



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*



INITIATEUR DE
TRAJECTOIRES

CONSEIL D'ADMINISTRATION

11 juin 2026



1. Actualités et procès verbal

- a. Approbation procès-verbal séance du 12 mars 2026
- b. Actualités Grenoble INP - UGA

2. Désignation d'une personnalité qualifiée au Conseil d'administration

3. Stratégie et gouvernance

- a. Ensemble des financements hors contrats de l'établissement
- b. Point sur le compte d'attente de l'établissement
- c. Conditions de retour à l'équilibre n° 2
- d. Budget rectificatif 2026 n° 1
- e. Lettre d'orientation budgétaire (LOB) 2027
- f. Rapport annuel de performance (RAP) 2025
- g. Conseil des transitions – Bilan de la 3e année

3. Formation, recherche, valorisation

- a. Ouverture diplôme d'établissement en innovation et entrepreneuriat à la rentrée 2026/2027
- b. Ouverture du programme post-bac Management et ingénierie à Grenoble IAE – INP, UGA à la rentrée 2027/2028
- c. *Calendrier pédagogique 2026/2027 (présenté en CEVU et en CP) (délibération simplifiée)*
- d. *Politique tarifaire de l'établissement en matière de formation*
- e. *Règlement-cadre des études et des examens du cycle ingénieur et du cycle ingénieur en alternance de l'année 2026/2027*
- f. *Règlement des études et des examens de la Prépa 2026/2027 et spécifique de la Prépa Grenoble-Valence 2026/2027*
- g. *Règlements des études et des examens du cycle licence et licence professionnelle 2026/2027*
- h. *Règlement des études du diplôme d'ingénieur spécialisé en économie régénérative à Grenoble INP – Ensimag, UGA 2026/2027*
- i. *Règlements des Certificats de compétences et Diplômes d'établissement 2026/2027*
- j. *Règlement intérieur du Département formation professionnelle à destination des stagiaires et des apprentis*
- k. *Conditions générales de ventes du Département formation professionnelle – Mise à jour*

4. Affaires financières

- a. *Fusion des laboratoires LIG/Verimag - Création d'une nouvelle structure financière*

5. Ressources humaines

- a. Mesure de l'impact des suppressions de postes dans le cadre des conditions de retour à l'équilibre
- b. *Dispositif prime de résultat – Campagne 2026*
- c. *Création du dispositif d'intéressement*
- d. *Quota prime individuelle régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC) C3 - Attribution campagne 2026*
- e. *Régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC) C2 – Evolution du référentiel des fonctions*

6. Affaires réglementaires

- a. Création de l'unité de service "Direction du Numérique"
- b. Désignation de représentants élus étudiants à la Commission contribution de vie et de campus (CVEC)
- c. *Statuts Grenoble IAE – INP, UGA – Mise à jour*

7. **Retour sur délégations du CA à l'administrateur général**
8. **Recueil des propositions de sujets pour l'ordre du jour d'un prochain CA**



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*



1. Procès-verbal & actualités



a. **Approbation PV séance du 12 mars 2026**

Approbation procès-verbal séance du 12 mars 2026

Délibération proposée au CA :

Le conseil d'administration approuve le procès-verbal de la séance du 12 mars 2026.

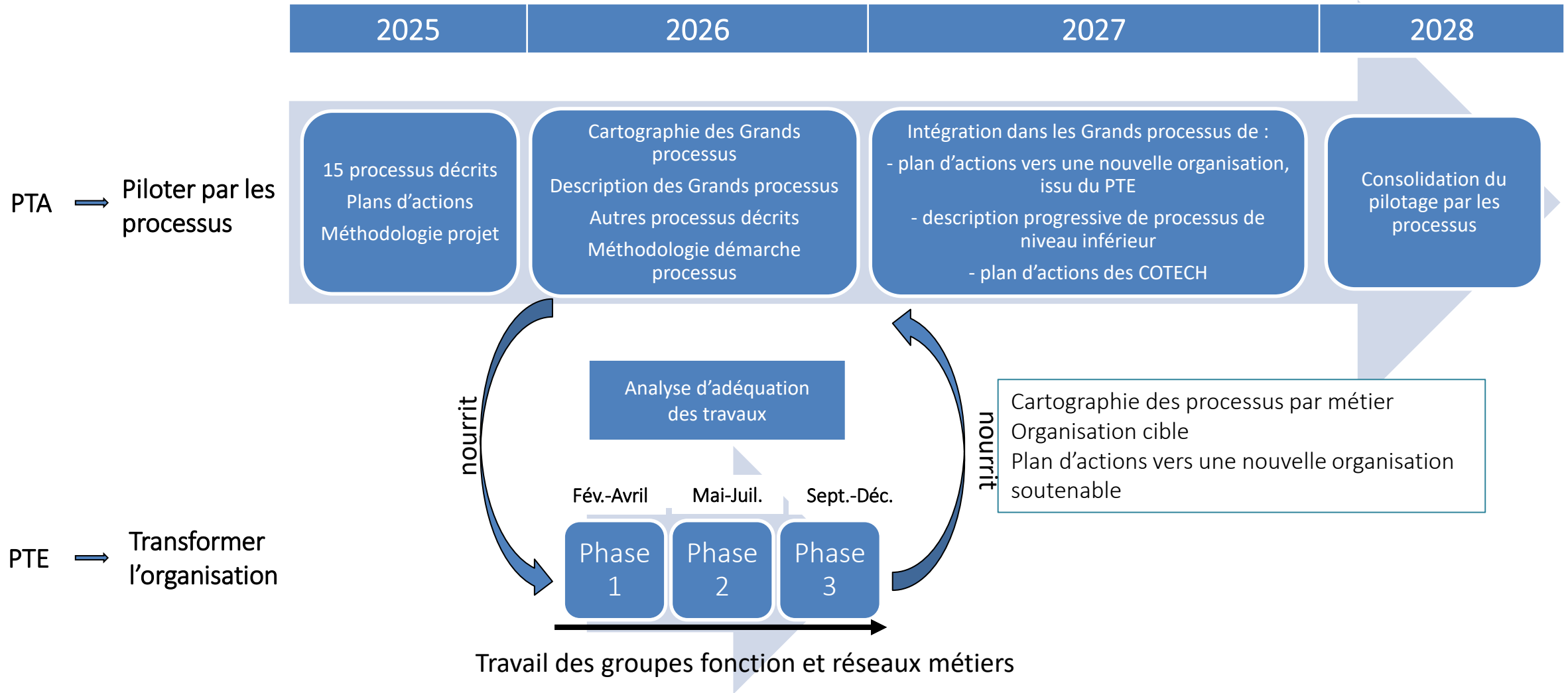
b. Actualités Grenoble INP - UGA

Nouvelle vice-présidente étudiante

Emeline FRANÇOIS, élue étudiante du CA, a été élue vice-présidente étudiante, lors de la séance du CEVU du 26 mars 2026.

- Elle sera accompagnée de 2 adjoints :
 - Romain ARZEL, élu du CA
 - Loup PIQUERET, élu du CEVU

Projets de transformation de l'administration (PTA) et de l'établissement (PTE) : Rappel du calendrier



Projets de transformation de l'administration (PTA) et de l'établissement (PTE) : avancement plan d'actions et enquêtes

Plan d'actions : bilan au 03/06/2026

Nombre total d'actions	171
% d'actions prises en compte	30%
% d'actions terminées	53%

[Suivi des Plans d'actions sur l'Intranet](#)

Enquête de satisfaction : bilan au 3/6/2026

Nombre de répondants	498
----------------------	-----

 **Sujet développé à un prochain CA**

Manifeste éthique de l'ingénierie contemporaine

Les écoles du Groupe INP, dont Grenoble INP – UGA, sont signataires du Manifeste éthique de l'ingénierie contemporaine, avec un large panel d'acteurs de l'enseignement supérieur et de la recherche, dont La CDEFI (*Conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs*) partenaire de l'Année de l'ingénierie, France Universités, la CGE (*Conférence des grandes écoles*).

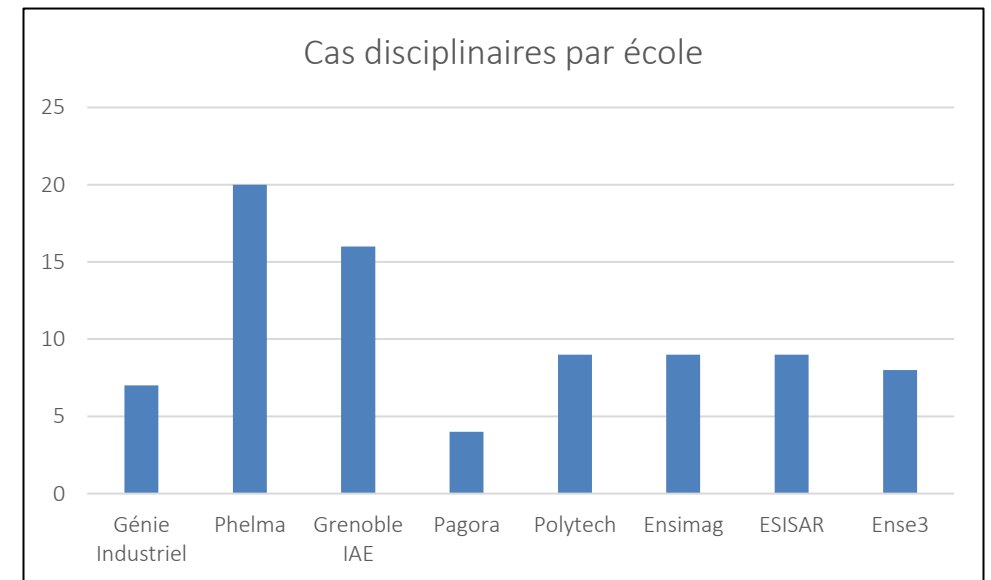
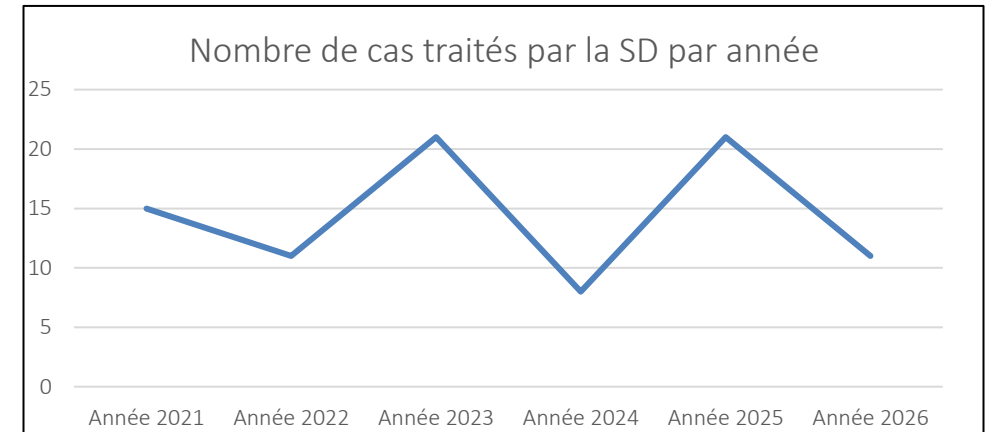
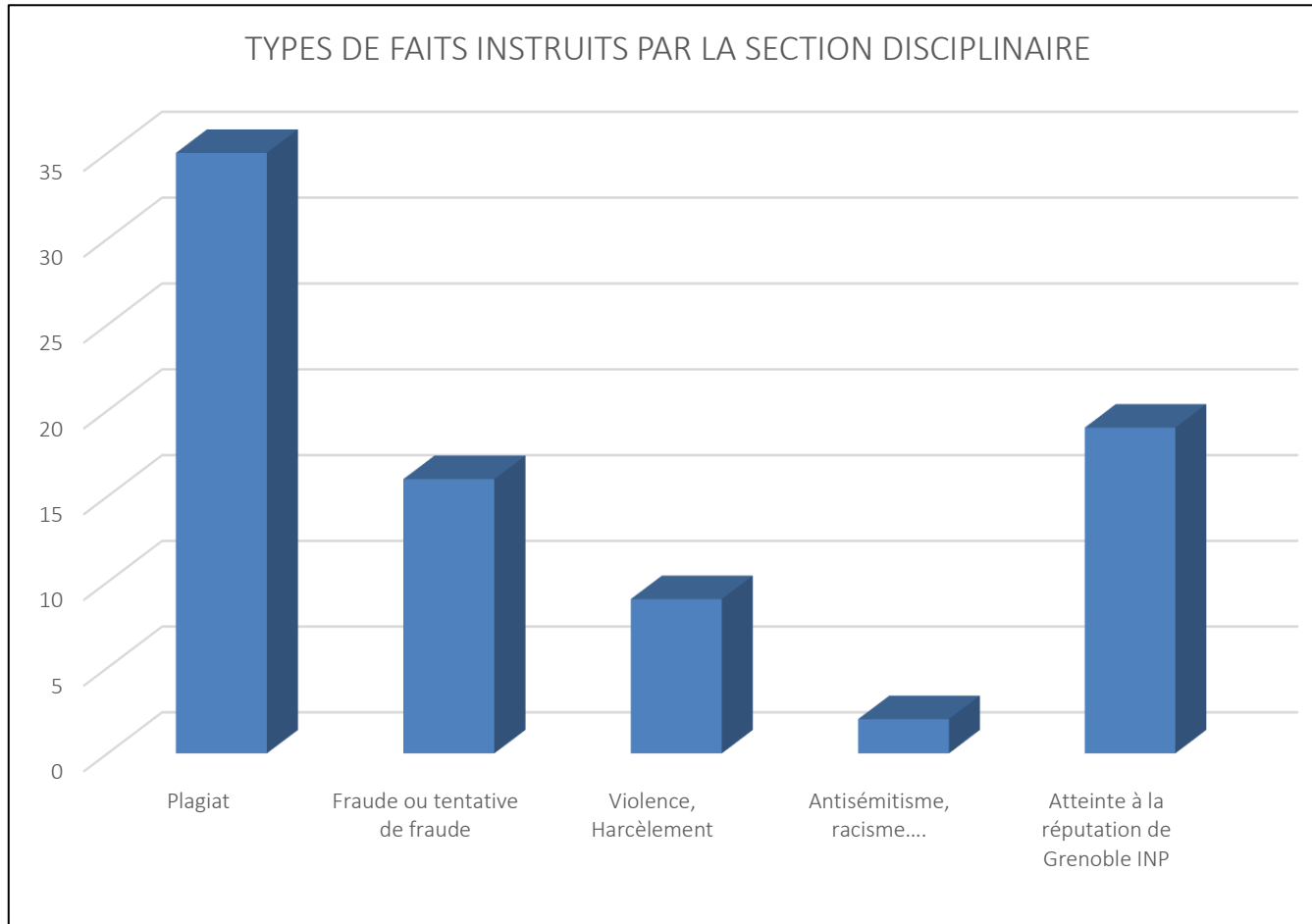
Le texte de ce manifeste éthique de l'ingénierie contemporaine s'insère dans le cadre de l'Année de l'ingénierie.

- Une initiative pilotée par l'Académie des technologies et le CNRS (*Centre national de recherche scientifique*) et visant durant toute l'année académique 2025/2026 à faire collaborer les écoles, la recherche et les entreprises pour faire découvrir au grand public, et en particulier aux jeunes, les sciences de l'ingénieur et leurs applications.

Structuré autour de huit recommandations, le manifeste invite ainsi les acteurs de l'ingénierie à interroger systématiquement le sens, les usages et les conséquences de leurs projets, en intégrant pleinement les notions de responsabilité sociale, environnementale et professionnelle.

Section disciplinaire usagers (étudiants)

La section disciplinaire usagers juge le désordre administratif, l'atteinte à l'image ou à la réputation de l'établissement



➔ **Sujet développé à un prochain CA**

Autres actualités

Semaine Kaléïdoscope : session 2027 prévue du 25 au 29 janvier puis du 24 au 28 mai.

- La session 2026, 4^e édition de la semaine Kaléïdoscope, a eu lieu du 26 au 30 janvier 2026, sur le thème « Enjeux et défis pour une recherche et une innovation soutenables ».

Journée de la plateforme scientifique SATenAuRA : 20 mars 2026

- Journée scientifique dédiée à la sonde atomique tomographique et à ses applications.
- Acquisition dans le cadre du CPER (contrat de plan État-Région) financée grâce au soutien de l'Etat, la Région Auvergne-Rhône-Alpes, Grenoble Alpes Métropole et du CNRS située au sein d'Ecomarch, pôle européen de référence dédié à l'éco-efficience des matériaux et porté par Grenoble INP – UGA.

ACT in Space 2026 : le 2 avril 2026

- Une équipe d'étudiant.es de Grenoble INP – Phelma a décroché la 3^e place à la finale nationale avec le projet CROPS, avant de se confronter aux meilleures équipes mondiales lors de la finale internationale.

Musisciences : le 15 avril 2026

- les élèves artistes de haut niveau (EAHN) de Grenoble INP - UGA, inscrit.es au Conservatoire Nina Simone de Grenoble présentaient le fruit de leur créativité et de leur travail.

Soirée de Gala de la Fondation Grenoble INP : le 21 avril 2026

- co-organisée avec Inovallée et en partenariat avec Tech&Fest, sur la thématique RIGHT TECH.

Journée de la formation professionnelles : le 23 avril 2026

- conjointe avec l'UGA, sur les transformations de métiers et des organisations.

Le LIFE open day journée : 30 avril 2026

- Organisé conjointement par Schneider Electric et les laboratoires du site.
- journée dédiée aux projets et laboratoires de recherche autour de l'énergie du futur.

Ordre national du Mérite : promotion du 15 mai 2026

- James CROWLEY de Grenoble INP – Ensimag, UGA a été nommé au grade d'officier
- Jean-Pierre VERJUS, retraité de l'établissement, a été nommé au grade d'officier
- Céline TERNON de Grenoble INP – Phelma, UGA a été nommée au grade de chevalier

Ingénieuses 2026 : 19 mai 2026, cérémonie de remise des prix

- Prix de la femme ingénieure remis à Aude Lemar-Verrier, diplômée de Grenoble INP – Ensimag, actuellement Product team manager et Product owner chez Antidot.
- Grenoble INP – Esisar, UGA : finaliste nominée aux Ingénieuses 2026 de le CDEFI pour l'action Robot4Kids.

Cérémonie sportifs de haut niveau (SHN) de l'UGA : 21 mai 2026

- Cette cérémonie a été l'occasion de revenir sur les performances des athlètes de l'UGA en présence notamment des nombreux étudiant.es et diplômé.es SHN en piste lors des derniers jeux olympiques.

Séminaire des 3 conseils de Grenoble INP – UGA : 27 mai 2026

- Les travaux seront poursuivis dans le cadre d'un nouveau séminaire à l'automne.

Accréditation de l'ensemble des écoles de Grenoble INP – UGA par la CTI : sur la période 2026/2031 (Grenoble INP – Esisar, UGA 2026/2029), ainsi que du **Département de Formation Professionnelle**, pour l'ensemble des diplômes demandés (FISE, FISA, FC).

9e Rencontres annuels IngéPLUS : le 1er juin 2026 à Grenoble INP – Phelma, UGA

- 3 thématiques
 - Repenser les outils de renforcement disciplinaire IngéPLUS
 - Structurer le réseau alumni IngéPLUS
 - Améliorer la poursuite d'études en Bac+3 et Bac+5 pour les étudiants IngéPLUS

Ouverture par Paul Jacquet du colloque annuel de la CDEFI : 4 juin 2026 à Metz

- À l'occasion de ses 50 ans, la CDEFI consacre son colloque aux nouvelles conditions de l'attractivité des écoles d'ingénieurs : transformation des métiers, impact de l'IA, évolution des besoins des employeurs, attractivité des carrières académiques, internationalisation et projection à l'horizon 2027.

Réunion des présidents et recteurs d'universités européennes à Bruxelles : 10 juin 2026

2^e édition de l'école d'été SUSTAIN-E : du 15 au 19 juin 2026

- Dans le cadre du projet européen GreenChips-EDU, et en collaboration avec deux autres projets européens ainsi qu'avec le Labex Microélectronique durable.

Projets Carnot : programme Carnot 2026

- Les consortiums COGNITION, GEO-transitions, LSI et Energie du futur sont sélectionnés au programme 2026.

L'IRT Nanoelec : vient d'être renouvelé pour 2026/2028

- Les IRT sont des instituts de recherche technologique thématiques et interdisciplinaires mis en place par le Gouvernement français pour la compétitivité industrielle.
- Nanoelec contribue à la compétitivité de la filière microélectronique.

Campagne 2026 de recrutement des enseignants chercheurs :

- 14 enseignants-chercheurs de recrutés : 11 maîtres de conférences et 3 professeurs d'université.
- Résultats officiels le 24 juin 2026.

Nomination à l'Institut universitaire de France (IUF) 2026 :

- Korczynski Maciej, professeur des universités de Grenoble INP – Ensimag, UGA, est lauréat au titre de la chaire Innovation

InoPulse : <https://www.youtube.com/watch?v=UPU8CtfpUog>

2. Désignation d'une personnalité qualifiée au Conseil d'administration



Contexte et rappel du processus de désignation des personnalités qualifiées

Contexte :

Démission de Mme Géraldine EYRAUD, personnalité qualifiée du Conseil d'administration, élue en 2024.

- 1 siège vacant

Désignation : Articles 1.1 et 1.2 du règlement intérieur de Grenoble INP – UGA.

Election à la majorité des membres élus et des personnalités extérieures présentes et représentées.

1.2 Renouvellement des conseils

En cas de démission ou d'empêchement définitif d'un membre de l'un des conseils, son remplaçant est désigné suivant les mêmes modalités que son prédécesseur, pour la durée du mandat restant à courir.

Durée du mandat :

Prise de fonctions à l'issue de la désignation, pour la durée du mandat actuel des membres du Conseil d'administration.

Madame Caroline HANRIOT-SAUVEUR



Directrice de l'agence Innovation – Référente Rhône Alpes Néobusiness –
Caisse d'épargne Rhône Alpes

- Management d'une équipe de 5 Chargés d'Affaires avec un portefeuille de 250 entreprises pour un PNB de 7 M€ en 2024, 3,5 Md€ de fonds levés et 600 M€ financés
- Gestion de plusieurs fonds d'amorçage et partenariats, incubateurs, accélérateurs, SATT et pôles de compétitivité, avec une expertise dans trois verticales clés : numérique, santé et industrie
- Elue du Conseil de Grenoble IAE – INP, UGA
- Membre du Club INP Partners
- Membre du conseil de surveillance de Team For The Planet
- Ex-administratrice de la COMUE (Université Grenoble Alpes)

Désignation d'une personnalité qualifiée

Rappel des votants : membres élus et personnalités extérieures présentes et représentées.

Délibération proposée au CA :

Les membres élus et personnalités extérieures du Conseil d'administration désignent Madame Caroline HANRIOT-SAUVEUR comme personnalité qualifiée de cette instance.

Son mandat s'exercera sur la durée du mandat actuel des membres du Conseil d'administration.



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*



3. Stratégie & gouvernance



a. Ensemble des financements hors contrats de l'établissement

Contexte : CA du 11/12/25

- **Sujet: quelles sont les sources de financement possibles pour le fonctionnement de l'établissement?**
- **Demande du CA : à combien s'élève la contribution des entreprises aujourd'hui?**
- **Périmètre de travail**
 - Contributions des entreprises dans les composantes de formation et via la filiale de valorisation
 - Hors chaires Fondation Grenoble INP
- **Méthodologie**
 - Récupération des données auprès de la Direction des Affaires Financières et des Achats (DAFA) et des responsables politiques RE des composantes de formation

Contributions des entreprises

- **Tableau des données agrégées**

	2022	2023	2024	2025
Taxe d'Apprentissage	2 360k€	2 198k€	2 582k€	2 953k€
Apprentissage	5 304k€	4 993k€	5 468k€	7 078k€
Partenariats et forums	482k€	526k€	625k€	679k€
Reversements IESA	193k€	239k€	229k€	365k€
Total	8 339k€	7 956k€	8 905k€	11 075k€

- **Autres contributions non monétaires**

- Interventions dans les cours (dont environ **1000 heures** effectuées gratuitement chaque année)
- Accès à des équipements ou plateformes techniques
- Participation à des jurys
- ...

Constats

- Des contributions **significatives** au fonctionnement de l'établissement
- Une **diversité** de contributions possibles, financières et non-financières
- Des contributions **hétérogènes** (niveau, nature) en fonction des composantes

b. Point sur le compte d'attente de l'établissement

- Retour sur la réserve des commissaires aux comptes et éléments de définition
- Actions entreprises
- Délai d'apurement du compte d'attente

Retour sur la réserve des commissaires aux comptes et éléments de définition

Réserve des Commissaires aux Comptes

Qu'est-ce qu'une réserve ?

C'est un signal d'alerte émis par les auditeurs externes lorsque certains postes des comptes présentent un risque ou manquent de clarté. Cela ne signifie pas que des irrégularités ont été commises, mais que des améliorations sont nécessaires.

La réserve apportée par les commissaires aux comptes

L'analyse et le lettrage de ces comptes n'ont pu être que partiellement menés avant la clôture de l'exercice, ayant les incidences suivantes sur le bilan :

- D'une part, le poste d'avances et acomptes reçus au passif du bilan, ainsi que les créances clients et sur les financeurs publics à l'actif du bilan, sont surévalués d'un montant minimum de 14,7 M€ à la fin de l'exercice 2025.
- D'autre part, ce même poste d'avances et acomptes reçus au titre des encaissements en compte d'attente devraient faire l'objet d'un reclassement en autres dettes pour un montant 4 M€.

Qu'est-ce qu'un compte d'attente ?



L'agence comptable reçoit un virement sur le compte bancaire, mais ne sait pas encore à quelle facture il correspond.

En attendant de l'identifier, la somme est placée dans un "compte d'attente"

- Il doit être apuré dans les meilleurs délais (moins de 3 mois)
- Il est donc indispensable de pouvoir justifier et suivre précisément les écritures non soldées

En l'absence d'informations suffisantes sur les virements reçus, il devient difficile, voire impossible, de procéder à l'émargement des factures correspondantes.

Pourquoi des sommes restent-elles en attente ? ?

Le processus de facturation réglementaire

1. Emission de la facture

2. Envoi au client

3. Réception du paiement

4. Emargement

Ce qui se passe parfois

Virement sans référence

Le client paie mais n'indique pas le numéro de facture
=> Impossible à rattacher automatiquement

Montant différent de la facture

L'encaissement ne correspond pas au montant facturé
(acompte partiel, erreur) => Pas de rapprochement

Facture émise après paiement

Le client paie avant que la facture ne soit créée
=> Le processus est inversé.

Fragilité RH de la chaîne financière

Difficultés à absorber la volumétrie des encaissements.

Analyse des risques

Le principe

Une facture doit être émise AVANT l'encaissement. Le paiement est ensuite rattaché ("émargé") à cette facture

Génération de recette encaissée : Impact positif sur le solde budgétaire

La règle

Ces sommes doivent être régularisées dans un délai maximal de 3 mois.

Le risque

Des sommes non rattachées faussent les comptes : elles ne sont pas comptabilisées comme recettes définitives de l'établissement

Impact sur le solde budgétaire
Pas d'impact sur le compte de résultat en lien avec la passation de produits à recevoir

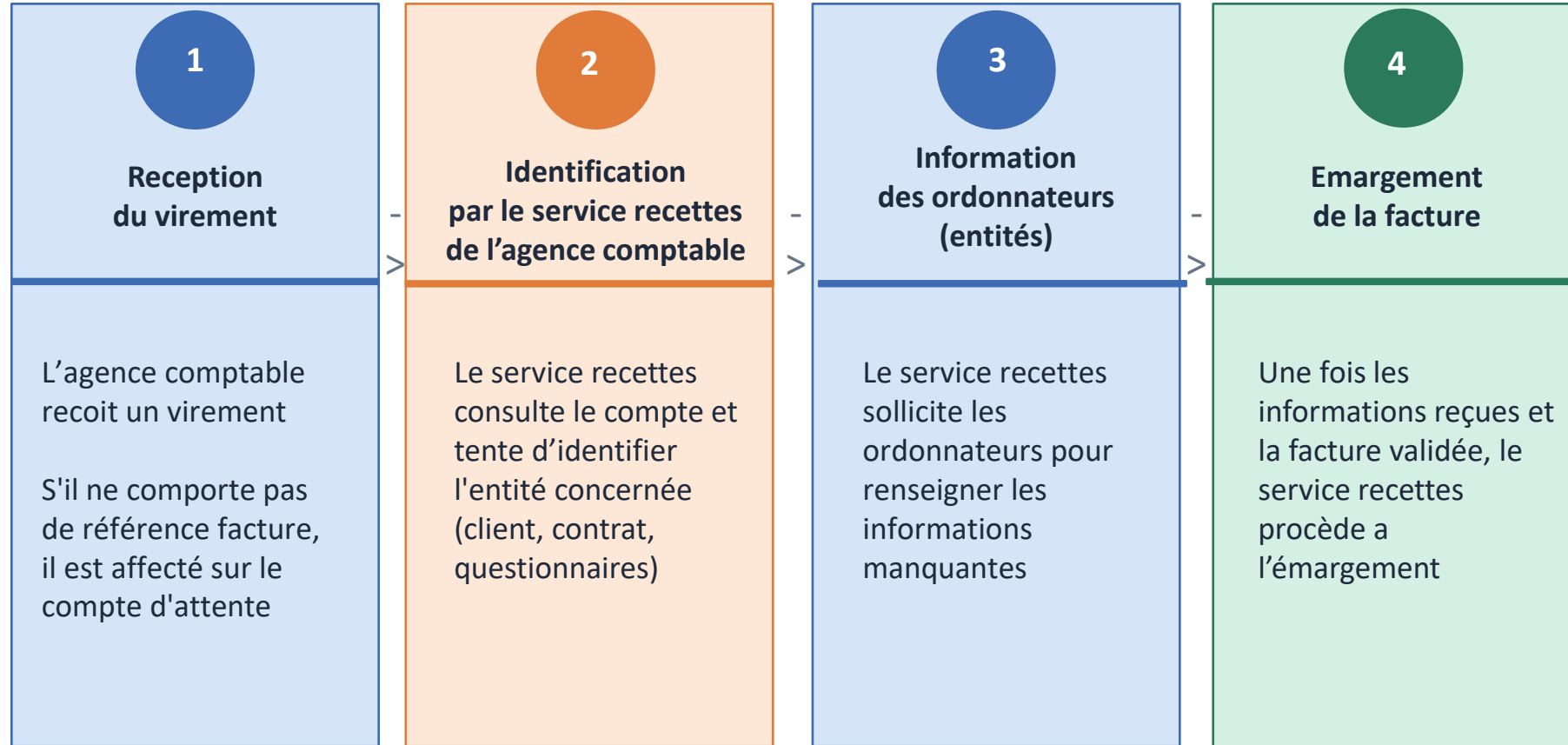
Manque de visibilité sur le pilotage de la trésorerie

Actions entreprises

Travail sur les processus et formation

- Mise en place d'un guide "recettes "
- Travail sur les processus dans le cadre du projet de transformation de administration : à diffuser et appliquer
- Actions de formation à destination des services : à poursuivre et à amplifier
- Sensibilisation des composantes à l'émission de factures au fil de l'eau (250 factures reçues par l'agence comptable entre le 01/12/25 au 04/12/2025) qui impactent le compte d'attente
- Suivi mensuel du compte d'attente

Démarche mise en place



La coopération entre l'agence comptable et les services ordonnateurs est la clé pour accélérer la régularisation.

Evolution du compte d'attente

Compte	Libellé simplifié	31/12/2025	23/03/2026	13/05/2026	Evolution
47110000	Recettes perçues non rattachées (droits d'inscription uniquement)	3 201 081 EUR	3 055 086 EUR	2 705 305 EUR	-15 %
47182100	Encaissements identifiés (client connu)	9 657 249 EUR	7 331 316 EUR	7 142 024 EUR	-26 %
47182800	Encaissements à identifier (client inconnu)	6 697 631 EUR	4 989 702 EUR	4 281 206 EUR	-36 %
47188100	Encaissements 2026 (A régulariser – client et/ou entité non connus)	-	5 549 181 EUR	2 382 106 EUR	-57 %
TOTAL		19 555 961 EUR	20 925 285 EUR	16 510 641 EUR	

Délai d'apurement du compte d'attente

Objectif cible

- Apurement du compte d'attente pour le compte financier 2026 : mars 2027
- Stabilisation des processus et bonnes pratiques

c. Conditions de retour à l'équilibre n° 2

Nécessité réglementaire du CRE

- **Un CRE doit être établi dès lors que l'un des indicateurs suivants (définis par l'Etat) n'est pas respecté :**
 - Ratio de Masse salariale (Ratio Dizambourg) : Masse salariale / Produits encaissables < **83 %**
 - Fonds de Roulement > **15 jours de fonctionnement décaissable**
 - Trésorerie > **30 jours de fonctionnement**
- **A l'issu de l'exercice budgétaire 2025 de Grenoble INP – UGA, les indicateurs prenaient les valeurs suivantes :**
 - Ratio de Masse salariale (Ratio Dizambourg) : Masse salariale / Produits encaissables = **77,5 %**
 - Fonds de Roulement (1,57 M€) = **4 jours** (4,67 M€)
 - Trésorerie (30,7 M€) = **75 jours**
- **De plus, le budget initial 2026 (BI 2026), voté par le CA fin 2025 amènerait aux indicateurs suivants à l'issu de l'exercice 2026 :**
 - Ratio de Masse salariale (Ratio Dizambourg) : Masse salariale / Produits encaissables = **78,2 %**
 - Fonds de Roulement (-0,57 M€) = **-1 jour** (2,53 M€)
 - Trésorerie (11,5 M€) = **25 jours**

⇒ **Obligation d'un Budget Rectificatif pour l'exercice 2026 et d'une modification du CRE**

Principes de construction du CRE #2

• Objectifs du CRE

– Restaurer le fonds de roulement

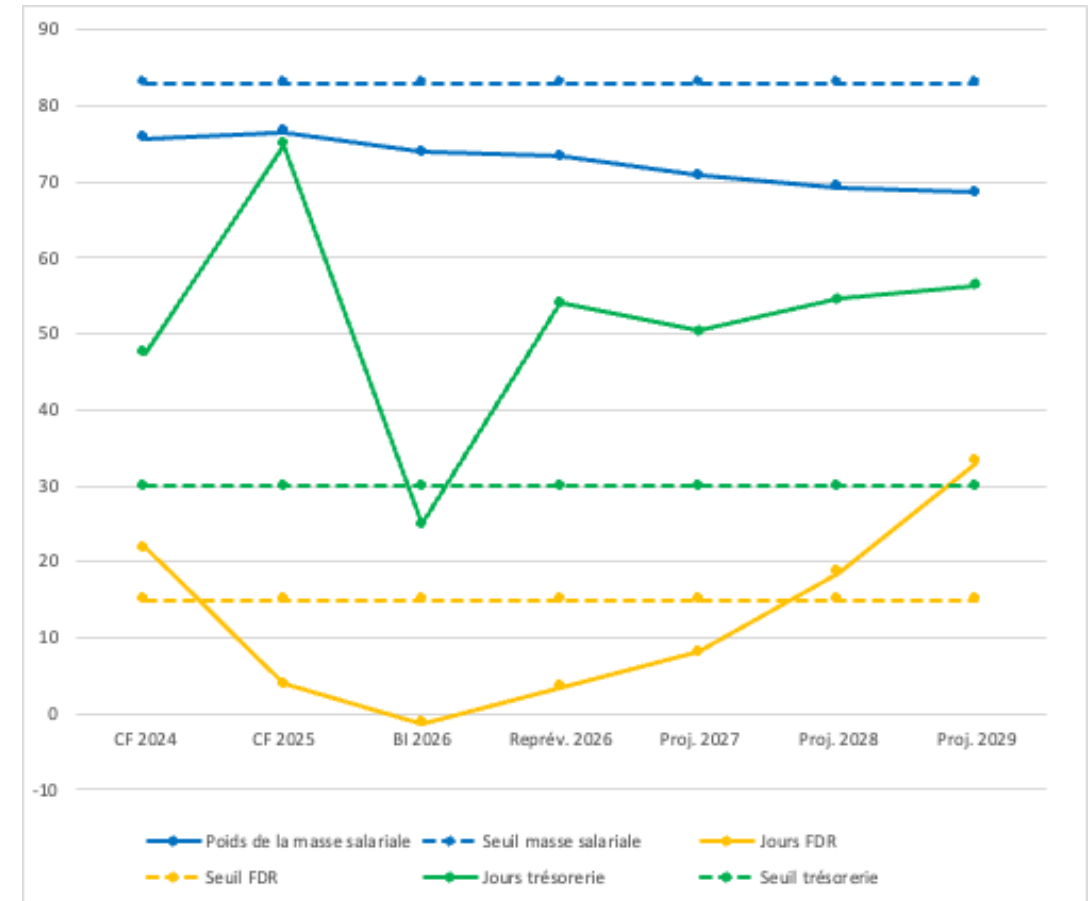
- Arrêter les ponctions en autofinçant des investissements rationalisés dès 2026
- Reconstituer son niveau jusqu'à dépasser le seuil prudentiel en 2028-2029
 - Indispensable au niveau règlementaire
 - Souhaitable pour reconstituer une capacité à investir sur fonds propres hors opérations de sécurité

– Préserver la trésorerie

- Veiller à rester en permanence sur le seuil prudentiel
- A moyen terme, renforcer son pilotage au niveau des contrats

– Diminuer la rigidité de la masse salariale

- Aller au-delà des économies réalisées en 2025 qui n'ont permis que de contenir la hausse de la MS non financée
- Atteindre une structure soutenable à l'horizon 2029 dans le cadre du PTE



- **Une démarche collective**
 - **Capitaliser sur la dynamique engagée et les résultats du CRE #1**
 - Réduction des heures complémentaires
 - Diminution de la masse salariale IATS
 - Rationalisation des dépenses d'investissement et de fonctionnement
 - **Incrémenter des changements structurels dans le cadre du CRE #2**
 - Renforcement des efforts sur la masse salariale IATS
 - Adaptation de la cohorte des doctorants
 - Poursuite de la diminution des surfaces patrimoniales
 - **Préserver l'avenir**
 - Renforcer le pilotage financier de l'établissement : nouveau modèle économique et financier de l'établissement (MEFE), modernisation des processus (PTA)
 - Maintien d'une politique d'investissement minimale
 - Possibilité de recettes supplémentaires

Calendrier de construction du CRE #2

- **Un travail collaboratif**

- Travail en Directoire de Grenoble INP - UGA, avec adoption de la démarche à l'unanimité moins une abstention
- Plusieurs temps d'échanges avec les services du rectorat
- Travail quotidien avec les services et l'équipe politique pour affiner le CRE

- **Un temps de conception rapide**

- Courrier de Mme la Rectrice de la région académique en date du 2 mars 2026
- Point de situation en Directoire plénier de Grenoble INP - UGA le 11 mars 2026
- Présentation de la stratégie financière et de pistes de mesures en Directoire le 18 mars 2026
- Adoption de la trajectoire et des mesures retenues en Directoire le 26 mars 2026
- Transmission des mesures envisagées dans le cadre du CRE #2 au service du rectorat le 10 avril 2026
- Echanges avec les services du rectorat le 12 Mai 2026
- Présentation et avis du CSA le 18 Mai
- CA du 11 juin 2026

Mesures de masse salariale

- **Mesures du CRE #1 et considérées comme intégrées à la trajectoire de base du CRE #2**
 - Réduction des heures complémentaires
 - Recrutement d'une cohorte de 35 doctorants pour la rentrée 2026
 - Réduction de l'enveloppe des CDD renforts / accroissements d'activité
 - Diminution au fil de l'eau des postes IATS permanents
 - Remplacement des postes enseignants par ATER ou CDD enseignants la 1^{ère} année du départ
- **Mesures inscrites dans le CRE #2**
 - Réduction de 15 % de la MS des postes permanents IATS par rapport à la MS 2025 sans augmentation des postes non permanents hors conventions : - 3,3 M€ d'ici à 2029 (soit - 1,32 M €/an en 2027-2028)
 - Recrutement de 28 allocations doctorales par an à partir de 2027
 - Ajustements à la marge des CDD renforts et heures complémentaires

Année de l'arbitrage:	2025	2026	2027	2028	2029	TOTAL
Postes supprimés CRE V1	26	18	14	0	0	58
Postes supprimés CRE V2	20	18	24	30	0	92

Diminution cohortes doctorants Etat

	2025	2026	2027	2028	2029
Nb de recrutements par cohorte - CRE V1	0	35	42	42	42
Nb de recrutements par cohorte - CRE V2		35	28	28	28

Mesures sur le fonctionnement et l'investissement

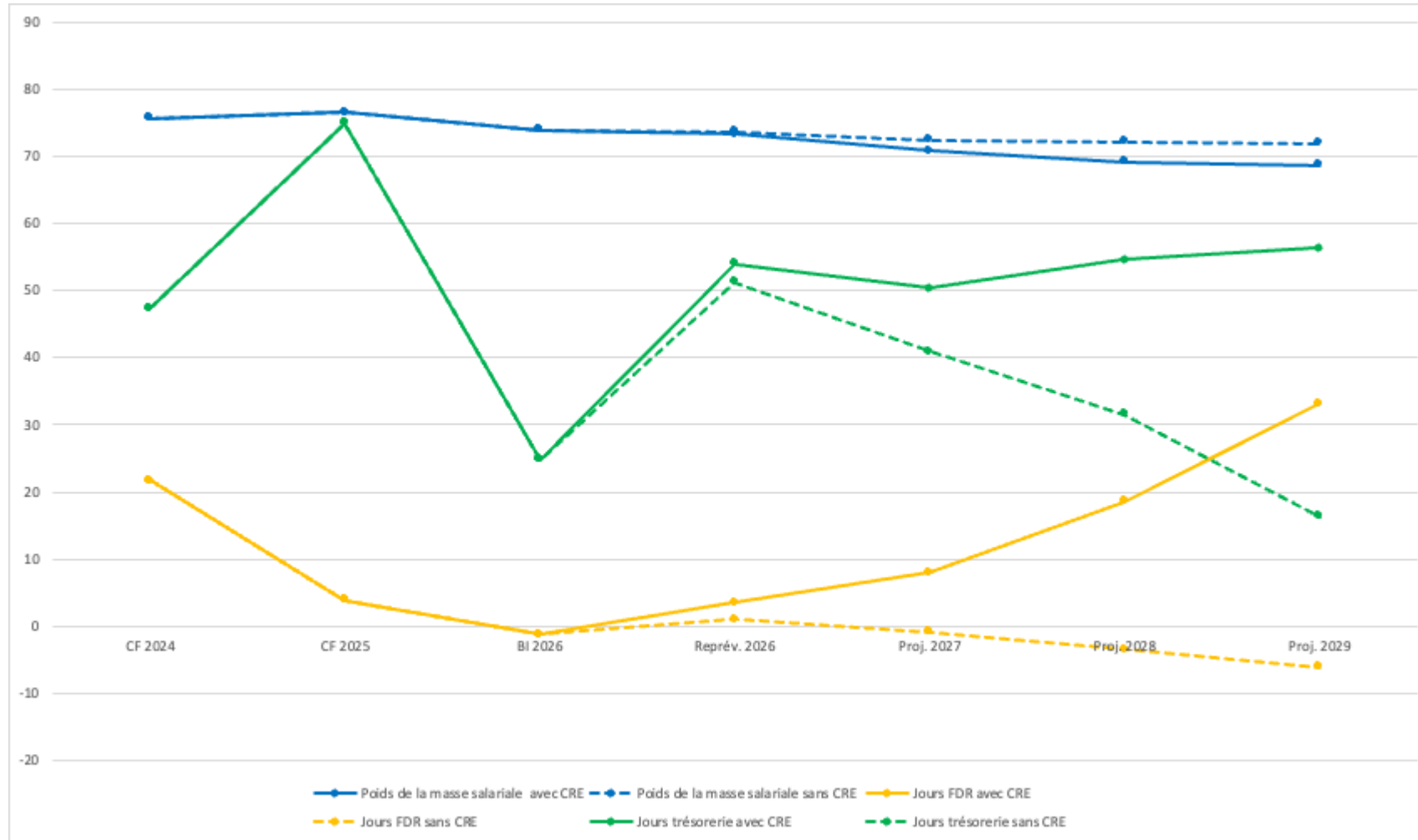
- **Mesures du CRE #1 et considérées comme intégrées à la trajectoire de base du CRE #2**
 - Réduction du fonctionnement général : 1,9 ME
 - Projet de transformation : 0,15 ME
- **Ajustements au BR1 2026 intégrés à la trajectoire de base du CRE #2**
 - Réduction de l'investissement : 5,2 ME (**BR 1**), puis 3,7 ME en 2027 et 4 ME en 2028-2029 (y.c. Plans pluriannuels d'investissement Directions systèmes d'informations et Patrimoine)
 - Surplus patrimoine (dont fluides) : 0,4 ME (**BR 1**)
 - Surplus mise à disposition de personnel : 0,1 ME (**BR 1**)
- **Mesures inscrites dans le CRE #2**
 - Réduction complémentaire du fonctionnement en 2026 : 0,4 ME (**BR 1**)
 - Note : Réduction de 5 % dans les budgets individuels
 - Réduction des surfaces patrimoniales : 5 % (0,4 ME en 2028) et 15 % (1,3 ME en 2029)

Mesures sur les recettes

- **Mesures du CRE #1 et considérées comme intégrées à la trajectoire de base du CRE #2**
 - COMP 2025/2027
 - Augmentation du reste à charge
 - Réduction de l'exonération des droits d'inscription
- **Ajustements au budget rectificatif 1 (BR1) 2026 intégrés à la trajectoire de base du CRE #2**
 - Compensation SCSP Masse Salariale (CAS Pensions 75 % + PSC 100 %) : 0,7 ME (BR 1)
 - Réévaluation du préciput en 2026 : 0,6 ME (BR 1)
- **Mesures inscrites dans le CRE #2 et dans le BR1 2026**
 - Réajustement à la hausse de la Taxe d'Apprentissage : 0,6 ME/an (BR 1)
 - Recettes propres des composantes de formation : 1 ME en 2028 et 2 ME en 2029

	CF 2024	CF 2025	BI 2026	Reprév. 2026	Proj. 2027	Proj. 2028	Proj. 2029
Poids de la masse salariale	75,7%	76,5%	73,9%	73,3%	70,8%	69,2%	68,6%
Jours FDR	21,7	3,8 -	1,2	3,5	8,0	18,7	33,2
Jours trésorerie	47,4	74,9	24,8	54,0	50,3	54,6	56,3

Trajectoire avec et sans CRE #2





RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Leviers stratégiques du CRE #2



Détail des leviers stratégiques

1) Modèle d'allocation des moyens

Actions	2026	2027	2028	2029	Impact pluriannuel	Modalités de mise en œuvre
<i>Nouveau modèle économique et financier</i>					0	Pilotage renforcé des finances de l'établissement. Le budget initial 2027 sera construit sur la base du nouveau modèle.

Commentaires : L'établissement développe depuis 2025 un nouveau modèle économique et financier qui vise à doter l'établissement d'un outil compréhensible et partagé de pilotage pluriannuel. Ce modèle permet de construire les budgets sur la base de dotations par composante et service avec un financement des activités pérennes et des projets de développement.

2) Augmentation et diversification des ressources propres

Actions	2026	2027	2028	2029	Impact pluriannuel	Modalités de mise en œuvre
<i>Développement de la taxe d'apprentissage</i>	600 000	600 000	600 000	600 000	2 400 000	Développement des relations partenariales avec les entreprises, effort pérenne, intégration dès le BR1 2026
<i>Développement des recettes propres des composantes de formation</i>			1 000 000	2 000 000	3 000 000	Développement de la formation tout au long de la vie, frais spécifiques, valorisation des projets industriels

Commentaires : L'établissement a initié plusieurs actions pour augmenter et diversifier de façon pérenne et réaliste ses ressources propres.

Détail des leviers stratégiques

3) Règles d'affectation des ressources propres

Actions	2026	2027	2028	2029	Impact pluriannuel	Modalités de mise en œuvre
<p><i>Règles de répartition entre Socle (fonctionnement pérenne) et Hors Socle (projets)</i></p>					0	<p>Dans le cadre du nouveau Modèle Economique et Financier de l'établissement, une dotation de base (Socle) de moyens humains et financiers aux composantes est établie. Ce socle est financé par la SCSP et une partie des ressources propres. Une partie du solde des ressources propres est affecté aux projets structurants de l'établissement, le reste retourne aux entités pour la mise en place de leurs projets de développement. Les arbitrages des montants (pourcentages d'affectation) sont menés en commun par l'ensemble des directions de composantes sur proposition de l'administrateur général.</p> <p>Parmi les objectifs de ce mode de fonctionnement, l'un d'eux est de permettre un pilotage effectif du fonctionnement pérenne (le Socle) en pluri-annuel (notamment le pilotage de la masse salariale des agents permanents). Le Socle est dimensionné pour que son coût soit inférieur aux ressources pérennes de l'établissement. Les ressources au-delà de celles nécessaires au Socle ne viennent pas augmenter le Socle mais financer des projets ponctuels (durée max de 3 ans), prioritairement structurants et de transformation.</p>

Commentaires :

Détail des leviers stratégiques

4) Contrôle interne et modernisation des processus

Actions	2026	2027	2028	2029	Impact pluriannuel	Modalités de mise en œuvre
<i>Projet de transformation de l'établissement</i>					0	Nouvelle étape de transformation de l'établissement lancée depuis début 2026 visant à améliorer les processus et la structure organisationnelle. Ses effets seront très importants en termes financiers, notamment sur les postes IATS non permanents, cf. 8)
<i>Mise en place d'un pilotage renforcé de la trésorerie en y associant l'ensemble des acteurs</i>					0	Le processus de suivi de la trésorerie, notamment celle issue de l'activité contractuelle, est en cours de refonte afin d'améliorer le pilotage des flux tout au long de l'année. Regrouper dans une même direction l'ensemble des acteurs de l'ingénierie de projets : guichet unique réunissant toutes les expertises nécessaires à l'accompagnement des projets (Montage et contractualisation ; Gestion Adm et Fin ; Management).
<i>Mise en place d'une nouvelle Direction des Projets Subventionnés (DIPS)</i>					0	Poursuivre les objectifs suivants : sécuriser financièrement les projets (notamment la trésorerie), assurer l'adéquation des ressources aux besoins, mutualiser les bonnes pratiques, libérer du temps des enseignants-chercheurs sur la partie montage et suivi administratif des projets, accompagner les composantes de formation et de recherche vers des projets structurants intégrant formation (dont formation tout au long de la vie), recherche et innovation, amplifier rapidement les ressources financières provenant de projets européens.

Commentaires : Après avoir lancé fin 2024 dans le cadre du CRE1 le plan de transformation de l'administration (PTA) centré sur l'optimisation des processus, une nouvelle étape a été initiée début 2026 avec le lancement du projet de transformation de l'établissement (PTE). L'objectif est d'améliorer l'organisation (agilité et efficacité) en uniformisant ce qui peut l'être, simplifiant, mutualisant au juste niveau et ne gardant que les activités nécessaires (priorisation). Il permettra à terme de mettre en œuvre une organisation efficace, robuste et soutenable, dans un contexte de réduction du nombre de postes IATS.

5) Economie sur les frais de fonctionnement et efficacité énergétique

Actions	2026	2027	2028	2029	Impact pluriannuel	Modalités de mise en œuvre
<p><i>Economie sur les dépenses de fonctionnement</i></p> <p><i>Une étude va être lancée courant 2026 sur les actions (photovoltaïque, chauffage urbain, isolation thermique...) apportant une réduction et une sécurisation des coûts énergétiques .</i></p>	377 708				377 708	<p>Depuis 2024, un effort important a été fait pour réduire les frais de fonctionnement (hors conventions). Un effort supplémentaire est inscrit au BR1 2026. Il porte sur les dépenses identifiées comme compressibles. Les dépenses de fonctionnement sont un levier d'action rapide utilisé pour</p> <p>Concernant les économies de coût de fonctionnement liées à des économies d'énergie, un chiffrage coût-bénéfice sera réalisé. Ce chiffrage sera validé par des cabinets externes spécialisés.</p>
					0	<p>Sur la base de ces éléments chiffrés, une décision sera prise quant à la planification ou non de travaux, financés sur ressources propres en complément de subventions. Un recours à l'emprunt (si le bénéfice (économies) couvre a minima les intérêts) pourra être envisagé.</p>

Commentaires :

Détail des leviers stratégiques

6) Valorisation du patrimoine immobilier

Actions	2026	2027	2028	2029	Impact pluriannuel	Modalités de mise en œuvre
<i>Réduction des surfaces patrimoniales exploitées</i>			440 000	1 320 000	1 760 000	Réduction de 5 % en 2028 et 15 % en 2029, les premiers travaux ont permis d'identifier les bâtiments dont il est projeté de se libérer. Les prochains travaux porteront sur les modalités de mise en oeuvre. Action déjà inscrite au CRE1 et maintenue avec un calendrier décalé.

Commentaires :

7) Programmation pluriannuelle et gestion dynamique de la trésorerie

Actions	2026	2027	2028	2029	Impact pluriannuel	Modalités de mise en œuvre
<i>Phasage et arbitrages PPI</i>					0	Au BI 2026, dans le cadre du CRE1, le montant des investissements hors conventions a déjà été ramené à 3,7 ME. Ce montant d'investissement minimal (opérations de sécurité et opérations non reportables) reste projeté en 2027. Il est prévu de le remonter à 4 ME en 2028 et 2029.

Commentaires : Un très gros effort a été opéré sur l'investissement dans le cadre du CRE1 afin de solder les opérations en cours et de limiter les opérations nouvelles à la sécurité des personnes et des infrastructures. Les PPI Patrimoine et Système d'Information ont donc été réarbitrés à la baisse au CA de décembre 2025. Un ré-examen périodique est prévu afin d'optimiser le lancement des opérations restant programmées.

Détail des leviers stratégiques

8) Masse salariale et emplois

Actions	2026	2027	2028	2029	Impact pluriannuel	Modalités de mise en œuvre
<i>Diminution postes IATS permanents (titulaires et contractuels)</i>	- €	-1 320 000	-1 320 000	-660 000	-3 300 000	Diminution de 92 postes IATS permanents sur la période 2025-2029, dont -66 ETPT annuels pas rapport au BI 2026, en lien avec le projet de transformation de l'établissement qui a pour but une réorganisation des services administratifs.
<i>Diminution temporaires doctorants</i>	-289 569	-261 280	-140 765	850 249	158 635	Diminution temporaire des cohortes de doctorants. Cohorte de 0 doctorants Etat à la rentrée 2025, 35 à la rentrée 2026, puis 28 pour les années suivantes.
<i>Diminution CDD accroissements d'activités / renforts établissement</i>	- €	-162 893	- €	- €	-162 893	Diminution de l'enveloppe de dépenses allouée pour les recrutements accroissement / renfort établissement
<i>Remplacement postes enseignants par ATER ou CDD enseignants la 1ère année du départ</i>	- €	- €	- €	- €	0	Mesure déjà appliquée en 2025, maintenue sur les années suivantes
<i>Diminution des heures complémentaires et des heures de vacances</i>	130 244	-203 126	-79 601	- €	-152 483	Baisse de -15% du montant des cours complémentaires sur la période 2025-2029 par rapport à l'exécuté 2024. Il y avait déjà -477 K€ indiqués au BI 2026, donc $-477 -152 = -629$ K€ au total sur la période. Sur 2026, les remontées composantes sont finalement légèrement inférieures au -477 K€ indiqués initialement, c'est pourquoi il y a une hausse de 130 K€ en 2026 par rapport à ces -477 K€ ($-477 + 130 = -347$).

Commentaires :

Détail des leviers stratégiques

9) Pilotage de l'offre de formation

Actions	2026	2027	2028	2029	Impact pluriannuel	Modalités de mise en œuvre
<i>Travail sur la structuration de l'offre de formation pour une diminution des heures complémentaires et des heures de vacations</i>	130 244	-203 126	-79 601	- €	-152 483	Mesure en cours, cf. point 8) précédent
Commentaires :						

10) Emprunt

Actions	2026	2027	2028	2029	Impact pluriannuel	Modalités de mise en œuvre
					0	
Commentaires : Pas d'action menée à ce stade.						

Conditions de Retour à l'Equilibre 2

Avis du CSA du 18 mai 2026 : 4 voix favorables et 3 abstentions :

Remarques :

- Un plan sur les propositions matière de patrimoine va être présenté ?
 - *Oui, cela passera en CSA.*
- Le premier poste de dépense budgétaire de l'état, ce sont les aides aux entreprises. L'enjeu nous parait national, nous demandons que l'état prenne une position claire auprès du ministère.
- Le directoire a décidé de ne pas changer le modèle "écoles", mais que changeons-nous alors ?
 - *le PTE doit nous donner les pistes de réorganisation. Les évolutions ne doivent pas changer l'attractivité.*
- Voter contre cette proposition n'est pas contre tout le travail qui est réalisé mais contre le principe du rectorat de passer en CRE.

Conditions de Retour à l'Equilibre 2

Examiné par le Rectorat : Avis réservé

Consciente du travail déjà engagé, et au regard des remarques ci-dessus exposées, j'émet un **avis conforme avec réserves** sur les mesures de conditions de retour à l'équilibre présentées en application des dispositions de l'article R. 719-109 du code de l'éducation.

La mise en œuvre des mesures fera l'objet d'un suivi régulier avec mes services, avec les attendus suivants :

- Concernant la qualité comptable, un **plan de mise en œuvre des régularisations comptables** faisant état de leur éventuelle incidence sur les équilibres comptables ;
- Un travail de fond sur le **contrôle interne comptable et financier** ;
- Des **points d'étape réguliers sur la réalisation effective des mesures** de réduction du nombre de personnels BIATSS et des surfaces immobilières.

Conditions de Retour à l'Equilibre 2

Examiné en commission permanente du 28 mai 2026

Remarques :

- Inquiétude sur la suppression des postes IATS alors que le PTA et le PTE n'ont pas encore eu d'impacts sur les organisations de travail. Risque de pertes de bons agents sur des métiers stratégiques.
 - *Cette analyse est tout à fait juste. La phase 2 du PTE va débuter début juin 2026 et impliquera les personnels pour dissiper le brouillard.*
- On nous répète souvent que nous avons un ratio élevé IATS/enseignants par rapport à des structures équivalente mais nous n'avons d'éléments à ce sujet. Le fonctionnement de l'établissement est à prendre en compte plutôt que les ratios afin de connaître le besoin en personnels IATS. Notamment les évolutions dues aux projets.
- Quels sont les autres facteurs à part la masse salariale pour faire des efforts ?
 - *Le patrimoine sera une économie importante, de même que la réduction des heures complémentaires. L'objectif est que tout l'établissement soit mis à contribution.*
- Il faudrait, comme au CRE 1, afficher ce qui temporaire, conjoncturel, structurel, etc.

Conditions de Retour à l'Equilibre 2

Délibération proposée au CA :

Le Conseil d'administration approuve les conditions de retour à l'équilibre n° 2, telles que détaillées dans la présentation.

d. Budget rectificatif 2026 n° 1

Budget Rectificatif #1 2026

- **Mesures nouvelles liées au plan d'actions CRE #2 pour le Budget 2026**
 - Augmentation des recettes propres (TA) (CRE #2) : +600 k€
 - Réduction des dépenses de Fonctionnement en 2026 (CRE #2) : -378 k€ (uniquement en 2026, variable d'ajustement)
 - Non-réduction des heures complémentaires en 2026 au niveau prévu dans le CRE #1 : +130 k€
 - Réajustement des cohortes de Doctorants : -289 k€
- **Ajustements et révisions non liés au plan d'action CRE # 2**
 - Recettes supplémentaires ou moindres dépenses (CAS Pensions, Protection sociale complémentaire (PSC), Locations, Subv. Invest., Reprev. Masse salariale) = +2,4 M€
 - *75 % de compensation du CAS Pension + 100 % PSC = + 761 k€*
 - Dépenses supplémentaires (Invest. Pat., Fonc. Pat., MS, Regul. UGA) = -1,36 M€

Budget Rectificatif #1 2026

	Réalisé 2023	Réalisé 2024	Réalisé 2025	BI 2026	BR1 2026
Résultat net	- 3,2 M€	- 3,4 M€	- 5 M€	- 3,5 M€	- 1,4 M€
Capacité d'autofinancement	+ 1,5 M€	+ 1,6 M€	- 1 M€	+ 1,6 M€	+ 3,7 M€
Fonds de roulement net	23,6 M€	12,1 M€	1,6 M€	5,5 M€	1,7 M€
<i>Jours de fonds de roulement</i>	<i>68 j</i>	<i>30 j</i>	<i>4 j</i>	<i>12 j</i>	<i>4 j</i>
Trésorerie finale	34,8 M€	19,8 M€	30,7 M€	7,9 M€	21,6 M€
<i>Jours de trésorerie</i>	<i>101 j</i>	<i>49 j</i>	<i>75 j</i>	<i>17 j</i>	<i>46 j</i>

- **Commentaires**

- Un budget conforme à la re-prévision CRE #1 de fin d'année sur :
 - Le résultat net
 - La capacité d'autofinancement
 - Le fonds de roulement

- Un indicateur de trésorerie en baisse
 - Enveloppes nouveaux contrats et déprogrammations : par exemple, AMI-CMA, IDEX (*initiative d'excellence*)
 - Recettes supplémentaires en lien avec la mise à jour des contrats de recherche

- A noter
 - Dépenses supplémentaires en autorisations d'engagement : par exemple, le nouveau marché copieur
 - Déprogrammation de l'opération du CPER Viallet (*contrat de plan Etat-Régions*)

Examiné par le Rectorat : Avis réservé

Ce projet de budget rectificatif n° 1 traduit pour 2026 les mesures de conditions de retour à l'équilibre (CRE) qui seront présentées lors du conseil d'administration du 11 juin prochain. Pour mémoire, le compte financier de l'exercice 2025 de Grenoble INP-UGA présentait un nombre de jours de fonds de roulement de 3,8 jours, inférieur au seuil de 15 jours prévu par la réglementation. J'ai donc demandé la mise en place des conditions de retour à l'équilibre financier et la présentation d'un budget rectificatif les traduisant.

Ce projet de budget rectificatif présente une amélioration de la situation financière de l'établissement par rapport aux prévisions du budget initial 2026. Les prévisions de niveaux de fonds de roulement et de trésorerie s'établissent respectivement à 3,5 jours et 45,6 jours (contre - 1,2 jour, soit un fonds de roulement négatif, et 25,5 jours au budget initial 2026). En ce qui concerne le poids des charges de personnel, il est également en amélioration, puisqu'il s'établit à 71,5 % contre 73,9 % au budget initial.

Ce projet de budget rectificatif permet à l'établissement de faire apparaître un niveau de fonds de roulement conforme aux prévisions établies dans le cadre des conditions de retour à l'équilibre, celles-ci prévoyant le respect du seuil réglementaire à compter de l'exercice 2028.

Compte tenu de ce qui précède, j'émet un **avis réservé** sur l'équilibre réel de ce projet de budget rectificatif n° 1 de l'exercice 2026.

Le présent avis est un avis simple. Avant le vote du budget rectificatif n° 1 et conformément aux dispositions de l'article R 719-65 du code de l'éducation, il vous appartient d'informer les membres du conseil d'administration de la teneur de cet avis.

Examiné en Commission permanente du 28 mai 2026

Remarques :

- Pourquoi le solde budgétaire évolue-t-il autant et pourquoi est-il négatif ?
 - Il est en amélioration entre le budget initial et celui rectificatif de part les effets du CRE. Dans le cycle comptable de fin d'année, il faut rapprocher les recettes pour qu'elles soient encaissées. Les écarts sont dus à la différence entre la prévision et la réalisation.

Délibération proposée au CA :

Le Conseil d'administration approuve le budget rectificatif 2026 n° 1 tel que présenté :

Article 1-

Le Conseil d'administration approuve les autorisations budgétaires suivantes pour Grenoble INP - UGA :

- 1 150 ETPT sous plafond et 407 ETPT hors plafond (total 1 557 ETPT)
- - 4 653 170 € d'autorisations d'engagement dont :
 - - 373 983 € en personnel
 - 3 555 527 € en fonctionnement
 - - 7 834 713 € en investissement

Le montant total des autorisations d'engagement est donc porté après ce budget rectificatif à 180 702 337 €.

- 3 548 913 € de crédits de paiement dont :
 - - 373 983 € en personnel
 - 3 419 979 € en fonctionnement
 - 502 918 € en investissement

Le montant total des crédits de paiement est donc porté après ce budget rectificatif à 181 454 108 €.

- + 7 371 613 € de prévisions de recettes
Le montant total de prévisions de recettes est donc porté après ce budget rectificatif à 166 108 303 €
- + 3 822 700 € de solde budgétaire pour ce budget rectificatif. Le solde budgétaire est donc porté après ce budget rectificatif à 15 345 805 €.

Article 2-

Le Conseil d'administration approuve les prévisions budgétaires suivantes pour l'ensemble de Grenoble INP, SACD compris :

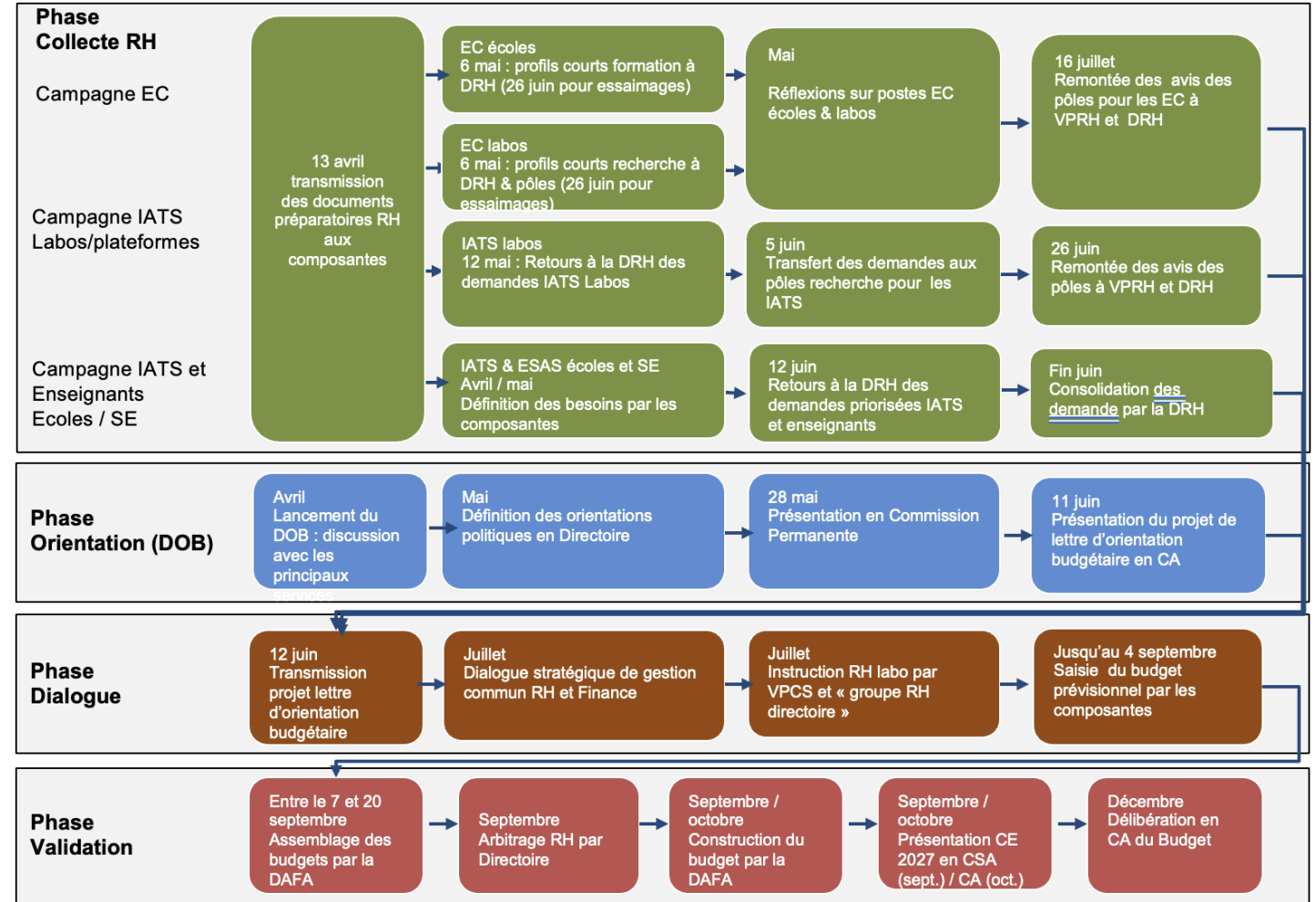
- 21 600 644 € de trésorerie (soit une variation de 13 684 874 € par rapport au Budget Initial 2026)
- - 1 400 469 € de résultat patrimonial (soit une variation de 2 093 047 € par rapport au Budget Initial 2026)
- 3 738 446 € de capacité d'autofinancement (soit une variation de + 2 185 047 € par rapport au Budget Initial 2026)
- 1 676 576 € de fonds de roulement (soit une variation négative de 3 804 303 € par rapport au Budget Initial 2026)

Les tableaux des emplois, des autorisations budgétaires, de l'équilibre financier, de la situation patrimoniale et des opérations pluriannuelles sont annexés à la présente délibération.

e. **Lettre d'orientation budgétaire (LOB) 2026**

Principes de construction budgétaire

- **Le DOB est le premier acte de la construction budgétaire**
 - Dialogue entre Grenoble INP - UGA et ses composantes et services, avec un cadrage plus général UGA
 - Construction du budget 2027
- **Une dynamique de redressement**
 - Mise en place du CRE #2 pour un rétablissement pérenne de la situation financière de Grenoble INP - UGA
 - Plan de transformation de l'établissement (PTE), avec une analyse par processus et fonctions, en vue d'optimiser l'organisation et d'améliorer le fonctionnement
- **Un calendrier étendu**
 - Mise en place de nombreux temps échanges avec les services et composantes de l'établissement
 - Recherche d'une optimisation des moyens financiers



- **Une situation internationale durablement instable**
 - Conflit au Proche et Moyen Orient, tensions sur la croissance
 - Inflation pour le moment contenue, maîtrise du coût des fluides par les contrats d'approvisionnement
- **Une situation nationale sous forte contrainte budgétaire**
 - Finances publiques très dégradées : faible croissance, déficit et dette publique élevée
 - Budget 2027 national annoncé sous contrainte
- **Des enjeux renforcés pour l'enseignement supérieur et la recherche**
 - Subvention pour charge de service public (SCSP) toujours notifiée tardivement
 - CAS Pension (compte d'affectation spéciale) compensé partiellement pour notre établissement (75 %) en 2026, quid en 2027 ?
 - Protection sociale complémentaire des agents publics (PSC) compensée intégralement
 - De très nombreuses universités en déficit et en dehors des seuils réglementaires
 - Incertitudes sur certaines politiques publiques : Alternance, LPR (*loi de programmation et de recherche*)

- **Grenoble INP - UGA est un établissement très dynamique**
 - Stabilisation institutionnelle du site grenoblois
 - Renouvellement des accréditations CTI (*Commission des titres d'ingénieurs*) et HCERES
 - Nouveaux projets de formation et recherche
 - Plan régional en faveur des ingénieurs et des techniciens
 - ANR (*agence nationale de la recherche*), PEPR (*programmes et équipements prioritaires de recherche*), France 2030, AMI-CMA, Europe
 - Volontarisme en matière de DD&RS et des enjeux de transitions
- **Une situation financière fragile, des premiers résultats de redressement**
 - Suite de 4 exercices déficitaires (2023, 2024, 2025, 2026)...
 - ...mais rétablissement d'une capacité d'autofinancement
 - Fonds de roulement sous tension mais désormais stabilisé
 - Trésorerie à mieux piloter en lien avec les contrats
 - Charges de personnel très élevées

Note : Depuis le 1^{er} janvier 2025, s'applique un nouveau régime financier aux universités qui considère 3 critères :

- Trésorerie (> 30 j de fonctionnement)
- Fonds de roulement (> 15 jours de fonctionnement)
- Charges de personnel (< 83 % des produits encaissables)

Conditions de retour à l'équilibre (CRE#2)

- **Mise en place du CRE #2**

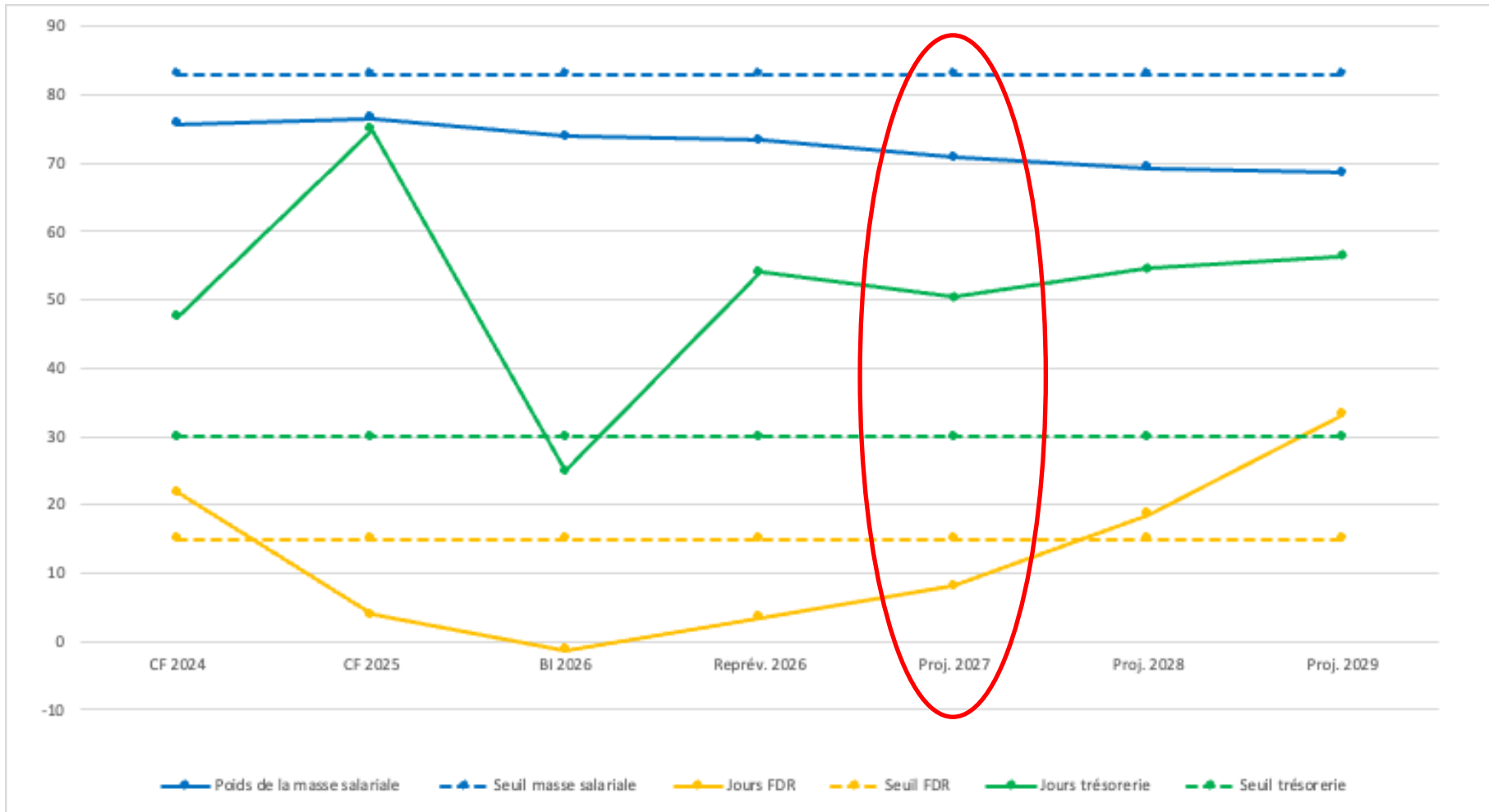
- Demande du rectorat suite à l'insuffisance du fonds de roulement
- Elaboration en mars-avril 2026
 - Concertation interne et vote en directoire des mesures
 - Echanges avec les services du rectorat
- Vote au CA du 11 juin 2026, avec le BR1, mise en place immédiate dans la continuité du CRE#1

- **Contenu du CRE pour l'année 2027**

- Mesures issues du CRE#1
 - Réduction des investissements : 3,7 M€ (valeur du Budget Initial 2026)
 - Remplacement des postes enseignants par des ATER la 1^{re} année du départ : **maintien**
 - Diminution des heures complémentaires (- 15 %) : **maintien et mise en application dans tous les composantes**
 - Diminution du fonctionnement : **maintien (valeur du Budget Initial 2026)**
 - Diminution des exonérations de droits d'inscription : **maintien**
 - Recrutement d'une cohorte de 28 contrats doctoraux : **maintien**
 - Suppression de la cohorte 2025/2028 des contrats doctoraux : **économie en année pleine**
 - Diminution des CDD accroissement d'activité et renforts établissement : **économie en année pleine**
- Mesures nouvelles du CRE#2
 - Accroissement des recettes : **maintien de 0,6 M€ issu du BR1 2026**
 - Diminution des postes IATS permanents : **1.32 M€ via des départs en retraite et mouvements naturels + réorganisation interne**

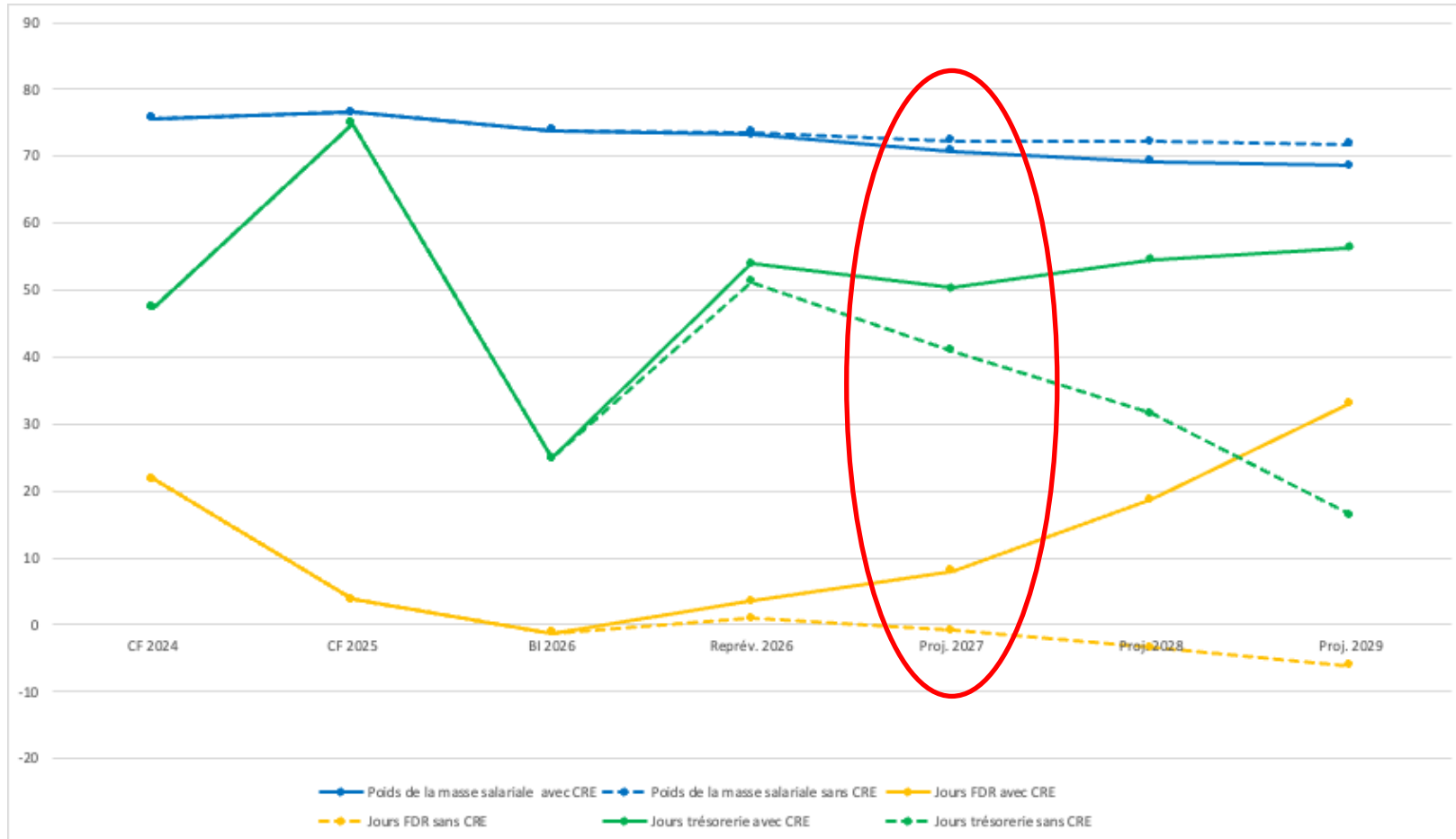
Conditions de retour à l'équilibre (CRE#2)

- Projection de la mise en place du CRE pour l'année 2027 (seuils)



Conditions de retour à l'équilibre (CRE#2)

- Projection de la mise en place du CRE pour l'année 2027 (avec/sans)



- **Cible budgétaire (CRE 2027)**
 - Résultat : + 1 M€
 - Capacité d'autofinancement : + 5,5 M€
 - Investissements : + 3,7 M€
 - Fonds de roulement : + 3,5 M€ (8 jours)
 - Trésorerie : + 21,8 M€ (50 jours)
 - Poids de la masse salariale : 70,8 %

- **Instances et de mesures de suivi**

- Suivi du CRE avec des réunions mensuelles regroupant les principaux services de l'établissement et des représentants des composantes et de l'équipe politique.
- Point régulier sur les finances dans les réunions du directoire.
- Réunions en vice-présidence finances sur un créneau dédié les jeudis après-midi.
- Dialogues collectifs et individuels.

- **Actions structurantes**

- Plan de transformation de l'établissement (PTE) : travail par fonctions, cartographie des macroprocessus, en vue de l'optimisation de l'organisation
- Travail sur plusieurs processus clés de la fonction comptable et financière dont la trésorerie afin d'améliorer le suivi des flux financiers de l'établissement.
- Formalisation du nouveau modèle économique et financier de l'établissement qui permet de construire le budget et d'assurer le suivi des actions du CRE
- Préparation de l'implémentation de SIFAC+ qui se substituera à SIFAC à compter du 1^{er} janvier 2028.

- **Démarche de construction budgétaire**
 - Points de référence
 - Compte financier 2025 : dernier exercice effectivement réalisé
 - Budget rectificatif n°1 2026 : référence la plus à jour
 - Mise en oeuvre des mesures CRE programmées en 2026
 - Volet masse salariale : mise en place d'un outil de suivi et de convergence des dotations en postes IATS
 - Volet recettes : effort sur les relations entreprises
 - Mise en place de plusieurs fichiers du MEFE (*modèle économique et financier de l'établissement*)
 - Synthèse budgétaire en vue de la consolidation
 - Allocation par calcul des coûts
 - Dialogues de gestion
 - Temps d'échanges individuels et collectifs
 - Refonte des trames de dialogue budgétaire

f. **Rapport annuel de performance (RAP) 2025**

Introduction

Le Projet Annuel de Performance (PAP) et le Rapport Annuel de Performance (RAP) sont des instruments de pilotage de l'établissement. Ils sont à la fois :

- des documents réglementaires qui accompagnent les documents budgétaires
 - PAP : présenté au Conseil d'Administration de Décembre avec le budget initial
 - RAP : présenté au Conseil d'Administration de Mars et Juin avec le compte financier (sauf 2026: Juin seulement)
- un suivi des indicateurs de performance du plan stratégique de Grenoble INP - UGA

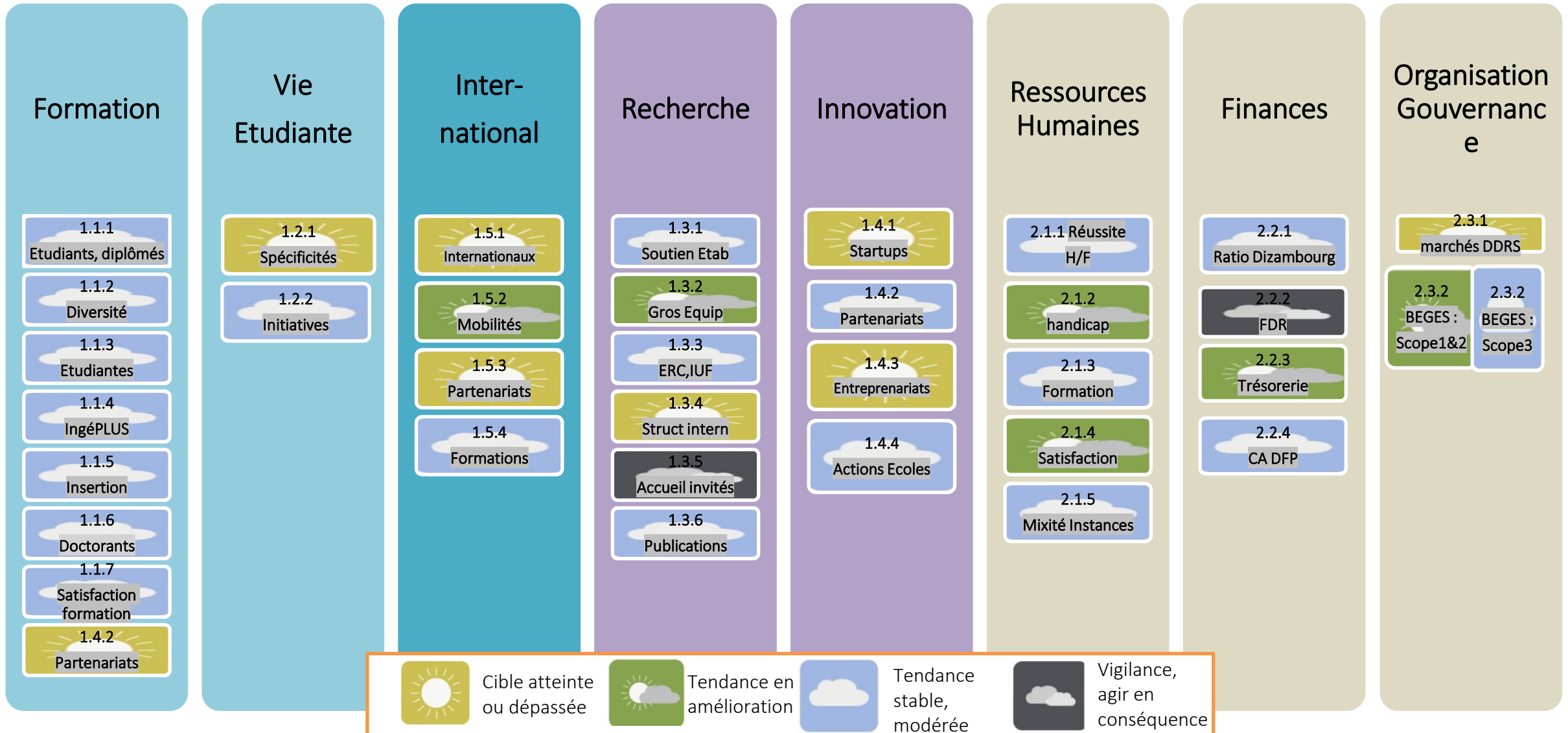
Ce mandat offre l'opportunité de transformer cette construction en impact et de construire une trajectoire permettant d'atteindre les ambitions décrites dans le Plan Stratégique 2030*

Cette démarche de pilotage de quatre ans se cale sur le mandat de l'équipe présidence, permet de fixer des jalons : les cibles de ce PAP sont portées en vert sur les graphes.

** Le Plan Stratégique 2030 a été élaboré durant le mandat 2020-2024. Il est disponible sur l'intranet de Grenoble INP - UGA. Il définit les axes stratégiques suivants :*

- *Relever, par nos formations et recherches, les nouveaux défis économiques, environnementaux et sociétaux*
- *Amplifier notre posture internationale et interculturelle*
- *Bâtir notre nouvelle identité d'Institut d'ingénierie et de management*
- *Agir en communauté responsable, épanouissante et inspirante*

Tendance des indicateurs de performances par thématiques



 Cible atteinte ou dépassée
  Tendence en amélioration
  Tendence stable, modérée
  Vigilance, agir en conséquence

Axe 1

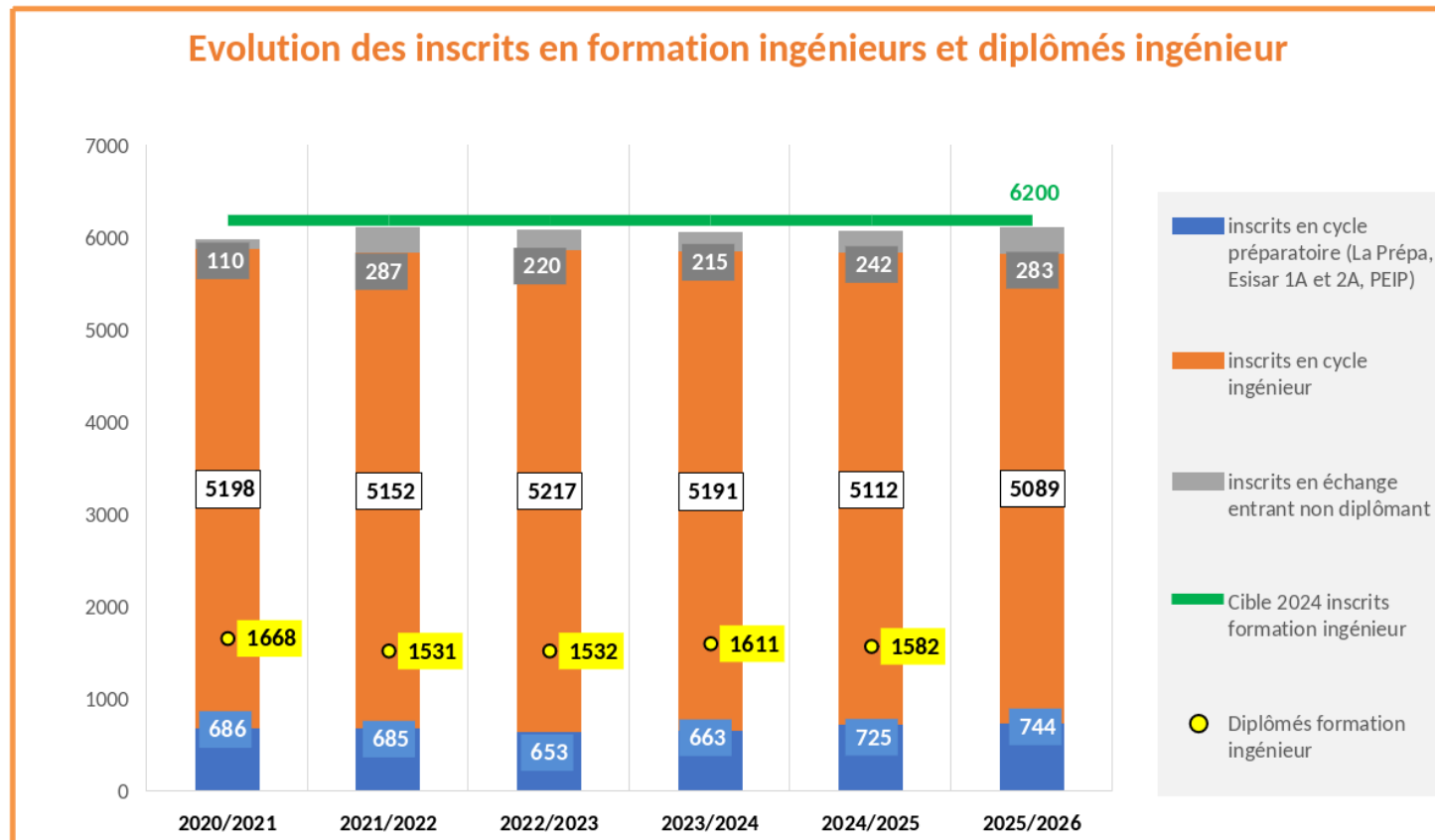
Intégrer, de manière synergique, Formation, Recherche et Innovation pour un plein impact de l'Établissement, en lien avec nos partenariats nationaux et internationaux

1.1.1 Evolution des inscrits et diplômés en formation Ingénieurs



Périmètre des Inscrits :

- tous statuts : formation initiale, sous apprentissage et en formation continue
- y compris étudiants en césure et étudiants ingénieurs ajournés (compétence à l'international ou niveau anglais non validé)



1.1.1 Evolution des inscrits et diplômés en formation Ingénieurs

Cible : ingénieurs : 6200

Commentaires :

Analyse actuelle

L'augmentation d'inscrits à la Prépa continue (+2% sur un an, +9% sur 5 ans) démontrant l'attractivité de ce recrutement post-bac (et plus largement du groupe INP).

Les inscriptions premières en cycle ingénieur sont toujours en très légère baisse (-1% sur un an, -2% sur 5 ans), mais le nombre total d'inscrits en cycle ingénieur (comprenant les inscriptions secondaires en double diplôme et les mobilités entrantes non diplômantes) augmente (6116 inscrits en 2025/26 contre 6079 en 2024/25 – valeurs non affichées dans la slide).

Analyse sur évolution de l'indicateur

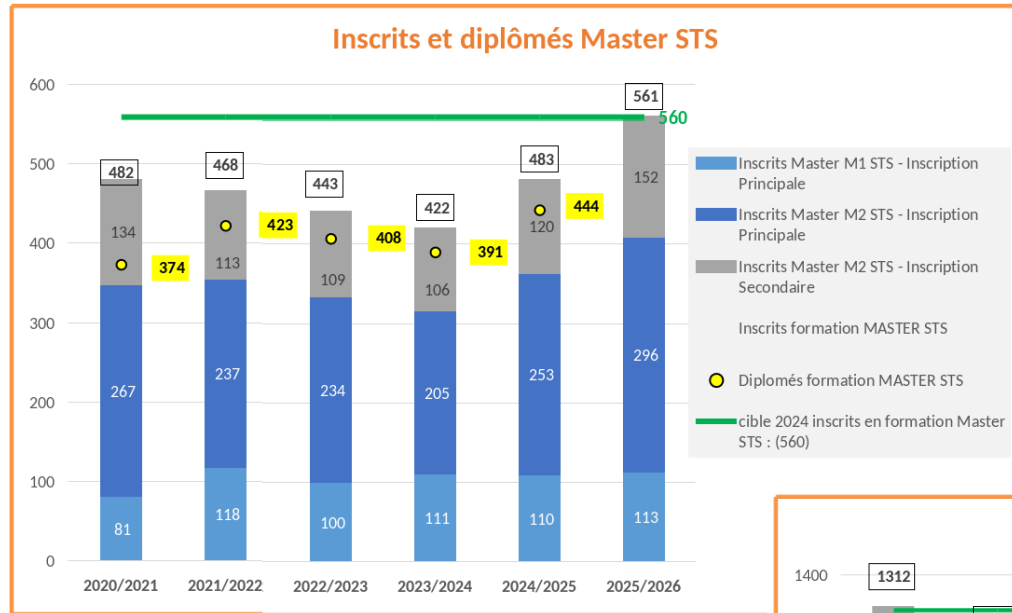
2024/25

- Augmentation significative des étudiants inscrits à la Prépa (+9%)
- La légère baisse des inscrits en cycle ingénieur continue (-2%)

2023/24

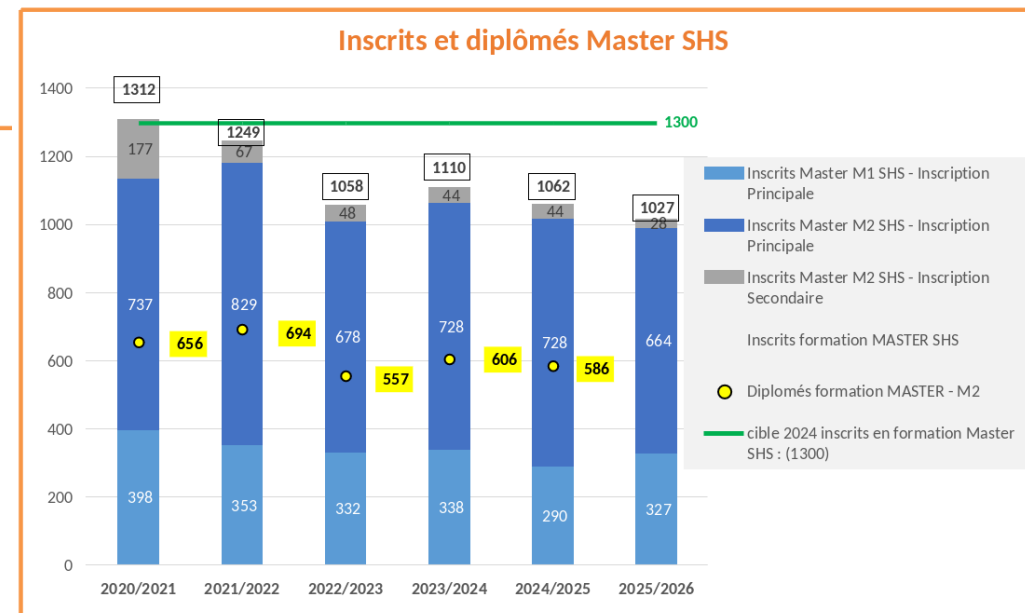
- Légère baisse des inscrits en cycle ingénieur, qui peut s'expliquer par le fait que les formations par apprentissage n'ont pas fait le plein du fait de la réforme du BUT.
- (en effet au 20 septembre il y avait 122 primo-entrants sur titre contre 253 à la même date l'année d'avant)

1.1.1 Evolution des inscrits et diplômés en formation Master



Précision :
Inscription secondaire : étudiant inscrit au sein de Grenoble INP dans 2 diplômes (ingénieur / Master)

Précision:
Les inscriptions secondaires comprennent les doubles cursus avec une école d'ingénieur ou une autre composante de l'UGA
Certains M2 en double cursus (inscriptions secondaires) se déroulent sur 2 années d'où l'écart entre inscrits et diplômés



1.1.1 Evolution des inscrits et diplômés en formation Master

Cible : Master STS : 560 , Master SHS : 1300

Commentaires :

Analyse actuelle

Grâce à une forte progression sur un an (+24%), le nombre d'étudiants inscrits en masters STS atteint la cible
On observe une poursuite de la baisse du nombre d'inscrits en masters SHS (-3%), en lien avec la fermeture du master Design à Grenoble IAE et à une réduction du vivier dans les autres parcours qui devrait être enrayée grâce à un renforcement des passerelles (ex : convention sur la poursuite d'études avec l'EUT de l'UGA) et à la proposition d'une formation post-bac.

Analyse sur évolution de l'indicateur

2024/25

Reprise du nombre d'étudiants inscrits en masters STS, que cela soit en inscription principale ou en inscription secondaire.
Légère baisse du nombre d'inscrits en masters SHS, en lien avec une baisse du nombre d'inscrits en M1 (fermeture du master Design et non ouverture des masters CCA et CGAO)

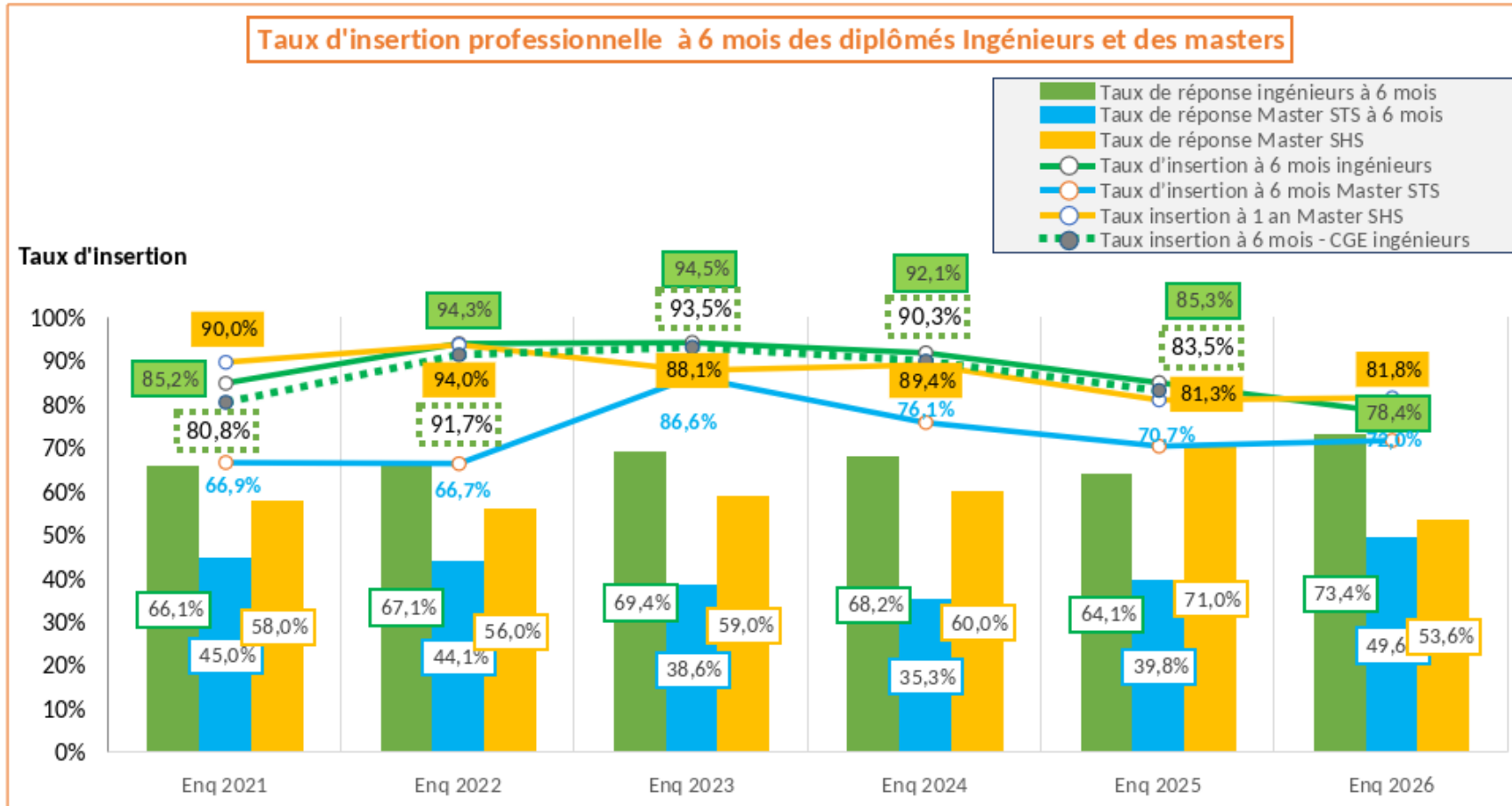
2023/24

La baisse des masters STS se poursuit, c'est notamment significatif en M2, qui peut avoir pour explication l'application des frais extracommunautaires, et la situation internationale plus difficile. Ces étudiants représentent les 2/3 des masters STS (22/23). Il y a globalement eu 200 étudiants internationaux de moins inscrits à Grenoble INP en 23-24 par rapport à 22-23.

Master SHS (Grenoble IAE) : le nombre d'étudiants en M2 est remonté au niveau de 20/21, et la baisse du nombre d'étudiants en M1 s'est arrêté.

1.1.5 Taux d'insertion professionnelle des diplômés

Taux d'insertion professionnelle = (en activité professionnelle + en volontariat + en thèse) / (en activité professionnelle + en volontariat + en thèse + en recherche d'emploi)



Polytech Grenoble est intégré dans l'enquête insertion à partir de la campagne 2021

Source : enquête insertion CGE et enquête IAE pour master SHS

1.1.5 Taux d'insertion professionnelle des diplômés

Cible : Diplômés ingénieurs à 6 mois : 94 % ; Diplômés Master STS à 18 mois et des Master SHS à 1 ans : 90 %

Commentaires :

Analyse actuelle :

Le taux d'insertion professionnelle à 6 mois baisse à nouveau (78,4%, -9% par rapport à l'année dernière). A ce jour (10/6/2026), nous n'avons pas connaissance de la moyenne nationale (source CGE), qui dans selon les prévisions devrait évoluer de la même manière, plaçant donc le taux d'insertion professionnelle des diplômés de Grenoble INP - UGA très légèrement au-dessus de la moyenne des grandes écoles françaises.

D'autres données qualitatives indiquent que les tensions sur le marché de l'emploi n'altèrent pas la qualité des emplois occupés :

- 94 % des diplômé.es occupent un poste cadre.
- 83 % sont en CDI

Analyse sur évolution de l'indicateur

2025

Le taux d'insertion professionnelle à 6 mois est en baisse depuis 2 ans, avec une perte d'environ 7 % entre l'enquête 2023 et celle de 2024. Cette perte est en ligne avec avec la diminution des offres d'emplois offertes aux jeunes cadres (-8% selon l'APEC) et le ralentissement de la dynamique du marché de l'emploi constatée depuis un an environ et qui va se poursuivre dans les 2 -3 prochaines années selon les prévisions. Il faudra donc surveiller cet indicateur de près, sachant que ce taux d'insertion professionnelles à 6 mois des diplômés de Grenoble INP – UGA reste supérieur à la moyenne nationale d'environ 2% par rapport aux autres écoles d'ingénieurs et 1,5% côté IAE par rapport aux autres écoles management.

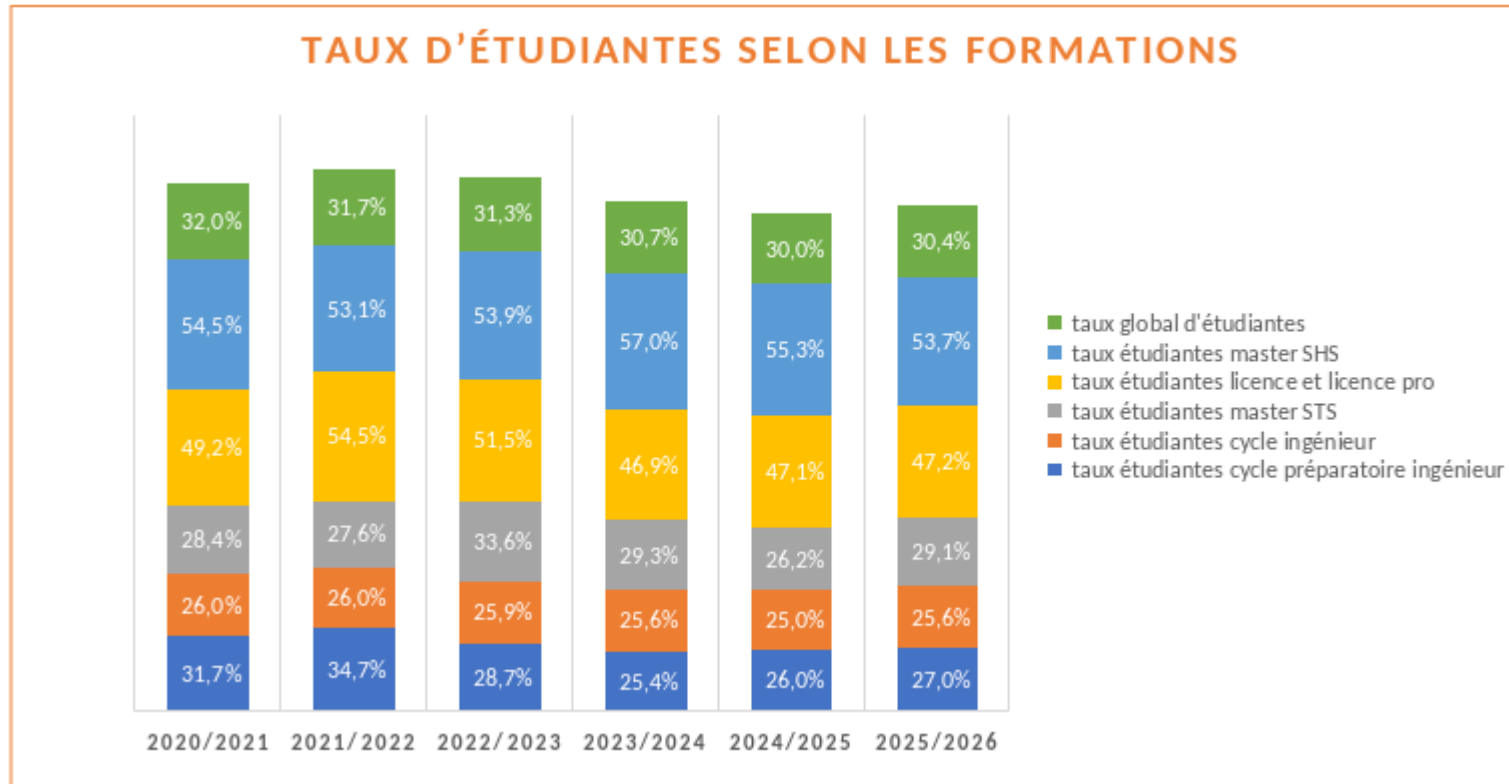
2024

Les taux d'emploi et d'insertion sont au plus haut pour les ingénieurs et remontent fortement pour les masters. Ces taux sont sensiblement supérieurs aux valeurs nationales. Le marché de l'emploi est très dynamique et nos étudiants se placent parfaitement.

1.1.3 Taux d'étudiantes



Périmètre : ingé cycle préparatoire / ingé Cycle Ingénieur / master STS / master SHS / Licence



Source : Apogée

1.1.3 Taux d'étudiantes

Cible : 35%

Commentaires :

Analyse actuelle :

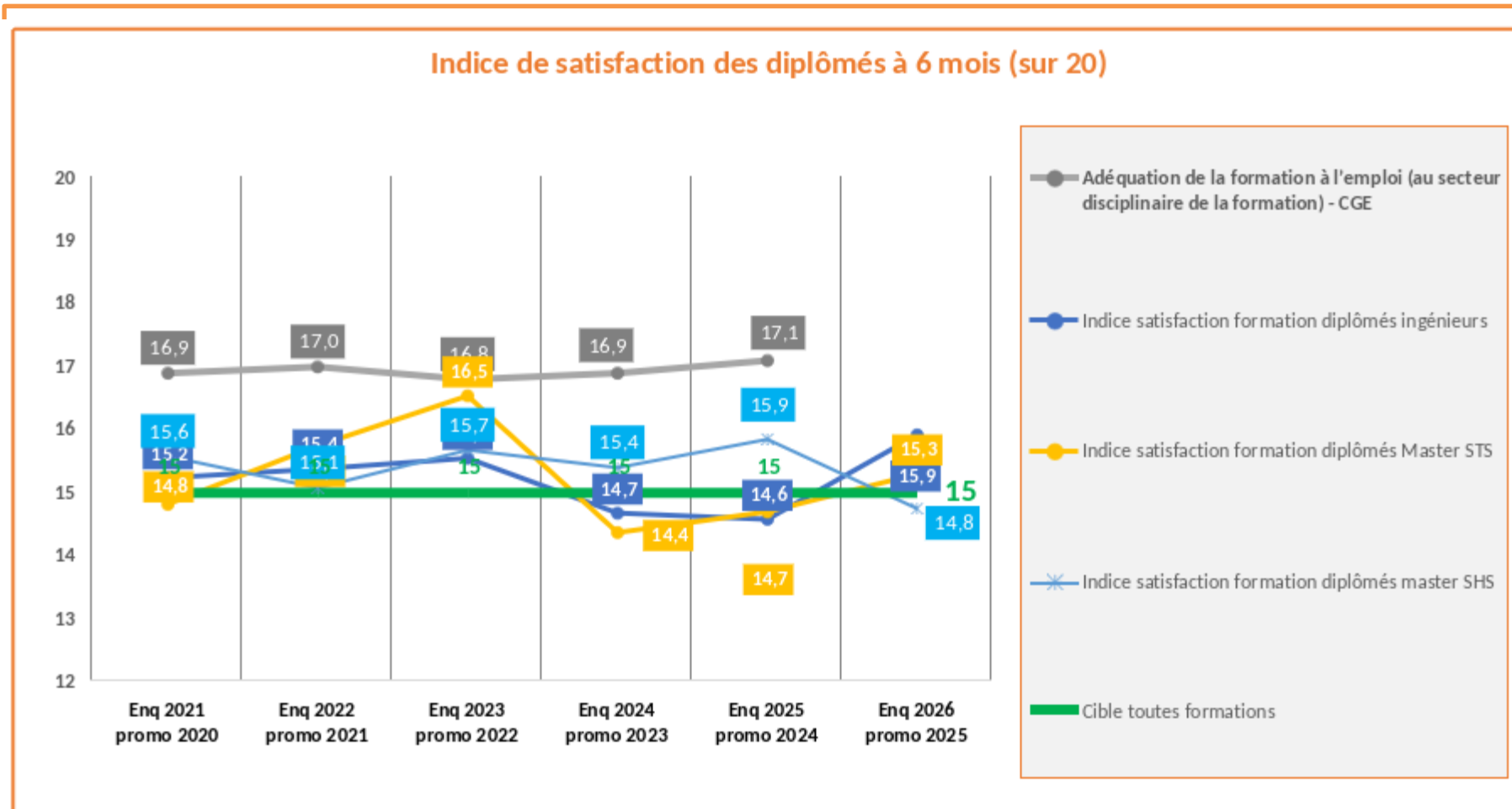
Le taux global d'étudiantes continue à stagner, malgré de nouveaux efforts de promotion des formations d'ingénieurs et STS sur la base des projets Compétences et métiers d'avenir. De nouvelles initiatives seront lancées en lien avec le Plan AuRA Ingénieurs et techniciens sur l'innovation au féminin et en lien avec l'ingénierie de la santé et du vivant.

Analyse sur évolution de l'indicateur

2024/25

Un taux global d'étudiantes qui a tendance à stagner, malgré les efforts de promotion des formations d'ingénieurs et STS fait par l'établissement, dès le collège. Effet important de la réforme du bac difficile à contrer.

1.1.7 Etudiants satisfaits par leurs études



Taux de réponse enquête 2026

Ingénieur à 6 mois (promo 2025) : 81%
 Master STS à 6 mois (promo 2025) : 38 %
 Master SHS à 6 mois (promo 2025) : 33%

Source : enquête insertion CGE + Grenoble IAE

1.1.7 Etudiants satisfaits par leurs études

Cible : minimum 15/20 pour toutes les formations

Commentaires :

Analyse actuelle:

L'indice de satisfaction est globalement stable et au niveau de la cible à 15/20.

Analyse sur évolution de l'indicateur

2025

Un taux de satisfaction globalement stable ou en très légère augmentation, à la cible. Ce 15/20 correspond à 75 % de répondants qui se déclarent satisfaits ou très satisfaits de leur formation.

A noter qu'un autre indicateur non présenté, l'indice d'adéquation formation-emploi, progresse à 16,7/20 (contre 16,62 en 2023), confirmant la pertinence des cursus proposés.

2024

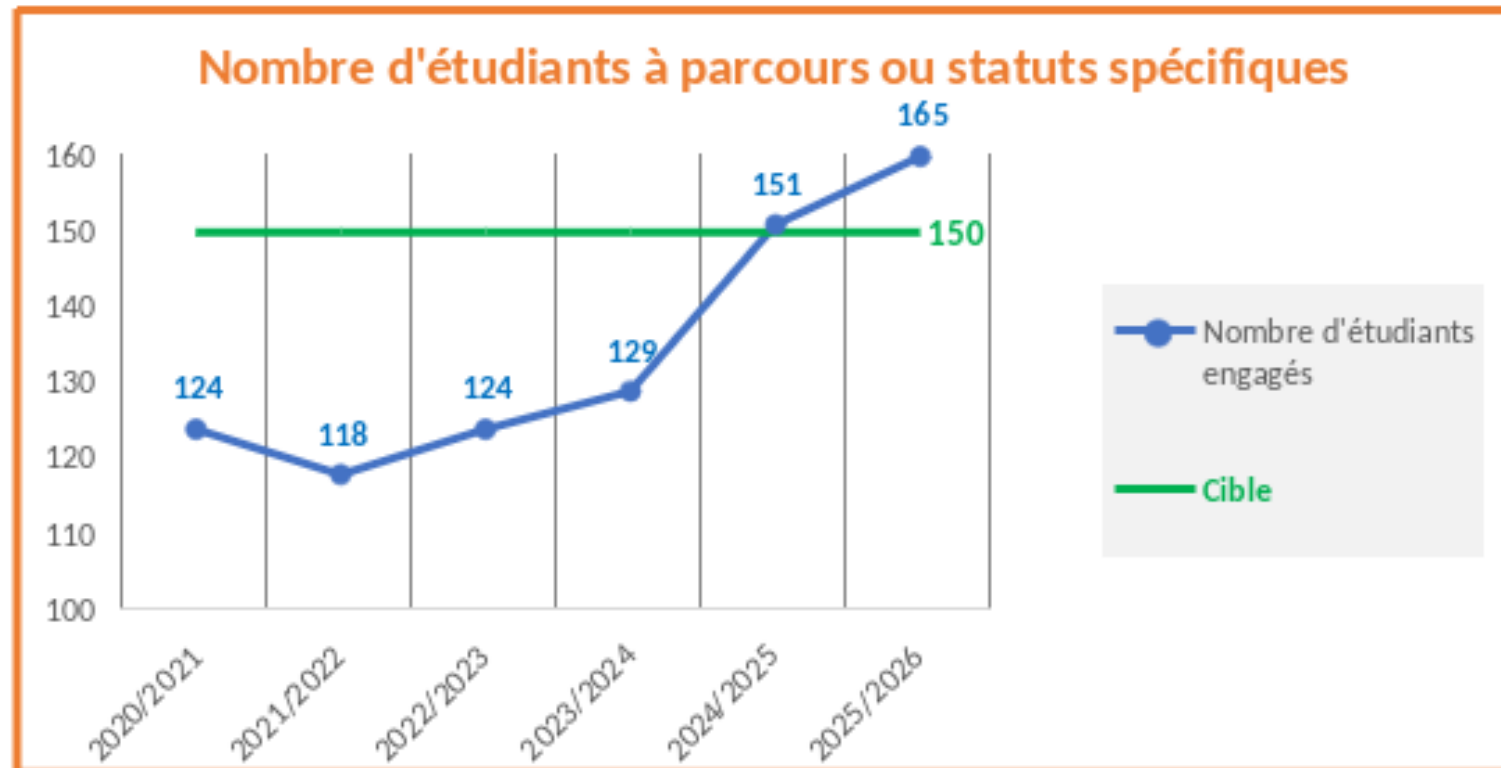
Les taux de satisfaction continuent à croître, comme les années précédentes. les Masters STS sont particulièrement en progression
Pour les étudiants en Master SHS, la mesure a été effectuée en 2002 pour la première fois et le niveau est très satisfaisant (15,15)
Dans tous les cas, la cible 2024 est atteinte.

1.2.1 Nombre d'étudiants à parcours ou statuts spécifiques



Périmètre

Etudiant engagé : engagement associatif, citoyen ou autre susceptible de contribuer au développement de compétences utiles dans l'exercice du métier d'ingénieur, reconnu par les écoles soit via le statut d'étudiant engagé soit selon modalité propre à l'école (délivrance d'ECTS, mention au supplément au diplôme, aménagement de scolarité ...)



Sources : enquêtes CII/CDEHI – donnée école et DREFE

1.2.1 Nombre d'étudiants à parcours ou statuts spécifiques

Cible : 150 étudiants engagés

Commentaires

Analyse actuelle :

L'intérêt croissant de nos élèves pour les statuts à besoins spécifiques et l'engagement étudiant se confirme en 2025/26 avec 165 élèves qui bénéficie de ces statuts. La cible est dépassée.

L'objectif à court terme est d'utiliser ce résultat pour le rayonnement de Grenoble INP – UGA en renforçant la communication, notamment externe sur ces statuts et les réalisations des élèves qui en bénéficient.

Analyse sur l'évolution de l'indicateur : **2024/25**

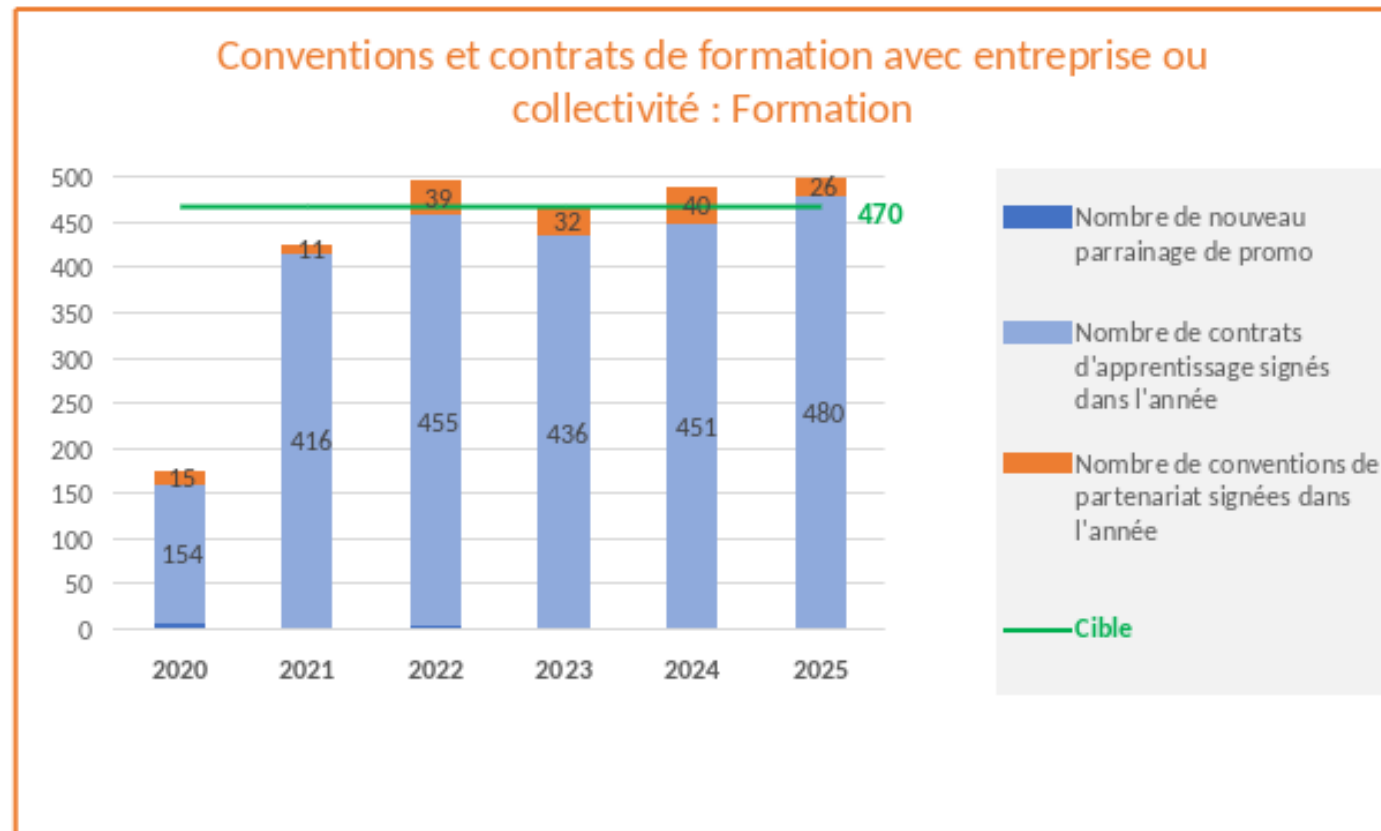
La communication sur les statuts d'élèves à besoins spécifiques et d'élèves engagés, et leur valorisation suscitent un intérêt croissant de nos élèves. La reconnaissance du statut d'étudiant.e aidant.e devrait renforcer cet indicateur. Cette reconnaissance va dans le sens de la valorisation de l'engagement étudiant, soutenu depuis de nombreuses années par Grenoble INP – UGA.

1.4.2 Nombre de conventions et contrats avec entreprises ou collectivités Formation

Périmètre

Nouveaux contrats d'apprentissage, convention de partenariat et de parrainage

Nombre de conventions ou contrats signés : une même entreprise peut avoir signé plusieurs conventions ou contrats dans l'année.



2020 : intégration données Grenoble IAE et Polytech Grenoble

Source : DREFE – Espace carrière

1.4.2 Nombre de conventions et contrats avec entreprises ou collectivités Formation

Cible : Formation : 470 conventions et contrats

Commentaires :

Analyse actuelle :

Le nombre total de conventions de partenariat et de contrats d'apprentissage reste stable.

La légère diminution des nouvelles conventions de partenariat signées au cours de l'année s'inscrit dans un contexte économique tendu.

Cette évolution ne remet pas en cause la dynamique partenariale globale qde l'établissement.

Analyse sur l'évolution de l'indicateur :

2024

Le nombre de conventions de partenariat est globalement stable, tout comme le nombre de contrats d'apprentissage signés. La cible est à nouveau dépassée, elle peut-être revue à la hausse.

2023

Concernant les contrats avec les entreprises, l'activité est, en volume, de l'ordre de grandeur de 2021, confirmant la récupération post-COVID. En particulier, les contrats de recherche en gestion Grenoble INP avec entreprises sont en croissance continue. A ce stade, la cible 2024 paraît toutefois (trop) ambitieuse étant donné (i) le contexte économique post-COVID et (ii) la forte mobilisation des personnels de recherche dans les contrats PEPR notamment.

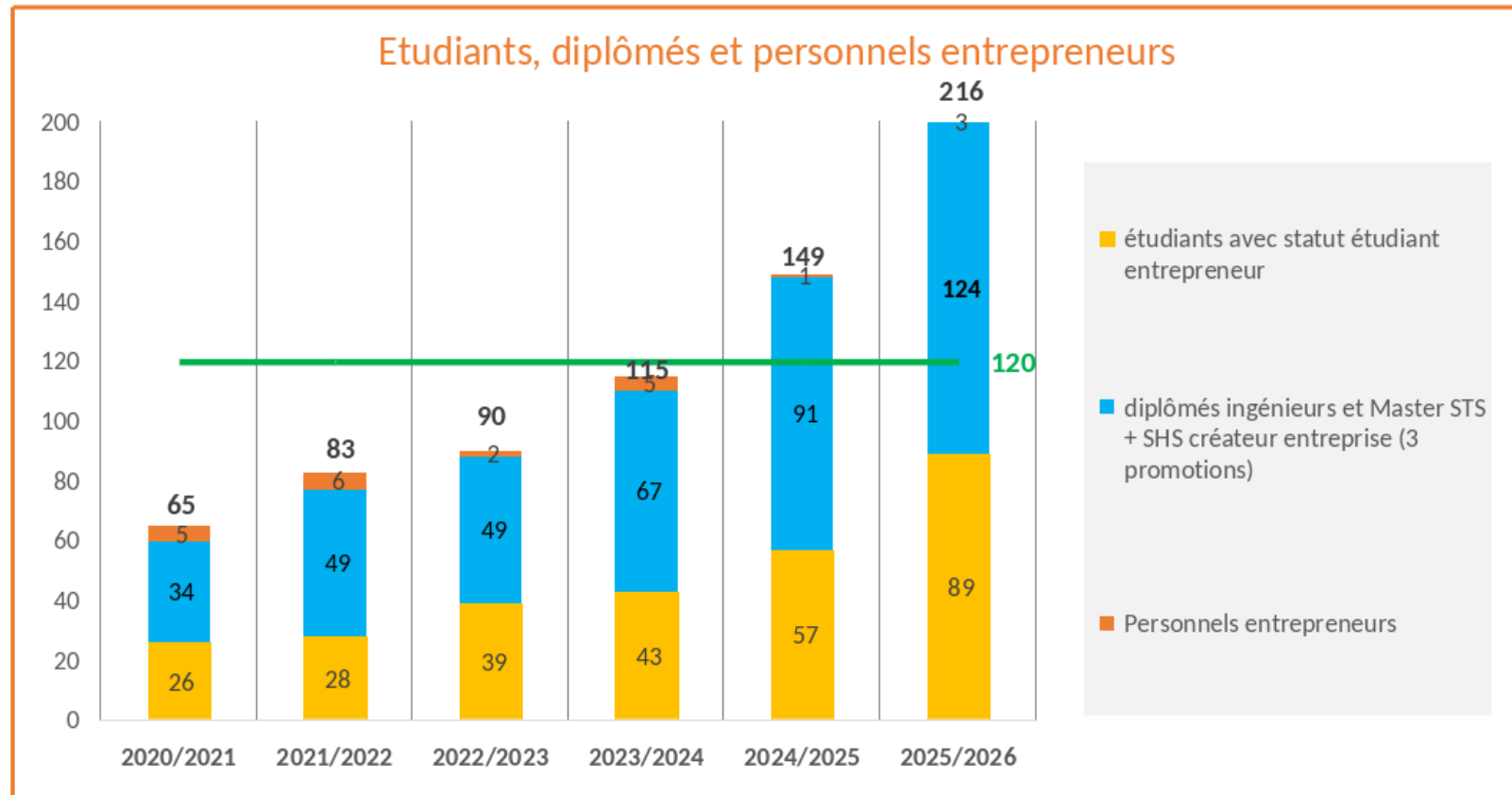
Concernant les étudiants, le nombre de contrats d'apprentissage continue de croître, conformément à la stratégie des écoles

1.4.3 Nombre d'étudiants, diplômés et personnels entrepreneurs



Périmètre de l'indicateur année N :

- Étudiants entrepreneurs de l'année N/N+1
- Diplômés N-2/N-1 ayant créé leur entreprise au cours des 3 dernières années (donnée insertion Master SHS non disponible)
- Personnels : année N – bénéficiaires de la loi innovation ou détachement au sein d'une entreprise (année d'obtention)



Sources : **étudiants entrepreneurs** : Pépite oZer; **diplômés** : enquête insertion CGE; **personnels**: DRIVE

1.4.3 Nombre d'étudiants, diplômés et personnels entrepreneurs

Cible : 120 (étudiants, diplômés et personnels) par an

—> La cible sera probablement dépassée sous peu ; à réévaluer

Commentaires : impact de la mise en œuvre de la Design Factory. Indicateur à reconsidérer dans le cadre du PUI.

Analyse actuelle :

Concernant les personnels : indicateur en inter-dépendance très étroite avec l'indicateur de la création de startup.

Concernant les étudiants : Forte dynamique de sensibilisation (ex : propriété intellectuelle) et d'accompagnement (ex : INOPULSE)

Analyse sur l'évolution des l'indicateur :

2024/25

Concernant les personnels, il est important de noter que la contribution de cet entrepreneuriat à l'indicateur global est faible comparé à l'entrepreneuriat des étudiants. En attente des données 2024

Concernant les étudiants, le nombre d'étudiants entrepreneurs est en forte hausse, au plus haut depuis 5 ans. Cette activité va encore se renforcer avec les nouvelles activités conduites par Grenoble INP – UGA dans le cadre du PUI : formation de tous les élèves de 2e année à la PI et création d'un incubateur InoPulse. Il faudra toutefois attendre l'impact non immédiat de ces actions. En attente des données 2024.

2023/24

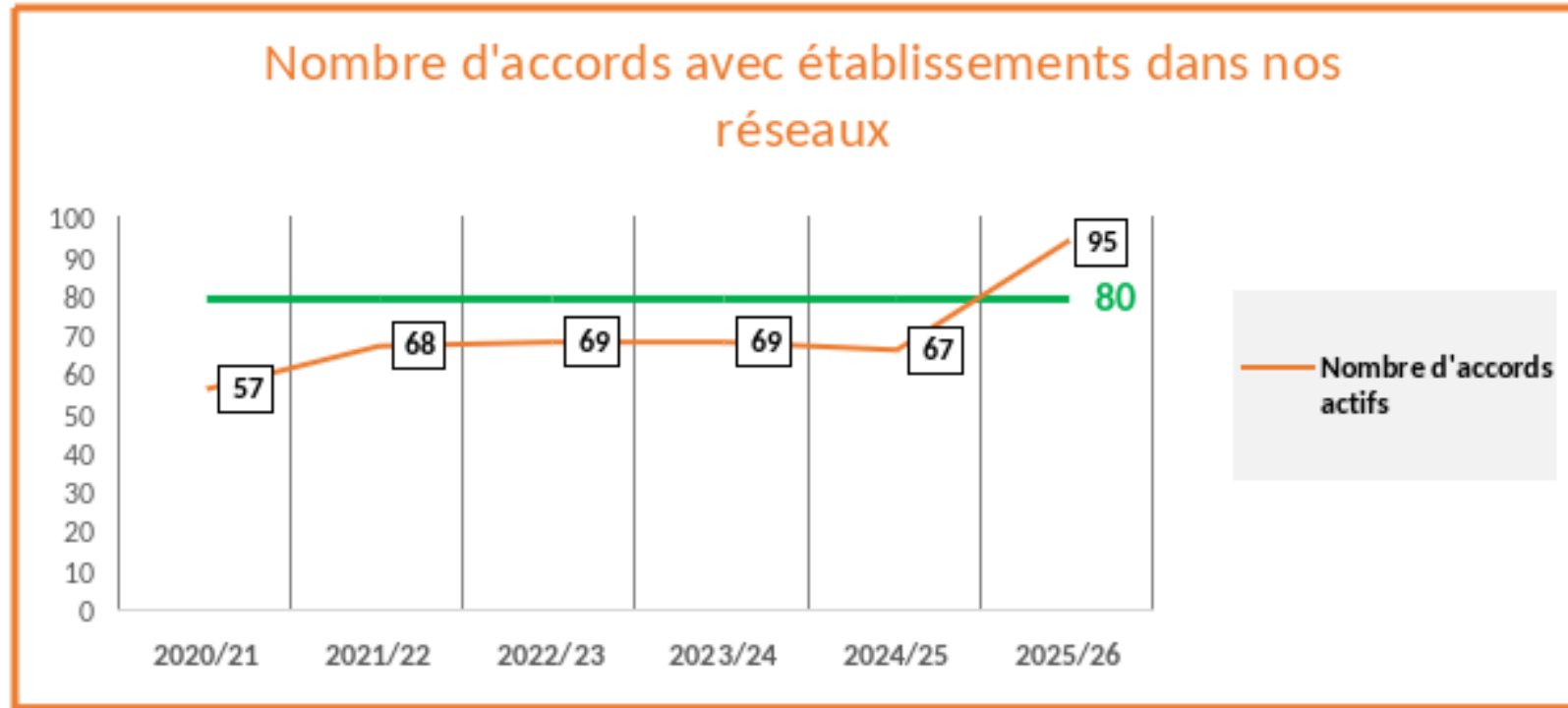
Concernant les personnels, il est important de noter que la contribution de cet entrepreneuriat à l'indicateur global est faible comparé à l'entrepreneuriat des étudiants. On constate une baisse en 2022-2023 probablement consécutive à la crise sanitaire.

Concernant les étudiants, le nombre d'étudiants entrepreneurs est en forte hausse, au plus haut depuis 5 ans. Cette activité est portée par le Pepite Ozer au sein de la Design Factory, qui a fait de gros efforts pour revaloriser l'entrepreneuriat auprès des étudiants.

1.5.3 Nbr de conventions et contrats avec entreprise à l'étranger ou université dans nos réseaux

Périmètre

- Réseaux pris en compte : Unite I, Cluster, RESCIF, PFIEV, Magalhaes, EIT
- Nombre d'accords : accords de double-diplôme ou d'échange actif compté par type d'accord (des accords de double-diplômes avec plusieurs écoles ou couvrant plusieurs disciplines ne compte qu'une fois).
- Programmes EIT et formations conjointes



Source : DRI

Les accords de Grenoble IAE et de Polytech Grenoble sont intégrés à partir de 2021/2021

1.5.3 Nbr de conventions et contrats avec entreprise à l'étranger ou université dans nos réseaux

Cible : Formation : 80 accords

Commentaires :

Analyse actuelle:

Depuis deux ans, nous avons déployé une politique active au sein de nos réseaux pour dépasser la stagnation observée autour de 69 accords depuis 2021. Cette stratégie a pleinement porté ses fruits : après une année 2024 marquée par des accords en attente de finalisation, nous avons accéléré les signatures et franchi un cap décisif en dépassant notre objectif de 80 accords. Nous enregistrons ainsi une hausse significative des collaborations dans la quasi-totalité de nos réseaux (+9 pour Unite!, +5 pour Cluster, +5 pour RESCIF, +7 Magalhaes, +3 pour partenaires EIT), confirmant l'efficacité de notre action et la mobilisation de nos équipes.

Analyse sur l'évolution de l'indicateur :

2024/25

Cet indicateur reste stable, avec un nombre d'accords similaire à l'an dernier pour tous les réseaux, à l'exception de Magalhães. La légère baisse observée dans ce réseau s'explique par des accords en cours de renouvellement.

2023/24

Bien que nous ayons augmenté le nombre d'accords avec unite! avec la venue des deux nouveaux membres ainsi que les accords avec les réseaux PFIEV et Rescif, nous n'avons pas encore renouvelé tous les accords avec les réseaux Magalhaes et Cluster, ce qui explique la très faible progression (mais toujours dans le bon sens !).

2022/23

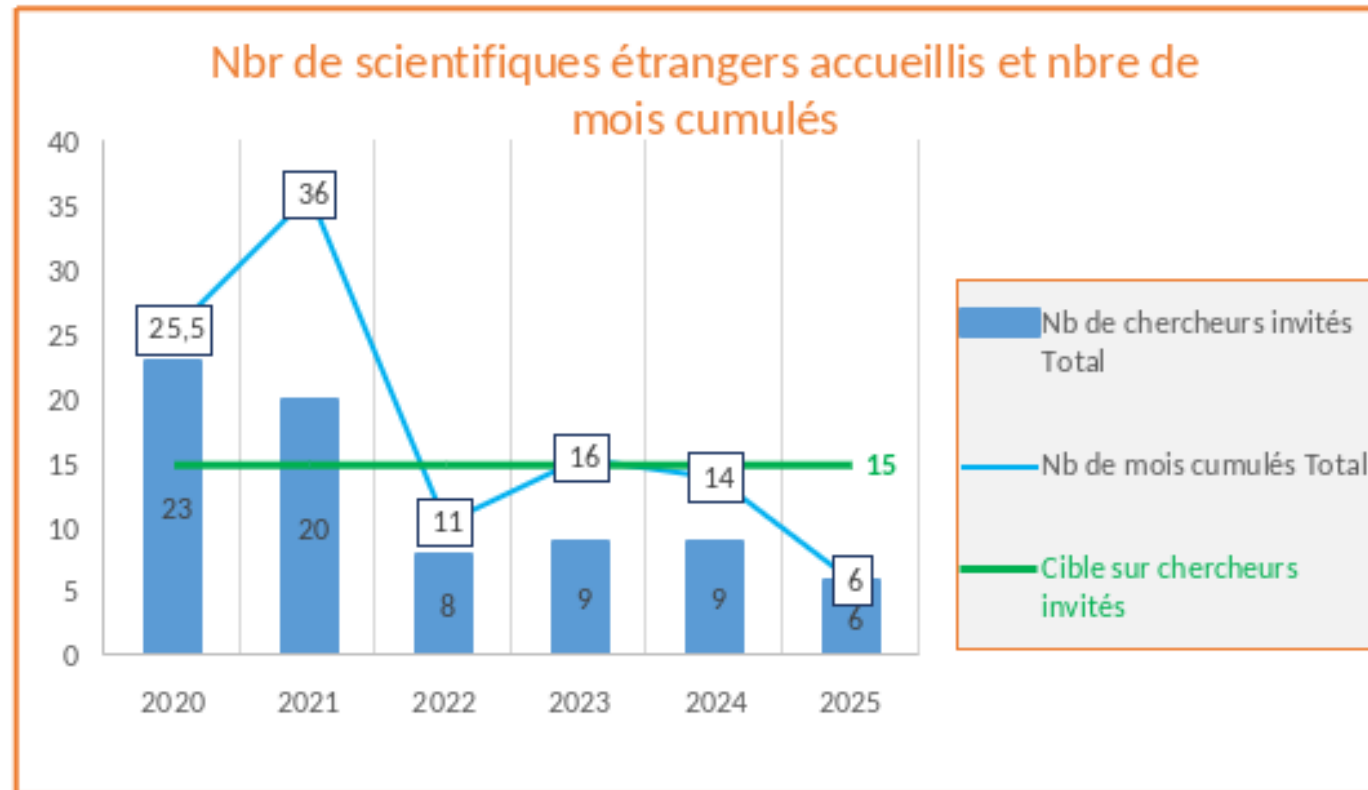
Il est également important de noter que, depuis 2022/2023, nous ne signons plus systématiquement de MoU en amont des accords de mobilité. Cette nouvelle approche de travail a un impact direct sur cet indicateur.

1.3.5 Nombre de scientifiques étrangers accueillis et nombre de mois cumulés

Périmètre :

Campagne professeurs invités gestion par la DRIVE.

= Professeurs invités dans les laboratoires quel que soit l'enseignant-chercheur qui accueille l'invité



Source : DRIVE

1.3.5 Nombre de scientifiques étrangers accueillis et nombre de mois cumulés

Cible : 15

Commentaires :

Analyse actuelle :

Faible montant financier alloué à l'accueil des scientifiques étrangers, cet indicateur est en baisse depuis 2024. Les demandes sont satisfaites dans la mesure de l'enveloppe disponible.

Analyse sur l'évolution de l'indicateur :

2024

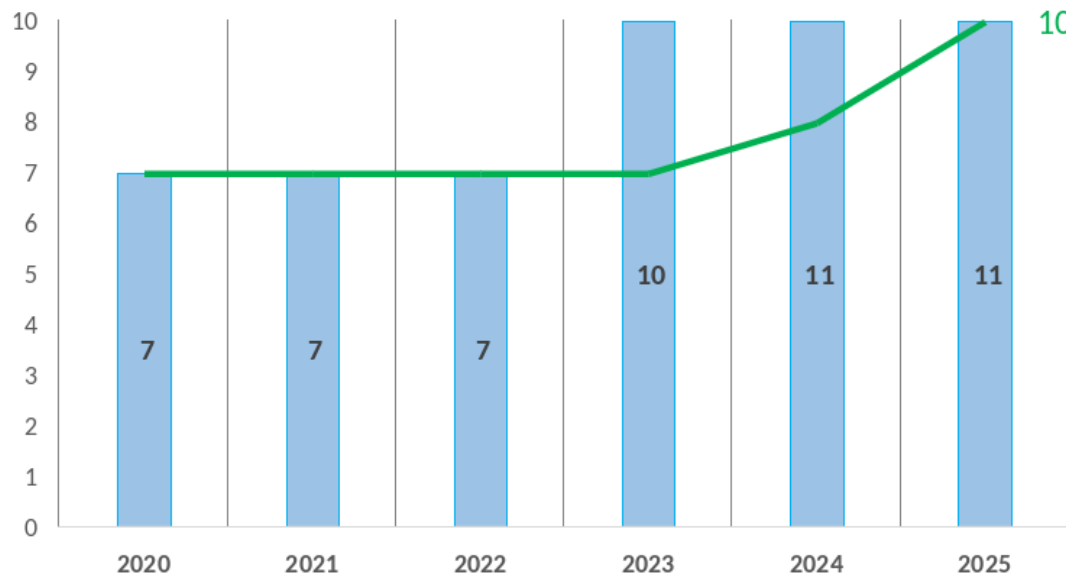
Faible montant financier alloué à l'accueil des scientifiques étrangers, cet indicateur est en baisse depuis 2024.

1.3.4 Nombre de structures de recherche internationales

Périmètre : totalité des structures de recherche internationales de type

- Laboratoires de recherche internationaux International research laboratories (IRL)
- Laboratoires de recherche Mixtes internationaux (LMI)
- Projets de recherche internationaux : International research projects (IRP)
- Réseau IRN

Nb de structures de recherche internationales



Sigle	Pays	Type de structure de recherche
J-FAST	<i>Japon</i>	laboratoire (IRL)
LN2	<i>Canada</i>	laboratoire (IRL)
DMLab	<i>Allemagne</i>	laboratoire (IRL)
CARE	<i>Vietnam</i>	Laboratoire LMI
NEXUS	<i>Côte d'Ivoire</i>	Laboratoire LMI
REZOC	<i>Bénin</i>	Laboratoire LMI
LEPLB	<i>Russie</i>	projet IRP
SPINMAT	<i>Allemagne + Royaume-Uni</i>	projet IRP
DRAKKAR	<i>Royaume Uni</i>	réseau IRN
SINERGIE	<i>Singapour</i>	réseau IRN
IRN Maxwell	<i>Brésil</i>	réseau IRN

■ Nb des structures de recherche internationales
— Cible

Source : DRIVE

1.3.4 Nombre de structures de recherche internationales

Cible 2025 : 8

Commentaires : ces structures sont parfois créées pour des durées limitées. La cible est de maintenir un nombre de structures actives.

Analyse actuelle :

Une différenciation entre les différents types de structures a été opérée pour l'année 2025 : laboratoires, projets et réseaux de recherche à l'international.

Analyse sur l'évolution de l'indicateur :

2024

un travail conséquent de recensement a été fait pour actualiser l'indicateur peu fiable.

L'indicateur initial en baisse vu les laboratoires en Afrique qui s'arrêtent, donner davantage de lumière à l'ensemble des laboratoires internationaux et pas seulement avec les pays en voie de développement.

2023

Depuis 2023, tous les pays sont considérés.

Difficulté à maintenir la donnée car certains projets sont temporaires et l'information n'est pas toujours communiquée.

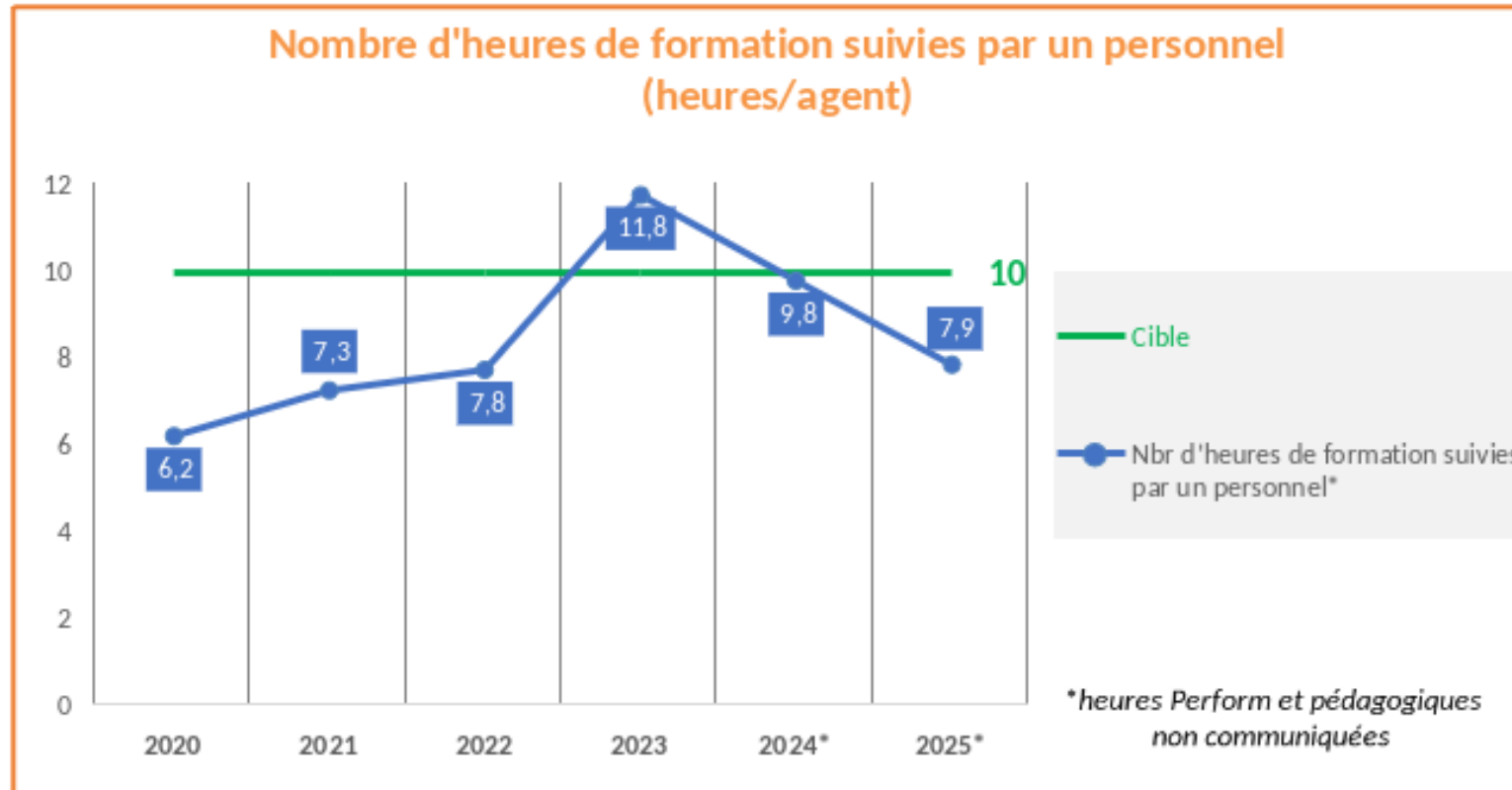
Axe 2

Simplifier les processus et accompagner les carrières pour
l'épanouissement des personnels et un fonctionnement optimal de
l'établissement

2.1.3 Nombre d'heures de formation suivies par un personnel

Périmètre :

- Nombre d'heures stagiaires des formations gérées par le service formation de la DRH
- Nombre d'heures stagiaires des ateliers gérés par PERFORM
- Nombre d'heures stagiaires des congés formation



Evolution
par les c...
Ressources Humaines

Source : DRH / Rapport social

2.1.3 Nombre d'heures de formation suivies par un personnel

Cible : 10 heures/personnel

Commentaires : Le nombre d'heures de formation par agent moyen par an en 2024 doit atteindre au moins 10% de plus que la moyenne 2017-2019

Analyse actuelle :

Après un pic en 2023 induit pas la mise en place d'une nouvelle formation en management, qui a été très attractive, ainsi que quelques congés pour formation qui représentent un volume d'heures importants pour un nombre réduit de personnes, l'indicateur retrouve sa valeur d'avant 2023, avec une augmentation légère mais constante.

Analyse sur l'évolution indicateur :

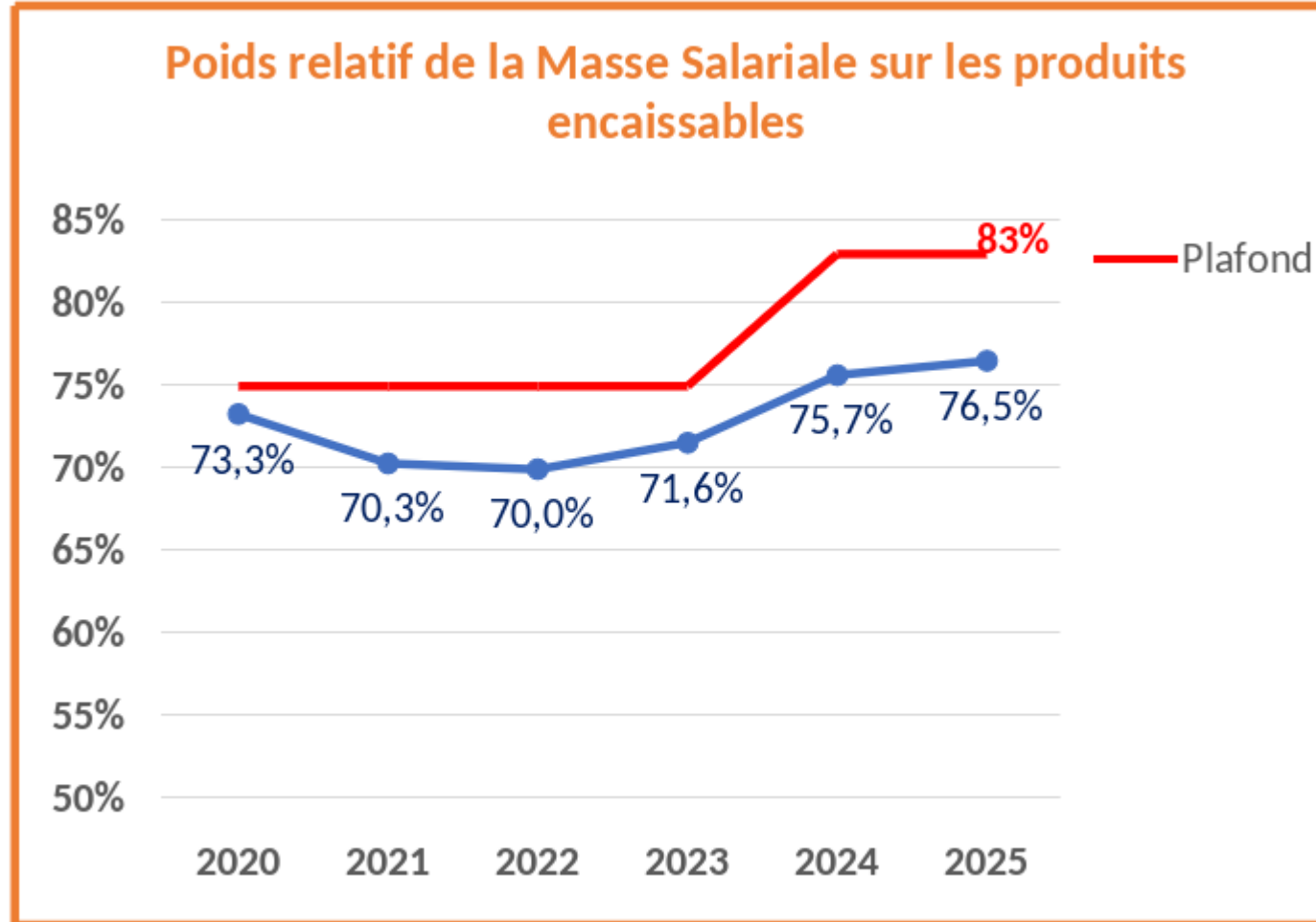
2022

Légère remontée en 2022, mais on est loin de la cible. Il faut s'interroger sur la nécessité d'un pilotage plus fin (est-ce une question de budget ou bien de demandes de formation en nombre insuffisant ?)

jusqu'en 2021

2020 et 2021 ont été des années fortement perturbées par la pandémie, notamment pour la formation des personnels. La baisse de l'indicateur est donc à nuancer. Vigilance pour 2022.

2.2.1 Dépenses de personnel sur produits encaissables (Ratio de Dizambourg)



Source : DAFA / compte financier

Interprétation : Le poids relatif des charges de personnel dans les ressources encaissables, ainsi que son évolution, est significatif. Plus le ratio augmente, moins l'établissement dispose de marge de manœuvre.

2.2.1 Dépenses de personnel sur produits encaissables (Ratio de Dizambourg)

Cible 2026 : < 83 % des produits encaissables

Cible 2024 : < 75 %

Commentaires :

Analyse actuelle :

Le ratio Dizambourg est affecté par l'intégration progressive des écoles IAE et Polytech entre 2021 et 2025. On peut noter les effets suivants :

- Intégration des produits encaissables en 2021, sans la masse salariale (MS) des écoles (l'UGA recevait la dotation associée à la MS, et mettait les personnels à disposition de Grenoble INP – UGA à titre gracieux) (baisse du ratio)
- Intégration des heures complémentaires en produits encaissables (et pas en MS) dès 2021 (baisse du ratio)
- Intégration de la masse salariale en 2024 (augmentation du ratio)
- Intégration du patrimoine (produits encaissables et MS) en 2025 (baisse du ratio)

Ces effets peuvent expliquer la baisse apparente du ratio Dizambourg entre 2021 et 2024.

Néanmoins, au bilan, le poids des charges de personnel commence à se stabiliser grâce aux efforts réalisés dans le cadre du CRE. Il reste cependant à un niveau élevé. Les travaux dans le cadre du PTE devraient contribuer à améliorer ce ratio.

Analyse sur évolution indicateur :

2024

Le niveau de l'indicateur progresse nettement en 2024. Sans devenir critique à ce stade, il reflète l'importance croissante des charges de personnel dans le budget de l'établissement. Les mesures prises dans le cadre des conditions de retour à l'équilibre devraient permettre de contenir le niveau observé.

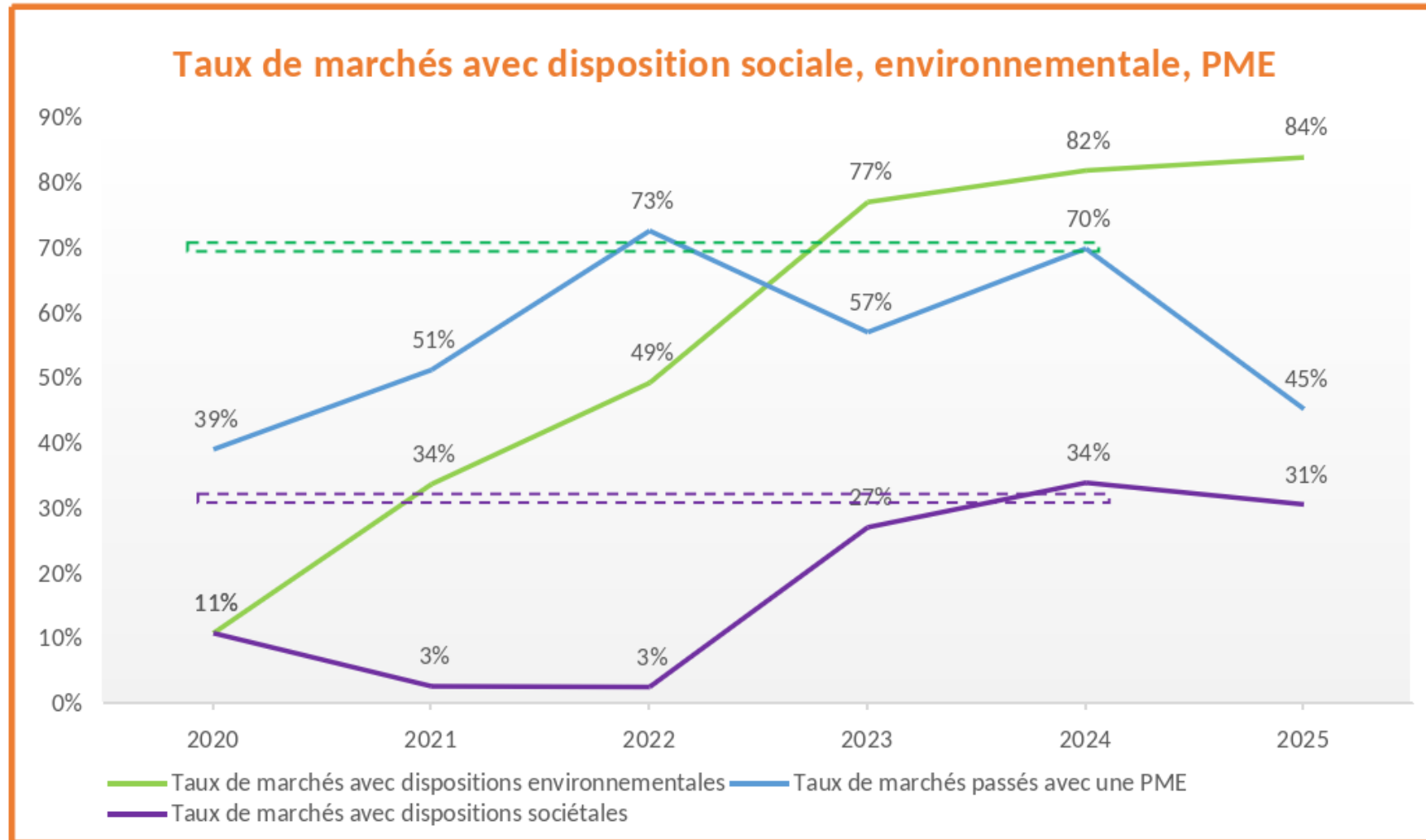
2023

Le niveau est toujours correct au regard de la maîtrise de la masse salariale.

jusqu'en 2022

La norme pour les universités indique un seuil d'alerte à >82 %. Néanmoins lorsque nous étions en PRE, nous avons atteint un ratio de 75%, ce qui correspondait à des difficultés financières importantes.

Après 2020 qui marquait un point haut, la tendance sur 2021 est à la baisse, ce qui se confirme sur le résultat 2022..A ce niveau l'indicateur informe d'une masse salariale maîtrisée.



A partir de 2024 : intégration des marchés travaux

Source : DAFA

2.3.1 Taux de marchés avec disposition sociale, environnementale, PME

Les indicateurs et cibles relatifs aux achats et marchés publics responsables seront modifiés suite à l'adoption du SPASER (prévu pour le CA de mars 2026).

Rappel des cibles 2024 :

Marchés notifiés intégrant au moins une considération environnementale : 70 %

Marchés notifiés sur l'année intégrant au moins une considération sociale: 30 %

Commentaires :

Analyse actuelle :

Taux de marché avec dispositions environnementales légèrement supérieur à l'année dernière. Taux PME en diminution (du à l'adhésion à de nombreux marchés passés en groupement au niveau national). Taux de marché avec dispositions sociales légèrement inférieurs mais stable.

Analyse sur évolution de l'indicateur :

2023 & 2024

Les marchés travaux sont pris en compte dans le pourcentage global.

Ils participent à l'évolution favorable du taux de marchés comprenant des dispositions sociales ainsi que celui de marché passé avec les PME.

Sur les dispositions environnementales, seuls les marchés de fournitures et services sont inclus.

2022

La cible sur les PME est largement dépassée. Elle sera à redéfinir sur 2023.

On observe une très bonne progression sur les marchés avec dispositions environnementales.

Les marchés avec dispositions sociétales ne sont pas en nombre suffisant. Des actions sont en cours pour corriger ce problème (voir le commentaire sur 2022).

2.3.2 Intensité des émissions par rapport à 2019 par personne (étudiants + personnels)



Périmètre :

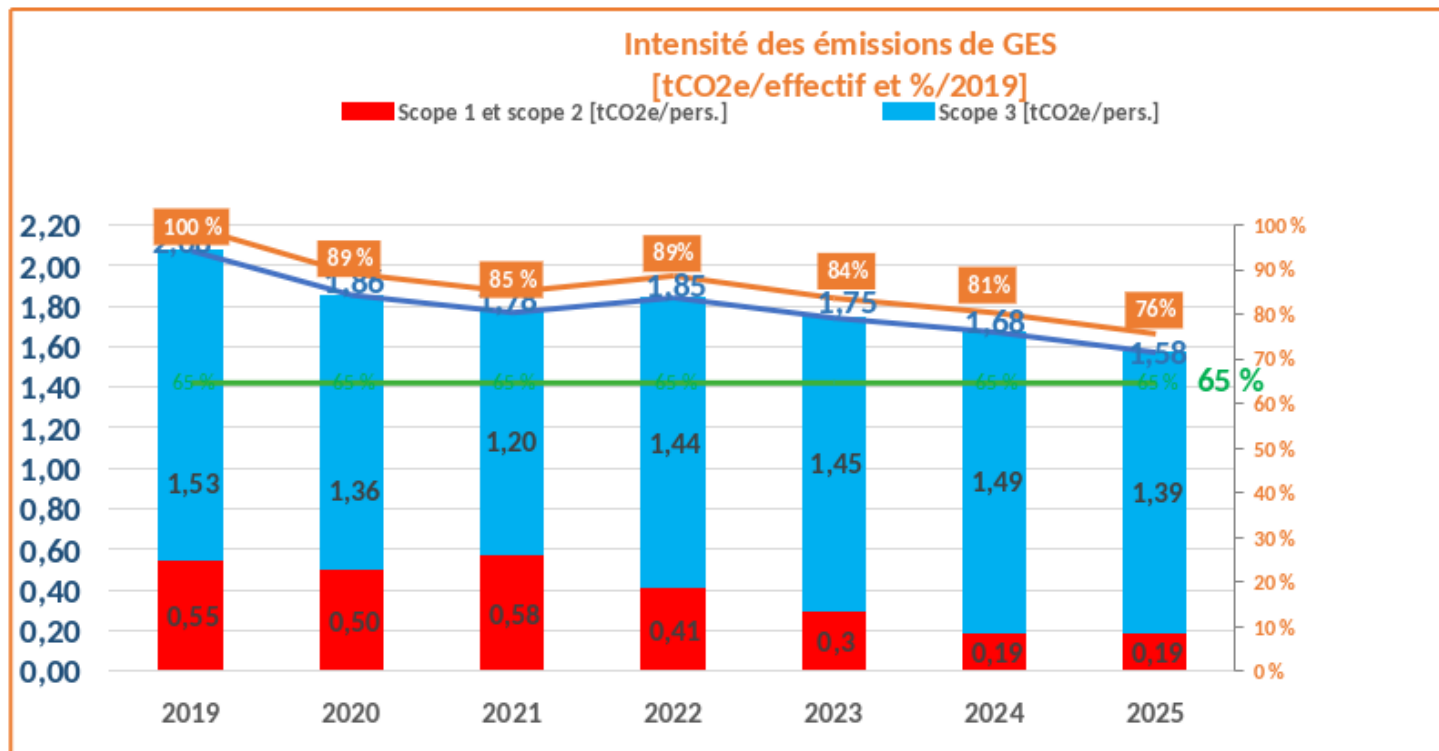
Emissions de GES définies dans le Bilan Gaz à Effet de Serre, périmètre financier Grenoble INP, scopes 1, 2 et 3

Scope 1 : émissions directes de GES (consommation de gaz, combustion carburants véhicules de service et fuites de gaz frigorigènes)

Scope 2 : émissions indirectes associées à l'énergie (électricité, chauffage urbain et climatisation)

Scope 3 : autres émissions indirectes de GES (part amont des consommations énergétiques, achats et immobilisations de biens et services, déchets, déplacements professionnels (personnels et invités sur ordre de mission Grenoble INP) et domicile-travail des personnels)

Effectifs = personnels employés par Grenoble INP et étudiants en inscription principale



2.3.2 Intensité des émissions par rapport à 2019 par personne (étudiants + personnels)

Cible 2026 : 50 % de réduction

Cible 2024 : réduction de 65 % des émissions par rapport à 2019 tous scopes confondus

Commentaires :

Analyse sur l'évolution de l'indicateur :

Le scope 1+2 continue de descendre, avec une réduction de 66% par rapport à 2019, avec néanmoins une réduction beaucoup plus faible sur l'année écoulée. Les transformations à fort impact ont été effectuées, en particulier le recours au chauffage urbain, les réductions supplémentaires seront de plus en plus difficiles à obtenir.

Pour mémoire sur l'année 2024

Les intensités augmentent, ce qui nous éloigne de la trajectoire 2024. Un effort sera à faire pour atteindre la cible 2024.

Du côté des émissions de GES en lien avec les énergies, on observe une diminution de 45% par rapport à 2019, en ligne avec les préconisations réglementaires et la trajectoire de l'établissement. Si les données de consommation en cours de validation sont confirmées, cette diminution est due au raccordement au chauffage urbain, mais pas à un effort de sobriété. Les achats impliquent quant à eux une augmentation des émissions.

Pour mémoire sur l'année 2022

Forte réduction des intensités des émissions en lien avec les consommations énergétiques : -5% sur les consommations de chauffage (report partiel vers le chauffage urbain) -> -12% de émissions absolues et -36% des intensités (chauffage urbain moins émetteur, augmentation des effectifs)

Les consommations (et donc les émissions) des véhicules de service sont stables.

Le niveau d'émission en lien avec les déplacements professionnels est revenu au niveau 2019 (reprise des déplacements après COVID). La répartition des modes de transports reste la même qu'en 2019 : 94% des émissions sont en lien avec les voyages en avion --> pas d'effet de la politique voyages.

Grosse augmentation des émissions en lien avec les investissements, notamment les achats de gros équipements

-> des efforts à faire sur le scope 3 (déplacements et achats en priorité) pour maintenir la trajectoire de réduction vers la cible 2024

Pour mémoire sur les années jusqu'en 2021

Baisse progressive des émissions due essentiellement à un effet covid, avec notamment

- une diminution des émissions GES en lien avec les consommations énergétiques (-10% en 2019 et - 5% en 2021 par rapport à 2019, essentiellement dues à une diminution de la consommation élec, celle du chauffage étant restée relativement stable)

-une diminution de 80% sur les émissions GES dues aux déplacements en 2020 et de 75% en 2021, valeur qui remonte essentiellement en lien avec la reprise des déplacements domicile-travail

- des émissions en lien avec les achats en baisse en 2021 (-5%), mais qui sont restés stables en 2020, en lien avec les différentes fournitures covid (+1000% sur le poste GES textile en lien avec les achats de masques !)

- des immobilisations hausse en 2020 (+7% d'émissions GES en lien notamment avec l'achat d'équipements informatiques et la mise en place de la visio-conf)

g. **Conseil des transitions – Bilan de la 3e année**

Le Conseil des Transitions de Grenoble INP – UGA 2025/2026



COMPOSITION

30 membres

Répartis en 6 collèges — personnels, étudiants et personnalités extérieures



CALENDRIER

8 séances

De septembre 2025 à juin 2026



MISSION

Formuler des recommandations sur la feuille de route à visée régénérative du parcours 2023 de la Convention des Entreprises pour le Climat (CEC)

Les thématiques en détail

13 thématiques Identifiées la 1ere année

1. Achats
2. Alimentation durable
3. Coexistence faune/flore
4. Évolution de la recherche
5. Gouvernance
6. Labellisation RSE
7. Patrimoine
8. Pédagogie
9. Politique de mobilité
10. Recyclage / Open source
11. Responsabilité sociale
12. Sensibilisation
13. Sobriété numérique

7 thématiques Explorées en 2023-24

- A Évolution de la recherche
- B Gouvernance
- C Responsabilité sociale
- D Politique de mobilité
- E Alimentation durable
- F Recyclage / Open source
- G Pédagogie

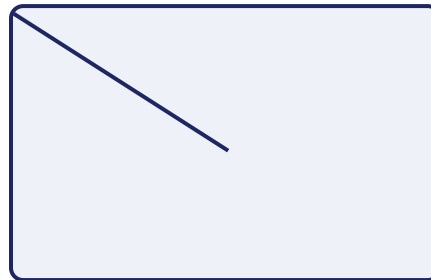
1 thématique Approfondie en 2024-25

- H Sobriété numérique



La parole est aux membres

Les membres du Conseil des Transitions choisissent de transmettre un message sous forme de lettre ouverte.



Message du Conseil des Transitions au Conseil d'administration de Grenoble INP – UGA - 11 juin 2026

Mesdames et messieurs les membres du Conseil d'administration,

Depuis sa création en 2022, le Conseil des Transitions de Grenoble INP - UGA est allé à la rencontre des écoles de l'établissement et a constaté les nombreuses avancées de chaque composante en faveur des transitions socio-écologiques – Par exemple : renoncement à un bâtiment, cours DDRS dans les maquettes d'enseignement, création de parcours spécifique, etc.

De plus, les membres du Conseil des Transitions ont participé, cette année, à des formations sur l'économie à visée régénérative, grâce à des interventions d'expert.e.s sur le sujet.

Lors de cette année 3, le Conseil des Transitions a travaillé spécifiquement sur la feuille de route à visée régénérative du parcours de la Convention des Entreprises pour le Climat (CEC) 2023 : cette feuille de route est à la hauteur des enjeux majeurs auxquels notre établissement doit s'attaquer pour produire un impact durable et exemplaire sur la société humaine et la biodiversité. Le Conseil des Transitions a étudié et débattu en profondeur des forces et faiblesses de Grenoble INP - UGA face à la mise en actions de cette feuille de route, et a pu apprécier l'ambition d'un objectif aussi complexe et essentiel. Les membres du Conseil des Transitions s'accordent à dire que c'est d'ailleurs une problématique vécue par toutes les organisations qui s'engagent sur cette voie.

Message du Conseil des Transitions au Conseil d'administration de Grenoble INP – UGA - 11 juin 2026

Avec ses 3 volets formation, recherche et partenariat, l'établissement Grenoble INP-UGA a les capacités de faire évoluer le sujet de manière transversale, et peut se donner les moyens d'atteindre un modèle à visée régénérative dans les années à venir.

En revanche, après avoir analysé la situation, nous alertons sur la perception sur le terrain d'un décalage entre, d'une part, l'ambition de l'établissement d'être à visée régénérative, et d'autre part, le manque de moyens humains, financiers, et de coordination des actions.

Grenoble INP-UGA a en effet enclenché des plans de transformation dans le contexte des conditions de retour à l'équilibre. L'établissement, et en particulier certaines équipes, sont déjà en tension. Nous avons donc sciemment choisi de porter ce message d'alerte.

Message du Conseil des Transitions au Conseil d'administration de Grenoble INP – UGA - 11 juin 2026

Par conséquent, nos recommandations sont les suivantes :

- Renforcer les moyens humains dédiés aux transitions, notamment par la création d'un poste de Vice-Président DDRS,
- Mettre en place les canaux de communication permettant à l'ensemble des personnels et des étudiants d'échanger et de porter les enjeux des transitions,
- Fonctionner par itérations sur des objectifs identifiés, ciblés, progressifs et atteignables, pour inscrire les plans de transformation dans une visée régénérative,
- Travailler prioritairement le levier de la gouvernance tel que le stipule la feuille de route CEC, afin de se concentrer sur le régénératif social et accompagner l'humain au cœur de la démarche. Ce premier levier de la feuille de route est la condition indispensable pour donner de l'envie, de la confiance aux personnels administratifs et enseignants, et insuffler de l'espoir et de l'ambition à visée régénérative aux étudiants.

Nous remercions l'ensemble des membres du Conseil d'Administration de Grenoble INP-UGA pour leur écoute et restons à disposition pour échanger.

Le Conseil des Transitions va travailler à sa propre transition.

OBJECTIFS

- 1 Valoriser en interne et en externe le travail effectué ces trois dernières années
- 2 Solidifier et institutionnaliser la raison d'être du Conseil des Transitions

MODALITÉS D'ORGANISATION

- 5 demi-journées en plénière
(+ demi-journées de GT à la demande)
- ↻ Pas de renouvellement des membres mais appel aux volontés des membres actuels et passes. Sauf pour les étudiants (renouvellement maintenu)



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*



3. Formation, recherche, valorisation



a. **Ouverture du diplôme d'établissement en
innovation et entrepreneuriat
à la rentrée 2026/2027**

Les points clés

Proposition

- Créer un **Diplôme d'Établissement** sur le champ de l'innovation et de l'entrepreneuriat, de signature « **Innovation & Sciences** » portant une **innovation raisonnée** (right tech, société régénérative)
 - Innovation par les Sciences
 - Sciences de l'Innovation
- **Cibles**
 - Elèves de Grenoble INP – UGA sur la base du volontariat, avec une acquisition sur 1 à 4 années (e.g., césures)
 - Autres étudiants dont de l'UGA (e.g., césures, doubles diplômes) et Salariés
- **Approche par compétences et validation de ces compétences (MOOC, jury)**
 - Validation des acquis dans les écoles et hors les murs (e.g., stages, mobilités internationales)
 - Compléments par Kaléidoscope, grandes conférences, hackathons, etc.



1^{ère} architecture en blocs de compétences : trame Innovation, dimensions Sciences et Right tech en cours d'approfondissement

Argumentation : 1) objectifs et enjeux

- **Pourquoi ce diplôme est-il important : quels en sont les objectifs et enjeux ?**
 - **Sur le positionnement en compétences**
 - Développer la capacité d'innovation, la culture scientifique et le sens de l'impact des talents pour les territoires, la Région AURA, la France et l'Europe : compétitivité, souveraineté et soutenabilité
 - Eclairer de nouvelles trajectoires pour les talents (e.g., poursuite en thèse, création ou reprise d'entreprises, choix d'entreprises) : opportunités
 - **Sur le choix d'une diplomation**
 - Reconnaître, de manière objectivée, les compétences : crédibilité et légitimité
 - Attirer des talents, avec une attention particulière aux femmes : attractivité
 - **Sur le portage par Grenoble INP – UGA**
 - Se développer comme grand établissement public, scientifique et technologique, responsable, moteur d'innovation et de transformation des territoires vers un monde à visée régénérative : notoriété et attractivité
 - Promouvoir l'ouverture et la synergie des disciplines et des métiers : unité

Argumentation : 2) faisabilité et soutenabilité

- En quoi l'approche est-elle adaptée : quelles en sont la faisabilité et la soutenabilité ?
 - **Ancrage dans l'existant : des améliorations et compléments**
 - Valorisation de compétences aujourd'hui hétérogènes (dans et entre écoles) et invisibles dans les diplômes
 - Un nouveau cadre pour Manintec et l'opportunité d'une nouvelle architecture pour Kaleidoscope
 - Patrimoine de conférences (e.g., écoles, laboratoires, Fondation, IN'Partners), aujourd'hui fugitives
 - **Soutenabilité financière : un amorçage assuré et des perspectives**
 - Financement 2026-2028 acquis, Région AURA
 - Frais d'inscription, exonération pour l'amorçage
 - Formation tout au long de la vie, mécénat et sponsors
 - **Soutenabilité RH : en remplacement de Manintec**
 - Valorisation des heures d'enseignement en filière/parcours
 - Investissement initial nécessaire en termes de soutien et/ou support pédagogique (financement AURA)
 - **Soutenabilité environnementale : pas de mobilité spécifique**

Coûts pédagogiques / Manintec (hors animation et communication) sur la base des hypothèses actuelles	En amorçage	En régime
Soutenabilité financière (€) (production + resp. pédagogiques)	-53%	-43%
Soutenabilité RH (HTD) (enseignants et tutorat)	-68%	-5%
Soutenabilité RH (ETP) (soutien/support)	+67%	=

Etat d'avancement et suites

- **Financement de la Région acquis sur 2026/2028, nécessité d'un lancement rapide pour l'impact, prolongement à anticiper avec la recherche de sponsors**
- **A ce jour, 5 écoles pilotes dès la rentrée 2026/2027**
- **Architecture en cours de finalisation avec (1) mise en correspondance avec l'offre de formation des écoles, (2) reconception de Kaleidoscope et (3) planification des grandes conférences**
- **Conception du MOOC**
- **Communication à construire, notamment auprès des élèves dès la rentrée**
- **Ouverture à d'autres cibles à préparer et faire-savoir**

Ouverture diplôme d'établissement en Innovation et Entrepreneuriat

Examiné en CEVU du 21 mai 2026 : 5 abstentions, 2 défavorables, 16 favorables

Remarques :

- Bonne idée mais crainte qu'à force de créer de nouvelles formations en s'appuyant sur des cours existants, on provoque un millefeuille dans les maquettes et une certaine complexification.
- Pertinence de proposer un diplôme plutôt qu'un label.

Délibération proposée au CA :

Le Conseil d'administration approuve l'ouverture du diplôme d'établissement en Innovation et Entrepreneuriat, à compter de la rentrée 2026/2027.

Pour en savoir plus

Introduction

- **Proposition : créer un Diplôme d'Établissement** sur le champ de l'innovation et de l'entrepreneuriat, de signature « **Innovation & Sciences** » portant une **innovation raisonnée** (right tech, société régénérative)
 - Innovation par les Sciences
 - Sciences de l'Innovation
- **Plan de la présentation**
 - Pourquoi ce diplôme est-il important ?
 - Comment Grenoble INP – UGA se propose-t-il de le mettre en œuvre de manière soutenable ?
 - Quelle en a été la démarche et quelles sont les suites à venir ?

Pourquoi ce diplôme est-il important ? Enjeux pluriels

- **Pour les territoires, la Région AURA, la France, l'Europe : développer la capacité d'innovation**
- **Pour les organisations, notamment les entreprises mais également la recherche publique : recruter des diplômé(e)s formé(e)s à l'innovation, aux connaissances et aux compétences certifiées**
- **Pour les diplômé(e)s : reconnaître leur talent de manière objectivée, apportant crédibilité et légitimité**
- **Pour les élèves, futur(e)s diplômé(e)s : éclairer des trajectoires (e.g., poursuite en thèse, création ou reprise d'entreprises), dans un contexte**
 - De complexités et d'opportunités (e.g., l'IA) aux (r)évolutions rapides, ouvrant de grands champs des possibles
 - De carrières longues (e.g., intrapreneuriat), pouvant justifier un portefeuille plus large d'aptitudes et d'adaptation
- **Pour Grenoble INP – UGA : révéler, développer, encourager et attirer les talents, dont les femmes, pour**
 - Contribuer pleinement aux enjeux, de manière responsable et à la hauteur de ses capacités
 - Se positionner comme établissement majeur en innovation, performant, innovant et inspirant

- **Valoriser les connaissances et compétences en innovation acquises pendant la formation**
 - Dans les écoles :
 - En cours, projets, développement personnel/accompagnement professionnel, hackathons, ...
 - Hors les murs :
 - En entreprises, notamment au cours des stages
 - Via des mobilités, notamment internationales (e.g., *learning expeditions* au sein de Unite!)
- **Compléter la formation pour atteindre le niveau requis défini en blocs de compétences, avec la proposition de parcours d'innovation**
 - Conférences de haut rang capitalisées en un patrimoine de Grenoble INP - UGA
 - Semaine Kaléidoscope, stages, hackathons, évènements
- **Certifier les connaissances et compétences en innovation et entrepreneuriat**
 - MOOC
 - Jury

- **Cible initiale : élèves de Grenoble INP – UGA**
 - Sur la base du volontariat
 - Acquisition sur 1 ou 3 années, voire 4 (césures Innovation)
- **Cibles complémentaires**
 - Autres étudiants : UGA et autres universités (dans le cadre par exemple de doubles diplômes ou de césures Innovation)
 - Salariés

Comment propose-t-on de le mettre en œuvre ? Faisabilité

- **Faisabilité : un ensemble de constats**

- **Sur la formation actuelle**

- **De la sensibilisation et de la formation à l'innovation dans toutes les écoles**, de structuration, de couverture et de visibilité variées
 - Structuration : modules sur un semestre ou au fil des années, en tronc commun ou optionnels
 - Couverture : focalisée (e.g. gestion de projet, analyse du cycle de vie, propriété intellectuelle, entrepreneuriat)
 - Visibilité : limitée, non explicite dans les diplômes d'écoles, sauf masters spécialisés
- **Des acquis via Manintec et Kaléidoscope** (e.g., formation à la propriété intellectuelle)
- **Un potentiel rare et nouveau à Grenoble INP – UGA**
 - **Périmètre Ingénierie et Management** : une force nouvelle en passant de la juxtaposition à l'interaction puis l'intégration
 - **Positionnement sur l'impact** : technologie raisonnée (*right tech*), société régénérative

- **Sur les compléments à apporter**

- **Un cadre facilitateur : Kaléidoscope**
- **Les conférences organisées par IN'Partners, la Fondation Grenoble INP voire nos partenaires** (cf événement conjoint le 21 avril 2026 sur la *right tech* avec Inovallée et le Tarmac)

- **Soutenabilité : principes**

- **Financement 2026-2028 (acquis) par la Région AURA**
- Diplôme payant, exonération pour l’amorçage
- Sponsors en mentorat (dont par mécénat), stages, événements (e.g., femmes et innovation)
- Formation tout au long de la vie
- Remplacement de Manintec : budgets sur la base des hypothèses actuelles, notamment 15 puis 60 étudiants
 - En période d’amorçage
 - Soutenabilité financière (€): **-53%/Manintec**
 - Soutenabilité RH – Enseignements et tutorat (HTD) : **-68%/Manintec**
 - Soutenabilité RH – Soutien/support (ETP) : **+67%/Manintec**
 - En régime
 - Soutenabilité financière : **-43%/Manintec**
 - Soutenabilité RH – Enseignements et tutorat (HTD) : **-5%/Manintec**
 - Soutenabilité RH – Soutien/support (ETP) : **=/Manintec**

Quelle en a été la démarche de travail ? Suites à donner

- Analyse des enjeux et de la situation, positionnement
- Conception d'une architecture par blocs de compétences, avec dimensionnement (cible : 60 ECTS, soit sur 1 an minimum), avec possibles dominantes (mentions du diplôme) et effet levier pour les masters spécialisés
- Itérations avec les écoles, offres en cours d'analyse fine, évolutions de Kaléidoscope, identification des conférences clés
- **A date, 5 écoles pilotes dès 2026/2027, nécessité de démarrer vite pour l'impact**

C1
Penser
l'innovation

C2
La déployer

C3
La rendre
soutenable

C4
Mesurer ses
impacts

C5
L'inscrire dans
son écosystème

C6
La valoriser et la
protéger

C7
La porter avec la
bonne posture

*1^{ère} architecture en blocs de compétences :
trame Innovation, dimensions Sciences et Right tech
en cours d'approfondissement*

Conclusion

- Une proposition qui répond à des enjeux importants et qui positionne Grenoble INP – UGA comme acteur majeur en innovation et entrepreneuriat
- Une signature « Innovation & Sciences » en phase avec les forces du territoire Grenoble Alpes et cohérente du positionnement de Grenoble INP – UGA sur la righ tech pour une société régénérative
- Une proposition qui valorise et embarque les Ecoles (5 pilotes à ce jour)
- Une proposition prête pour un lancement à la rentrée 2026 et une opportunité pour renouveler Kaleidoscope 2027
- Une proposition soutenable d'un point de vue environnemental, humain et financier, amorcée par le projet Région et en bonne temporalité pour un relai de Manintec

Merci à la Région AURA pour sa confiance et pour son financement (acquis) 2026/2028

Compléments

BUDGET PREVISIONNEL DU DE Innovation&Sciences	
Sur la base d'hypothèses et de paramètres	
PRODUITS D'EXPLOITATION	
Frais d'inscription	
Recettes plan AuRA Ingénieurs et Techniciens	
Autres recettes (apports entreprises, mécénats, ...)	
CHARGES D'EXPLOITATION (HORS MAQUETTES ECOLES)	
CHARGES D'EXPLOITATION/ETUDIANT (HME)	
Total Production et responsabilités pédagogiques	
Administration du programme, ingénierie pédagogique	
Responsabilité pédagogique	
Enseignements complémentaires aux maquettes (hors conférences et projets)	
Tutorats + soutenances	
Reprographie, logiciels, matériels fablab, serious games ...	
Total Communication et animation	
Supports de communication, hackathons et autres concours	
Location amphis/salles de conférences	
Conférenciers (interventions, déplacements, réception, ...)	
Visites/rencontres entreprise	

Amorçage 2026-2027				
Base de calcul	Unité de compte	Coût unitaire	Qté	Total
				70 254
	Nombre d'étudiants		15	
		70 254	1	70 254
				70 254
				4 684
				51 954
0,5 ETP	Salaire	50 000	0,5	25 000
Coût heure comp	HTD	64	16	1 024
Coût horaire	HTD	200	80	16 000
8HTD par étudiant	Nombre d'étudiants	512	15	7 680
Forfait par étudiant	Nombre d'étudiants	150	15	2 250
				18 300
Forfait		2 000	1	2 000
Forfait		300	6	1 800
Forfait		2 000	6	12 000
Forfait par étudiant	Nombre d'étudiants	300	15	4 500

En régime (> 2028/2029)				
Base de calcul	Unité de compte	Coût unitaire	Qté	Total
				111 544
	Nombre d'étudiants	765	60	45 900
		65 644	1	65 644
				111 544
				1 859
				79 744
0,3 ETP	Salaire	50 000	0,30	15 000
HTD	HTD	64	16	1 024
Coût horaire	HTD	200	120	24 000
8HTD par étudiant	Nombre d'étudiants	512	60	30 720
Forfait par étudiant	Nombre d'étudiants	150	60	9 000
				31 800
Forfait		2 000	1	2 000
Forfait		300	6	1 800
Forfait		2 000	6	12 000
Forfait par étudiant	Nombre d'étudiants	300	60	18 000

REFERENCE Manintec	
COÛTS (hors comm et animation)	
Enseignements et tutorats	
Responsabilités pédagogiques	
Soutien/support	

Amorçage 2026-2027				
				Total
				109 554
	HTD			613
	HTD			16
	ETP			0,3

En régime (> 2028/2029)				
				Total
				139 344
	HTD			613
	HTD			16
	ETP			0,3

COÛT DU DE Innovation et Sciences (production et responsabilités, hors comm et animation)/référence Manintec	
Soutenabilité financière (€)	
Soutenabilité RH - Enseignements et tutorat	
Soutenabilité RH - Soutien/support	

Amorçage 2026-2027				
		DE	DE/Manintec	
Total coûts		51954	-53%	
HTD		200	-68%	
ETP		0,5	+67%	

En régime (> 2028/2029)				
		DE	DE/Manintec	
Total coûts		79 744	-43%	
HTD		600	-5%	
ETP		0,3	=	

Référentiel de compétences (en cours)

Compétence 1 : Concevoir et structurer un projet d'innovation scientifique et technologique

Intention : formuler des problématiques complexes et structurer des projets d'innovation fondés sur une compréhension de l'état de l'art scientifique et des usages. Elle permet de passer d'une intuition à un projet construit, argumenté et pertinent.

Exemples de contenus / modules :

- Méthodes de créativité et d'innovation (design thinking, résolution de problèmes complexes)
- Veille scientifique et technologique, analyse de l'état de l'art
- Analyse des usages et des besoins
- Construction de propositions de valeur
- Introduction aux systèmes complexes

Compétence 2 : Déployer un projet d'innovation

Intention : conduire le développement d'une innovation de l'idée à sa mise en œuvre. Elle combine expérimentation, itération et structuration du déploiement, en intégrant les contraintes techniques, d'usage et de faisabilité dans des contextes incertains.

Exemples de contenus / modules :

- Démarche expérimentale et prototypage
- Tests utilisateurs et itérations
- Gestion de projet innovant
- Stratégies de déploiement et passage à l'échelle
- Introduction aux modèles économiques

Référentiel de compétences (en cours)

Compétence 3 : Intégrer les enjeux de durabilité et de responsabilité dans l'innovation

Intention : intégrer les dimensions environnementales, sociales et éthiques dans la conception des innovations.

Exemples de contenus / modules :

- Limites planétaires et enjeux socio-environnementaux
- Nouveaux modèles économiques, modèles coopératifs
- Écoconception et analyse systémique
- Économie circulaire, low-tech, open source
- Éthique de l'innovation scientifique et technique

Compétence 4 : Mesurer, analyser et piloter l'impact d'une innovation

Intention : évaluer les effets d'une innovation et à intégrer ces résultats dans le pilotage du projet. Elle développe la capacité à mobiliser des outils d'analyse d'impact et à porter un regard critique sur les indicateurs utilisés.

Exemples de contenus / modules :

- Méthodes d'évaluation d'impact (quantitatives et qualitatives)
- Analyse du cycle de vie (ACV)
- Indicateurs environnementaux et sociaux
- Collecte et analyse de données d'impact

Référentiel de compétences (en cours)

Compétence 5 : Mobiliser les bons acteurs : son territoire, l'écosystème d'innovation et la recherche publique

Intention : comprendre les dynamiques des écosystèmes d'innovation et mobiliser les acteurs pertinents pour développer un projet. Construire des collaborations efficaces avec la recherche, les entreprises et les institutions.

Exemples de contenus / modules :

- Cartographie des écosystèmes d'innovation
- Fonctionnement de la recherche publique
- Partenariats et collaborations multi-acteurs
- Dispositifs de soutien à l'innovation (financements, incubateurs...)
- Open innovation et dynamiques territoriales

Compétence 6 : Protéger et valoriser une innovation

Intention : maîtriser les leviers de protection et de valorisation d'une innovation. Définir des stratégies adaptées (propriété intellectuelle, transfert, diffusion) et sécuriser les relations entre acteurs.

Exemples de contenus / modules :

- Propriété intellectuelle (brevets, licences, open source)
- Stratégies de valorisation (startup, transfert, diffusion)
- Cadres réglementaires sectoriels
- Contrats de collaboration et de transfert

Référentiel de compétences (en cours)

Compétence 7 : Développer une posture professionnelle réflexive et collaborative

Intention : développer les qualités humaines nécessaires à la conduite de projets d'innovation : capacité à travailler en équipe, à communiquer efficacement et à évoluer dans des environnements complexes et incertains.

Exemples de contenus / modules :

- Travail en équipe et interdisciplinarité
- Communication scientifique et technique
- Esprit critique et prise de recul
- Gestion de l'incertitude et des conflits
- Éthique et responsabilité professionnelle

**b. Ouverture du programme post-bac
Management et ingénierie
à Grenoble IAE – INP, UGA
à la rentrée 2027/2028**

Dans cette présentation

1. Concept et proposition de valeur
2. Structure du programme
3. Format, effectifs, sélection, droits d'inscription
4. Soutenabilité du programme
5. Résumé

1. Les motivations pour concevoir et lancer un post-bac

Des motivations externes et internes...

- une demande ancienne et récurrente
- le REX positif des IAE ayant un post-bac
- le besoin d'augmenter les effectifs entrant en master suite aux évolutions L3
- l'envie de faire venir à l'IAE des profils différents que nous n'avons pas encore



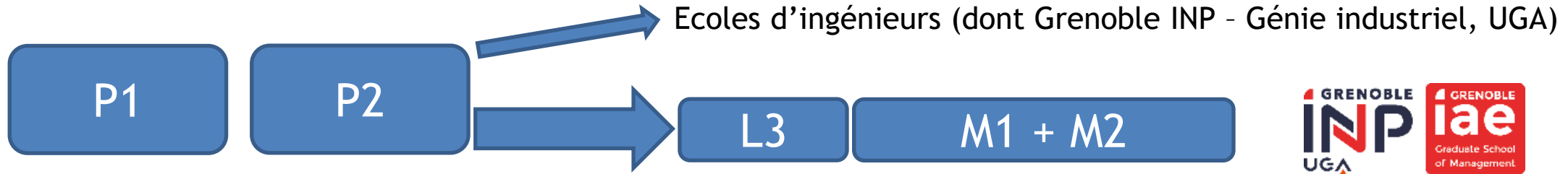
... Ont nourri l'ambition d'un post-bac :

- original par son positionnement
- incarnant la stratégie de Grenoble INP – Institut d'ingénierie et de management
- augmentant la visibilité et l'attractivité de Grenoble IAE – INP, UGA
- diversifiant les profils des étudiants de Grenoble IAE – INP, UGA



2. Concept et proposition de valeur

Un programme construit comme un **cycle préparatoire intégré en Management et ingénierie** opéré en collaboration avec la Prépa des INP.



- ✓ qui est le tremplin pour **s'orienter progressivement**, soit vers le management soit vers l'ingénierie
- ✓ avec un **contrat moral** clair : accès à un bac + 5 d'école
- ✓ qui donne l'opportunité de vivre une **expérience internationale**
- ✓ qui intègre des **modalités pédagogiques diverses** : cours, projets, rencontres, visites, défis...

Deux années, 900 heures de formation plus un semestre en mobilité internationale, 4 piliers fondamentaux

01



**Maths, Informatique
& Culture technologique**
300h

*Algèbre, Analyse, Programmation,
Statistiques, Technologies 4.0*

02



**Bases de Gestion
& Sciences humaines**
300h

*Environnement économique et
géopolitique, découverte de
l'entreprise, introduction au droit et
aux grandes fonctions (comptabilité,
finance, marketing, stratégie, RH, SI,
Supply chain*

03



**Langues & Ouverture
internationale**
150h

*Business English, Revue de presse
anglophone, Visites d'entreprises
internationales en anglais,
Communication interculturelle
+ semestre à l'étranger*

04



**Transitions numérique
& Socio-Environnementale**
150h

*Introduction aux transitions,
fresques, cycle de conférences et
Kaléidoscope, connaissance de soi et
accompagnement au projet
professionnel*

Format du programme

Diplôme d'établissement

Effectifs

30 étudiants par année et par campus, soit 120 étudiants par an

Processus de sélection

Via la plateforme nationale Parcoursup : dossier + entretien

Droits d'inscription

628 € par an



Ressources humaines enseignantes

Besoin de **2 280 HETD** ($700 \times 1,3 + 200 + 30 = 1\ 140$ HETD par campus)

- Fermeture de trois programmes : **2 720 HETD**
- Pour les 2 x 300h en gestion : redéploiement des enseignants et vacataires des programmes fermés mais besoin de recruter un enseignant contractuel (CDD avec financement région)
- Pour les 2 x 300h en sciences : recrutement d'un PRAG à la Prépa des INP et d'un support CDD financé par la région
- Pour les langues et les transitions : Enseignants-chercheurs actuels et vacataires

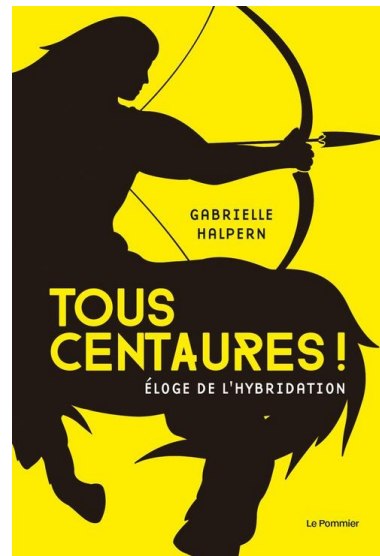


Ressources humaines administratives

- Grenoble : 1,5 poste libéré réaffectable au projet
- Valence : possibilité d'augmenter la quote-part des agents (respectivement à 60% et 50%)
- Financement d'un support projet par la région

6. En résumé

- ✓ Un programme **innovant** : sciences + gestion, tremplin vers le management et l'ingénierie
- ✓ Un programme **attractif**, via le « contrat moral » et l'international
- ✓ Un programme qui **incarne la stratégie** de l'Institut d'Ingénierie et de Management
- ✓ Un programme **soutenable** pour Grenoble IAE – INP, UGA
- ✓ Un programme susceptible de faire venir un **nouveau profil « hybridé »**



Ouverture du programme post-bac Management et Ingénierie à Grenoble IAE – INP, UGA

Examiné en CEVU du 21 mai 2026 : favorable à l'unanimité

Remarques :

- Quelques demandes de précisions sur la soutenabilité et la poursuite de formation.
 - *Précisions apportés.*

👉 Délibération proposée au CA :

Le Conseil d'administration approuve l'ouverture du programme post-bac Management et Ingénierie à Grenoble IAE – INP, UGA, à compter de la rentrée 2027/2028.

c. Calendrier pédagogique 2026/2027

PROJET DE CALENDRIER PEDAGOGIQUE 2026/2027

PERIODES D'INTERRUPTIONS PEDAGOGIQUES	SCOLAIRE	INTER-UNIVERSITAIRE	NOMBRE DE SEMAINES DE COURS ENTRE 2 PERIODES
TOUSSAINT	Du samedi 17 octobre 2026 au lundi 2 novembre 2026	Du vendredi 23 octobre 2026 au soir au lundi 2 novembre 2026 au matin	8 semaines
NOEL	Du samedi 19 décembre 2026 au lundi 4 janvier 2027	Du vendredi 18 décembre 2026 au soir au lundi 4 janvier 2027 au matin	7 semaines
HIVER	Du samedi 13 février 2027 au lundi 1 ^{er} mars 2027	Du vendredi 19 février 2027 au soir au lundi 1 ^{er} mars 2027 au matin	7 semaines
PRINTEMPS	Du samedi 10 avril 2027 au lundi 26 avril 2027	Du vendredi 16 avril 2027 au soir au lundi 26 avril 2027 au matin	7 semaines

PROJET DE CALENDRIER PEDAGOGIQUE 2026/2027

- ▶ Date de rentrée : à partir de la semaine du 24 août 2026
- ▶ Fin de l'année universitaire : 30 septembre 2027
- ▶ Pour mémoire, jours fériés de l'année universitaire 2026-2027 :
 - Toussaint : dimanche 1^{er} novembre 2026
 - Armistice 1918 : mercredi 11 novembre 2026
 - Noël : vendredi 25 décembre 2026
 - Jour de l'An : vendredi 1^{er} janvier 2027
 - Lundi de Pâques : lundi 29 mars 2027
 - Fête du travail : samedi 1er mai 2027
 - Ascension : jeudi 6 mai 2027
 - Victoire 1945 : samedi 8 mai 2027
 - Pentecôte : lundi 17 mai 2027
 - Fête nationale : mercredi 14 juillet 2027
 - Assomption : samedi 15 août 2027

Calendrier pédagogique 2026/2027

Examiné en CEVU du 26 mars 2026 : favorable à l'unanimité. Pas de remarques

Examiné en commission permanente du 28 mai 2026

Remarques :

- Demande d'avoir un calendrier avec une liste des autres fêtes religieuses connues.
 - *Une circulaire existe déjà. Il y a également 10 jours sans justifications qui sont prévues dans les règlements des études et des examens.*

 **Délibération proposée au CA :**

Le Conseil d'administration approuve le calendrier pédagogique 2026/2027.

d. Politique tarifaire de l'établissement en matière de formation

Politique tarifaire de l'établissement en matière de formation

Pour rappel :

Un document répertoriant à la fois les dispositifs d'exonération des droits d'inscription et la politique tarifaire de l'établissement est soumis depuis l'année dernière aux instances de l'établissement :

1 – avis du CEVU

2 – approbation, par délibération, du CA

Evolution des dispositifs d'exonération pour l'année universitaire 2026/2027

- ▶ Publication au Journal Officiel du 20 mai 2026 (hier !) du décret n°2026-385 du 19 mai 2026 relatif aux modalités d'exonération des droits d'inscription des élèves étrangers suivant une formation dans les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur, selon lequel :

Les élèves bénéficiant d'une exonération de droits d'inscription au titre de l'année universitaire 2025/2026 demeurent régis par les dispositions du code de l'éducation dans leur rédaction antérieure à la date d'entrée en vigueur dudit décret jusqu'au terme du cycle universitaire dont ils relèvent, sous réserve qu'ils poursuivent les formations correspondantes auprès de l'établissement qui leur a accordé cette exonération.

Par dérogation aux dispositions du deuxième alinéa du III de l'article R. 719-50 du code de l'éducation dans la rédaction de cet article issue dudit décret, le taux prévu à cet alinéa est de 30 % pour les exonérations attribuées au titre de l'année universitaire 2026/2027.

Politique tarifaire de l'établissement en matière de formation



Conséquences :

Avant la parution de ce décret n°2026-385, le régime issu de l'arrêté du 19 avril 2019 relatif aux droits d'inscription dans les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur distinguait deux catégories :

- ☛ les exonérations relevant de l'article R.719-50 du Code de l'Education, soumises au plafond de 10 % des élèves inscrits ;

Article R719-50 du Code de l'éducation :

Peuvent en outre bénéficier d'une exonération du paiement des droits d'inscription :

1° Les étudiants qui en font la demande en raison de leur situation personnelle, notamment les réfugiés et les travailleurs privés d'emploi ;

2° Les étudiants dont l'inscription répond aux orientations stratégiques de l'établissement ;

La décision est prise par le président de l'établissement en application de critères généraux et des orientations stratégiques fixés par le conseil d'administration, dans la limite de 10 % des étudiants inscrits, non comprises les personnes mentionnées à l'article R.719-49.

L'exonération peut être totale ou partielle.

- ☛ les exonérations prévues à l'article R.719-50-1, qui étaient explicitement exclues du quota de 10 % (mobilités internationales, conventions interuniversitaires, enseignement à distance hors EEE, élèves détenus ou hospitalisés, etc.).

Le décret 2026-385 modifie cet équilibre en supprimant l'article R.719-50-1

Politique tarifaire de l'établissement en matière de formation



En pratique :

La conséquence pratique est majeure :

- ↳ le plafond de 10 % demeure juridiquement
- ↳ mais les exonérations auparavant « hors quota » sont désormais réintégrées dans ce plafond, sauf cas d'exonération de plein droit ou autre fondement spécifique.

Il faut toutefois distinguer :

- ▶ les exonérations de plein droit (boursiers, réfugiés, protection subsidiaire, etc.), qui restent hors du mécanisme discrétionnaire prévu à l'article R.719-50
- ▶ les exonérations accordées par les établissements pour motifs stratégiques ou sociaux, désormais recentrées dans le plafond des 10 %.

-
- ▶ Compte tenu des nombreuses demandes de dérogation concernant la mise en application de l'exonération de droits d'inscription de l'élève dont le congé d'étude est connu au moment de l'inscription administrative, il est proposé de préciser en outre une **limite fixée au 31 octobre de l'année universitaire d'inscription** pour pouvoir bénéficier d'une exonération liée à ce type de situation

Evolution de la politique tarifaire de l'établissement en matière de formation pour l'année universitaire 2026/2027

► Tarifs de la formation Initiale sous Statut Etudiant (FISE)

👉 En attente de la parution de l'arrêté ministériel annuel relatif aux droits d'inscription dans les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur dont dépend le montant des droits d'inscription des formations suivantes :

- ✓ le cycle préparatoire
- ✓ le cycle Licence
- ✓ le cycle Ingénieur
- ✓ le cycle Master
- ✓ les Masters internationaux à frais spécifiques :
 - * Master Hydraulics, Civil and Environmental Engineering (HCEE)
 - * Master Mobile, Autonomous and Robotic Systems (MARS)
 - * Master Electrical Engineering for Smart Grids and Buildings (SGB)
 - * International Master in Embedded Systems Security - IMESS (*ex-Master MISTRE*)
 - * Master en Génie industriel : Sustainable Industrial Engineering program (SIE)
 - * Master en Science et Génie des Matériaux : Parcours Engineering of Functional Materials (EFM) et Materials science for Nuclear Energy (MaNuEn)

👉 Diplôme Etudiant Entrepreneur (D2E) :

▶ Ré-évaluation des tarifs pleins :

✓ à l'année : 765 € (*au lieu de 500 €*)

✓ au semestre (à partir de janvier) : 382 € (*au lieu de 250 €*)

▶ Introduction d'un tarif second, destiné aux élèves bénéficiant déjà d'une inscription principale dans une formation :

✓ à l'année : 500 €

✓ au semestre (à partir de janvier) : 250 €

Politique tarifaire de l'établissement en matière de formation

👉 2 nouvelles formations :

▶ **Diplôme Innovation et Science**

- ✓ ouverture à la rentrée universitaire 2026-2027 :
 - à titre expérimental
 - seulement pour les élèves de Grenoble INP - UGA, en inscription seconde
- ✓ **exonération des droits d'inscription pour l'année universitaire 2026-2027**

▶ **Diplôme préparatoire aux études en management - Parcours Convention Internationale SISU**

(porté par Grenoble IAE - INP, UGA)

- ✓ **tarif du diplôme seul = 3 000 €**
- ✓ **tarif du diplôme + Master = 8 000 €**

Politique tarifaire de l'établissement en matière de formation

► Tarifs de la formation Initiale sous Statut Apprenti (FISA) et Formation Continue en Alternance

Les évolutions concernent des formations proposées par Polytech Grenoble - INP, UGA via Grenoble INP - Formation Pro, UGA (Département Formation pro - DFP) en partenariat avec Formasup IDA, notamment

🔗 Une nouvelle spécialité inscrite dans la campagne d'accréditation qui vient de s'achever :

✓ libellé : Ingénieur diplômé l'Ecole Polytechnique Universitaire de l'Institut polytechnique de Grenoble (UGA),
Spécialité Informatique

✓ mêmes tarifs que les autres formations de la composante de formation proposées selon les mêmes modalités :

- ▶ Contrat d'apprentissage / Secteur privé : 11 500 €
- ▶ Contrat d'apprentissage / Secteur Public FPT*-Coût CNFPT : 11 500 €
- ▶ Contrat d'apprentissage / Secteur Public FPE et FPH : 11 500 €
- ▶ Contrat de professionnalisation : 11 500 €
- ▶ Modulation des tarifs des contrats d'apprentissage et de professionnalisation :

Tarif pour les PME : 11 500 €

Tarif pour les TPE : tarif NPEC (pas de reste à charge pour les TPE).

Si NPEC de la branche > au tarif de la formation, reste à charge nul pour l'entreprise.

Reste à charge limité à 50% du tarif de la formation pour les organismes du secteur public (FPE/FPT/FPH)

► Tarifs de la Formation Continue en Formation Professionnelle

Les évolutions concernent les formations proposées par les composantes de formation suivantes :

Grenoble INP - Formation Pro, UGA :

✓ **Diplôme Etudiant Entrepreneur (D2E) : 765 € (au lieu de 500 €)**

✓ **Certificat de compétences Robustesse et Soutenabilité (ROSO) :**

- ▶ ouverture à la rentrée universitaire 2026-2027
- ▶ au tarif de : 5 200 €

✓ **FAMES School 2027 : 1 400 €**

Pour les partenaires du projet FAMES, les frais de formation continue peuvent être réduits jusqu'à 50 % à partir du moment où la formation est rentabilisée

Politique tarifaire de l'établissement en matière de formation

🔑 Polytech Grenoble - INP, UGA :

- ✓ Frais de reprise d'études non financées : 500 € (au lieu de 460 €) / heure
- ✓ Ingénieur en 3^{ème} année hors alternance : 15 € (au lieu de 14,50 €) / heure
- ✓ Ingénieur en 4^{ème} année hors alternance : 17 € (au lieu de 16,50 €) / heure
- ✓ Ingénieur en 5^{ème} année hors alternance : 18 € (au lieu de 17,50 €) / heure
- ✓ Ingénieur spécialité Electronique et Informatique Industrielle
 - en 3^{ème} / 4^{ème} / 5^{ème} année et Formation Continue : 19 € (au lieu de 18,50 €) / heure
- ✓ Contrat de professionnalisation :

Tarif forfaitaire. Le montant des droits d'inscription à l'organisme de formation est en sus.

 - Ingénieur spécialité Géotechnique et Génie Civil – 5^{ème} année en alternance : 8 400€ (au lieu de 7 850€)
 - Ingénieur spécialité Matériaux – 5^{ème} année en alternance : 8 400€ (au lieu de 7 850€)
 - Ingénieur spécialité Technologies de l'information pour la santé – 5^{ème} année en alternance : 8 400€ (au lieu de 7 850€)

Politique tarifaire de l'établissement en matière de formation

Examiné en CEVU du 26 mars 2026 : favorable à l'unanimité. Pas de remarques

Examiné en commission permanente du 28 mai 2026

Remarques :

- L'exonération pour les zones de conflits est-elle de droit ?
 - *Les étudiants doivent en faire la demande. Elle est ensuite accordée de droit. Les étudiants doivent en parallèle entreprendre la démarche de demandeur d'asile.*
- Quid pour ces étudiants des demandes d'inscription tardives ?
 - *Il faut en effet avoir de la souplesse. Il y a une procédure à l'UGA.*

Politique tarifaire de l'établissement en matière de formation

Délibération proposée au CA :

Le Conseil d'administration approuve la politique tarifaire de l'établissement en matière de formation, applicable à compter de la rentrée universitaire 2026/2027.



INITIATEUR DE
TRAJECTOIRES

3e. à 3i. Règlement des études et des examens



Règlements 2026/2027

Pour rappel :

Toute actualisation d'un document d'ordre réglementaire impactant le fonctionnement d'une activité portée par l'établissement doit être soumise aux instances de celui-ci.

- Dans le cadre du **domaine pédagogique** :
- 1 - l'**avis** du **CEVU** est sollicité
 - 2 - l'**approbation**, par **délibération**, du **CA** est requis

En l'absence de modification d'un document réglementaire, c'est sa **dernière version en vigueur** dont la validation a été formulée « **à compter de...** » qui continue de s'appliquer.

A la rentrée dernière, pour couvrir la présente année universitaire 2025/2026 (et les suivantes !), un chantier global de refonte des règlements des études et des examens avait été mis en œuvre :

... **pour** :

- ✓ répondre à un accroissement des contentieux en matière de scolarité
- ✓ adopter une structure plus cohérente tant au niveau du règlement-cadre qu'en rapport avec les règlements complémentaires
 - suppression des doublons et des contradictions...
- ✓ formaliser davantage les dispositions disciplinaires
- ✓ se conformer aux recommandations d'organismes certificateurs tels que la CTI
- ✓ intégrer les préconisations issues du groupe de travail Sclolarité



... **avec donc pour objectifs globaux de** :

- ✓ renforcer la sécurité juridique de l'établissement
- ✓ clarifier les règles pour les gestionnaires et les usagers (les règlements en question étant opposables aux usagers)
- ✓ mettre en cohérence les pratiques entre les différentes composantes
- ✓ éviter les redondances avec les règlements intérieurs (établissement et composantes)
- ✓ prendre en compte l'évolution des maquettes pédagogiques

Règlements 2026/2027

En vue de la rentrée universitaire 2026/2027 (et des suivantes !), et dans un souci d'amélioration continue, de nouvelles mesures ont été adoptées, visant notamment à simplifier l'accès des élèves à règlementation à laquelle ils sont soumis.

Cette simplification repose sur la mise à disposition des élèves d'un seul et même document de référence au lieu des deux en vigueur jusqu'à présent en conduisant à fusionner le règlement-cadre des études et des examens avec le règlement spécifique relatif à leur cursus, selon le schéma suivant :

Avant l'année universitaire 2026/2027	A compter de l'année universitaire 2026/2027
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Règlement-cadre des études et des examens + ✓ Règlement complémentaire, spécifique, selon le cursus ou le cycle d'études : <ul style="list-style-type: none"> • à la composante de formation (cycle <i>Ingénieur</i> et cycle <i>Ingénieur en alternance</i>) • au parcours (cycle <i>Master</i>) 	<p>Règlement des études et des examens incluant :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ les dispositions communes à un cycle d'études donné + ✓ les dispositions spécifiques : <ul style="list-style-type: none"> • à la composante de formation (cycle <i>Ingénieur</i> et cycle <i>Ingénieur en alternance</i>) • au parcours (cycle <i>Master</i>) 

Règlements des études et des examens : l'essentiel des actualisations / 2026/2027 communes à tous

Les modifications majeures portent sur :

- ☛ L'intégration des règlements spécifique dans ce qui était le règlement-cadre des études et des examens tout en maintenant ce dernier.
- ☛ Les impacts, sur la rédaction de certains passages du règlement des études et des examens, de la mise en œuvre (*dès le 1^{er} septembre 2025*) de la **délégation de signature de l'administrateur général de l'établissement en faveur des directions des études des composantes de formation en matière d'actes liés à la scolarité**, notamment en matière de **validation des conventions de césure et des arrêtés de composition de jury**.
- ☛ L'**exonération des droits d'inscription** de l'élève dont le placement en **congés d'études** et **connu** au moment de l'inscription administrative et **au plus tard le 31 octobre de l'année universitaire d'inscription**
- ☛ La mise en œuvre d'un **congé étudiant : 10 jours maximum par année universitaire**
 - **sans justificatif**
 - **non fractionnables** (*absence de 1 ou quelques heures, voire la ½ journée = 1 jour d'absence*)
 - **hors période d'évaluation**
 - **en deça d'un quart du volume total d'un enseignement donné sous peine de ne pas être autorisé à composer en première session et être déclaré défaillant pour l'enseignement concerné**

Règlements des études et des examens : l'essentiel des actualisations / 2026/2027 communes à tous

- ☛ Les modes d'évaluation et en particulier le Modalités de Contrôle des Connaissances et des Compétences (MCCC), avec :
 - **une définition plus complète** fondée sur les modalités d'évaluation et le tableau des coefficients de pondération servant à établir les moyenne
 - **une mention de leur adaptation aux élèves à besoins spécifiques dont la liste est précisée**
 - **la prévision de leur annexation au règlement des études et des examens**

- ☛ L'autorisation du télétravail pendant les stages obligatoires :
 - **accordée à titre exceptionnel** par la composante de formation
 - **limitée à un ou deux jours par semaine maximum, en phase avec les éventuels jours de télétravail du tuteur du stagiaire au sein de l'organisme d'accueil**
 - **dont les modalités seront mentionnées dans la convention de stage**

- ☛ La **procédure de recours gracieux à l'encontre des décisions de jury** :
 - 1- précisions sur le **point de départ du recours** :
 - **recours formulé à l'encontre de l'attribution d'une note : date d'affichage du relevé de notes**
 - **recours formulé à l'encontre d'une décision de jury (ajournement simple / ajournement définitif) : date de réception de l'arrêté portant décision du jury**
 - 2- **à adresser** à l'attention de l'administrateur général de l'établissement **MAIS** au service central de scolarité

Règlements des études et des examens : l'essentiel des actualisations / 2026/2027 communes à tous

- La **discipline générale**, et en particulier le **pouvoir disciplinaire** :
 - **actualisation des articles de références du code de l'éducation** à considérer
 - une fraude peut être définie dans le cadre de **toute activité pédagogique évaluée** et plus seulement d'une épreuve de contrôle continu ou d'un examen
 - **distinction des faits listés (de façon non exhaustive)** pouvant faire l'objet :
 - 1 - de **mesures pédagogiques**
 - 2 - d'une **procédure disciplinaire**
 - définition des **faits autres que la fraude ou le plagiat mais pouvant tout autant être sanctionnés par le code de l'éducation**
 - distinction des **procédures distinctes à suivre en cas**:
 - 1 - de **fraude** ou de **plagiat**
 - 2 - des autres **faits relevant d'une procédure disciplinaire** qui peut être **accélérée** ou **classique**, conformément aux **spécifications détaillées** dans le règlement des études et des examens
 - **gradation des sanctions** et **définition des sanctions pédagogiques** et **disciplinaires**

Règlement-cadre des études et des examens du cycle ingénieur et du cycle ingénieur en alternance 2026/2027

Examiné en CEVU du 28 mai 2026 : favorable à l'unanimité

Remarques :

- Discussions sur les 10 jours qui devaient servir aux problèmes gynécologiques.
 - *Une réflexion a été menée sur ces 10 jours et il a été établi qu'il pouvait y avoir d'autres raisons qui pourraient justifier leur mise en place. Néanmoins nous comprenons que les étudiants souhaiteraient que soit organisée une campagne autour de ce sujet. Cela est prévu via l'intranet et via les services de communication.*
- Comment s'appliquent ces 10 jours pour les examens surprises organisés par les enseignants ?
 - *Dans ce cas, les étudiants ne sont pas en absence injustifiée. La déclaration d'absence ne doit cependant pas arriver trop tardivement. Toute évaluation annoncée est une évaluation prévue.*

Règlement-cadre des études et des examens du cycle ingénieur et du cycle ingénieur en alternance 2026/2027

Examiné en Commission permanente du 28 mai 2026. Pas de remarques

Délibération proposée au CA :

Le Conseil d'administration approuve les évolutions apportées au règlement-cadre des études et des examens du cycle ingénieur et du cycle ingénieur en alternance, à compter de l'année universitaire 2026/2027.

Règlement des études et des examens de la
Prépa 2026/2027 et spécifique de la Prépa
Grenoble-Valence 2026/2027

Règlement des études et des examens des autres formations

L'essentiel des actualisations - 2026/2027

- **La Prépa des INP :**

Deux règlements des études et des examens :

- ✓ **Règlement commun à l'ensemble des Prépa des INP du groupe/réseau INP**
- ✓ **Règlement complémentaire spécifique aux antennes de Grenoble et de Valence de La Prépa des INP : il s'agit d'un règlement de 1^{er} cycle, inspiré de celui mis en œuvre par Grenoble INP - Esisar, UGA concernant le cycle d'études post-baccalauréat en 5 ans proposé par cette composante de formation.**
 - **Structuration du document sur le modèle du règlement des études et des examens des cycles Ingénieur et du cycle Ingénieur en alternance**

RDE la Prépa et spécifique la Prépa Grenoble et Valence 2026/2027

Examiné en CEVU du 28 mai 2026 : favorable à l'unanimité. Pas de remarques.

Examiné en Commission permanente du 28 mai 2026

Délibération proposée au CA :

Le Conseil d'administration approuve les évolutions apportées aux règlements des études et des examens de la Prépa des INP Grenoble et Valence, à compter de l'année universitaire 2026/2027.

Règlements des études et des examens du
cycle licence et licence professionnelle
2026/2027

Règlement des études et des examens des autres formations

Pas d'actualisation pour les licences et licences pro - 2026/2027

- Pas de changements apportées aux règlements des licences et licences professionnelles cette année
 - Les règlement sont reproduits à l'identique.

Règlements des études et des examens du cycle licences et licences professionnelles 2026/2027

Examiné en CEVU du 28 mai 2026 : favorable à l'unanimité. Pas de remarques.

Examiné en Commission permanente du 28 mai 2026. Pas de remarques.

Délibération proposée au CA :

Le Conseil d'administration approuve les règlements des études et des examens du cycle licences et licences professionnelles, à compter de l'année universitaire 2026/2027.

**Règlement des études du diplôme d'ingénieur
spécialisé en économie régénérative à
Grenoble INP – Ensimag, UGA 2026/2027**

Règlement des études et des examens des autres formations

L'essentiel des actualisations - 2026/2027

- **Grenoble INP – Ensimag, UGA :**
 - Règlement des études du diplôme d'ingénieur spécialisé en économie régénérative à Grenoble INP – Ensimag : ouverture à l'alternance en 2026/2027 et adaptation du règlement en conséquence.

RDE diplôme d'ingénieur spécialisé en économie régénérative Ensimag - 2026/2027

Examiné en CEVU du 28 mai 2026 : favorable à l'unanimité. Pas de remarques.

Examiné en Commission permanente du 28 mai 2026. Pas de remarques.

👉 **Délibération proposée au CA :**

Le Conseil d'administration approuve le règlement des études et des examens du diplôme d'ingénieur spécialisé en économie régénérative de Grenoble INP – Ensimag, UGA , à compter de la rentrée universitaire 2026/2027

Règlements des Certificats de compétences et Diplômes d'établissement 2026/2027

Règlement des études et des examens des autres formations

L'essentiel des actualisations - 2026/2027

- **Grenoble INP - Formation Pro :**
 - **Règlement des études et des examens du Certificat de Compétences Robustesse & Soutenabilité (ROSO)**
1^{ère} édition de ce règlement des études et des examens en lien avec l'ouverture de la formation correspondante, sur le modèle des règlements des études et des examens des autres certificats de compétences, déjà en vigueur
- **Pas de changements apportées aux autres règlements.**
 - Ils sont reproduits à l'identique.

RDE des Certificats de compétences et Diplômes d'établissement 2026/2027

Examiné en CEVU du 28 mai 2026 : favorable à l'unanimité. Pas de remarques.

Examiné en Commission permanente du 28 mai 2026. Pas de remarques.

Délibération proposée au CA :

Le Conseil d'administration approuve les règlements des études et des examens des certificats de compétences et diplômes d'établissement, à compter de la rentrée universitaire 2026/2027

**j. Règlement intérieur du Département
formation professionnelle à destination
des stagiaires et des apprentis – Mise à
jour**

Contexte et objectifs

- Pour rappel, ce règlement concerne les aspects en lien avec la sécurité, la santé et la discipline.
 - Il est rendu obligatoire par le Code du travail, et notamment son article L. 6352-3
-
- ➔ Souhait de profiter de l'intégration du règlement des études du diplôme IMT, «**Ingénieur – spécialité Génie Energétique et Industriel** », au modèle commun à toutes les composantes pour harmoniser les différents documents entre eux.
 - ➔ Cf. texte complet du Règlement intérieur à destination des stagiaires et apprentis du Département formation professionnelle (DFP) proposé en annexe.

- **Texte présenté autrement**

Article 11 : comportement, affichage et utilisation des locaux → devenu Article 11 : comportement et tenue
Complété par article 14 : affichage et utilisation des locaux

- **Texte déplacé dans le règlement des études du diplôme IMT**

Article 13 : Accès

Sauf autorisation expresse du DFP de Grenoble INP - UGA, les stagiaires et les apprentis ayant accès au lieu de formation pour y suivre leur enseignement ne peuvent :

- Y entrer ou y demeurer à d'autres fins,
- Faciliter l'entrée de tierces personnes non inscrites à Grenoble INP - UGA
- Procéder à la vente de biens ou de services.

Le non-respect de ces consignes expose le stagiaire ou l'apprenti à des sanctions disciplinaires.

- **Textes synthétisés dans ce règlement parce que bien détaillés dans le règlement des études du diplôme IMT**

Article 9 : Maladie – accident du travail

Article 10 : Horaires, assiduité et absences du stagiaire

10.2 Assiduité et absences du stagiaire en formation

RI du DFP à destination des stagiaires et des apprentis – Mise à jour

Examiné en CEVU du 21 mai 2026 : Favorable à l'unanimité.

Remarques :

- Demande de re-travailler le terme « tenue appropriée ».
 - *Demande prise en compte*

Examiné en commission permanente du 28 mai 2026. Pas de remarques.

Délibération proposée au CA :

Le Conseil d'administration approuve les modifications apportées au règlement intérieur du Département formation professionnelle à destination des stagiaires et des apprentis, à compter de 2026/2027.

k. Conditions générales de ventes du
Département formation professionnelle –
Mise à jour

- **Mise en place d'une avance pour les formations courtes, encaissée et non remboursée en cas d'annulation moins d'1 mois avant le début de la formation**

« Formation inter-entreprise ou intra-entreprise

En cas d'annulation à l'initiative du tiers financeur dans un délai d'1 mois avant le début d'une formation, le client doit avertir le Département formation professionnelles (DFP) par courrier recommandé avec AR ou courriel. Dans ce cas, aucune somme n'est due par l'entreprise, l'organisme financeur.

Au-delà de cette échéance, des frais administratifs seront facturés à hauteur de 25% du montant total de la formation sous forme d'avance. »

- **Précision pour l'IMT («Ingénieur – spécialité Génie Energétique et Industriel ») en 3,5 ans**

« Dans le cas où l'inscription en IMT en 3.5 ans est interrompue au bout de la 1^{ère} année, la formation sera facturée au prorata du volume horaire dispensé. Le candidat ne pourra pas recevoir d'attestation de réussite au certificat, seul un relevé de note sera émis.»

Conditions générales de vente du DFP – Mise à jour

Examiné en CEVU du 21 mai 2026 : Favorable à l'unanimité. Pas de remarques

Examiné en commission permanente du 28 mai 2026. Pas de remarques.

Délibération proposée au CA :

Le Conseil d'administration approuve les modifications apportées aux conditions générales de vente du Département formation professionnelle, à compter de 2026/2027.



INITIATEUR DE
TRAJECTOIRES

5. Affaires financières



a. Fusion des laboratoires LIG/Vérimag -
Création d'une nouvelle structure
financière

- Discussions initiées par le CNRS mars 2023
- Proposition du CNRS de fusion Verimag / TIMA, rejetée par les deux laboratoires.
- Proposition de fusion LIG / Verimag car proximité de Verimag et axe MFML du LIG (+ d'autres équipes).
- Discussions en 2023–2025 : Fusion acceptée.
- Intérêts :
 - Contribuer à la conception de systèmes intelligents pour une société plus responsable
 - 5 actions transverses
 - Sobriété et frugalité
 - Sûreté et cybersécurité
 - Explicabilité et reproductibilité
 - Ethique et confiance
 - Santé Numérique

Les Centres de responsabilité budgétaire (CRB) et les Services opérationnels (SO)

CRB

Les CRB correspondent aux niveaux les plus hauts de l'organisation budgétaire.

A leur niveau il est possible d'effectuer :

- la programmation
- le dialogue de gestion
- la répartition des crédits
- la définition des compartiments budgétaires (contrôle limitatif ou non)

Les CRB correspondent généralement aux ordonnateurs principaux, secondaires et délégués.

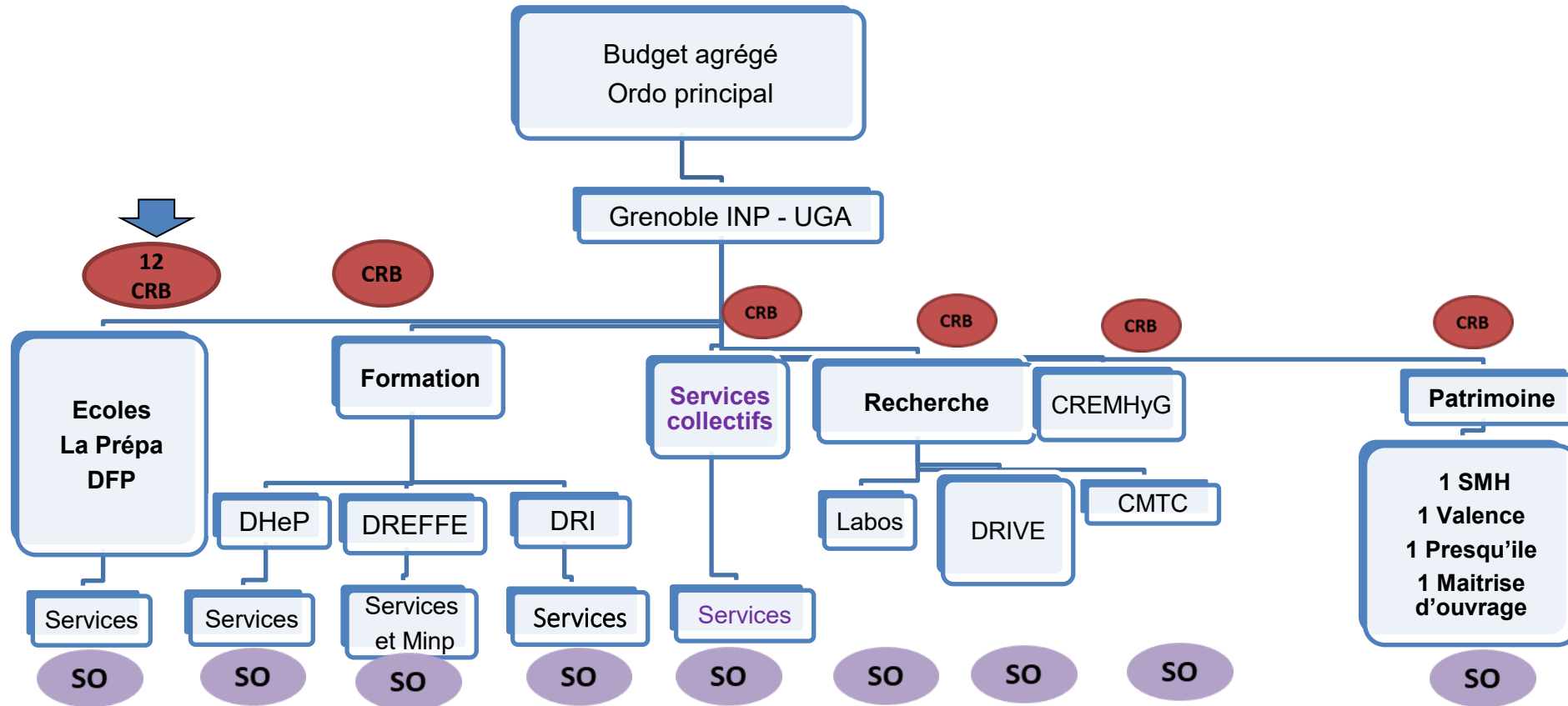
SO

Les SO (ou Services métiers) :

- contribuent à la mise en œuvre de la politique de l'établissement ;
- expriment leurs besoins, en matière de dépenses et de recettes.

Les Services opérationnels n'ont pas de compétence budgétaire ou comptable particulière. Définis dans l'organisation budgétaire, ils représentent le niveau de détail sur lequel porte la programmation et l'exécution des dépenses et des recettes.

Structure budgétaire de Grenoble INP - UGA



Fusion de deux laboratoires

Contexte :

Deux laboratoires vont fusionner pour n'en faire qu'un seul.

- Il s'agit des laboratoires du LIG et de Verimag.

Conséquences :

Cela va nécessiter de créer un nouveau service opérationnel (SO) à compter du 1^{er} janvier 2027 et qui s'appellera :

- Laboratoire d'informatique de Grenoble.

Fusion des laboratoires LIG/Verimag Création d'une nouvelle structure financière

Examiné en Commission permanente du 28 mai 2026

Remarques :

- Les 2 laboratoires vont-ils disparaître à la même date ?
 - *Ils vont fusionner début janvier 2027.*

 **Délibération proposée au CA :**

Le Conseil d'administration approuve la création du nouveau service opérationnel suite à la fusion des laboratoires du LIG et de Verimag, à compter du 1er janvier 2027.



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*



6. Ressources humaines



- a. Mesure de l'impact des suppressions de postes dans le cadre des conditions de retour à l'équilibre

Processus de suppression de postes

- **Information de la libération d'un poste (départ en retraite ou mobilité)**
- **Instruction par le « groupe IATS »:**
 - Echange avec la composante ou du service concerné sur les missions actuelles, avec une évolution dans 3 directions:
 - la réduction d'activité
 - la réorganisation interne
 - la mutualisation avec d'autres services ou composantes (notamment dans le cadre du projet d'établissement (PTE))
- **Vote en Directoire:**
 - Suppression (avec explication de la solution suggérée)
 - CDD 1 an, le temps de voir plus clair une fois le PTE plus avancé
 - CDD 1 an puis suppression, temps de mettre en place une nouvelle solution
 - Gel, le temps de voir plus clair une fois le PTE plus avancé
 - Maintien en permanent
- **Echanges et vote en CSA**

Différents modes d'alerte existants sur la santé des services sont mobilisés:

- Alerte du manager (n+1) à la hiérarchie
- Dispositif de proposition en ligne d'amélioration ou de simplification: permet de faire remonter une difficulté
- Dispositif RPS (*risques psychosociaux*)
- (avec la mise en place de l'amélioration continue, les difficultés seront traitées dans le cadre du cycle d'amélioration de chaque processus)

Un bilan sera fait annuellement sur la base des difficultés remontées par ces dispositifs, liées à des suppressions dans le cadre du CRE.

**b. Dispositif prime de résultat – Campagne
2026**

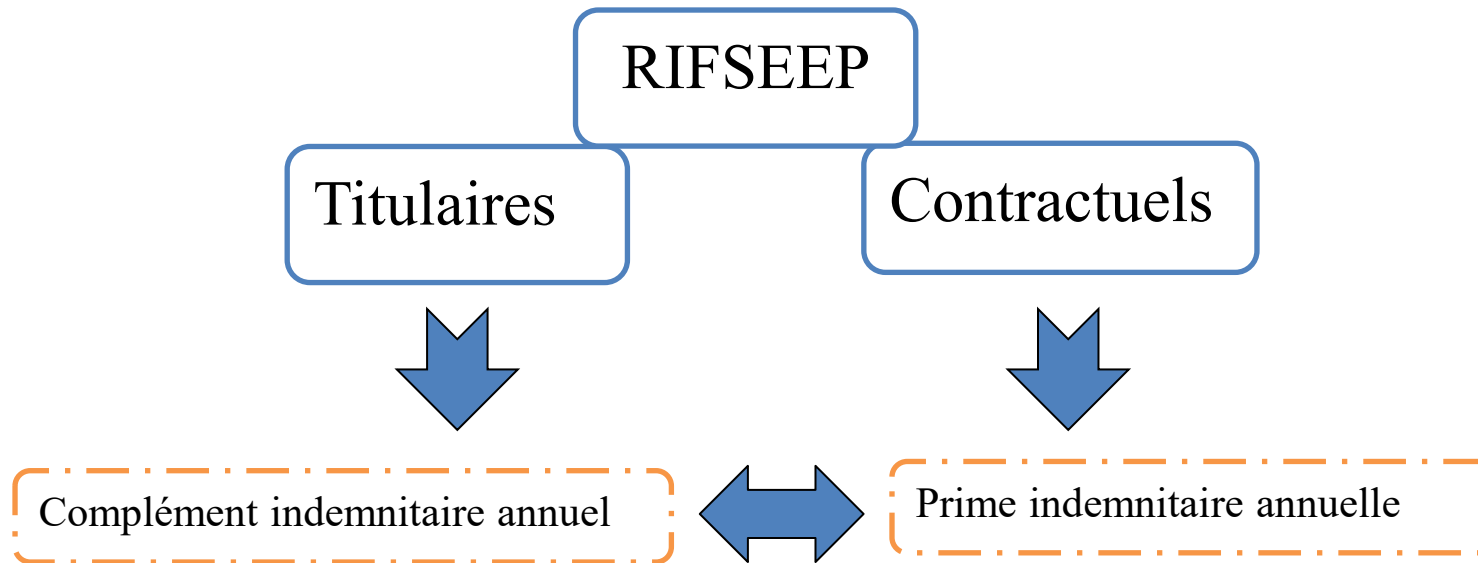
Objectif du dispositif prime de résultats

Il s'agit d'un outil qui vise à reconnaître l'investissement individuel de chaque agents IATS, qu'il soit titulaire ou contractuel, via l'attribution d'une prime individuelle.



Cette prime est attribuée facultativement au regard de l'engagement professionnel de l'agent et à partir des résultats de l'évaluation annuelle professionnelle et des objectifs fixés.

Cadre réglementaire



La prime de résultats fait l'objet d'un versement qui s'effectue au travers du complément indemnitaire annuel (CIA) du RIFSEEP pour les titulaires et d'une prime indemnitaire annuelle (PIA) pour les contractuels, une fois par an (en paie de décembre).

Modalités d'attribution 1/2

Prime de Résultats

Conditions d'attribution:

I- Possibilité de ne pas donner de prime

Il est possible de ne pas attribuer de prime.

II- Montant des primes si attribuées

Les primes doivent être comprises entre 150 € et 800 €.

Eligibilité:

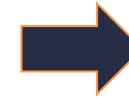
Les personnels IATS titulaires ou contractuels (CDD/CDI), permanents ou temporaires, présents au 31/08/26 sans conditions d'ancienneté

Budget de la prime de résultats:

Enveloppe de l'établissement 2026 à utiliser :
105k€ coût chargé

Enveloppe budgétaire par service:
150€ X le nombre d'agents au sein du service

Dispositif habituel
Prime de résultat ≥ 150 € et ≤ 800 €



Exclus : apprentis, agents au forfait, agents du DFP, agents en disponibilité, détachement sortant, congés non rémunérés au 31/08/2026.

Modalités d'attribution 2/2

Les modalités de mise en œuvre de la prime de résultats sont différentes selon que l'agent est payé sur budget établissement ou sur financement spécifique. Les modalités d'attribution ainsi que les montants de primes restent identiques pour l'ensemble des agents éligibles à la prime de résultats.

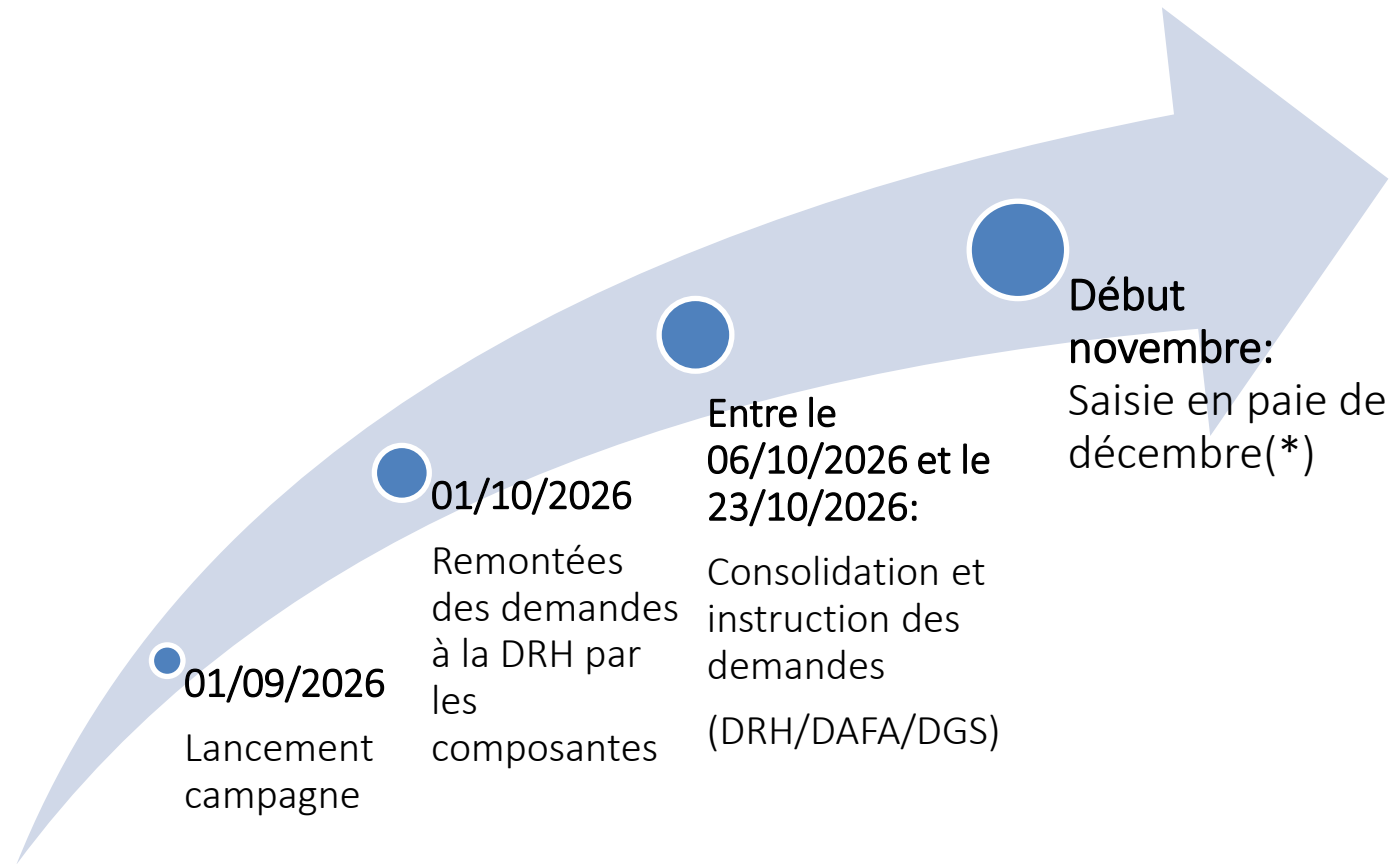
❑ **Pour les agents rémunérés sur budget « établissement » et budget « IDEX formation » :**

L'attribution est faite **dans** la limite de l'enveloppe budgétaire attribuée proportionnellement aux effectifs éligibles de la structure avec un montant minimum de 150 € et un maximum de 800 € par agent, en cohérence avec l'entretien professionnel et les critères définis et retenus par le manager.

❑ **Pour les agents rémunérés sur un financement spécifique (contrats de recherche, ...) :**

L'attribution est faite **sans** la limite d'une enveloppe budgétaire, avec un montant minimum de 150 € et un maximum de 800 € par agent ***et sous réserve de l'approbation du responsable du projet et de la validation de la disponibilité des crédits par la Direction des affaires financières.*** L'absence d'entretien professionnel ne dégage pas le responsable hiérarchique des critères d'attribution. La demande de prime de résultats doit par conséquent être motivée.

Calendrier 2026



(*)NB : la paie de décembre 2026 est saisie début novembre 2026

Dispositif de prime de résultats - Campagne 2026

Avis du CSA du 30 mars 2026 : 2 voix favorables et 4 abstentions

Remarques :

- Quelle est la liste des critères ?
 - *Elle est laissée à la discrétion du responsable de service.*
- Il faudrait que ces derniers dialoguent plus avec leurs agents afin que ceux n'ayant pas reçu de prime puisse en connaître les raisons.

Dispositif de prime de résultats - Campagne 2026

Examiné en Commission permanente du 28 mai 2026

Remarques :

- Certaines personnes ont la possibilité d'avoir des explications sur les motifs d'attribution des primes et d'autres non et cela crée des tensions. Il serait bien d'avoir une liste des critères.
 - *Dans le fichier des managers quelques critères sont donnés à titre d'illustration. Rien n'est imposé car chaque service est différent.*

 **Délibération proposée au CA :**

Le Conseil d'administration approuve le dispositif de campagne de primes de résultats 2026 et le budget alloué de 105 000€, tels que présentés.

c. Création du dispositif d'intéressement

Objectif

Dans le cadre de la transformation organisationnelle actuelle et de l'évolution de l'établissement plus généralement, doter l'établissement d'un dispositif indemnitaire complémentaire à ceux existants, permettant ainsi d'améliorer la rémunération de certains agents (qu'ils soient Enseignants ou BIATSS – y compris les non-titulaires) lorsqu'ils contribuent à des objectifs ou projets à forts enjeux.

Cadre : l'intéressement dans l'enseignement supérieur

Dans l'enseignement supérieur, l'**intéressement** est un **dispositif indemnitaire** qu'un établissement a la possibilité de créer pour **améliorer la rémunération de certains personnels contribuant à des objectifs ou projets particuliers de l'établissement.**

Il repose sur l'**article L. 954-2 du Code de l'éducation** :

« Le président est responsable de l'attribution des primes aux personnels qui sont affectés dans l'établissement, en application des textes applicables et selon les principes de répartition définis par le conseil d'administration.

*Le conseil d'administration **peut créer des dispositifs d'intéressement** permettant d'améliorer la rémunération des personnels. Un dispositif d'intéressement ne peut se substituer aux régimes indemnitaires institués en application d'un texte législatif ou réglementaire. »*

L'intéressement doit être défini par une **délibération du Conseil d'administration**, après avis du Comité social d'administration (CSA).

La circulaire ministérielle du 17 février 2017 précise les règles à suivre lors de la mise en place de ce dispositif.

Ce que précise la circulaire du 17 février 2017

- L'intéressement vise à associer les personnels à l'atteinte d'objectifs de **la politique de l'établissement**.
- Les **objectifs** doivent être **définis** de manière précise.
- L'intéressement peut être **individuel ou collectif**.
- Il peut reconnaître une implication particulière : **projet de service, évolution institutionnelle, formation/insertion des étudiants, événement exceptionnel, partenariats extérieurs**.
- Il **ne peut pas** rémunérer le simple exercice normal des **missions statutaires**.
- Il **peut se cumuler** avec d'autres régimes indemnitaires réglementaires (RIFSEEP, RIPEC...), mais ne doit pas se substituer aux régimes indemnitaires existants.
- **Tous les personnels** enseignants et BIATSS (*personnels administratifs et techniques*) **peuvent être éligibles**, y compris les non titulaires. Le dispositif peut cibler certains services ou certaines catégories de personnels.
- Il doit être défini par une **délibération du CA** et soumis au préalable à l'**avis** du comité compétent, pour Grenoble INP - UGA : le CSA.
- **La délibération doit préciser** : les objectifs, les bénéficiaires, les critères d'attribution, l'enveloppe, le plafond par bénéficiaire, les modalités de versement, l'information des bénéficiaires et le suivi annuel possible.

Ce que l'Établissement souhaite mettre en place

La délibération cadre initiale permettant d'instaurer ce dispositif :

- Décision de mise en place de l'intéressement, personnels concernés, conditions et modalités générales ainsi que le suivi effectué.
- **Document joint en annexe 1 et faisant l'objet du vote**

→ Lorsque qu'il sera souhaité d'activer ce dispositif, une délibération annuelle sera proposée au CSA pour avis, et qui comme l'indique la circulaire ministérielle devra préciser : les bénéficiaires, les critères d'attribution, l'enveloppe allouée, le plafond par bénéficiaire, les modalités de versement et d'information des bénéficiaires.

Création d'un dispositif d'intéressement

Avis du CSA du 18 mai 2026 : 2 voix favorables et 5 abstentions

Remarques :

- Cela pose des questions par rapport à la situation financière actuelle et au fait que l'établissement se substitue à l'état.
 - *La dépense prévue ne semble pas démesurée et peut apporter beaucoup de bien.*
- Il y a une inquiétude par rapport à l'utilisation du dispositif pour d'autres situations (hors ESAS).
 - *C'est le cadre général qui est voté. L'activation de dispositifs exceptionnels en découlant sera débattu de nouveau devant les instances.*

Création d'un dispositif d'intéressement

Examiné en Commission permanente du 28 mai 2026

Remarques :

- Comment consolider cette démarche ?
 - *Dans un 1^{er} temps le principe du dispositif d'intéressement est créé. Cela correspond à cette délibération. Dans un second temps, en fonction des besoins, des conditions spécifiques pour son attribution seront discutées en CSA et votées en CA.*
- Cela peut poser problème par rapport à la prime de résultats des IATS, qui crée des crispations.
 - *Ces 2 dispositifs sont différents. L'un est pérenne et l'autre correspondrait à une action temporaire.*

Création d'un dispositif d'intéressement

Délibération proposée au CA :

Le Conseil d'administration approuve la mise en place d'un dispositif d'intéressement tel que décrit dans la délibération cadre proposée en annexe 1.

d. Quota prime individuelle régime
indemnitaire des personnels enseignants
et chercheurs (RIPEC) C3 - Attribution
campagne 2026

Rappel RIPEC C3

- **Un dispositif indemnitaire unique pour les enseignants-chercheurs et les chercheurs** qui a vocation à remplacer les anciens dispositifs (PEDR, PRES, PCA, PRP)
- **Un régime indemnitaire composé de 3 volets :**

L'indemnité statutaire (C1)

Remplace la PRES

Pour 2024: 4200€

L'indemnité fonctionnelle (C2)

Responsabilités supérieures

Responsabilités particulières ou temporaires

Fonction de direction

La prime individuelle (C3)

Valoriser la qualité des activités scientifiques

Valoriser l'investissement pédagogique

Valoriser le concours apporté à la vie collective de l'établissement

Valoriser un investissement exceptionnel dans l'ensemble de ces missions

Contexte

- Dispositif avec cadrage national pour attribution sur l'ensemble des missions des enseignants-chercheurs
- Cible de 50% de bénéficiaires validée par CA, atteinte
- Volonté de rapprochement de la procédure (calendrier, évaluation) avec UGA
- Réflexion forte du CNU pour changer méthode d'évaluation
- Critères d'attribution propres à Grenoble INP - UGA (lignes directrices de gestion), validés par les instances (CSA 7 avril 2025, CA 12 juin 2025)
- Montant constant et unique de 4300€
- Nombre de bénéficiaires à discuter avec les instances (CSA 30 mars 2026, CA 11 juin 2026)

► Principes généraux

- Grenoble INP - UGA souhaite à travers la politique d'attribution de la prime individuelle (composante 3 du RIPEC) que l'ensemble des missions des enseignants-chercheurs soient reconnues et valorisées.
- Grenoble INP - UGA se donne pour objectif de garantir l'égalité indemnitaire entre les femmes et les hommes et vise le respect de la part des hommes et des femmes dans chaque corps, parmi les bénéficiaires.
- Grenoble INP - UGA se donne pour objectif de respecter la répartition maîtres de conférences/professeurs parmi les bénéficiaires.
- Le montant de la prime C3 est identique quel que soit le corps ou le grade, ou le motif au titre duquel la prime a été attribuée et les avis.

Pour mémoire, les missions du service public de l'enseignement supérieur sont (au sens de l'article L 123-3 du code de l'éducation) :

- 1° **La formation initiale et continue** tout au long de la vie **(P)**
- 2° **La recherche scientifique et technologique (R)**, la diffusion et la valorisation de ses résultats au service de la société. Cette dernière repose sur le développement de l'innovation, du transfert de technologie lorsque celui-ci est possible, de la capacité d'expertise et d'appui aux associations et fondations, reconnues d'utilité publique, et aux politiques publiques menées pour répondre aux défis sociétaux, aux besoins sociaux, économiques et de développement durable ;
- 3° L'orientation, la promotion sociale et l'insertion professionnelle ;
- 4° La diffusion de la culture humaniste, en particulier à travers le développement des sciences humaines et sociales, et de la culture scientifique, technique et industrielle ;
- 5° La participation à la construction de l'Espace européen de l'enseignement supérieur et de la recherche ;
- 6° La coopération internationale.
- 7° Concours apporté à la **vie collective** des établissements **(enseignants-chercheurs)**

Grenoble INP - UGA répartira les attributions de prime individuelle, entre les 3 volets, selon les principes suivants :

- ❖ au plus 20 % **principalement** pour la qualité des activités de **recherche (R)**
- ❖ au plus 20 % **principalement** pour l'investissement **pédagogique (P)**
- ❖ environ 60 % au titre de l'**ensemble des missions (P+R+enseignants-chercheurs (EC))** dont, à titre exceptionnel, pour ce qui a trait aux missions d'intérêt **(EC)** général estimées non suffisamment reconnues par la composante C2 du RIPEC, ou bien une équivalence horaire (référentiel)
- ❖ Pour les jeunes maîtres de conférences : dossiers équilibrés autant que possible, appréciés en fonction des conditions d'intégration

Parité

Situation 2024 :

La prime RIPEC C3 est attribuée en respectant le ratio F/H parmi les candidats.

Mais autocensure des femmes : en 2024, 23% des candidats étaient des femmes, alors que, selon le rapport social unique de l'établissement, il y avait 28% de femmes (corps enseignantes-chercheuses 2023).

LDG depuis 2025 :

Garantir un ratio F/H des bénéficiaires au moins égal au ratio F/H du corps des enseignants-chercheurs (rapport social unique) sans être inférieur au ratio F/H des candidats.

Et concernant le genre le moins représenté, il conviendra d'établir 2 chiffres :

- pourcentage calculé par rapport au vivier
- pourcentage calculé sur les candidatures

Le pourcentage de primes RIPEC attribué au genre le moins représenté devra être au minimum le plus haut des 2 chiffres calculés ci-dessus.

111 dossiers, 86 sélectionnés, avec les chiffres suivants :

Maîtres de conférences :

- 35% de femmes selon le rapport social unique (RSU)
- 43% de femmes parmi les candidatures
- 47% de femmes parmi les dossiers sélectionnés

Professeurs des universités :

- 28% de femmes selon RSU
- 30% de femmes parmi les candidatures
- 35% de femmes parmi les dossiers sélectionnés

Conclusion :

- Pas d'autocensure des femmes, bien au contraire (ou comme dit en séance, une autocensure des hommes)
- Des dossiers de femmes en moyenne supérieurs à ceux des hommes
- Aucune mesure particulière n'a été prise pour favoriser les dossiers femmes, on a juste vérifié que les taux étaient bien à leur avantage, comme on s'y était engagés

Evaluation : Etude des dossiers par 2 rapporteurs

« Les conseils académiques ou organes en tenant lieu, en formation restreinte aux enseignants-chercheurs et personnels assimilés, désignent, pour chaque candidature, deux rapporteurs, de niveau de rang au moins égal à celui du candidat. »

Méthode depuis la session 2023-2024 :

- 1 rapporteur de la discipline mais hors école, parmi les actuels bénéficiaires C3
- 1 rapporteur hors discipline mais de l'école, parmi les actuels bénéficiaires C3
- Respect des éventuels conflits d'intérêts avant vote des rapporteurs au Conseil d'administration restreint

Compléments depuis 2025 :

Indépendance des rapporteurs, communiquer (à la demande des candidats) des rapports anonymisés (voté en CA)

BILAN des campagnes 2022-2025

	Maîtres de conférences	Professeurs	Total	Femmes	Hommes
Candidatures 2025	61	50	111	41	70
Attributions 2025	49	37	86	36	50
Candidatures 2024	35	36	71	17	54
Attribution 2024	22	31	53	14	39
Candidatures 2023	46	28	74	20	54
Attribution 2023	31	20	51	17	34
Candidatures 2022	47	25	72	22	50
Attribution 2022	19	11	30	10	20

Attention : L'analyse des candidatures est faite avant notification des changements maîtres de conférences (MCF) → Professeurs (PR), les attributions sont faites après.

Proposition de quota pour la campagne 2026

Contexte :

Pour mémoire il n'y a plus de PEDR (*prime d'encadrement doctoral et de recherche*) en cours, sauf IUF (*Institut universitaire de France*).

- Vivier : 405
- Cible 50% = 203
- Au 30 septembre 2026 : 196 C3 + 6 PEDR = 202 bénéficiaires (50%)
- Au 1^{er} octobre 2026 : 137 C3 + 5 PEDR, vivier candidats = 263
 - *Pour rappel en 2024 vivier candidats = 261 (pas de C3 sortantes)*
53 attributions, sélectivité par rapport au vivier 53/261=20%
Taux de candidature : 71/261=27% ; sélectivité par rapport aux candidatures : 53/71=75%
 - *Pour rappel en 2025 vivier candidats = 298*
86 attributions, sélectivité par rapport au vivier 86/298=29%
Taux de candidature : 111/298=37% ; sélectivité par rapport aux candidatures : 86/111=77%

Suggestions :

- 61 C3 : total 203 bénéficiaires (50%), sélectivité 61/263=23%
 - Pour info en 2027 : 51 sortants, +51 C3 pour atteindre 50%, sélectivité 51/259=20%

Proposition d'attribuer 61 primes (à discuter CSA et CA)

Quota prime individuelle RIPEC C3 – Attribution campagne 2026

Avis du CSA du 30 mars 2026 : favorable à l'unanimité. Pas de remarques

Quota prime individuelle RIPEC C3 – Attribution campagne 2026

Examiné en Commission permanente du 28 mai 2026. Pas de remarques.

Délibération proposée au CA :

Le Conseil d'administration approuve le quota de 61 primes proposé pour la campagne 2026 du RIPEC C3.

e. Régime indemnitaire des personnels
enseignants et chercheurs (RIPEC) C2 –
Evolution du référentiel des fonctions

Rappel RIPEC

- **Un dispositif indemnitaire unique pour les enseignants-chercheurs et les chercheurs qui a vocation à remplacer les anciens dispositifs (PEDR, PRES, PCA, PRP)**
- **Un régime indemnitaire composé de 3 volets :**

L'indemnité statutaire (C1)

Remplace la PRES

Pour 2024: 4200€

L'indemnité fonctionnelle (C2)

Responsabilités supérieures

Responsabilités particulières ou temporaires

Fonction de direction

La prime individuelle (C3)

Valoriser la qualité des activités scientifiques

Valoriser l'investissement pédagogique

Valoriser le concours apporté à la vie collective de l'établissement

Valoriser un investissement exceptionnel dans l'ensemble de ces missions

→ Aucune modification apportée au titre de l'année universitaire 2026/2027.

RIPEC C2 / groupe 3, Fonctions de Direction 1/2

Fonction Type	Valeur en h	Valeur en brut	Décharge	N° de groupe	Plafond annuel brut
Vice-président élu (CA/CS/CEVU)	224h	9 744,00 €	De droit service total (192)	3	18 000 €
Vice-président nommé	224h	9 744,00 €	128h	3	
Vice-président adjoint	T ≤ 102h	T ≤ 4 437,00 €	Un demi-service	3	
Directeur Prépa INP	128h	5 568,00 €		3	
Directeur Département Humanités et Pédagogies	72h	3 132,00 €			
Directeur scientifique	64h	2 784,00 €		3	
Directeur de services communs	T ≤ 48h	T ≤ 2088		3	
Directeur et directeur adjoint d'une plate- forme	T ≤ 96h Maximum par plateforme	4 176,00 €		3	
Gouvernance de structure de recherche	T ≤ 216 h/structure** (48h,72h, 96h,120h, 144h,168 h, 192h ,216h)	T ≤ 9 396,00 €		3	
Direction du Département Formation Pro Grenoble INP - UGA	T ≤ 96h	T ≤ 4 176,00 €		3	
Directeur pôle de recherche scientifique UGA	T ≤ 96h	T ≤ 4 176,00 €		3	
Directeur adjoint pôle de recherche scientifique UGA	T ≤ 48h	T ≤ 2 088,00 €		3	
Directeur exécutif IDEX formation	T ≤ 145h	T ≤ 6 307,50 €	96 h	3	
Vice-Président du Conseil d'administration de l'UGA	T ≤ 290h	T ≤ 12 615,00 €	Totale	3	
Vice-Président pilotage et amélioration continue de l'UGA	T ≤ 193h	T ≤ 8 395,50 €	Totale	3	
Vice-Président des relations internationales de l'UGA	T ≤ 193h	T ≤ 8 395,50 € €	Totale	3	

** Répartition de la prime aux membres de l'équipe de gouvernance suivant les critères communs avec l'UGA

RIPEC C2 / groupe 3, Fonctions de Direction 2/2

<p>Un forfait est alloué pour l'ensemble de l'équipe de direction de l'unité selon sa taille. La répartition au sein de la direction (Direction et les éventuelles directions adjointes, dans un plafond de 128 h par personne) devra faire l'objet d'une approbation par l'établissement.</p>	<p>Pour la direction dans son ensemble : (membres permanents sur site)</p>
	- Moins de 39 : 48 H
	- De 40 à 59 : 72 H
	- De 60 à 79 : 96 H
	- De 80 à 99 : 120 H
	- De 100 à 119 : 144 H
	- De 120 à 139 : 168 H
	- De 140 à 159 : 192 H
	- De 160 à 190 : 216 H Et ainsi de suite + 24 H par tranche de 30 permanents

RIPEC C2 / Groupe 2, Responsabilités supérieures

Fonction Type	Valeur en h	Valeur en brut	Décharge	N° de groupe	Plafond annuel brut
Responsable d'Unité de Formation par Apprentissage (UFA)	12h ≤ T ≤ 48h	522,00 € ≤ T ≤ 2 088,00 €		2	12 000 €
Responsable pédagogique - responsable de filière (filière à préciser) -120h max par filière	12h ≤ T ≤ 96h	522,00 € ≤ T ≤ 4 176,00 €		2	
Responsable de Master (dont KIC) : parcours, M1, M2, mention...	12h ≤ T ≤ 48h	522,00 € ≤ T ≤ 2 088,00 €		2	
Directeur des études	12h ≤ T ≤ 96h	522,00 € ≤ T ≤ 4 176,00 €		2	
Directeur adjoint d'école	12h ≤ T ≤ 96h	522,00 € ≤ T ≤ 4 176,00 €		2	

RIPEC C2 / Groupe 1, Responsabilités particulières ou missions temporaires

Fonction Type	Valeur en h	Valeur en brut	Décharge	N° de groupe	Plafond annuel brut
Membre d'une équipe filière : RE, RI, OP, Com, AST (filiale et responsabilité à préciser) -120h max par filière	12h ≤ T ≤ 48h	522,00 € ≤ T ≤ 2 088,00 €		1	6 000 €
Responsable des stages au niveau de la composante	12h ≤ T ≤ 96h	522,00 € ≤ T ≤ 4 176,00 €		1	
Responsable d'équipements pédagogiques	12h ≤ T ≤ 48h	522,00 € ≤ T ≤ 2 088,00 €		1	
Responsable au niveau de la composante : relations entreprises, extérieures, internationales, mobilité et programmes internationaux, communication, mission pédagogique particulière (AHN, SHN, entrepreneuriat...)	12h ≤ T ≤ 96h	522,00 € ≤ T ≤ 4 176,00 €		1	
Responsable de jury d'admission sur titre	12h ≤ T ≤ 96h	522,00 € ≤ T ≤ 4 176,00 €		1	
Création nouvelles filières, nouveaux produits pédagogiques, conception de dispositifs TICE	12h ≤ T ≤ 48h	522,00 € ≤ T ≤ 2 088,00 €		1	
Membre de la mission formation	42h	1 827,00 €		1	
Chargé de mission	T ≤ 96h	T ≤ 4 176,00 €		1	
Chargé de mission (partenariats industriels, orientation active, observatoire, international, environnement, promotion, étude...)	12h ≤ T ≤ 48h	522,00 € ≤ T ≤ 2 088,00 €		1	
Pilotage de projets de recherche valorisation, formation (dont chaires MIAI, ANR, JCJC, AMI CMA...)	T ≤ 128h	T ≤ 5 568,00 €		1	
Section disciplinaire	1h /affaire pour le président de la section disciplinaire 2h /affaire pour le président de la commission de discipline 3h /affaire pour le rapporteur	43,50 € ≤ T ≤ 130,50 €		1	
Responsable pédagogique semestre à choix	12h ≤ T ≤ 24h	522,00 € ≤ T ≤ 1 044,00 €		1	
Responsable pédagogique - année (hors filière): année, parcours, DU, certification, langues (par année), équipe pédagogique, UE...	12h ≤ T ≤ 48h	522,00 € ≤ T ≤ 2 088,00 €		1	

RIPEC C2 - Evolution du référentiel des fonctions

Avis du CSA du 18 mai 2026 : 4 voix favorables et 4 abstentions

Remarques :

- Pourquoi ne pas reconnaître l'investissement des enseignants-chercheurs sur l'ensemble des conseils centraux ? Certaines interprétations posent problème.
 - *Une réunion est prévue prochainement à ce sujet et sur celui de l'attractivité.*
- Un travail plus précis concernant la mise en place de fourchettes avait été évoqué.
 - *Il est en cours avec la vice-présidente formation mais n'a pas encore été transmis.*

RIPEC C2 - Evolution du référentiel des fonctions

Examiné en Commission permanente du 28 mai 2026

Remarques :

- Dans la pratique, il y a une réduction de service et des heures complémentaires. Il faudrait trouver une formule similaire à celle des conseils centraux.
 - *Cela doit être approuvé au CA et sera discuté prochainement.*
- Les RIPEC C2 accordés aux responsables de filières sont mis en place comment ?
 - *Nous sommes obligés d'avoir une fourchette importante car les volumes sont différents. Un travail est en cours pour les uniformiser. Actuellement, cela est décidé selon la pratique historique. Les heures pour chaque responsabilité sont données par les écoles. La fourchette est donnée par l'établissement.*

RIPEC C2

Délibération proposée au CA :

Le Conseil d'administration approuve le référentiel RIPEC C2 tel que présenté, pour l'année universitaire 2026-2027



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*



7. Affaires réglementaires



a. Création de l'unité de service "Direction du Numérique"

Rappel sur la structure et ses objectifs

Le projet présenté aujourd'hui consiste à regrouper dans une même et unique structure, sous la forme d'une **unité de service** (conforme aux statuts de l'UGA, article 18), les structures suivantes :

- DGD SI UGA (*Direction générale déléguée aux systèmes d'informations*)
- DSIM UGA (dont personnels Grenoble INP – UGA) (*Direction des systèmes d'informations mutualisés*)
- DSI Sciences Po Grenoble – UGA (*Direction des systèmes d'informations*)
- DSI Ensag – UGA (*Direction des systèmes d'informations*)

La nouvelle organisation a pour objectifs :

- D'être **actrice de la transformation numérique** de l'UGA ;
- D'assurer **la mise en œuvre des volets numériques** du plan stratégique et des projets d'administration ;
- D'organiser **la fonction SI « centrale » la plus coordonnée possible** au sein d'une unique hiérarchie, qui accélère les circuits de décision et soit plus agile ;
- De **piloter** cette structure **à travers une gouvernance partagée**, guidée par les objectifs de l'UGA et les besoins des composantes académiques, qui sera assurée par la vice-présidence numérique déjà existante ;
- De **partager les moyens** en suivant le modèle économique et de contribution des unités de service.

La nouvelle organisation n'a pas pour objectifs :

- D'impacter les services informatiques de proximité des composantes qui en sont dotées ;
- De changer la répartition des missions avec GRICAD ou avec CAP@UGA.

En revanche, **elle amplifiera les collaborations avec ces structures.**

Cette nouvelle organisation promouvra les principes suivants :

LES USAGERS AU CENTRE :

- Assurer la qualité du service aux usagers
- Faire bénéficier tous les usagers du catalogue de services le plus large possible
- Favoriser les outils collaboratifs
- Homogénéiser les solutions
- Accompagner de manière adaptée les différentes populations des usagers
- Favoriser l'autonomie des usagers

LA SOUVERAINETE :

- Développer des infrastructures numériques souveraines en privilégiant les solutions *open source* et les hébergements de données sur le territoire national.

DES SOLUTIONS ROBUSTES :

- Assurer la sécurité de fonctionnement et la cybersécurité
- Assurer la résilience des systèmes d'information en cas de sinistre
- Garantir le respect des données personnelles

DES PRATIQUES SOBRES ET RESPONSABLES :

- Eliminer les redondances et solutions concurrentes
- Déployer une politique de sobriété numérique visant à réduire l'empreinte environnementale des systèmes d'information et des pratiques numériques

Regroupement de l'ensemble des compétences et des missions des quatre structures préexistantes. Maintien des services de proximité, sur site, à l'UGA, Sciences Po Grenoble - UGA et l'Ensag - UGA.

Logique retenue après benchmark (comparatif autres universités) : organisation par **compétences**

- Meilleur moyen d'accompagner les évolutions des métiers SI, en concentrant les mêmes compétences dans des équipes
- Permet également de mieux assurer la redondance nécessaire sur les sujets critiques
- Flexibilité en cas d'évolution des domaines métiers utilisateurs de SI : on peut faire varier les efforts par métier d'une année sur l'autre

Ambition de mettre un terme aux situations de personnes seules en charge d'un élément de SI « du sol au plafond ». La nouvelle structure aura un **fonctionnement en transversalité**, plaçant en collaboration étroite des effectifs de tous les services. Chaque acteur/actrice concourra à la robustesse des solutions via l'apport de sa spécialité, de son expertise.

Ex : pour un projet de dématérialisation d'un processus administratif, une équipe projet standard mobilisera des effectifs d'AMOA, de développement, des référentiels, de la protection des données personnelles, de la sécurité du SI, du système, du service aux usagers, voire même, selon les cas, du réseau ou du numérique éco-responsable.

Création de trois nouvelles fonctions stratégiques, créées en utilisant des postes de management vacants, accessibles au processus de réaffectation :

- Urbaniste : études d'impact, données de référence, solutions d'interopérabilité, cohérence des architectures
- PMO : responsable de la gestion de projet, suivi et méthodologie
- Appui à l'amélioration continue : anime la démarche dans toutes les équipes de l'unité de service

Les équipes actuelles seront réparties sur plusieurs services dans le nouvel organigramme.
Ex : les agents du « système » des structures actuelles se positionneront parmi trois pôles d'un nouveau service « système ».
Ex : les agents de DSIM/SAMIE ont vocation à se positionner parmi quatre services. Les agents de DGD SI/Dév ont vocation à se positionner parmi trois services. (...)

Des déménagements seront organisés au sein des locaux actuels pour rassembler les nouveaux services et pôles (principalement sur IMA A et B, reliés par une salle de convivialité). Des agents expriment de l'inquiétude à la perspective de changer de bureau.

Une présentation en réunion plénière le 6 février 2026 a permis de mettre tous les personnels au même niveau d'information sur le projet en affichant le projet d'organigramme complet, les missions et le processus de réaffectation. Cette séance a été l'occasion d'un échange constructif, respectueux, tout en laissant de l'espace à l'expression des ressentis. Un engagement a été pris en séance de travailler sur les valeurs du management.

Les relations entre structures se sont apaisées depuis l'annonce du projet et la direction conjointe de la DSIM et de la DGD SI en janvier 2025 (auparavant : des frictions sur les désalignements de feuilles de routes et de priorités, sur les circuits de décision...).

Des agents expriment la satisfaction de se regrouper dans un grand collectif.

Des agents expriment le ressenti d'une DGD SI qui absorberait la DSIM. Attachement à l'identité de la DSIM et à son histoire (SIMSU, CIG...). La direction de projet est attentive à la prise en compte de ce ressenti. L'expérience de mutualisation de la DSIM sera valorisée lors de la mise en place du mode de fonctionnement de l'unité de service.

Des agents (notamment SAMIE) craignent de devoir se spécialiser et de ne plus pouvoir exprimer toutes leurs compétences.

Des rendez-vous individuels sont proposés aux agents, y compris à leur initiative, pour échanger sur leurs inquiétudes, pour évaluer ou clarifier les possibilités et pour identifier les éventuelles actions à mettre en œuvre.

Nous procédons à un redéploiement des postes existants dans le périmètre concerné par le projet.
Les nombres de postes ci-dessous sont donc les mêmes sur le périmètre actuel et pour l'organisation future.

Etab (structure)	Postes non permanents (IdEx, Idées, ...)	Postes permanents	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
UGA (DGD SI)	12	100	74	34	4	112
UGA (DSIM)	8	40	44	2	2	48
Gr. INP - UGA (DSIM)	2	5	7			7
ENSAG - UGA	0	3	1	2		3
Sciences Po Gr. - UGA	2	5	3	2	2	7
Total général	24	153	129	40	8	177

Calendrier réaffectation

Vague	Qui ?	Début publi	Fin publi	Entretien ou commission	Connaissance affectation
1	- Directeur adjoint et fonctions stratégiques (Amélioration continue, PMO et Urbaniste) - Chefs de services + Adjoint chef de service usagers	4 mars	13 mars	Entretiens du 17 au 19 mars	23 mars
2	- Chefs de services adjoints - Responsables de pôles	30 mars	15 avril	Entretiens du 20 au 21 avril	23 avril
3	Autres postes	3 avril	10 mai	18 mai	Semaine du 26 mai

	Nb candidats	Nb retenus
DGD SI	38	23
DSIM	10	9
DSI Sciences Po Grenoble - UGA	3	2
DSI Ensag - UGA	0	0

- Manager pré-affectés : 4 directeurs, 1 Délégué à la protection des données (DPO)
- Vague 1 : 15 postes, 18 candidatures, 13 pourvus par réaffectation
- Vague 2 : 17 postes publiés, 16 pourvus par réaffectation
 - Responsable de pôle de proximité Ensag – UGA à traiter spécifiquement. Choix de pré-affectation des 3 personnels dans le pôle, aucun n'a candidaté. Désignation d'un des trois ou rattachement de l'équipe au responsable d'un autre pôle.
- Vague 3 : 43 fiches de postes génériques publiées, expression des vœux par un Evento (réponses confidentielles) publié depuis le 23 avril (3 vœux maximum par agent parmi 36 profils)
- En parallèle, entretien à organiser avec Roman Felden pour responsabilité pôle proximité Ensag - UGA

Date limite : 10 mai

Commission d'affectation : 18 mai

Connaissance des affectations : environ 26 mai

VOEUX POUR POSITIONNEMENT DNUM (Organisé par : Eric Jullien, Gaetan Enderle, Nina Reignier-Tayar, Simon Nieuviarts)

Voeu 1 (Un seul choix possible parmi 36 propositions)

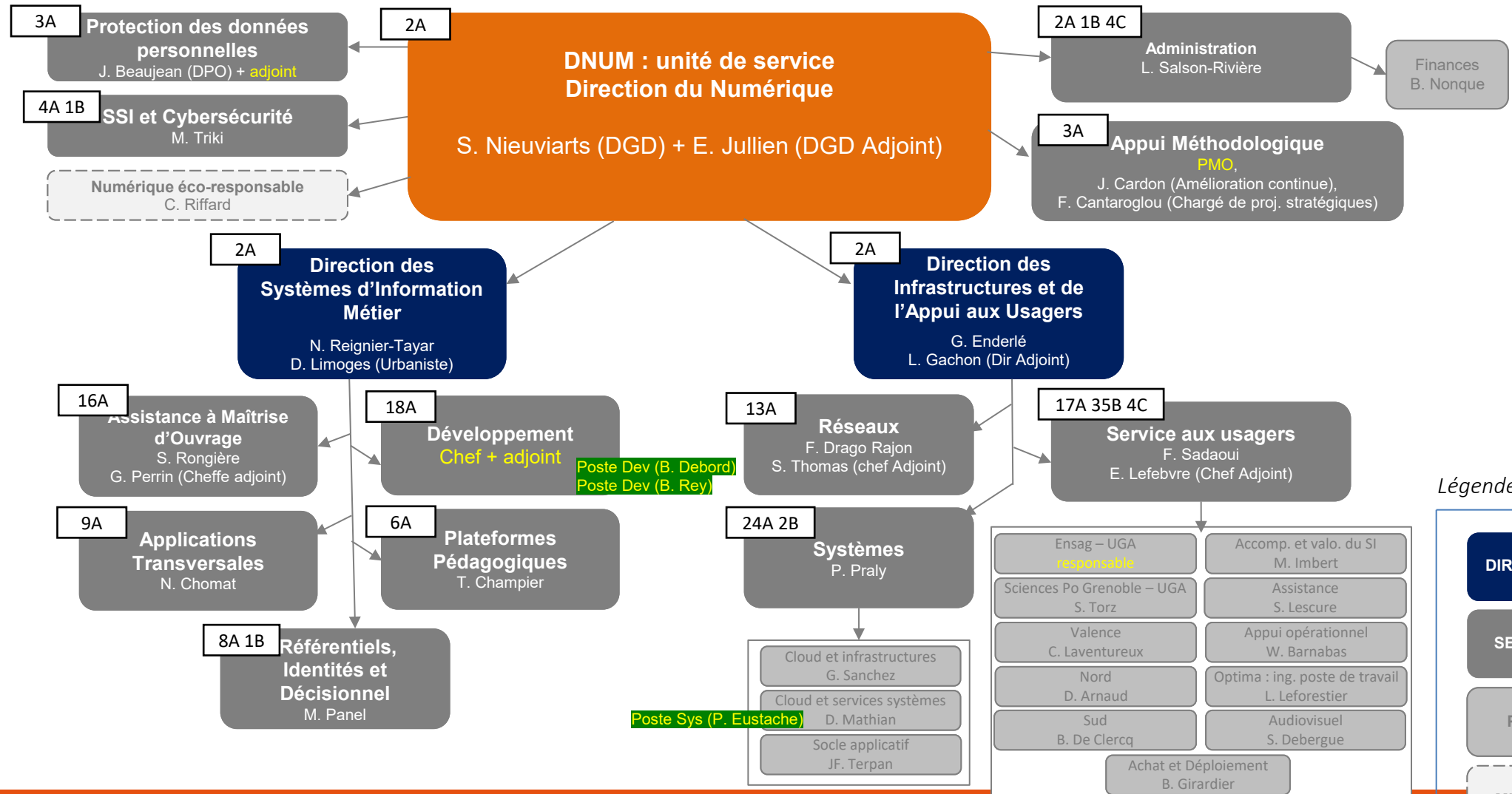
Administration		AMOA	Applications transversales		Développement	Plateformes pédagogiques			Référentiels, identités, décisionnel					Réseaux			Service aux usagers					
Finances	RH et adm	AMOA	AMOA	Dev	Dev	AMOA	Dev	WebDesign	Réf. Archi	Réf. Admin	Réf. Dev	Réf. Gest	Dataviz Dev	Infra câblage	Réseau Sécu	Télécom	Achats	Appui Op	Appui Op câblage	Assistance	Audiovisuel	Acc Valo S
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Laisser un commentaire

Voeu 2 (facultatif) (Un seul choix possible parmi 37 propositions)

Dev	Réseaux			Service aux usagers												Systèmes				SSI et Cybersécurité		
Dataviz Dev	Infra câblage	Réseau Sécu	Télécom	Achats	Appui Op	Appui Op câblage	Assistance	Audiovisuel	Acc Valo SI	Acc Valo SI_NER	Optima	Ensag - UGA	Sciences Po Gr. - UGA	Nord	Sud	Valence	Infrastructures	Services Sys	Services Sys - Dev	Socle applicatif	Admin Cyber coord SSI	Chargé mission Cyber
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Laisser un commentaire



Légende



177 postes

Création unité de service Direction du numérique (DNUM)

Avis du CSA du 18 mai 2026 : 4 voix favorables et 3 abstentions :

Remarques :

- Demande que le vote porte sur le « principe » de création de cette nouvelle unité de service.
 - *La délibération a été modifiée en ce sens.*
- Des managers se retrouvent sans management ou avec des équipes plus petites.
 - *Cela vient de l'organisation qui ne permet pas d'avoir ces postes.*

Création unité de service Direction du numérique (DNUM)

Délibération proposée au CA :

Le Conseil d'administration approuve le principe de création de la direction du numérique et le rattachement des personnels Grenoble INP - UGA issus de la DSIM à cette nouvelle unité de service.

**b. Désignation de représentant·es élu·es
étudiant·es à la Commission contribution de
vie et de campus (CVEC)**

Composition de la Commission CVEC

Commission CVEC

- Vice-président CEVU ou son représentant
- Vice-président étudiant
- Directrice DREFE ou son représentant
- 6 représentants de composantes dont à minima 4 enseignants (proposés par la VP CEVU)
- **7 Étudiants élus des conseils de l'établissement proposés par la VP CEVU (dont 2 membres du CA,**
4 membres du CEVU et 1 membre du Grand cercle des élèves de l'institut proposé par son président)

Le secrétariat est assuré par la DREFE (scolarité centrale).

- Composition CSIE (Commission de soutien à l'initiative étudiante) :
 - Vice-président étudiant
 - Vice-président CEVU ou son représentant
 - 3 enseignants issus de la commission CVEC
 - 4 représentants des étudiants issus de la commission CVEC dont 1 membre du Grand cercle des élèves de l'institut
 - Directrice DREFE ou son représentant (*membre non votant*)

Le secrétariat est assuré par la DREFE.

- Composition CSE (Caisse de solidarité étudiante) :
 - => Objectif : partage du bilan de l'action social, définition des critères
 - Vice-président CEVU ou son représentant
 - Vice-président étudiant ou son représentant
 - 3 représentants des composantes issus de la commission CVEC
 - 3 étudiants issus de la commission CVEC
 - Directrice DREFE ou son représentant (*membre non votant*)
- Le secrétariat est assuré par la DREFE.

- Commission d'instruction des situations individuelles
- => Objectif : analyse des demandes et affectation des aides
 - Vice-président CEVU ou son représentant
 - 3 représentants des composantes issus de la commission CVEC
 - Directrice DREFE ou son représentant
 - Assistante sociale du Crous (expert externe)

Missions de la Commission CVEC

- Porter un avis sur les actions spécifiques portées par Grenoble INP - UGA et sur leur priorisation.
 - Participer à l'élaboration du budget prévisionnel concernant l'utilisation des fonds reçus par la CVEC, présenté par la suite au CEVU, puis soumis au vote du Conseil d'administration.
 - Participer à l'élaboration du bilan qualitatif et quantitatif de l'utilisation des fonds reçus par la CVEC, présenté par la suite au CEVU puis soumis au vote du Conseil d'administration.
- **La Commission CVEC se réunit 4 fois par an : octobre, janvier, avril et juin**

Candidats proposés par la VP CEVU

Les candidats qui se sont proposés et sont soutenus par Isabella ZIN TOMASINO pour la Commission CVEC, sont :

- Romain ARZEL, élu au Conseil d'administration et étudiant à Grenoble INP – Phelma, UGA
- Quentin FABREGUE, élu au Conseil d'administration et étudiant à Grenoble INP – Phelma, UGA

Représentant·es élu·es étudiant·es du CA à la Commission CVEC

Délibération proposée au CA :

Le Conseil d'administration approuve la désignation des deux élus étudiants suivants comme représentants du Conseil d'administration à la Commission CVEC :

- Romain ARZEL
- Quentin FABREGUE

Leur mandat à la Commission CVEC s'exercera pour la durée du mandat du Conseil d'administration.

Statuts Grenoble IAE – INP, UGA – Mise à jour

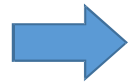
1. Pourquoi les statuts doivent-ils changer ?
2. Démarche adoptée
3. Récapitulatif des évolutions importantes
4. Schéma visuel de la nouvelle structure
5. Modifications principales « règlement intérieur »
6. Quelle est la suite ?



1. Pourquoi les statuts évoluent-ils ?

Contexte :

- Grenoble IAE a rejoint Grenoble INP - UGA en 2020
- A cette occasion les statuts de Grenoble IAE ont été modifiés et « alignés » sur les règles de Grenoble INP - UGA : vote des statuts au conseil d'école du **5 mai 2020**
- Le « règlement intérieur » de Grenoble IAE a été modifié et voté au conseil d'école le **17 mai 2022**



Demande en 2025 de la DGS de Grenoble INP - UGA à toutes les écoles de revoir leurs statuts et leurs règlements intérieurs et de les aligner sur un format semblable (selon un **modèle transmis**)

Objectifs de la refonte :

- Harmoniser la **présentation** et la **hiérarchie des articles** entre les écoles
- Pour IAE et Polytech Grenoble : fusionner les statuts et le règlement intérieur dans un seul document



La démarche pour le changement des statuts

A partir du nouveau modèle transmis par Grenoble INP - UGA :

- Les contenus existants ont été reclassés dans la nouvelle arborescence, sans modification substantielle du fond
- Des ajustements à droit constant sont proposés pour mieux refléter les pratiques de l'école
- Le « règlement intérieur » a été transformé en « règles de fonctionnement interne » et annexé aux statuts



3. Récapitulatif des évolutions importantes

Ancien titre/chapitre	Art. Con-cernés	Nouvel/aux article.s/ Chapitres	Remarques
TITRE 1 – DISPOSITIONS GENERALES, CHAPITRE 1 à 4	1 à 4	Préambule	Fusion des trois chapitres dans une partie « préambule ». Même contenu, sauf changement de BIATS en IATS et remplacement « règlement intérieur » par « règles de fonctionnement interne »
TITRE 2 – LE CONSEIL DE GRENOBLE IAE, CHAPITRES 1 à 4	5 à 21	4, 5, 6, 7, 8, 9	<p>Reprise du contenu antérieur avec réorganisation des articles et avec ajout de plusieurs articles qui précisent les modalités d'élection (reprise « arrêté électoral ») Modifications :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Précisions sur conditions perte du mandat : cessation activités pour 1 an ou plus - Introduction de la possibilité d'un vote électronique - Précisions sur les conditions d'élection des personnalités qualifiées : au scrutin majoritaire à deux tours... - Modalités de convocation : par le président (et non pas par le directeur) ou à la demande écrit de 1/3 des membres - Quorum : présence d'au moins un tiers des membres à la séance. Précision de délai : si nombre pas atteint, convocation dans les 15 jours avec même ordre du jour - Précision pour gestion des procurations lorsqu'il y a des suppléants : priorité au suppléant si procuration titulaire ; procuration titulaire prime sur celle du suppléant - Session extraordinaire : convocation dans les mêmes délais que session ordinaire - Compétences Conseil : réorganisation entre « compétences » et « droits » et suppression de « gère les locaux pour le compte de l'établissement » <p>Remplacement du représentant de Grenoble Alpes Métropole par 1 représentant UDIMEC (Union des Industries Métallurgiques, Electriques et Connexes)</p>

3. Récapitulatif des évolutions importantes

Ancien titre/chapitre	Art. Con-cernés	Nouvel/aux article.s/ chapitres	Remarques
TITRE 3 – LA DIRECTION, CHAPITRES 1 à 6	22-27	Articles 1 à 12 Chapitres 1, 2, 3, 4, 5, 9	Reprise du contenu antérieur avec réorganisation des articles et avec quelques modifications : <ul style="list-style-type: none"> - En cas de vacance de la fonction de directeur : le Rectorat désigne un administrateur provisoire proposé par l'administrateur général (à la place de l'intérim assuré par directeur adjoint) - Etablissement ordre du jour et convocation du Conseil : président (et non pas directeur) - Suppression de « le directeur nomme et propose aux emplois, charges et fonctions... » - Précision sur la durée de mandat des directeurs adjoints : prend fin avec la fin de mandat du directeur (article 2) - Conseil de perfectionnement : remplacement « président » par « porteur de mention » - Précisions sur révision des statuts : peut aussi être proposée par le président
		Chapitre 6	Texte nouveau : Grenoble IAE est membre de la Conférence des Grandes Ecoles
		Chapitre 8	Texte nouveau : Compétence du directeur en matière disciplinaire pour saisir l'administrateur général

Changement de forme :

BIATS : IATS ; Directeur administratif de composante : directeur administratif Directeur,
Président : directeur, président
Conseil d'Ecole : Conseil d'école
Personnalités extérieures désignées à titre personnel : personnalités qualifiées Le règlement intérieur devient « règles de fonctionnement interne »

Modification apportée après CSA :

Article 8.1.1. remplacement « personnalité extérieure » par « personnalité qualifiée »

4. Schéma visuel de la nouvelle structure

Ancienne structure

Titre I – Dispositions générales

Chapitre 1 – Dénomination

Chapitre 2 – Missions de Grenoble IAE

Chapitre 3 – Composition de Grenoble IAE

Chapitre 4 – Département enseignants

Titre II – Le conseil d'école de Grenoble IAE

Chapitre 1 – Composition du conseil d'école

Chapitre 2 – La présidence du conseil d'école

Chapitre 3 – Missions du conseil d'école

Chapitre 4 – Réunions du conseil d'école

Titre III – La direction de Grenoble IAE

Chapitre 1 – Le directeur

Chapitre 2 – Les directeurs adjoints

Chapitre 3 – Le directeur administratif de composante

Chapitre 4 – Le comité de direction

Chapitre 5 – Les autres instances

Chapitre 6 – La recherche et l'innovation

Titre IV – Le réseau IAE France

Titre V – Dispositions finales

Chapitre 1 – Révision des statuts

Chapitre 2 – Règlement intérieur

**+ Règlement
intérieur (RI)
comme document
à part**

Nouvelle structure

Préambule

Chapitre 1 – Structure et organisation de l'école

Article 1 – Direction

Article 2 – Organisation administrative

Article 3 – Equipe de direction

Article 4 – Comité de direction

Chapitre 2 – Conseil d'école

Article 5 – Composition du conseil

Article 6 – Elections des membres élus du conseil

Article 7 – Désignation des pers. extérieures et qualifiées

Article 8 – Durée des mandats

Article 9 – Le président du conseil

Article 10 – Le fonctionnement du conseil

Chapitre 3 – Les commissions et comités

Chapitre 4 – La recherche et l'innovation

Chapitre 5 – Le réseau IAE France

Chapitre 6 – La Conférence des
Grandes Ecoles

Chapitre 7 – Logistique, accès et utilisation
des locaux, ...

Chapitre 8 – Disciplinaire ; Chapitre 9 – Adoption et
révision des statuts

Les contenus ont été répartis
différemment, mais restent
équivalents dans leurs
principes

**+ Annexes
(anciennement RI)**
Annexe 1 : règles de
fonctionnement
interne
Annexe 2 : règles de
fonctionnement
bibliothèque

Article		Remarques
Changement de nom : « règlement intérieur » devient « règles de fonctionnement interne »		
1	Actualisation des noms des départements	2025-2026
	Modification de la durée des modules courts (passage à 8 jours max au lieu de 3 jours max)	
3	La direction des études est placée sous la responsabilité d'un ou de plusieurs directeurs adjoints des études	« plusieurs adjoints » possibles (à la place de 1)
4	Comité stratégique : <ul style="list-style-type: none"> • se réunit une fois par an (au lieu de 2 fois) ; • composé des 5 membres de la direction et de 5 personnalités extérieures (au lieu de 5 membres de la direction, 3 EC, 1 personnel adm., 3 étudiants, 2 alumni, 1 membre chaire de recherche) 	



La majorité des modifications est liée :

- à la nécessité de **remplacer UGA par Grenoble INP - UGA**
- au besoin d'adapter le texte aux **pratiques internes qui ont évolué depuis 2022** (ex. changement de place du panneau affichage, interdiction vapotage et trotinette, trousse de secours à la bibliothèque, messagerie électronique...)

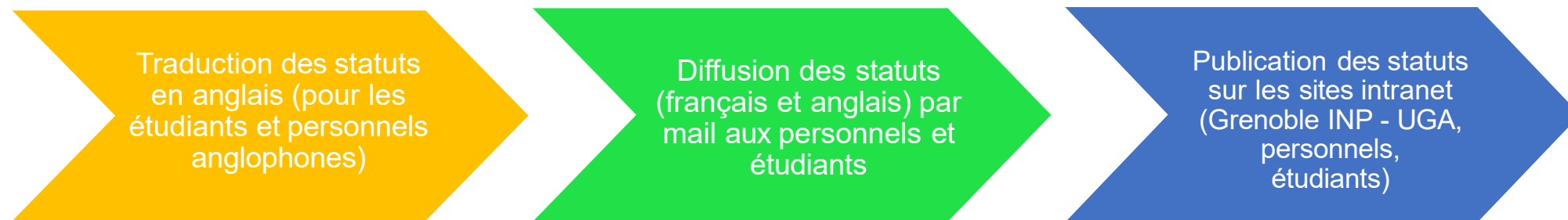
Modification apportée après CSA :

- article 7 : supprimer « politique » dans « Sont interdites toutes réunions à caractère politique, commerciale ou religieuse... »
- articles 21 et 22 (déclaration accident) : ajouter « service RH de proximité »

Processus institutionnel



Communication (après validation par le Conseil d'administration de Grenoble INP - UGA)



Statuts de Grenoble IAE – INP, UGA Mise à jour

Avis du CSA du 18 mai 2026 : favorable à l'unanimité

Remarques :

- Quelques demandes de modifications.
 - *Prises en comptes.*

Statuts de Grenoble IAE – INP, UGA Mise à jour

Examiné en Commission permanente du 28 mai 2026. Pas de remarques.

Délibération proposée au CA :

Le Conseil d'administration approuve les modifications apportées aux statuts de Grenoble IAE – INP, UGA.

8. Retour sur les délégations du CA à l'administrateur général



Retour sur délégations du CA à l'administrateur général

- A. Décisions administratives et financières (0)**
- B. Conventions (35)**
- C. Conventions internationales (7)**
- D. Contrats et conventions de recherche (0)**
- E. Marchés notifiés DAFA/ Service Achats (8)**
- F. Marchés Service Patrimoine (2)**
- G. Adhésions (0)**
- H. Cotisations (0)**



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*



9. Recueil des propositions de sujets pour l'ordre du jour d'un prochain CA



Merci de votre participation

Calendrier 2025/2026

- Jeudi 9 juillet 2026 de 13h30 à 14h30

Calendrier 2026/2027

- Jeudi 15 octobre 2026 de 13h30 à 17h30
- Jeudi 10 décembre 2026 de 13h à 17h30
- Jeudi 11 mars 2027 de 13h30 à 17h30
- Jeudi 10 juin 2027 de 13h à 17h30
- Jeudi 8 juillet 2027 de 13h30 à 14h30