

**Extrait du registre des délibérations  
du Conseil d'administration de  
l'Institut polytechnique de Grenoble  
Séance ordinaire du jeudi 12 décembre 2024 à 13h30**

Le Conseil d'administration de l'Institut polytechnique de Grenoble s'est tenu le jeudi 12 décembre 2024 à 13h30, sous la présidence de Mme Christine GOCHARD, Présidente du Conseil.

À l'ouverture de la séance, le nombre des membres en exercice présents et représentés atteignait un total de 29 membres sur les 34 membres en exercice que compte le conseil. Le quorum prévu par l'article 22 du décret n°2007-317 du 8 mars étant atteint, l'assemblée pouvait valablement délibérer.

Décision n°CA20241201

Vu le décret n°2007-317 du 8 mars 2007 relatif à l'Institut polytechnique de Grenoble,  
Vu le règlement intérieur de l'Institut polytechnique de Grenoble.

**Approbation du procès-verbal de la séance du 10 octobre 2024**

Le Conseil d'administration approuve le procès-verbal de la séance du 10 octobre 2024.

*Nombre de présents : 24*  
*Nombre de pouvoirs : 5*  
*Total présents et représentés : 29*  
*Nombre de votants : 29*  
*Nombre d'abstentions : 0*  
*Total des suffrages exprimés : 29*

*Nombre de voix défavorables : 0*  
*Nombre de voix favorables : 29*

*à l'unanimité des suffrages exprimés*  
 *à la majorité des suffrages exprimés*

*Transmis au Rectorat le 13/12/2024*

*La présente délibération peut faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal administratif de Grenoble dans un délai de deux mois à compter de sa publication.*



Document soumis à la délibération du Conseil d'administration du

# CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'INSTITUT POLYTECHNIQUE DE GRENOBLE

## 10 OCTOBRE 2024

Le Conseil d'administration de l'Institut polytechnique de Grenoble s'est réuni le :  
**Judi 9 octobre 2024 à 13 heures 35,**  
**sous la Présidence de Madame Christine GOCHARD,**  
**dans les locaux de Grenoble INP - UGA et en visioconférence,**  
46 avenue Félix Viallet à Grenoble

#### **ÉTAIENT PRÉSENTS**

##### **Professeurs et assimilés (collège A)**

Marie-Laurence CARON, Étienne GHEERAERT, Thomas REVERDY

##### **Autres enseignants et assimilés (Collège B)**

Marion DOHEN, David EON, Oliwia KURTYKA, Stéphane MANCINI, Nicolas RUTY

##### **Personnels Ingénieurs, administratifs techniques et de service IATS (Collège C)**

Patrick GUILLOU, Nancy IACONO-NOUXET, Antoine LE GRAND

##### **Étudiants (collège D)**

Laurine BORD, Rémi MUSTIERE, Victor PRELY, Syméon TAUPIAC, Élise VIRICEL

##### **Personnalités extérieures**

Pascale BAYLE-GUILLEMAUD, Jacques GOUDET

##### **Personnalités qualifiées**

Alexandre BARRE, Christophe BEGUINET, Pierre-Alexandre FUHRMANN, Christine GOCHARD, Pascal MIOCHE, Laurent RUBALDO

##### **Personnalité qualifiée désignée par le ministère de l'Enseignement supérieur de la Recherche et de l'Innovation**

Christel BRUYAS

##### **Membres de droit**

Vivien QUEMA, Jean-François FRASES, Hubert HEMART

##### **Invités**

Léa BALDET, Gaëlle CALVARY, Alice CAPLIER, Alexa CHEVALLET, Stéphanie COCHET, Céline DARIE, Mnacho ENECHIM, Geoffroy ENJOLRAS, Cécile GROS, Hervé GUIOL, François HEDE, Jean-François LAC, Emmanuel MAITRE, Eduardo MENDES, Frédéric NOEL, Ioannis PARISSIS, Emmanuel PASTUREL, Thierry PERES, Delphine RIU, Alain SCORDEL, Isabella ZIN - TOMASINO

#### **ABSENTS EXCUSES**

##### **Professeurs et assimilés (collège A)**

Laurent DAVOUST, Laurent LEFEVRE

##### **Étudiants (collège D)**

Dylan BOUDAUD, Romane DUBOIS, Emmanuelle GIRARD, Romane GUEDON

##### **Personnalités extérieures**

Jacqueline MADRENNES, Emmanuelle PERRET

##### **Personnalités qualifiées**

Géraldine EYRAUD, Isabelle MARGAIN, Aimeric MOUGEOT, Emmanuelle PERRET, Serge PERUCCIO, Valérie THEROND

##### **Membre de droit – Président de l'Université Grenoble Alpes**

Yassine LAKHNECH

## SOMMAIRE

1. Actualités & procès-verbal .....	5
b. Actualités Grenoble INP – UGA ( <i>information</i> ).....	5
a. Approbation procès-verbal séance du 27 juin 2024 ( <i>délibération</i> ).....	6
2. Stratégie et gouvernance.....	6
a. Conditions de retour à l'équilibre (CRE) ( <i>présenté en CP</i> ) ( <i>délibération</i> ) .....	6
b. Plan d'action : .....	17
Projet de transformation de l'administration ( <i>information</i> ).....	17
Progression au niveau des capacités de pilotage financier de l'établissement ( <i>information</i> ).....	17
Réduction de la surface immobilière exploitée ( <i>information</i> ).....	17
Discussion sur les frais d'inscription ( <i>information</i> ) .....	17
c. Projet annuel de performance (PAP) – Discussion sur les nouveaux indicateurs ( <i>information</i> ).....	17
d. Mise en action du Conseil des Transitions ( <i>information</i> ) .....	19
3. Formation, recherche, valorisation.....	20
a. Politique d'innovation – Structuration d'un dispositif d'accompagnement des étudiants pour l'innovation : InoPulse, incubateur de Grenoble INP – UGA ( <i>délibération</i> ) .....	20
b. Bilan de la rentrée 2024 ( <i>présenté en CEVU</i> ) ( <i>information</i> ) .....	25
c. Mise à jour des modalités de contrôle des connaissances et des compétences (MCCC) 2024-2025 ( <i>présenté en CEVU et en CP</i> ) ( <i>délibération simplifiée</i> ) .....	27
d. Règlement des études et examens 2024-2025 ( <i>présenté en CEVU et en CP</i> ) ( <i>délibération simplifiée</i> ).....	27
e. Règlement des admissions de la Prépa des INP 2024/2025 ( <i>présenté en CEVU et en CP</i> ) ( <i>délibération simplifiée</i> ).....	27
4. Affaires financières .....	27
a. Prise de participation au capital de la SAS SuperGrid Institute ( <i>présenté en CP</i> ) ( <i>délibération simplifiée</i> ) .....	27
5. Ressources humaines .....	27
a. Présentation du Rapport social unique et de la base de données sociales 2023 ( <i>présenté en CSA et en CP</i> ) ( <i>délibération</i> ).....	27
b. Campagne emplois 2025 ( <i>présenté en CSA et en CP</i> ) ( <i>délibération</i> ) .....	28
c. RIFSEEP : Complément indemnitaire annuel (CIA) ( <i>présenté en CSA et en CP</i> ) ( <i>délibération simplifiée</i> ).....	31
d. Evolution du RIFSEEP expertise et revalorisation de la catégorie C ( <i>présenté en CSA et en CP</i> ) ( <i>délibération simplifiée</i> ) .....	31
6. Affaires réglementaires .....	31
a. Désignation des représentants de Grenoble INP – UGA au Conseil documentaire de l'Université Grenoble Alpes ( <i>délibération</i> ).....	31

b. Modification du règlement intérieur de Grenoble INP – Phelma, UGA ( <i>présenté en CSA et en CP</i> ) ( <i>délibération simplifiée</i> ) .....	32
c. Modification des statuts du SCAS ( <i>présenté en CSA et en CP</i> ) ( <i>délibération simplifiée</i> ) .....	32
d. Modification des tarifs du Département formation continue (DFC) ( <i>présenté en CP</i> ) ( <i>délibération simplifiée</i> ) .....	32
7. Retour sur délégations du CA à l'administrateur général ( <i>présenté en CP</i> ) ( <i>pour information</i> ).....	32
8. Recueil des propositions de sujets pour l'ordre du jour du prochain CA ( <i>tour de table</i> ).....	33

*La séance est ouverte à 13 heures 35. Le quorum préconisé par le règlement intérieur était atteint lorsque le conseil a procédé aux délibérations.*

### **Christine GOCHARD**

Cinq pouvoirs nominatifs ont été reçus en amont de ce conseil d'administration :

- Isabelle MARGAIN a donné pouvoir à Christine GOCHARD ;
- Valérie THEROND a donné pouvoir à Pierre-Alexandre FUHRMANN ;
- Laurent DAVOUST a donné pouvoir à Marie-Laurence CARON ;
- Aimeric MOUGEOT a donné pouvoir à Stéphane MANCINI ;
- Emmanuelle PERRET a donné pouvoir à Jacques GOUDET.

Trois autres pouvoirs doivent être attribués :

- Laurent RUBALDO reprend le pouvoir de Serge PERUCCIO ;
- Etienne GHEERAERT reprend le pouvoir de Yassine LAKHNECH ;
- Pascale BAYLE-GUILLEMAUD reprend le pouvoir de Jacqueline MADRENNES.

Nous accueillons aujourd'hui un nouveau membre, Monsieur David EON, maître de conférences à Polytech Grenoble et à l'institut Néel, directeur des études Polytech et cofondateur de la start-up DiamFab. Il reprend le mandat de Madame Eirini SARIGIANNIDOU, qui est sur le départ après sa réussite à un concours professionnel.

Je signale également la présence, en visioconférence, de la représentante du rectorat, Madame Christel BRUYAS.

Concernant les modalités de fonctionnement, certaines délibérations seront votées en séance, tandis que les délibérations simplifiées sont proposées au vote électronique, auquel il vous faut procéder ce soir avant minuit.

## **1. Actualités & procès-verbal**

### **Vivien QUEMA**

Je vous remercie de votre présence à cette instance cruciale de Grenoble INP – UGA. Votre participation et le temps que vous consacrez au Conseil d'administration de l'établissement, temps bénévole pour les personnalités extérieures, sont toujours appréciés.

#### **b. Actualités Grenoble INP – UGA (information)**

### **Vivien QUEMA**

La période depuis le dernier Conseil d'administration a été largement consacrée à l'établissement de la feuille de route de retour à l'équilibre, même s'il reste encore des questions concernant sa mise en œuvre.

Elle a également été l'occasion de dérouler le dialogue stratégique de gestion qui suit le dialogue d'orientation budgétaire. Le travail est en cours avec l'ensemble des composantes et des services de l'établissement afin d'élaborer un budget qui sera présenté au Conseil d'administration de décembre.

Elle a enfin été l'occasion, au niveau du site et du grand établissement Université Grenoble Alpes, de travailler sur le contrat d'objectifs, de moyens et de performance (COMP) établi entre la tutelle, le ministère et les universités et qui vise à financer la stratégie de l'établissement. Un COMP a été déposé pour le site et décliné en actions au sein des différentes composantes. Il est actuellement en phase d'instruction par le rectorat, avant une instruction par le ministère. Le financement du COMP s'élevait jusqu'à présent à 0,8 % de la subvention de charge pour service public, mais le changement de gouvernement et la recherche d'économies ne permettent pas de garantir ce financement. Il est peu probable qu'il sera en augmentation, même si aucune information n'est disponible à ce jour.

Le COMP a été principalement consacré aux différents projets de transformation et d'évolution de l'établissement, qui seront évoqués au cours de cette séance et qui visent à remodeler l'administration et l'offre pédagogique de l'institut d'ingénierie et de management.

#### **a. Approbation procès-verbal séance du 27 juin 2024 (délibération)**

**Christine GOCHARD**

Avez-vous des remarques complémentaires avant de procéder au vote ?

*Aucune remarque complémentaire n'est formulée.*

*La délibération suivante est proposée :*

*« Le Conseil d'administration approuve le procès-verbal de la séance du 27 juin 2024. »*

*La délibération recueille 1 abstention.*

*Elle est adoptée à l'unanimité*

## **2. Stratégie et gouvernance**

#### **a. Conditions de retour à l'équilibre (CRE) (présenté en CP) (délibération)**

**Vivien QUEMA**

La structure financière de l'établissement, lorsque la nouvelle équipe a pris son mandat début 2024, présentait un compte financier 2023 avec un résultat déficitaire de 3,2 millions d'euros, une capacité d'autofinancement de 1,46 million d'euros et un fonds de roulement de 23,6 millions d'euros.

Pour 2024, les prévisions faisaient état, au travers du budget initial voté par le conseil d'administration précédent en décembre 2023, d'un résultat déficitaire de 2,9 millions d'euros, d'une capacité d'autofinancement négative de 351 000 euros et d'un fonds de roulement de 12,7 millions d'euros.

Le Code de l'éducation permet au rectorat de région académique, via son recteur délégué à l'enseignement supérieur, après deux budgets déficitaires d'un grand établissement, d'envoyer un courrier, reçu le 4 avril 2024, rappelant la nécessité de procéder à une analyse fine afin de déterminer l'origine de ce déficit. Le courrier précisait que ce déficit ne s'expliquait probablement pas uniquement par les facteurs

exogènes que sont la non-compensation des mesures des rencontres salariales et les surcoûts énergétiques.

L'analyse réalisée et partagée avec le rectorat montrait que deux millions d'euros étaient imputables à des causes exogènes et que le reste provenait de choix de l'établissement.

Le rectorat a demandé, par courrier du 13 mai 2024, de construire une feuille de route présentant les conditions d'un retour à l'équilibre (CRE).

Après quelques allers et retours entre le rectorat de région académique et l'établissement, un avis favorable a été rendu par un courrier du 27 septembre 2024.

Le Conseil d'administration doit aujourd'hui voter les CRE. Un comité de suivi sera mis en place, avec une première réunion en mai 2025.

De mi-mai à mi-juillet 2024, un travail de co-construction et de dialogue social a été mené. Neuf réunions ont eu lieu avec les composantes de formation et/ou de recherche, représentées par un binôme politique (le directeur ou la directrice) et administratif (directeur ou directrice administrative ou responsable administratif et financier), avec également les 10 vice-présidents et vice-présidentes de Grenoble INP – UGA et les directeurs des services de l'établissement, soit 50 personnes. Trois réunions avec les représentants des organisations syndicales représentatives de l'établissement ont été menées pour les informer des travaux réalisés, des choix validés et des choix en discussion. Enfin, trois assemblées générales, à Grenoble, Saint-Martin-d'Hères et Valence, ont permis de présenter la feuille de route aux personnels de l'établissement et d'échanger.

Le 19 juillet, une proposition de feuille de route a été envoyée au Rectorat, qui a rendu un avis favorable le 27 septembre. Le 30 septembre, le CSA a été informé de cette feuille de route, et a rendu un avis.

Concernant les moyens employés, nous avons :

- partagé les éléments-cadres de compréhension de la structure budgétaire d'un établissement ESR (fonds de roulement, notion d'investissement, etc.) ;
- partagé les éléments d'analyse de la trajectoire de Grenoble INP – UGA pour comprendre ce qui avait conduit à ce déficit cinq ans après la fin du dernier CRE ;
- mis à disposition une feuille de calcul pour que chacun formule ses propositions et simule la trajectoire budgétaire 2024-2028 en fonction des baisses de dépenses et des hausses de recettes envisagées ;
- réalisé des arbitrages soit en séance soit via un sondage pour les sujets moins convergents.

Les résultats de ce sondage ont été analysés avec l'ensemble du personnel, avec l'équipe Présidence et avec les composantes de formation et de recherche, afin de vérifier qu'aucune mesure n'était imposée par l'une des parties prenantes aux autres.

La stratégie retenue pour construire cette feuille de route se base sur des mesures structurelles et ne se contente pas du non-renouvellement des départs en retraite,



mesure immédiate et très simple qui concernerait pour les quatre prochaines années 70 enseignants-chercheurs, soit une économie de 10,5 millions d'euros.

Dans le précédent plan de retour à l'équilibre (PRE), l'établissement a ainsi perdu 26 postes d'enseignants-chercheurs. Dans la même période, le nombre d'étudiants n'a pas diminué mais a augmenté, les formations se sont poursuivies et l'activité de recherche n'a cessé de progresser.

Si les comptes sont revenus rapidement à l'équilibre, les équipes se sont épuisées. La situation financière s'améliorant, des postes gelés ont été de nouveau ouverts et pourvus. Ces recrutements, ajoutés à un contexte inflationniste et à des mesures de revalorisation du point d'indice qui n'ont été que partiellement compensées, la situation est rapidement devenue de nouveau déficitaire.

Il convient donc, dans ce nouveau PRE, de conserver les atouts de l'établissement et sa capacité à assurer sa mission de formation, de recherche et d'innovation, afin de ne pas épuiser les équipes et ne pas chercher à revenir à un état antérieur. Il faut donc générer des économies structurelles, à déterminer en fonction des forces et faiblesses de l'établissement.

Un premier point d'amélioration concerne le fonctionnement administratif. Dans le projet d'établissement, il avait été proposé de transformer l'administration de l'établissement, le fonctionnement actuel étant source de fatigue et de lassitude pour les personnels en raison de processus parfois mal identifiés et non homogènes. Par ailleurs, le passage de six à huit écoles a mis face à face deux modèles d'administration, qui n'ont pas été harmonisés. Le fonctionnement de Grenoble INP – UGA est moins centralisé que celui de l'Université Grenoble Alpes à laquelle appartenaient Polytech Grenoble et Grenoble IAE. Les services centraux d'établissement de l'UGA assument une part plus importante des tâches administratives que ceux de Grenoble INP – UGA, où les écoles sont davantage impliquées.

Les deux écoles qui ont rejoint Grenoble INP - UGA étaient donc sous-dotées d'un point de vue administratif et fonctionnaient avec des outils différents. Or le travail envisagé de définition d'un modèle unique n'a pas pu être mené dans les temps.

Par ailleurs, il a été constaté que les outils disponibles n'étaient pas toujours à la hauteur des attentes et des enjeux, notamment car ils évoluent extrêmement rapidement, particulièrement depuis l'arrivée de l'IA générative. Une transformation du fonctionnement administratif a rapidement semblé non seulement souhaitable, mais nécessaire.

Un deuxième point d'amélioration porte sur le patrimoine immobilier de l'établissement, qui se répartit sur 200 000 mètres carrés et dont l'âge est très variable. Ce patrimoine est probablement sous-exploité, notamment avec le développement et la généralisation du télétravail qui n'ont pas été couplés avec une réflexion globale sur l'usage des locaux dans ce nouveau contexte. Cette absence de réflexion pose un double problème, financier, puisque nous chauffons des bâtiments non utilisés, et environnemental. Or nous nous devons, en tant qu'établissement public, d'être exemplaires en ce domaine. Je rappelle que nous fonctionnons essentiellement grâce aux deniers publics et donc grâce aux impôts des Français.

Un troisième point d'amélioration concerne la mutualisation entre composantes et au sein de l'UGA, aujourd'hui sous-exploitée alors qu'elle permet d'éviter la redondance des tâches et activités.

Un quatrième point d'amélioration a été identifié sur les maquettes pédagogiques, complexes car elles se sont enrichies au fil des années, mais qui n'ont jamais fait l'objet d'un travail global de simplification, même si les écoles ont déjà largement entrepris à leur niveau ce travail de refonte.

Un dernier point d'amélioration porte sur le faible volume de formation continue comparativement à la formation initiale, qui pose une double question, financière dans la mesure où la formation continue est une source de revenus, et de sens, la mission d'un établissement tel que le nôtre étant de former les futurs ingénieurs et managers, mais également d'accompagner les personnes en emploi tout au long de leur vie.

Les mesures structurelles comportent :

- une réduction de la masse salariale de l'administration liée à la transformation de l'établissement ;
- une simplification des maquettes pédagogiques entraînant une diminution de l'enveloppe « heures complémentaires et vacation » ;
- une réduction de la superficie du patrimoine exploité.

Des mesures non structurelles y sont associées :

- une légère diminution des dépenses de fonctionnement de 500 000 euros à partir de 2028, soit 2 % des 24 millions d'euros annuels ;
- une augmentation des recettes liées à l'apprentissage (en lien avec l'évolution des maquettes pour accroître la part de la formation continue) ;
- une suppression de la prise en charge des surveillances d'examen, pour 185 000 euros.

Ces mesures de long terme doivent être accompagnées de mesures temporaires, sur la période 2025-2027, afin de dégager rapidement des marges de manœuvre financières pour pouvoir réaliser ces changements structurels.

Les mesures temporaires sont les suivantes :

- la suppression de CDD pour accroissement d'activité et renfort ;
- le report d'un an du renouvellement des départs en retraite des enseignants et enseignants-chercheurs, avec emploi d'un ATER pendant la période d'un an, pour un montant d'économie de 143 000 euros en 2025, de 840 000 euros en 2026 et de 1,6 million d'euros en 2027 ;
- la réduction du nombre de contrats doctoraux octroyés par l'établissement pendant deux ans, à raison de douze contrats en moins la première année et de huit contrats en moins la deuxième, à mettre en regard des 700 doctorants employés par l'établissement ;
- la diminution du budget de fonctionnement de l'établissement ;
- la réduction de 200 000 euros des exonérations de droit d'inscription, qui représentent au total environ 6 millions d'euros.

**Pierre-Alexandre FUHRMANN**

La mesure d'augmentation des frais de scolarité, relativement bas comparativement à d'autres écoles, que j'avais proposée ne semble pas avoir été retenue.

**Vivien QUEMA**

Nous l'avions prévu dans la feuille de route, pour un gain de deux millions d'euros, mais cette mesure n'a pas été acceptée par le Rectorat et le Ministère.

En septembre 2024, nous avons démarré le projet de transformation de l'administration, lancé la prochaine série de co-construction portant sur le modèle économique et financier de l'établissement, et débuté les travaux relatifs au renforcement de la capacité de pilotage financier de l'établissement, afin d'ajuster notre politique aux résultats obtenus.

Nous prévoyons, au cours du dernier trimestre 2024, de commencer les travaux sur le patrimoine immobilier, avec un objectif de réduction de 15 % de la surface, soit 30 000 mètres carrés en moins.

**Christine GOCHARD**

Avant de passer la parole aux membres du Conseil d'administration, je tiens à remercier l'administrateur général et les équipes politiques et services pour le travail réalisé. Je voulais souligner la qualité de la méthode suivie pour ce travail de construction de retour à un équilibre durable, qui s'est préoccupé de transparence et d'outillage des acteurs afin que chacun puisse y participer de manière éclairée.

**Alexandre BARRE**

Je suis étonné par le calendrier proposé. La première étape ne devrait-elle pas de travailler sur les maquettes pédagogiques qui sont la finalité de l'établissement et qui vont conditionner la réduction du patrimoine immobilier ?

**Vivien QUEMA**

Compte tenu de l'état de fatigue des personnels administratifs, le besoin de transformer le fonctionnement administratif, qui préexistait aux CRE, est impératif et doit passer en priorité absolue pour que les conditions de travail des personnels s'améliorent, qu'ils retrouvent du sens à leur activité et que le niveau de stress diminue. Ce projet de transformation administrative sera présenté le 15 février 2025 devant les trois conseils réunis.

Le travail sur les maquettes est nécessaire, mais de nombreuses écoles s'y sont déjà attelées. Il convient aujourd'hui d'identifier les possibilités de mutualisation des troncs communs et de création de passerelles.

Concernant le patrimoine, dont je ne nie pas le lien avec les maquettes, des actions peuvent cependant être entreprises immédiatement pour limiter la sous-utilisation de certains locaux, constatée depuis le Covid avec l'augmentation des réunions en visioconférence et du télétravail.

Il est important que ces évolutions se fassent de manière progressive et soutenable pour ne pas surcharger les personnels qui doivent à la fois assurer leurs missions actuelles et participer à la construction du futur de l'établissement.

**Victor PRELY**

Pouvez-vous préciser quel a été l'avis du CSA ?

**Vivien QUEMA**

Le CSA a rendu un avis globalement défavorable, avec une voix favorable, deux abstentions et trois voix défavorables.

**Victor PRELY**

Vous évoquez une diminution du nombre de IATS de 10 % sur trois ans et précisez qu'elle ne concerne que la partie administrative. Vous basez-vous sur l'IA et la modification du fonctionnement pour envisager une telle réduction ? Ne craignez-vous pas qu'elle vienne accroître la fatigue d'un personnel déjà surchargé ?

**Vivien QUEMA**

Nous nous appuyons sur la mise en place de nouveaux processus, sur une approche par fonction, au lieu d'une approche par structure, et sur la mise à disposition de nouveaux outils, adaptés et automatisés, afin d'accomplir les mêmes tâches plus rapidement et plus efficacement et de libérer du temps pour d'autres activités.

**Victor PRELY**

La baisse des heures supplémentaires et des vacances soulève la question de la soutenabilité RH. Il semble difficile d'assurer le même nombre d'heures d'enseignement, pour le même nombre d'étudiants, avec moins d'heures de vacation et d'heures supplémentaires.

**Vivien QUEMA**

Tout dépend de l'organisation des maquettes. En proposant des modules plutôt que des filières rigides, en mutualisant des cours entre filières, en modifiant l'offre – à l'ENS Lyon, par exemple, les cours sont ouverts pour deux ans, et tous les cours ne sont pas ouverts chaque année –, il est possible de diminuer les heures supplémentaires et les heures de vacation sans dégrader l'enseignement.

La question du coût complet de la formation est également à analyser pour pouvoir offrir autant de cours, voire plus, tout en rationalisant les coûts.

Enfin, l'offre de cours ne doit pas être dictée par les souhaits des étudiants. L'établissement a une mission de service public et doit déterminer les proportions d'étudiants à former dans chaque domaine en fonction des besoins de la société et du marché. L'établissement pourrait s'inspirer des maquettes des universités technologiques, telles que l'université de Compiègne, qui ont été retravaillées il y a quelques années et proposent aujourd'hui des systèmes attrayants.

La collaboration entre écoles est encore difficile, comme le montre la fermeture unilatérale d'une filière par une école, pour des raisons administratives et en raison d'un flux d'étudiants insuffisant.

Dans un monde idéal, avec des maquettes plus unifiées ne serait-ce qu'en termes de structure, un étudiant de Génie industriel qui souhaiterait se spécialiser dans le domaine de l'énergie pourrait suivre un ou deux modules de l'Ense3. Il me semble que cette proposition est non seulement séduisante pour les étudiants, mais permet de répondre à l'évolution de la société.

**Stéphane MANCINI**

Au nom des élus FSU et CGT, je vous remercie d'avoir signalé que le CSA, représentatif de tous les personnels, avait voté défavorablement cette feuille de route. Mon organisation syndicale, la CGT, votera de nouveau contre en Conseil d'administration.

Nous sommes évidemment favorables à une amélioration du fonctionnement administratif qui simplifierait les procédures et permettrait à chacun de retrouver de la sérénité. Il ne nous semble cependant pas opportun de mener ce projet de transformation sous la pression d'un PRE et alors que des postes administratifs sont supprimés.

Par ailleurs, nous ne partageons pas l'analyse du déficit. Ce dernier s'élève, en 2023, à 3 millions d'euros, montant qui reste relativement faible par rapport au budget total de 155 millions d'euros. De nombreuses entreprises survivent depuis des années avec des déficits très supérieurs.

Sur ces 3 millions d'euros de déficit, la hausse des fluides et du point d'indice compte pour près de 1,5 million d'euros. Entre 1 et 1,5 million d'euros serait dû à notre gestion, ce qui reste dans la marge d'erreur d'un budget annuel comportant des opérations pluriannuelles.

Je me permets de donner lecture d'un extrait du rapport de gestion 2023, voté en mars 2024 par le Conseil d'administration : « *Sur le volet investissement, les montants ont quasiment doublé entre 2019 et 2023, passant de 9,7 millions d'euros à 17,3 millions d'euros, symbole d'une volonté de renouveler nos matériels et de renouveler notre patrimoine, en mettant à contribution le fonds de roulement de l'établissement* ». Nous avons donc puisé volontairement dans le fonds de roulement.

En 2024, les investissements présentés en budget rectificatif s'élèvent à 24 millions d'euros, soit une hausse de 7 millions d'euros par rapport à 2023 alors que l'établissement était déjà en déficit.

Pour mémoire, la CGT s'était abstenue de voter le budget 2023 en estimant que ces investissements étaient trop importants, qu'ils grevaient dangereusement le fonds de roulement et pouvaient amener l'établissement à la limite du seuil toléré par le Rectorat. Il nous avait été répondu que la situation était sous contrôle.

Selon nous, le déficit 2024 est essentiellement dû à ces investissements massifs, dont seuls certains sont couverts par des recettes.

Pour faire face à cette situation, qui relève d'un choix stratégique du conseil d'administration précédent, nous estimons que la solution ne réside pas uniquement dans la réduction des dépenses de fonctionnement et la diminution de la masse salariale, mais également dans l'ajustement du rythme des investissements futurs et dans la recherche de compensations.

La situation n'est cependant pas aussi catastrophique que présentée. La trésorerie, par exemple, reste élevée et supérieure au seuil fatidique de 30 jours. De même, le fonds de roulement est d'environ 20 jours, au-dessus du seuil de 15 jours. D'après

les critères de gestion du rapport de gestion, la masse salariale est en deçà du seuil critique de 75 % des revenus encaissables.

Les objectifs d'économie de 8 millions d'euros semblent disproportionnés par rapport aux déficits annoncés pour 2024 et 2023.

L'immense majorité des universités sont en déficit cette année du fait de la non-compensation des revalorisations salariales et de la hausse des coûts de l'énergie, qui sont attendus en baisse dans les prochaines années sans que cette donnée ait été prise en compte dans les projections financières présentées.

La situation dans laquelle se retrouve l'établissement est une combinaison de choix politiques nationaux et locaux. Quoiqu'inquiétante, elle n'est pas grave au point de justifier la suppression des postes de IATS, suppression qui est d'ailleurs très mal perçue, par les IATS et par les enseignants-chercheurs qui ont parfaitement conscience qu'ils ne pourraient pas accomplir leurs missions sans les IATS. Dans certaines familles de métiers, la suppression est quasi totale. Il n'est pas concevable, pour la CGT, que des outils puissent remplacer de tels pans d'activité et un tel effectif, d'autant que l'IA générative n'est pas certifiée pour les tâches administratives.

La procédure continue aujourd'hui devant le Conseil d'administration, après l'avis défavorable du CSA que nous vous demandons de prendre en compte. Il est important qu'un tel plan soit accepté par le plus grand nombre de collègues et nous souhaitons qu'un autre plan soit mis au vote d'un prochain Conseil d'administration.

### **Vivien QUEMA**

Si nous ne mettons pas en place un PRE, le Rectorat prendra la main et appliquera son propre PRE, en stoppant le remplacement des enseignants-chercheurs partis en retraite et en réduisant le budget de fonctionnement, comme il l'a fait pour l'université de Clermont-Auvergne. Il nous a semblé préférable de garder le contrôle de nos décisions et de gérer cette situation de manière autonome.

Le rôle des investissements massifs dans le déficit est indéniable, puisqu'ils génèrent 4 millions d'euros d'amortissements.

Vous déplorez que les budgets précédents n'aient pas été construits de manière suffisamment prudente, mais votre appel à anticiper une baisse des coûts de l'énergie ne l'est pas non plus.

Le déficit de 3 millions d'euros prévu dans le budget initial 2024 a été revu à 4,4 millions d'euros au budget rectificatif de juin. Il passera, si aucune mesure n'est mise en place, à 8,7 millions d'euros en 2027, soit une augmentation de 6 millions d'euros.

Cet accroissement du déficit s'explique par plusieurs facteurs :

- l'intégration du patrimoine immobilier de l'IAE et de Polytech dans les finances de l'établissement, pour un coût d'exploitation légèrement supérieur à 800 000 euros alors que les subventions attendues pour le compenser sont inférieures à 400 000 euros, soit un coût net de 400 000 euros ;

- les mesures LPR, partiellement compensées par l'Etat en 2023 et qui ne le seront probablement pas davantage dans les années à venir, pour un coût de 400 à 500 000 euros ;
- l'exploitation du bâtiment récemment livré pour l'Ensimag, pour 200 000 euros ;
- la fin des reprises sur provisions du budget 2024, qui s'élevaient à 1 million d'euros mais qui étaient exceptionnelles ;
- les salaires des agents IAE et Polytech dont l'évaluation, en raison d'une base de données incomplète, a été sous-estimée, ce qui engendre aujourd'hui un surcoût ;
- le recrutement sur des postes ouverts mais non pourvus au budget initial 2024, dont la masse salariale était par conséquent amputée.

Concernant la masse salariale, les dépenses sont supérieures de 3 millions d'euros par rapport à la subvention 2024, alors qu'elles étaient inférieures de 1 million d'euros en 2019.

Tous ces chiffres sont disponibles et ont été partagés avec les personnes impliquées dans le processus de reconstruction budgétaire. Notre approche vise à proportionner les efforts nécessaires pour redresser notre situation financière.

### **Thomas REVERDY**

Je m'exprime au titre du SGEN-CFDT, qui est parti du principe qu'il était préférable d'opter pour les CRE proposées par l'établissement plutôt que de subir un PRE imposé par le Rectorat, même si nous avons également beaucoup de questions, par exemple sur l'augmentation des amortissements.

L'équipe a réalisé un travail intéressant de recherche de solutions, en particulier autour de la transformation de l'organisation administrative et de l'allègement des charges des enseignants-chercheurs. Cela suppose néanmoins une extrême vigilance sur les projets et la probable fermeture de certaines activités. Nous vérifierons par conséquent que les suppressions d'emploi sont bien liées à une baisse de charge dans la mesure où imaginer que l'IA générative puisse apporter un gain de performance nous paraît présomptueux.

Même si notre soutien à ces projets n'est que partiel, nous espérons que la démarche participative se poursuivra. Il subsiste des interrogations sur le pilotage des recettes et des dépenses de l'établissement, qui semble parfois approximatif. Nous souhaitons par conséquent disposer de processus plus stables et de données plus fiables.

Enfin, nous manquons d'éléments de comparaison de la performance de l'établissement avec celle d'établissements similaires ou d'autres écoles d'ingénieurs : nos coûts sont-ils anormalement élevés en regard du service fourni ? Notre organisation administrative est-elle moins performante ?

### **Vivien QUEMA**

Les amortissements représentent un poids financier croissant, avec 300 000 euros supplémentaires dès l'année prochaine.

La transformation de l'administration ne se base pas sur l'IA générative, mais sur la refonte des processus, même si l'IA peut aider à effectuer certaines tâches plus rapidement et plus efficacement.

La démarche continuera à être participative et représentative. Les évolutions seront majoritairement proposées par les parties prenantes.

Nous ne sommes pas moins performants que d'autres, mais tous les autres établissements sont également en déficit. Je ne souhaite pas, à titre personnel, que cette situation perdure et veux au contraire que l'établissement progresse, qu'il retrouve un équilibre financier, qu'il propose une formation et une recherche d'excellence, ainsi qu'une qualité de vie au travail satisfaisante pour ses personnels.

### **Nicolas RUTY**

Je partage le constat de lucidité, mais je crains, en prenant connaissance des mesures présentées, une dégradation des conditions d'enseignement. En premier lieu, accroître la formation continue à moyens constants risque d'obérer ceux de la formation initiale.

En deuxième lieu, remplacer des enseignants-chercheurs par des ATER pose un certain nombre de problèmes. Ils sont recrutés très bas dans les concours d'enseignement, ne prennent pas toujours leur poste, pour des raisons qui leur appartiennent, partent en cours d'année et ne détiennent pas toujours le niveau requis lorsqu'ils arrivent.

En troisième lieu, simplifier les maquettes risque de se heurter aux conditions fixées par la CTI sur le nombre d'heures passées par les étudiants devant un professeur.

Ces conséquences sont déjà en partie à l'œuvre et inquiètent les personnels et les étudiants. Je souhaiterais que cette dégradation soit assumée au lieu de promettre de faire mieux avec moins de moyens.

La dotation de l'Etat semble non négociable, alors qu'il existe des instances, telles que la CDEFI ou la CPU, dont le rôle pourrait être de faire pression sur les ministères de tutelle pour qu'ils obtiennent une augmentation de la dotation.

### **Vivien QUEMA**

L'augmentation de la FTL (formation tout au long de la vie) n'aura pas lieu au détriment de la formation initiale. La transformation des maquettes et leur plus grande modularité pourront permettre aux acteurs du monde économique de suivre ces modules.

Il est tout à fait possible de rentrer dans les contraintes de la CTI tout en modifiant les maquettes. En revanche, il faut revoir entièrement toutes les maquettes, ce qui demande un temps considérable. Pour cette raison, nous avons choisi de lancer en priorité la réforme de l'administration, qui ne peut pas attendre celle des maquettes.

Je conviens que remplacer des enseignants-chercheurs par des ATER n'est pas simple. Ils n'ont pas le même bagage et ne peuvent pas assumer les mêmes tâches administratives. Malheureusement, nous ne réussirons pas à trouver 8 millions d'euros sans cette mesure, qui est indispensable. Elle sera cependant temporaire.



La CDEFI et France Universités, qui a remplacé la CPU, ont déploré le fait que les universités soient en déficit et s'en sont plaintes auprès du Ministère, qui leur a répondu que la France l'était également et que les universités devaient trouver d'autres solutions qu'une hausse de la dotation.

### **Christophe BEGUINET**

Je tiens à alerter sur le risque réputationnel fort dès lors que les établissements étalent leurs difficultés financières sur la place publique. Les étudiants, comme les entreprises partenaires, ont tôt fait de les désertier. Néanmoins, l'engagement de toutes les parties prenantes me semble, dans le cas de Grenoble INP – UGA, encourageant.

### **Pascale BAYLE-GUILLEMAUD**

J'ai entendu les tensions, les inquiétudes et les craintes qui s'expriment autour de ce sujet et qui sont parfaitement compréhensibles. J'insiste par conséquent sur l'importance de la communication, tout au long du projet et en toute transparence, pour expliquer et faire comprendre les mesures.

Le plan demandé par le rectorat devra être challengé pendant son exécution et réévalué en fonction des éléments positifs extérieurs.

Les recettes ont été peu évoquées au cours de ce débat, alors qu'elles ont évolué côté recherche avec l'augmentation des financements sur projet. L'Etat a débloqué des fonds importants, au travers de France Relance, qui prennent en compte la problématique de l'hébergeur. Or les enseignants-chercheurs de Grenoble INP – UGA sont par définition impliqués dans des projets de recherche. Une vision globale intégrée et systémique, qui intégrerait les recettes de la recherche, existe-t-elle ?

### **Vivien QUEMA**

En termes de communication, nous avons envoyé un mail à l'ensemble des personnels, rédigé un article dans la newsletter et tenu trois assemblées générales, mais je reconnais que la communication peut toujours être améliorée.

Le plan de retour à l'équilibre sera régulièrement réévalué et les mesures qui ne paraissent finalement pas pertinentes ou qui créent davantage de problèmes que d'économies pourront être remises en cause. C'est le cas actuellement pour la non-prise en compte de la surveillance des examens.

Quant aux recettes, la formation bénéficie de recettes, ne serait-ce que la taxe d'apprentissage, les partenariats industriels et la formation continue. L'activité contractuelle de l'établissement est très supérieure à celle d'autres établissements et marque son dynamisme et sa richesse en termes de formation comme de recherche.

Grenoble est lauréate dans tous les domaines des appels à projets « compétences et métiers d'avenir » : hydrogène, intelligence artificielle, numérique écoresponsable, nucléaire, matériaux biosourcés, etc. Cette activité colossale permet aux composantes de disposer des fonds nécessaires pour développer leurs projets. En revanche, ces recettes ne peuvent pas compenser des déficits causés par nos dysfonctionnements.

**P. BAYLE-GUILLEMAUD**

Ces recettes, qui sont institutionnelles, arrivent cependant avec des *overheads*.

**Vivien QUEMA**

C'est exact, mais notre enthousiasme peut nous conduire à négliger la charge administrative que ces projets génèrent. Lors de la réunion du 15 février, j'ai évoqué la nécessité de mettre en place une commission d'engagement pour évaluer les projets avant leur lancement et mieux estimer les coûts complets, afin de dimensionner correctement les subventions demandées.

**Alain SCORDEL**

Je souhaiterais rassurer le Conseil d'administration sur le fait que les comptes sont certifiés chaque année par les commissaires aux comptes, sans aucune réserve depuis 2010.

Au 31 décembre, la trésorerie sera de 105 millions d'euros et représentera 101 jours de fonctionnement.

**Christine GOCHARD**

En tant que présidente du Conseil d'administration, je ne peux qu'encourager l'administrateur général à poursuivre et à renforcer cette méthode de dialogue, de transparence et de participation, et à communiquer largement.

*La délibération suivante est proposée:*

*« Le Conseil d'administration approuve les conditions de retour à l'équilibre telles que présentées. »*

*La délibération recueille huit abstentions, six voix défavorables et dix-huit voix favorables.*

*Elle est adoptée à la majorité.*

**b. Plan d'action :**

*Projet de transformation de l'administration (information)*

*Progression au niveau des capacités de pilotage financier de l'établissement (information)*

*Réduction de la surface immobilière exploitée (information)*

*Discussion sur les frais d'inscription (information)*

*Ces sujets ont été traités lors du point précédent.*

**c. Projet annuel de performance (PAP) – Discussion sur les nouveaux indicateurs (information)****Étienne GHEERAERT**

Le PAP est l'ensemble des indicateurs utilisés pour suivre et piloter l'établissement, et est associé à une mandature. Le PAP 2020-2024 comporte des indicateurs de performance et des indicateurs spécifiques du projet stratégique de l'ancienne mandature. Il était également associé à des indicateurs d'amélioration continue.

La nouvelle mandature doit préparer le PAP 2025-2028 et souhaite recentrer les indicateurs, en nombre réduit, sur la performance de l'établissement et l'amélioration continue. Il sera associé à une démarche OKR, Objectives and Key Results, pour mesurer et accompagner le projet stratégique de la mandature.

En raison de la réflexion autour des fonctions administratives, les indicateurs relatifs à l'amélioration continue et au projet stratégique ne sont pas prêts. Une version intermédiaire du PAP sera par conséquent présentée lors du conseil d'administration de décembre et s'appliquera pour un an. La liste des indicateurs OKR sera présentée lors du Conseil d'administration de mars 2025.

Notre première ébauche comporte 27 indicateurs de performance, auxquels viendra s'ajouter une dizaine d'indicateurs d'amélioration continue :

- Formation : satisfaction des étudiants et des personnels, évolution du nombre d'inscrits et du nombre de diplômés, formation au développement durable, taux d'étudiants IngéPLUS intégrant une école d'ingénieur, taux d'insertion professionnelle des diplômés ;
- Relations entreprises : nombre de start-ups créées par les étudiants ou personnels, nombre d'étudiants diplômés et personnels entrepreneurs, nombre de conventions et contrats avec des entreprises ou des collectivités, part des diplômés poursuivant en thèse ;
- Stratégie et RH : satisfaction des étudiants et des personnels, intensité des émissions de gaz à effet de serre par rapport à 2019 par personne (étudiants et personnels), mixité hommes/femmes dans la réussite aux recrutements de personnels, mixité hommes/femmes dans le pilotage de l'établissement et de ses composantes (direction et instance), nombre d'heures de formation suivies par un personnel, taux d'étudiants et personnels déclarés en situation de handicap ;
- Finances : dépenses de personnels / produits encaissables, évolution du chiffre d'affaires de la formation professionnelle (FTLV, pro, alternance), taux de marchés avec dispositions sociales, environnementale et PME ;
- Vie étudiante : budget accordé aux associations, nombre d'étudiants engagés, taux d'étudiants et personnels déclarés en situation de handicap ;
- Affaires internationales : nombre de formations actives à l'étranger, taux d'étudiants internationaux, taux de diplômés avec une mobilité sortante ;
- Recherche : ressources générées par la recherche, le transfert, la valorisation et les projets ;
- Innovation : nombre de start-ups créées par les étudiants ou personnels, nombre de conventions et contrats avec des entreprises ou des collectivités.

Nous allons affiner cette première ébauche, mais nous sommes preneurs de toutes vos remarques et suggestions.

### **Alexandre BARRE**

Les indicateurs sont nombreux, mais comment s'assurer qu'aucun n'a été oublié et que l'ensemble du champ du fonctionnement de l'établissement est bien couvert ? Quelle image de l'établissement ces indicateurs dessinent-ils ? Nous devons nous assurer qu'ils sont porteurs de sens.

**Rémi MUSTIERE**

Il serait logique qu'un indicateur porte sur le nombre d'entreprises régénératives puisque cet aspect fait partie du projet stratégique.

**Étienne GHEERAERT**

Ce point fait effectivement partie du projet de l'équipe et apparaîtra soit dans les indicateurs OKR, soit dans les indicateurs du suivi de la performance.

**Marie-Laurence CARON**

Je partage les remarques précédentes. Il est difficile de déterminer les indicateurs qui permettront de vérifier l'avancement du projet stratégique de l'établissement, notamment dans sa dimension régénérative. Il serait judicieux de les adosser de manière plus explicite aux différents aspects du projet stratégique.

**Étienne GHEERAERT**

La démarche OKR permettra d'identifier les objectifs clés associés au projet.

**Victor PRELY**

En tant qu'étudiant, je m'interroge sur la mixité dans les écoles d'ingénieur. Encourager les femmes à suivre des formations d'ingénieur, via des communications ciblées, pourrait être intégré dans les critères de performance, d'amélioration continue ou stratégiques.

**Vivien QUEMA**

Au-delà de la présence de femmes dans les études d'ingénieur, un indicateur pourrait porter de manière plus globale sur la diversité des profils sociaux et géographiques.

**Étienne GHEERAERT**

Un indicateur relatif à la diversité est prévu dans la démarche OKR.

**d. Mise en action du Conseil des Transitions (*information*)****Christine GOCHARD**

Le Conseil des transitions est un élément clé du projet de l'établissement. Les propositions ont été présentées lors du dernier Conseil d'administration et ont fait l'objet d'un vote. Il s'agit aujourd'hui d'un point d'étape sur la mise en œuvre concrète de ces propositions.

**Étienne GHEERAERT**

Pour rappel, 30 membres participent au conseil des transitions, qui s'est réuni dix jours entre octobre 2023 et mai 2024, a traité 7 thématiques de manière approfondie sur les 10 identifiées et a présenté 30 actions lors du Conseil d'administration de juin.

Aucune des 30 actions n'a été rejetée, 22 ont été retenues sans condition et sont en cours de mise en place, et 8 ont suscité des demandes de discussion complémentaire et seront représentées au conseil d'administration lorsque le conseil des transitions les aura retravaillées.

Les 22 actions seront traitées par 22 groupes de travail pour que leur mise en œuvre soit décentralisée et prise en charge par un pilote (école, service, laboratoire de

recherche). Un pilote a été suggéré pour chaque action, et les VP et services impliqués ont été identifiés afin de répartir la charge sur l'ensemble de l'établissement. Les processus nécessaires ont été envisagés, la facilité de mise en œuvre a été estimée et l'estimation de la durée de mise en place est en cours. Le conseil des transitions est actuellement en phase de priorisation des actions et de formation des groupes de travail, qui seront composés d'un pilote, de membres des services concernés et de personnes volontaires. Les actions seront mises en place au fil de l'eau et présentées lors de chaque Conseil d'administration. Un indicateur de suivi sera associé à chaque action.

En termes d'interaction avec le Conseil d'administration, nous proposons des points d'avancement réguliers, qui permettront également de discuter de difficultés éventuelles dans la mise en place. L'objectif est de ne modifier aucune action sans consulter au préalable le Conseil d'administration. La même approche sera adoptée avec le conseil des transitions et avec le CEVU.

Une cheffe de projet a été désignée : elle sera chargée du pilotage, du suivi et du reporting de l'ensemble des actions, ainsi que du lancement des groupes de travail.

### **Christine GOCHARD**

Le Conseil des transitions est une instance originale et stratégique, qu'il est important de poursuivre. Des points réguliers en conseil d'administration sont indispensables pour qu'il reste informé et puisse intervenir le cas échéant.

## **3. Formation, recherche, valorisation**

### **a. Politique d'innovation – Structuration d'un dispositif d'accompagnement des étudiants pour l'innovation : InoPulse, incubateur de Grenoble INP – UGA (*délibération*)**

#### **Gaëlle CALVARY**

Bonjour à tous. Je suis la vice-présidente innovation et relations entreprises dans l'établissement. Je suis accompagnée de François Hédé, président de la société d'accélération du transfert de technologies (SATT) sur le site de Grenoble Alpes.

Nous vous proposons aujourd'hui une structuration de l'accompagnement des étudiants dans l'innovation afin de répondre au défi national d'intensifier et d'accélérer l'innovation, et d'améliorer la compétitivité des entreprises. 24 pôles universitaires d'innovation ont été labellisés, dont Grenoble Alpes qui a obtenu dix millions d'euros sur quatre ans.

Ce pôle universitaire d'innovation doit permettre d'augmenter notre dynamique en contrats de recherche, en propriété intellectuelle et transfert de PI, et en création de start-ups dites technologiques. Les enseignants-chercheurs étant déjà très occupés, nous sommes partis des gisements d'opportunités que représentent les 3 000 doctorants et les 60 000 étudiants. Notre objectif est d'entrer en contact avec eux, de les former massivement à l'innovation et à la propriété intellectuelle et de les accompagner de manière différenciée.

Grenoble INP – UGA souhaite participer de manière significative à ce pôle universitaire d'innovation et prévoit de former 100 % des étudiants de deuxième année à la propriété intellectuelle au cours de la semaine Kaléidoscope de 2025.

Ces étudiants bénéficieront également d'un dispositif d'accompagnement à l'innovation qui leur sera dédié.

Les dispositifs d'accompagnement sont aujourd'hui différents entre l'enseignement supérieur, qui dispose par exemple de la *design factory* PEPITE oZer, et la recherche, beaucoup mieux outillée. La *design factory* assure un accompagnement en amont, en aidant les étudiants à transformer une idée en un projet, et un projet en un produit ou un service, alors que la recherche bénéficie de laboratoires de recherche de premier plan, de financements significatifs grâce aux appels à projets pour la maturation et la prématuration, et de Linksum pour la création de start-ups.

L'objectif n'est pas de dupliquer le système de la recherche, mais de connecter les deux mondes, d'aller chercher les étudiants entrepreneurs et d'en amener quelques-uns à développer des projets de recherche et d'innovation, de les aider à basculer de projets *low tech* en projets *tech* ou *deep tech* et de les faire entrer dans Linksum.

Concrètement, le service de valorisation de la recherche, qui comporte des experts en propriété intellectuelle, en création de start-ups et en contractualisation, sera mis au service des étudiants.

Grâce au PUI, des recrutements sont arrivés dans l'établissement, dont l'un avec une compétence en start-up et l'autre en propriété intellectuelle. Si nous arrivons à récupérer ne serait-ce que quelques étudiants, Grenoble INP – UGA contribuera significativement à la réussite de ce pôle universitaire de recherche.

L'objectif est de doubler le nombre de start-ups *deep tech* entre 2024 et 2027, en passant de quinze à trente. Avec huit écoles, il suffit d'une start-up par école pour parcourir la moitié du chemin et de deux start-ups par école pour atteindre l'objectif. Si 1 % des 4 500 étudiants de Grenoble INP – UGA devenait entrepreneur, l'établissement triplerait son objectif.

Nous souhaitons démarrer dès cette année universitaire l'accompagnement des étudiants en propriété intellectuelle et en entrepreneuriat, qui ne pourra que les rendre plus performants, qu'ils rejoignent des entreprises existantes ou qu'ils créent leur start-up.

### **Victor PRELY**

Je ne suis pas certain qu'il soit pertinent de chercher systématiquement à transformer des start-ups *low tech* en start-ups *deep tech* alors que la feuille de route de l'établissement comporte des objectifs de soutenabilité et de durabilité.

Par ailleurs, quel est le gain pour Grenoble INP - UGA d'investir autant de temps, d'énergie et de financement sur un ou deux ingénieurs entrepreneurs par école ?

### **Gaëlle CALVARY**

Toutes les écoles d'ingénieurs doivent former leurs étudiants à la propriété intellectuelle : cette demande nationale est arrivée en janvier, sans préciser d'échéance. Cette compétence est jugée essentielle par l'INPI afin de pouvoir mieux décrypter les stratégies des concurrents et apporter de la maturité dans les entreprises.

La formation mise en place cette année est pragmatique et utilise la semaine Kaléidoscope pour sensibiliser les étudiants et les familiariser avec certaines pratiques. Un certificat de compétences sera délivré à l'issue de la semaine.

Concernant la *deep tech*, Linksium est la SATT, en France, qui s'est positionnée sur le *deep impact* et celle qui prend les plus grandes précautions vis-à-vis de l'impact environnemental et sociétal des start-ups. L'intégration de briques technologique peut néanmoins permettre aux start-ups d'être plus robustes.

### **François HEDE**

Le mode d'accompagnement d'un projet dépend notamment de son contenu en propriété intellectuelle. Le passage dans le monde de la *deep tech* requiert un accompagnement et un financement différents et demande de s'adresser à des acteurs différents. L'incubateur tel qu'envisagé permettra d'orienter les projets en fonction de leur progression.

Le projet répond à un enjeu de souveraineté nationale, mais il se traduira également par un dynamisme régional et local. En dix ans, sur l'arc alpin, 90 start-ups ont été créées et ont généré 460 actifs de PI et 600 emplois directs. Les retombées sur les écoles et les laboratoires sont non seulement positives, mais visibles quotidiennement.

### **Gaëlle CALVARY**

Des initiatives intéressantes existent déjà aujourd'hui, mais nous estimons que cette formation et cet accompagnement pourraient aider à les développer. Par ailleurs, les étudiants entrepreneurs renforceraient ainsi leur attachement à l'établissement et poursuivraient plus volontiers leur collaboration avec l'établissement, via des laboratoires communs de recherche.

Maîtriser la propriété intellectuelle devient crucial pour décrypter le paysage économique et la concurrence, se positionner dans son environnement, se projeter sur de futurs marchés et se protéger face aux enjeux mondiaux.

### **David EON**

La propriété intellectuelle est un sujet sensible, particulièrement lorsque de nombreux acteurs sont impliqués. La gestion des licences et des mandats soulève par conséquent des inquiétudes. Comment l'envisagez-vous ?

Par ailleurs, créer une start-up nécessite généralement un apport de fonds initial, qui peut constituer un point bloquant pour un étudiant.

### **Gaëlle CALVARY**

La gestion de la PI est traitée avec beaucoup de précaution compte tenu des enjeux.

Concernant le financement, un travail peut être mené avec la Fondation Grenoble INP.

### **François HEDE**

Il existe, pour les étudiants, un certain nombre de dispositifs. Le plus connu est la BPI. Les étudiants peuvent démarrer avec quelques milliers d'euros seulement, même si cela reste une somme importante pour un étudiant.

Pour la *deep tech*, les financements sont effectivement plus importants, mais il existe des aides, notamment au travers de Linksiium. Le véritable problème concerne en réalité le financement à long terme.

### **Rémi MUSTIERE**

Ce projet, quoique prometteur, soulève des questions, notamment sur la prise en compte limitée des enjeux environnementaux. Le rapport d'activité mentionne par exemple un projet de drone pour récupérer les déchets aquatiques, qui a reçu plusieurs prix alors qu'il est peu efficace puisque la majorité des déchets plastiques sont sous forme de micro ou nanoplastique. Plus globalement, il paraît peu pertinent de vouloir résoudre les problèmes environnementaux sans modifier le mode de pensée qui les a créés. Il n'est donc pas souhaitable que la *deep tech* s'affranchisse de la réflexion relative aux enjeux environnementaux et à l'économie régénérative.

### **Gaëlle CALVARY**

La formation à la PI se place dans une semaine d'ouverture des esprits qui aborde notamment toutes les questions de transition et respecte les valeurs de chacun.

Par ailleurs, l'impact environnemental et sociétal des projets que nous finançons est évalué, tant en termes de produits finaux que de processus.

### **François HEDE**

Nous sommes un acteur local des stratégies nationales d'accélération. Le pôle grenoblois traite de l'énergie, au travers du programme ExTase (technologies avancées des systèmes énergétiques), et prend en charge les axes liés à la décarbonation, à l'optimisation énergétique, à la production d'hydrogène décarboné et aux batteries, sur lesquels nous concentrerons nos financements.

### **Christophe BEGUINET**

Je vous rejoins quant à l'importance de la propriété intellectuelle, probablement encore plus cruciale aujourd'hui qu'hier. Néanmoins, je m'étonne de votre focus sur les start-ups, alors qu'il existe également des laboratoires de recherche.

### **Nicolas RUTY**

La semaine Kaléidoscop était axée sur la thématique des transitions et de la DD&RS. Devient-elle une semaine orientée recherche et innovation ?

### **Laurent RUBALDO**

J'attire votre attention sur le rôle des ingénieurs dans la propriété intellectuelle, qui ne doit pas être surestimé dans la mesure où ce domaine constitue un métier à part entière et requiert des compétences et expertises spécifiques.

### **Gaëlle CALVARY**

Nous avons prévu, pendant la semaine Kaléidoscope, une sensibilisation des étudiants à la propriété intellectuelle pour qu'ils en comprennent les enjeux, ainsi que des rencontres avec les correspondants PI de l'université et des entreprises.

Cette sensibilisation répond à la demande de l'Etat, mais il a semblé pertinent de l'associer à un dispositif d'accompagnement des étudiants-entrepreneurs pour atteindre les objectifs du PUI en termes de nombre de contrats de recherche, de propriété intellectuelle et exploitation, et de création de start-ups.



**Isabella ZIN TOMASINO**

L'esprit de la semaine Kaléidoscope ne change pas : elle permet de tester des thèmes ou des modules qui pourront ensuite être intégrés dans les maquettes de formation. Le focus était mis jusqu'à présent sur la DD&RS, mais il s'oriente cette année sur la recherche et l'innovation pour que les étudiants connaissent mieux l'environnement R&D dans lequel ils étudient et les outils à disposition (PI, *open science*, etc.).

**Stéphane MANCINI**

Nous constatons, dans notre activité de recherche avec les groupes industriels, qu'ils choisissent souvent de renoncer aux brevets communs avec une université ou avec un établissement, cette double paternité constituant une faille susceptible de conduire à l'annulation du brevet.

Je m'interroge par ailleurs sur la pertinence de créer un nouveau guichet alors que des organisations compétentes et fonctionnelles existent.

**Alexandre BARRE**

Beaucoup de questions ont porté sur le sens de l'innovation et son utilité. Il me semble que la présentation devrait insister sur les objectifs stratégiques nationaux auxquels l'établissement souhaite apporter sa contribution et sur la nécessité de recourir à l'innovation pour les atteindre.

**Gaëlle CALVARY**

Des cas de refus de brevet commun peuvent exister, mais nous disposons aujourd'hui d'un solide portefeuille de brevets industriels, dont le taux d'engagement est proche de 100 %.

La structuration que nous proposons vise justement à ouvrir le service Valorisation Partenariats Entreprises (S-VPE) aux étudiants, sans ajout de strate supplémentaire. Les étudiants seront accompagnés par les mêmes experts que ceux qui accompagnent les enseignants-chercheurs.

Quant aux stratégies nationales d'accélération (SNA), nous sommes impliqués dans presque tous les consortiums, principalement du côté recherche, afin de répondre aux attentes de l'État. Nous pourrions effectivement le présenter ainsi aux étudiants, sachant que nous leur offrons également la possibilité de développer leurs compétences en propriété intellectuelle même si leurs projets ne concernent pas spécifiquement l'une de ces SNA.

**François HEDE**

Dans les comités auxquels nous participons avec Gaëlle Calvary, des membres du gouvernement rappellent systématiquement les objectifs des SNA qui visent la décarbonation de l'industrie et le développement d'énergies renouvelables

**Nancy IACONO-NOUXET**

Avez-vous obtenu des financements PUI pour les recrutements évoqués en début de présentation ?

**Gaëlle CALVARY**

Oui. Nous avons obtenu 10 millions d'euros sur quatre ans, coordonnés par l'UGA. 70 % de ce montant est dédié aux ressources humaines, soit 23 personnes dont

4 dédiées aux composantes de formation. Sur ces 4 postes, 2 sont opérés par Grenoble INP – UGA. Ce sont ces deux personnes que nous mettons au service des écoles pour la structuration de l'accompagnement des étudiants vers l'innovation.

La soutenabilité du projet est assurée par le PUI, conçu comme un objet pérenne par l'Etat.

### **Syméon TAUPIAC**

Le concept d'entreprise *low tech* repose sur trois principes : souveraineté, accessibilité et durabilité. Il existe de nombreuses innovations intéressantes dans ce domaine, comme les fours solaires ou les marmites norvégiennes. Transformer systématiquement les *low tech* en *deep tech* n'aurait pas de sens.

### **Gaëlle CALVARY**

L'objectif n'est pas d'intégrer de la technologie dans tous les projets, mais de permettre à des start-ups de gagner en robustesse grâce à une brique technologique et à une PI libre d'exploitation.

### **Syméon TAUPIAC**

Certaines technologies n'ont pas de valeur ajoutée dans des projets *low tech* qui promeuvent la sobriété. Leur utilisation, qui ne constitue pas une solution durable pour les générations futures, doit être raisonnée.

### **Gaëlle CALVARY**

Nous sommes d'accord.

*La délibération suivante est proposée :*

*« Le Conseil d'administration approuve la structuration d'un dispositif d'accompagnement des étudiants pour l'innovation : InoPulse, incubateur Grenoble INP – UGA. »*

*La délibération recueille 22 voix favorables, 7 abstentions et 3 voix défavorables. Elle est adoptée à la majorité.*

## **b. Bilan de la rentrée 2024 (présenté en CEVU) (information)**

### **Isabella ZIN TOMASINO**

La cérémonie de rentrée a eu lieu le 12 septembre 2024 au Stade des Alpes, en présence de Yacine Lakhnech, président de l'UGA, de Christine Gochard, présidente du conseil d'administration de Grenoble INP – UGA, de Jacqueline Madrennes, conseillère à Grenoble Alpes Métropole, et de Louiliam Clot, président de Grenoble INP Alumni.

Vivien Quéma, administrateur général, a souhaité la bienvenue aux plus de 2 000 nouveaux étudiants, et rappelé la volonté de l'établissement de poursuivre ses engagements en matière de transitions et de formation, en lien avec les enjeux environnementaux et sociétaux actuels. Tina Saillard, vice-présidente étudiante, est également intervenue.

Nous tenons à remercier le Grand Cercle, qui a aidé à l'organisation de la journée qui s'est terminée par une Pizza Party et par le forum des associations.

Concernant le recrutement post-bac, les effectifs 2024 sont similaires à ceux des années précédentes. Concernant La Prépa de Grenoble, 119 étudiants sont présents sur les deux années, avec 8 sportifs de haut niveau, 2 artistes de haut niveau, 42 % de jeunes femmes, et une moyenne au bac de 16,57. Le recrutement est essentiellement rhônalpin, avec toutefois 10 % d'étudiants internationaux.

La Prépa de Valence suit une tendance similaire, avec cependant un peu moins d'attractivité pour les étudiants internationaux.

L'Esisar a cette année recruté moins de femmes via le concours GEIPI.

Le cycle préparatoire de Polytech est caractérisé par un pourcentage de jeunes femmes plus faible que la moyenne nationale, mais un recrutement intéressant à l'international.

Concernant le recrutement en cycle ingénieur, licence et master, la proportion des différentes filières reste relativement similaire d'une année sur l'autre, de même que le nombre global d'inscrits.

La répartition des inscriptions par école d'ingénieurs est inchangée, à quelques unités près. Concernant les masters, la part des inscriptions en sciences humaines et sociales semble légèrement inférieure, mais elle s'explique par un retard dans les inscriptions à l'IAE, qui devrait être rattrapé.

Le nombre d'étudiants internationaux suit une tendance baissière, en raison notamment de difficultés dans la délivrance des visas.

La provenance des étudiants selon la voie d'accès montre que les écoles d'ingénieurs de Grenoble INP - UGA conservent leur attractivité vis-à-vis des étudiants en CPGE. Les recrutements sur La Prépa des INP et les recrutements des étrangers restent dans la même lignée. Les admis sur titre, en revanche, dont la diminution de l'année dernière s'expliquait par le passage du BUT de deux à trois ans, restent en nombre plus faible cette année, sans le rattrapage attendu. Il s'agit probablement d'un effet de la situation de plein emploi pour ce niveau de diplôme recherché par les entreprises.

Les inscriptions en apprentissage sont en hausse, sans que cette dernière compense la perte des années précédentes.

La part des masters IAE est extrêmement dominante dans les contrats de professionnalisation.

- c. Mise à jour des modalités de contrôle des connaissances et des compétences (MCCC) 2024-2025** (présenté en CEVU et en CP) (délibération simplifiée)
- d. Règlement des études et examens 2024-2025** (présenté en CEVU et en CP) (délibération simplifiée)
- e. Règlement des admissions de la Prépa des INP 2024/2025** (présenté en CEVU et en CP) (délibération simplifiée)

#### 4. Affaires financières

- a. Prise de participation au capital de la SAS SuperGrid Institute** (présenté en CP) (délibération simplifiée)

#### 5. Ressources humaines

- a. Présentation du Rapport social unique et de la base de données sociales 2023** (présenté en CSA et en CP) (délibération)

##### **Emmanuel PASTUREL**

Trois documents vous ont été transmis : le rapport social unique, qui correspond à une photographie de l'établissement à un instant donné, la base données sociales, accessible aux seuls membres des comités sociaux, et un document synthétique qui reprend les chiffres clés de l'établissement.

Les effectifs de l'établissement ont connu une hausse relativement importante en 2023, avec 1 367 agents contre 1 319 agents en 2022. L'âge moyen est de 46 ans. La masse salariale globale a augmenté de 5,24 %, en raison de la hausse des effectifs et des mesures imposées par l'Etat.

L'accidentologie est relativement stable.

Les absences pour raisons de santé sont stables également. Le nombre moyen de jours d'arrêt est de 7,1.

Le télétravail est bien implanté dans l'établissement, avec 551 agents IATS qui en bénéficient sur une population de 739 agents.

De plus en plus d'agents, notamment IATS, reviennent à temps plein. Cette évolution peut s'expliquer par les nouvelles modalités de travail et peut-être par un besoin économique.

La part des personnels en situation de handicap dépasse la barre des 5 % en 2023.

La formation reste dynamique, avec près de 600 agents formés en 2023 et plus de 2 000 jours de formation, contre 1 627 jours en 2022. Les principaux domaines de formation sont l'hygiène, la santé et la sécurité au travail, et l'environnement professionnel. Un campus des managers a été mis en place depuis deux ans afin de les accompagner dans leur prise de fonction.

Le document complet a été présenté en CSA et approuvé à l'unanimité, avec des remarques sur le périmètre, la formation au management des enseignants et l'équilibre entre les femmes et les hommes.

### **Christine GOCHARD**

Les accidents de vélo restent nombreux. Nous pourrions veiller, dans les messages de sensibilisation qui relèvent du Conseil des transitions, à inclure un volet prévention et attention.

### **Alexandre BARRE**

La pyramide des âges est relativement impressionnante et fait craindre un fort déficit de compétences dans les dix ans.

### **Vivien QUEMA**

70 enseignants-chercheurs pourraient partir à la retraite dans les quatre ans, ce qui pose de véritables problèmes aux directeurs d'écoles.

### **Alexandre BARRE**

Envisagez-vous d'élaborer une GPEC ?

### **Vivien QUEMA**

Oui.

### **Emmanuel PASTUREL**

Nous devons effectivement nous attendre à 130 départs en retraite dans les quatre ans, répartis pour moitié chez les enseignants-chercheurs et pour moitié chez les administratifs.

### **Cécile GROS**

Le rapport social unique n'est plus à voter selon le Code de la fonction publique. Néanmoins, dans la mesure où le Code de l'éducation et nos statuts prévoient un vote, nous avons modifié l'ordre du jour, après son envoi aux membres du Conseil d'administration, pour l'inscrire.

*La délibération suivante est proposée:*

*« Le Conseil d'administration approuve le rapport social unique tel que présenté. »*

*La délibération recueille 32 voix favorables.*

*Elle est adoptée à l'unanimité.*

## **b. Campagne emplois 2025 (présenté en CSA et en CP) (délibération)**

### **Étienne GHEERAERT**

La campagne emplois 2025 a été définie selon les règles présentées dans les CRE.

Pour les enseignants-chercheurs, nous conservons le potentiel d'enseignement et de recherche par rapport à 2023-2024. Le renouvellement des départs en retraites des enseignants-chercheurs est reporté d'un an. En revanche, le remplacement des essaimages ou des autres parts est assuré par des ATER pendant un an. La réintégration d'un enseignant-chercheur supprime un poste d'ATER. Les départs en

délégation sont compensés en fonction du budget versé par l'institution d'accueil. Les départs d'ESAS sont remplacés par des enseignants contractuels.

Pour les IATS, il n'y a pas de création de postes à l'exception de trois postes liés au transfert de bâtiments de l'UGA à l'INP dans le cadre de la création de l'institut d'ingénierie et de management. Les départs d'IATS seront remplacés par des contractuels temporaires sur les fonctions supports le temps de définir la nouvelle organisation de l'administration.

En pratique, ces principes se traduisent par l'ouverture de cinq postes de professeurs, dont l'un par anticipation de la vague de départs à venir en section 61, de 5 postes de maîtres de conférences, et d'un poste de PRAG/PRCE. 14 postes ATER sont ouverts également.

Concernant les IATS, cinq postes sont transformés. Trois postes sont créés comme indiqué précédemment, et seront pourvus au fil de l'eau, en fonction du besoin. Un poste d'ingénieur d'études à la DRI est ouvert à la suite de la transformation d'un poste d'assistant-ingénieur.

**Antoine LE GRAND**

La mobilité interne des personnels IATS risque d'être très difficile en 2025 puisque vous ouvrirez des postes temporaires, sur lesquels les agents ne vont pas candidater.

**Étienne GHEERAERT**

Nous ne bloquons pas les mobilités internes. Simplement, le nombre de titulaires restera le même.

**Antoine LE GRAND**

Je vous invite à préciser la communication sur ce point, qui n'a pas été compris ainsi par les personnels IATS.

**Vivien QUEMA**

C'est noté.

**Antoine LE GRAND**

Je suis surpris du faible nombre de postes IATS ouverts au concours, bien inférieur au nombre de postes d'enseignants-chercheurs, alors que le nombre de départs est similaire et que la pyramide des âges des personnels IATS laisse également entrevoir de nombreux départs dans les années à venir. Je crains que le taux de fonctionnaires ne cesse de baisser.

**Étienne GHEERAERT**

Nous ne souhaitons pas revoir de manière durable l'équilibre entre les titulaires et les contractuels. En revanche, les recrutements marquent un temps d'arrêt, afin de laisser la marge de manœuvre nécessaire à la modification de l'organisation de l'administration. Les postes seront rouverts lorsque la cible aura été définie.

**Antoine LE GRAND**

Le taux de fonctionnaires me semble cependant être un indicateur à suivre, par exemple sur les cinq dernières années. Il est possible qu'il ait baissé, même sans volonté de l'établissement, du fait de facteurs extérieurs.

**Étienne GHEERAERT**

Ce taux de fonctionnaires sera cependant à mettre en regard du nombre de postes de titulaires non pourvus, qui nous contraint parfois à recruter des contractuels.

**Stéphane MANCINI**

Les rapports sociaux établis depuis 2010 montrent que la population de titulaires n'a cessé de baisser. Elle est aujourd'hui devenue inférieure à celle des contractuels.

Je tenais à signaler que le CSA avait émis un avis négatif sur cette délibération.

Concernant la transformation d'un poste de maître de conférences en poste de professeur, est-ce un enseignant-chercheur local qui sera promu ?

**Étienne GHEERAERT**

Un poste de maître de conférences a été libéré et l'école, en raison d'un projet particulier, a demandé à modifier ce poste en support professeur au titre de l'article 46.1. Cette décision n'est pas motivée par une promotion interne, mais des candidats locaux pourront postuler.

**Stéphane MANCINI**

Pourquoi ce poste ne fait-il pas partie des postes remplacés par un ATER ?

**Étienne GHEERAERT**

Car ce n'est pas un départ en retraite, mais un essaimage.

**Patrick GUILLOU**

La transformation des postes de IATS en poste de niveau supérieur soulève des inquiétudes et pourrait limiter l'arrivée de personnels débutants dans notre établissement.

**Emmanuel PASTUREL**

Nous repositionnons les fonctions libérées par rapport au niveau approprié, sans intention particulière d'augmenter le niveau global.

**Nancy IACONO-NOUXET**

Le rehaussement peut concerner également les postes de IATS, comme le pratique couramment l'UGA. Pourquoi n'avez-vous pas choisi cette solution ?

**Emmanuel PASTUREL**

La possibilité d'ouvrir des parcours non fléchés dépend de la taille de l'établissement. Celle de Grenoble INP - UGA n'est pas suffisante. La pratique, aujourd'hui, est d'ouvrir un poste au concours lorsque le support est réellement libéré.

**David EON**

Quel est le nombre de postes gelés cette année et susceptibles d'être rouverts l'année prochaine ?

**Emmanuel PASTUREL**

Je pense que neuf postes sont concernés, mais je vous confirmerai ce chiffre.

**Christine GOCHARD**

La commission permanente, lorsqu'elle a examiné la campagne emplois 2025, a posé des questions similaires à celles du conseil d'administration.

Deux nouveaux pouvoirs ont été attribués :

- Marion DOHEN a donné pouvoir à Nicolas RUTY ;
- Rémi MUSTIERE a donné pouvoir à Victor PRELY.

*La délibération suivante est proposée:*

« *Le Conseil d'administration :*

- *approuve pour 2025, la proposition d'ouverture de :*

- *5 concours de professeurs des universités*
- *5 concours maîtres de conférences*
- *1 concours d'ingénieur d'étude*
- *1 recrutement PRAG et PRCE, plus un susceptible d'être vacant*
- *14 recrutements ATER plus ceux susceptibles d'être vacants en cas de vacances temporaires et recrutements enseignants et enseignants-chercheurs infructueux.*

- *approuve la création de 3 postes IATS et la transformation de corps de 5 postes IATS telles que présentées en séance. »*

*La délibération recueille 20 voix favorables, 5 abstentions et 7 voix défavorables. Elle est adoptée à la majorité.*

**c. RIFSEEP : Complément indemnitaire annuel (CIA) (présenté en CSA et en CP) (délibération simplifiée)**

**d. Evolution du RIFSEEP expertise et revalorisation de la catégorie C (présenté en CSA et en CP) (délibération simplifiée)**

**6. Affaires réglementaires**

**a. Désignation des représentants de Grenoble INP – UGA au Conseil documentaire de l'Université Grenoble Alpes (délibération)**

**Cécile GROS**

Le Conseil documentaire de l'Université Grenoble Alpes a besoin que nous désignions un représentant enseignant-chercheur, pour quatre ans, et des représentants étudiants, pour deux ans.



Le représentant enseignant-chercheur est proposé par l'établissement. Il s'agit de Monsieur Ollivier Taramasco, directeur scientifique de Grenoble INP – UGA, chercheur au laboratoire CERAG et professeur à Grenoble INP – Ensimag, UGA

### **Étienne GHEERAERT**

Le représentant enseignant-chercheur est traditionnellement en lien avec la recherche, car une dépense importante du Conseil documentaire concerne les abonnements à des revues scientifiques.

*La délibération suivante est proposée au CA :*

*« Le conseil d'administration approuve la désignation de Ollivier TARAMASCO en tant que représentant enseignant-chercheur de Grenoble INP – UGA, du secteur de formation sciences et technologies, au conseil documentaire de l'Université Grenoble Alpes. »*

*La délibération recueille 10 voix favorables.*

*Elle est approuvée à l'unanimité par les collègues des professeurs et des maîtres de conférences et assimilés.*

### **Cécile GROS**

Un étudiant titulaire et un étudiant suppléant doivent représenter l'établissement au conseil documentaire ; deux candidatures valables sont parvenues, celle de Johary RAKOTOARISATA en tant que titulaire et Issam TRABOULSI en tant que suppléant, étudiants de Grenoble IAE – INP, UGA en première année de master Finance et systèmes d'information, et celle de Ioannis VRETTOS en tant que titulaire, étudiant de Grenoble INP – Phelma, UGA en deuxième année de master Photonique et semiconducteurs.

*La candidature de Monsieur RAKOTOARISATA et de Monsieur TRABOULSI recueille cinq voix favorables de la part du collègue étudiant, soit l'unanimité. Ils sont désignés représentants étudiants de Grenoble INP – UGA au Conseil documentaire de l'Université Grenoble Alpes.*

**b. Modification du règlement intérieur de Grenoble INP – Phelma, UGA**  
*(présenté en CSA et en CP) (délibération simplifiée)*

**c. Modification des statuts du SCAS** *(présenté en CSA et en CP) (délibération simplifiée)*

**d. Modification des tarifs du Département formation continue (DFC)**  
*(présenté en CP) (délibération simplifiée)*

## **7. Retour sur délégations du CA à l'administrateur général** *(présenté en CP) (pour information)*

### **Cécile GROS**

Avez-vous des questions ?

*Aucune question n'est posée.*

## **8. Recueil des propositions de sujets pour l'ordre du jour du prochain CA (tour de table)**

### **Christine GOCHARD**

Je vous remercie pour votre participation active et pour la qualité des échanges sur des points essentiels de la vie et de la gestion de l'établissement.

### **David EON**

Quels sont les points déjà prévus à l'ordre du jour du prochain conseil d'administration ?

### **Cécile GROS**

Nous aborderons notamment le budget initial 2025, le budget rectificatif 2024 n°2, le PAP, et les plans pluriannuels immobiliers et informatiques, le nombre de places aux concours d'entrées des écoles, le bilan CVEC, et un point sur « Trouver mon master ».

### **Nancy IACONO-NOUXET**

Pouvons-nous prévoir un point d'étape sur le projet de modification de l'organisation administrative ?

### **Étienne GHEERAERT**

Nous l'inscrirons si ce point d'étape est pertinent.

### **Victor PRELY**

Je souhaiterais évoquer la Maison de l'INP (MINP), qui occupe une place centrale dans la vie de Grenoble INP - UGA et fait office de lieu de restauration, de lieu festif, de lieu de stockage pour des associations, de lieu de réunion et de lieu de travail pour les étudiants à La Prépa des INP.

Or la MINP est dans un très mauvais état, et des travaux de rénovation sont à prévoir dans un laps de temps très court. Des discussions ont eu lieu avec l'établissement à ce sujet, avec trois scénarios possibles : une sortie des usages associatifs et une rénovation *a minima* ; une surélévation du bâtiment d'un étage avec une grande salle permettant d'éviter la location de salles extérieures ; une extension du bâtiment.

Dans tous ces scénarios, l'investissement sera massif, mais les étudiants ont conscience qu'il ne pourra être accepté sans contrepartie.

### **Vivien QUEMA**

Le fonds de roulement de l'établissement est inférieur à 3 millions d'euros et la capacité d'emprunter est nulle puisque nous sommes un établissement et non une entreprise.

Nous maintenons les investissements indispensables en termes de sécurité et de salubrité, mais nous sommes aujourd'hui incapables de financer d'autres investissements, ni la reconstruction du laboratoire qui a brûlé, ni l'extension dont l'école Grenoble INP – Esisar, UGA a besoin.

**Stéphane MANCINI**

Je salue la prise de conscience de la Direction concernant les problèmes liés aux soirées étudiantes, notamment le comportement des listes et leur financement. Bien que le problème soit en cours de traitement, j'estime que tous les membres du CA devraient être informés de la situation.

**Vivien QUEMA**

Je vous propose de porter ce point à l'ordre du jour du prochain Conseil d'administration. L'établissement a pris conscience du problème, agira de manière responsable et utilisera tout l'arsenal à sa disposition.

**Patrick GUILLOU**

Je suis étonné que vous n'ayez pas présenté la méthode que vous allez utiliser pour la transformation de l'établissement. Pourrions-nous l'évoquer lors du prochain Conseil d'administration ?

**Christine GOCHARD**

C'est noté.

**Alexandre BARRE**

Je souhaiterais que la SNDC, une fois votée, soit présentée afin d'expliquer la manière dont la stratégie de l'établissement entre dans une logique nationale.

*Le prochain CA est prévu le jeudi 12 décembre 2024.*

***La séance est levée à 18 heures.***