

**Extrait du registre des délibérations
du conseil d'administration de
l'Institut polytechnique de Grenoble
Séance ordinaire du jeudi 13 octobre 2022 à 13h30**

Le conseil d'administration de l'Institut polytechnique de Grenoble s'est tenu le jeudi 13 octobre 2022 à 13h30, sous la présidence de Mme Isabelle GUILLAUME, Présidente du conseil.

À l'ouverture de la séance, le nombre des membres en exercice présents et représentés atteignait un total de 27 membres sur les 35 membres en exercice que compte le conseil. Le quorum prévu par l'article 22 du décret n°2007-317 du 8 mars 2007 modifié par le décret n°2019-1123 du 31 octobre 2019 étant atteint, l'assemblée pouvait valablement délibérer.

Décision n°20221901

Vu le décret n°2007-317 du 8 mars 2007 relatif à l'Institut polytechnique de Grenoble, modifié par le décret n°2019-1123 du 31 octobre 2019 portant création de l'Etablissement Public Expérimental Université Grenoble Alpes,
Vu l'article 1 du règlement intérieur de l'Institut polytechnique de Grenoble.

Approbation du procès-verbal de la séance du 30 juin 2022

Le conseil d'administration approuve le procès-verbal de la séance du 30 juin 2022.

Nombre de présents : 23
Nombre de pouvoirs : 4
Total présents et représentés : 27
Nombre de votants : 27
Nombre d'abstentions : 1
Total des suffrages exprimés : 26

Nombre de voix défavorables : 0
Nombre de voix favorables : 26

X à l'unanimité des suffrages exprimés
□ à la majorité des suffrages exprimés



Document soumis à la délibération du conseil d'administration du

CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'INSTITUT POLYTECHNIQUE DE GRENOBLE

30 JUIN 2022

Grenoble INP
Institut polytechnique
de Grenoble

46 avenue Félix Viallet
F -38031 Grenoble Cedex 1

Tél +33 (0)4 76 57 45 00
Fax +33 (0)4 76 57 45 01

www.grenoble-inp.fr

Le Conseil d'administration de l'Institut polytechnique de Grenoble s'est réuni le :
Jeudi 30 juin 2022 à 13 heures 30,
sous la Présidence de Madame Isabelle GUILLAUME,
dans les locaux de Grenoble INP et en visioconférence,
46, avenue Félix Viallet – GRENOBLE

ÉTAIENT PRÉSENTS

Professeurs et assimilés (collège A)

Mme GIRERD-POTIN

MM. DELANNOY – MARECHAL – NOEL

Autres enseignants et assimilés (Collège B)

Mme IONICA

MM. BIDAUD – BLOCH – MANCINI

IATS (Collège C)

Mme ZALKIND

M. MIKAC

Étudiants (collège D)

Mme FABRE

Personnalités extérieures

M. ROLLAND

Membre de droit – Président de l'Université Grenoble Alpes

M. LAKHNECH

Représentante de la rectrice d'Académie de Grenoble

Mme LAURAIRE

Personnalités qualifiées désignées par le Conseil

Mmes GUILLAUME

MM. BORNECQUE – DEREYMEZ – ROUX-FOUILLET – RUBALDO – SANTRAILLE

Autres membres de droit

Mme MALE

MM. BENECH – HEMART

Invités

Mmes CARON – CHIRAT – DARIE – DELPECH – RIU – ROLLAND – VILCOT – ZIN

MM. BALESTRA – BRISSAUD – GATTA – MENDES – PARISSIS – PASTUREL – QUEMA – SCORDEL

ABSENTS EXCUSES

Professeurs et assimilés (collège A)

M. BOUJUT

Autres enseignants et assimilés (Collège B)

Mme POINSOTTE

IATS (Collège C)

M. TERRIER

Étudiants (collège D)

Mme WANG

MM. COLIRE – HEYBERGER WADOUX

Personnalités extérieures

MM. BAILE – DAUCE – LABRIET – NEUDER

Personnalités qualifiées désignées par le Conseil

Mmes BRUNEAUX

MM. BRUNET – GODEFROY – MUNIER – PEROTIN – SERVAIS

SOMMAIRE

I.	Actualités et procès-verbaux	5
	Approbation procès-verbaux des séances des 11 mars et 16 mai 2022	5
	Actualités Grenoble INP	5
II.	Stratégie et gouvernance	6
	a. Débat d'orientation budgétaire	6
	b. Rapport annuel de performance.....	10
	c. Bilan gaz à effet de serre et stratégie énergie bâtiment	13
	d. Point d'étape sur la rédaction des statuts de l'UGA pérennisés.....	16
	e. Kaléidoscope.....	17
	f. Appel à projets : compétences et métiers d'avenir	18
III.	Formations, recherche, valorisation	20
	a. Présentation d'une école : Grenoble INP – Ensimag, UGA : les projets du nouveau directeur	20
	b. Modalités d'application des lois sur l'innovation	21
	c. Projet étudiant : lutte contre les violences sexistes et sexuelles	21
	d. Calendrier pédagogique 2022-2023.....	24
	e. Plan de continuité pédagogique 2023	24
	f. Primes pédagogiques et référentiels horaires	24
	g. Présentation de la projection budgétaire de la CVEC 2022-2023	24
	h. Accréditation école Phelma : présentation des orientations stratégiques	24
	i. Présentation de la Ginsen Summer School et attribution d'ECTS.....	24
	j. Règlement-cadre des études et des examens du cycle ingénieur et du cycle ingénieur en alternance.....	25
	k. Règlements des études 2022-2023	25
	l. Exonération des droits d'inscription.....	25
	m. Ouverture du parcours de licence Grenoble IAE – INP, UGA	25
	n. Ouverture d'une formation par apprentissage en Energie, matériaux, et procédés à Grenoble INP – Phelma, UGA.....	25
IV.	Affaires financières.....	25
	a. Consolidation des comptes 2021	25
	b. Budget rectificatif n°2	26
	c. Prise de participation au capital de la SAS SuperGrid Institute.....	26
	d. Tarifs du consortium des moyens technologiques communs.....	26
	e. Admissions non-valeur	26
V.	Ressources humaines.....	27
	a. Mise en place du régime indemnitaire des personnels enseignants chercheurs (RIPEC).....	27
	b. Postes ATER supplémentaires	29

c. Dispositif de report des heures de service des enseignants chercheurs et enseignants titulaires	29
d. Dispositif prime de continuité de service pour les IATS	30
VI. Affaires réglementaires.....	31
a. Département formation professionnelle (DFP) : règlement intérieur	31
b. Modification du règlement intérieur de Grenoble INP – Phelma, UGA.....	31
c. Règlement intérieur de l'unité de service ITO@UGA (innovation and transfer office) 31	
d. Action sociale : subvention de la restauration pour les agents.....	31
VII. Questions diverses.....	31
a. Les financements du plan Investissement avenir (PIA) pour la mise en place de l'EPE et les missions de cabinets conseils associés.....	31
b. Désignation d'un représentant étudiant au conseil de service du Centre de santé 31	
VIII. Retour sur délégation du Conseil d'administration à l'administrateur général	32
IX. Recueil des propositions de sujets pour l'ordre du jour du prochain CA	32

À l'ouverture de la séance, à 13 heures 35,

Mme GUILLAUME liste les pouvoirs. 27 membres étaient présents ou représentés et le quorum préconisé par le règlement intérieur était atteint lorsque le Conseil a procédé aux délibérations.

I. Actualités et procès-verbaux

Approbation procès-verbaux des séances des 11 mars et 16 mai 2022

M. ROLLAND

Je ne reçois pas les projets de procès-verbaux. Je n'ai pas accès à la plateforme sur lesquels ils sont déposés.

Mme GROS

Vous avez désormais tous accès à la plateforme. Si vous rencontrez un problème, prévenez-moi. Nous avons mis en place le dispositif qui avait été convenu.

Actualités Grenoble INP

M. BENECH

La première actualité est le départ de Véronique MALE, notre DGS, qui interviendra le 22 août. Elle arrive en effet au terme de son second mandat, ce qui constitue la limite pour ce type de poste.

Je la remercie pour le travail que nous avons accompli au cours des deux dernières mandatures. Elle sait faire preuve à la fois d'imagination et de dynamisme, et n'a pas compté son temps. Nous lui souhaitons le meilleur la suite de sa carrière.

Je remercie également Sylvie ROLLAND, qui nous quittera aussi en septembre. Sa remplaçante est déjà recrutée. Nous accueillerons donc dans les prochains mois un nouveau DGS et une nouvelle DGS adjointe. Je remercie Sylvie pour son intégration, et l'équipe que la DGS et la DGS adjointe ont su mettre en place. C'est un duo professionnel qui a très bien fonctionné et nous a été très profitable. Je les remercie individuellement et collectivement.

Mme MALE

Je vous remercie. Je vais rejoindre le Campus de la Transition, une structure associative qui mène des expériences en matière de transition économique, sociale, et écologique.

M. MARECHAL

Je vous rappelle que vous êtes tous conviés au séminaire Grenoble INP-UGA initiateur de trajectoires, qui s'ouvrira le 4 juillet. Il proposera quatre ateliers, sur les thèmes suivants :

- à quoi ressembleraient les écoles d'un institut initiateur de trajectoires autour des transitions ?
- à quoi ressembleraient une recherche et une innovation au service des transitions ?

- à quoi ressembleraient nos relations à l'entreprise dans un institut orienté vers les transitions ?
- comment diffuser une conscience climatique et en faire une source de mobilisation ?

Nous comptons à ce jour une centaine d'inscrits, soit un très beau chiffre. Nous ne l'avons jamais atteint. J'en profite également pour préciser que la mobilisation étudiante est forte, et c'est un réel motif de satisfaction. C'est le résultat du travail d'un certain nombre d'entre vous, je vous en remercie.

M. BENECH

En ce qui concerne la fondation, nous comptons quelques chaires supplémentaires. La première est la chair 4.H, dont l'objet est l'amélioration de la place de l'humain dans l'industrie du futur. Il s'agit d'étudier comment évoluent les humains dans ce contexte. Elle est prévue pour une durée de 5 ans, et est financée par la fondation Caterpillar. Elle concerne Grenoble IAE et le Génie industriel. Ces écoles portent en effet des facettes différentes de cette problématique. Nous associons notre école de management et une école d'ingénierie.

Nous avons rencontré la majorité des composantes, à savoir 7 écoles, les directeurs de laboratoire, les services d'établissement, et le DET, afin d'expliquer la caution de l'institut d'ingénierie et de management, et sa position au sein de l'UGA. Des enquêtes avaient été réalisées en amont, avec des retours personnalisés selon les écoles. Nous nous sommes efforcés d'apporter des réponses aux points positifs comme négatifs, afin d'expliquer ce qui a été fait et ce qui est encore prévu, et ce en quoi chacun peut contribuer à la construction du nouvel établissement. C'était un exercice utile, que nous renouvellerons.

M. MARECHAL

Cela a effectivement été très profitable. Cette forme de rencontre nous motive et nous oriente.

II. Stratégie et gouvernance

a. Débat d'orientation budgétaire

M. MARECHAL

Ce débat renvoie aux autres sujets qui sont inclus dans ce chapitre de notre ordre du jour. Tous ces éléments se tiennent. La construction du budget est soumise à un cycle annuel. Cela permet d'orienter l'établissement, sachant que les débats stratégiques à venir permettent de définir précisément les plans de charge afin de présenter le budget et le plan d'action en fin d'année. Il s'agit de fixer un cap pour 2023. Je vous invite à vous référer à ce que nous avons ainsi convenu l'année dernière. Nous n'étions pas si loin de ce qui a effectivement été fait. Il s'agit de déterminer les éléments que nous souhaitons porter plus particulièrement l'année prochaine, le budget étant au final le reflet des actions que nous voulons mener.

Le contexte évolue rapidement. La guerre en Ukraine crée ainsi des difficultés en termes de ruptures d'approvisionnement ou de prix. Par ailleurs, le programme Bienvenue en France a des impacts pour nous, qui se prolongent. Il y a des incertitudes sur l'économie nationale, avec des tensions en matière d'emplois et des

difficultés de recrutement. Nos salaires ne se sont pas alignés sur ceux du privé. L'inflation commence à se ressentir sur notre budget, et une deuxième réforme de la retraite entrainerait sans doute à la fois des départs anticipés et des stagnations de carrière. En outre, une nouvelle réforme de l'apprentissage est annoncée. Enfin, l'ESR traverse une période de changement. Nous avons connu de nombreuses réformes, et il y en aura sans doute d'autres.

En interne, la pérennisation de la nouvelle structuration de site constitue un élément majeur. Nous avons construit un EPE, et nous sommes en train de bâtir une université grenobloise pérennisée. Cela passe notamment par des transferts de dotations. Nous sommes à la fin des processus lancés en 2021 et 2022, notamment la loi de programmation pour la recherche, les PIA, et les plans de relance. Il y aura encore de nombreuses retombées en 2023. L'année est également exceptionnelle au plan immobilier, avec 13 millions d'euros de projets à solder, deux grands chantiers à terminer, et les plans de relance à finaliser.

Les écoles se portent bien. Elles sont bien positionnées, et nous avons des projets de recherche visibles. Nous disposons de beaux atouts. Les attentes des étudiants et personnels en matière de changement climatique et impacts environnementaux sont importants. Nos finances sont à l'équilibre, mais nous surveillons en permanence notre GVT, qui conduit mécaniquement la masse salariale à croître avec les années. En outre, les deux années de covid ont provoqué des tensions pour l'ensemble du personnel.

Au cours des deux dernières années, nous avons créé des postes d'enseignants et enseignants-chercheurs. Nous avons amené des renforts sur l'ensemble du personnel administratif et technique. Nous avons observé ces éléments en 2022, mais nous ne sommes pas encore revenus à un fonctionnement plus serein. En revanche, nous avons développé l'action autour de notre plan stratégique et les activités de l'établissement, des transformations, et des développements prioritaires. Nous avons en outre travaillé à renforcer la cohésion et la soutenabilité de ce nouveau périmètre.

L'année 2022 représente une forme de fin de cycle. Nous sortons de la période expérimentale de l'UGA. Notre fonctionnement est appelé à se stabiliser. Des projets immobiliers et européens se terminent. La fin d'un cycle appelle le début du suivant. Nous allons donc reprendre sur d'autres bases. Nous devons construire à partir des bénéfices tangibles de l'UGA, et nous projeter dans notre nouvelle identité.

Pour 2023, nous voulons continuer à investir sur les enjeux majeurs : UGA, Grenoble INP, Institut d'ingénierie et de management. Nous devons continuer à internationaliser l'établissement, et prolonger les projets en cours : métiers d'avenir, recherche, dynamique de valorisation, locaux. Nous devons mener ces actions en renforçant notre potentiel humain :

- postes supplémentaires d'enseignants et enseignants chercheurs ;
- postes IATS en lien avec les appels à projets ou ciblés, sur ressources propres et composantes ;
- renforcement du commun pour dégager des marges de manœuvre.

Dans le domaine de la recherche, l'élément le plus marqué sera sans doute la convergence UGA-INP en termes de modèle de notation, de soutien aux laboratoires, et de revalorisation de ce dernier.

Pour ce qui est de la valorisation et des relations avec les entreprises, nous aurons la dynamique de prématuration/maturation. Si cette démarche débouche, nous aurons beaucoup de travail pour les années à venir.

En matière de formation, nous allons nous focaliser sur les grands projets transverses, comme la semaine commune Kaléidoscope, et les compétences métier d'avenir.

Dans le domaine de la formation professionnelle, nous devons développer notre offre pour nous diversifier, et faire appel à un panel de formateurs qualifiés.

Pour ce qui est des relations internationales, il nous faut développer notre offre et notre capacité à répondre aux besoins des étudiants expérimentaux en créant des parcours dédiés à chaque catégorie. Nous avons également prévu des actions sur des prépas délocalisées, sur lesquelles nous pourrions revenir.

Dans le domaine de la vie étudiante, nos étudiants demandent à être plus impliqués dans la vie des établissements, et c'est un motif de satisfaction. Nous menons également une action forte de prévention des VSS.

En ce qui concerne la DDRS, nous aurons dans la suite de la réunion une présentation de notre bilan d'émission de gaz à effet de serre et le schéma directeur de rénovation patrimoniale. Nous nous efforçons de tenir notre cible de neutralité carbone en 2030.

Pour ce qui est des systèmes d'information, nous sommes inscrits dans les mêmes trajectoires. Nous mettrons notamment en avant le projet de sobriété de nos services numériques, notamment sur la partie serveurs/hébergement de serveurs.

Dans le domaine des ressources humaines, je tiens à insister sur la dimension formation des agents. Nous devons nous améliorer sur ce sujet, en termes de management, de marché, de réglementation environnementale.

Pour ce qui est de la comptabilité et des finances, nous avons prévu la disparition de deux SACD, ce qui nous facilitera la vie. Enfin j'ai déjà mentionné la question du patrimoine.

Les investissements hors patrimoine représenteront 3,2 millions d'euros, soit la reconduction de ce que nous avons réalisé les années précédentes.

En synthèse, nous avons pour 2023 une trajectoire ambitieuse mais réalisable. Notre ligne de route est compatible avec notre santé financière. Nous pourrions ainsi créer des fonctions d'enseignants et enseignants chercheurs, ainsi que des fonctions soutien et support dans le cadre des appels à projets auxquels nous répondrons.

M. DEREYMEZ

Nous avons rédigé un plan stratégique 2030, avec des ambitions. Il serait intéressant à chaque discussion budgétaire de voir en quoi nous sommes en lien avec cette trajectoire. L'idée est de montrer que nous ne l'oublions pas et que nous progressons dans cette direction.

M. MARECHAL

La demande est pertinente. Nous avons travaillé sur le plan stratégique en définissant des macro-actions, puis en les déclinant par étapes annuelles. Il faudrait en effet pouvoir présenter l'état d'avancement sur les différents sujets.

Je vous confirme que nous n'avons jamais quitté des yeux l'horizon de ce plan.

M. NOEL

Il y a beaucoup de projets et de transformations, alors que nous en avons déjà connus un grand nombre. Les personnels sont fatigués. Nous n'avons encore jamais eu d'année complète normale de fonctionnement de l'UGA en situation normale. J'ai bien entendu vos bilans plutôt satisfaits sur ce sujet, mais je tiens cependant à apporter une correction.

Quand ces éléments nous ont été présentés lors des derniers Conseils d'administration, vous nous avez expliqué que nous devons procéder à ces évolutions, parce qu'elles étaient prévues sous trois ans dans les statuts. Or ces derniers indiquent qu'à la fin des trois premières années, une fin d'expérimentation peut être mise en place. Nous ne sommes donc pas tenus de le faire dès à présent. Pouvez-vous m'expliquer les raisons de cet empressement pour le faire maintenant, alors que nous n'avons pas encore eu le temps de faire un tour complet de nos statuts et fonctionnements ?

M. BENECH

Nous avons pris un engagement moral, que nous avons exprimé lors du vote des statuts dans les différents établissements. Je souhaitais à titre personnel que la stabilisation intervienne avant la fin du mandat. Nous ne savons en effet pas quels seront les projets de nos successeurs, et je ne souhaite pas que le système reste chaotique pendant des années.

En ce qui concerne les personnels et ce qu'ils souhaitent faire, nous avons pris un peu de retard, mais pour autant la pandémie n'a pas empêché les instances de fonctionner. Nous n'avons pas pris de retard, et nous sommes en mesure de tenir le calendrier. Il n'est pas souhaitable de rester longtemps dans une situation intermédiaire. Nous nous efforçons de respecter le calendrier que nous avons présenté dans les écoles. C'est possible, et cela permettra d'éviter les incertitudes et tergiversations.

Mme GUILLAUME

Je vous propose de passer au vote.

La délibération est approuvée à l'unanimité moins 3 abstentions.

b. Rapport annuel de performance

M. PERES

Ce rapport s'inscrit dans le contexte des ambitions 2030. Il est associé au projet annuel de performance présenté en décembre. Le rapport et le projet permettent de piloter l'Etablissement et de suivre la réalisation de sa stratégie.

Il s'agit d'une première version de cette nouvelle forme du rapport, qui regroupe 54 indicateurs répartis entre les 4 axes stratégiques. Le document a été établi avec les services de l'Etablissement, que je remercie. Les vice-présidents ont également contribué à l'analyse des indicateurs de leur périmètre, et je les remercie aussi.

Nous avons retenu ici 16 indicateurs, qui représentent des marqueurs de transformation et d'action forte, et font l'objet d'un contrat quinquennal avec le ministère. Nous avons aussi choisi un indicateur permettant d'illustrer l'effet covid, à savoir le budget accordé aux associations. Soit un total de 17.

M. MARECHAL

Nous avons en effet retenu des indicateurs réellement pertinents pour mettre en évidence des actions et résultats. Les schémas présentent également notre cible à 4 ans, que nous souhaitons atteindre en 2024. Sur la formation d'ingénieurs, nous n'avons pas prévu de croissance parce que nous n'avons pas de moyens supplémentaires pour la réaliser. La dotation de l'Etat n'a en effet aucun lien avec le nombre d'ingénieurs que nous formons.

Nous avons enregistré une baisse sur les formations de masters sciences et techniques, tandis que pour les sciences humaines et sociales les chiffres sont stables. En sciences et techniques ce phénomène est assez lié au covid, puisque nous accueillons beaucoup d'étudiants étrangers dans ces cycles. Nous avons enregistré une baisse en M1, mais nous sommes en train de remonter la pente.

Vous retrouvez ensuite les autres formations, avec notamment une croissance marquée des mastères.

En ce qui concerne le soutien de l'Etablissement aux projets de recherche, notre cible était de l'ordre de 2,8 millions d'euros, et nous l'avons dépassée dès 2021, via la distribution des moyens supplémentaires dont nous avons pu disposer.

Les poursuites en thèses sont à hauteur de 30 % pour les masters, soit au niveau de notre cible mais nous n'avons pas vraiment d'historique, et je ne peux donc pas me prononcer. Pour les ingénieurs, nous sommes à environ 12 % pour une cible à 15 %. Pour autant 12 % est déjà très bon score de manière générale, et il sera difficile de progresser.

En termes de chiffre d'affaires pour la formation professionnelle, nous avons connu un passage à vide, dû pour partie au covid mais pas uniquement. Certains cursus n'étaient pas bien adaptés. Nous avons défini un plan stratégique, et nous avons réorganisé le service. Nous enregistrons aujourd'hui une belle remontée. Nous avons certes intégré IAE et Polytech, sachant que les chiffres Polytech ne seront inclus qu'à partir de l'année prochaine, mais il y a néanmoins bien eu une remontée intrinsèque sur le périmètre.

Le nombre de chaires et laboratoires communs a bien progressé en 2021 et 2022, même si nous sommes encore un peu sous la cible, puisque nous nous situons à 28 pour un objectif de 35. Les conventions avec les entreprises et collectivités, ainsi que les recherches et valorisations, ont bien ralenti en 2019/2020, et nous remontons doucement la pente.

Nous comptons environ 22 % d'étudiants étrangers inscrits dans nos formations, avant une chute en 2020/2021 pour des raisons évidentes. Nous retrouvons progressivement notre niveau antérieur. Nous ne voyons pas là d'effet particulier négatif de Bienvenue en France. Il y a une conséquence, mais elle est d'ordre financière pour les étudiants en question. Elle ne se répercute pas sur les flux.

Nous sommes proches de notre cible en ce qui concerne les cycles d'enseignement en anglais, à savoir 40. Il s'agit de disposer de bonnes conditions pour accueillir des étudiants internationaux, ce qui nous permet dans un second temps d'en envoyer. Nous nous inscrivons en effet dans des échanges.

Nous nous sommes efforcés de représenter notre positionnement et son évolution dans le classement de Shanghai par thématique, ce qui aboutit à un schéma dont je reconnais qu'il n'est pas d'une lecture facile. Nous avons distingué nos résultats en plusieurs catégories, selon que nous nous situons dans les 50 premières places du classement, ou au-delà de la 200^e, et nous mentionnons également notre position au niveau français. Ainsi, nous sommes n°1 en France et dans le top 50 mondial pour la métallurgie, et ce depuis maintenant plusieurs années. Nous sommes également très bien placés dans le domaine des capteurs à distance (remote sensing). Nous reculons un peu dans la branche de l'ingénierie/technologie et de l'électronique électrique. A l'inverse, il y a des domaines dans lesquels nous progressons, comme les sciences et l'ingénierie environnementales. Globalement, nous réalisons de très beaux scores face à des établissements de premier plan.

M. LAKHNECH

Pour un certain nombre d'établissements, l'objectif est déjà de figurer dans le classement de Shanghai.

M. MARECHAL

Les chiffres sur le nombre de formations actives à l'étranger sont à prendre avec beaucoup de prudence, puisque nous avons oublié ces données l'année dernière. Cette année, nous comptons 23 formations à l'étranger.

L'indicateur suivant concerne la mixité des recrutements dans les différentes catégories professionnelles. Nous comparons le taux de féminisation de nos embauches avec celui du vivier de recrutement. Nous pouvons constater une amélioration, notamment pour les enseignants-chercheurs, pour lesquels nous sommes passés d'un score de -30 à +5. Pour les enseignants, nous sommes encore légèrement négatifs. Nous n'avons pas encore toutes les informations pour les IATS.

Nous ne sommes pas à la cible sur les taux de dispositions environnementales et sociales dans les marchés. Le document présente la tendance en matière d'intensité des émissions de gaz à effet de serre, qui est bonne, mais nous allons y revenir plus en détail dans la suite de l'ordre du jour.

Enfin, le budget accordé aux associations est relatif à l'activité de ces dernières, il y a donc eu une baisse ces deux dernières années.

M. BLOCH

Merci pour ce document, qui est toujours très intéressant. L'internationalisation constitue un point important. Vous précisez le nombre de parcours dont les enseignements sont en anglais, j'aimerais bien par ailleurs connaître le nombre d'étudiants inscrits dans chacun de ces parcours.

M. NOEL

Prenez-vous en compte les projets Erasmus Plus qui incluent de la formation et des échanges ?

M. MARECHAL

Je n'en suis pas sûr, il me semble que non.

M. MIKAC

Pour la mixité des recrutements, comment évaluez-vous le vivier ?

M. BENECH

Nous nous basons sur les candidatures.

M. MARECHAL

Ce n'est donc pas vraiment un vivier. Il s'agit de mesurer l'écart entre le taux de femmes candidates et le taux de femmes recrutées.

Mme GUILLAUME

Les classements ne présentent pas les sujets plus managériaux et qui relèvent de l'IAE. Est-ce parce que l'IAE n'apparaît pas dans ce classement, ou bien cette partie n'est-elle pas intégrée dans les résultats ?

M. MARECHAL

Sans doute un peu les deux.

M. LAKHNECH

Ces classements thématiques sont biaisés vis-à-vis des sciences humaines et sociales, puisqu'ils reposent sur le web of sciences, qui ne recense pas les toutes les publications et disciplines. Par ailleurs, nous avons l'historique du site.

Mme GUILLAUME

Il serait également utile de disposer d'une vue qualitative sur les domaines dans lesquels nous nous situons plutôt bien ou où nous devons faire des efforts.

M. MARECHAL

La remarque est pertinente. Il nous a fallu un an pour construire notre plan stratégique, et nous lançons tout juste les actions. Nous serons plus à même d'en mesurer les résultats et insuffisances d'ici un an ou deux. A ce jour, nous avons illustré les secteurs dans lesquels il y a des évolutions. Ailleurs, nous n'avons sans doute pas encore mis les moyens.

M. DELANNOY

J'imagine qu'il y a aussi des indicateurs défavorables.

M. MARECHAL

Nous les mettrons en avant, mais avant de dire que des actions ne fonctionnent pas il faut pouvoir les mesurer. Tant qu'il n'y a pas encore d'action, il n'y a pas encore de résultat outre les évolutions naturelles. Dès que nous aurons mobilisé des moyens, nous dirons ce qu'il en est.

Mme GUILLAUME

Sachant que nous ne pouvons pas agir partout. C'est aussi un outil de priorisation.

M. MANCINI

L'évolution des positions dans le classement de Shanghai peut être très marquée d'une année sur l'autre. Sachant en outre que quelques personnes peuvent jouer pour beaucoup dans la note d'un département ou d'une équipe. J'en viens à douter de l'intérêt du classement lui-même.

M. MARECHAL

C'est un outil de mesure, je n'en suis pas particulièrement adepte. Je considère que le classement national est plus stable et pertinent.

M. BENECH

Il y a des mouvements dans la mesure où nous sommes en interaction permanente. Pour autant, ils permettent de se faire une idée. Les critères correspondent surtout aux établissements anglo-saxons. Une initiative européenne a été lancée pour des classements multicritères, sur la base d'une adhésion individuelle des universités. En tout état de cause, il me semble qu'il ne faut ni rejeter les classements en bloc, ni en faire notre unique boussole. Ce sont des indicateurs intéressants, parmi d'autres, et en tout état de cause il vaut mieux être bien positionné. Par ailleurs, il est vrai que des leaders peuvent entraîner tout un département.

Mme GUILLAUME

Je vous invite à vous prononcer sur la délibération proposée.

La délibération est approuvée à l'unanimité moins 2 abstentions.

c. Bilan gaz à effet de serre et stratégie énergie bâtiment**Mme ZIN**

En 2019, nous rejetons environ 13 000 tonnes d'équivalent CO² par an, soit environ 2 tonnes par membre de l'effectif et 9 % des émissions du territoire de la métropole de Grenoble. 75 % de ces émissions ne font pas partie du bilan réglementaire des gaz à effet de serre, c'est-à-dire les éléments sur lesquels nous devons rendre des comptes à l'Etat.

Le reste, c'est-à-dire les achats, déplacements, amortissements des travaux, n'est pas inclus dans le bilan réglementaire. L'Etat ne nous demande pas de compte sur cette dimension, mais nous avons néanmoins décidé de la prendre en considération.

Il en ressort que les bâtiments et leurs usages (consommations, constructions, travaux) représentent environ 38 % des émissions totales. En outre, les déplacements et achats de produits chimiques, les achats de gros équipements, et les produits informatiques ressortent aussi particulièrement. Les amortissements annuels sont comparables entre l'information et les bâtiments, d'où la politique très volontariste en cours de déploiement à la DSI pour réduire ces émissions. Nous avons également des actions en lien avec la politique voyage, le forfait mobilité, la gestion du matériel informatique, et la politique d'appel d'offres et de marchés.

Globalement, et grâce à la pandémie, nous sommes inscrits sur la trajectoire d'une division par 4 de nos émissions d'ici 2030, soit une réduction de 35 % pour 2024. Le scénario dont vous disposez repose sur des valeurs réalistes, et qui incluent en parallèle des augmentations sur certains postes.

En ce qui concerne la partie bâtiments, nous comptons environ 193 000 m² utiles, dont 176 000 chauffés. L'enjeu est de concilier le développement des activités de Grenoble INP tout en maîtrisant la facture énergétique et en minimisant les conséquences environnementales.

Aujourd'hui, les consommations sont réparties à parts globalement égales entre le chauffage et l'électricité, tandis que le gaz affiche une empreinte carbone qui représente le double de celle de l'électricité, pour un coût moitié moindre en 2019.

L'Etat nous donne pour consigne de diminuer nos consommations de 40 % d'ici 2030, et 60 % pour 2050, et les émissions de gaz à effet de serre dans une mesure un peu moins contraignante que les objectifs que nous nous sommes donnés. Nous devons également tirer parti des nouvelles opportunités, comme les normes en matière d'autoconsommation collective. Elles nous permettent d'envisager l'installation de panneaux photovoltaïques en autoconsommation partagée, y compris à l'échelle d'un quartier.

En outre, des opérations d'envergure ont déjà été lancées, comme un changement des lampes sur l'ensemble du parc pour passer à des éclairages à LED, ou des entretiens d'importance sur certains bâtiments. Le raccordement au chauffage urbain nous permettra de sortir du gaz d'ici 2024 au plus tard sur le site grenoblois. Seul le site de Valence, qui représente 4 % des consommations, aura encore recours au gaz. Il est enfin possible d'installer des toitures photovoltaïques sur la plupart de nos bâtiments. Des actions sont déjà en cours dans ce sens, avec des installations en cours.

Une démarche conjointe entre les directions du Patrimoine et des Services Informatiques a été initiée afin de superviser les données énergétiques. Nous disposons ainsi d'une banque de données et d'un suivi des consommations. Nous pourrions par conséquent élaborer des scénarios en termes de coûts, de consommations, et d'émissions. Nous piloterons ces différents scénarios par rapport à nos objectifs d'émissions, de consommation d'énergie renouvelable, et de dépenses. Ils devront être compatibles avec notre capacité d'investissement.

Nos consommations restent globalement stables, et une projection à 2024 amène à une légère baisse des surfaces, avec une augmentation des effectifs de 50 %, tandis que l'ensemble des bâtiments sera raccordé au chauffage urbain à Grenoble.

Les consommations devraient être en recul de 13 % sur leur niveau de 2019 : -10 % en électricité, -1 % sur le chauffage, et 2 % grâce à l'autoconsommation photovoltaïque. Soit une baisse des émissions de gaz à effet de serre de 51 % pour la partie énergétique. Il faudra déterminer pour 2030 une trajectoire permettant de tenir les objectifs à la fois légaux et internes.

Ce bilan ne couvre que les 6 écoles historiques, sans l'IAE et Polytech, qui ne font pas encore partie du budget INP.

M. DELANNOY

Environ 75 % de nos émissions viennent d'éléments que nous ne maîtrisons pas.

Mme ZIN

Nous les maîtrisons, mais nous n'avons pas à rendre de comptes réglementaires sur ces points. Le reste de la présentation ne portait cependant que sur la partie bâtiments et énergie. Aujourd'hui, dans le cadre de la politique voyage, nous ne faisons qu'inciter à l'utilisation des transports en commun, mais peut-être à terme serons-nous plus contraignants. En ce qui concerne la politique Achats, nous devons mettre en place des marchés avec une meilleure empreinte environnementale.

M. PASTUREL

La politique voyage relève du périmètre 3, mais vous ne suivez que les périmètres 1 et 2.

Mme ZIN

Nous suivons tout, mais la présentation de ce jour se limite aux bâtiments et consommations. Nous aurons des actions dans tous les domaines.

M. PASTUREL

Comment calculez-vous les effectifs ?

Mme ZIN

Nous incluons tous les personnels et effectifs. Les intervenants extérieurs ne sont pas comptabilisés dans l'indicateur, pour que nous puissions disposer de données globalement constantes quand nous changerons de périmètre. Nous pouvons en revanche compter pour les déplacements tous ceux qui reçoivent des crédits de l'INP.

M. MANCINI

La modification des bâtiments est une dimension importante. Le chauffage en hiver comme la climatisation en été représentent des consommations conséquentes.

En ce qui concerne les déplacements, mener des actions implique de jouer également sur l'organisation du travail. Si nous ne voulons plus réaliser d'aller-retour vers des sites distants dans la journée, il faudra les étaler sur plusieurs jours alors que les calendriers d'enseignement sont contraints. Il y aura donc une réflexion à mener sur l'organisation du travail.

M. MARECHAL

La partie bâtiments n'est pas que technique, elle repose largement sur les habitudes et pratiques. En ce qui concerne les transports, nous ne pouvons pas faire la même chose sans changer nos habitudes. C'est ce que nous avons fait avec la politique voyages, en proposant la première classe et de meilleurs remboursements d'hôtels, pour voyager mieux mais moins souvent.

M. BENECH

Le développement de la visioconférence va dans le même sens.

M. MANCINI

Mon propos était de dire qu'il fallait adapter aussi l'organisation du travail.

Mme ZIN

Cela demande plus de temps.

M. BENECH

Il y a des habitudes de travail à modifier. Nous devons mobiliser tous les outils à notre disposition. La flexibilité des plannings d'enseignement à des limites.

Mme GUILLAUME

Cette vision est très intéressante. En entreprise, nous nous efforçons de chiffrer ce que nos propositions aux clients leur permettent d'économiser. Peut-être y a-t-il une piste de recherche dans ce domaine ?

Mme ZIN

C'est effectivement une idée tout à fait intéressante. Nous ne savons pas mesurer ces ordres de grandeur, c'est une vraie question. Il s'agit de savoir ce que nous pouvons investir pour obtenir des externalités positives.

d. Point d'étape sur la rédaction des statuts de l'UGA pérennisés**M. BENECH**

Des statuts expérimentaux ont été élaborés en 2019, il s'agit de les pérenniser. La condition est de ne pas les modifier substantiellement, nous ne faisons que corriger les points qui le méritent au vu de l'expérience. Nous avons donc mené ce travail, en modifiant environ 85 articles. Les changements sont cependant plus nombreux, puisque certaines parties du texte ont été revues à plusieurs reprises. Certains points ont également été basculés vers le règlement intérieur.

Le domaine dans lequel nous nous sommes réellement efforcés de tirer les enseignements de l'expérience est celui de l'amélioration des aspects organisationnels et fonctionnels, avec 16 articles qui ont été amendés dans ce cadre. Nous avons ainsi rédigé un article sur les principes de fonctionnement des vice-présidences, nous avons revu le fonctionnement du Comité d'orientation stratégique dans ses dimensions internationale et économique, nous avons amélioré la formalisation de la description des unités de service, nous avons élargi les prérogatives de la Commission vie étudiante, et nous avons traité la situation des composantes élémentaires isolées. Nous avons apporté des améliorations au système de signature des conventions par le président et aux délégations de

signature. Enfin, nous avons complètement repris l'article sur la responsabilité sociétale des entreprises, ainsi que celui sur la résolution des conflits et retraits.

L'idée globale est que ce travail est en cours. Nous avons mené une première de séance de discussion ce matin, il y en aura d'autres. Le ministère a validé l'esprit de cette démarche, et les modifications apportées sont marginales. Le fonctionnement de 2019 n'est pas modifié au fond.

e. Kaléidoscope

Mme CHIRAT

Aujourd'hui, seuls 7 % de nos étudiants sont impliqués dans des filières communes, des semestres à choix, ou des doubles cursus. Par ailleurs, l'adhésion des personnels constitue un enjeu majeur de la construction de Grenoble INP. Elaborer des projets communs ne peut qu'y contribuer. Ce projet vise donc faire travailler ensemble la communauté des enseignants, enseignants-chercheurs, et étudiants pour la mise en œuvre de cette semaine. Il doit également donner aux apprenants des opportunités supplémentaires de développer certaines des compétences attendues d'eux.

Cette proposition est remontée du terrain à l'occasion de journées pédagogiques organisées en juillet 2021. Pour cette première édition, une seule promotion est concernée, à savoir les deuxièmes années d'écoles d'ingénieur et M1 de masters. Le principe est que les écoles ouvrent des enseignements à des élèves d'autres établissements, et que nous lançons par ailleurs des nouveaux enseignements qui étaient déjà en projet. Le projet est piloté par la VP Formation, avec l'aide de la mission Formation, du DET, de la DEFI, et des autres VP.

Cette semaine sera obligatoire, et plusieurs groupes de travail ont défini les cahiers des charges des futures activités. L'objectif à terme est que cette semaine fasse partie intégrante des maquettes pédagogiques.

Cette année, la semaine sera celle d'avant les vacances de la Toussaint, sachant qu'à l'UGA elle est déjà consacrée aux enseignements transverses. Des activités dédiées à l'éthique, au développement durable et à la responsabilité sociétale, et des semaines de créativité seront proposées. Des propositions d'associations étudiantes, ou en faveur de la meilleure intégration des étudiants internationaux, ou autour des fablabs et parcours recherche/transformation sont également envisagées, ainsi que des cours d'initiation ou de vulgarisation ouverts à tous. Nous aurons 1 050 étudiants participants les deux premiers jours, puis 1 675 le reste de la semaine.

Par exemple, dans le domaine de l'éthique, la Phelma propose deux journées qu'elle organise habituellement pour ses étudiants, et qui seront ouvertes à tous. Des parcours recherche sont prévus sur deux ou trois jours, ainsi que des journées d'initiation, c'est-à-dire des cours ouverts à tous. Le travail actuel consiste à articuler tous ces éléments pour que nous puissions proposer une vingtaine de parcours complets aux étudiants, puis à les inscrire dans les démarches qualités des écoles.

C'est un projet assez inédit, qui représente un symbole fort dans la construction actuelle de l'Institut d'ingénierie.

Mme GUILLAUME

Cette initiative correspond tout à fait à ce que nous souhaitons faire sur le nouveau périmètre Grenoble INP, et j'imagine qu'elle est très complexe à organiser.

M. BIDAUD

C'est effectivement très compliqué pour les filières, mais très louable. Comment envisagez-vous de positionner cette semaine à d'autres moments les prochaines années ?

Mme CHIRAT

Pour cette année, c'est un prototype. Il y aura un important travail de retour d'expérience, et l'objectif est bien de continuer les prochaines années. Idéalement, cette semaine devra faire partie des maquettes. Si nous y parvenons, cela devrait simplifier l'organisation, mais cela ne se fera sans doute pas en une fois.

M. NOEL

Ces rapprochements sont tout à fait positifs, je pense que nous sommes tous d'accord, cependant nous devons garder à l'esprit que nous avons créé il y a quelques années des premières années communes, et qu'il a été très difficile d'y intégrer tous les enseignements nécessaires. En outre, suite aux réformes du bac, nous étudiants aurons de moins en moins de compétences techniques à leur arrivée. Sachant également que les exigences de séjour à l'étranger sont de plus en plus fortes, et prennent autant de temps.

Par ailleurs, la date retenue me semble très compliquée. Et pour rentrer cette semaine dans les maquettes à taux constants, il faudra donc réduire les autres enseignements. Il y a d'autres options pour partager les enseignements des écoles, par exemple en travaillant sur des objectifs communs. Cela ressemble en outre beaucoup plus au mode de travail dans l'industrie.

Je suis donc pour le principe, mais je m'inquiète des conséquences concrètes de ce projet.

Mme CHIRAT

Je vous entends. Nous aurons des projets inter-école dans ce cadre, cette action ne prendra pas nécessairement la forme d'une semaine tous les ans. Il s'agit dans un premier temps de montrer que de telles initiatives collectives sont possibles. Attendons d'en mesurer les premiers résultats, il y aura évidemment des retours d'expérience. Les élus étudiants sont tout à fait enthousiastes.

f. Appel à projets : compétences et métiers d'avenir**Mme CHIRAT**

Cet appel est lancé dans le cadre du plan d'investissements d'avenir France 2030, qui intègre la mobilisation de moyens pour répondre aux besoins du pays, y compris en termes de compétences nouvelles, à tous les niveaux, mais aussi d'adaptations et de formations pour orienter les jeunes vers les métiers d'avenir.

Une première levée a été lancée en février. Les projets doivent représenter plus d'un million d'euros, avec 30 % d'apport, et si possible 15 % d'apport industriel, sur des durées de 5 ans au plus. Les secteurs éligibles sont listés, et l'UGA a répondu

pour la plupart. Toutes les écoles de Grenoble INP rentrent dans ces thématiques, qui sont très technologiques. Quatre autres levées suivront. Ces appels constituent des opportunités particulièrement intéressantes pour des écoles d'ingénieurs.

Deux types de réponse ont été apportés : les projets pour lesquels l'une de nos écoles est coordinatrice, et ceux qui sont portés par une UFR de l'UGA. La première catégorie inclut les projets suivants :

- projet hydrogène, porté par Phelma et dont la réponse est en attente : le budget demandé est de 2,2 millions d'euros ;
- verdissement du numérique, coordonné par l'Ensimag : 3,3 millions d'euros ;
- intelligence artificielle : ce projet est acquis et commencera en septembre, pour un budget total de 6,3 millions d'euros.

Les projets pour lesquels Grenoble INP est partenaire incluent :

- le projet quantique, acquis, pour lequel l'UGA est chef de file national, pour 50 millions d'euros ;
- cybersécurité, en attente ;
- batteries, coordonné par un industriel, pour 13 millions d'euros.

La prochaine levée est programmée le 5 juillet, avec trois projets supplémentaires qui seront déposés, dont un sur la santé numérique, initié par Phelma, et un autre sur l'électronique, porté par l'UGA.

Ces appels sont inédits par l'ampleur des moyens mobilisés, et ont permis de mobiliser toutes les composantes de formation, en renforçant les interactions entre elles et avec les entreprises. Cela permet d'inscrire plus fortement les écoles et UFR dans le mode projet.

M. DELANNOY

La formation est en train de passer en mode projet. Nous connaissons les dégâts causés par cette démarche à la recherche. L'Académie des Sciences les a soulignés.

M. BENECH

Nous nous sommes efforcés de positionner un maximum de personnels pour porter les projets, pour éviter qu'ils encombrant trop les emplois du temps des enseignants-chercheurs. Nous n'avons pas le choix du mode projet.

Pour ce qui est des dégâts, ils dépendent largement du taux de succès. S'il est bon, il n'y a pas de problème avec le mode projet. Nous devons donc souhaiter un niveau de succès élevé. Nous avons répondu massivement et rapidement à cet appel. Les montants sont élevés, nous sommes donc bien placés pour obtenir des sommes importantes.

Mme CHIRAT

Des chefs de projet ont été embauchés pour chacun. Il n'y a que très peu de nouvelles formations, l'idée est bien plutôt de renforcer celles qui existent déjà. Nous en avons profité pour demander des équipements. Nous cherchons à améliorer ou renouveler des équipements que nous n'avons pas.

III. Formations, recherche, valorisation

a. Présentation d'une école : Grenoble INP – Ensimag, UGA : les projets du nouveau directeur

M. QUEMA

J'ai été diplômé de l'INP en 2002, avant d'obtenir un doctorat et de rejoindre l'INP comme professeur des universités, affecté à l'Ensimag, en 2011. Je travaille sur les systèmes d'exploitation multicœurs et distribués, afin de les rendre plus efficaces et tolérants aux fautes. Je suis directeur de l'Ensimag depuis le 11 juin dernier.

L'Ensimag compte un directeur des études et une directrice adjointe. Je dispose également de trois directeurs adjoints chargés des relations avec les entreprises, des relations internationales, et des questions de responsabilité sociétale et environnementale. Nous avons aussi une directrice administrative.

Afin de réaliser l'état des lieux, j'ai rencontré la grande majorité des personnels de l'école, enseignants comme administratifs, et quelques intervenants en dehors de l'école, dont l'équipe de présidence.

Il en ressort que l'Ensimag propose une formation de très haut niveau et reconnue comme telle, et que l'école sait affronter les difficultés, comme l'a montré la crise covid. Il y a cependant quelques points d'amélioration.

Ainsi, la maquette pédagogique est riche, mais également complexe, ce qui crée des difficultés dans le travail des enseignants et administratifs. En tant qu'organisation, nous sommes également perfectibles, avec des processus qui ne sont pas optimaux. Nous avons aussi des progrès à faire en communication interne.

Nous évoluons dans un contexte de profils de plus en plus hétérogènes de nos élèves. La CTI nous impose des contraintes, et nous devons faire avec la volonté politique de développer des universités européennes et de former des ingénieurs responsables.

Par conséquent, notre projet vise deux principales ambitions. La première est de devenir l'école tête de pont du numérique responsable, et la seconde de nous moderniser pour être plus efficaces et améliorer la qualité de vie au travail.

Le premier objectif implique de former mieux, ce qui renvoie à des parcours individualisés en tenant compte des profils hétérogènes, et au développement de notre contribution aux formations internationales et continues. A cette fin, nous mettrons en place une maquette pédagogique modulaire qui permettra de :

- préserver l'excellence de la formation ;
- simplifier l'organisation du cursus ;
- faciliter le travail entre filières, écoles, et composantes ;
- moderniser le contenu de la formation ;
- proposer des contenus pédagogiques innovants.

L'Ensimag participe à plusieurs appels à projets, sur lesquels nous voulons nous appuyer pour cibler la création ou mise à jour de formations sur les métiers d'avenir.

Grenoble, le 30 juin 2022

Enfin, afin de former des ingénieurs responsables, nous leur proposerons un programme sur trois ans avec un socle de connaissances communes sur le numérique responsable et en incluant des thématiques RSE dans nos modules.

Pour ce qui est de l'organisation et les pratiques de l'école, nous souhaitons les faire évoluer pour accroître l'efficacité des processus administratifs. A cette fin, nous voulons mettre en place un système de management de la qualité, avec pour objectif d'obtenir une certification ISO 9001, et inscrire l'ensemble de nos actions dans une démarche RSE globale.

Enfin, je souhaite que nous puissions exploiter encore mieux le potentiel de Grenoble INP : offrir des modules à destination des autres écoles, faciliter la création de cursus joints, et former des ingénieurs avec une double compétence.

b. Modalités d'application des lois sur l'innovation

Ce point a été traité en commission permanente.

c. Projet étudiant : lutte contre les violences sexistes et sexuelles

Mme FABRE

Une enquête de 2019 de l'Observatoire étudiant des violences sexuelles et sexistes (VSS) dans l'enseignement supérieur, sur la base de 10 000 réponses, pour deux tiers de femmes, permet de tirer plusieurs enseignements. Il en ressort avant tout une mauvaise connaissance de la question, de la gravité des faits, et des recours possibles. Ainsi, 20 % des étudiants ne connaissent pas les différences entre harcèlement sexuel, agression sexuelle, et viol. Ils ne savent notamment pas toujours dans quelles circonstances il est possible de porter plainte, et selon quelles voies.

Les données statistiques indiquent qu'une étudiante sur dix subit une agression sexuelle pendant ses études, et une sur vingt un viol. 58 % rencontrent des violences verbales. Seuls 10 % en parlent à leur établissement. La plupart de ces événements se produisent en soirée ou en cours, et sont le fait d'étudiants.

71 % des répondants considèrent que le contexte et les traditions de leur établissement ne sont pas pleinement égalitaires. Plus le niveau d'étude est élevé, et plus cette perception est marquée.

Les principales causes de VSS sont les suivantes :

- l'effet de groupe et la pression pour être bien intégré ;
- l'impunité ;
- l'alcool ;
- l'éducation.

Le BDE de l'Ense3 a réalisé un sondage en 2021 sur le rapport à l'alcool. Il en ressort que la moitié des étudiants se rend en soirée pour boire en quantité, et que l'effet de groupe est marqué.

Cette année, 350 élèves ont été formés par d'autres étudiants pour être personnes de confiance en soirée, afin de pouvoir recueillir les paroles d'éventuelles victimes de VSS. Il s'agit d'un module que nous avons récupéré auprès d'une autre association. Nous avons également organisé en début d'année une conférence sur le consentement, et l'objectif est l'année prochaine de l'étendre à toutes les écoles de Grenoble INP. Nous avons également initié des actions militantes contre les chants d'intégration sexistes et homophobes. Par ailleurs, nous avons lancé un sondage sur les VSS à Grenoble INP. Un dispositif de signalement pour étudiants et personnels a été mis en place par l'INP et l'UGA. Nous avons enfin prévu de compléter notre première formation par un autre module, qui sera assuré par un organisme extérieur.

Il convient de travailler sur la politique de cohésion étudiante de l'Etablissement. Nous sommes globalement très fiers de nos formations, et nous pouvons donc avoir le sentiment d'être épargnés par le phénomène des VSS. La cohésion de groupe rend en outre les dénonciations plus difficiles. Afin de contrer l'impunité, il faut rappeler que la commission de discipline peut être saisie. Nous devons aussi nous pencher sur la question de la culture de l'alcool dans le milieu étudiant. Ce sont des actions difficiles à mettre en place maintenant, pour autant nous pouvons nous fixer des objectifs à moyen terme, au moins pour changer les mentalités au niveau de l'Etablissement.

Il convient de former à la fois les étudiants et les personnels. Il ne faut pas laisser les étudiants gérer ce sujet seuls, ce qui peut se faire au détriment de leur parcours scolaire ou de leur santé.

M. PASTUREL

J'ai suivi une formation sur ce sujet à l'IEE de Paris. J'en ai retenu l'importance de bien caractériser les faits. Il suffit d'une heure et demie de formation pour en avoir une très bonne idée. Cela me semble tout à fait indispensable pour tous.

Mme GUILLAUME

Il y a une volonté manifeste d'agir, et un appel à ce que les établissements apportent également une aide supplémentaire. Avez-vous des idées plus concrètes ?

Mme FABRE

Nous travaillons déjà beaucoup avec les établissements. La formation par un organisme extérieur sera financée par l'INP si nous n'avons pas de moyens du ministère. Nous avons néanmoins besoin d'un relais de l'administration, dans la mesure où ce travail est toujours mené par les étudiants. Dans le même temps, nous n'avons pas été consultés sur le dispositif de signalement. Quand nous apportons des suggestions, nous sommes confrontés à la lenteur du système, ce qui est particulièrement frustrant.

Par ailleurs, il faudrait que nos actions soient plus considérées. A titre personnel, je vais redoubler mon année en raison du temps que j'y ai consacré, certes avec une note précisant que je suis une étudiante engagée, mais il n'en demeure pas moins que je la redouble.

M. MARECHAL

Merci pour cette présentation. Nous devons effectivement déterminer comment travailler ensemble, ce qui passe d'abord par une contrainte de temps. Il y a une urgence, et les délais de réaction sont courts. Nous progressons, mais sans doute pas assez vite. Il faut un lieu et un pilotage pour faire avancer ces sujets. Nous n'avons pas toutes les réponses, mais je considère que le pilotage relève de la vie étudiante. Le lieu n'est pas encore identifié. Il y a des dispositifs qui se mettent en place, par exemple en matière de signalement, ce qui ouvre la possibilité de traiter rapidement. Nous commençons à avoir les différentes briques.

Je pense que mener de telles actions peut coûter une année, mais cette année n'est pas perdue.

Mme FABRE

Je ne la considère pas comme perdue, mais mon bulletin s'en ressent.

M. BENECH

Je précise que l'enseignant référent est aussi mandaté par Grenoble INP. Une partie de son service est consacré à cette mission. Il n'a été nommé qu'il y a peu de temps. Le dispositif d'alerte a lui aussi été déployé il y a peu. Cette action devra encore passer par les associations étudiantes.

Avec les directeurs d'école, nous avons beaucoup lutté contre l'alcoolisme étudiant, et nous n'en avons pas encore fini. Il faut continuer.

M. MANCINI

En ce qui concerne le CEVU, il faut pérenniser des actions, pas uniquement donner des heures à un collègue qui passe à autre chose par la suite. Nous pourrions imaginer une personne dédiée qui serait affectée à temps complet dans les services sociaux.

M. BENECH

Ces propos ne sont pas très aimables pour les personnes qui s'engagent aujourd'hui. Par ailleurs, je ne sais pas à quoi renvoie le terme services sociaux dans le cadre de l'INP.

Mme ZIN

Ce sujet est mentionné dans le cadrage DOV.

Mme MALE

Une convention a été signée avec le ministère de la Justice.

M. NOEL

Je suis d'accord pour dire qu'un collègue qui s'engage sur de tels sujets le fait sur la durée. Il faut par ailleurs un engagement à maintenir ces missions dans le temps.

M. BENECH

Il est pris. Il n'a jamais été question qu'il ne s'agisse que de quelques heures en passant, et sur une durée limitée. Pour autant, il est toujours regrettable que des étudiants consacrent trop de temps à de telles actions au détriment de leur cursus.

La charge doit être répartie pour que l'engagement soit valorisable et n'ait pas de conséquences préjudiciables par ailleurs.

M. PASTUREL

Sachant que les VSS ne se limitent pas aux étudiants entre eux. J'insiste donc à nouveau sur la pertinence d'une formation destinée à tous.

Mme FABRE

Les étudiants ne se tournent pas spontanément vers les professeurs parce qu'ils n'ont pas ce rapport de proximité. Ils s'adressent d'abord à leurs pairs. Par ailleurs, il serait utile de faire intervenir des professionnels extérieurs.

M. BENECH

Disposer d'interlocuteurs qui ne soient pas des professeurs est un élément qui a été travaillé dans le cadre du dispositif VSS qui vient d'être mis en place. Il est possible de passer par ce biais, ou par les assistantes sociales. Tout n'est certainement pas encore parfait. Le dispositif est déployé sur l'ensemble de l'université, ce qui signifie qu'il est possible pour ceux qui souhaitent plus d'anonymat de s'adresser aux correspondants d'autres établissements. Ce point fait partie de la formation, il faut dire à tous qu'il convient de dépasser la barrière de l'appréhension et d'aller vers des interlocuteurs. Je comprends par ailleurs que les étudiants qui reçoivent tous les témoignages puissent finir par saturer.

Mme FABRE

Je regrette que ce dispositif ait été constitué sans nos associations.

d. Calendrier pédagogique 2022-2023

Ce point a été traité en commission permanente.

e. Plan de continuité pédagogique 2023

Ce point a été traité en commission permanente.

f. Primes pédagogiques et référentiels horaires

Ce point a été traité en commission permanente.

g. Présentation de la projection budgétaire de la CVEC 2022-2023

Ce point a été traité en commission permanente.

h. Accréditation école Phelma : présentation des orientations stratégiques

Ce point a été traité en commission permanente.

i. Présentation de la Ginsen Summer School et attribution d'ECTS

Ce point a été traité en commission permanente.

j. Règlement-cadre des études et des examens du cycle ingénieur et du cycle ingénieur en alternance

Ce point a été traité en commission permanente.

k. Règlements des études 2022-2023

Ce point a été traité en commission permanente.

l. Exonération des droits d'inscription

Ce point a été traité en commission permanente.

m. Ouverture du parcours de licence Grenoble IAE – INP, UGA

Ce point a été traité en commission permanente.

n. Ouverture d'une formation par apprentissage en Energie, matériaux, et procédés à Grenoble INP – Phelma, UGA

Ce point a été traité en commission permanente.

IV. Affaires financières

a. Consolidation des comptes 2021

M. HEMART

La consolidation fait suite aux responsabilités et compétences élargies, qui imposent à l'établissement de démontrer sa capacité à assurer ce à quoi il s'est engagé, à savoir continuer à payer les personnels dont il a pris la responsabilité. Le compte financier de l'Etablissement, certifié, ne suffit pas à donner une idée complète des engagements et du périmètre de consolidation, qui inclut les entreprises listées, la SA, et la fondation. Il s'agit donc de vous présenter un compte financier correspondant à l'inclusion de ces éléments.

Un premier calcul porte sur l'élimination des échanges intergroupe. Il en ressort le résultat net du Groupe, soit 3,953 millions d'euros. Nous retirons les recettes et dépenses internes au Groupe, et nous corrigeons les différences de méthodes de comptabilité. Ainsi, la SA comptabilise à part les projets de recherche en relation avec des entreprises privées, pour lesquels nous sommes soumis à impôts. Ils ne sont comptabilisés qu'en fin de contrat, alors que nous dressons une comptabilité à l'avancement, qui intègre les montants engagés dans le courant du contrat. Il y a donc un décalage. En outre, à la fin d'un contrat, la SA nous cède pour un euro symbolique les matériels achetés.

C'est ainsi que nous retrouvons le chiffre de 3,953 millions d'euros consolidés.

M. GATTA

Il s'agit en effet d'une reconstitution de comptes, avec quelques retraitements. Cet ensemble fournit une vision économique consolidée de l'activité de recherche et des valorisations réalisées sur ce périmètre. Cet exercice est effectué par le collège des commissaires aux comptes. Les comptes consolidés ont été arrêtés par

l'ordonnateur et l'agent comptable, et nous avons réalisé notre travail dans le respect de notre devoir d'indépendance. Nous avons donc procédé à des contrôles, qui nous conduisent à prononcer la certification sans réserve des comptes.

Le patrimoine consolidé s'élève à 182 millions d'euros, dont 143 millions qui correspondent au patrimoine immobilier de l'Etablissement, largement mis à disposition par l'Etat. C'est également l'image du résultat net des opérations de l'exercice, soit 3,953 millions d'euros, et de la situation de trésorerie (44,4 millions d'euros). Nous attirons votre attention sur la note relative aux corrections d'erreurs dues à l'intégration du bâtiment Green Air au cours de l'exercice.

Nous justifions nos appréciations sur deux points : le caractère approprié des principes et méthodes comptables applicables à la consolidation, et le caractère raisonnable des évaluations retenues.

Le Conseil d'administration approuve la délibération à l'unanimité.

b. Budget rectificatif n°2

M. SCORDEL

Nous n'avons pas l'habitude d'adopter un budget rectificatif à ce moment de l'année, mais il s'agit de prendre en compte la subvention pour charge de service public, qui a été notifiée en début d'année. Nous avons également des recettes supplémentaires PRECIPUT. En investissement, nous avons en outre répondu à un appel d'offres qui n'était pas identifié en octobre, d'où des corrections nécessaires.

Le compte de résultat s'est ainsi amélioré, de 1,227 à 1,827 million d'euros. Nous avons légèrement dégradé le montant de la trésorerie. Pour autant le fonds de roulement représente toujours 43 jours de fonctionnement et 82 jours de trésorerie.

Mme GUILLAUME

Devons-nous attendre un BR3 ?

M. SCORDEL

Il y en aura un en décembre. Nous avons déjà commencé à étudier l'impact des fluides, ce qui induira peut-être des ajustements.

Le Conseil d'administration adopte la délibération à l'unanimité.

c. Prise de participation au capital de la SAS SuperGrid Institute

Ce point a été traité en commission permanente.

d. Tarifs du consortium des moyens technologiques communs

Ce point a été traité en commission permanente.

e. Admissions non-valeur

Ce point a été traité en commission permanente.

V. Ressources humaines

a. Mise en place du régime indemnitaire des personnels enseignants chercheurs (RIPEC)

M. PARISSIS

Nous en avons déjà parlé en mars. Il s'agit aujourd'hui de voter les lignes directrices de gestion du traitement de ce nouveau dispositif. Nous avons présenté le cadre réglementaire. Ce dispositif repose sur trois composantes : statutaire, fonctionnelle, et individuelle. Il représente entre 3 500 et 12 000 euros bruts non chargés par an.

Nous sommes actuellement engagés dans le processus d'instruction de cette prime. Des dossiers de candidatures ont été déposés, et examinés au niveau local. Des avis ont été rendus, et ils ont été transmis au Conseil national des universités, avant un retour et une décision finale attendue en fin d'année.

Le ministère propose qu'au moins 30 % des primes soient versés au titre de l'activité scientifique, au moins 30 % au titre de l'investissement pédagogique, au plus 20 % pour l'accomplissement de tâches d'intérêt général, et 20 % au titre de l'ensemble des missions. Des ajustements peuvent être décidés au niveau de chaque établissement, et ce travail est en cours. Nous sommes encouragés à distribuer la composante C3 à au moins 45 % des enseignants chercheurs bénéficiaires.

Nous proposons une répartition à au moins 30 % au titre de l'activité scientifique, au moins 30 % pour l'investissement pédagogique, et environ 30 % pour l'ensemble des missions. Cette répartition pourra être revue avec le bilan de la première campagne. Le montant envisagé de la prime est de 4 300 euros bruts annuels, non chargés. Notre objectif est de ne pas surrémunérer des responsabilités qui sont déjà valorisées par des primes de fonction.

En 2026, nous n'aurons plus que des primes C3, et plus de PEDR. En prenant l'hypothèse que nous disposerons toujours du budget correspondant à la PDER actuelle, augmenté des sommes que le ministère a annoncé, soit ce qui nous a été promis, nous aurons à effectif constant environ 50 % de bénéficiaires. Sachant que cette projection ne tient pas compte du mécanisme de carence.

Il faudra dresser un bilan après quelques années, et traiter la question des carences.

M. BENECH

La nouvelle ministre s'est déclarée peu favorable à ce principe de carence. Elle semble pencher pour sa disparition. La Direction des ressources humaines du ministère nous a de son côté indiqué qu'il nous laisserait le volume financier correspondant à la PEDR, augmenté des montants prévus pour la prime C3. Par conséquent, les sommes correspondant aux PEDR qui prennent fin sont reversées au pot commun pour financer les C3.

M. MARECHAL

Le Comité technique a étudié ce dispositif, et a reçu des avis défavorables. J'invite donc ceux qui les ont exprimés à présenter leur point de vue.

M. NOEL

J'ai demandé l'inscription de ce sujet à l'ordre du jour. Nous en avons parlé en Conseil d'administration comme d'une proposition à rediscuter. J'avais proposé un dispositif pour l'ensemble du personnel. C'est possible, et ce serait une bonne chose. De manière générale, la plupart des personnels ne dépassent pas leur activité statutaire, et ne font pas plus que ce qui leur est demandé.

Je suis plus favorable aux primes collectives qu'individuelles, et au regard de la surcharge de nos personnels je pense que tous devraient être éligibles à cette prime.

Nous pourrions jouer sur le délai de carence. Il est possible de ne pas pratiquer de carence dès maintenant en jouant sur le profil de la prime, c'est-à-dire l'attribuer sur un critère donné pendant quelques années, puis passer à un autre. Nous pouvons aussi travailler sur la répartition entre les différentes thématiques. Le ministère préconise une répartition 30/30/20/20, et nous la reprenons pour proposer un système en trois tiers, mais qui nous laisse une marge d'ajustement de 10 %.

Enfin, nous avons demandé que l'évaluation des dossiers soit réalisée par ceux qui bénéficient déjà du système actuel.

Tout va donc dans le sens d'une distribution moins large que ce qui est possible. Il faudra expliquer à 49 % du personnel qu'ils ne méritent pas de prime. Ce système constitue une prime à l'excellence et un encouragement à la surperformance, ce qui n'est pas favorable à l'établissement.

M. BENECH

Pourquoi considérez-vous que ce seront toujours les mêmes 50 % ?

M. NOEL

Les critères poussent à ne récompenser que ceux qui se surinvestissent. Quand nous étudions les dossiers, certains sont excellents sur tous les critères, et d'autres ne pourront jamais les remplacer.

M. PARISSIS

Le décret pose certaines règles sur lesquelles nous ne pourrions pas revenir : il faut déposer un dossier, qui est évalué par deux personnes. Nous devons ensuite définir comment distribuer la prime. Avec les sommes qui sont annoncées, nous pouvons couvrir 50 % du personnel. Même en diminuant la prime de 20 %, nous ne pourrions la distribuer à tous. Nous ne pouvons pas faire de ce dispositif autre chose que ce que l'Etat prévoit, à savoir une prime allouée à l'issue d'un processus de classement des dossiers. J'entends que vous considérez que tous les personnels sont méritants, mais je ne suis pas d'accord. La PEDR était distribuée à 39 % de nos collègues, et nous allons augmenter cette proportion.

Nous pouvons discuter, mais la prime est définie par la loi comme sélective et soumise à évaluation. Il y a des éléments améliorables, mais d'autres ne sont pas négociables.

M. NOEL

J'avais initialement proposé d'organiser une rotation, mais je suis revenu sur cette position au cours des discussions, pour dire que certains dossiers ne méritaient peut-être pas la prime. Nous pouvons dire que certains ne font pas leur travail au mieux, mais ils ne représentent pas 48 % du personnel. Nous pourrions arriver à des primes plus largement distribuées, même sans aller jusqu'à 100 %. D'autres options sont possibles, mais n'ont pas été étudiées.

M. MANCINI

Nos collègues qui perçoivent la PEDR avec un montant complémentaire plafonné s'investissent davantage dans leur recherche, et peuvent ainsi maintenir leur PEDR, par rapport à ceux qui ne l'ont pas. C'est un cercle vertueux pour eux, vicieux pour les autres. La preuve en est que beaucoup de collègues se sont autocensurés et n'ont pas déposé de dossier.

M. BENECH

Il me semble difficile de parler d'un cercle vicieux ou vertueux pour un dispositif qui vient d'être mis en place. C'est la commission qui définit la dimension la plus saillante du dossier, il n'y a aucune raison que cela conduise les personnels à privilégier telle ou telle partie de leur activité.

La Conseil d'administration approuve la délibération par 3 voix contre et 24 voix pour.

b. Postes ATER supplémentaires

Ce point a été traité en commission permanente.

c. Dispositif de report des heures de service des enseignants chercheurs et enseignants titulaires**M. PARISSIS**

L'année dernière, nous avons adopté ce système pour que des collègues qui n'avaient pas réussi à réaliser leur service, ou étaient au contraire allés au-delà de leur volume horaire, bénéficient de reports d'heures sur l'année suivante. Il s'agissait de contourner l'impossibilité de réaliser des heures complémentaires au-delà de ce qui était prévu ou autorisé.

Ce dispositif a été utile pour quelques situations, et il s'avère qu'il y en a tous les ans. Nous souhaitons donc pérenniser ce mécanisme. Il arrive que des enseignants réalisent plus d'heures que prévu, et que plutôt que se les faire payer ils demandent à être déchargés d'un volume équivalent l'année suivante. Par ailleurs, il est rarissime que les enseignants ne réalisent pas leur service, mais lorsque cela se produit c'est l'agence comptable qui gère la situation, avec suppression de la prime de recherche et d'enseignement supérieur. Soit une perte de 6 000 euros dès qu'une heure a été perdue. Nous souhaitons donc éviter d'en arriver là.

M. BENECH

C'est une obligation pour l'agent comptable de procéder ainsi.

M. PARISSIS

L'idée est donc de limiter les reports positifs ou négatifs à 32 heures, en passant par la modulation du service de l'année N en hausse ou de l'année N+1 à la baisse. Exceptionnellement, ce report peut être négatif.

M. MANCINI

J'entends la démarche de simplification, mais ce système introduit des dysfonctionnements récurrents, plutôt que de les résoudre. Le service est établi par le directeur de la composante, par conséquent les situations de sur-service correspondent à des temps partiels, CRCP, ou délégations. Les personnels concernés doivent alors réaliser plus d'heures, alors que l'objectif de ces dispositifs est au contraire d'en faire moins. Ces collègues doivent assurer plus d'heures parce que personne ne peut les reprendre. Il y a un problème de distribution. Par ailleurs, comment pouvons-nous arriver à un sous-service alors que le service prévisionnel est établi dans le volume d'heures ? Ainsi les heures correspondant à un arrêt sont considérées comme en service.

Vous parlez de sous-services dus à des non-ouvertures de modules. C'est invraisemblable. Nous allons arriver à des situations dans lesquelles les modules ouvriront ou non en fonction des souhaits des étudiants, et les enseignants devront alors trouver à réaliser 32 heures l'année suivante. Ce qui signifie que nous ne pourrons alors pas réaliser un CRCP ou une délégation. La question est donc reportée d'une année sur l'autre, alors que le vrai problème est la surcharge collective des heures complémentaires.

Si nous avons moins de charge, nous pourrions mieux les distribuer entre nous.

M. PARISSIS

Cette solution n'est pas proposée pour régler les questions de surcharge.

M. MANCINI

Mon directeur d'école me la présente comme une façon de moduler mon service annuel et de régler les heures complémentaires.

M. PARISSIS

L'objectif est de pouvoir reporter des heures réalisées en trop, typiquement pour remplacer un collègue, ou parce qu'un cours a été annulé, et que la direction est disposée à le reporter à l'année suivante plutôt que de trouver en catastrophe des heures en plus à faire pendant l'année. Ce dispositif ne règle en rien la question de la surcharge des enseignants.

M. QUEMA

J'ai organisé des consultations et échanges pour préparer ce projet, ce n'est pas pour décider de façon arbitraire par la suite.

Le Conseil d'administration adopte la délibération par 2 voix contre, 1 abstention, et 24 voix pour.

d. Dispositif prime de continuité de service pour les IATS

Ce point a été traité en commission permanente.

VI. Affaires réglementaires

a. Département formation professionnelle (DFP) : règlement intérieur

Ce point a été traité en commission permanente.

b. Modification du règlement intérieur de Grenoble INP – Phelma, UGA

Ce point a été traité en commission permanente.

c. Règlement intérieur de l'unité de service ITO@UGA (innovation and transfer office)

Ce point a été traité en commission permanente.

d. Action sociale : subvention de la restauration pour les agents

Ce point a été traité en commission permanente.

VII. Questions diverses

a. Les financements du plan Investissement avenir (PIA) pour la mise en place de l'EPE et les missions de cabinets conseils associés

M. MARECHAL

Il nous a été demandé quels cabinets ont été sollicités pour la construction de l'EPE. Nous avons fourni une liste correspondant à cette prestation, d'un montant de 200 000 euros. Sachant que nous avons reçu en parallèle des financements de 23 et 32 millions d'euros.

M. NOEL

J'ai posé la question, à des fins de transparence. Je vous remercie pour cette réponse. Certaines dépenses sont affichées comme nulles.

M. BENECH

Elles correspondent à du temps passé en interne, mais sans recours à un cabinet.

b. Désignation d'un représentant étudiant au conseil de service du Centre de santé

Mme GROS

Le centre de santé doit désigner un étudiant de l'INP à son conseil de service. Nous proposons Hugo ANTIGNY, vice-département adjoint depuis le 31 mars 2022.

Le Conseil d'administration approuve la nomination à l'unanimité.

VIII. Retour sur délégation du Conseil d'administration à l'administrateur général

Mme GROS

Nous avons apporté une correction sur un montant qui était erroné.

IX. Recueil des propositions de sujets pour l'ordre du jour du prochain CA

Pas de sujet proposé.

La séance est levée à 17 heures 35. Le prochain Conseil d'administration se réunira le jeudi 13 octobre 2022 à 13h30 heures.