

**Extrait du registre des délibérations
du conseil d'administration de
l'Institut polytechnique de Grenoble
Séance ordinaire du jeudi 15 juin 2023 à 13h30**

Le conseil d'administration de l'Institut polytechnique de Grenoble s'est tenu le jeudi 15 juin 2023 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 26 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 2007 modifié par le décret n°2019-1123 du 31 octobre 2019 étant atteint, l'assemblée pouvait valablement délibérer.

Décision n°20230601

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 9 mars 2023

Le conseil d'administration approuve le procès-verbal de la séance du 9 mars 2023.

Nombre de présents : 16
Nombre de pouvoirs : 8
Total présents et représentés : 24
Nombre de votants : 24
Nombre d'abstentions : 0
Total des suffrages exprimés : 24

Nombre de voix défavorables : 0
Nombre de voix favorables : 24

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



Yves MARECHAL
Vice-président du conseil d'administration

Yves MARECHAL
Vice-président
du Conseil d'Administration
Institut polytechnique de Grenoble



Document soumis à la délibération du conseil d'administration du

CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'INSTITUT POLYTECHNIQUE DE GRENOBLE

9 MARS 2023

Grenoble INP - UGA
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 9 mars 2023 à 13 heures 35,
sous la Présidence de Madame Isabelle GUILLAUME,
dans les locaux de Grenoble INP - UGA et en visioconférence,
461, avenue de la Papeterie – SAINT-MARTIN-D'HERES

ÉTAIENT PRÉSENTS

Professeurs et assimilés (collège A)

Mme GIRERD-POTIN

MM. BOUJUT – DELANNOY – MARECHAL – NOEL

Autres enseignants et assimilés (Collège B)

Mme IONICA

M. DANJEAN

IATS (Collège C)

Mme ZALKIND

M. MIKAC

Étudiants (collège D)

Mme FABRE

Personnalités qualifiées nommées par le ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation

Mme BAYLE-GUILLEMAUD

Personnalités qualifiées désignées par le Conseil

Mmes BRUNEAUX – GUILLAUME

MM. DEREYMEZ – MUNIER – SANTRAILLE

Autres membres de droit

MM. BENECH – FRASES – HEMART

Représentant de la rectrice d'Académie de Grenoble

Mme EYRAUD

Invités

Mmes CARON – CHEVALLET – CHIRAT – DARIE – DELPECH – GROS – PERRIER – RIU – VILCOT – TOMASINO ZIN

MM. BRISSAUD – DI TOFANO ORLANDO – GUIOL – LAC – MENDES – PARISSIS – PIGNARD – PINEAUX – QUEMA – SALVO – SCORDEL

ABSENTS EXCUSES

Autres enseignants et assimilés (Collège B)

MM. BLOCH – MANCINI – PARRY

IATS (Collège C)

M. TERRIER

Étudiants (collège D)

Mmes BOSSI – SOUCHET – WANG

MM. COLIRE – COURTOIS – HEYBERGER – SABRE – WADOUX

Personnalités extérieures

MM. BAILE – GOUDET – LABRIET – NEUDER – ROLLAND

Membre de droit – Président de l'Université Grenoble Alpes

M. LAKHNECH

Personnalités qualifiées désignées par le Conseil

MM. BORNECQUE – BRUNET – GODEFROY – PEROTIN – ROUX-FOUILLET – RUBALDO – SERVAIS

SOMMAIRE

| | | |
|-------|---|----|
| I. | Actualités & procès-verbal | 4 |
| | a. Approbation procès-verbal séance du 15 décembre 2022 (<i>délibération</i>) | 4 |
| | b. Actualités Grenoble INP – UGA (<i>information</i>)..... | 4 |
| II. | Stratégie et gouvernance | 6 |
| | a. Intrusion informatique : les faits, le retour à la normale, les enseignements et les conséquences (<i>information</i>) | 6 |
| | b. La recherche de Grenoble INP – UGA au sein de l'Université Grenoble Alpes (<i>information</i>)..... | 10 |
| | c. Bilan de la stratégie de développement durable et responsabilité sociétale 2021 et 2022 (<i>information</i>) | 15 |
| | d. Conseil des transitions : composition et fonctionnement (<i>information</i>)..... | 19 |
| | e. Point d'avancement UGA, Institut d'ingénierie et de management et transfert des personnels (<i>information</i>)..... | 21 |
| III. | Formation, recherche, valorisation | 24 |
| | a. Visite Grenoble INP - Pagora et LGP2 (à 11h avant la séance) | 24 |
| | b. Plan de continuité pédagogique (<i>présenté au CEVU et en CP</i>) (<i>délibération simplifiée</i>)..... | 24 |
| | c. Ouverture du certificat de compétences « Innovation Collaborative Ouverte » au Département de Formation Professionnelle (DFP) et annexe au règlement-cadre de scolarité des certificats de compétences (<i>présenté en CEVU et en CP</i>) (<i>délibération simplifiée</i>) | 24 |
| IV. | Affaires financières | 24 |
| | a. Bilan exécution 2022 (<i>information</i>) | 24 |
| | b. Marché nettoyage (<i>délibération</i>)..... | 25 |
| V. | Ressources humaines | 27 |
| | a. Régime indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs (RIPEC) C2 – Mise à jour (<i>présenté en CSA et en CP</i>) (<i>délibération simplifiée</i>)..... | 27 |
| | b. Régime indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs (RIPEC) C3 – Bilan et évolutions réglementaires (<i>présenté en CP</i>) (<i>information</i>)..... | 27 |
| | c. HRS4R (Human Resources Strategy for Researchers) – Bilan du plan d'actions et présentation de l'OTM-R (Open Transparent Merit-based Recruitment) (<i>présenté en CSA et en CP</i>) (<i>information</i>)..... | 27 |
| VI. | Affaires réglementaires | 29 |
| | a. Charte politique de protection des données à caractère personnel (<i>délibération</i>)... | 29 |
| VII. | Retour sur délégations du CA à l'administrateur général (<i>présenté en CP</i>) (<i>pour information</i>)..... | 30 |
| VIII. | Recueil des propositions de sujets pour l'ordre du jour du prochain CA (tour de table) | 30 |

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

I. GUILLAUME

Bonjour à tous.

Nous commençons par la liste des pouvoirs :

- Guillaume Parry a donné pouvoir à Madeleine Zalkind ;
- Nicolas Roux-Fouillet a donné pouvoir à Frédéric Noël ;
- Emile Heyberger a donné pouvoir à Adèle Fabre ;
- Ivan Bornecque a donné pouvoir à Yves Maréchal ;
- Laurent Perotin a donné pouvoir à Raphaël Dereymez ;
- Henri Baile a donné pouvoir à Isabelle Guillaume ;
- Jacques Goudet a donné pouvoir à Gérard Santraille ;
- Pascal Servais a donné pouvoir à Claudie Bruneaux.

Pour les délibérations simplifiées, les membres du conseil d'administration ont reçu un lien qui leur permettra de voter en ligne. Les personnes qui ont un pouvoir ne votent qu'une fois, et les voix supplémentaires seront ensuite réattribuées.

Je tiens à remercier Grenoble INP – Pagora, UGA de nous accueillir. La visite nous a permis de bien comprendre les enjeux de cette école, qui n'est plus uniquement l'école de la papeterie mais qui se tourne vers le recyclage, le biosourcé et les solutions alternatives au plastique.

I. Actualités & procès-verbal

a. Approbation procès-verbal séance du 15 décembre 2022 (délibération)

La délibération suivante est portée au vote :

« Le Conseil d'administration approuve le procès-verbal de la séance du 15 décembre 2022. »

La délibération est adoptée à l'unanimité.

b. Actualités Grenoble INP – UGA (information)

Processus de sortie de l'expérimentation – auditions avec le HCERES

P. BENECH

Les auditions du HCERES, organe d'évaluation des laboratoires, écoles et universités, ont eu lieu les 28 février, 1^{er} mars et 2 mars, afin d'analyser le positionnement institutionnel, la stratégie institutionnelle, l'organisation, la gouvernance, le pilotage, l'activité et les résultats de ce nouveau modèle d'université. Une trentaine d'auditions se sont déroulées durant ces trois jours. De nombreux points positifs en sont ressortis, ainsi que quelques points d'amélioration.

Cette expertise donnera lieu à un avis, qui sera transmis au ministère avant la stabilisation, fin 2023, des statuts de l'université auxquels ont été apportées quelques modifications. La prise d'effet est prévue début 2024, en même temps que les nouveaux mandats.

Nouvelle offre de formation pour les personnels Grenoble INP – UGA, Campus des managers

P. BENECH

L'offre de formation déployée prend en compte la diversité des profils managériaux. Elle n'a jamais eu lieu sous cette forme, sachant que la dernière offre similaire, proposée il y a quinze ans, n'avait concerné qu'une partie des managers.

Grenoble INP – UGA consacre à la formation des personnels le double du budget moyen des universités en France. Les managers sont en effet des relais essentiels dans la diffusion et la mise en œuvre de la stratégie de l'établissement, et des acteurs clés de la qualité de vie au travail.

7è dialogue Unite!

P. BENECH

Nous avons accueilli le septième dialogue Unite!, dont les objectifs sont de développer des réseaux d'université dans lesquels les étudiants peuvent circuler facilement, retrouver des cours similaires et avoir accès à leurs feuilles de notes sur simple présentation de leur carte d'étudiant, et de créer une dynamique commune via de multiples *workpackages*.

Plus de 300 personnes ont été accueillies pour des séances de travail dont les conclusions seront présentées lors d'un prochain conseil d'administration. Elles devraient se traduire, la phase pilote étant achevée, par des actions concrètes rapides et importantes.

Deux nouvelles universités ont été accueillies, l'université de Wrocław, en Pologne, qui organisera le prochain dialogue, et l'université de Graz, en Autriche.

Signature de la charte de communication égalitaire et inclusive de Grenoble INP – UGA

P. BENECH

La charte de communication égalitaire et inclusive a été signée le jeudi 12 janvier 2023. Des marque-pages rappelant les règles de bonne écriture ont été édités.

Semaine de fermeture en février

P. BENECH

Une semaine de fermeture a été imposée pendant la période d'interruption pédagogique de février. L'activité de l'établissement a été très fortement abaissée, avec cependant quelques personnes qui ont travaillé pour continuité de service, essentiellement au sein des services d'établissement (finance, agence comptable, paie, patrimoine).

Les laboratoires étant fermés, des hubs chauffés avaient été prévus pour que les personnels qui le souhaitent puissent venir travailler. Une seule personne en a profité, alors que 50 places étaient proposées.

La baisse de la consommation d'énergie, même si les températures ont été plutôt clémentes durant cette semaine de fermeture, vise d'une part à diminuer l'émission de gaz à effet de serre et d'autre part à répondre au besoin d'économies d'énergie.

II. Stratégie et gouvernance

a. Intrusion informatique : les faits, le retour à la normale, les enseignements et les conséquences (*information*)

M.-L. CARON FASAN

L'intrusion, repérée via l'identification d'anomalies dans l'une de nos entités, s'est produite le 29 novembre 2022. Une cellule de crise a été mise en place durant la nuit du 29 au 30 novembre 2022. Face au développement des anomalies malgré l'arrêt préventif de certains serveurs, nous avons pris la décision, le 30 novembre 2022, de déconnecter l'ensemble des serveurs. Grâce à cette décision, nos données n'ont pas été cryptées. Nous n'avons constaté aucune perte, aucun vol, aucune vente sur le Darknet et aucune demande de rançon.

Nous avons été accompagnés par un Prestataire de Réponse à Incident de Sécurité (PRIS), qualifié par l'ANSII, qui a recherché la provenance de l'attaque. Les hackers sont rentrés via l'ordinateur personnel d'un étudiant, avec un programme de récupération des mots de passe qui leur a permis d'obtenir ceux de l'étudiant puis ceux des administrateurs. Ils se sont promenés dans le réseau jusqu'au 23 novembre. Après cette date, nous ne trouvons plus de traces de ces premiers hackers. Nous pensons qu'ils ont ensuite revendu leurs accès sur le Darknet, revente qui s'est traduite par l'attaque du 29 novembre 2022.

Nous avons coordonné notre action avec les autorités : l'ANSII, qui nous a fourni une liste de PRIS ; la CNIL, auprès de laquelle nous avons déclaré une violation de données personnelles ; la DGSI, qui a diligenté des enquêtes ; le FSD Grenoble INP – UGA, le COSIM et le CERT Renater afin qu'ils diffusent les premières informations concernant l'attaque à l'ensemble du réseau. Nous avons également porté plainte à la DCPJ de Nanterre.

Sous la coordination de la DSI, avec l'appui de notre PRIS et la participation des équipes informatiques des entités, nous avons mis en place un plan de remédiation en trois phases :

- comprendre la situation, lancer des investigations pour déterminer les causes et l'étendue de l'attaque ;
- reconstruire de façon maîtrisée les systèmes d'informations (SI) endommagés sur des bases saines afin d'éviter une réplique de l'attaque ;
- renforcer les mesures de sécurité informatique.

Six semaines ont été nécessaires pour cette phase de reconstruction et de renforcement, avant de pouvoir redémarrer progressivement. Nous avons commencé par la mise en place d'une bulle interne puis avons autorisé les flux

sortants et enfin les flux entrants. Ce délai relativement long s'explique également par les réactions de nos partenaires, qui ont coupé un certain nombre de flux et à qui nous avons dû donner des gages pour les rouvrir.

En termes d'organisation, la crise a mobilisé les acteurs suivants : Pierre Benech, autorité qualifiée pour la sécurité des SI, qui a pris la décision d'arrêter l'ensemble des serveurs afin de limiter la propagation de l'attaque ; Alexa Chevallet, fonctionnaire de sécurité défense qui a assuré les relations avec la DGDSI et le DCPJ de Nanterre ; Frédéric Sauveur et Catherine Balleydier, responsables de la sécurité des SI (RSSI), qui ont été en contact avec le COSIM, le CERT Renater et les RSSI de l'UGA et de l'université Savoie Mont-Blanc (USMB) : Laurence Coche, déléguée à la protection des données, qui a averti la CNIL.

Deux cellules de crise ont travaillé conjointement :

- une cellule de crise décisionnelle, dirigée par Pierre Benech et coordonnée par moi, avec la participation de l'ensemble des directeurs d'entités, l'appui de l'équipe présidence et le DGS et l'expertise du DSI et des RSSI ;
- une cellule de crise opérationnelle IT, dirigée par Jean-François Lac, notre SSI, qui travaillait avec les informaticiens des entités sur le plan d'investigation, de reconstruction et de renforcement.

Un plan de communication a été mis en place, en interne, mais également en externe, avec des réunions d'information des partenaires. Deux communications ont eu lieu vers les personnels, par mail, et une assemblée générale est prévue en mars afin de leur expliquer la raison du mode dégradé qu'ils ont vécu pendant plusieurs mois.

Les principales conséquences ont été les suivantes :

- pour les laboratoires de recherche : indisponibilité des données scientifiques, arrêt des serveurs de calculs, difficulté de gestion des projets de recherche et notamment des projets européens ;
- pour les écoles : désorganisation des cours, arrêt ou report des cours de certaines filières, désorganisation et/ou report des partiels de fin de semestre, manque de visibilité pour attirer de futurs étudiants, perturbation de la campagne de candidature des étudiants, paiement des vacataires reporté en avril ;
- pour les services d'établissement : clôture de comptes impossible et reportée en avril, difficulté d'accueil des nouveaux arrivants.

Néanmoins, un fonctionnement minimum comprenant la paie, la messagerie et l'accès aux locaux a été maintenu.

P. BENECH

Les services de paie et de messagerie ont été maintenus, mais surveillés de très près.

M.-L. CARON FASAN

Des points d'amélioration durant la gestion de crise sont apparus :

- mettre en place une chaîne d'alerte plus performante ;
- rassurer les parties prenantes en partageant les informations disponibles relatives à l'attaque et exposer le plan de remédiation ;
- expliquer dès le départ la longueur de la phase de reconstruction et donner des macro-plannings prévisionnels.

Les premiers enseignements montrent que :

- Grenoble INP – UGA dispose d'un SI complexe dont la vue d'ensemble est très difficile.
- En contrepartie, son agilité et sa capacité d'adaptation ont permis de limiter les impacts.
- La sécurité des systèmes d'information est l'affaire de tous et non seulement des informaticiens.
- Le renforcement des bonnes pratiques est indispensable dans un environnement extérieur numérique de plus en plus complexe et hostile.

Plusieurs années seront encore nécessaires pour mettre en place un environnement sécurisé.

P. BENECH

De très nombreuses attaques informatiques concernent les établissements d'enseignement, pour obtenir des rançons mais également pour provoquer des perturbations.

Nous avons pu réagir relativement rapidement, ce qui nous a permis d'être moins impactés que d'autres sites. Toulouse, par exemple, n'a toujours pas retrouvé un fonctionnement normal alors qu'il s'est écoulé un an depuis l'attaque, et un IUT a perdu vingt ans d'archives. Il est essentiel de poursuivre nos travaux de cloisonnement et de sécurisation de nos systèmes d'information.

R. DEREYMEZ

Pourquoi le mode dégradé a-t-il été maintenu jusqu'au 27 février alors que les flux entrants ont été rouverts le 6 février ?

M.-L. CARON FASAN

Les entités ont redémarré dès le 6 février, mais les services d'établissement et la DSI ont eu besoin d'un délai supplémentaire pour redémarrer leurs propres serveurs.

P. BENECH

Nous avons également choisi de permettre aux personnels de se reposer pendant la semaine d'interruption pédagogique, bien que cette décision ait entraîné le report d'une semaine du redémarrage.

J.-F. LAC

Le travail d'accompagnement des composantes n'est pas encore terminé, même si la phase la plus intense est désormais derrière nous. Certaines composantes ont totalement redémarré, mais d'autres ont besoin de reconstruire un serveur.

I. IONICA

En tant qu'enseignante-chercheuse, le plus difficile a été de gérer les fins de contrat des thésards qui étaient en train de rédiger leur thèse et n'avaient plus accès aux moyens informatiques et aux données.

V. DANJEAN

L'élévation de privilèges obtenue par les hackers après le vol des mots de passe de l'étudiant est-elle due à une faille de sécurité ou à des erreurs ?

M.-L. CARON FASAN

Les deux. Nous avons constaté des failles de sécurité, en lien avec un manque de vigilance humaine, d'où notre décision d'axer le plan de remédiation sur la reconstruction et le renforcement.

Y. DELANNOY

L'expérience de Toulouse ou d'autres établissements a-t-elle été utile ?

M.-L. CARON FASAN

Non. En revanche, le recours à un PRIS a été très utile en raison de son expérience d'autres attaques.

P. BENECH

La première décision a été d'arrêter l'ensemble des systèmes. Nous avons en effet été récemment sensibilisés sur ce sujet par la DGSI, qui avait insisté sur le fait qu'arrêter le seul serveur ou la seule partie du système d'information impactée était une erreur.

F. NOEL

Je souhaite remercier tous les services qui se sont impliqués et toutes les personnes qui se sont adaptées à ce mode de fonctionnement dégradé. Dans certaines écoles, tous les étudiants ont été impactés car les enseignants n'avaient plus aucun accès aux logiciels pédagogiques.

P. BENECH

Nous remercions effectivement non seulement les personnels informatiques, mais également toutes les autres personnes.

F. NOEL

Je regrette cependant qu'il n'y ait pas eu d'informations générales de la présidence sur l'avancement de la résolution de la crise et le planning prévisionnel. Une vision, même partielle, aurait été appréciée.

I. GUILLAUME

Vous avez souligné que la sécurité informatique était l'affaire de tous : Grenoble INP – UGA propose-t-elle des actions de sensibilisation des étudiants et des personnels ?

M.-L. CARON FASAN

Il existe déjà des informations sur intranet, mais nous devons les réactiver. L'assemblée générale sera l'occasion de remercier les personnels et de les sensibiliser de nouveau à la sécurité.

I. GUILLAUME

Envisagez-vous des formations ?

M.-L. CARON FASAN

Le DSSI devait en proposer en décembre. Elles ont été reportées, mais elles seront dispensées.

b. La recherche de Grenoble INP – UGA au sein de l'Université Grenoble Alpes (*information*)**V. PERRIER**

L'UGA compte trois composantes académiques avec personnalité morale (Grenoble INP – UGA, Sciences PO Grenoble, ENSAG) et trois composantes académiques sans personnalité morale (Faculté des Sciences, Ecole Universitaire de technologie, Humanités Santé Sport Société).

Les laboratoires de recherche sont ensuite partagés entre ces composantes et les organismes de recherche partenaires (CNRS, INRIA, INSERM, CEA, INRAE). Ils sont organisés en six pôles : Mathématiques, Sciences et Technologies de l'Information et de la Communication (MSTIC) ; Physique des particules, Astrophysique, Géosciences, Environnement et écologie (PAGE) ; Physique, Ingénierie, Matériaux (PEM) ; Chimie, Biologie, Santé (CBS) ; Sciences sociales (PSS) ; Sciences Humaines et Sociales (SHS).

En termes de gouvernance, le conseil académique dispose d'une commission formation et d'une commission recherche. Le vice-président de cette commission recherche anime une vice-présidence recherche et innovation, qui se réunit tous les mois et qui est composée du vice-président recherche de Grenoble INP – UGA, des représentants recherche des composantes académiques et des organismes de recherche.

Grenoble INP - UGA, avant son entrée dans l'UGA, était tutelle de 23 laboratoires de recherche, répartis dans cinq de ces pôles (hors SHS). Que devient cette tutelle dans la nouvelle organisation ? Les statuts de l'établissement public expérimental (EPE), dans leur article 16, stipulent que l'UGA devient la tutelle universitaire des laboratoires de recherche et que les établissements-composantes peuvent être tutelles-associées. Ils participent au dialogue de gestion et mettent à disposition des moyens humains et financiers. L'établissement tutelle-associée est également présent dans la signature des publications et partage la propriété intellectuelle. L'entrée dans l'UGA s'est traduite, pour Grenoble INP - UGA, et grâce à l'intégration de deux nouvelles écoles, par l'augmentation de 23 à 29 laboratoires de recherche.

D'autres structures de recherche existent en parallèle des laboratoires : des fédérations de recherche, locales ou nationales (MaiMoSine, QuantAlps, Inovacs) ; des unités d'appuis à la recherche (Gricad, Les Houches) ; des plateformes de recherche (CIME Nanotech, S.mart, CremHyg, CMTC, etc.).

Ces structures de recherche gravitent au sein d'un écosystème plus vaste, dans lequel figurent également des laboratoires communs, des chaires industrielles, des fondations et des structures de valorisation.

L'établissement contribue à la recherche principalement via les salaires des enseignants-chercheurs, mais également par un budget spécifique géré par la DRIVE, Direction de la Recherche, Valorisation, Europe. Ce budget couvre quatre pôles.

Le premier correspond au CMTC, plateforme de caractérisation des matériaux mutualisée entre différents laboratoires. Il s'agit de la seule plateforme de l'établissement qui ne dispose pas d'un budget propre. Le CMTC a un budget d'investissement et un budget de fonctionnement, sachant que, pour ce dernier, les recettes sont supérieures aux dépenses puisque les laboratoires contribuent à son fonctionnement lorsqu'ils veulent l'utiliser. L'établissement contribue à hauteur de 60 000 euros au budget d'investissement, afin d'aider le CMTC à changer des pièces défectueuses sur les équipements.

Le deuxième pôle du budget est consacré à la valorisation, le troisième couvre les aspects DRIVE hors valorisation et le quatrième pôle représente le soutien aux laboratoires, à hauteur de 964 000 euros en fonctionnement et de 1,4 million d'euros en investissement.

Le soutien au fonctionnement des laboratoires s'exprime soit directement par des dotations (établissement, LPR) soit via des appels à projets. Ces derniers peuvent être partagés avec l'UGA. Ils regroupent les professeurs invités, les appels à projets IRGA (projets exploratoires émergents), les colloques et le soutien aux nouveaux maîtres de conférences.

Pour l'investissement, les dépenses sont essentiellement couvertes par des appels à projets.

Concernant la DRIVE hors valorisation, le budget est utilisé à hauteur de 50 % pour soutenir les autres structures de recherche (dotation aux unités d'appui à la recherche, fédérations de recherche, écoles européennes ESONN et Hercule). Les 50 % restants se répartissent entre des cotisations variées (pôle de compétitivité, IEEE, Europe), le fonctionnement de la cellule Europe, le pôle PEM et le pilotage scientifique.

Concernant la valorisation, les dépenses concernent essentiellement la valorisation du portefeuille de propriété intellectuelle, l'intéressement des partenaires copropriétaires des brevets, les missions, le soutien à la dynamique de valorisation, et les relations avec les entreprises.

En termes de recettes, les recettes d'investissement proviennent uniquement de l'établissement. Quant aux recettes de fonctionnement, elles sont issues de prélèvements sur contrats pour frais de gestion des projets, soit académiques soit gérés par l'IESA, de la dotation de l'établissement pour les laboratoires, de la valorisation, de l'enveloppe LPR et du PRECIPUT (retour sur les projets ANR au titre de l'hébergement).

En cas de besoin, les laboratoires peuvent également faire appel à d'autres recettes : hébergement de start-up, subvention d'autres structures pour des investissements.

Y. MARECHAL

Tous ces flux financiers viennent en sus de ceux liés aux contrats, qui représentent autour de 6 ou 7 millions d'euros.

V. PERRIER

Absolument. Les budgets évoqués ici permettent uniquement aux laboratoires de réaliser leur animation scientifique.

P. BAYLE-GUILLEMAUD

Pourquoi le PRECIPUT hébergeur se retrouve-t-il dans un budget recherche ?

P. BENECH

L'hébergeur a décidé de le consacrer à la recherche.

V. PERRIER

Depuis 2020, le budget consacré à la valorisation est en baisse, mais cette évolution est peu significative puisque le budget est équilibré. Le budget DRIVE hors valorisation est stable. La dotation aux laboratoires a connu une forte augmentation grâce à l'arrivée de la LPR, qui a apporté une subvention au fonctionnement que l'établissement a décidé de reverser intégralement aux laboratoires. Les appels à projets de site et les appels à projets équipements sont également en augmentation.

Au sein des appels à projets (AAP), Grenoble INP - UGA a opéré le choix politique de diminuer la contribution aux AAP UGA (IRGA, colloques, professeurs invités) depuis 2022, afin de favoriser les dotations directes aux laboratoires (LPR, NA) et de rééquilibrer les apports entre l'UGA et Grenoble INP - UGA.

P. BENECH

La masse globale est sensiblement identique, mais les laboratoires bénéficient d'une plus grande liberté grâce à l'augmentation de la dotation directe.

I. IONICA

Je suppose que ce rééquilibrage se traduit également par un gain de temps, pour les permanents, dans la recherche de financements.

P. BENECH

Les projets d'équipement restent cependant plus simples que les projets de recherche. Ils permettent de compléter des financements et de jouer sur des effets de levier.

V. PERRIER

La dotation IRGA a été diminuée, mais les nouveaux maîtres de conférences bénéficient désormais d'une bourse de 10 000 euros et n'ont plus besoin de solliciter immédiatement le guichet IRGA.

I. GUILLAUME

Qu'est-ce que le guichet IRGA ?

V. PERRIER

Il s'agit d'un projet annuel de l'UGA, en quatre volets : projets exploratoires émergents ; valorisation pour la prématuration ; bourses de thèse à l'international ; bourses à l'interface avec les grands équipements scientifiques.

I. GUILLAUME

Ces appels à projets sont-ils uniquement locaux ?

V. PERRIER

Tout à fait. Le guichet IRGA sert de tremplin, par exemple à des maîtres de conférences qui souhaitent une bourse de thèse.

V. DANJEAN

Dans le pôle MSTIC, le guichet IRGA a été fusionné avec Percival et Miai, de manière à ne monter qu'un seul dossier pour utiliser ces trois guichets.

Y. MARECHAL

IRGA permet d'amorcer le financement et d'avoir accès à des appels à projets de plus grande taille.

P. BENECH

L'IRGA est financé par l'UGA et Grenoble INP - UGA. Il est ouvert à tous les enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses des organismes présents dans les laboratoires. Ces organismes sont régulièrement invités à contribuer à l'IRGA, mais leur apport reste pour l'instant peu significatif.

V. PERRIER

Six allocations doctorales de recherche sont financées sur cet appel IRGA. Nous en finançons également dans les écoles doctorales et conservons trois allocations doctorales pour des appels à projets internes.

Les frais d'infrastructures concernent les dix laboratoires hébergés par Grenoble INP - UGA, à raison de 1,3 million d'euros pour une surface de 44 545 mètres carrés, soit 30 euros par mètre carré, non facturés aux laboratoires mais indiqués dans la notification de la dotation. La contribution des laboratoires aux coûts d'activité, qui avait été demandée aux laboratoires en 2021, est désormais directement déduite de la dotation. Cette décision permet d'éviter que certains laboratoires se voient notifier une dotation négative.

Le volet recherche de la loi pour la recherche (LPR) concerne le fonctionnement à hauteur de 117 000 euros en 2021, 182 000 euros en 2022 et 281 000 euros en 2023. Les contrats doctoraux ont été revalorisés, de même que l'accompagnement des nouveaux maîtres de conférences.

Le calcul de la dotation aux laboratoires est le suivant. Une enveloppe est mise à disposition à partir de la dotation d'Etat de la LPR et des prélèvements des contrats. Elle s'élève par exemple à 569 000 euros en 2023. Cette dotation est ensuite répartie entre les laboratoires, en tenant compte du nombre d'enseignants-chercheurs et de l'hébergement ou non par Grenoble INP - UGA, selon le barème suivant : 1 500 euros par enseignant-chercheur pour les structures hébergées ; 2 500 euros par enseignant-chercheur pour les structures non hébergées.

En conclusion, Grenoble INP – UGA est tutelle-associée d'un ensemble de laboratoires, correspondant au périmètre recherche de ses écoles, auxquelles l'établissement-composante affecte des moyens : RH, hébergement, fonctionnement, investissement. Grenoble INP – UGA participe au dialogue de gestion de ces laboratoires, est présent dans la signature des publications et partage la propriété intellectuelle. Les pratiques de gestion et de soutien aux laboratoires ont fait l'objet, au cours des trois dernières années, d'une harmonisation au sein de l'UGA.

Je tiens à remercier Vanessa Mazet et Valérie Heitz pour leur apport à cette présentation.

I. GUILLAUME

La contribution de Grenoble INP - UGA est de l'ordre de 2,5 millions d'euros, 1 million d'euros pour le fonctionnement et 1,5 million d'euros pour l'investissement. Comment ces montants sont-ils rationalisés par rapport aux budgets de dépenses des laboratoires dont Grenoble INP - UGA est tutelle-associée ? Quel est l'ordre de grandeur du budget total des laboratoires ?

V. PERRIER

En investissement, un certain nombre de laboratoires peuvent également compter sur leur fonds de roulement. En fonctionnement, l'apport du budget DRIVE est faible comparé aux autres recettes.

Y. DELANNOY

Si nous prenons en compte les salaires des enseignants-chercheurs, l'apport de l'établissement est extrêmement important.

P. BENECH

La masse salariale serait de l'ordre de 40 millions d'euros en considérant que la moitié de la masse salariale totale est consacrée à la recherche.

C. DI TOFANO ORLANDO

Il existe également l'activité contractuelle.

Y. MARECHAL

Elle représente environ 10 millions d'euros par an.

V. PERRIER

Le budget Drive ne représente qu'une petite partie du budget global des laboratoires.

Y. MARECHAL

L'avantage de ce budget est de pouvoir être librement utilisé, contrairement aux autres masses financières, qui sont fléchées.

C. CHIRAT

Grenoble INP - UGA finance des autorisations à diriger les recherches (ADR), mais cet argent revient-il aux enseignants-chercheurs de Grenoble INP - UGA qui encadrent des thèses ?

V. PERRIER

La contribution est affectée à l'école doctorale EATS. Tous les enseignants-chercheurs qui en bénéficient ne sont pas nécessairement de Grenoble INP - UGA, mais de la même manière que des enseignants-chercheurs de Grenoble INP - UGA, présents dans d'autres écoles doctorales, bénéficient d'ADR financées par d'autres entités.

c. Bilan de la stratégie de développement durable et responsabilité sociétale 2021 et 2022 (*information*)

I. ZIN

Je vous propose de commencer par le rappel de l'ambition 2030 : par ses formations, sa dynamique en recherche et valorisation, sa stratégie internationale et ses interactions avec la société, Grenoble INP – UGA contribue à bâtir un monde durable dans lequel ses ingénieurs, managers et docteurs agissent en citoyens éclairés et engagent les transitions.

Quatre axes stratégiques ont été définis afin d'atteindre cette ambition :

- relever les nouveaux défis économiques, environnementaux et sociétaux ;
- amplifier la posture internationale et interculturelle ;
- bâtir la nouvelle identité d'institut d'ingénierie et de management ;
- agir en communauté responsable, épanouissante et inspirante.

Ces axes stratégiques sont soutenus par la feuille de route DD&RS, également construite autour de quatre éléments :

- intégrer la dimension DD&RS dans l'ensemble des décisions ;
- s'enrichir des échanges avec les parties prenantes pour impacter positivement la société ;
- permettre à chacun et chacune de déployer son potentiel ;
- accélérer la réduction de l'empreinte environnementale.

Cette feuille de route recoupe en partie les objectifs qui découlent de l'ambition 2030.

- **Objectif 1 : faire évoluer l'offre de formation au regard des enjeux du développement durable et des transitions**

La cartographie de l'offre pédagogique DD&RS n'avait pas été explicitement réalisée, mais la lecture des enjeux affichés par les écoles et les parcours qu'elles proposent montre qu'elles ont la volonté de s'inscrire dans des enjeux DD&RS, avec un peu plus de la moitié des parcours qui contribue par exemple à une industrie décarbonée ou verdissante. Les formations du numérique restent relativement généralistes, mais elles peuvent proposer des enseignements en lien avec le DD&RS. Plus que leur nombre précis, leur évolution constituera un marqueur de la prise en compte de ces enjeux.

- **Objectif 2 : promouvoir une recherche et une innovation responsables**

Les indicateurs choisis permettent de positionner les projets régionaux, nationaux et européens en fonction de leur marquage DD&RS, sachant que les

périmètres des appels à projets évoluent et incitent les porteurs de projets à s'intéresser à ces enjeux. Le volume de la production scientifique marquée DD&RS accuse un certain retard, mais les publications proviennent de projets attribués il y a deux ou trois ans. Le pourcentage devrait par conséquent augmenter. Enfin, les appels à projets « gros équipement » ont introduit la notion d'analyse d'impact, de cycle de vie ou de risques, avec une cible à 100 % en 2024.

- **Objectif 3 : adapter l'organisation pour que les principes de la responsabilité sociétale soient pris en compte de manière systématique et efficace**

Le principe du DD&RS sera intégré progressivement dans tous les macro-processus de l'établissement. Des objectifs DD&RS seront fixés, dans le cadre du dialogue d'orientation budgétaire, par tous les services d'établissement.

- **Objectif 4 : construire et mettre en œuvre une démarche « zéro émissions nettes »**

Les indicateurs restent classiques et portent sur les consommations énergétiques et les émissions de gaz à effet de serre.

- **Objectif 5 : construire et mettre en œuvre une démarche « zéro déchets »**

La démarche accuse un léger retard par rapport à la démarche « zéro émissions nettes » et fera l'objet des efforts des prochains mois. Concernant les marchés, le pourcentage de ceux incluant des clauses environnementales ou sociales et de ceux passés avec une PME est suivi.

- **Objectif 6 : veiller au bien-être des étudiants et des personnels**

Les indicateurs, en grande majorité déjà présents dans le PAP-RAP, portent sur la présence d'étudiantes, d'étudiants boursiers et d'étudiants en situation de handicap, la mixité hommes/femmes dans le pilotage de l'établissement et de ses composantes, et le nombre de personnels bénéficiant d'une aide au transport.

- **Objectif 7 : développer les compétences, l'autonomie, la prise d'initiative, l'expérimentation et le droit à l'erreur**

Les indicateurs concernent à la fois l'engagement des étudiants et des personnels, via le statut d'étudiant engagé et des subventions aux associations, et les formations aux objectifs du développement durable (ODD) dispensées aux étudiants et aux personnels.

- **Objectif 8 : amplifier la valorisation et soutenir une innovation exclusive**

Sont suivis le nombre d'étudiants, de diplômés et de personnels entrepreneurs en lien avec le DD&RS, le nombre de chaires marquées DD&RS et le nombre de conventions ou de contrats avec des entreprises et des collectivités dédiés à des thématiques DD&RS.

- **Objectif 9 : être reconnu comme un établissement responsable et inspirant**

Les indicateurs comportent l'indice de satisfaction des diplômés, l'indice de satisfaction des personnels, le nombre de variables stratégiques de niveau 3 minimum dans l'auto-évaluation DD&RS et l'obtention de la labellisation DD&RS.

En termes de stratégie générale et de gouvernance, les années 2021-2022 ont été marquées par le travail sur le conseil des transitions, dont l'expérimentation a été lancée fin 2022, et la participation à la Convention des Entreprises pour le Climat Alpes.

En termes de formation, le succès aux AMI Compétences et métiers d'avenir montre l'ancrage de l'école dans les enjeux DD&RS. La semaine Kaléïdoscope a permis de porter explicitement un certain nombre d'actions autour de l'éthique, des transitions, de la créativité, et de l'innovation. Le développement de la T-En School est également significatif de la volonté de promouvoir l'entrepreneuriat autour des transitions.

En termes de recherche et d'innovation, le bilan est plus que satisfaisant, au niveau européen comme au niveau régional, avec par exemple deux laboratoires communs sur les batteries et sur la recyclabilité de l'aluminium.

En termes de gestion énergétique et environnementale, l'établissement a adopté un certain nombre de documents de politiques et de stratégies responsables (déplacements, bâtiments, sobriété, informatique).

En termes de politique sociale, la charte d'écriture inclusive a été signée et des événements marquants ont concerné la lutte contre les violences sexuelles et sexistes (VSS), notamment un partenariat signé avec le tribunal de Grenoble et avec celui de Valence. Un travail a eu lieu avec les étudiants sur la distribution de bons alimentaires et d'ordinateurs reconditionnés pour les étudiants en situation de précarité. Enfin, des actions de prévention contre l'abus d'alcool et de drogues se structurent et essaient.

L'auto-évaluation selon le référentiel DD&RS met en évidence trois points encore un peu en deçà du niveau 3 : l'accompagnement des carrières des personnels, la promotion de la biodiversité et la partie alimentaire. Les quinze autres points atteignent ce niveau 3, sachant que la moitié suffit pour demander la labellisation.

F. NOEL

L'objectif 9 ne devrait pas porter sur la reconnaissance, au risque de favoriser le greenwashing, mais sur les actions mises en place.

I. ZIN

Il me semble néanmoins important que nos actions obtiennent la reconnaissance d'autres acteurs et que ces derniers nous confirment que la direction prise est la bonne.

P. BENECH

La reconnaissance n'est effectivement pas une fin en soi, mais il est important de faire connaître les actions que nous mettons en place afin d'être repérés comme un établissement responsable et inspirant.

F. NOEL

Est-ce un objectif d'être repéré ?

P. BENECH

C'est en tout cas encourageant pour tous ceux qui participent à ce travail.

I. ZIN

L'établissement souhaite également, par ses actions et la reconnaissance associée, générer un effet d'entraînement au-delà de son seul périmètre.

F. NOEL

L'analyse de l'impact du cycle de vie dans les projets relatifs aux gros équipements va se généraliser, mais les porteurs de projets auront probablement besoin d'aide pour l'aborder correctement.

I. ZIN

Tout à fait. Un accompagnement est indispensable non seulement pour ceux qui déposent les projets, mais également pour ceux qui les évaluent.

F. NOEL

Dans les marchés concernés, les réponses des fournisseurs quant à leur prise en compte des aspects DD&RS relèvent pour l'instant du greenwashing.

I. ZIN

Une personne a été recrutée à la DAFA afin de travailler sur les marchés durables, leurs clauses et leurs critères. Un groupe de travail, à l'initiative des laboratoires, sera chargé de réfléchir à l'achat de matériel réemployé ou recyclé.

R. DEREYMEZ

Je vous remercie pour ce travail, mais les objectifs et indicateurs de la feuille de route DD&RS sont légèrement différents de ceux de l'ambition 2030, ce qui prête à confusion.

I. ZIN

Les objectifs de l'ambition 2030 sont effectivement plus larges.

P. BENECH

Un travail d'harmonisation reste à faire.

P. MUNIER

Quel est le budget alloué au DD&RS ?

I. ZIN

Le budget des actions spécifiques DD&RS, hors RH, s'élève à 120 000 euros, auquel il faut ajouter les projets qui sont marqués DD&RS tels que le projet batteries.

De nombreuses personnes sont mobilisées sur ce sujet, dans l'établissement et dans les écoles, que je remercie pour leur travail.

d. Conseil des transitions : composition et fonctionnement *(information)*

Y. MARECHAL

Le conseil des transitions est un sous-produit du séminaire des transitions du 4 juillet 2022 et des groupes de travail du 26 janvier et du 24 février 2023. Ces derniers ont réuni entre 30 et 40 personnes et ont permis de réfléchir à la composition, au mandat, à la reconnaissance et à l'accompagnement de ce conseil.

Parmi les différents scénarios élaborés, un scénario a été choisi et sera testé. Concernant la composition, la proposition retenue est celle de 29 personnes tirées au sort, avec une parité hommes/femmes : 8 étudiants (1 par école), 6 IATS de métiers différents, 6 enseignants et enseignants-chercheurs issus d'écoles et de laboratoires différents, 8 personnalités extérieures (organisations nationales de recherche, entreprises des conseils, Alumni, monde associatif, institutions territoriales), 1 référent ou chargé de mission DD&RS. Un point de vigilance a été exprimé concernant la présence des doctorants, qui pourraient être intégrés dans les personnalités extérieures.

La durée du mandat proposée est de deux ans pour les permanents et d'un an pour les « temporaires », les étudiants en particulier. Le mandat sera renouvelable une fois pour la même durée, sur la base du volontariat. Cette clause permet d'assurer la continuité, de gérer le renouvellement partiel et d'éviter le départ prématuré de personnes motivées. Quelques questions restent ouvertes, notamment le nombre de renouvellements, la procédure pour les membres qui partent en cours de mandat, et la date pertinente du tirage au sort, probablement en septembre avec l'arrivée des étudiants.

En termes de reconnaissance, le temps d'engagement est estimé à 5 % du temps de travail, soit un jour par mois. Il sera libéré sous forme de dispense de cours ou de décharge. Aucune rémunération n'est associée à cette mission, mais elle pourra être reconnue par différents moyens : open badge, paiement des missions/visites, visibilité de l'engagement en interne et en externe, crédits ou bonifications pour les étudiants, validation de compétences pour les étudiants, formations certifiantes pour les autres catégories.

Plusieurs points de vigilance ont été notés.

- Les étudiants devront pouvoir choisir si les ECTS sont substitutifs ou complémentaires.
- La dispense d'assiduité des étudiants sera à surveiller et nécessitera une bonne communication avec le personnel enseignant.
- Il faudra veiller à l'accord des organismes nationaux de recherche pour la participation au conseil et faciliter la mise en disponibilité des différents membres du conseil.
- Le conseil pourrait bénéficier de l'appui d'une personne qui lui serait partiellement dédiée.

Une formation initiale, quasi obligatoire, sera proposée aux membres du conseil. Elle pourra ensuite être complétée de formations à la demande, en fonction des besoins.

Les groupes de travail ont identifié plusieurs risques et proposé des solutions :

- manque d'ambition des actions proposées, manque de pertinence, vision holistique : proposer le vote au jugement majoritaire pour que tout le monde soit entendu, dispenser une formation systémique sur les enjeux socio-environnementaux ;
- insuffisance des moyens : prévoir un budget et du personnel dédié ;
- place du conseil dans Grenoble INP – UGA, indépendance et légitimité de l'instance : réfléchir au statut du conseil, garantir l'autonomie du conseil, qui ne doit pas être uniquement consultatif, mettre en place un système d'amélioration continue ;
- peur du manque d'impact des travaux du conseil : bien choisir les experts, bénéficier de la présence d'animateurs qui recadrent les débats ;
- adhésion dans la durée : s'assurer de l'impact des actions, adopter un système de fonctionnement horizontal, donner le même poids à chaque personne, mettre en place un espace de facilitation, former à la gouvernance partagée ;
- manque de communication : avoir un référent communication attaché au conseil.

En termes de rétroplanning, l'objectif est de largement communiquer en amont afin que les personnes sollicitées comprennent le sens de leur engagement. Il faudra ensuite écrire les lettres de mission, procéder au tirage au sort des membres, proposer une rencontre questions/réponses aux membres tirés au sort et introniser le conseil au travers d'un moment festif.

I. GIRERD-POTIN

Il me semble important d'intégrer les doctorants et je suis un peu gênée qu'ils soient considérés comme des personnalités extérieures.

P. BENECH

Il nous faut peut-être envisager de créer une catégorie « doctorants ».

Y. MARECHAL

C'est noté.

F. NOEL

Comment les avis formulés par ce conseil seront-ils repris par le conseil d'administration et par les autres instances ?

Y. MARECHAL

La création de ce conseil est sous-tendue par notre volonté d'écouter ses avis et ses propositions, mais il faut effectivement l'intégrer dans le plan de charge de l'établissement et l'acter dans les conseils. Le conseil des transitions pourra notamment présenter ses avis et préconisations en CEVU, en CS ou en CA.

F. NOEL

Quelles seront les missions de ce conseil ?

Y. MARECHAL

Deux missions principales lui sont attribuées : évaluer la trajectoire, sous forme d'un avis qui peut être soumis au conseil d'administration ; proposer des actions.

F. NOEL

Le tirage au sort est une formule intéressante, mais je suppose qu'il n'y a aucune obligation d'accepter le mandat.

P. BENECH

C'est exact. Si la personne tirée au sort ne souhaite pas participer au conseil des transitions, nous procéderons à un nouveau tirage au sort.

Y. MARECHAL

Nous avons prévu de tirer au sort 90 personnes et d'organiser une séance de questions/réponses afin de s'assurer que chacune d'entre elles est informée de la portée de son engagement. Nous espérons que ce sera suffisant pour constituer le conseil.

P. BENECH

Nous procéderons par tâtonnement dans la mesure où nous sommes le premier établissement à mettre en place ce type de conseil. Je ne doute pas, cependant, que ce type d'initiatives va se multiplier.

e. Point d'avancement UGA, Institut d'ingénierie et de management et transfert des personnels (*information*)

Y. MARECHAL

Trois années de transformation ont permis de franchir un certain nombre d'étapes et de transférer progressivement les compétences : l'inscription des étudiants et la communication en 2020, les finances, la promotion des personnels UGA et la recherche en 2021, l'apprentissage, la formation professionnelle et les systèmes d'information en 2022, les personnels, les locaux et la dotation en 2023. Outre cette partie purement technique, le travail a essentiellement porté sur la construction d'un institut d'ingénierie et de management.

En octobre 2022, le conseil d'administration de Grenoble INP – UGA a approuvé le fait que l'UGA engage la procédure de sortie du statut de grand établissement expérimental. La prochaine étape consistera à voter les nouveaux statuts de l'UGA, sur la base du bilan du HCERES. En décembre 2023, la dernière étape de la transition sera effectuée lors du vote du budget incluant la dotation pour charge de service public du nouveau périmètre.

Le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR) doit assurer un retour de l'évaluation du HCERES mi-mai. L'avis du CNESER est attendu en juillet et le décret d'approbation des statuts pérennisés de l'établissement, qui ont été travaillés et sont actuellement dans les mains du ministère, doit intervenir en octobre.

Côté RH, nous avons souhaité que les personnels des deux écoles qui rejoignent Grenoble INP - UGA pour constituer l'institut d'ingénierie et de management (IIM) changent d'employeur et basculent de l'UGA à Grenoble INP - UGA. Ce transfert d'employeur ne sera cependant réalisé qu'avec l'accord de l'agent.

La phase des entretiens individuels avec les 220 salariés se terminera fin mars, avec le recueil de leur décision. Le changement d'employeur, le cas échéant, sera effectif le 1^{er} janvier 2024, sans modification ni de la mission, ni de la rémunération, ni du régime indemnitaire, ni du droit à congé, ni du compte épargne temps. Les conditions d'évolution de carrière seront sans discontinuité, et le processus de promotion garantira l'équité de traitement, quelle que soit l'origine des personnels, ainsi que la transparence des décisions.

En cas de désaccord, les personnels resteront employés par l'UGA et continueront à travailler pour les deux écoles, via une procédure de mise à disposition à Grenoble INP – UGA.

Une enquête, dont l'objectif était de mesurer l'adhésion à cette construction et sa compréhension, a été réalisée auprès des personnels. 400 personnes de Grenoble INP - UGA ont répondu. Les réponses « tout à fait d'accord » et « d'accord » regroupent 30 % à 50 % des répondants en fonction des questions. Ce pourcentage augmente à 75 %-80 % en ajoutant la réponse « plutôt d'accord ».

En conclusion, le processus de construction de l'UGA se poursuit selon le planning initial, avec une certaine adhésion à l'UGA telle que mise en œuvre depuis le 1^{er} janvier 2020, mais une connaissance des objectifs stratégiques et des actions menées à conforter.

I. GUILLAUME

Je suis surprise que 27 % des répondants, à l'item « je partage les objectifs de l'UGA », aient coché la case « je ne sais pas », alors qu'ils sont fiers de travailler à l'UGA.

Y. MARECHAL

Les objectifs sont communiqués, mais l'information ne se propage pas toujours très bien. Il n'est pas étonnant que les personnels de Grenoble INP – UGA aient répondu, s'ils ne connaissent pas les objectifs de l'UGA, qu'ils ne savaient pas s'ils les partageaient ou non. Quant à leur fierté de travailler à l'UGA, elle s'exprime probablement par rapport à leur composante ou école.

I. IONICA

Je suppose que la ventilation est sensiblement identique pour les répondants de l'UGA.

Y. MARECHAL

Elle est effectivement très proche.

J. MIKAC

L'enquête proposait un lien de téléchargement des objectifs de l'UGA. Malgré ce lien, il peut être difficile de déterminer si nous les partageons ou pas tant ils sont généraux et parfois incompréhensibles.

M. ZALKIND

Ils sont effectivement écrits de manière tellement peu discriminante qu'il est difficile de les partager. En revanche, les personnels sont fiers de leur appartenance à un collectif plus restreint – la composante, l'école, le service –, ce qui paraît normal compte tenu de la taille de l'établissement.

F. NOEL

Le lien vers les objectifs de l'UGA était d'autant plus utile que leur construction top down n'a pas été de nature à favoriser leur appropriation par les personnels. Par ailleurs, les objectifs de l'UGA ne sont pas une préoccupation quotidienne des personnels, contrairement à l'attaque informatique par exemple.

R. DEREYMEZ

Attendez-vous la fin de la campagne des entretiens individuels pour communiquer le nombre de personnels ayant accepté le changement d'employeur, afin de ne pas influencer les autres personnels, ou ne disposez-vous pas encore des chiffres ?

Y. MARECHAL

Seul un quart des personnels a fait part, pour l'instant, de sa décision.

V. DANJEAN

De nombreuses discussions se déroulent encore dans les deux écoles.

Y. MARECHAL

Il s'agit effectivement d'un choix engageant.

F. NOEL

A partir de quel ratio considérerez-vous qu'il s'agira d'un succès ?

P. BENECH

Nous souhaiterions évidemment que le nombre de personnels transférés soit le plus grand possible, mais nous ne l'envisageons pas sous forme d'un échec ou d'un succès. Il s'agit simplement d'une question de simplicité et de stabilisation des postes dans les écoles. En effet, si les personnels ne changent pas d'employeur, leurs postes seront gérés par l'UGA, qui pourrait décider, en cas de retraite ou de départ, de ne pas renouveler le poste dans l'école en question.

F. NOEL

Si personne ne vient, il me semble cependant que ce serait un échec.

P. BENECH

Nous ne serons pas dans cette situation. Un quart seulement des personnels ont donné leur réponse pour l'instant, sachant que les derniers ne seront probablement pas dans le même état d'esprit que les premiers et qu'il est important de ne pas influencer les dernières réponses.

F. NOEL

A partir de quel pourcentage les écoles seront-elles fragilisées ?

P. BENECH

Tout poste non transféré est un point de fragilisation.

Y. MARECHAL

L'idéal serait effectivement qu'une forte majorité se dégage en faveur du changement d'employeur.

P. BENECH

L'UGA pourrait également se retrouver en difficulté, si une part importante des personnels ne change pas d'employeur, lorsqu'elle expliquera qu'elle ne peut pas geler ces postes en raison de l'engagement pris avec un autre établissement.

I. IONICA

Les arguments que vous avez évoqués ont-ils été partagés avec les personnels concernés ?

P. BENECH

Tout à fait.

I. GIRERD-POTIN

L'argument sur l'avenir du poste après un départ en retraite a été, me semble-t-il, décisif.

P. BENECH

Les avantages ou risques immédiats liés au changement d'employeur ont été harmonisés entre l'UGA et Grenoble INP - UGA. Les questions, lors des dernières réunions, semblaient effectivement plutôt porter sur l'avenir et la pérennité des structures.

III. Formation, recherche, valorisation

- a. **Visite de GRENOBLE INP – Pagora, UGA et du LGP2 (à 11h avant la séance)**
- b. **Plan de continuité pédagogique** (*présenté au CEVU et en CP*) (*délibération simplifiée*)
- c. **Ouverture du certificat de compétences « Innovation Collaborative Ouverte » au Département de Formation Professionnelle (DFP) et annexe au règlement-cadre de scolarité des certificats de compétences** (*présenté en CEVU et en CP*) (*délibération simplifiée*)

IV. Affaires financières

- a. **Bilan exécution 2022** (*information*)

Y. MARECHAL

L'intrusion informatique ne permet pas de produire un bilan 2022 puisque tous les services ont été interrompus pendant deux mois. Nous nous sommes mis d'accord avec les ministères pour décaler le rendu du bilan et du compte de résultat dans la mesure où les commissaires aux comptes, dont l'intervention prévue le 20 janvier 2023 a dû être annulée, n'ont pas pu se rendre disponibles avant le 11 avril 2023.

H. HEMART

Les services financiers n'ont effectivement disposé, pendant deux mois, que de quinze ordinateurs. Nous avons par conséquent privilégié les paies, le paiement des fournisseurs et la restructuration de l'organisation comptable, qui visait à fondre les services à comptabilité distincte dans le budget global de l'établissement. Je tiens à remercier les personnels qui ont été très impliqués dans cette situation de tension extrême.

Petit à petit, tous les éléments reviennent à la normale, mais la récupération des éléments relatifs aux passifs sociaux, notamment les congés, les heures supplémentaires, les heures de vacation, le compte épargne temps, n'a été ni immédiate ni simultanée. Il a par conséquent fallu expliquer la situation au ministère des Finances afin d'obtenir le report du compte financier au mois de juin. Les commissaires aux comptes sont effectivement très occupés pendant le premier trimestre et nous ont reprogrammés en fonction de leurs disponibilités.

Si je peux vous indiquer très précisément le montant du compte bancaire au 31 décembre 2022, de 48 millions d'euros contre 40 millions d'euros l'année précédente, je ne dispose malheureusement d'aucun élément financier validé à ce jour. Le résultat sera positif, mais il est impossible d'en préciser le montant en l'absence de la validation des commissaires aux comptes.

Y. MARECHAL

Globalement, le résultat devrait se situer dans la lignée des résultats des années précédentes, mais il sera probablement inférieur à celui de l'an dernier.

H. HEMART

Mis à part le fait que nous disposons d'une trésorerie suffisante pour les salaires, les fournisseurs et le fonctionnement, que le résultat sera positif et que le fonds de roulement devrait être identique à celui de l'année dernière, je n'ai pas d'autres informations à vous apporter.

I. GUILLAUME

Nous nous reverrons en juin.

b. Marché nettoyage (*délibération*)**A. SCORDEL**

Le marché du nettoyage est à renouveler pour le 3 mai 2023, via un accord-cadre qui a pour objectif de faciliter l'exécution et le suivi du marché, d'améliorer la qualité des prestations à prix constants et de renforcer notre engagement dans le développement durable et dans le domaine social.

Ce marché était de 1,351 million d'euros en 2022. Il atteint 1,420 million d'euros pour 2022 compte tenu d'une augmentation de 5,15 % qu'une partie des fournisseurs avait déjà appliqué sur leurs tarifs 2022 en application d'avenants signés.

Il est divisé en neuf lots, qui correspondent aux différents bâtiments de Grenoble INP - UGA.

Ce montant annuel est à multiplier par quatre pour obtenir le montant global du marché. Dans la mesure où il dépasse le seuil de délégation, fixé à 800 000 euros, son approbation en conseil d'administration est indispensable.

J. MIKAC

Cet accord-cadre comporte-t-il toujours l'obligation de ne pas attribuer tous les lots au même adjudicataire ?

A. SCORDEL

Absolument.

J. MIKAC

Des lots sont-ils réservés à des PME ?

A. SCORDEL

Il n'y a quasiment que des PME qui répondent.

M. ZALKIND

Pourquoi les bâtiments de Grenoble IAE – INP, UGA et de Polytech Grenoble – INP, UGA n'apparaissent-ils pas dans les neuf lots de ce marché ?

P. BENECH

Ces bâtiments sont encore sous la gestion de l'UGA, qui en assure la maintenance et le nettoyage.

Y. MARECHAL

Le changement sera opéré au terme du marché UGA.

F. NOEL

Pourquoi certains lots voient-ils leur budget augmenter alors que d'autres subissent une baisse ?

A. SCORDEL

Je vous transmettrai les éléments d'information, sachant que ce marché inclut le tri des déchets, ce qui n'était pas le cas du marché précédent. Par ailleurs, nous avons cherché à détecter les offres anormalement basses qui ne permettraient pas aux fournisseurs de tenir leurs engagements.

Le démarrage du marché est prévu pour le 3 mai, car la date du 1^{er} mai, jour férié chômé, posait des problèmes pour la reprise des personnels entre le prestataire actuel et le futur prestataire.

R. DEREYMEZ

La diminution du lot correspondant aux salles blanches, de 45 000 euros à 11 000 euros, interroge.

P. BENECH

Il est probable qu'une partie du nettoyage ait été considérée comme un nettoyage technique, qui fait l'objet d'un autre marché.

I. GUILLAUME

A l'inverse, le lot Minatec est en sensible augmentation.

P. BENECH

Il s'agit probablement d'une modification de périmètre.

I. GUILLAUME

Le renforcement des critères de développement durable et des mesures sociales s'est-il traduit par des changements de fournisseurs ?

A. SCORDEL

Certains fournisseurs n'ont pas répondu, et nous avons de notre côté refusé des offres trop basses, que nous avons analysées avec l'aide d'un groupe de travail constitué de personnes opérationnelles.

La délibération suivante est portée au vote.

« Le conseil d'administration approuve l'achat de prestations de ménage à hauteur de 1 420 774,18 €/an sur 4 ans pour l'ensemble des 9 lots (un lot = un bâtiment).

Cet achat est multi attributaire. »

La délibération est adoptée à l'unanimité.

V. Ressources humaines

- a. **Régime indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs (RIPEC) C2 – Mise à jour (présenté en CSA et en CP) (délibération simplifiée)**
- b. **Régime indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs (RIPEC) C3 – Bilan et évolutions réglementaires (présenté en CP) (information)**
- c. **HRS4R (Human Resources Strategy for Researchers) – Bilan du plan d'action et présentation de l'OTM-R (Open Transparent Merit-based Recruitment) (présenté en CSA et en CP) (information)**

I. PARISSIS

Le dispositif HRS4R, Stratégie RH pour les chercheurs, doté d'un label, a été mis en place pour soutenir la mise en œuvre de la charte européenne du chercheur et du code de conduite pour le recrutement des chercheurs. Cette charte, qui marque la volonté de l'Europe de renforcer la recherche, rassemble 40 principes, répartis en 4 domaines : éthique et responsabilité professionnelle, recrutement et sélection, conditions de travail, formation et développement professionnel.

L'UGA a obtenu le label HRS4R en avril 2021, après le dépôt d'un plan de 27 actions sur cinq ans. 10 actions sont aujourd'hui terminées ou affichent un taux d'avancement de plus de 80 %. 8 actions sont à mi-parcours. Trois actions significatives sont détaillées dans la présentation : la mise en place du comité

d'éthique et de déontologie de l'UGA ; la rédaction de nouvelles versions de la charte du doctoral et du règlement intérieur du CED ; le programme de mentorat.

Les institutions labellisées HRS4R mettent en œuvre un recrutement ouvert, transparent et basé sur le mérite, l'OTM-R. L'UGA s'est ainsi engagé à :

- publier toutes les offres d'emploi sur l'internet IGA et Euraxess ;
- désigner systématiquement un comité de sélection ;
- élaborer un guide de bonnes pratiques ;
- former les recruteurs.

Concernant les enseignants-chercheurs et les chercheurs contractuels, il existe une marge de progression importante sur la publication des offres, l'évaluation et la sélection des candidats.

Concernant l'accueil et l'accompagnement des doctorants, la démarche existe, mais mérite d'être renforcée.

I. GUILLAUME

Cette démarche est-elle également mise en œuvre dans d'autres établissements ?

I. PARISSIS

Oui. La démarche HCERES deviendra progressivement indispensable pour pouvoir recruter et bénéficier de financements.

V. DANJEAN

Un travail sur le point d'indice aurait été plus efficace pour augmenter le nombre de chercheurs en Europe.

P. BENECH

Nous partageons votre point de vue, mais la commission européenne ne s'occupe pas du point d'indice. La labellisation HCERES permet néanmoins de mettre l'accent sur la façon dont sont traités les chercheurs dans les différents pays.

I. IONICA

Je crains que les procédures de recrutement des doctorants s'alourdissent considérablement si nous devons désigner systématiquement un comité de sélection.

I. PARISSIS

Le processus va effectivement se renforcer, mais nous pouvons le construire de telle sorte qu'il reste opérationnel.

I. GUILLAUME

Frédéric Noel a donné son pouvoir à Vincent Danjean. J'en profite pour vous rappeler de voter les délibérations simplifiées.

VI. Affaires réglementaires

a. Charte politique de protection des données à caractère professionnel (*délibération*)

M.-L. CARON FASAN

Grenoble INP – UGA est engagé dans le respect de la réglementation applicable à la protection des données à caractère personnel. La mission de délégué à la protection des données (DPO) est mutualisée sur un périmètre constitué de Grenoble INP - UGA, de l'UGA, de l'USMB et de l'IEP.

Les objectifs de la politique de protection des données à caractère personnel sont les suivants :

- proposer un document cadre pour tous les établissements du périmètre mutualisé ;
- assurer l'obligation de transparence en présentant la manière dont Grenoble INP – UGA traite les données personnelles des étudiants, des personnels et des partenaires, ainsi que leurs droits.

La charte comprend le traitement des données, l'organisation de la protection des données, les droits liés à la protection des données et les manières d'exercer ces droits. Elle précise, pour les étudiants, les données traitées, qui les traite, qui a accès aux données, la durée de conservation, la sécurisation des données et les modalités de transfert hors UE. Les personnels sont concernés par les mêmes aspects, à l'exception des modalités de transfert hors UE.

La charte a été construite par les DPO de Grenoble INP – UGA, de l'UGA, de l'USMB et de l'IEP. Elle a été validée par le copil DSIM du 27 juin 2022 et est actuellement présentée dans les conseils d'administration des quatre membres.

V. DANJEAN

La charte ne mentionne pas les informations personnelles générées par les établissements, telles que les notes.

M.-L. CARON FASAN

Elles ne sont pas considérées comme des données à caractère personnel.

J. MIKAC

Une donnée à caractère personnel est une donnée qui permet de désigner une personne, qu'elle soit utilisée dans un cadre privé, associatif ou professionnel : son nom, son prénom, sa date de naissance...

R. DEREYMEZ

La charte est intitulée « politique de protection des données à caractère personnel », mais la délibération demande d'approuver la charte politique de protection des données à caractère professionnel.

M.-L. CARON FASAN

Nous modifierons la délibération.

V. DANJEAN

Je ne vois pas les enseignants dans les personnes qui traitent les données personnelles des étudiants, alors que nous avons les mails et les noms des étudiants.

J. MIKAC

Je pense qu'ils sont inclus dans les services ou directions en charge de la formation, mentionnés dans le préambule de la charte.

M.-L. CARON FASAN

Je vous propose de me transmettre par écrit les questions que vous vous posez. Je les transférerai à la DPO, qui viendra apporter des réponses lors du prochain conseil d'administration.

La délibération est reportée au prochain conseil d'administration.

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

C. GROS

La modification relative à une décision administrative, demandée en commission permanente, a été apportée.

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

Y. DELANNOY

La CFDT souhaiterait porter à l'ordre du jour du conseil d'administration un point sur les anciens salariés de l'ADR et qui, selon l'inspection du travail, sont à considérer.

Y. MARECHAL

Nous proposerons un bilan sur le semestre à choix PIST et la présentation de la T-En School. Nous avons également évoqué la possibilité de tenir le conseil d'administration d'octobre à l'ESISAR.

La séance est levée à 17 heures 20.