (par ex Organisation d'un évènement dans le cadre du Rose Festival à destination des étudiants et financé avec la CVEC en juin 2023) et s'est posé en relai de communication pour elles.

Culture

Concernant la culture, depuis la création de la Commission Culture en avril 2021, elle réunit les acteurs de l'action culturelle à l'Université et ceux du territoire toulousain et régional pour développer l'offre culturelle de l'établissement en se conformant aux directives ministérielles.

L'année 2022 a aussi été marquée par la reprise des évènements à la salle de spectacle le Cap et l'amplification de l'offre d'ateliers de pratique artistique financés par le volet culture de la CVEC.

La semaine Fête de la Science a été organisée sur le campus du 9 au 15 Octobre 2022 avec des conférences, des ateliers, des expositions et des ciné-débats. Le thème de 2023 est autour du sport et de la santé. En collaboration avec la Galerie du Château d'Eau et les Archives Municipales de la ville de Toulouse, l'Université s'est associée à la célébration du Centenaire Dieuzaide : cycle en janvier et février 2022 de 4 conférences à l'Auditorium Marthe Condat, 2 visites guidées à l'intention des personnels et étudiants de l'UT3 de l'exposition rétrospective au Couvent des Jacobins, installation de 15 images du photographe sur divers bâtiments des sites de l'UT3, formant parcours « Dieuzaide sur le Campus » qui inscrit le campus de Rangueil dans une démarche artistique et patrimoniale de la ville de Toulouse.

RECHERCHE, VALORISATION, DIFFUSION DES SAVOIRS ET INTERDISCIPLINARITE

Pilotage de la recherche

Connaître son écosystème

Afin de décliner cette ambition, plusieurs chantiers ont été ouverts. Le premier a consisté en une redéfinition de la gouvernance de la Recherche (cf processus gouvernance et pilotage). Les rôles et responsabilités des nouvelles structures (COS et Directoires de la Recherche) en lien avec les missions de la CR ont été redéfinis avec une focale spécifique sur la mise en place des Directoires : assemblées des Directeurs d'unités de recherche par grands domaines scientifiques (ACTIHS, BABS, MST2I, SDM, UPEE). Cette nouvelle organisation a fait l'objet d'un passage devant toutes les instances de l'UT3 en avril 2021. Afin de faciliter le travail du COS, une cartographie des structures de recherche ayant notre établissement pour (co)tutelle a été réalisée sur 3 volets, sur la base des données collectées par dans les rapports du Hcéres :

- RH allouées,
- Ressources allouées (part des tutelles notamment) / Ressources propres,
- Production scientifique.

Les indicateurs de suivi de l'activité recherche (indicateurs du Contrat pluriannuel 2021-2026 et de processus) ont été définis en 2023. Ils seront l'occasion de formaliser le bilan de l'activité de recherche relative aux contrats déposés, contrats obtenus et des enveloppes financières associées (portage, co-portage, type d'AAP, etc.), évènements et manifestations scientifiques, publications (en lien avec le processus Diffusion des savoirs).

Par ailleurs, la cartographie des projets financés par le PIA a été réalisée et une aide au démarrage des nouveaux projets (EUR et Campus des Métiers) proposée. Les projets en cours sont accompagnés (et résolution de problèmes ou conflits). S'ouvrent à présent les réflexions sur le devenir des Labex (Laboratoires d'excellence du PIA) dont le financement s'arrête en 2024.

Une réflexion alliant l'Agent comptable, la DSL et le pôle Grands Projets a été menée pour identifier le représentant le plus adapté à chaque type de Comités (dans les conseils exécutifs, de pilotage, d'orientation, etc.) des projets du PIA auxquels l'UT3 est partie prenante.

Par ailleurs, le travail mené plus particulièrement par notre établissement, le CNRS (porteur), Toulouse INP et l'INSA de Toulouse dans le cadre du Comité des contrats de la convention partenariale du site du CNRS, a permis d'échanger sur les pratiques de gestion (mandat, dérogations, frais, etc.) et de converger sur une définition commune inscrite en avenant à ladite convention.

Accompagner les laboratoires dans le développement de leurs ressources propres

Au terme du mandat précédent, le projet PRIS²ME a été conçu, mais n'a été que partiellement déployé sur les fonctions support de l'administration centrale. Les missions de l'Université étant aussi dépendantes des activités dites de soutien (dont la Recherche), l'exercice 2020 s'est focalisé sur la réorganisation de la DSL et sur l'amélioration (ou le maintien) du dialogue avec nos partenaires du site et nos laboratoires sous tutelle.

Les pôles de soutien à la recherche au sein de la DSL souffraient depuis quelques années déjà d'une carence de suivi global de l'activité du domaine de la Recherche en dehors de celles liées à la CR. Cet état de fait déclinait d'une stratégie RH de l'établissement qui souhaitait affecter à ce service de soutien principalement des personnels en CDD financés sur la base des contrats de recherche en gestion (principe de recrutement sur ressources propres). Cette organisation semble agile face aux aléas des réponses aux AAP, mais se révèle délétère pour la transmission de l'information et l'identification de l'interlocuteur administratif par les unités de recherche. Cette carence dans le suivi des dossiers nous a amenés en priorité à résorber le passif et à apurer les contrats laissés en souffrance au fil de la succession des agents contractuels (526 contrats résorbés et 600 mis en qualité dans le logiciel SIFAC).

Ce travail s'est accompagné de changements dans la politique RH : les organigrammes ont été redéfinis en renforçant et redéployant les forces (+3 ETP sur l'ingénierie de projets) et d'un regroupement physique des agents. Ce changement organisationnel a été accompagné par la pérennisation et le repyramidage des emplois. Par ailleurs, dans un souci d'équité des traitements, notre grille salariale des post-doctorants a été revalorisée au regard des pratiques du site et du CNRS.

La démarche Qualité a guidé cette restructuration par la refonte des processus, le déploiement d'un guichet unique de saisine, la formalisation de procédures et modes opératoires, permettant la fluidification de la gestion financière des

contrats de recherche. Enfin, pour stimuler les enseignants-chercheurs et chercheurs dans leurs réponses aux AAP nationaux et internationaux, un outil de prospective adapté (Open4research) a été acquis en 2020.

Depuis 2022, le nombre des grands projets structurants (dits d'avenir), tant de Recherche que de Formation, augmente de façon drastique en raison de la politique nationale de recours accru aux Appels à Manifestation d'Intérêt (AMI) et AAP thématiques. Notre établissement s'est adapté en constituant la même année une cellule dédiée (Grandes Projets d'Avenir), transformée en pôle Grands Projets au sein de la direction du Pilotage de l'UT3, dont la mission va de la veille au montage et suivi des projets en s'appuyant sur des Ingénieurs Projets centralisés. Face à l'accroissement exponentiel des projets structurants entre 2022 et 2023, il a fallu revoir cette organisation en s'appuyant sur la connaissance métier de la DSL.

Il est proposé désormais un accompagnement différencié, selon la nature du projet, mais aussi selon l'existence ou non de services dédiés aux projets au sein des unités de recherche. Pour les structures acculturées au montage et suivi, la DSL propose une animation régulière d'un réseau des chargés de montage de proximité (suivi ou soutien à la demande). Ce guide du porteur de projet avec rubrique dédiée à la constitution du partenariat a été finalisé en juillet 2023.

Pour aider les chercheurs qui sont en autonomie, un kit d'aide au montage de projets est mis à disposition. Afin de répondre aux besoins de formation au montage de projets de recherche, de coopération et de formation, un travail avec le DRHDS est en cours afin de mettre en place des formations *ad hoc*. De plus, un mentorat pour les primo-arrivants dans la gestion de projets a été lancé en fin d'année 2023.

Afin d'absorber le surcroît d'activité, le pôle Ingénierie des projets de recherche de la DSL reconstitué en termes de RH suit le montage des grands projets soumis par le biais du pôle Grands Projets et étend sa compétence sur les thématiques Recherche à celles de la Formation. Pour compléter ce panel, un chargé de projet recruté en septembre 2023 est missionné pour solliciter les unités de recherche afin de leur proposer l'accompagnement par ce dispositif, voire d'opérer une détection de projet en maturation. Certains aspects à ce jour demeurent à travailler, par exemple la veille portant sur les AMI et AAP nouveaux et sur l'évolution de leur fonctionnement. Ainsi, un Ingénieur projet dédié a été recruté à l'été 2023. Membre des réseaux existants autour de l'information et de diffusion des AAP, il sera chargé de soutenir ou réaliser la veille des programmes en cours pour l'Université.

Afin de faire connaître et mettre en valeur les dispositifs de montage et de suivi, organisés en guichet unique, le pôle Grands Projets participe aux *kick-off meetings* desdits grands projets. La procédure de présentation des différents acteurs a été formalisée. Ce pôle a pour vocation d'être intégré et de suivre les actions au sein des réseaux existants et d'élaborer une stratégie de sélection et diffusion des AAP pertinents.

Dans le cadre de l'objectif « Amplifier les réponses aux appels à projets et développer les ressources propres » de la LPR, une augmentation du nombre de projets UT3 déposés en réponse aux AAP génériques et spécifiques est observée. En 2020, 157 projets UT3 ont été déposés et, en 2023, 216 projets UT3 ont été déposés (données de juillet 2023), soit une croissance de près de 38 %. Une croissance du taux de réussite à ces AAP a également été constaté entre 2020 et 2023 : il était de 36 % en 2020 et de 53 % en 2023.

Politique d'appui à l'émergence de l'interdisciplinarité

Ce projet lancé dès 2020, porté par la VP déléguée Interfaces et interdisciplinarité pour la recherche, s'inscrit dans la feuille de route de l'établissement. Diverses actions d'initialisation / cartographie ont été menées en 2021 :

- Démarrage du « quart d'heure de l'interdisciplinarité » dans les réunions en présentiel de la CR, visant à promouvoir des mises en relations de chercheurs / équipes par le truchement des référents des unités de recherche ;
- Réalisation de la première enquête annuelle de terrain sur les projets réalisés au cours des 3 dernières années (442 regards ayant produit 134 saisies réalisées par 42 laboratoires, authentifiés par une moyenne de 1,5 sources de financement) ;
- Définition des modalités d'attribution du contrat doctoral incitatif à l'interdisciplinarité, qui récompensera annuellement l'École doctorale la plus méritante dans ses attributions interdisciplinaires.

De nombreuses actions de recensement ont été menées en 2022 (recensement institutionnel, enquêtes de terrain, bases de données relations internationales et DSL, publications, etc.) pour comprendre et mesurer l'interdisciplinarité telle que déjà pratiquée à l'échelle de l'UT3. De plus, des moyens d'appui pour son émergence ont été dégagés. Une lettre de cadrage concernant le « bonus Interdisciplinarité » à destination des Écoles doctorales et pour l'AAP Tremplin (promotion de l'émergence et de l'interdisciplinarité) de la CR a été partagée.

Afin de faciliter la mise en relation future, un financement RH *via* le DSG 2022, d'une ingénierie pour la cartographie des mots-clés (discipline, compétence, savoir-faire) des unités et équipes de recherche a été obtenu et deux Ingénieurs de recherche en Contrat à Durée Déterminée (CDD) ont été recrutés en septembre 2023 afin de constituer la base de données, mais aussi de l'exploiter à des fins de facilitation de l'Interdisciplinarité et de partenariats socio-économiques

et académiques. Cette connaissance devrait permettre de dégager des moyens d'appui à l'émergence de l'interdisciplinarité plus spécifiques (par ex : congés pour recherche ou conversion thématique bilatéraux, postes enseignants-chercheurs et BIATSS dédiés, etc.). Il semble souhaitable d'instaurer la CR et le COS en orientation des mises en relation partenariale académique. Afin de progresser sur le cadrage des thèses dites interdisciplinaires, la possibilité de renseignement du site ADUM sur le volet interdisciplinarité (en spécifiant le rôle et les actions de l'UT3 réalisées en lien avec l'UT) est à l'étude et des rencontres dédiées à l'interdisciplinarité sont à mettre en place.

L'établissement a renforcé son partenariat avec le CHU de Toulouse. Au-delà de l'investissement de l'UT3 sur le projet institutionnel de la fondation hospitalière pour la prévention de la santé, notre partenariat s'est affirmé sur deux projets importants du PIA4 : l'IHU Healthy aging, labellisé émergent et doté de 10 M€, et le Biocluster TB4T (non labellisé à ce stade). Dans la continuité de ce rapprochement et également dans une logique interdisciplinaire, il apparaît nécessaire de développer les activités autour de l'innovation, en particulier en lien avec Innov'Pôle Santé ainsi qu'avec la clinique spatiale MEDES.

Allocation des moyens en lien avec la stratégie

En début de mandat, la stratégie d'allocation des moyens de la recherche a été revue. En premier lieu, la règle de calcul de dotations récurrentes affectées aux UMR et aux URU a été mise à jour et validée en instances. La réflexion en cours à la CR porte sur la dotation à destination des structures de type plateformes et fédérations. Un travail de définition, mené en 2022 et abouti en mai 2023, permet de distinguer une plateforme d'un plateau technique et une fédération disposant de moyens d'une unité d'appui à la recherche. Désormais, la stratégie d'allocation de moyens en découlera.

Un autre point stratégique pour l'établissement était d'améliorer la gestion financière de l'activité contractuelle des unités de recherche multi-tutelles en lien avec l'Annexe 4 de la convention partenariale entre le CNRS et les établissements du site. Le comité des contrats a confirmé les mandats de gestion prévus initialement à l'Annexe 4, mais n'a pu aboutir pour les unités dites « multisites et multi-tutelles » (du fait de l'absence de Toulouse INP aux échanges sur la période, mais CNRS / INSA de Toulouse et l'UT3 se sont accordés sur la pertinence de l'attribution du mandat de gestion sur un grain plus fin, par exemple à l'échelle des départements s'ils existent, voire des équipes si leur taille est jugée suffisante. Les pratiques de dérogation au mandat sont encore à formaliser. Les frais de gestions sont désormais uniformisés à 16 %. Tous les établissements ont accepté la demande du CNRS de passer à un prélèvement ultérieur à 20 % en reversant les 4 % supplémentaires à l'unité de recherche qui en disposera en soutien à sa propre stratégie.

Des allocations de moyens nationaux de la LPR sont également venus compléter les moyens affectés par l'établissement. Ces moyens sont, d'une part, financiers et ont permis de co-financer des équipements affectés à la recherche, par plus de 600 k€ affectés par l'UT3 et d'augmenter pour la même année, la dotation UMR, URU et unités de service ou d'appui à la recherche de 16,7 % et celle des UPR de près de 8 %. D'autre part, la LPR affecte des moyens humains sur concours sous forme de Chaires de Professeur Junior (CPJ). En 2023, le processus de recrutement a été formalisé/cadré afin de s'approcher au mieux d'un recrutement équivalent à celui d'un Professeur des Universités et en restant extrêmement vigilant au critère de « vivier d'excellence » demandé par le MESR.

Diffusion des résultats de la Recherche

Dans le cadre de l'objectif « Promotion de l'accès ouvert aux résultats de la recherche » de la LPR, l'UT3 a renforcé les services d'appui à la recherche du SCD. Depuis 2021, une partie des nouveaux moyens pour les unités de recherche a été mobilisée pour financer le rachat d'une période 2016-2020 de non-abonnement à Springer. Ces moyens ont également été mobilisés pour souscrire des accords avec des éditeurs pour des réductions ou exemptions de frais de publication (*Article Proceeding Charges*). Enfin, des ateliers « archives ouvertes » sont aussi organisés dans les unités de recherche. Ces opérations se sont traduites notamment par une augmentation significative du taux de publication en accès ouvert : de 66 % en 2020 à 80 % en 2022 (données de juillet 2023).

Un chargé de communication scientifique est désormais rattaché à la DCCE avec pour missions spécifiques de réaliser des webinaires avec les correspondants Communication des laboratoires, formaliser la fiche de communication (disponible sur l'intranet) permettant aux chercheurs de solliciter la DCCE pour valoriser des résultats de recherche et d'assurer la diffusion en lien.

L'inventaire (et numérisation) des Collections et Patrimoine immatériel et Collections scientifiques a été réalisé. A cette occasion, l'UT3 a intégré le Groupe d'Intérêt Scientifique (GIS) RECOLNAT afin d'optimiser la gestion et valorisation des collections. Elle a obtenu le soutien de la Fondation Catalyses, de la Mairie de Toulouse, du Service régional de l'inventaire et du MESR.

Nous avons répondu à l'enquête sur les collections géologiques menée par l'Institut National des Sciences de l'Univers. Concernant leur valorisation, nous retenons tout particulièrement la réalisation de plusieurs publications, l'organisation d'une journée d'étude « Patrimoine et médiation scientifique » et nous réjouissons tout particulièrement, en termes de

visibilité et de diffusion du savoir, de la création d'une collection d'ouvrages intitulée « Fragments de Science » (auteurs Corinne Labat et Carlos de Matos) qui met à l'honneur notre patrimoine scientifique. Les 3 premiers volumes ont été publiés en 2022 chez l'éditeur national EDP Sciences. Ils ont été repérés pour la sélection du prix « Le goût des sciences », organisé par le MESR.

Ethique et intégrité scientifique dans la politique de Recherche

L'UT3 s'est dotée d'une cellule « Médiation, Éthique et Déontologie » ayant une adresse mail dédiée pour recueillir les demandes de la part du personnel et des usagers et instruire les dossiers de manière adaptée au contenu de la demande (difficultés interpersonnelles, production en recherche ou en enseignement). Il s'agit d'instruire le dossier du point de vue de l'éthique, de la déontologie et de l'intégrité scientifique (pratiques de la recherche, plagiat, ou la place des auteurs dans l'article à publier). Une page dédiée a été créée sur le site intranet de l'Université au cours de l'automne 2021. L'UT3 a également acquis et déployé un logiciel anti-plagiat à cette même période, à usage notamment des Écoles doctorales afin de le rendre obligatoire pour les thèses de Sciences depuis 2022.

FORMATION ET VIE ETUDIANTE

Formation

Evaluation par le Hcéres

Le Hcéres, section Formations, a procédé à l'évaluation de l'UT3 sur l'offre de formation accréditée sur la période 2016 à 2020. Un rapport d'auto-évaluation, présenté sous forme de champs cohérents de formations, ainsi que l'ensemble des formations, ont été déposés en septembre 2019 par l'équipe présidentielle précédente. Le Comité d'experts du Hcéres a rendu visite à l'UT3 le 4 mars 2020.

Les évaluations du Comité, restituées en amont de la visite sur site, font une analyse de chaque champ de formations et de chaque formation selon les rubriques suivantes : finalité, positionnement dans l'environnement, organisation pédagogique, pilotage, et résultats constatés.

L'UT3 étant organisée en 3 grands secteurs du domaine Sciences, Technologies, Santé, les champs de formations ci-après ont été définis, et les principales recommandations proposées par le Hcéres sont également mentionnées :

- Le champ de formations de Licences en Sciences et Ingénierie, porté par la composante FSI, regroupe les 10 mentions de Licence générale relevant des sciences exactes et expérimentales et couvre les disciplines des mathématiques, de l'informatique, de la physique, de la chimie, des sciences pour l'ingénieur et des sciences de la vie et de la terre. Recommandations : cartographier les formations du site pour cerner les atouts, les insuffisances et les complémentarités, développer l'approche par compétences, favoriser la professionnalisation par les stages et projets tutorés, développer une politique de sensibilisation à la mobilité internationale, piloter le suivi et le devenir des étudiants (diplômés et non diplômés),
- Le champ de formations Master en Sciences et ingénierie, porté par la composante FSI, regroupe les 22 mentions de Master offrant 93 parcours qui se différencient principalement au niveau des secondes années de Master. Les domaines d'enseignement proposés vont des sciences dites fondamentales aux sciences appliquées. Recommandations : améliorer l'ouverture à l'international, amplifier l'approche par compétences pour favoriser l'ouverture à l'alternance, déployer les expériences des cursus Master en ingénierie, mettre en adéquation les capacités d'accueil avec l'attractivité.
- Le champ de formations en Santé, porté alors par les 4 composantes de Santé, comprend 4 diplômes de formation générale conférant le grade de Licence, 5 diplômes de formation approfondie conférant le grade de Master, 1 diplôme d'Etat (audioprothèse, grade licence), et 2 certificats de capacité (orthoptie de grade Licence en 3 ans, et orthophonie de grade Master en 5 ans). Recommandations : mettre en place des Conseils de perfectionnement, généraliser le recours aux méthodes pédagogiques de simulation, systématiser l'évaluation des enseignements, développer la mobilité internationale, mieux intégrer les formations paramédicales.
- Le champ de formations Sciences du Sport, porté par la composante F2SMH, comprend 1 Licence générale, 2 Licences professionnelles et 3 Masters. Recommandations : faire l'analyse des forces et faiblesses, améliorer les indicateurs pour le pilotage, renforcer la communication sur les taux de réussite, d'insertion professionnelle et de poursuite d'études, engager l'approche par compétences, formaliser les partenariats par des conventions.

- Le champ de formations en Information et Communication, porté par l'IUT A, regroupe 1 Licence générale, 1 Licence professionnelle et 1 Master. Recommandations : restructurer le Licence générale trop dispersée avec une assise commune aux parcours, proposer un Conseil de perfectionnement à l'échelle du champ, développer l'approche par compétences, développer une politique de sensibilisation à la mobilité internationale.
- Le champ de formations Technologie, porté majoritairement par les IUT A et IUT de Tarbes, mais également la FSI et la Faculté Sciences pharmaceutiques, comporte 41 mentions de Licences professionnelles, les deux-tiers environ relèvent du domaine secondaire et le tiers restant du domaine tertiaire. Recommandations : formaliser les nombreux partenariats par des conventions, amplifier la communication sur la validation des acquis de l'expérience, mettre en cohérence la coexistence de mentions ou parcours trop similaires, comprendre le taux élevé de poursuite d'études, généraliser les pratiques d'évaluation des enseignements, clarifier les modalités et les rythmes pédagogiques pour améliorer l'adaptation à des situations hétérogènes (formation initiale, continue, par alternance).

Sur l'ensemble des formations évaluées, aucune des formations ne nécessite de modifications majeures dans la construction du projet pour la période contractuelle 2021-2025. Seules 2 mentions ont nécessité une navette qui s'est avérée fructueuse.

Accréditation et nouveautés de l'offre de formation

Faisant suite à l'évaluation par le Comité d'experts du Hcéres, le MESRI a donné un retour positif à l'offre de formation pour la période 2021-2025, ne sollicitant qu'une navette légère pour 2 mentions. Cette offre de formation a reçu l'accréditation du MESR en juillet 2020.

En raison de la crise sanitaire Covid-19, la période quinquennale du contrat s'est transformée en période pluriannuelle 2021-2026, du fait du retard pris par le Hcéres pour l'évaluation des vagues suivantes. Et l'UT3, sur demande de ses composantes, a repoussé la mise en œuvre de cette offre de formation à la rentrée universitaire 2022, nécessitant la gestion de la prorogation d'un an de l'offre de formation 2016-2020, en particulier des mentions co-accréditées.

Les nouveautés de l'offre de formation pour le contrat pluriannuel 2021-2026 sont les suivantes :

- Mise en place du BUT

Suite à la publication de l'arrêté en décembre 2019, les deux IUT de l'UT3 ont œuvré de concert à la mise en place de la réforme, notamment en étant contributeurs à l'élaboration du programme national des BUT. Celle-ci s'est réalisée en plusieurs étapes :

 - 2020-21 : conception d'un modèle de maquette pédagogique prenant en compte les spécificités du BUT, modélisation des structures d'enseignement et des règles de calcul dans le logiciel de scolarité Apogée, rédaction d'un nouveau règlement des études incluant de nouvelles règles de progression et règles de jury. Puis la rédaction des maquettes provisoires de BUT 1ère année sur la base de la 1ère publication du programme national. Enfin, refonte des maquettes des Licences professionnelles pour respecter le nouvel arrêté.
 - 2021-22 : déploiement de la 1ère année de BUT et préparation de la rentrée de septembre 2022 par le choix des parcours de formation par les différents départements, la rédaction des maquettes de BUT de 2ème année et réflexion autour de la mise en place de l'alternance dès la 2ème année dans certains départements.
 - 2022-23 : déploiement de la 2ème année de BUT (199 alternants en 2ème année) et préparation de la rentrée de septembre 2023 par la rédaction des maquettes de BUT de 3ème année, sur le modèle de l'alternance, avec intégration des Licences professionnelles dans le BUT3, hors Licences professionnelles de niche (par exemple pour l'IUT A, passage de 35 Licences professionnelles en 2022 à 2 en 2023).
- Mise en place de la réforme des études de santé

Les 4 Facultés de Santé ont déployé la réforme des études de Santé en offrant aux néo-bacheliers les deux voies d'accès réglementaires autorisées par le décret de 2019. L'accès aux filières Médecine, Maïeutique, Odontologie et Pharmacie se fait depuis septembre 2020 selon les deux voies PASS et L.AS. Les PASS –50 ECTS (*European Credit Transfer and Accumulation System*) de Santé et 10 ECTS d'option disciplinaire– sont portées intégralement par l'UT3 et associent des composantes d'UT3, d'UT2J et d'UTC qui assurent l'option disciplinaire. Les L.AS –60 ECTS de mention de Licence socle et 10 ECTS d'option Santé– sont réparties entre l'UT3, l'UTC et l'INU Champollion. Environ 1800 étudiants (1150 de l'UT3 / 650 de l'UTC, UT2J et INU Champollion) sont accueillis dans ces deux parcours de formation. Les universités partenaires proposent 16 options disciplinaires de PASS et 28 mentions de L.AS. L'option Santé en L.AS et les options disciplinaires en PASS sont dispensées en distanciel avec des séances de remédiation proposée le samedi matin par les enseignants de la Faculté de Santé.
- Création de Licences mentions Sciences pour la Santé

Portées par la Faculté de Santé (rentrée universitaire 2021-22), elles comprennent les spécialités Ergothérapie, Psychomotricité, Pédiatrie-podologie, Orthoptie, Manipulateur Radio, Audioprothèse. Cette expérimentation d'universitarisation des formations paramédicales a été élargie aux Instituts de Formation en Soins Infirmiers de Rangueil, St Gaudens et Albi (rentrée universitaire 2022-23). Ainsi, les étudiants sont désormais inscrits en Licence Sciences pour la Santé, ce qui devrait faciliter à terme les coopérations entre professionnels de santé.

- Création du parcours de Master 2 « Cadre de santé - Orientation Management en Santé »

Porté par la Faculté de Santé, ce parcours est intégré à la mention de Master Santé Publique depuis la rentrée universitaire 2021-22. L'objectif est de former les futurs Cadres de santé auxiliaires médicaux des établissements sanitaires, médico-sociaux ou sociaux. Il s'adresse aux titulaires de diplôme ou certificat du secteur du paramédical. La formation est menée en partenariat entre l'UT3 et l'Institut de Formation des Cadres de Santé de Toulouse, ce qui permet la délivrance également d'un Diplôme de Cadre de Santé.

- Mise en place de la L-Flex

La FSI s'est engagée dans la mise en place d'une Licence Flexible, déployée à la rentrée universitaire 2022-23, pour toutes ses Licences générales, exceptées les Licences mention Science de la Vie et mention Sciences de la Terre. Ce projet, qui s'adresse à 4800 étudiants, est centré sur la réussite des étudiants en Licence pour améliorer leur réussite académique et éducative. La L-Flex permet de passer d'un mode de progression annualisé à une progression plus personnalisée, basée sur la réalité des acquisitions, et compatible avec la diversité des projets personnels et des situations tout en rendant les étudiants autonomes et acteurs de leurs réussites. Ainsi, la L-Flex répond aux besoins de :

- Prendre en compte la diversité des néo-entrants en termes de niveau et de connaissances (diversité des choix des spécialités en Première et Terminale).
- Respecter des différences de rythme d'apprentissage des étudiants (Licence préparée en 2 à 4 ans).
- Progression adaptée aux étudiants bénéficiant d'un régime spécial d'études.
- Mieux accueillir les étudiants en réorientation et renforcer les passerelles.
- Insérer des UE et/ou des parcours professionnalisants.

- Création du parcours de Licence Sciences & Humanités

Porté par la FSI, ce parcours a démarré à la rentrée universitaire 2020-21, hébergé au sein de la mention de Licence Mathématiques. Il ambitionne de répondre au besoin croissant de connaissances (champs disciplinaires scientifiques et humanistes) et de compétences (démarche scientifique, logique, argumentation, rédaction, recherche documentaire) observés dans de nombreux métiers autour de la documentation, de l'éducation, de la médiation et de la communication scientifique. Afin de reconnaître l'implication de collègues de l'UT2J sur le volet Humanités, la co-accréditation d'une mention de Licence Sciences & Humanités a été obtenue en 2022, pour une ouverture à la rentrée universitaire 2023-24.

- Création du double diplôme de Licence Mathématiques-Informatique

Porté par la FSI, la formation est orientée vers les métiers de la recherche académique et industrielle à l'interface des mathématiques et de l'informatique, telle que l'intelligence artificielle. Elle a démarré lors de la rentrée universitaire 2021-22.

- Création de mentions de Master en Sciences de la Vie

Portées par la FSI, bon nombre de parcours de Master étaient hébergés dans une mention Biologie-Santé. Pour plus de visibilité et lisibilité de l'offre de formation, deux nouvelles mentions ont été créées pour ventiler des parcours dans ces mentions. Il s'agit des mentions de Master « Biologie Moléculaire et Cellulaire » et « Neurosciences » qui ont ouvert en septembre 2022.

- Création de mention de Master Energie

Afin de répondre au défi de la transition énergétique qui vise à transformer les modes de production, de distribution et de consommation d'énergie pour réduire leur impact sur l'environnement et le climat, les départements Electronique Energie électrique Automatique, Mécanique et Physique de la FSI ont regroupé trois parcours de Master dans une nouvelle mention intitulée Energie. Elle forme des cadres compétents dans les technologies et techniques de la transition énergétique.

- Création du Parcours de Préparation au Professorat des Écoles

Porté par la FSI et en partenariat avec le Lycée Bellevue Toulouse, ce parcours a démarré lors de l'année universitaire 2021-22. Il associe des disciplines que l'étudiant a rencontrées dès le second degré afin de le préparer à la polyvalence du métier de professeur des écoles, avec un accent mis sur le français et les mathématiques. Il

comporte des enseignements de culture générale et d'approfondissement disciplinaire dispensés au lycée, ainsi que des enseignements de spécialisation et d'approfondissement adossés à la recherche dispensés par l'Université. Ce parcours était alors hébergé au sein de la Licence mention Mathématiques. A partir de la rentrée universitaire 2023-24, il sera également intégré à la Licence mention Sciences & Humanités.

- Création des Ecoles universitaires de recherche

Le label EUR permet à l'Université de gagner en visibilité et de renforcer l'attractivité internationale de ces formations. Après le projet NanoX (mécanismes physiques à l'échelle de l'atome et de la molécule, jusqu'aux nano-matériaux) labellisé en 2017, cinq autres projets ont été labellisés en 2020, pour une ouverture à la rentrée universitaire 2021-22, par intégration en tant que parcours d'une mention de Master existante de la FSI (mis à part le projet MINT) :

- MINT « Mathématiques et interactions à Toulouse » : interactions des mathématiques avec les autres domaines.
- CARE « Cancer, vieillissement et réjuvenation » : centre d'enseignement dans les domaines du cancer, du vieillissement et de la bio-ingénierie.
- TULIP-GSR « Ecologie et biologie végétale » : interactions de l'échelle moléculaire à celle des populations et des écosystèmes.
- TESS « Ecole toulousaine des sciences de l'univers » : acquisition et exploitation des données relatives aux sciences de la Terre et de l'espace tout en intégrant les implications sociales et économiques liées.
- BIOECO « Biotechnologie pour une économie biosourcée » : management durable et de la transformation des ressources agricoles et naturelles.

- Création du Diplôme universitaire Paréo

Ce DU Paréo « Rebondir, Réfléchir, Découvrir, Décider » propose une année de transition entre le lycée et l'Université pour aider les étudiants à réfléchir à leur projet d'orientation. Il a été labellisé par le MESR pour une première rentrée universitaire en 2022-23, en accueillant 32 étudiants.

- Création du DU *Soft-Skills*

Ce DU « Initiation aux Compétences Comportementales et Transversales », créé pour la rentrée 2023, s'adresse plus particulièrement aux étudiants de Licence générale envisageant une insertion professionnelle à Bac+3. En complément de sa formation initiale, un étudiant peut choisir, au sein d'un bouquet, des formations (apprendre à apprendre, gérer son temps, travailler en équipe, prendre la parole en public, etc.) avec micro-certification des compétences acquises. Le but est de sensibiliser, d'acculturer les étudiants à des connaissances relationnelles et environnementales, humaines, par la mise en œuvre de qualités à la fois intra et interprofessionnelle qui se révéleront être des valeurs ajoutées dans leur environnement de travail.

- Projet de programme Certi+

Fiancé par le DSG 2023, ce projet vise à offrir aux étudiants, dans le cadre de leur cursus, la possibilité d'obtenir une certification dans différents domaines (Certification Pix, Certification en langue anglaise, certification en langue française, etc.), ou d'avoir un accompagnement à travers des outils en sport et bien-être pour mieux vivre leurs études (sport multi-matière, ateliers Psy, sorties culturelles, etc.). Cet enseignement serait proposé dans le bouquet d'UE à choix en Licence générale ou facultative qui pourra figurer sur le supplément au diplôme pour 3 ECTS.

- Projet d'Université 360

Voté par le CA d'octobre 2023, il s'agit d'une structure légère destinée à servir de vitrine pour l'établissement et de point d'entrée pour créer, impulser et valoriser un service de Formation ouverte ou à distance, et mettre en avant la certification ou micro certification offerte par l'établissement. Le service s'appuiera sur le travail de l'ensemble des ressources internes dans une logique de complémentarité et d'enrichissement mutuel.

- Création du DU de Recherche

Ce DU, créé en 2023, a pour objectif de valoriser le travail scientifique effectué durant un projet doctoral d'au moins une année et prématurément interrompu afin de favoriser la poursuite de carrière de l'étudiant en lui offrant une possibilité de reconnaissance de son expérience professionnelle.

Tout au long de l'année universitaire 2021-22, et en particulier grâce au déploiement du projet Acorda porté par l'UFTMiP, le SCUIO-IP et les composantes de l'UT3 ont mené de nombreuses actions d'information à destination des lycéens et des enseignants de l'académie et à sensibiliser les enseignants du secondaire à Parcoursup et à la nouvelle offre de formation de l'UT3.

En janvier 2022, la « composante Langues » du département de « Langues vivantes et Gestion » de la FSI est devenue le « département des Langues », qui contribue à la promotion de l'apprentissage des langues étrangères pour les étudiants en formation initiale et les salariés de la formation continue, dispense des cours de Français Langue Étrangère

et, dès le début d'année 2023, a assuré des cycles de formation en Langues des signes. Le département a pris en charge la campagne 2022 de certification en langue anglaise pour tous les étudiants de l'UT3 en 2nd année d'IUT et en 3^{ème} année de Licence.

L'année 2022 a confirmé la montée en puissance de l'alternance à l'Université. Les effectifs, tous contrats confondus, sont passés de 1292 en 2020-21 à 1648 en 2021-22. Cette dynamique s'est également ressentie au cours de la campagne de collecte du solde de la taxe d'apprentissage. Les partenariats de formation continue conclus avec les entreprises ont continué de progresser et de se développer. Cette trajectoire devrait se poursuivre dans le prolongement des conventions signées récemment avec les entreprises et les filières économiques du territoire.

Un temps fort de l'année 2023 a été le suivi et l'accompagnement des équipes pédagogiques des composantes concernées par la mise à disposition par le MESR de la plateforme MonMAster où les 32 mentions de Masters et les 112 parcours ont été paramétrés et proposés aux candidats de la France entière. Afin de promouvoir notre offre de formation, avec l'aide du SCUJO-IP, les informations autour de nos Masters ont fait l'objet de capsules vidéo par les responsables de Master volontaires. Cette opération sera réitérée pour la campagne 2024 avec le soutien de la DCCE.

Enfin, En collaboration avec le pôle RSU, et dans la volonté de s'inscrire dans le plan Climat/Biodiversité et Transition écologique du MESR, la DAIP a démarré une cartographie des formations déjà existantes à l'UT3 pour mieux penser une offre de formation qui devra à la fois intégrer les enjeux de la transition écologique et du développement soutenable et s'adapter aux métiers émergents.

Soutenabilité de l'offre de formation

L'évaluation de la soutenabilité de l'offre de formations 2022-2027 a été réalisée, pour préparer la rentrée universitaire 2022-23. Cette évaluation résulte de l'attente du MESR de vérification par l'Université elle-même de la soutenabilité économique de son offre de formation déployée, dans le cadre de la loi relative aux libertés et responsabilités des universités. En mai 2021, il a été adopté par la CFVU et le CA la lettre de cadrage pédagogique et de soutenabilité de l'offre de formation, et le cadrage de l'approche par les compétences, avec un guide d'accompagnement et de formation des enseignants. C'est un enjeu très important tant pour la qualité de la formation offerte aux étudiants que pour l'équilibre financier global de l'Université.

Le cadrage économique est basé de manière macroscopique sur le plafond d'heures en « équivalent travaux dirigés » par composante et sur le ratio heures de formation / nombre d'étudiants maximum par catégorie de formation, en mobilisant la direction des Finances. Il consiste d'une part en une analyse de l'offre de formation (évolution des inscriptions pédagogiques et de la charge théorique et réelle pour chaque composante, histogramme de répartition du présentiel et du coût par étudiant par catégorie de formation) et, d'autre part, en des simulations de croissance de charges sur différents scénarios de croissance d'effectifs en tenant compte des capacités d'accueil votées.

Les évolutions réglementaires et pédagogiques (digitalisation des enseignements, modularité de la L-Flex, approche par compétences, etc.) ont nécessité de faire un certain nombre de modifications dans l'outil de déclaration et de chiffrage de l'offre de formation (Système de Gestion des Charges d'Enseignement - SGCE). L'outil SGCE a été modifié en 2021 pour pouvoir disposer dans la même application d'un mode logiciel de service classique et d'un mode « préparation d'une nouvelle accréditation ». Après vérification des saisies grâce aux outils de vérification en masse implémentés dans SGCE, le chiffrage et la vérification du respect du cadrage économique des offres de formations des composantes F2SMH, FSI et des deux IUT ont pu être réalisés. L'outil a permis de collecter et d'organiser tout un ensemble d'éléments qui accompagnent la mise en place d'une nouvelle offre de formation : règles de correspondance entre les formations et les UE de l'ancienne et de la nouvelle offre, réécriture complète de tous les syllabus (livret étudiants) et de toutes les pages web décrivant l'offre de formation, redéfinition des MCCA, remise à plat du Référentiel des Équivalences Horaires (REH) de chaque composante, et enfin mise en place du volet Alternance et Formation continue.

Jusqu'en 2020, l'ensemble de l'offre de formation était saisi à la main dans Apogée. Pour la partie Licence-Master, cela a représenté plus d'un an de travail pour la DFVE en 2016 alors que toutes les données avaient été saisies par les responsables de départements et de mentions dans « SGCE accréditation ». Pour mettre fin à ces doubles saisies (très fastidieuses et potentielles sources d'erreur), l'équipe de développement SGCE a livré, en juillet 2021, un injecteur de SGCE vers Apogée, permettant le transfert automatique des données, divisant par 4 le temps de modélisation des formations dans Apogée. Cet injecteur a été utilisé pour l'ensemble des BUT1, pour les nouveaux Masters articulés avec ANITI ou avec les EUR ayant démarré en septembre 2021. Puis toute l'offre de formation a été transférée de SGCE vers Apogée.

Accompagnement à l'innovation pédagogique

La crise sanitaire Covid-19 a encouragé la création de ressources pédagogiques numériques et audiovisuelles. L'UT3 a répondu aux demandes des enseignants et enseignants-chercheurs désirant se former aux outils (Zoom, Wooclap, etc.) en produisant :

- Des tutoriels pour l'usage de webconférence et l'animation de classes virtuelles, et en mettant en place un site web dédié à la transformation digitale du numérique.
- Un document décrivant les différents environnements de e-TP et leurs apports dans la pédagogie.
- Un « guide méthodologique de la transformation digitale de la formation », associant l'approche qualité via l'amélioration continue et la pédagogie agile. L'objectif de ce guide est de proposer des modèles de transformation digitale pouvant être mis en œuvre par les enseignants et s'inscrivant dans une démarche de Formation tout au long de la vie des apprenants.
- Une veille technique pour répondre aux questions des enseignants et les accompagner.

Au sortir de la période de confinements liés à la crise Covid-19, une ambition forte a porté sur l'accompagnement des enseignants et enseignants-chercheurs à l'innovation pédagogique. Un dispositif fédérateur unique a été mis en place en 2021, le DAPE (Dispositif d'Appui à la Pédagogie des Enseignements). Il permet la mise en relation des différents accompagnateurs TICE des enseignants au sein de l'UT3 par la collaboration des entités DAIP, centre E formation, groupe métier A'comp (approche par compétences) et différents services de proximité TICE en composantes. Fédérés par une réunion trimestrielle, et diffusant chaque trimestre la newsletter de l'innovation pédagogique, les membres du DAPE peuvent agir de manière agile et collaborative, la pluralité des acteurs internes lui permet de travailler en proximité des formations, en s'appuyant sur les forces en présence. Ce dispositif assure ainsi une coordination des efforts et des initiatives, il est également en mesure de mettre en valeur des sujets transversaux et institutionnels à l'échelle de l'établissement.

Parallèlement à la création du Dispositif DAPE, le DAIP a été créé, la coordinatrice du DAPE étant également la directrice du DAIP. Le DAIP regroupe des ingénieurs pédagogiques, 3 personnels permanents et 5 personnels sur projets en 2023. Elle est composée de 3 pôles :

- Le pôle support plateformes de formation (Moodle).
- Le pôle transformation numérique des enseignements (Ingénierie numérique).
- Le pôle développement projets (Ingénierie de formation et pédagogique).

Ses missions principales sont de :

- Venir en appui des enseignants dans l'hybridation de leurs enseignements sur demande ponctuelle.
- Accompagner *via* des ateliers, des séminaires, les équipes enseignantes souhaitant s'investir dans une démarche de digitalisation, d'avoir une première approche des outils utilisés à l'UT3 en pédagogie numérique des enseignements.
- Administrer les plateformes de manière fonctionnelle, mise à jour des versions, assistance aux enseignants.
- Venir en appui des enseignants lors d'appels à projets UT3, pour garantir la mise en place des formations hybridées.
- Mener une veille sur le sujet des enseignements et du numérique, diffuser, ou relayer l'information sur les différents canaux (Moodle, ENT, site Web Institutionnel).

Par leurs actions, la DAIP et le DAPE répondent aux directives du MESRI pour une diffusion d'enseignements modernes, inclusifs et pour lesquels la réussite de l'étudiant reste un objectif final essentiel. En s'appuyant sur les forces en présence et sur la pluralité des acteurs internes, ils assurent ainsi une coordination des efforts et permettent la mise en valeur et la promotion des initiatives sur des sujets transversaux et institutionnels à l'échelle de l'établissement.

Par ailleurs, dans le cadre d'un AAP « Relance hybridation » du MESR, un financement complémentaire a été obtenu et a permis de mettre à disposition des enseignants des stations d'enregistrement. Ce financement vient accompagner le financement déjà obtenu dans le cadre du projet « The Campus » porté par l'UFTMiP / UT et qui a permis de soutenir des projets d'e-TP, le financement de matériel destiné à l'hybridation et le recrutement d'une ingénieure pédagogique et d'un informaticien.

Enfin, dans le cadre du projet « Hybridium », porté par l'Université Numérique En Santé et Sport (UNESS), et dans la finalité de création d'une bibliothèque nationale de ressources et d'activités pédagogiques destinées à la première année des études de santé, 84 capsules ont été créées et versées dans la bibliothèque de l'UNESS.

Vie étudiante

Toutes les actions spécifiques pour répondre à la crise Covid-19, mises à disposition des étudiants pour les années 2020 et 2021, sont décrites dans la partie « Gestion de la crise Covid-19 sur la période 2020-2021 » du processus

Gouvernance et Pilotage. Elles ne sont pas reprises ici. Après presque deux années de crise sanitaire, il fallait redynamiser la vie étudiante sur les campus dès la rentrée de septembre 2021, avec le double objectif de soutenir la vie associative étudiante et de veiller à améliorer le quotidien des étudiants socialement en difficulté.

Contribution de Vie étudiante et de Campus

La CVEC a été instaurée en 2018 par la loi pour l'orientation et la réussite des étudiants. Cette contribution est destinée à favoriser l'accueil et l'accompagnement social, sanitaire, culturel et sportif des étudiants, mais aussi à conforter les actions de prévention et d'éducation à la santé réalisées à leur intention. Elle est payable par les étudiants assujettis (hors formation continue et échanges internationaux) non exonérés aux CROUS (hors boursiers) et reversée pour partie aux établissements de l'ESR sur la base des effectifs inscrits et après un mécanisme de péréquation nationale. A la rentrée 2023, une cotisation de 100 € au titre de la CVEC est sollicitée avant l'inscription administrative de l'étudiant.

Depuis 2018, l'Université perçoit comme produit de la CVEC environ 2 M€ / an. Pour augmenter la visibilité de l'utilisation de la CVEC auprès de la communauté étudiante, une commission CVEC, avec participation d'étudiants, a été mise en place en 2021. Elle siège 5 fois par an, et publie annuellement un bilan sur le site internet. Les premières réunions témoignent d'une prise en main plus structurée de ce champ de la vie universitaire et de l'accompagnement des associations, illustrée par exemple par le financement de projets étudiants en 2022 à hauteur de 436 k€ portant sur près de 170 projets.

En 2022, une moitié du financement CVEC est dévolue à des opérations pluriannuelles (pratiques sportives, art et culture, médecine préventive SIMPPS, amélioration des bâtiments, bibliothèques, etc.), l'autre moitié se répartit entre aide sociale, projets étudiants et AAP CVEC. Ces ressources ont permis de mieux accompagner les étudiants en situation précaire dont le nombre a fortement augmenté suite à la crise sanitaire et de renforcer, par une opération conjointe UFTMiP / Région Occitanie / CROUS, l'offre de service dans les villes universitaires d'équilibre.

L'augmentation de cas constatés de problématiques relevant des VSS pousse l'Université à proposer plus d'actions dans ce domaine à destination du public étudiant et des associations en étoffant l'offre de formation qui est adressée aux responsables associatifs. Un enseignement constitué d'un *serious game* de 45 mn et d'un MOOC de 60 mn suivi d'un quizz de validation sera proposé en deuxième et quatrième années des formations de Santé dès janvier 2024. Le suivi de ce module sera obligatoire pour la diplomation. Le dispositif sera étendu à tous les étudiants inscrits en 2nd et 4^{ème} année à l'Université, soit environ 7000 étudiants.

De manière plus générale, le fait d'avoir mis en place le Conseil des étudiants en juin 2023, avec notamment des élus des Conseils des composantes pour représenter les différents campus, permet de rendre les étudiants acteurs de leur vie de campus.

Animation de la vie étudiante

Après les années difficiles pour la vie étudiante et les associations étudiantes, marquées en 2020 et 2021 par les périodes de confinement et d'accueil avec jauges, la reprise d'activités en septembre 2021 a permis de relancer la dynamique de la vie étudiante et de renforcer les actions de vie de campus. Des cycles d'animation variés ont été mis en place, en collaboration avec des partenaires tels que CROUS et SIMPPS, correspondant aux différentes périodes de l'année universitaire :

- Accueil des étudiants à la rentrée en septembre afin de favoriser leur intégration (balade en canoë sur le canal, saut à l'élastique, partie de *laser game* sur le campus, stands de découverte du campus, jeux de piste, etc.).
- Gestion du stress en fin de premier semestre pour accompagner les étudiants sur la période de préparation des examens (séances d'ostéopathie, de coaching en vue des examens, conférences sur le sommeil, sensibilisation à la santé mentale, etc.).
- Remise en forme après les fêtes de fin d'année et la reprise du second semestre. Sur le premier semestre 2023, ce cycle proposait des activités de pratiques sportives et handisport, avec des inscriptions à la séance pour que les étudiants puissent s'initier sans engagement, les séances de boxe et d'escalade ayant eu du succès. Un enseignant avec profil Sport-Santé a été recruté au SUAPS.
- Préparation de l'été par un forum d'emploi et des animations extérieures. Un premier travail sur l'affichage en un point unique des « jobs étudiant » offerts par l'Université, a démarré sur le site internet et doit être consolidé pour gagner en lisibilité.

Ces 4 cycles d'animation mis en place pour accompagner et dynamiser la vie étudiante ont coûté 163 k€ en 2022.

De plus, des animations ludiques et sportives ont été mises en place durant la semaine de sensibilisation au handicap dès 2022. En 2023, des associations étudiantes et des professionnels de l'animation ont interpellé les étudiants sur les

diverses situations de handicap (déplacement en fauteuil, écriture braille, etc.) ainsi que pour les initier à la pratique du handisport (cécifoot, basket fauteuil, volley assis, etc.).

Sur le plan culturel, des ateliers de pratiques artistiques sont proposés aux étudiants par groupes d'une quinzaine de personnes sur un semestre ou une journée, tels que des ateliers graphiques (illustrations scientifiques, calligraphie), photographiques (cyanotypes, photogrammes), d'écriture et d'improvisation, ou chorale rock. Par exemple en 2022, de nouvelles thématiques comme le carnet de recherche en dessin, les effets spéciaux en photographie ou un travail photographique sur la collection patrimoniale des instruments scientifiques de l'Université ont été rajoutés. Une soirée de restitution est organisée à la salle Le CAP ainsi qu'un espace d'exposition.

Depuis le printemps 2022, un nouvel espace « Paul Sab l'été » est apparu sur le campus de Ranguéil. Lieu de rencontre et d'animation par les étudiants et leurs associations, il a été équipé de *slack lines*, de filets de *beach-volley* et d'autres équipements de plein air. C'est sur ce lieu qu'un festival a été programmé en juin 2023 en partenariat avec Rose Festival, afin de célébrer la culture musicale régionale et de promouvoir la découverte d'activités variées.

Durant la semaine étudiante de l'écologie et de la solidarité portée par la RSU, la distribution de petits déjeuners alternatifs ainsi que la première édition d'un carnaval sur le campus en collaboration avec le CROUS ont été organisées.

Par ailleurs, un hackathon a été organisé en juin 2023 pour faire réfléchir des étudiants sur l'inclusion des étudiants autistes à l'Université, actuellement une soixantaine d'étudiants autistes y sont accueillis.

De nouveaux projets sont en cours d'évaluation en 2023, ils portent sur la mise en place d'une monnaie interne (le Sab's) à destination des étudiants, pour l'achat de goodies UT3, de billets pour les événements culturels, etc.. Une offre de visites touristico-culturelles de la région à destination de tous les étudiants sera enfin testée sur le premier semestre 2023-24, afin de mettre en place des moments privilégiés permettant de nouer des relations sociales.

Lutte contre la précarité des étudiants

Epicerie solidaire

L'Université a répondu à un AAP de l'Association Nationale de Développement des Epiceries Solidaires (ANDES) pour la création d'une épicerie sociale et solidaire à l'UT3, qui a également fait l'objet de soutiens de mécènes (Banque populaire occitane, MAIF, fondation Suez) grâce à la Fondation Catalyses. Cette épicerie est sur le modèle de gestion par l'Université tout en impliquant les associations étudiantes. Ce choix a été fait pour assurer une pérennisation de la structure. Elle a ouvert ses portes en janvier 2022 et a été inaugurée le 22 avril 2022 en prenant le nom de « Le petit Sab'lé ». Elle propose aux étudiants rencontrant des difficultés temporaires, des produits alimentaires et des produits d'hygiène à la vente à moindre coût (10-30 % du prix réel). L'accès à l'épicerie est conditionné à une évaluation sociale auprès des services du SIMPPS afin de déterminer le reste à vivre. En septembre 2022, pour aider les étudiants en difficulté financière, et face au constat d'une augmentation de près de 15 % des dépenses liées aux fournitures scolaires, l'épicerie a été en mesure de fournir 5 000 fournitures neuves provenant d'inventus de grandes entreprises grâce à l'association « Dons solidaires ».

Le petit Sab'lé fonctionne grâce à des contrats de travail à raison de 10 et 15 h par semaine attribués à des étudiants en précarité. Ils étaient 8 à en bénéficier à la rentrée 2022, auxquels se rajoutaient 3 personnes en Service civique. Ce dispositif a trouvé son rythme rapidement, avec 470 étudiants bénéficiaires d'une alimentation à prix réduit, correspondant à 4800 passages à l'épicerie. L'accompagnement social s'y enrichit d'ateliers coorganisés avec le SIMPPS, mais également avec des bénévoles, ou d'autres partenaires associatifs (nutrition, café sexo, atelier gestion de budget, etc.). L'activité autour de l'épicerie permet de tisser des partenariats avec le tissu associatif local (autres épiceries, banque alimentaire, Resto du cœur, etc.) qui permettent de créer un maillage local de l'accompagnement social des étudiants, dans lequel l'Université est vue comme un partenaire majeur sur le territoire.

Depuis janvier 2023, en partenariat avec le SCAS qui assure un subventionnement, 10 familles d'agents ont la possibilité d'être accueillis sur orientation de l'assistante sociale des personnels.

Accompagnement social

Au niveau social, l'année 2022 a notamment été marquée par le maintien d'un haut niveau de dépenses d'action sociale qui semble ne pas devoir revenir au niveau d'avant la crise sanitaire. En effet, le besoin est toujours prégnant, ensuite parce que l'Université, forte du déploiement d'une politique ambitieuse depuis la crise Covid-19, est mieux identifiée par les étudiants comme un acteur de leur accompagnement social. Ainsi, en 2022, près de 700 étudiants ont été concernés par une aide directe pour un budget total de 367 k€. Ce montant est en baisse de 78 k€ par rapport à 2021, celle-ci est à corréliser avec la progression des dépenses de fonctionnement liée à l'épicerie sociale et solidaire supportée par la CVEC, et à la progression des dépenses d'aide au transport. Cette double dynamique de diversification des types

d'aides et de diminution globale de la dépense d'aide sociale tend à souligner l'intérêt et l'efficacité de ces dispositifs (épicerie, transport, logement, etc.).

Les efforts de diversification des aides vers des aides en nature ont porté leurs fruits, que ce soit pour les aides à la mobilité (recharge de 2 mois de transports publics, pour un budget de 31,8 k€), les exonérations des frais d'inscription universitaire sur critères sociaux (210 exonérations pour un budget de 55 k€) ou encore l'attribution de logement d'urgence du CROUS en augmentation de 10 à 20 chambres avec un surcoût d'environ 15 k€ pour l'Université.

En 2023, compte tenu de l'accroissement des problématiques de logement, un accent est mis sur la diversification des solutions proposées, en alternative au CROUS. Des premières pistes sont travaillées avec Studapart et la SMERRA pour un coût estimé à 30 k€.

RELATIONS ET COOPERATIONS INTERNATIONALES

Pilotage de l'activité

Face à la baisse de l'activité en périodes de crise et post-crise Covid-19, l'action directrice de l'année 2020 a été de faire évoluer le DREIC vers un service plus global afin d'accroître le rayonnement de notre établissement. Ainsi, deux pôles disposant de leurs plans stratégiques propres ont été créés au sein du DREIC : « Relations internationales et mobilités » et « Projets européens et internationaux ». Cette structuration a rendu le département plus cohérent vis-à-vis de ses missions et plus lisible vis-à-vis de ses usagers (personnels et étudiants).

Cette évolution en deux pôles distincts a permis, en 2023, d'affecter ces deux activités aux deux nouveaux domaines Formation et Vie Universitaire, et Recherche, Innovation, Valorisation et International, faisant disparaître le DREIC. Le pôle Relations internationales et mobilités est devenu une direction Mobilités et Formations Internationales au sein du DFVU. Le pôle Projets européens et internationaux est devenu la direction de la Coopération Internationale au sein du DRIVI.

De plus, un Comité Stratégique des Relations Internationales (CSRI) a été mis en place. Il est réuni mensuellement depuis 2021. Cet organe rassemble des représentants des différentes composantes de l'Université ainsi que des étudiants et facilite l'échange d'information mais est aussi force de proposition et de construction de la politique Relations internationales. Un réseau de correspondants Relations Internationales au sein des laboratoires, des facultés et départements de l'UT3 a également été constitué.

Un autre point d'orgue a été d'améliorer les outils de pilotage relatifs aux Relations internationales. Une cartographie des actions internationales a été réalisée au moyen du développement du Wiki des Relations internationales, qui répertorie les micro-réseaux tant informels que formalisés par des accords-cadres ou des projets labellisés et/ou financés. Cette plateforme Wiki est fonctionnelle depuis fin 2021 et alimentée régulièrement. Le développement d'une partie intranet du Wiki, permettant une numérisation agile de certaines activités, a été réalisé. Elle contient, entre autres, des journaux collaboratifs qui permettent un suivi et des extractions d'informations très utiles pour le management et les rapports d'activités des pôles/directions.

Par ailleurs, nous avons proposé en 2022, un nouveau texte d'accord interuniversitaire concernant les cotutelles de thèse et accord internationaux, qui inclue les modifications introduites par le décret paru en août 2022. L'accord est rédigé en bilingue français-anglais. La version anglaise fait foi en cas de désaccord entre les partenaires. Dès lors, cela permet l'adjonction d'une traduction dans une autre langue qui pourra être annexée au texte à l'initiative du porteur de projet, sans formalité administrative additionnelle. Cette nouvelle convention, réservée aux établissements dont l'UT3 est un partenaire récurrent de cotutelles, entre en application à partir du 1er janvier 2023. Les points d'entrée pour les demandes des thèses en cotutelle seront les Écoles doctorales.

Les accords internationaux, gérés depuis plusieurs années en composantes, nécessitaient également un effort d'uniformisation des différentes pratiques. L'absence d'une procédure uniformisée et d'un point d'entrée unique prive notre établissement d'une visibilité sur les accords actifs et crée des frustrations auprès des porteurs. Un circuit de signatures pour la validation des accords internationaux dès leur dépôt *via* une adresse mail générique avec information au porteur de l'évolution de la demande à chaque changement de statut (franchissement d'étape), a été mis en place. La procédure prévoit un examen préalable du projet par les VP délégués aux Relations internationales, avec l'aide du CSRI, afin de statuer sur la nécessité de saisir la CFVU et/ou la CR en fonction du contenu de l'accord. Le document qui décrit la procédure est adopté et a été adressé en 2023 aux composantes avec la lettre de cadrage associée.

Mobilité internationale

En 2021, une étude complète sur la dynamique d'inscription des étudiants étrangers à l'UT3 a été menée par un statisticien en stage postdoctoral, et a conduit à une synthèse sur les caractéristiques (pays d'origines, statut de résidence, etc.) des étudiants étrangers et également au développement d'un modèle statistique de prédiction construit sur les données réelles d'inscription.

Afin d'améliorer l'accueil (suivi et accompagnement) des mobilités entrantes, une fiche Logement permettant de recenser et tracer les demandes a été élaborée et dans le cadre du label Bienvenue en France, un site internet de l'UT3 en anglais a été mis en ligne, avec un groupe de travail spécifique mobilisant un interlocuteur de Campus France.

Suite aux épisodes de la crise Covid-19, il était nécessaire de redynamiser l'intérêt et d'accompagner la mobilité de nos étudiants. L'établissement a mis en place des activités destinées aux étudiants (Erasmus Event, forum des mobilités, événements liés au mois de l'Europe, participation à un « café sexo » spécifique au volet international, publication mensuelle autour d'un pays sur les réseaux sociaux, etc.). Par ailleurs, l'établissement a participé comme à l'accoutumée à différents salons (salon franco-allemand, salon de l'*European association for international education*, etc.).

Pour développer la mise en œuvre du programme Erasmus+, des travaux avec les composantes et le réseau des coordinateurs Erasmus+ ont été menés et la rubrique sur le site web, en lien, a été refondue.

De plus, l'internationalisation des diverses applications interfaces entre l'Université et le public faisant partie des priorités opérationnelles de notre établissement et compte-tenu du démarrage de nos EUR, il était très urgent que la plateforme e-candidat soit proposée en anglais. La traduction complète du fichier des termes et actions a donc été effectuée.

Par ailleurs, un travail de fond pour recenser nos formations en anglais a été mené. Cette action conjointe DREIC et DCCE, a permis de compléter le site internet, pour la mise en ligne en décembre 2022 du site web en anglais de notre Université.

La volonté de l'établissement de développer la mobilité étudiante sortante dès la seconde année de Licence, implique par ailleurs de multiplier les potentiels lieux de stage dans le monde. Dans ce sens, notre partenariat avec l'Université des sciences et technologies d'Hanoï a été réactivé en vue de l'établissement d'une réciprocité d'échanges.

Notre établissement a par ailleurs préparé les conditions d'accueil en troisième année de Licence des étudiants chinois de l'Institut Franco-Chinois d'Ingénierie, créé en 2017 avec l'Université du Nord-Est – Shenyang, dont la première promotion (une centaine d'étudiants) est arrivée à la fin de l'été 2021.

Deux nouveaux appels à projets ont été conçus : « Mobilité des Doctorants » pour amplifier la mobilité des doctorants pour une période courte (2 mois maximum, 10 lauréats en 2022), et « Contrats doctoraux Internationaux » avec attribution par la CR des Contrats Doctoraux à l'international (expérimentation en 2023).

Enfin, sous l'impulsion de la Présidence de l'UT3, deux appels d'offres de bourses doctorales fléchées vers des pays en grande difficulté ont été instaurés. Le premier concerne le recrutement d'une étudiante afghane, résidant en Afghanistan ou récemment exilée. Pour le second, il s'agit de recruter un étudiant ou une étudiante du Liban. Concernant l'initiative pour l'Afghanistan, les Universités UTC et UT2J se sont jointes à l'UT3 pour lancer un appel d'offres conjoint sur trois allocations doctorales (une par établissement). Le processus de sélection, par les directeurs des Écoles doctorales, pour les deux types de contrats doctoraux (Afghanistan et Liban), a été réalisé en janvier 2022 et l'accueil des trois étudiantes afghanes et de l'étudiant libanais a eu lieu début 2022.

En 2022, l'établissement a souhaité répondre de façon la plus ambitieuse possible à la crise ukrainienne. Nous avons lancé un appel à projets (intitulé PAUSE, fonds spécial d'aide) pour l'accueil, cofinancé avec le Collège de France, de collègues ukrainiens. Nous accueillons actuellement 5 chercheuses sur ces supports. Compte tenu de la persistance de la crise ukrainienne, nous avons mis en place un suivi RH et une aide financière pour la prolongation jusqu'en milieu 2024 des supports PAUSE. Parallèlement, nous avons sollicité et recueillis plusieurs financements pour l'accueil en stages d'étudiants ukrainiens par nos EUR. Nous avons également mis en place un réseau de correspondants pédagogiques permettant l'accueil et l'inscription dans nos formations d'une trentaine d'étudiants ukrainiens. Un contrat doctoral fléché pour une étudiante ou un étudiant ukrainien a été déployé. Nous en avons fait la publicité et assuré la coordination de la sélection par les directeurs de nos Écoles Doctorales.

Indépendamment, un appel à projets interne, lancé en 2022, a permis le cofinancement d'une dizaine d'actions à l'international, visant prioritairement des initiatives exploratoires et/ou d'internationalisation de nos formations.

Nous avons également consolidé nos relations avec plusieurs centres universitaires dans le monde tels que l'Université française d'Arménie, et *Indian Institute of Science* (Bangalore). L'objectif est de pouvoir proposer à nos étudiants d'effectuer des mobilités de stage dans ces institutions.

Plusieurs projets de mobilités étudiantes, en provenance ou vers les destinations stratégiques identifiées, ont été mis en place en 2023 :

- USA : projet expérimental *Minorities Report* (cible de 10 étudiants maximum) : 4 étudiants américains accueillis en 2023 au sein d'unités de recherche de l'UT3 ;
- Japon : renouvellement des accords relatifs à des semaines de stage ;
- Arménie : projet de collaboration financé par Erasmus+ ;
- Vietnam : projet de mobilité mis en place.

Concernant la mobilité des personnels enseignants et enseignants-chercheurs, un AAP a été mis en place pour les aider à acquérir une aisance en anglais en fonction de leurs supports de cours (projets réalisés notamment en lien avec l'UT A) et une campagne de communication a été réalisée autour de la mobilité de personnels possibles dans le cadre de l'Université européenne UniversEH.

Projets Européens et internationaux

Malgré les conditions difficiles, le pôle Projets européens et internationaux a obtenu en 2020 la coordination du projet INTERREG SUDOE « Tr@nsNet » (budget total 1,6 M€) alliant 8 partenaires de 3 pays et fédérant 4 de nos unités de recherche. Nous sommes partenaires d'un INTERREG SUDOE « 3sqAir » (100 k€ pour UT3), d'un INTERREG Caraïbes « PREST » (325 k€ pour l'UT3) et de deux Erasmus+ Capacity Building.

Notre établissement a également été moteur dès 2020 dans le projet Européen « UniversEH » coordonné par l'UT, qui fut la fondation d'une Université européenne sur la thématique de l'Espace. Nous avons obtenu la coordination d'un *work-package* au sein de ce grand projet et nous assurons la gestion administrative et financière de la partie qui revient à l'UT3 et pour laquelle, une cheffe de projet a été recrutée. En 2021, le projet européen Beyond-UniversEH est venu compléter le dispositif de formation par des projets de recherche en lien direct.

Concernant les collaborations stratégiques, un accord avec l'IRD portant sur le co-financement de thèses a été conclu. De plus, une collaboration avec l'Université de Djibouti portant sur l'accompagnement de la mise en place d'une cellule de montage de projets internationaux est en cours et une mission de formation à Djibouti a déjà eu lieu. L'UT3 vient d'intégrer le laboratoire commun Image & Pervasive Access Lab avec Singapour et siège aux différents organes de gouvernance du réseau. L'UT3 est membre fondateur (conviée par le MESR) de l'Université Française d'Arménie. Enfin 10 projets d'unités de recherche mixtes Internationales (8 *International Research Projects* et 2 *International Research Networks*) ont été présentés devant la CR de l'UT3 et validés, dont 8 sont coordonnées par l'UT3. L'établissement s'est également fortement impliqué dans le projet de Maison universitaire franco-ukrainienne, dont la réflexion est placée au niveau de l'UT, en lien avec le MAE.

Afin de renforcer la visibilité internationale de l'Université par une stratégie partenariale plus définie géographiquement, nous avons finalisé en 2023 la stratégie à l'international de l'établissement en ciblant des pays prioritaires et en favorisant les activités des Unités de Recherche Internationales : Mexique, USA, Inde, Asie du sud-est, Afrique centrale, Maghreb.

Enfin, un chef de projet Erasmus Mundus a été recruté mi-mars 2023 pour accompagner les enseignants-chercheurs souhaitant monter ce type de programme.

PARTENARIATS SOCIO-ECONOMIQUES ET INNOVATION

Au début du mandat, notre établissement souffrait d'une carence globale dans ses systèmes d'information sur le domaine partenarial. Pour cette raison, le travail autour de l'innovation pour l'industrie a débuté avec un l'état des lieux. L'analyse de tous les contrats industriels et de leur gestion (thèses et accompagnement des bourses CIFRE, prestations, consultance) gérés par l'Université en tant que tutelle, et ce sur les deux contrats quinquennaux écoulés, a été réalisée en lien avec la DSL. Ce travail a permis de cartographier l'activité par champs disciplinaires et secteurs industriels.

Une partie importante de l'action partenariale a été consacrée au rapprochement entre l'UT3 et le CHU de Toulouse. Cela s'est traduit en particulier par la participation de l'UT3 au pôle de compétitivité Innov' Pole Santé. Celui-ci facilite la mise en relation des praticiens du CHU et les entreprises de l'écosystème régional, contribuant ainsi à la dynamique d'attractivité du CHU de Toulouse et de l'UT3.

Le Catalyseur Paul Sabatier

Le Catalyseur, projet financé dans le cadre du PIA2, a fait l'objet d'un renforcement pour assoir son activité autour de l'acculturation à l'entrepreneuriat et à l'accompagnement à la création d'entreprise. La première étape en 2020 a permis de proposer une offre de formation à destination des étudiants pour leur sensibilisation à l'entrepreneuriat. Chaque année depuis, ce sont de l'ordre de 3000 à 4000 étudiants de Licence 1 à Master 2 qui suivent ce type de formation, et de l'ordre de 1300 étudiants assistent à la quinzaine d'évènements (conférences et tables-rondes d'acculturation à l'innovation et à l'entrepreneuriat).

En parallèle, l'offre de formation permettant d'accompagner les personnels, étudiants et jeunes diplômés dans leur projet de création d'entreprise a été complétée. Deux consultants en CDD pour l'ingénierie pédagogique et pour l'accompagnement des porteurs de projets de startup, sont venus fin 2021 renforcer les deux personnels en Contrat à Durée Indéterminée (CDI) mis en place en 2020. Près de 120 personnels ont suivi l'école du Catalyseur (une semaine pour former à la créativité et à l'innovation et une deuxième semaine sur l'intra/entrepreneuriat) déployée dans le cadre du projet *Pulse-Capacity Building* en juillet 2022. Depuis 2021, ce sont chaque année de l'ordre de 70 à 80 projets de création de startup qui sont accompagnés (impliquant près de 120 à 150 personnels, étudiants et néo-diplômés), représentant plus de 1000 h d'accompagnement, dont de l'ordre de 250 à 350 ateliers d'animation et de coaching. Le nombre d'entreprises créées depuis 2016 est ainsi porté à 110.

Grâce au projet « Innovation, Créativité et Entrepreneuriat dans la Recherche » financé au DSG 2022, les équipes de recherche se voient offertes des formations et services sensibilisant à la créativité, l'innovation et l'entrepreneuriat. Un nouveau catalogue de formations (près de 70 h) a été spécialement dédié à cet objectif, celui-ci allant jusqu'à l'accompagnement à la création d'entreprise. Dès 2022, ce sont une dizaine de porteurs de projet de création de startup DeepTech qui ont été formés et accompagnés. C'est le double de porteurs qui ont été concernés en 2023. Cette activité, auprès des équipes de recherche, et dans le cadre de la formation des doctorants, sera renforcée *via* le PUI UT Innovation, labellisé fin 2023, par l'octroi de 1,5 ETP en CDD sur 4 ans.

Identifié au sein du réseau des incubateurs de la Région Occitanie, le Catalyseur Paul Sabatier a été intégré au dispositif « lanceur d'étoiles » coordonné par la Société d'accélération du transfert de technologies *Toulouse Tech Transfer* (SATT *TTT*) et regroupant les établissements et tutelles du domaine Aéronautique, Spatial et Défense pour l'accompagnement des startups DeepTech. Des Comités de pilotage trimestriels suivent les projets candidats et l'avancement des projets accompagnés.

En 2021, la plateforme de prototypage FabLab a été intégrée au Catalyseur qui gère désormais le matériel et les personnels d'animation (deux Fab Managers). L'association CampusFab reste en charge de la gestion des consommables de réparation *via* les inscriptions aux ateliers. Depuis, le FabLab organise chaque année de l'ordre de 200 formations par les Fab Managers touchant de 220 à 340 personnes. Les « café bricol », événements ouverts à tous les usagers du campus pour la réparation d'appareils électriques et électroniques usagers, ont maintenant un rythme mensuel, et des ateliers couture sont aussi organisés.

Le développement de la mise en place de structures acculturant à l'innovation et à l'entrepreneuriat dans les universités a permis d'initier des relations au niveau national avec les Universités de Limoges, Lyon, Nice et Grenoble, et au niveau international avec le Togo et la Côte d'Ivoire (projet Erasmus+ Pulse), et les Universités de Genève (Suisse), de Lahore (Pakistan), de Djibouti, et dernièrement 5 Universités en Equateur dont Quito et Guayaquil.

Le Catalyseur en tant que projet du PIA2 arrivant à son terme de financement en 2023, et lui reconnaissant un service indéniable à la communauté, l'établissement a souhaité pérenniser son activité en créant un service général commun intitulé « Le Catalyseur Paul Sabatier ». Il a été positionné comme service commun au sein du nouveau domaine Recherche, Innovation, Valorisation et International dès sa création fin 2023. Cette pérennisation structurelle a permis la programmation de la pérennisation des emplois.

La Fondation Catalyses

Afin de développer et valoriser les interactions socio-économiques et l'innovation, un travail conséquent au niveau de la Fondation Catalyses a été initié dès 2020. Cela concerne la gestion des dons (amélioration des outils, fluidification des circuits internes, rédaction de procédures, outils de suivi, rédaction de conventions modèles et mise en place d'un outil de paiement en ligne), et le mécénat financier et de compétences (acceptation du don par le CA, conventionnement, suivi et reçu fiscal). La fondation a également travaillé, avec le soutien de la DCCE, à la diffusion des actualités sur les projets ainsi qu'à une identité graphique plus moderne mettant en avant l'appartenance de la Fondation Catalyses à l'UT3.

Notre établissement a été particulièrement visible et efficace dans sa réponse au programme « Préservation de l'emploi Recherche & Développement » dans le cadre du plan France Relance, destiné à soutenir les entreprises face à la crise

Covid-19. Ce programme couvrant 2020 et 2021 a été prolongé jusqu'en juin 2022. Au total, 15 projets (autour de 13 ETP et un total de ressources de presque 1,7 M€ avec les budgets d'accompagnement inclus) ont été soutenus au sein de l'UT3. L'ensemble des projets de mécénat (financier, nature, compétences) représente un total de ressources pour l'établissement de 1,24 M€ en 2021 et de 1,34 M€ en 2022.

Un soutien à l'émergence de projets innovants et transversaux par la Fondation Catalyses a été repensé dès 2020, pour développer le rayonnement de l'Université. Ce sont 21 projets ont fait l'objet d'un soutien de 2020 à 2023 pour une enveloppe globale de 242 k€.

La Fondation Catalyses a été restructurée en 2021. Le nouveau conseil de gestion compte désormais davantage de membres extérieurs. Un bureau de la fondation a aussi été constitué. Il se réunit régulièrement pour suivre et programmer les activités de la fondation. Ces modifications ont été inscrites dans les statuts en juillet 2021.

Enfin, en 2023, la Fondation Catalyses a fait l'objet d'un travail majeur de sécurisation financière en lien avec la direction des Finances et l'Agence Comptable, afin de consolider la gestion des dons pour la rendre plus efficace, et de faire face aux difficultés budgétaires apparues à la suite de l'évolution de la nature des dons vers le mécénat de compétences. En effet, ces derniers ne permettent pas de couvrir les besoins budgétaires nécessaires au fonctionnement de la fondation. Les solutions amenées ont été approuvées dans leurs principes par le CA en juillet 2023 et présentées en approbation finale au Comité de gestion de la fondation et au CA de l'UT3 d'automne 2023. Ici encore, la structuration vise la pérennisation du fonctionnement de la fondation.

Afin de développer les interactions socio-économiques de l'UT3 en identifiant et mobilisant les vecteurs de la démarche, le Catalyseur Paul Sabatier et la Fondation Catalyses ont réalisé un travail important sur le maintien et la mise à jour de la cartographie partenariale. Celle-ci sera articulée avec la cartographie « compétences et savoir-faire » des unités de recherche en cours d'élaboration par le DSL, afin de développer l'activité partenariale de l'établissement par une mise en relation pertinente entre les laboratoires et les acteurs du monde socio-économique. Pour ce faire, la stratégie est de :

- Finaliser la mise en place des mots clefs permettant d'obtenir une vision recherche des contrats et partenariats industriels ;
- Identifier des axes de recherche créateurs de valeur ;
- Susciter les coopérations industrielles en fournissant aux industriels une meilleure description de nos compétences de recherche ;
- Consolider et corriger l'étude réalisée par la SATT TTT sur l'UT3 par notre propre cartographie ;
- Appliquer des techniques d'IA pour le Traitement Naturel du Langage de la base de données des brevets citant les chercheurs de l'UT3 pour détecter les potentialités dans les recherches des laboratoires qui sont utilisées dans l'industrie ou qui pourraient l'être.

FINANCES

Pilotage financier de l'établissement

Un premier travail a consisté, en l'absence d'évaluation récente par la CdC (dernière en 2017 couvrant les exercices 2011 à 2015), à réaliser une analyse du budget 2019. Les efforts consentis sur la période écoulée ont permis d'améliorer les indicateurs financiers de l'Université en laissant apparaître un fonds de roulement satisfaisant de 28,9 M€ (31 jours de dépenses décaissables). Cependant, le calcul du fonds de roulement réellement disponible s'est révélé plus que fragilisé en 2019 par un risque important identifié sur le recouvrement des soldes de contrats de recherche. La mise à plat de l'ensemble des processus associés à la gestion des contrats de recherche réalisée sur l'année 2020, a permis au fonds de roulement disponible de redevenir positif (à 2,2 M€) à l'issue de l'exercice 2020, mais reste faible au regard du budget de l'établissement.

La répartition des moyens amenés par dotation est grandement compliquée par l'organisation très facultaire de l'Université et par le fait que les périmètres de gestion des composantes sont différents. De ce fait, la répartition de la SCSP est figée et ne tient compte ni des évolutions d'effectif étudiants, ni de l'évolution des charges (fluides, ménage, gardiennage, etc.) qui pèsent de façons très différentes sur chacune des composantes et nécessite la remise à plat complète du modèle de répartition. Pour 2020, l'essentiel du travail a été de clarifier l'attribution de moyens en inscrivant dans le budget voté par le CA nombre de prélèvements sur le budget des composantes (virements anticipés) pour pouvoir les tracer dans l'outil de gestion budgétaire SIFAC. Le compte financier 2020, présenté au CA de mars 2021, a

été l'occasion d'analyser finement les charges qui pèsent sur chaque composante et service. De plus, l'acquisition d'un SI Patrimoine a permis de proposer une répartition de moyens plus en adéquation avec les charges réelles de chacun et de sécuriser le financement de l'entretien et de la maintenance des bâtiments neufs du plan Toulouse Campus.

Après avoir sécurisé en 2021 le financement du plan GER sur la durée du Schéma Pluriannuel de Stratégie Immobilière (SPSI), la centralisation de la gestion des fluides en 2022 a marqué une deuxième étape dans la convergence des périmètres des composantes puisque, jusqu'à présent, certaines composantes payaient directement leurs fluides et d'autres pas. L'année 2023 est marquée par un renforcement de la démarche de centralisation des dépenses sur la maintenance préventive de l'immobilier, conformément aux orientations de la lettre de cadrage budgétaire 2023.

La crise sanitaire Covid-19 a mis en lumière un autre problème que nous avons eu à traiter, relevant du suivi de l'exécution budgétaire en cours d'année, tant en dépenses qu'en recettes. Ce suivi permet de connaître à tout instant les marges de manœuvre financières disponibles. Un groupe de travail a produit des tableaux d'indicateurs tant pour le pilotage macroscopique par les équipes de direction que pour le suivi d'exécution microscopique à destination des gestionnaires financiers.

Par ailleurs, l'État a décidé d'allouer aux universités des moyens supplémentaires en plus de leur dotation de base, lors de deux dialogues stratégiques et de gestion. Le DSG1 (mi-octobre 2020) a été l'occasion de faire un bilan financier et RH complet des trois dernières années, et surtout des prévisions pour les trois prochaines afin de justifier nos demandes de financement complémentaire. Là encore, l'exercice a mis en lumière nos faibles capacités de simulations sur plusieurs années. Les chantiers engagés sur le SI Décisionnel et le portage politique du suivi d'exécution budgétaire, sur la mise en qualité des processus inhérents à la paye et sur le pilotage de la masse salariale, ont permis d'améliorer grandement nos capacités de pilotage et de réaliser cet exercice dans de bien meilleures conditions les années suivantes.

Afin de développer des ressources propres à des fins d'usage stratégique à destination de toute la communauté universitaire, un travail important a été réalisé, en 2022 et 2023, sur les flux en recettes de l'activité contractuelle liée à la Recherche et à la Formation continue. Ces flux ont été structurés et sont animés afin de rythmer l'apurement des comptes d'attente et d'être en capacité de répondre à l'exigence de facturer au plus près du fait générateur, donnant accès à un recouvrement efficace.

Ainsi, la sécurisation du fonds de roulement et de la trésorerie libre d'emploi a permis sur le budget 2023 d'engager de nouvelles opérations d'investissement structurantes pour la Formation et la Recherche (par ex financement du dispositif de liquéfaction de l'Hélium au bénéfice de la communauté scientifique du site).

Pilotage de la masse salariale

L'Université, face à des problèmes de sous financement chronique, se doit de poursuivre le développement de ses ressources propres au moyen par exemple de la Formation continue. Jusqu'à présent, la Formation continue relevait de l'initiative personnelle de responsables de formation et pas d'une politique d'établissement, et la gestion des interventions à la MFCA faisait l'objet de paiements en dehors du logiciel SGCE. Désormais, l'offre de formation continue est entièrement cartographiée dans SGCE et tous les paiements des heures de cours complémentaires (HCC) et de vacations sont réalisés dans SGCE Paye. Les modifications du REH et les règles de plafonnement des rémunérations accessoires (votées par le CA en juillet 2020) ont, quant à elles, permis de limiter les rémunérations accessoires totalement excessives (atteignant jusqu'à 36 000 € de HCC par an, soit 3000 € par mois) et de mieux répartir la charge d'enseignement entre Formation initiale et Formation continue.

Durant le premier confinement, la Direction générale des finances publiques a imposé aux universités de payer leurs vacations au moyen d'acomptes au lieu des mouvements de paye standards. La génération automatique des acomptes a été intégrée dans SGCE Paye, évitant la saisie des centaines d'acomptes dans le logiciel RH.

L'état des lieux qualitatif et organisationnel de l'Agent comptable 4 mois après son arrivée à l'UT3 et les évaluations externes du Hcéres 2020 et de la CdC 2017 ont pointé l'aspect bien trop facultaire de notre université et dénonçant la multiplicité des centres de paiement. Nous avons lancé le très gros chantier de mise en qualité des processus inhérents à la paye avec pour objectifs progressifs : passage à un centre de paiement unique, dématérialisation du processus de paye et dématérialisation du dossier agent. En attendant le passage à un centre de paiement unique, SGCE Paye a été mis en conformité avec la réglementation pour que chaque agent n'ait qu'un unique dossier de paye, permettant de régler le problème de la défiscalisation des heures supplémentaires.

Depuis le passage de l'UT3 aux Responsabilités et Compétences Elargies - RCE (2010), le pilotage de la masse salariale cadre les campagnes d'emploi, mais bénéficie d'outils et de modes opératoires inadaptés. Des optimisations ont été entreprises : un outil de pilotage de la masse salariale du Centre de responsabilité budgétaire RH a été développé (i.e. hors masse salariale des composantes et de la Recherche), qui intègre à la fois un suivi d'agent et différentes méthodes de projections de masse salariale pour les mois et années à venir. Il permet de suivre la consommation de la masse salariale et des ETP travaillés, de faire des prévisions de consommation des budgets disponibles, de comparer et d'analyser de façon automatique les écarts entre les prévisions et le réellement consommé pour les ETP travaillés et la masse salariale. Livré à l'été 2021, il a été déployé dès janvier 2022.

Améliorations continues du pilotage

Exercice Budgétaire

Les orientations budgétaires de 2021 ont été arrêtées dans la lettre de cadrage en juillet 2020, à partir des échanges menés lors du débat d'orientation budgétaire tenu en CA le 6 juillet. Puis les dialogues de gestion avec les composantes durant la première quinzaine de septembre ont permis de présenter les orientations de l'établissement et de partager les problématiques de chaque composante sur les volets Budget, RH, Patrimoine et Numérique. La répartition de la SCSP 2021 entre les différents centres de responsabilité budgétaire de l'établissement a été votée par le CA de septembre. Enfin, le Budget 2021 a été adopté par le CA de décembre 2020.

L'exercice 2022 a été très fortement marqué par la conjonction d'éléments de contexte qui ont renforcé la nécessité d'accroître la performance financière de l'établissement :

- Le déploiement progressif, par le ministère des finances, du nouvel infocentre de données INFINOE. Son apport essentiel est la remontée en continue de l'ensemble des données budgétaires des établissements, accessibles en temps réel aux contrôleurs budgétaires (c'est le Rectorat pour l'Université) et divers corps de contrôle.
- L'évolution, au 1er janvier 2023, des régimes de Responsabilité des Gestionnaires Publics qui vient responsabiliser l'ensemble des acteurs agissant sur un flux financier (jusqu'alors cette responsabilité n'incombait qu'aux agents comptables).
- Le contexte inflationniste international impactant fortement l'ensemble du budget (fluides, denrées, matières premières, accompagnement salarial par la hausse du point d'indice).
- Le rehaussement de l'attendu du MESR vis-à-vis de ses établissements en termes de qualité et de fiabilité de la programmation budgétaire pluriannuelle et des indicateurs patrimoniaux associés.

Processus financier

Portée par ces éléments de contexte, l'année 2022 a marqué un nouveau tournant dans la professionnalisation, la sécurisation, le pilotage et l'animation des processus financiers de l'Université. Au titre de la professionnalisation, on retiendra :

- La nomination d'une directrice à la tête de la direction des Achats et l'ouverture d'un poste d'adjoint à la directrice.
- La création au sein de la direction des Finances à partir des ressources disponibles d'un pôle Budget en charge de l'élaboration et du suivi d'exécution budgétaire.
- La création d'une direction du Pilotage et en son sein d'un pôle dédié au Contrôle de gestion par centralisation des ressources jusque-là réparties dans certaines des directions de l'administration centrale.
- La signature d'une convention Ordonnateur / Comptable installant, à compter du mois de juillet 2022 dans un phasage pertinent avec le calendrier budgétaire, l'Agent comptable en position de directrice des Finances.
- Le lancement d'un chantier visant à centraliser le pilotage financier de l'établissement par intégration au sein de la direction des Finances de la gestion des budgets du DPLPS (programmation immobilière et charges associées au bâti, budgets logistiques et préventions) et de la partie internationale de nos activités (contrats et mobilités internationales).

Au titre de la sécurisation, on retiendra spécifiquement en plus des travaux en continu de qualité comptable et budgétaire :

- La mise en qualité des opérations pluriannuelles et passage à INFINOE (déployé au 1 janvier 2023). Par cette avancée, l'établissement dispose pour les 4 catégories d'opérations pluriannuelles prévues au code de l'éducation (Programme Pluriannuels Immobiliers, contrats de recherches, contrats de formation, contrats de formation continue) d'une programmation pluriannuelle sécurisée et soutenable au sein du SI budgétaire et comptable SIFAC. Cette mise en qualité a permis l'atteinte des 2 objectifs phares : la sécurisation de la trésorerie et du fonds de roulement de l'Université et l'intégration d'INFINOE qui en prérequis exige la remontée et l'édition automatique des données de prévision et d'exécution annuelles et pluriannuelles.
- La sécurisation et relance du flux de facturation de la MFCA. Un travail spécifique a été conduit en liaison étroite entre équipe présidentielle, DGS, équipe de la MFCA et Agent comptable. Sous l'effet de l'accroissement du volume des apprentis et de l'évolution des modes de financement de l'apprentissage, le secteur enregistrait un retard de facturation qui a pu être comblé. Ce chantier spécifique a contribué à sécuriser les résultats de l'activité de formation continue et d'apprentissage au 31 décembre 2022 et de définir les soldes reportables au titre de ces activités.
- La sécurisation de la Fondation Catalyses. Un travail spécifique a été conduit par l'agence comptable en lien avec les équipes de la Fondation Catalyses. Il visait, d'une part, à sécuriser le bilan financier de la Fondation (budget annexe de l'Université) et, d'autre part, à sécuriser les opérations de mécénat en très forte expansion sur le champ surtout du mécénat de compétences.

Au titre des actions de pilotage financier lui-même, on retiendra spécifiquement :

- Le déploiement du SI Décisionnel et la mise en usage auprès de l'ensemble des acteurs financiers de l'Université de la brique Finances. Cet apport est un levier extrêmement important pour partager et accroître la performance financière de l'Université. L'accès en temps réel à des reportings ciblés permet à la fois un suivi d'exécution renforcé et une communication facilitée. Le SI Décisionnel est dorénavant la source de données exclusive qui vient nourrir rapports de gestion, documents budgétaires, échanges avec le Rectorat et le MESR, échanges avec les composantes et services.
- La mise en œuvre, dans la déclinaison du Débat d'Orientation Budgétaire 2022, de la centralisation du budget des fluides. Cette opération au-delà de l'efficacité organisationnelle qu'elle sous-tend (passage de 3000 lignes de commande à 200 bons de commande annuels) a surtout permis dans le contexte de hausse inédit des coûts de l'énergie d'avoir, sans impact sur le budget des composantes, un pilotage au plus fin et au plus juste de ces budgets sous forte tension.
- Un nouveau calendrier budgétaire comportant 3 Budgets Rectificatifs. La mise en œuvre d'un calendrier budgétaire nouveau qui a permis, de façon inédite, la présentation à l'occasion de la séance de CA de décembre 2022 d'un Budget Rectificatif n°3 au budget de 2022 de façon concomitante à la présentation du Budget Initial de 2023. Cette approche a permis, d'une part, l'amélioration des niveaux d'exécution budgétaire renforçant ainsi la sincérité de nos actes et, d'autre part, la réinscription dès le budget initial, conformément aux nouvelles règles budgétaires, des opérations déprogrammées en Budget Rectificatif n°3.

Démarche d'animation

Le groupe de travail Budget et mise en qualité du SI, installé en mai 2022 et piloté par le VPD Pilotage Opérationnel Finances, a réuni les acteurs centraux en charge des processus financiers (directions des Finances, des Achats, agence comptable, contrôleurs de gestion) et, accompagnés de leur directeurs administratifs et/ou responsables financiers, les doyens, directeurs de composantes, directeurs des services centraux et communs. Il porte l'ambition de partager les sujets d'actualité et de veille juridique financière, les travaux de mise en qualité opérés et d'anticiper les temps de construction et de restitution budgétaire.

En prévision de l'atterrissage de l'exécution budgétaire de 2022 et de la construction budgétaire de 2023, 15 dialogues de gestion budgétaire réunissant les composantes, les directions centrales et les acteurs centraux en charge des processus financiers se sont tenus. Pré-documentés, notamment par des bilans d'exécution personnalisés issus de SI Décisionnel, ils ont été évalués positivement et ont permis de partager problématiques, objectifs et bonnes pratiques. Ils ont contribué à fluidifier les travaux d'élaboration budgétaire en concertation, dans un calendrier qui, bien que contraint par des notifications très tardives de l'État, a maintenu les composantes et services dans le meilleur confort de préparation.

Contrôle interne financier

En phase avec un des jalons du contrat pluriannuel 2021-2026 de l'UT3, une nouvelle étape de déploiement de la démarche de Contrôle Interne Budgétaire et Comptable (CIB /CIC) a été franchie par l'installation en janvier 2023 du Comité de gouvernance de la maîtrise des risques comptables et financiers. L'objectif est de développer le dispositif de Contrôle Interne Financier (CIF), un outil devant évoluer vers l'audit. Les dispositifs de CIB et de CIC seront soumis à une évaluation régulière afin de s'assurer de leur effectivité, leur efficacité ainsi que leur adaptation à l'évolution des risques.

En mettant en œuvre le CIF, l'établissement visera l'identification, l'évaluation et la hiérarchisation des risques majeurs susceptibles d'avoir un impact sur la réalisation des objectifs de qualité des comptabilités et de soutenabilité de la programmation et de son exécution. A partir des cartographies des risques, un plan d'actions permettra la mise en place de points de contrôle internes, notamment sur les thématiques rémunérations, patrimoine immobilier et contrats de recherche.

Un référent CIF de l'UT3 a été désigné, identifié comme tel auprès des ministères de tutelle, notamment dans le cadre des réponses aux enquêtes nationales dédiées.

Les chantiers prioritaires identifiés et engagés au cours de l'année 2023 portent sur les volets :

- Sécurisation du SI SIFAC à travers la matrice budgétaire et les habilitations des utilisateurs.
- Sécurisation de la programmation et exécution contractuelle des grands projets et des contrats de recherche.
- Cadrage de la production et du calendrier des livrables d'éléments de masse salariale et d'effectifs, l'objectif étant de sécuriser la masse salariale.

Dans un second temps, à horizon 2024, l'établissement mettra en place une démarche d'audit interne qui lui donnera une assurance sur le degré de maîtrise des opérations et permettra d'évaluer les processus de management des risques, de contrôle et de gouvernance.

Animation des Centres de responsabilité budgétaire

Afin d'accroître notre performance collective, la démarche d'animation vers les Centres de Responsabilité budgétaire a été renforcée.

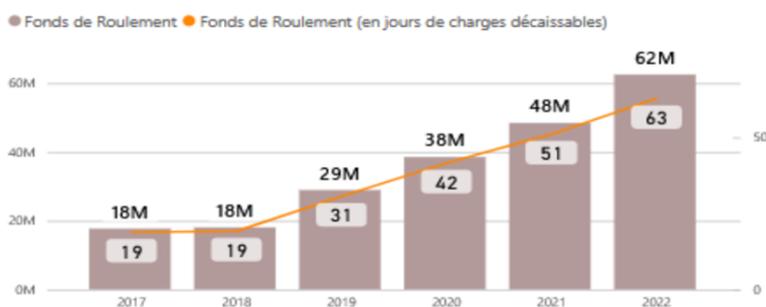
En préparation au déploiement d'INFINOE, un travail d'état des lieux et une programmation de chaque ligne contractuelle ont été menés afin de poursuivre et améliorer la mise en qualité de la gestion contractuelle. Il est important de noter que la comptabilité analytique dans toute sa dimension n'est pas déployée et uniformisée à l'Université, mais que l'établissement utilise toutes les dimensions de SIFAC. Ainsi, chaque entité budgétaire peut structurer son arborescence en fonction de son souhait de traçabilité et de son organisation.

Ce travail préalable est indispensable au développement et à la maîtrise des grands projets structurants, en constante augmentation. La démarche s'est plus particulièrement focalisée sur les contrats liés aux missions Formation et Recherche de l'établissement.

Le dialogue de performance 2023 avec le MESR a permis de confirmer la trajectoire financière positive de l'Université, et d'avoir ainsi la garantie du maintien du soutien de l'État au plan pluriannuel de recrutement. Cette trajectoire peut être appréhendée par différents indicateurs financiers, tels que l'évolution du fonds de roulement, de la trésorerie et du résultat net, présentés ci-après pour les années 2017 à 2022 (les résultats 2023 ne seront connus qu'une fois les comptes arrêtés).

Le bilan financier de l'établissement est désormais affiché et diffusé au moyen du SI Décisionnel Finances, dont les rapports sont largement partagés et démontre l'amélioration continue de nos comptes sur le mandat écoulé.

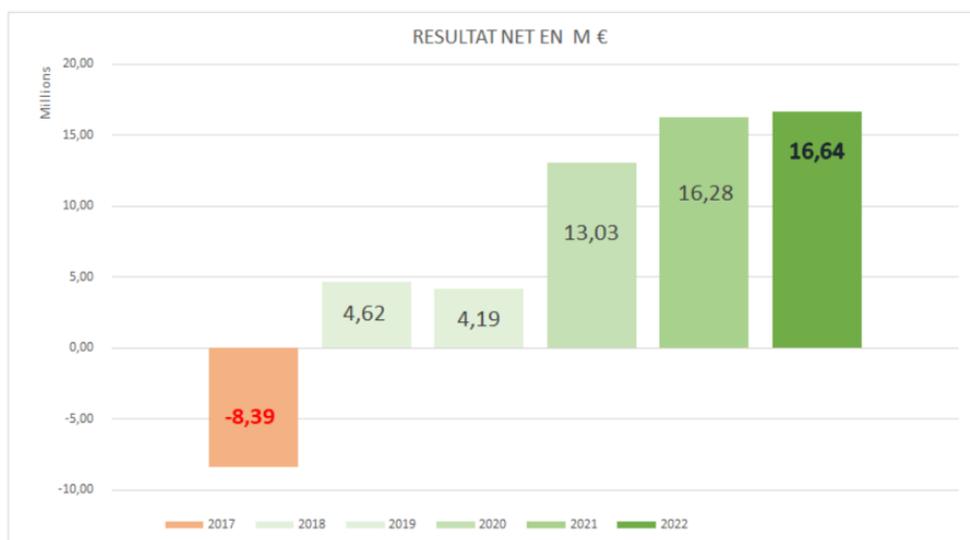
Fonds de roulement



Evolution de la Trésorerie



RESULTAT NET EN M €



Dialogue social

La politique RH est un des leviers pour maintenir une cohésion sociale permettant à l'Université de remplir sereinement ses fonctions d'enseignement et de recherche et d'ambitionner le bien-être au travail pour tous ses personnels. Dès le début du mandat, une des premières actions fortes a été la mise en place des conditions d'un dialogue social disparu depuis quelques années. Cela s'est concrétisé, sur toute la durée du mandat, par une rencontre hebdomadaire, du Président et/ou du VPD RH avec les représentants des organisations syndicales à l'UT3. Ces rencontres étaient l'occasion de remonter des questionnements ou des points de vigilance de la part des organisations syndicales vers la présidence, et inversement, de consulter les organisations syndicales pour préparer au mieux des dossiers portés par la présidence. En particulier, ce dialogue social direct a permis de fluidifier la concertation, puis la validation par les instances centrales de l'Université, notamment lors des réunions mensuelles des CHSCT et CTE (puis CSAE), et lors des points RH traités au CA.

Risques Psychosociaux

Dès le début du mandat, il est apparu que nombre de signalements du type « Risques PsychoSociaux » (RPS) ne faisaient l'objet que d'un suivi léger au cours de la période précédente. Ainsi, en concertation avec le service de médecine préventive des personnels de l'Université, une écoute assortie d'un bilan de compétences des personnels concernés a été mise en place dès 2020, ainsi qu'un budget dédié permettant des mouvements internes plus rapides, en cas d'urgence.

Forts de cette expérience, les procédures et moyens de traitement des RPS ont été structurés en 2021 en intégrant (i) le déplacement / remplacement des agents concernés, (ii) l'anticipation des problèmes associés, et (iii) le suivi des dossiers de RPS collectifs. Cette démarche a rapidement porté ses fruits par une diminution forte des nouvelles signalisations RPS dès 2020 et confirmée en 2021.

Depuis octobre 2023, le service de médecine préventive des personnels comprend deux médecins et une infirmière à temps plein, tous formés à la santé au travail, équipe complétée par une assistante sociale, également à temps plein. Un psychologue du travail devra venir compléter cet effectif.

Un chantier prioritaire demeure la formalisation d'un plan de prévention des RPS. Des groupes de travail comprenant des ressources spécifiques et des représentants du personnel ont été constitués en 2023 afin d'initier la réflexion.

Télétravail

Les modalités de télétravail pour les personnels BIATSS de l'Université ont été réfléchies en 2020 et son lancement programmé en janvier 2021. Toutefois, les deux premières périodes de confinement liées à la crise Covid-19, amenant l'obligation de mise en place du travail à distance en masse, prioritairement pour les personnels BIATSS engagés dans le plan de continuité d'activité, ont accéléré le processus amenant vers le télétravail.

Une montée en puissance du télétravail (passage de 50 agents télétravailleurs en 2020 à 550 fin 2021) a été menée, avec un accompagnement au moyen de la formation des télétravailleurs et de leurs responsables hiérarchiques. En lien avec la DSI, l'infrastructure (réseau virtuel privé, softphone, serveur d'accès distant) a été mise en place et un équipement a été fourni (ordinateur portable, casque, écran, etc.) à chaque télétravailleur, afin d'exercer ses activités de façon sécurisée. Un applicatif de suivi (FIHORS) a été spécifiquement développé à cette occasion, permettant aux managers d'avoir une meilleure visibilité sur l'organisation des équipes et de connaître à tout instant la situation des agents.

Le déploiement du télétravail s'est poursuivi en 2022, pour atteindre 803 personnels BIATSS en télétravail en 2023. Le dispositif de télétravail est considéré mature puisque seuls 27 nouveaux télétravailleurs ont été répertoriés pour la rentrée de septembre 2023.

Il existe désormais plusieurs modalités d'organisation du temps de travail et un dispositif de 5 jours de télétravail autorisés pour raison médicale (adoptées par le CA de juin 2023). L'autorisation de télétravail est valable pour une année universitaire. Le principe est celui d'une présence sur site de l'agent au minimum 3 jours par semaine, les agents peuvent donc télétravailler jusqu'à 2 jours par semaine. Les jours de télétravail peuvent être fixes ou flottants. Le nombre de jours flottant par mois est décidé de gré à gré entre l'agent et son responsable N+1. Les agents qui bénéficient d'une demi-journée de repos par semaine (soit dans le cadre d'un aménagement sur 4,5 jours, soit dans le cadre d'un temps partiel à 90 % ou 70 %) peuvent disposer d'une demi-journée de télétravail accolée à la demi-journée de repos.

Par la mise en œuvre progressive du télétravail, l'Université s'est inscrite dans une démarche d'amélioration de la qualité de vie au travail pour ses personnels, mais également de développement plus durable.

Avancements de carrière et régimes indemnitaires

En 2021, les procédures autour du suivi de carrière des enseignants-chercheurs ont été revues :

- Mise en place des Groupes d'Avancement des Enseignants-Chercheurs (GAEC) en mars 2021 et des procédures associées qui ont été discutées dans les instances et inscrites dans les Lignes Directrices de Gestion (LDG).
- Veille sur les évolutions relatives aux carrières et en particulier la LPR 2021-2030. Pour ce faire, les indicateurs statistiques relatifs aux sections du Conseil National des Universités (CNU) et ratios (ex : Homme/Femme, Maîtres de conférences / Professeurs des universités, Maîtres de conférences habilités à diriger des recherches, etc.) ont été produits.

Les LDG de promotions et valorisation des parcours professionnels des personnels BIATSS ont été formalisées et adoptées par le CA de mars 2021. Le document intègre les nouvelles modalités pour les procédures de promotion (Liste d'aptitude et Tableau d'avancement).

De même, les LDG des contractuels enseignants et enseignants-chercheurs ont été formalisées fin 2023 (33 agents en CDD et 4 en CDI). Elles permettent d'harmoniser les procédures de recrutement, de définir une grille salariale commune, de décliner la prise en compte du niveau de diplôme et de l'expérience professionnelle, d'augmenter le salaire à 3 ans pour les CDI, tout ceci en veillant à garder un écart de rémunération entre contractuels et titulaires (postes équivalents à 2nd degré ou Maître de conférences). Ces contractuels ne bénéficient pas d'un régime indemnitaire.

Régime indemnitaire pour les enseignants-chercheurs

Le RIPEC a été mis en place en 2022. Il comprend les niveaux suivants :

- C1 ou indemnité statutaire : elle est définie par l'État pour une revalorisation progressive des rémunérations. Elle remplace la prime de recherche et d'enseignement supérieur. Elle est mensualisée et a pour cible une progression du barème ministériel de 2800 € / an en 2022 à 6400 € / an en 2027 pour tous les personnels.
- C2 ou indemnité fonctionnelle : elle est définie par l'Université pour reconnaître l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières. Elle remplace les primes de charges administratives et les primes de responsabilités pédagogiques. Elle est mensualisée et prend en compte des responsabilités particulières ou missions temporaires, des responsabilités supérieures et des fonctions de direction de composante. Une cotation des responsabilités et fonctions est votée par le CA de l'Université chaque année.
- C3 ou prime individuelle : à la demande de l'intéressé, elle est définie par l'Université, avec consultation du CNU, pour reconnaître l'engagement professionnel au regard de l'ensemble des missions. Elle remplace la prime d'encadrement doctoral et de recherche. Elle est mensualisée et attribuée pour une durée de 3 ans. Les motifs d'attribution individuelle (et la répartition entre les motifs à l'échelle de l'établissement) sont l'investissement pédagogique (30 %), l'activité scientifique (30 %), les tâches d'intérêt général (20 %) et pour l'ensemble de ces missions (20 %). Son montant annuel défini par le CA de l'UT3 est de 4300 € brut / an. La répartition doit respecter autant que possible la part de femmes et de Maîtres de conférences parmi les enseignants-chercheurs, et l'équilibre entre les disciplines et au sein des grades par corps.

Un travail important des services centraux RH a permis d'établir les procédures de transformation des primes et de mise en place de la RIPEC. Le CAC, en formation restreinte, s'est vu attribuer de nouvelles responsabilités concernant la mise en œuvre de la prime C3 au regard du nombre important de rapports d'évaluation à réaliser.

En 2022, pour 278 candidatures à la prime C3, 142 lauréats ont été retenus. Ils sont répartis à raison de 42 au titre de l'investissement pédagogique, 44 pour leur activité scientifique, 27 pour les tâches d'intérêt général effectuées, et 29 pour l'ensemble de ces missions. Pour 2023, pour 264 candidatures, la répartition des 133 lauréats selon la présentation ci-dessus de 2022 est de 41 / 40 / 27 / 25.

Régimes indemnitaires pour les personnels BIATSS

Un travail conséquent a également été réalisé sur la revalorisation des salaires et la cotation des postes.

Dans le cadre du DSG 2020, un montant de 1 300 k€ a été attribué par l'État à la politique RH de l'UT3. La subvention a été répartie à hauteur de 250 k€ pour compléter le RIFSEEP 2 de 2019 et de 500 k€ pour le RIFSEEP 3 à destination des personnels BIATSS titulaires, de 250 k€ pour démarrer la cotation des postes, de 130 k€ pour revaloriser la grille de salaires des personnels BIATSS en CDI et 170 k€ pour la grille des personnels BIATSS en CDD du domaine de la Recherche. Dans un souci d'équité, la grille salariale des chercheurs contractuels en situation postdoctorale a été alignée sur la grille en usage au CNRS.

Les travaux autour de la cotation des postes ont débuté en février 2021. L'élaboration d'une première cartographie des emplois BIATSS de l'UT3 a été réalisée (mars 2021) et la mise en place de la cotation des postes adoptée au CA d'octobre 2021, avec une rétroactivité pour l'année 2021. La cotation intègre la répartition des postes dans les groupes de cotation et la définition de montants planchers. Un premier critère de modulation lié au grade de l'agent a pu être adopté.

modulation de l'IFSE ont été établis, avec la validation et le réajustement de l'état existant ainsi que l'étude de l'actualisation de la prime de fonction informatique.

Afin de rendre l'emploi dans notre établissement plus attractif, une révision annuelle de la cotation des postes et de la grille salariale des personnels BIATSS (indices et primes) a été instaurée en 2023. Une commission de recours à la demande a également été mise en place. De plus, les modulations IFSE (Informaticiens - Conservateurs généraux - Faisant fonction/décalage corps grade) ont été adoptées en instances.

Autres types d'actions

La labellisation européenne HRS4R (« *Human resources strategy for researchers* »), concernant le domaine des RH affectées à la recherche, vise à garantir l'attractivité des carrières de recherche et à améliorer les conditions de recrutement et de travail des chercheurs. Sur la base d'un dossier de candidature déposé fin 2019, ce label a été obtenu en juillet 2020 pour 2 ans. Une auto-évaluation produite en 2022 a permis de renouveler ce label pour 3 ans.

Une attention particulière a été placée sur l'accueil des nouveaux personnels, grâce au Livret d'accueil et à la Journée des nouveaux entrants (toutes catégories de personnels). La livraison fin 2023 de la « Maison des étudiants et des personnels », ouverte aux associations et organisations syndicales, contribue également grandement à leur intégration.

La refonte de l'ENT des Personnels (portée par le service Communication de l'UT3) a été finalisée. Le nouvel ENT a été déployé en juin 2023, sous forme d'un portail unique commun à l'établissement (composantes comprises). Les documents RH ont été mis à jour et la rédaction des procédures devant figurer dans l'ENT a été engagée.

La réflexion sur l'extension du nombre de jours de congés déposés sur le Compte épargne-temps a été conduite en 2023 et a conclu sur la non soutenabilité de la mesure.

Recrutement des personnels

Emplois et compétences

Les grands principes de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) sont relatifs à la création d'un référentiel des métiers et des compétences, intégrant le bilan des ressources disponibles à partir des fiches de poste, la formalisation des besoins futurs, l'analyse des écarts entre les besoins et les compétences existantes, et les actions à mener pour gérer ces écarts. Afin de se placer sur une trajectoire de déploiement de la GPEC, la mise à jour du référentiel métiers a été finalisée sur l'établissement en 2023. La cartographie des métiers sera mise en cohérence avec le référentiel interministériel (en cours de production par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique). Une identification des métiers en tension en termes de recrutements a d'ores et déjà été réalisée.

La Formation professionnelle demeure une thématique à développer. Les travaux sur le cahier des charges d'un nouveau logiciel de formation permettant de mieux définir les besoins en formation a été entamé sur la base des retours des entretiens professionnels. Les entretiens annuels d'évaluation professionnelle sont à compter de cette année dématérialisés sur l'application ESTEVE, permettant un suivi dans le temps de chaque agent et un lien avec le plan de formation. Des formations en lien avec les thématiques RSU ont été proposées, mais le constat d'un très faible taux de participation amène à une réflexion sur des modalités plus incitatives. Le « parcours du manager » est actuellement déployé sur la base du volontariat. Il est par ailleurs proposé d'y insérer des modules relatifs aux enjeux de la transition écologique et du développement soutenable.

Campagnes d'emplois

Dans la continuité des campagnes d'emplois précédentes, la campagne d'emplois de 2021 a été préparée en deux parties : une première partie en septembre permettant de proposer en octobre au MESR une liste de postes d'enseignants (Professeurs agrégés ou certifiés), puis une seconde partie en novembre traitant à la fois des postes de personnels BIATSS et d'enseignants-chercheurs. A partir de la campagne d'emplois 2022, un changement de ce calendrier a été instauré. Les postes d'enseignants et enseignants-chercheurs sont désormais traités en septembre pour plus de cohérence par rapport aux besoins de services d'enseignement, et les postes BIATSS traités en novembre.

Les libérations de postes sont comptabilisées dans la masse salariale pour la campagne d'emplois de l'année N+1 jusqu'à fin novembre de l'année N. L'attribution aux composantes des postes d'Attachés temporaire d'enseignement et de recherche et des Moniteurs en enseignement est réalisée sur la base des mois libérés, en attente des recrutements futurs.

Entre deux campagnes d'emplois, le recrutement « au fil de l'eau » est possible *via* une commission dédiée, pour palier à des départs imprévus lors de la campagne précédente et pour maintenir les postes vitaux à l'activité. Ces besoins sont satisfaits soit par des mouvements de personnels, associés parfois lorsque nécessaire à des recrutements de contractuels. La masse salariale consommée est alors préemptée sur la campagne d'emplois N+1.

Une campagne d'emplois de l'année N+1 se déroule en plusieurs étapes : une lettre de cadrage est adressée aux composantes et Directoires de la Recherche, en juin-juillet de l'année N, puis un dialogue s'instaure avec chaque composante, mi-juillet N, pour partager leurs besoins. Les composantes agrègent les attentes de profils de leurs

départements d'enseignement et des Directoires de la Recherche de leur périmètre pour proposer une liste classée de demande de postes qui seront traités séparément pour les enseignants et enseignants-chercheurs et les personnels BIATSS, respectivement en septembre et novembre N. La répartition de la masse salariale affectée à chaque catégorie de personnels est définie et annoncée aux composantes en septembre N.

L'Université doit faire face à un Glissement Vieillesse-Technicité (GVT) positif très important et stable dans le temps, de l'ordre de 2,3 M€ par an. La masse salariale représentant 72 % du budget de l'Université, une analyse multifactorielle de l'évolution de la masse salariale, des ETP et des supports de postes depuis 2014 a été réalisée pour les composantes et services de l'Université en 2020 afin de préparer la campagne d'emplois 2021. Elle a mis en évidence les effets délétères d'une gestion précédente du GVT au niveau des composantes plutôt qu'au niveau de l'établissement, impactant notamment les emplois de la FSI (personnels BIATSS, Enseignants et Enseignants-chercheurs), les services centraux (personnels BIATSS) et la Faculté de Médecine de Rangueil (personnels BIATSS). Aussi, la préparation de la campagne d'emplois 2021, et les suivantes, a-t-elle été réalisée avec un GVT maintenu au niveau de l'établissement.

Pour maintenir le fragile équilibre financier en 2020, l'évolution de la masse salariale de l'établissement a été maîtrisée par un gel mécanique d'emplois à l'échelle de l'établissement lors de la préparation de la campagne d'emplois de 2021, avec une contribution équilibrée entre les composantes et services centraux. Le bilan de la campagne d'emplois 2021 est de 22 postes d'Enseignants et Enseignants-chercheurs mis au concours pour 45 départs et 31 postes de personnels BIATSS mis au concours pour 40 départs.

L'optimisation des différentes ressources à disposition (masse salariale libérée, orientation et réussite des étudiants, réforme des études de santé, LPR, plan France Relance) a permis de proposer une campagne d'emplois 2022 meilleure que celle de 2021 : 31 postes d'Enseignants et Enseignants-chercheurs mis au concours pour 47 départs et 44 postes de personnels BIATSS mis au concours pour 37 départs, auxquels se sont ajoutées les 18 possibilités de repyramidage de Maîtres de conférences par la LPR (au titre des années 2021 et 2022) sur des sections du CNU recommandées par le MESR. La procédure mise en place par l'UT3 pour la première année de repyramidage a permis de mettre à contribution toute la communauté universitaire (Collèges scientifiques, GAEC, CAC) dans une préoccupation de transparence.

La campagne d'emplois 2023 se caractérise, en amont de sa préparation, par l'attribution par la LPR de 9 possibilités de repyramidage des Maîtres de conférences (dont la procédure de recrutement a été cette fois cadrée par le MESR), mais également par une nouvelle procédure de repyramidage pour les personnels BIATSS. Après un dialogue avec les organisations syndicales, qui a permis de proposer une organisation de la campagne de repyramidage, ce sont 43 personnels qui ont été promus au niveau national, répartis selon 3 Ingénieurs de Recherche, 9 Ingénieurs d'Etudes, 11 Assistants d'ingénieur et 20 Techniciens.

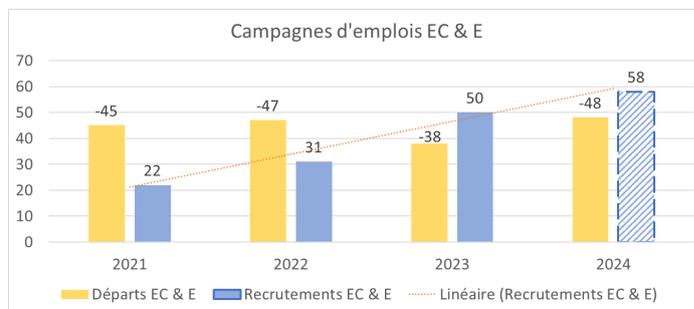
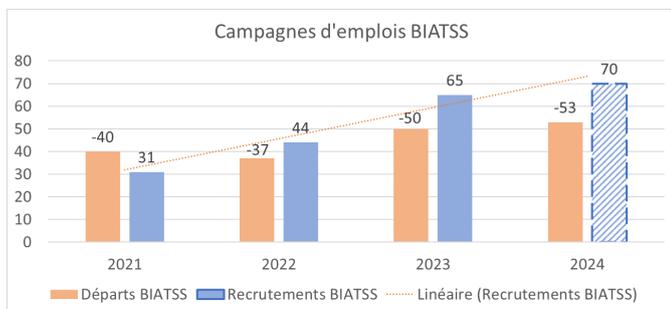
Suite au constat partagé avec le Rectorat d'une réelle mise en qualité de la programmation budgétaire pluriannuelle sécurisant les grands agrégats financiers (Investissements immobiliers, Recherche, etc.), la trésorerie et le fonds de roulement de l'Université, ainsi que l'optimisation de l'exécution de la masse salariale, un plan pluriannuel de retour à l'emploi a été conclu avec l'État. Il prévoit le financement d'une tranche supplémentaire annuelle de 300 k€ de masse salariale de l'État pour les exercices 2022/2023/2024 complétée par un financement supplémentaire de la part de l'établissement, pris sur les ressources propres, de 500 k€ par an. Ainsi, par l'optimisation des différentes ressources à disposition, la campagne d'emploi 2023, pour la première fois depuis 2017, permet de recréer de l'emploi (50 postes d'Enseignants et Enseignants-chercheurs mis au concours pour 38 départs et 65 postes de personnels BIATSS mis au concours pour 50 départs).

La campagne d'emplois 2024, en amont de sa préparation, est d'ores et déjà soutenue par l'attribution au titre de la LPR de 9 possibilités de repyramidage des Maîtres de conférences et du repyramidage en cours de personnels BIATSS. Afin d'amplifier le levier du contingent national de repyramidage, l'UT3 a obtenu du MESR pour la campagne d'emplois 2024 l'autorisation de publier 8 postes de Professeur des universités au titre du 46.3 et de 3 postes au titre du 46.4 (dédié aux Maîtres de conférences membres de l'Institut universitaire de France).

La campagne d'emploi 2024 permettra à nouveau, au-delà du remplacement de tous les départs, de poursuivre la création d'emploi (58 postes d'Enseignants et Enseignants-chercheurs mis au concours pour 48 départs et 70 postes de personnels BIATSS mis au concours pour 53 départs). Le CA de l'UT3 doit se déterminer le 11 décembre 2023.

Un récapitulatif de l'évolution des campagnes d'emplois de 2021 à 2024 est donnée dans les graphes ci-dessous. Il doit être complété par les campagnes de repyramidage pour un total sur la période de 36 promotions pour les Maîtres de conférences sur contingent national et de près de 90 promotions pour les personnels BIATSS. Et le processus de CDIisation de personnels contractuels en CDD à l'UT3 a mené à 31 CDIisation cumulées en 2021 et 2022, avec une augmentation significative en 2023 à hauteur de 59 CDIisation, et de 36 en 2024.

En parallèle à la campagne d'emplois 2024, la fiabilisation des schémas d'emplois (campagnes emplois, recrutement au fil de l'eau) et des structures d'emploi (repyramidages, promotions, etc.) a été finalisée et la fiabilisation du SI RH devrait être aboutie fin 2023. La production du Rapport social unique *via* le SI Décisionnel permet à tous, et notamment aux représentants du personnel, d'avoir accès à l'ensemble des indicateurs.



Par ailleurs, suite à la circulaire du MESR en date du 23 juillet 2021, l'UT3 s'est inscrit dans le processus de recrutement des Chaires de professeur junior. Le cadrage de la réponse de l'établissement à l'appel ministériel, longuement débattu avec les composantes, fut qu'un recrutement CPJ doit s'envisager comme un recrutement normal de Professeur des universités. Ainsi, les candidats visés sont des chercheurs titulaires de l'HDR ou ayant déjà des réalisations scientifiques suffisantes pour la soutenir dans une durée maximale de 3 ans. Un appel à propositions a été adressé aux Directoires de la Recherche, pour identifier les disciplines concurrentielles au plan international qui bénéficieraient d'un vivier de candidats d'une exceptionnelle richesse. Chaque chaire est environnée d'un budget et de contrats doctoraux. La titularisation se fait au terme de 3 ans, après l'obtention d'un avis favorable émis par un comité équivalent à un comité de sélection, sur un support de Professeur des universités (issu d'une dotation sociée spécifique aux CPJ financée par le MESR).

L'année 2022 a été la première année de recrutements effectifs de CPJ. Deux chaires ont été ouvertes en décembre 2021, et une chaire supplémentaire a été obtenue à l'issue d'un appel d'offres national. Il est à noter que les trois CPJ mises au concours ont été pourvues par les candidats classés premiers (sections CNU 29, 61 et 69). Puis trois autres chaires ont été obtenues pour un recrutement en 2023 (sections CNU 25, 32 et 66). Enfin, au titre des années 2024 et 2025, une programmation pluriannuelle permet d'attribuer à l'UT3 un socle de 2 CPJ pour un maximum de 4 possibles chaque année.

PATRIMOINE

Pilotage de l'activité Patrimoniale

Quatre aspects du pilotage patrimonial ont particulièrement été travaillés :

Connaissance précise de notre patrimoine immobilier

Bien gérer son patrimoine commence, évidemment, par bien en connaître l'état et l'affectation. Il était important, après l'abandon du logiciel PEPITO par son développeur en 2014, d'acquiescer et renseigner un SI permettant un suivi exhaustif de nos biens. Le logiciel que nous avons retenu, au moyen d'un co-financement au DSG 2021, est Abyla, proposé à travers l'accord cadre de l'Agence de Mutualisation des Universités et Établissements (AMUE).

Les plans papiers de nos bâtiments anciens ont été numérisés et intégrés dans Abyla. Il restait plusieurs bâtiments dont les plans n'existaient pas dans nos archives (villas des IUT, certains bâtiments de l'OMP et locaux du pôle Santé). La prestation de levés *via* un bureau de géomètres a été réalisée et les données intégrées dans le logiciel Abyla (2021). La version Web du logiciel Abyla a été déployée fin 2022.

Parallèlement, et pour améliorer la qualité de notre base de données et notre pilotage stratégique immobilier, nous avons procédé à l'achat d'un module « amiante » additionnel au logiciel de base, pour assurer le suivi réglementaire des travaux de sécurité liés à la présence d'amiante, en conformité avec les préconisations de la dernière inspection Sécurité et Santé au Travail, et à la commande de prestations d'intégration de données liées à la sécurité des biens et des personnes. Enfin, cet ensemble d'outils est en cours de complément par une solution permettant de connaître et de suivre plus finement nos consommations de fluides, entre autres. La base de données est désormais entretenue par des compléments réguliers. Ainsi, d'autres données (issues du SGE des campus, sécurité incendie, etc.) sont en cours de saisie, afin que les utilisateurs aient des données fiables.

Afin de progresser dans notre connaissance de l'affectation des locaux, nous avons lancé le recensement de l'occupation liée aux activités de la recherche (2022) pour l'inscrire également dans le SI gestionnaire de notre base de données des bâtiments.

Capacité à piloter les opérations de façon pluriannuelle

C'est en effet un autre point indispensable pour une bonne gestion des opérations et sur lequel le Rectorat et la Région (dans le cadre de la mise en œuvre du CPER) ont été particulièrement vigilants, concerne notre capacité à la gestion

pluriannuelle. A cet effet, nous avons pu, mi-2022, mettre en service un logiciel de programmation des opérations immobilières disposant d'une extension à la programmation budgétaire des investissements pluriannuels, en relation avec la mise en qualité des structures budgétaires menée par le DFA. Cet outil permet une meilleure intégration des programmes immobiliers dans les budgets primitifs et rectificatifs, ce qui rend la programmation budgétaire de l'établissement plus robuste/sincère. A cette occasion, afin d'optimiser la programmation et l'exécution budgétaire par la responsabilisation des services opérationnels, le pôle Pilotage administratif et financier mutualisé a été réorganisé en 2 volets (Programmation pluriannuelle immobilière, Gestion et exécution financière) et rattaché à la direction des Finances au 1er trimestre 2023.

Les récentes opérations financées par le plan Toulouse Campus, livrées en 2022 et 2023 (MRL, CBI, Maison de la Formation Jacqueline Auriol (MFJA), MEP, PABS-B) incluent le financement de leur GER. Le financement de ces GER, prévus sur 25 ans, sont perçus à ce jour de l'État par l'UT, en commun avec ceux affectés aux autres établissements du site. Il est donc encore nécessaire d'en déterminer les modalités de reversement (à la demande ou périodiquement).

Concernant le GER des constructions anciennes, nous avons sanctuarisé dans le budget de l'établissement les fonds nécessaires, mais il reste à en améliorer le niveau d'engagement. En effet, en raison des nombreuses opérations du plan Toulouse Campus et du CPER en cours, nos services n'étaient pas en capacité de porter les opérations GER au niveau attendu. Il est ainsi nécessaire de s'appuyer davantage sur le logiciel de suivi des opérations pluriannuelles permettant de mesurer l'impact en termes de ressources humaines notamment. Afin de sécuriser les dépenses de maintenance et d'exploitation sur opérations immobilières (PABS-B, MEP), le modèle économique a été revu et intègre les éléments liés à l'exploitation des bâtiments (logistique, etc.).

S'assurer des financements des dites opérations pluriannuelles

Le CPER 2021-2027 a pris un long retard dans sa signature. Ce contrat comprend plusieurs opérations au titre de l'UT3, mais la plus importante demeure la construction du CUERS, qui reste de loin le projet le mieux financé parmi les projets ESR de toute l'Occitanie. Le projet immobilier accompagnant la création de la faculté de Santé, fournissant des locaux adaptés aux pratiques pédagogiques actuelles et futures, a été chiffré. L'ampleur du projet nécessite légalement une évaluation socio-économique (prestataire société Services Conseil Expertises et Territoires retenu par la région Occitanie). En l'attente de sa mise en œuvre, la contre-expertise du dossier du préprogramme par le SGPI a été réalisée et les différents scénarii de financement des trois phases du projet immobilier ont été étudiés par nos services. La réunion de lancement avec les financeurs à venir et le calage avec la Région concernant la prestation pour mise à jour du programme sont réalisés.

Le projet CPER présenté dans le cadre de l'OMP a été validé, et le dossier de labellisation est en cours. Concernant les trois opérations CPER prévues sur les sites délocalisés des IUT (Auch, Castres et Tarbes), il reste nécessaire de définir les modalités spécifiques à mettre en œuvre dans le cadre de la création de l'Université technologique de Tarbes.

Définition d'une stratégie immobilière et sa déclinaison

Un chantier important fut de sécuriser le financement pérenne des opérations de travaux de GER. Pour ce faire, les contributions des composantes sont désormais (et ce depuis 2022) prélevées à la source au niveau du budget initial à hauteur de leurs contributions passées. Ce financement annuel fixé à environ 6 M€ est ainsi traçable dans les outils de gestion financière. La mise en qualité de la programmation pluriannuelle a permis, sur des périodes de 3 ans, de programmer les opérations GER et de mettre en place un suivi semestriel permettant d'absorber les aléas et/ou les urgences. Pour exemple, le pilotage de la stratégie immobilière intègre actuellement les impacts de la crise Covid-19 et de la guerre en Ukraine, ayant causé un surcoût important des matériaux et des énergies. Il demeure nécessaire d'être vigilants à l'intégration des opérations GER dans le nouvel SPSI à concevoir en 2024. Ce SPSI s'inscrit dans la continuité mais en y intégrant le plan France Relance 2022-23 de l'État, les opérations encore non financées telles que le plan Résilience et le plan de sobriété énergétique.

Un autre élément important pour la mise en œuvre d'une stratégie réside dans la clarification des rôles et responsabilités des différents acteurs. A ce jour, il n'existe aucune convention de gestion immobilière avec les composantes (IUT, Faculté de Santé, etc.), ni d'état des lieux des moyens réellement dépensés par les composantes sur leur patrimoine. Il est donc nécessaire à court terme de définir de telles conventions de gestion. Néanmoins des rencontres régulières avec les composantes sont mises en place (1 à 2 fois/an avec les correspondants sécurité / mensuelles sur le volet patrimoine) ainsi que des points thématiques pour la logistique (par ex gestion des déchets). Leur objectif est d'informer ou de consulter systématiquement les services centraux (sécurité patrimoine logistique) sur les projets en composante afin d'alimenter un tableau de bord commun.

Développer les infrastructures

Il s'agit d'un projet qui est inscrit dans la feuille de route au titre de l'ambition « une université qui dynamise la vie sur son campus ».

Faciliter l'ouverture de zones de services

L'UT3 était une des rares universités à ne pas offrir aux étudiants les services d'une épicerie solidaire. Notre épicerie sociale et solidaire est opérationnelle depuis la fin 2021. En attendant la réalisation du projet de valorisation du bâtiment 4R3, le choix d'une installation temporaire dans le bâtiment 1TP1 a été fait. Les travaux ont été réalisés au second semestre 2021.

Un atelier pour réparation de vélos a été mis en place et déplacé dans les locaux de la MEP pour début 2024.

Plusieurs zones d'implantation sur le campus (bâtiments 4R3, 1TP1, etc.) font l'objet de travaux en cours avec l'UT afin de proposer une conversion du 4R3 pour construction de logements et services pour les étudiants. La maîtrise d'ouvrage a réalisé la phase 1-diagnostic et les propositions (phase 2) sont en cours. Toutefois, l'occupation illégale du bâtiment par des migrants ne facilite pas l'avancée des projets.

Enfin, la pérennisation de l'espace « La Plage » est en cours au moyen de l'installation de bornes électriques foraines (devis en cours, installation avant "saison 2024").

Mettre en place des infrastructures sportives ouvertes

Le Terrain synthétique et la Piste d'athlétisme font l'objet d'une maîtrise d'ouvrage par l'établissement, mais la maîtrise d'œuvre reste à retenir suite à l'élaboration du cahier des charges. La livraison des infrastructures est prévue pour la fin 2024. Il restera aussi à prévoir l'organisation des ressources humaines associée à leur ouverture en dehors des horaires de pratique encadrée (notamment sur le volet Sécurité).

Portage du plan de sobriété énergétique

Le domaine PLPS est porteur du plan, mais est aussi en charge de la mise en œuvre de quatre chantiers :

Animer une réflexion sur l'optimisation des pratiques mobilisant les SI et la politique d'achats

Le choix des équipements permettant d'affiner la Gestion Technique Centralisée (GTC) au moins par étage (plateau) dans les bâtiments a été réalisé et a bénéficié d'un financement au Dialogue de performance 2023. Un état des lieux par bâtiment est en cours et doit guider la définition de la stratégie et des modalités de déploiement de la GTC. Ce chantier a démarré en juillet 2023 avec l'arrivée d'un nouvel économiseur de flux. Il permet entre autres de définir les critères de mutualisation, d'attribution et de réaffectation des locaux au regard du déploiement de la GTC et des éventuelles remises en qualité énergétique des bâtiments anciens (avec une attention particulière sur la pertinence des périodes de fermeture en hiver, durant les semaines « sans » enseignement). Ces changements dans les usages nécessitent une sensibilisation des directions (administration centrale, composantes, structures de recherche) et des encadrants.

Les nouveaux bâtiments du plan Toulouse Campus sont équipés en gestion technique par bâtiment et pourraient ainsi servir de base « bâtiments récents » pour une gestion centralisée des fluides. Toutefois, n'ayant pas fonctionné une année complète en régime permanent, la proposition de s'appuyer sur les montants votés en CA lors de l'approbation des dossiers de demande d'expertise a été validée par l'ensemble des instances et sera révisée annuellement.

Renforcer la connaissance des performances énergétiques du bâti

Le BEGES a été réalisé en 2023 (action portée par le pôle RSU). Il sera assorti de la synthèse des audits énergétiques réalisés (audits et préconisations associées) par la formation de Master 2 de l'UT3 en « Génie de l'Habitat » et des diagnostics de performance énergétique réalisés par le DPLPS.

De plus, nous avons réalisé un benchmark auprès des autres établissements français ayant accès à la granularité nécessaire pour définir un coût énergétique moyen par activité. Au niveau de l'établissement, les données de consommation des 10 dernières années est en cours d'analyse. La récupération des données du SGE est en cours pour étudier les clés de répartition pour une première approximation du coût à la surface (occupation) et au type d'activités. Enfin, une réflexion pour nos plateformes technologiques proposant des prestations externes a été menée sur le principe de l'utilisateur/payeur (révision des tarifs auditable avec une consommation par m² évaluée).

Développer en propre la production d'énergie

Dans le cadre du Projet Agile du Ministère, sur les 4 bâtiments proposés par l'établissement pour être équipés en panneaux photovoltaïques, deux bâtiments (administration centrale et CBI) ont été retenus pour poursuivre les études de faisabilité.

Opter pour des technologies moins énergivores

Les travaux autour de la jouvence et rationalisation des éclairages lancés ont été poursuivis :

- Travaux de changement de l'éclairage des coursives du campus Sciences ;
- Changement des éclairages du bâtiment 4A et de l'UMR IRAP ;
- Travaux réguliers de relamping des amphithéâtres (LED) et de la bibliothèque (étude réalisée).

En lien avec le SGE, le recensement, sur l'ensemble de l'Université, des locaux les plus énergivores est en cours afin de programmer le remplacement des dispositifs techniques par des éléments moins énergivores et en plaçant des organes de commande (détecteurs de présence, etc.).

Améliorer et harmoniser les pratiques logistiques

Gestion des déchets (intérieur des bâtiments)

Il est planifié de mettre en place l'apport volontaire desdits déchets (suppression des poubelles individuelles et apport dans des poubelles collectives). Des difficultés sont constatées sur les bâtiments recevant du public en lien avec la sécurité incendie (accumulation ponctuelle des déchets papiers). L'étude faite par l'UT sur le coût associé a amené à un chiffrage de 200 k€. La mise en place sera faite *via* des bâtiments pilotes sur les campus. Le déploiement est envisagé sur 2024 et sera intégré directement dans les nouveaux bâtiments.

Au niveau de l'UT, un groupement d'achat est en cours de renouvellement sur le marché de collecte des déchets (plusieurs types de déchets non pris en compte précédemment).

Gestion du parc automobile

Ce parc compte 99 véhicules (tendance à la baisse du fait de la mise au rebus sans renouvellement au niveau de l'administration centrale et la diminution du nombre de véhicules utilisés lors d'interventions techniques). Ce parc est vieillissant, mais le DPLPS n'est en charge que des assurances des véhicules. La flotte dépend quant à elle de l'établissement et des composantes. La réflexion à mener sur la stratégie de gestion de notre parc auto et le modèle économique associé de façon pluriannuelle, au regard des recommandations ministérielles (véhicules hybrides, bornes de recharge, etc.) et des coûts d'entretien et de renouvellement doit être menée.

Garantir la mise en œuvre de la réglementation en matière de Sécurité

Sensibiliser à la réglementation Prévention et Sécurité

Un programme annuel d'actions de Prévention est mis en œuvre et des réunions de sensibilisation, information et formation sont organisées régulièrement. Les mesures de sécurité et les responsabilités de chacun ont été présentées en composantes.

Concernant la gestion du risque chimique, un logiciel de gestion du risque chimique est en cours de déploiement. La procédure liée à la mobilité des agents (et donc la gestion de leurs stocks de fin de programme) a été élaborée. Concernant la soute de produits radioactifs historiques, l'évacuation des sources et la reconstruction d'une nouvelle soute est en cours.

Déployer le plan de gestion de crise

Le Plan Particulier de Mise en Sureté a été actualisé suite à la crise Covid-19. L'annuaire de gestion de crise a également été actualisé.

Accompagner les structures de recherche

Actuellement, l'établissement compte 51 zones à régime restrictif, et un seul dossier reste à finaliser. Toutefois, la réception des nouvelles cotations des unités de recherche verra certaines d'entre elles sans doute basculer en zone à régime restrictif.

NUMERIQUE

Le processus du numérique est de nature transversale et vient en appui récurrent aux autres processus, qu'ils soient de pilotage, de mission ou encore de métier. Le bilan ci-après fait ainsi référence à des projets développés dans les processus porteurs de projets et ne couvre ici que l'aspect technique développé en appui.

Data Center régional

Ce projet phare (co-porté par l'UFTMiP/UT et l'Université de Montpellier) consistait à créer un DataCenter Occitanie (DROcc). Notre établissement y a largement contribué et la labellisation a été obtenue en décembre 2021. L'engagement de l'UT3 dans le DROcc est néanmoins toujours en cours de formalisation, la lettre affairant devant intégrer des éléments chiffrés partagés à l'échelle du site sous couvert d'une convention portée par l'UT encore non établie. L'UT3 a transmis ses éléments en avril 2023 et attend un retour de l'UT.

La réflexion sur la mise en place du DROcc a intégré un projet de rationalisation des infrastructures et des coûts associés aux salles machines individuelles au sein de l'UT3. Le déploiement du DROcc a été l'occasion de clarifier l'utilisation du DataCenter de l'UT3, par l'accroissement de la visibilité de l'offre de services numériques (hébergement, machines virtuelles, stockage de données) afin d'inciter les directeurs de composantes et des structures de recherche à fermer des salles de serveurs isolées comme le préconise le plan de sobriété énergétique de l'UT3. La tarification de l'utilisation du DataCenter de l'UT3, datant de 2015, a été revue au regard de l'envolée des coûts des fluides, mais aussi au regard des tarifs du DROcc. Une mesure tarifaire portant sur la première année d'hébergement marque la volonté d'incitation à la fermeture des salles de serveurs individuelles.

Le DataCenter de l'UT3 héberge de plus un des sites de la plateforme nationale Silecs, destinée à une recherche expérimentale sur divers aspects de l'informatique distribuée, depuis les plus petits objets connectés aux grands DataCenters de demain, en passant par les technologies d'interconnexion.

De façon systématique, le Délégué à la protection des données en lien avec le Chargé de mission « Sécurité système d'information de l'État » sont impliqués dans les opérations de transfert des baies ou des données.

Schéma directeur du numérique

Afin de disposer d'une stratégie du numérique formalisée et déclinée, le SDN a été finalisé en novembre 2022. Financé dans le cadre du DSG 2021, il a fait l'objet à la mi 2022 d'une phase de concertation avec les utilisateurs et composantes (dont un séminaire regroupant près d'une centaine de participants et un questionnaire en ligne pour permettre à tous les personnels et étudiants de s'exprimer). Le SDN et la feuille de route 2022-2027 associée ont été validés par le Comité Stratégique du Numérique (faisant fonction de Comité de pilotage du SDN) et diffusé à l'ensemble de l'UT3. Le portefeuille du SDN comporte 60 projets répartis sur les 5 années à venir, 45 % d'entre eux concernent l'amélioration de la gestion de l'Université et 18 % l'amélioration de la gouvernance du Numérique. Le processus d'élaboration du SDN lui-même est une première phase vers une harmonisation de la douzaine de Centres automatisés de traitement de l'information de l'UT3, qui permettra une meilleure professionnalisation en lien avec la DSI.

L'actualisation régulière du SDN par les groupes métiers, en cours de constitution, est lancée avec pour première étape le renseignement de fiches projets pour 2024 par les services communs et directions (RH, SCUIO-IP, DRV, etc.). Le premier Comité de pilotage du SDN a été tenu à l'automne 2023.

Afin de donner de la visibilité sur l'ensemble des services numériques, le catalogue des services numériques proposés par la DSI a été établi et le processus de mise à jour du catalogue régulier est en cours de formalisation.

Aide au pilotage

SI Décisionnel

Dans le cadre de la mise en place du SI Décisionnel (cf. processus Pilotage/Gouvernance), la Direction des SI prend sa part dans la mise en place de ce système (machines, outils, import de données) et le déploiement (rapports et habilitations). Le SI décisionnel est rentré en 2022 dans la phase de mise en exploitation de la brique Finances (les dialogues budgétaires avec les composantes et les services sont réalisés depuis avec ce support) et par les travaux sur les briques RH et Formation en 2022 qui ont abouti en 2023 (bilan social RH issu de SI Décisionnel, ou encore la réponse au questionnaire national sur les étudiants). La solution technique autour du SI Décisionnel est déployée sur les 3 briques (Finances, Formation et Ressources humaines), seule la fiabilisation des SI sources reste à améliorer pour un fonctionnement optimal du dispositif.

SI Recherche

Concernant la mise en place d'un SI Recherche, en lien avec la DSL, le logiciel OSCAR a été retenu en tant qu'outil. La ressource DSI sur le volet technique est identifiée, mais la ressource en charge de l'alimentation et de son exploitation a fait l'objet d'un financement lors du Dialogue de performance 2023, intégrée au budget rectificatif 3 de la rentrée 2023, afin d'en accélérer le recrutement.

Dématérialisation des processus

Télétravail

Soucieuse des enjeux de la continuité des activités lors des confinements liés à la crise Covid-19, l'équipe de gouvernance a dégagé dès 2020, une enveloppe budgétaire exceptionnelle pour équiper progressivement chaque agent occupant un poste télétravaillable en matériel mobile. L'effort d'équipement en matériel portable sur la durée a permis d'accompagner la montée en puissance du télétravail de 2020 à 2023, pour finalement équiper plus de 800 personnels.

La dématérialisation complète des fiches horaires, de demande de congés et de demande de télétravail a été réalisée en 2021, grâce à l'automatisation de l'alimentation des modules FIHORD et OHRIS.

Entretien professionnel et fiche horaire

A des fins de dématérialisation de l'entretien professionnel, un outil de gestion (ESTEVE) a été mis en place, il est opérationnel depuis le printemps 2023. Son utilisation pour les entretiens professionnels de 2023 a néanmoins été repoussée, dans l'attente de la fiabilisation du module de données RH SIHAM.

Concernant la gestion des formations professionnelles, la prospection d'un outil est en cours.

Signature électronique des marchés publics

La démarche de dématérialisation au sein du processus finances/achats a été initiée avant la crise sanitaire et s'est poursuivie par la suite. Elle s'est concrétisée en particulier dans la signature électronique des marchés aboutie dès la fin d'année 2020.

Outils de communication et d'information

Refonte du site Web

La refonte du site Web de l'Université, lancée en 2019, a été finalisée en début de mandat avec une mise en ligne en février 2020. Néanmoins, il manquait de façon criante une version du site en anglais permettant d'atteindre une cible de visibilité à l'international. Une version restreinte du site Web a été mis en ligne, en langue anglaise, en décembre 2022.

Mise en place de l'ENT

La réflexion sur la structuration du nouvel ENT a été initiée par la DSI en 2021. Le portage du projet ENT a été placé sur la DCCE (cf processus Communication), pour un déploiement puisqu'il visait l'amélioration de la communication et de l'image de l'établissement. La DSI a fortement contribué à la mise en ligne du nouvel ENT des Personnels sous K-sup en mai 2023. Ce nouvel espace permet à la DSI d'améliorer la visibilité des services numériques offerts et des recommandations d'usage.

Remplacement des outils collaboratifs

Une étude pour rationaliser les systèmes de mail a été initiée en 2021 en vue d'utiliser la même solution pour les personnels et les étudiants. Un outil de collaboration « Synergies » (mail, agenda, tâches, notes, fichiers partagés, etc.), offert aux étudiants à partir de septembre 2022, a été proposé aux personnels en janvier 2023, pour venir remplacer l'espace de travail collaboratif SCOUT abandonné par l'UFTMiP, en évitant le recours à des géants du Web afin d'en garantir la confidentialité.

Adapter l'infrastructure

Améliorer la couverture WiFi

Un élargissement de la couverture WiFi associée à un portail captif filaire a été mis en place en 2021 afin d'assurer l'hybridation des enseignements. C'est néanmoins un projet récurrent porté par la DSI et les services informatiques des composantes et qui est très dépendant des évolutions technologiques.

Faire évoluer l'architecture de sécurité

Un second pare-feu a été déployé sur l'établissement en juin 2021 et le logiciel antivirus (Kaspersky) a par ailleurs été remplacé par une solution finlandaise (Fsecure).

Contribuer au plan de sobriété énergétique

La DSI a été placée en animatrice de la réflexion sur l'optimisation des pratiques mobilisant les systèmes d'information et la politique d'achats. Le premier pas dans cette démarche fut la diminution importante du poids numérique de la page d'accueil de l'ENT et de notre site Web. Le second fut de formaliser les bonnes pratiques numériques, en lien avec le pôle RSU.

LISTE DES ABREVIATIONS

AAP	Appel à projets
ACTIHS	Activités humaines & sociales
AMI	Appel à manifestation d'intérêt
AMUE	Agence de mutualisation des universités et établissements
ANDES	Association nationale de développement des épiceries solidaires
ANITI	<i>Artificial and Natural Intelligence Toulouse Institute</i>
ANR	Agence nationale de la recherche
BABS	Biologie, agronomie, biotechnologie et santé
BEGES	Bilan des émissions de gaz à effet de serre
BIATSS	Bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé
BU	Bibliothèque universitaire
BUT	Bachelor universitaire de technologie
CA	Conseil d'administration
CAC	Conseil académique
CBI	Centre de biologie intégrative
CCPANT	Commission consultative paritaire des agents non titulaires
CdC	Cour des comptes
CDD	Contrat à durée déterminée
CDDC	Conseil des directeurs de composantes
CDI	Contrat à durée indéterminée
Cerfacs	Centre européen de recherche et de formation avancée en calcul scientifique
CFA	Centre de formation des apprentis
CFVU	Commission formation et vie universitaire
CHSCT	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CHU	Centre hospitalier universitaire
CIB	Contrôle interne budgétaire
CIC	Contrôle interne comptable
CIF	Contrôle interne financier
Cirses	Collectif pour l'intégration de la responsabilité sociétale et du développement durable dans l'ESR
CM	Chargé de mission
CMA	Compétences et métiers d'avenir
CMQE	Campus des métiers et des qualifications d'excellence
CNESER	Conseil National de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche
CNU	Comité national des universités
COM	Contrat d'objectifs et de moyens
COMP	Contrat d'objectifs, de moyens et de performance
ComUE	Communauté d'universités et établissements
COS	Comité d'orientation scientifique
CPE	Commission paritaire d'établissement
CPER	Contrat de plan état région
CPJ	Chaire de professeur junior
CR	Commission recherche
CROUS	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires
CSAE	Comité social d'administration d'établissement
CSM	Comité stratégique Moyens
CSRI	Comité stratégique des relations internationales
CTE	Comité technique d'établissement
CUERS	Centre universitaire d'enseignement et de recherche en santé
CVEC	Contribution de vie étudiante et de campus
DAIP	Direction appui à l'innovation pédagogique
DAJI	Direction des affaires juridiques et institutionnelles
DAPE	Dispositif d'appui à la pédagogie des enseignements
DASAC	Direction d'aide à la stratégie et amélioration continue
DCCE	Direction de l'information, de la culture et des événements
DCI	Direction de la Coopération Internationale
DD&RS	Développement durable et responsabilité sociétale

DFA	Domaine finances et achats
DFVE	Direction formation et vie étudiante
DFVU	Domaine formation et vie universitaire
DGS	Directeur général des services
DGSA	Directeur général des services adjoint
DMFI	Direction Mobilités et Formations Internationales
DP	Dialogue de performance
DPLPS	Domaine patrimoine, logistique, prévention et sécurité
DREIC	Département relations européennes, internationales et coopération
DRHDS	Domaine ressources humaines et développement social
DROcc	Datacenter régional ESR de l'Occitanie
DRIVI	Domaine recherche, innovation, valorisation et international
DRV	Direction de la recherche et de la valorisation
DSG	Dialogue stratégique et de gestion
DSL	Direction de soutien aux laboratoires
DSI	Direction des systèmes d'information
DU	Diplôme universitaire
ECTS	<i>European Credit Transfer and Accumulation System</i>
ENT	Espace numérique de travail
EPE	Etablissement public expérimental
ESH	Etudiant en situation de handicap
ETP	Equivalent temps plein
EUR	Ecole universitaire de recherche
GAEC	Groupes d'avancement des enseignants-chercheurs
GER	Gros entretien renouvellement
GIS	Groupement d'intérêt scientifique
GPEC	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
GTC	Gestion technique centralisée
GVT	Glissement vieillesse-technicité
GUR	Grande université de recherche
HCC	Heures de cours complémentaires
Hcéres	Haut conseil d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur
HRS4R	<i>Human resources strategy for researchers</i>
IA	Intelligence artificielle
IFSE	Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise
IGAENR	Inspection générale de l'administration, de l'éducation nationale et de la recherche
IGESR	Inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche
IHU	Institut hospitalo-universitaire
ITA	Ingénieur, technicien et administratif
JBCS	Jardin botanique et collections scientifiques
Labex	Laboratoire d'excellence
L.AS	Licence avec option accès santé
LDG	Lignes directrices de gestion
L-Flex	Licence flexible
LPR	Loi de programmation de la recherche
MCCA	Modalités de contrôle des connaissances et des aptitudes
MEAE	Ministère de l'Europe et des affaires étrangères
MEP	Maison des étudiants et des personnels
MESR	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche
MFCA	Mission formation continue et apprentissage
MFJA	Maison de la Formation Jacqueline Auriol
MOOC	<i>Massive Open Online Course</i>
MRL	Maison de la réussite en Licence
MST2I	Mathématiques, sciences et technologies de l'information et de l'ingénierie
ONR	Organisme national de recherche
PABS	Pôle agrobiosciences
PACES	Première année commune aux études de santé
PASS	Parcours accès santé spécifique
PCA	Plan de continuité d'activité
PEPR	Programmes et équipements prioritaires de recherche

PIA	Plan d'investissement d'avenir
PRA	Plan de reprise d'activité
PRIS ² ME	Projet de réorganisation interne des supports et soutiens aux missions de l'établissement
PUI	Pôle universitaire d'innovation
RCE	Responsabilités et compétences élargies
RH	Ressources humaines
REH	Référentiel des équivalences horaires
RIFSEEP	Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
RIPEC	Régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs
RPS	Risques psychosociaux
RSU	Responsabilité sociétale de l'Université
SATT TTT	Société d'accélération du transfert de technologies <i>Toulouse Tech Transfer</i>
SCAS	Service culture et action sociale
SCD	Service commun de documentation
SCECCP	Service commun d'étude et de conservation des collections patrimoniales
SCSP	Subvention pour charges de service public
SCUIO-IP	Service commun universitaire d'information, orientation et insertion professionnelle
SDM	Sciences de la matière
SDN	Schéma directeur du numérique
SDPH	Schéma directeur pluriannuel du handicap
SGCE	Système de gestion des charges d'enseignement
SGE	Service de gestion et d'exploitation
SGPI	Secrétariat général pour l'investissement
SI	Système d'information
SIFAC	Système d'information financier analytique et comptable
SIMPPS	Service interuniversitaire de médecine préventive et de promotion de la santé
SPSI	Schéma pluriannuel de stratégie immobilière
SUAPS	Service commun universitaire des activités physiques et sportives
TICE	Technologies de l'information et de la communication pour l'enseignement
TIRIS	<i>Toulouse initiative for research impact on society</i>
UE	Unité d'enseignement
UFR	Unité de formation et de recherche
UMR	Unité mixte de recherche
UNIVERSEH	<i>European Space University for Earth and Humanity</i>
UPEE	Univers, planète, espace, environnement
UPR	Unité propre de recherche
URU	Unité de recherche universitaire
VP	Vice-président
VPD	Vice-président délégué
VSS	Violences sexistes et sexuelles

Composantes de l'UT3

F2SMH	Faculté sciences du sport et du mouvement humain
FSI	Faculté sciences et ingénierie
IUT	Instituts universitaires de technologie A et Tarbes
OMP	Observatoire Midi-Pyrénées
UPSSITECH	Ecole interne d'ingénieurs UT3

Etablissements de l'enseignement supérieur et de la recherche

ENAC	Ecole nationale de l'aviation civile
ENI	École Nationale d'Ingénieurs
ENSA	Ecole nationale supérieure d'architecture
ENSFAE	École nationale supérieure de formation de l'enseignement agricole
ENVT	Ecole nationale vétérinaire de Toulouse
ICAM	Institut catholique des arts et métiers
IMT Mines	Institut Mines-Télécom
INSA	Institut national des sciences appliquées
INU	Institut national universitaire

ISAE	Institut supérieur de l'aéronautique et de l'espace
TBS	Toulouse business school
Toulouse INP	Institut national polytechnique de Toulouse
UFTMiP	Université fédérale Toulouse Midi-Pyrénées
UNESS	Université numérique en santé et sport
UT	Université de Toulouse
UTC	Université Toulouse Capitole
UT2J	Université Toulouse Jean-Jaurès
UT3	Université Toulouse III – Paul Sabatier

Organismes nationaux de recherche

CNES	Centre national d'études spatiales
CNRS	Centre national de la recherche scientifique
INRAe	Institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement
Inserm	Institut national de la santé et de la recherche médicale
IRD	Institut de recherche pour le développement
ONERA	Office national d'études et de recherches aérospatiales



UT3 EN IMAGES
(Flasher ou cliquer)

UNIVERSITÉ TOULOUSE III – PAUL SABATIER

info.presidence-ut3@univ-tlse3.fr

www.univ-tlse3.fr