



Direction générale des services
Direction des affaires juridiques et institutionnelles

**Extrait des délibérations
du Conseil d'Administration de l'Université Grenoble Alpes
Séance du jeudi 8 juillet 2021**

N°01 – D. 08.07.2021

L'an deux mil vingt-et-un, le huit juillet à neuf heures, le conseil d'administration de l'Université Grenoble Alpes était rassemblé en séance plénière sous la présidence de Monsieur LAKHNECH Yassine, président.

Point à l'ordre du jour :

2.1. Approbation du compte-rendu des séances du conseil d'administration du 18 décembre 2020 et du 11 mars 2021

Membres présents : LAKHNECH Yassine, BERRUT Catherine, MERMILLOD Martial, MERLE Elsa, BARBIER Emmanuel, BERZIN Corinne, SCHWARTZ Jean-Luc, LAMBLIN Jacob, LETUE Frédérique, SCOTTO D'ARDINO Laurent, LE ROY Anne, BESSIERES Bernard, ADAM Véronique, VINCENT Thierry, DEVILLERS Thibaut, TERRIER Laurent, FORESTIER Gérard, BORRAS Isabelle, MICHEL Mickaël, OUDART Martin, DAVAI Camille, MANDROUX Thomas, NICOLAS Pascaline, SAMSON Yves, DESPREZ Frédéric, DAUGUET Pascale.

Membres représentés : RIFFARD Coline (donne procuration à TERRIER Laurent), CHALON Nathalie (donne procuration à BESSIERES Bernard), COURTOIS Nathanaël (donne procuration à DAVAI Camille), AUSCHER Pascal (donne procuration à DESPREZ Frédéric), PUGEAT Véronique (donne procuration à BERRUT Catherine), FEIGE Jean-Jacques (donne procuration à SAMSON Yves), BOLF Edith (donne procuration à BORRAS Isabelle), VERNAY Pascale (donne procuration à LAKHNECH Yassine), SIMIAND Marie-Christine (donne procuration à FORESTIER Gérard).

Membres absents ou excusés : tous les autres membres.

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal Administratif dans un délai de deux mois à compter de sa publication.

Considérant le compte-rendu des séances du conseil d'administration du 18 décembre 2020 et du 11 mars 2021 en annexe ;

Il est proposé au conseil d'administration d'approuver le compte-rendu des séances du conseil d'administration du 18 décembre 2020 et du 11 mars 2021.

Le résultat du vote est le suivant :

Membres en exercice	41
Membres présents	26
Membres représentés	9
Nombre de votants	35
Voix favorables	35
Voix défavorables	0
Abstentions	0

Après en avoir délibéré le conseil d'administration approuve, à l'unanimité de ses membres présents et représentés le compte-rendu des séances du conseil d'administration du 18 décembre 2020 et du 11 mars 2021.

Publié le : 19/07/2021

Transmis au Rectorat le : 19/07/2021

Fait à Saint-Martin-d'Hères, le 8 juillet 2021

Pour le Président et par délégation

Le Directeur général des services,
Jérôme PARET

Pour le Président
et par délégation
Le Directeur
Jérôme PARET
services

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal Administratif dans un délai de deux mois à compter de sa publication.

COMPTE-RENDU DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 18 DECEMBRE 2020

Membres présents : LAKHNECH Yassine, BERRUT Catherine, MERMILLOD Martial, SCOLAN Virginie, MERLE Elsa, BARBIER Emmanuel, BERZIN Corinne, SCHWARTZ Jean-Luc, LAMBLIN Jacob, LETUE Frédérique, LE ROY Anne, BESSIERES Bernard, ADAM Véronique, VINCENT Thierry, DEVILLERS Thibaut, RIFFARD Coline, FORESTIER Gérard, CHALON Nathalie, BORRAS Isabelle, MICHEL Mickaël, OUDART Martin, COURTOIS Nathanaël, DAVAI Camille, MANDROUX Thomas, KELLOUAI Wanda, AUSCHER Pascal, LABRIET Pierre, CORVAISIER Bénédicte, PUGEAT Véronique, SAMSON Yves, DESPREZ Frédéric, FEIGE Jean-Jacques, BOLF Edith, DAUGUET Pascale.

Membres représentés : PERSICO Simon (donne procuration à MERMILLOD Martial), SCOTTO D'ARDINO Laurent (donne procuration à SCHWARTZ Jean-Luc), TERRIER Laurent (donne procuration à RIFFARD Coline), MOREAU Clélia (donne procuration à DAVAI Camille), NEUDER Yannick (donne procuration à LAKHNECH Yassine), VERNAY Pascale (donne procuration à CORVAISIER Bénédicte).

Membres absents ou excusés : tous les autres membres.

L'ordre du jour est le suivant :

1. Informations

2. Approbation du compte-rendu de la séance du conseil d'administration du 12 octobre 2020

3. Affaires financières

- 3.1. Budget rectificatif de déprogrammation
- 3.2. Budget initial 2021
- 3.3. Recapitalisation de la SATT et inscription des titres de propriété au bilan
- 3.4. Admissions en non-valeur
- 3.5. Demandes de remises gracieuses
- 3.6. Attribution des bourses de mobilité étudiante à l'international 2020-2021
- 3.7. Tarifs :
 - 3.7.1. Plateforme de Recherche Préclinique BEeSy
 - 3.7.2. Ecole d'été *Mountains in a Changing World*

4. Ressources humaines

- 4.1. Campagne d'emploi 2021
- 4.2. Règlement de gestion des contractuels
- 4.3. Contingent annuel de CRCT établissement

5. Formation et vie étudiante

5.1. Répartition du budget de la CVEC 2021 UGA hors CAPM

6. Recherche

6.1. Création de l'unité de service « *propriété intellectuelle et valorisation* »

6.2. Création de l'UMS Hautes Technologies Animales de Grenoble (HTAG)

7. Affaires institutionnelles

7.1. Modalités des délibérations à distance des instances de l'UGA (par visioconférence, audioconférence et par voie électronique)

7.2. Délégation de pouvoir du conseil d'administration au président de l'UGA

7.3. Statuts du SUAPS

8. Questions diverses

1. Informations

Le Président Yassine LAKHNECH souhaite la bienvenue aux nouveaux administrateurs :

- Thibault DEVILLERS remplace Karine ALTISEN,
- Pierre LABRIET remplace Claus HABFAST pour représenter Grenoble Alpes Métropole.

Thibault DEVILLERS est maître de conférences à l'UGA, à l'UFR PHITEM. Il enseigne principalement en licence et il est également rattaché à l'institut Néel.

Pierre LABRIET est adjoint au maire d'Echirolles et conseiller délégué à l'enseignement supérieur et recherche à Grenoble Alpes Métropole. Il a fait ses études à Grenoble et a travaillé en tant que vacataire et maître de conférences à Grenoble.

Situation sanitaire

Le Président Yassine LAKHNECH présente les données relatives à la situation sanitaire. Il indique que les données concernant les personnels et les étudiants restent basses mais elles tendent à croître. Il est donc nécessaire de rester vigilant sur la situation. Il rappelle que ces chiffres sont issus du dispositif d'auto-signallement lequel, parfaitement fonctionnel, permet de suivre la situation au jour le jour. De plus, une réunion de crise COVID en présence de la secrétaire du CHSCT a lieu tous les vendredis matins.

S'agissant de l'organisation du travail à compter de janvier 2021, le Président Yassine LAKHNECH signale que le travail à distance reste la règle. La possibilité de revenir une fois par semaine sur site est à l'étude si l'évolution de la situation sanitaire est favorable. Cette solution sera étudiée lors du CHSCT du 8 janvier 2021.

S'agissant des enseignements et du retour des étudiants sur site, il convient de rester particulièrement vigilant s'agissant de la restauration des étudiants car les CROUS ne peuvent pas ouvrir leurs salles actuellement. La planification des examens doit permettre d'éviter les situations où les étudiants seraient obligés de rester sur place le midi.

Bernard BESSIERES souhaite revenir sur l'annonce du gouvernement concernant la réouverture des universités début février 2021.

Le Président Yassine LAKHNECH répond qu'un courrier a été reçu, lequel présente beaucoup de conditions pour assurer le retour en présentiel (groupes limités d'étudiants, etc). L'accueil des étudiants en février voire fin janvier va dépendre de l'évolution de la situation sanitaire les deux premières semaines de janvier. Par ailleurs, il indique qu'un système de tutorat avec des emplois étudiants sera mis en œuvre fin janvier ou début février, en supplément des travaux pratiques.

Accident DCM

Le Président Yassine LAKHNECH informe les administrateurs qu'un accident grave s'est déroulé le 1^{er} décembre 2020 au DCM. Un post-doc, désormais hors de danger, a été très grièvement blessé au cours d'une manipulation qui a déclenché une explosion. Une enquête de police est en cours et un suivi psychologique à destination des membres du laboratoire demandeurs est mis en place. En outre, la direction de la prévention des risques a initié un travail sur l'analyse des causes et dont les préconisations seront discutées en CHSCT.

Plan de relance

Pascal LOUVET, vice-président finances et patrimoine, indique que les projets retenus dans le cadre du plan de relance devaient répondre aux objectifs suivants :

- performance environnementale,
- maturation du projet selon un calendrier précis (engagement dès 2021 et livraison en 2023),
- équipe capable de suivre ces projets.

Les opérations de moins de 5 millions euros sont étudiées au niveau régional, au-delà l'étude est assurée au niveau national.

Le Président Yassine LAKHNECH complète en indiquant qu'il s'agit d'une bonne nouvelle pour l'environnement, la qualité de travail et le confort des étudiants.

Gérard FORESTIER demande si une présentation du service qui mettra en œuvre ce plan de relance et ainsi que de la commission RSE devant intégrer ces problématiques sera faite prochainement.

Pascal LOUVET répond qu'il convient de trouver le bon moment en CA pour le faire, en intégrant les résultats CPER.

Emmanuel BARBIER demande si les frais de gestion ont été pris en compte.

Pascal LOUVET répond que le chiffrage prend en compte à la fois les besoins d'études et *ad hoc*, et non les coûts indirects. Il n'existe pas de frais de gestion en la matière.

Jean-Jacques FEIGE demande si l'UGA a une idée précise des projets retenus.

Yassine LAKHNECH répond qu'officiellement, aucune liste n'a été arbitrée.

2. Approbation du compte-rendu de la séance du conseil d'administration du 12 octobre 2020

Le Président Yassine LAKHNECH indique que les observations remontées ont bien été prises en compte.

Coline RIFFARD signale que les remarques sur ce compte-rendu ont été transmises la veille, en conséquence les administrateurs n'ont pas pu en prendre connaissance.

Le Président Yassine LAKHNECH propose de faire une consultation électronique sur cette nouvelle version du compte rendu.

Il est proposé au conseil d'administration d'approuver le compte-rendu de la séance du conseil d'administration du 12 octobre 2020.

Le résultat du vote est le suivant :

Membres en exercice	42
Membres présents	23
Nombre de votants	23
Voix favorables	23
Voix défavorable	0
Abstention	0

Après en avoir délibéré le conseil d'administration approuve, à l'unanimité de ses membres présents et représentés, le compte-rendu de la séance du conseil d'administration du 12 octobre 2020.

3. Affaires financières

3.1. Budget rectificatif de déprogrammation

La présentation est assurée par Cécile CINTRAT, directrice financière, au moyen des diapositives diffusées en séance.

Il est proposé au conseil d'administration d'approuver le budget rectificatif de déprogrammation de l'exercice 2020 de la BAPSO.

Le résultat du vote est le suivant :

Membres en exercice	42
Membres présents	34
Membres représentés	6
Nombre de votants	40
Voix favorables	40
Voix défavorable	0
Abstention	0

Après en avoir délibéré le conseil d'administration approuve, à l'unanimité de ses membres présents et représentés, le budget rectificatif de déprogrammation de l'exercice 2020 de la BAPSO.

Il est proposé au conseil d'administration d'approuver le budget rectificatif de déprogrammation de l'exercice 2020 de l'UGA.

Le résultat du vote est le suivant :

Membres en exercice	42
Membres présents	34
Membres représentés	6
Nombre de votants	40
Voix favorables	40
Voix défavorable	0
Abstention	0

Après en avoir délibéré le conseil d'administration approuve, à l'unanimité de ses membres présents et représentés, le budget rectificatif de déprogrammation de l'exercice 2020 de l'UGA.

Il est proposé au conseil d'administration d'approuver le budget rectificatif de déprogrammation de l'exercice 2020 de l'UGA agrégé (avec SACD).

Le résultat du vote est le suivant :

Membres en exercice	42
Membres présents	34
Membres représentés	6
Nombre de votants	40
Voix favorables	40
Voix défavorable	0
Abstention	0

Après en avoir délibéré le conseil d'administration approuve, à l'unanimité de ses membres présents et représentés, le budget rectificatif de déprogrammation de l'exercice 2020 de l'UGA agrégé (avec SACD).

3.2. Budget initial 2021

Pascal LOUVET rappelle qu'il s'agit de voter des tableaux budgétaires (AE, équilibre financier, etc.) ainsi que des tableaux portant sur des opérations pluriannuelles et le plafond d'emploi présentés en séance.

Yves SAMSON souhaite savoir si le glissement-vieillesse-technicité (GVT) reste en croissance continue sur la décennie. Aussi, il demande quel est l'impact du protocole de la revalorisation des carrières et si ce dernier sera compensé.

Le Président Yassine LAKHNECH répond que, s'agissant du GVT, il s'agit d'une période transitoire car en lien avec la pyramide des âges. Cependant, à l'UGA, cette pyramide est défavorable à l'UGA car elle est le résultat d'une superposition des pyramides des trois anciens établissements. Les mesures décidées par le gouvernement n'ont pas été totalement compensées et il reste une partie à la charge des établissements.

Martial MERMILLOD souligne que, pour les personnels, cette situation va se prolonger. Il demande si l'établissement sortira un jour de ce problème.

Le Président Yassine LAKHNECH répond que les modalités pour sortir de ce problème seront abordées au début de l'année 2021. Des discussions étroites sont en cours avec le ministère. L'établissement souhaite obtenir un soutien dont le montant sera à déterminer. De plus, le Président Yassine LAKHNECH signale qu'il y aura des efforts à faire.

Wanda KELLOUALI indique que le plan de retour à l'équilibre (PRE) mis en place de 2017 à 2020 avait pour but d'amener une situation excédentaire de l'UGA à hauteur de 200K€. Le PRE a été mis en place en raison de l'augmentation GVT. Elle demande si cette situation a bien été prise en compte.

Le Président Yassine LAKHNECH répond que le PRE n'a pas été exécuté jusqu'au bout car il y a eu des reports. Ce plan, tel qu'il a été défini, permettait d'arriver à un résultat non négatif en 2020 mais il n'avait pas vocation à résoudre le problème du GVT pour les années à suivre.

Jean-Luc SCHWARTZ indique avoir préparé une argumentation portant sur un vote contre le budget présenté. Le point central concerne les incidences de ce budget sur le différé gel d'un certain nombre d'emplois et la baisse du volume horaire des maquettes de formation. Il procède à la lecture du texte suivant :

« 1. La stratégie du « bon élève » n'est pas efficace.

Le PRE 2017-2020 a mis en place une perte de 94 ETP et 4% de réduction d'heures des maquettes de formation, pour « un plan de retour à l'équilibre progressif » permettant de « laisser à de futures équipes une situation équilibrée »

https://intranet.univ-grenoble-alpes.fr/medias/fichier/deliberation-n-003-approbation-des-conditions-de-retour-a-l-equilibre-annexes_1493732021186-pdf?ID_FICHE=156391&INLINE=FALSE

Ce plan, dû à un déficit impacté notamment par le GVT mais aussi par la fusion des 3 universités, n'a pas permis d'obtenir de coup de pouce significatif du Ministère, ni de revenir à l'équilibre.

2. Le PRE 2021 (2030) est dangereux pour l'UGA.

Ce nouveau gel de 60% des postes et la réduction de 4 à 8% du volume des maquettes ne font qu'initier 10 années de réduction de moyens puisque le GVT impactera l'UGA jusqu'en 2030.

Avec ce PRE, entre 2017 et 2021 l'UGA aura perdu plus de 100 postes et 10% de volume horaire de formation, et si rien ne change, l'UGA perdra jusqu'à 300 postes en 2030.

Ceci impactera dramatiquement la formation des étudiants, la capacité des personnels à travailler efficacement pour l'enseignement et la recherche, la santé physique et mentale de chacun, l'absence de perspectives d'emploi pour les jeunes.

3. Le mécontentement concernant le PRE est très répandu, et très inquiétant.

La méthode choisie pour arbitrer les gels et les réductions de volumes horaires a reposé notamment sur « l'analyse des expressions des besoins des composantes et laboratoires, les classements effectués par les pôles, les échanges avec les composantes et les laboratoires », mais ces échanges ont eu lieu avec une information très tardive sur le contexte du PRE (voir les classements des Pôles qui ont travaillé sur un cadrage sans PRE).

La conséquence est que l'information n'a pas été claire et complète (reconnu par la présidence) et que le mécontentement est très grand : motions de conseils de Pôle, motions des CSPM H3S et Sciences, motion du CAC, motion des OS en CP, campagnes d'emploi validées de justesse en CA (emplois 2nd degré) et au CAC (cohérence de la campagne d'emplois), fort mécontentement de responsables de composantes, allant jusqu'à la démission de directions de composantes – SUAPS.

4. Chaque administrateur a la situation de l'établissement entre ses mains.

Un administrateur ne peut s'abstenir dans un tel contexte et devant un tel choix. Il en va de la responsabilité des administrateurs de choisir, et de ne pas laisser la présidence assumer seule des choix difficiles, quels qu'ils soient.

Pour sortir de l'ornière, il faut voter « non » au budget 2021 et au PRE qu'il contient :

- pour changer la donne face à un Ministère qui répond toujours aux efforts budgétaires par des tours de vis supplémentaires,*
- et pour redonner de l'air et du temps de dialogue au sein de l'Université qui vit une situation qui devient extrêmement dégradée, surtout en pleine crise sanitaire.*

Rejeter le budget ne comporte en réalité aucun risque, l'UGA ne sera pas mis en tutelle dans les deux mois, et ce qui se passe à l'UGA est important pour le Ministère.

Accepter le budget comporte de très grands risques, de dégradation forte et durable du fonctionnement de l'UGA.

Voter contre le budget n'est pas un vote contre la présidence mais une aide dans ses négociations avec le ministère. Cela permettra à la présidence de montrer que la situation est intenable.

Il en va de notre responsabilité d'administrateurs de montrer aux personnels et aux étudiants de cette université que l'on peut arrêter la spirale sans fin des abandons (LPR, fermeture des universités, baisse continue des moyens). »

Emmanuel BARBIER se dit être en accord avec ces éléments de diagnostic, en particulier sur les aspects tensions et positions du ministère. Selon lui, la question de fond reste la notion du taux d'encadrement. Comment Grenoble peut se positionner pour maintenir des qualités de travail qui soient bonnes pour former les étudiants ? L'autonomie mène des universités à se confronter dans un climat qui porte davantage sur la défense de l'université que sur la défense des étudiants. Ce climat défavorable et l'abandon du ministère sur le GVT ou encore la baisse forcée du taux d'encadrement ne sont pas une bonne chose. Emmanuel BARBIER souligne le fait que l'équipe présidentielle a pris en charge ces dossiers et le dialogue semble plus constructif qu'avant. Il rappelle que les discussions budgétaires ont été compliquées, principalement à cause de la crise sanitaire. En effet, alors que le DOB se tient habituellement fin juin, il a eu lieu cette année fin août.

Il a été constaté que les indicateurs affichés ne sont pas ceux qui sont mis en pratique. Selon lui le processus n'est pas clair. De ce fait, il sera important durant les prochaines années de se battre contre les tensions imposées, mais pour cela il faudra beaucoup de justice au moyen d'indicateurs mieux définis. Dans ce cadre, il serait pertinent de se demander quels indicateurs sont justes pour les composantes. En outre, Emmanuel BARBIER rappelle que l'UGA dispose d'outils juridiques tels que la Fondation UGA ou encore Floralis. A l'avers le vote, il s'agit de montrer le mécontentement face à la situation actuelle sans pour autant être bloquant pour la suite.

Véronique ADAM partage les observations d'Emmanuel BARBIER. Les composantes et laboratoires ont l'impression d'avoir fait un gros effort. Il convient de bien insister sur le fait d'avoir des critères précis. La formation ne doit pas être délaissée au profit de la recherche. Des composantes vont devoir trouver des solutions pour assurer des cours au moyen de vacataires. Elle indique avoir été dans une université où le budget a été bloqué. Cette décision a engendré une situation grave avec la mise en place d'un administrateur provisoire. Par ailleurs, Véronique ADAM déplore l'absence de visibilité sur les emplois second degré.

Gérard FORESTIER indique que le SNPTES s'abstiendra. Il partage les remarques précédemment faites. Il est nécessaire d'encourager la politique sociale. Il rappelle que des progressions en la matière ont été faites : maintien du budget formation, effort vis-à-vis des contractuels, etc. Concernant la méthode, il déplore l'absence d'outils de pilotage. Aussi, il émet une remarque sur le fait de se rencontrer sur les cœurs de métiers qui sont la formation et la recherche. Il rappelle que des personnels qui travaillent dans ce qui n'est pas du cœur métier sont particulièrement impliqués dans leurs missions.

Wanda KELLOUAI indique que sa liste votera contre ce budget. Les choix politiques ont engendré de grandes structures avec le recrutement d'administratifs. Le budget et gel des postes ont des conséquences directes sur les doctorants et sur les étudiants. En effet, cette situation peut décourager ces publics à s'engager dans la recherche si les possibilités d'évolution sont faibles. Pour les étudiants, cela peut se traduire par des cours de moins bonne qualité. Elle signale s'être retrouvée après le PRE avec des cours sans enseignant à Grenoble INP. Elle prend également l'exemple de la faculté de droit où la durée des travaux dirigés a été raccourcie de 30 minutes. Cette décision a pour conséquence,

d'une part, de moins bien préparer les étudiants à un examen final et, d'autre part, pour les vacataires, une augmentation de groupes ou une baisse de rémunération. Selon elle, le fait de s'abstenir revient à accepter en l'état ce plan de gel des effectifs.

Catherine BERRUT indique que la liste EPUI soutient ce budget. Elle estime que l'équipe présidentielle est courageuse de présenter un budget négatif. Des solutions sont recherchées et il n'est pas facile de les exécuter. Elle invite la présidence à rencontrer les directions et à présenter dans les conseils des CSPM, lorsque cela sera possible, la démarche et la mise en œuvre du budget. L'objectif est d'être capable de gérer l'établissement sans tomber sous la tutelle du rectorat. Catherine BERRUT rappelle que l'année a été difficile au regard de la situation sanitaire, les visio-conférences ne facilitant pas les discussions. S'agissant des enseignements, il convient d'y travailler davantage car la formation est à soutenir. S'agissant des personnels BIATSS, il ne semble pas qu'il y ait une diminution du nombre d'emplois. Le potentiel en matière d'appui à la formation et à la recherche est maintenu. En ce qui concerne la politique sociale, Catherine BERRUT salue le dispositif de postes ouverts afin de permettre aux personnels d'avoir une promotion plutôt que de flécher des emplois. Ce dispositif offre également la possibilité aux maîtres de conférences de passer professeurs des universités.

Anne LE ROY indique que les mécontentements sont dus à des désaccords et non à incompréhensions. Selon elle, il est difficile de voter un budget qui présente une baisse du volume horaire des maquettes d'enseignement. Elle souhaite entendre la voix des étudiants sur cette thématique.

Martin OUDART indique soutenir ce budget. En tant qu'administrateur, il s'agit de se saisir de ces enjeux. Cependant, la solution d'un bras de fer avec le ministère n'est pas viable car les conséquences seraient dommageables pour toutes les communautés. Dans ce cadre, il semble important de travailler davantage sur l'appui à l'aide au pilotage afin de décider de manière éclairée. Aussi, il serait pertinent de réfléchir à la façon de faire travailler les communautés ensemble sur les possibilités d'adaptation aux modalités pédagogiques selon les contraintes.

Martial MERMILLOD indique ressentir une certaine frustration face à cette situation. En effet, il rappelle que l'UGA fait partie des meilleures universités françaises et un grand nombre d'actions et de projets ont été mis en place. De plus, les indicateurs montrent que l'UGA fait partie des bons élèves. Il salue le travail fait au niveau central. Malgré cela, l'établissement se retrouve à devoir faire des sacrifices, lesquels ont un impact sur l'enseignement et la recherche. En conséquence il serait pertinent de mettre en place des actions sur le long terme et de réfléchir à des solutions plus ambitieuses. Il estime que la vision d'une trajectoire qui ramènerait l'établissement à l'équilibre permettrait d'apaiser le climat actuel. Par ailleurs, la fusion des trois anciennes universités a augmenté la complexité de la structure à travers la création de pôles supplémentaires, de grandes composantes, etc. Il serait intéressant à l'avenir de réfléchir à une structure administrative permettant de réduire les coûts plutôt que de les augmenter. Il indique qu'en France, la recherche et l'enseignement sont différenciées. Pourquoi ne pas imaginer des grandes structures qui s'occupent à la fois de la recherche et de l'enseignement ? Il serait intéressant de faire en sorte que ces contraintes financières deviennent des opportunités pour simplifier notre structure administrative, ce qui permettrait d'éviter d'avoir des conséquences sur la recherche et l'enseignement. Enfin, Martial MERMILLOD rappelle qu'un travail en la matière a été engagé à l'automne 2020 mais il n'y a pas eu d'autres propositions. Il serait intéressant d'étudier différentes solutions. Il s'agit là d'un point important à mettre en œuvre pour la suite.

Wanda KELLOUAI identifie deux stratégies sur la façon d'obtenir des dotations supplémentaires de la part du ministère :

- essayer d'engager un bras de fer,
- ou faire confiance au ministère en votant ces gels de postes.

Elle estime que la confiance se gagne et les années précédentes montrent une situation inverse.

Le Président Yassine LAKHNECH répond qu'il s'agit avant tout d'avoir une situation responsable et que la question porte davantage sur la forme de ce bras de fer et sur les négociations. Il indique que celles-ci sont engagées et il espère, début 2021, avoir une position du ministère. Par ailleurs, il convient d'obtenir des éléments pour définir une trajectoire pluriannuelle afin d'avoir une visibilité sur le long terme. Il rappelle que les priorités sont la construction de l'EPE UGA et des CSPM pour mettre en œuvre une véritable subsidiarité sans renier les ambitions en matière de recherche, de formation et de vie étudiante. La dotation récurrente n'est pas à la hauteur des besoins et ambitions mais nous avons des moyens pour pouvoir faire des projets structurant et développant nos missions.

Il est proposé au conseil d'administration d'approuver le budget initial 2021 de l'UGA agrégé (incluant l'Opération Campus).

Le résultat du vote est le suivant :

Membres en exercice	42
Membres présents	34
Membres représentés	8
Nombre de votants	42
Voix favorables	25
Voix défavorables	9
Abstentions	8

Après en avoir délibéré le conseil d'administration approuve, à la majorité de ses membres présents et représentés, le budget initial 2021 de l'UGA agrégé (incluant l'Opération Campus).

3.3. Recapitalisation de la SATT et inscription des titres de propriété au bilan

Pascal LOUVET indique qu'il s'agit d'une opération de recapitalisation de la SATT, laquelle est prévue dans la convention bénéficiaire de 2014 et qui consiste à recapitaliser de manière régulière le passif de la SATT pour pouvoir continuer à procéder à ses activités. Cette recapitalisation se fait en respectant les droits de vote des parties prenantes initiales et au moyen des subventions de l'ANR. Il s'agit également d'inscrire les titres du bilan à celui de l'établissement.

Le Président Yassine LAKHNECH précise que les moyens viennent de l'ANR, que cette opération n'a pas de conséquence sur le résultat de l'université et que ces opérations sont prévues depuis la création de la SATT.

Cyprien BEAUFORT déplore le fait que des moyens sont déployés pour assurer le transfert de la propriété intellectuelle vers le privé, alors que les moyens manquent en matière de formation et de recherche.

Coline RIFFARD signale que les 54 millions d'euros investis au départ ont permis de créer 150 emplois. Ce ratio lui semble faible. Par ailleurs elle rappelle que les SATT sont créées dans selon le système des crédits d'impôts de recherche.

Il est proposé au conseil d'administration d'approuver la régularisation comptable de la participation de l'UGA au capital de la SATT Linksum issue de l'opération de recapitalisation de la SATT.

Le résultat du vote est le suivant :

Membres en exercice	42
Membres présents	34
Membres représentés	8
Nombre de votants	42
Voix favorables	33
Voix défavorables	9
Abstention	0

Après en avoir délibéré le conseil d'administration approuve, à la majorité de ses membres présents et représentés, la régularisation comptable de la participation de l'UGA au capital de la SATT Linksium issue de l'opération de recapitalisation de la SATT.

3.4. Admissions en non-valeur

Il est proposé au conseil d'administration d'approuver les admissions en non-valeur pour un montant total de 13 253,23 €.

Le résultat du vote est le suivant :

Membres en exercice	42
Membres présents	34
Membres représentés	8
Nombre de votants	42
Voix favorables	42
Voix défavorable	0
Abstention	0

Après en avoir délibéré le conseil d'administration approuve, à l'unanimité de ses membres présents et représentés, les admissions en non-valeur pour un montant total de 13 253,23 €.

3.5. Demandes de remises gracieuses

Le conseil d'administration propose au Président de l'Université Grenoble Alpes d'approuver ces demandes de remises gracieuses d'un montant total de 7 162,63€.

Le résultat du vote est le suivant :

Membres en exercice	42
Membres présents	34
Membres représentés	8
Nombre de votants	42
Voix favorables	42
Voix défavorable	0
Abstention	0

Après en avoir délibéré le conseil d'administration approuve, à l'unanimité de ses membres présents et représentés, ces demandes de remises gracieuses d'un montant total de 7 162,63€.

3.6. Attribution des bourses de mobilité étudiante à l'international 2020-2021

Il est proposé au conseil d'administration d'approuver au titre de l'année universitaire 2020-2021, les modalités des aides à la mobilité internationale Erasmus +, BRMIE et AMI.

Le résultat du vote est le suivant :

Membres en exercice	42
Membres présents	34
Membres représentés	8
Nombre de votants	42
Voix favorables	42
Voix défavorable	0
Abstention	0

Après en avoir délibéré le conseil d'administration approuve, à l'unanimité de ses membres présents et représentés, les modalités des aides à la mobilité internationale Erasmus +, BRMIE et AMI.

3.7. Tarifs :

3.7.1. Plateforme de Recherche Préclinique BEeSy

Il est proposé au conseil d'administration d'approuver les tarifs de la plateforme de Recherche Préclinique BEeSy.

Le résultat du vote est le suivant :

Membres en exercice	42
Membres présents	34
Membres représentés	8
Nombre de votants	42
Voix favorables	42
Voix défavorable	0
Abstention	0

Après en avoir délibéré le conseil d'administration approuve, à l'unanimité de ses membres présents et représentés, les tarifs de la plateforme de Recherche Préclinique BEeSy.

3.7.2. Ecole d'été *Mountains in a Changing World*

Il est proposé au conseil d'administration d'approuver les tarifs de l'école d'été Mountains in a Changing World.

Le résultat du vote est le suivant :

Membres en exercice	42
Membres présents	34
Membres représentés	8
Nombre de votants	42
Voix favorables	42
Voix défavorable	0
Abstention	0

Après en avoir délibéré le conseil d'administration approuve, à l'unanimité de ses membres présents et représentés, les tarifs de l'école d'été *Mountains in a Changing World*.

4. Ressources humaines

4.1. Campagne d'emploi 2021

Le Président Yassine LAKHNECH rappelle le contexte dans lequel s'est construite la campagne d'emploi 2021 au moyen des diapositives présentées en séance.

Coline RIFFARD se demande quel est l'utilité du Plan pluriannuel budgétaire dans la mesure où il n'a fait l'objet d'aucune discussion précédemment.

Carole KADA, directrice générale des services adjointe, répond que l'objectif est de le distinguer du PRE.

Jacob LAMBLIN souhaite revenir sur la partie relative aux enseignants-chercheurs. Il estime que les données sont tronquées par rapport à la remontée des besoins et au regard des éléments communiqués en CT. Parmi les 76 demandes, 15 sont des créations de postes et 2 sont demandes de postes en avance. Il regrette que ces derniers ne soient pas présentés en CA. Par ailleurs, 59 postes correspondent à des postes vacants ou susceptibles d'être vacants, dont 31 postes ouverts, ce qui représente 50% de gel de poste. Bien que l'effort soit réel, il subsiste une incompréhension vis à vis du manque de transparence sur les données.

Le Président Yassine LAKHNECH répond que, dans la méthode, il est nécessaire de se concentrer en particulier sur les postes vacants.

Catherine BERRUT précise qu'il convient de prendre en compte une réalité administrative car l'observation des postes se fait selon une date. Il est donc possible qu'il y ait un décalage. En outre, elle remarque que le travail des pôles de recherche n'est pas visible sur l'intranet UGA. Par ailleurs, elle revient sur l'avenir des postes non ouverts qui seront occupés par des ATER, des CDD ou utilisés comme heures complémentaires. Elle souhaite obtenir des précisions à ce sujet. Enfin, elle espère ne pas revivre la situation de juillet 2020 avec un affichage à 100% des postes de professeurs attribués à des hommes. Elle demande s'il est possible de voter, au titre du conseil d'administration, des principes d'égalité femme-homme dans le cadre de la politique de l'établissement.

Le Président Yassine LAKHNECH soutient cette demande.

Christophe RIBUOT, vice-président ressources humaines, complète en indiquant qu'un travail en la matière est en cours et consiste en la rédaction d'un plan d'égalité professionnelle femme-homme. Il sera alors l'occasion de réaffirmer cette position des administrateurs.

Nathalie CHALON intervient en faisant part des deux réflexions suivantes :

- Concernant les BIATSS, elle salue le repyramidage des emplois des catégories C à B. Néanmoins elle constate que ce repyramidage porte essentiellement sur les emplois de la BAP J. Elle demande à ce que d'autres BAP soient prise en compte,
- Elle souhaite davantage de transparence concernant les campagnes d'emploi, en lien avec les dialogues de gestion, par exemple en engageant des discussions avec les représentants des personnels.

Isabelle BORRAS indique que le SGEN-CDFT s'est abstenu en CT. Les procédures explicitées et les chiffres n'ont pas permis de prendre une décision éclairée. Dans ce cadre, deux demandes ont été émises :

- avoir des chiffres plus complets pour comprendre la politique emploi et les décisions prises,

- relier la campagne d'emploi à la politique recherche et formation.

Martial MERMILLOD partage les observations de Catherine BERRUT s'agissant de l'égalité femme-homme. Il demande si une commission ad hoc s'est mise en place. De plus, il se demande si les postes proposés sont suffisamment ouverts pour permettre à des femmes de candidater. De plus, concernant les 46-3, il remarque que les postes de professeurs ne sont pas ouverts aux internes. Il demande s'il n'est pas plus simple d'avoir une politique d'ouverture de postes au maximum afin d'obtenir davantage de candidatures et par la suite choisir les meilleures, en privilégiant les femmes à profils égaux.

Le Président Yassine LAKHNECH répond qu'un groupe de travail sera mis en place au niveau du CA dès janvier 2021. Il précise que la situation est en réalité pire puisque l'an dernier, sur beaucoup de postes, la première personne classée était un homme et la deuxième une femme. Il ne s'agit pas réellement d'un problème de vivier. A dossier équivalent, il convient de privilégier un recrutement qui va contribuer au rééquilibrage du rapport femme-homme.

Jean-Luc SCHWARTZ indique que, concernant les chiffres, il retrouvait 60% de gel de postes en commission permanente, ce taux baisse finalement à 50%. Aussi il rappelle que, lors du débat en commission permanente, une prise de position commune avec le SGEN-CFDT avait été faite et consistait à dire que les choses ne se passaient pas de manière convaincante. S'agissant de la remarque sur la situation des femmes, il est important que l'examineur se donne les moyens d'analyser les dossiers à la lumière des carrières dans leur ensemble. Le PRE et la loi LPPR risquent d'aggraver la situation.

Wanda KELLOUAI alerte sur le fait qu'il subsiste des incertitudes sur la suite quant à la crise sanitaire. Le centre de santé est surchargé d'appels d'étudiants risquant de décrocher leurs études. Il serait pertinent de tendre vers un retour en présentiel avec des moyens supplémentaires.

Pascale DAUGUET signale que le problème du non-retour des étudiants sur site est majeur. Les études épidémiologiques prouvent qu'il y a peu de contamination dans les lycées et les entreprises grâce à la mise en œuvre des protocoles sanitaires. Elle s'étonne de la non réouverture des universités et espère une reprise en présentiel prochainement. S'agissant du problème du recrutement de femme, elle regrette le fait que la situation n'ait pas évolué en 20 ans. A l'époque, un article publié dans le journal *Le Monde* indiquait que 20% des femmes qui postulaient au niveau professeur, en pratique 5% sont recrutées et elles sont classées 2ème systématiquement. Elle demande si peu de femmes siègent dans les jurys de recrutement.

Le Président Yassine LAKHNECH répond que, concernant les comités de sélection, il existe des règles en matière de parité.

Il est proposé au conseil d'administration d'approuver la campagne d'emplois 2021 BIATS, enseignants-chercheurs et les hospitalo-universitaires.

Le résultat du vote est le suivant :

Membres en exercice	42
Membres présents	33
Membres représentés	9
Nombre de votants	42
Voix favorables	24
Voix défavorables	9
Abstentions	9

Après en avoir délibéré le conseil d'administration approuve, à la majorité de ses membres présents et représentés, la campagne d'emplois 2021 BIATS, enseignants-chercheurs et les hospitalo-universitaires.

4.2. Règlement de gestion des contractuels

Christophe RIBUOT présente le règlement de gestion des contractuels au moyen des informations diffusées en séance.

Coline RIFFARD, directrice générale déléguée aux ressources humaines adjointe, s'interroge sur les postes IDEX. Elle demande si, dans l'éventualité où l>IDEX est obtenue, ces contrats seront reconsidérés de manière rétroactive comme des permanents et donc avec la possibilité d'accéder à un CDI. Elle demande également si la reconnaissance de l'expérience acquise dans les conditions des recrutements des concours est rétroactive pour les contractuels déjà en place.

Catherine DESPLANQUES répond que cela dépend du soclage. S'il s'agit d'une requalification du contrat, la réponse est négative car la personne est recrutée selon un article à un moment donné. S'il s'agit de prendre en compte l'ancienneté pour les personnels dont le besoin est reconnu comme permanent, alors l'ancienneté sera comptée.

Le Président Yassine LAKHNECH répond que la question n'est pas spécifique à l>IDEX et qu'il s'agit de l'application de ces mesures pour les personnels déjà en poste.

Catherine DESPLANQUES ajoute que l'entrée en vigueur de ces mesures se fera au 1^{er} janvier 2021 et que les dispositions évoluent pour l'avenir et sont applicables contractuels BIATSS et contractuels sur projet. S'agissant du contrat doctoral, celui-ci obéit à des règles particulières.

Coline RIFFARD précise que des BIATSS recrutés sur des postes d'ingénieur de recherche ou d'études peuvent avoir eu un contrat doctoral et, qu'à la lecture des textes, cette expérience peut être reconnue comme service public et donc prise en compte dans l'ancienneté.

Catherine DESPLANQUES répond que cela concerne des cas à la marge.

Gérard FORESTIER félicite le travail d'harmonisation qui consiste en une forme de reconnaissance pour ces personnels. Bien qu'il soutienne les postes de fonctionnaires, il salue ces améliorations.

Nathalie CHALON alerte sur le dispositif de promotion vers la catégorie supérieure tenu annuellement pour les contractuels. Elle souhaite qu'un dialogue avec les représentants des personnels soit engagé à ces instants.

Coline RIFFARD rappelle qu'il y a eu en CT un débat sur le fait que les personnels contractuels des catégories B et C ne sont pas à 100% du régime indemnitaire des fonctionnaires.

Catherine DESPLANQUES répond qu'à la suite du CT, le taux est passé de 50% à 60% pour les catégories C.

Il est proposé au conseil d'administration d'approuver le règlement de gestion des contractuels.

Le résultat du vote est le suivant :

Membres en exercice	42
Membres présents	33
Membres représentés	9
Nombre de votants	42
Voix favorables	33
Voix défavorable	0
Abstentions	9

Après en avoir délibéré le conseil d'administration approuve, à la majorité de ses membres présents et représentés, le règlement de gestion des contractuels.

4.3. Contingent annuel de CRCT établissement

Il est proposé au conseil d'administration d'approuver la proposition de fixer le contingent CRCT 2021 à 25 semestres.

Le résultat du vote est le suivant :

Membres en exercice	42
Membres présents	33
Membres représentés	9
Nombre de votants	42
Voix favorables	42
Voix défavorable	0
Abstention	0

Après en avoir délibéré le conseil d'administration approuve, à l'unanimité de ses membres présents et représentés, la proposition de fixer le contingent CRCT 2021 à 25 semestres.

5. Formation et vie étudiante

5.1. Répartition du budget de la CVEC 2021 UGA hors CAPM

Pierrick BEDOUCH, vice-président vie étudiante et Martin OUDART, vice-président étudiant, présentent la répartition du budget de la CVEC 2021 hors CAPM au moyen des diapositives diffusées en séance.

Wanda KELLOUAI demande s'il est possible d'obtenir des données de l'année précédente.

Martin OUDART répond que le budget de la CVEC en consolidé s'élevait à 3,3 millions d'euros. Pour l'UGA hors CAPM, cela représentait 2,8 millions d'euros. Il s'agit davantage d'une question de proportion et ce budget s'inscrit dans la continuité de celui de l'année dernière. Un bilan de la CVEC 2020 sera présenté lors du CA du 11 mars prochain.

Il est proposé au conseil d'administration d'approuver la répartition du budget de la CVEC 2021 UGA hors CAPM.

Le résultat du vote est le suivant :

Membres en exercice	42
Membres présents	33
Membres représentés	9
Nombre de votants	42
Voix favorables	42
Voix défavorable	0
Abstention	0

Après en avoir délibéré le conseil d'administration approuve, à l'unanimité de ses membres présents et représentés, la répartition du budget de la CVEC 2021 UGA hors CAPM.

6. Recherche

6.1. Création de l'unité de service « *propriété intellectuelle et valorisation* »

La présentation est assurée par Gaëlle CALVARY, adjointe Valorisation au Vice-Président Recherche et Innovation.

Il est proposé au conseil d'administration d'approuver la création de l'unité de service « propriété intellectuelle et valorisation » au 1^{er} janvier 2021.

Le résultat du vote est le suivant :

Membres en exercice	42
Membres présents	30
Membres représentés	8
Nombre de votants	38
Voix favorables	28
Voix défavorable	1
Abstentions	9

Après en avoir délibéré le conseil d'administration approuve, à la majorité de ses membres présents et représentés, la création de l'unité de service « propriété intellectuelle et valorisation » au 1^{er} janvier 2021.

6.2. Création de l'UMS Hautes Technologies Animales de Grenoble (HTAG)

La présentation est assurée par Hervé LERAT, directeur de la plateforme de Haute Technologie Animale.

Emmanuel BARBIER alerte sur le fait que l'INSERM et le CNRS sont tutelles mais n'apportent pas de moyens. Il demande s'il revient réellement à l'UGA de tout porter. Par ailleurs, il signale que la convention entre l'UGA et l'INSERM n'est pas signée et qu'il est donc impossible de procéder à des versements depuis des années.

Le Président Yassine LAKHNECH ajoute que cette unité de services apportera des progrès en matière de visibilité.

Il est proposé au conseil d'administration d'approuver la création de l'UMS Hautes Technologies Animales de Grenoble (HTAG).

Le résultat du vote est le suivant :

Membres en exercice	42
Membres présents	28
Membres représentés	8
Nombre de votants	36
Voix favorables	34
Voix défavorable	0
Abstentions	2

Après en avoir délibéré le conseil d'administration approuve, à la majorité de ses membres présents et représentés, la création de l'UMS Hautes Technologies Animales de Grenoble (HTAG).

7. Affaires institutionnelles

7.1. Modalités des délibérations à distance des instances de l'UGA (par visioconférence, audioconférence et par voie électronique)

Anne-Catherine FAVRE, vice-présidente du conseil d'administration, indique qu'il s'agit de prolonger jusqu'au 31 mars 2021 les modalités des délibérations à distance des instances de l'UGA.

Frédérique LETUE indique avoir rencontré des problèmes de connexion durant la séance et qu'il devient difficile de suivre le concernant les CA à distance. La situation ayant évolué sur le campus puisque des étudiants reviennent pour des examens, elle demande s'il est possible d'organiser les conseils en présentiel en garantissant de bonnes conditions sanitaires.

Anne-Catherine FAVRE répond que, dans la mesure du possible, la réunion des instances en présentiel sera privilégiée.

Le Président Yassine LAKHNECH ajoute que pour le conseil académique et les conseils des CSPM, même dans des conditions favorables, il sera impossible de se réunir.

Catherine BERRUT intervient en indiquant qu'elle ne souhaite pas que les instances se tiennent sur site car cela représente trop de risques.

Anne LE ROY ajoute que le distanciel a des répercussions sur la qualité des échanges. Il convient de réfléchir à une organisation pour revenir en présentiel voire organiser des instances en hybride.

Le Président Yassine LAKHNECH répond que cela sera difficile à mettre en œuvre.

Il est proposé au conseil d'administration d'approuver la prolongation jusqu'au 31 mars 2021 des modalités des délibérations à distance des instances de l'Université Grenoble Alpes comme décrites dans les délibérations N° 1 – D. 10.04.2020 du conseil d'administration du 10 avril 2020 et prorogées par la délibération N°1 – D. 16.07.2020.

Le résultat du vote est le suivant :

Membres en exercice	42
Membres présents	27
Membres représentés	8
Nombre de votants	35
Voix favorables	28
Voix défavorable	0
Abstentions	7

Après en avoir délibéré le conseil d'administration approuve, à la majorité de ses membres présents et représentés, la prolongation jusqu'au 31 mars 2021 des modalités des délibérations à distance des instances de l'Université Grenoble Alpes comme décrites dans les délibérations N° 1 – D. 10.04.2020 du conseil d'administration du 10 avril 2020 et prorogées par la délibération N°1 – D. 16.07.2020.

7.2. Délégation de pouvoir du conseil d'administration au président de l'UGA

Anne-Catherine FAVRE indique que la délégation de pouvoir a été simplifiée afin de fluidifier les circuits.

Il est proposé aux membres du conseil d'administration d'approuver les modifications de la délégation de pouvoir du conseil d'administration au président de l'UGA.

Le résultat du vote est le suivant :

Membres en exercice	42
Membres présents	27
Membres représentés	8
Nombre de votants	25
Voix favorables	35
Voix défavorable	0
Abstention	0

Après en avoir délibéré le conseil d'administration approuve, à l'unanimité de ses membres présents et représentés, les modifications de la délégation de pouvoir du conseil d'administration au président de l'UGA.

7.3. Statuts du SUAPS

Il est proposé au conseil d'administration d'approuver les modifications des statuts du SUAPS.

Le résultat du vote est le suivant :

Membres en exercice	42
Membres présents	27
Membres représentés	8
Nombre de votants	35
Voix favorables	35
Voix défavorable	0
Abstention	0

Après en avoir délibéré le conseil d'administration approuve, à l'unanimité de ses membres présents et représentés, les modifications des statuts du SUAPS.

8. Questions diverses

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 12h45.

COMPTE-RENDU DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 11 MARS 2021

Membres présents : LAKHNECH Yassine, BARBIER Emmanuel, BERZIN Corinne, MERMILLOD Martial, PERSICO Simon, SCHWARTZ Jean-Luc, SCOLAN Virginie, ADAM Véronique, DEVILLERS Thibaut, BESSIERES Bernard, LAMBLIN Jacob, LE ROY Anne, LETUE Frédérique, VINCENT Thierry, BORRAS Isabelle, CHALON Nathalie, FORESTIER Gérard, MICHEL Mickaël, RIFFARD Coline, TERRIER Laurent, COURTOIS Nathanaël, DAVAI Camille, MANDROUX Thomas, GIUNTA Chloé, OUDART Martin, LABRIET Pierre, CORVAISIER Bénédicte, SAMSON Yves, DESPREZ Frédéric, FEIGE Jean-Jacques, BOLF Edith.

Membres représentés : BERRUT Catherine (donne procuration à SCOLAN Virginie), MERLE Elsa (donne procuration à MERMILLOD Martial), SCOTTO D'ARDINO Laurent (donne procuration à LE ROY Anne), KELLOUAI Wanda (donne procuration à TERRIER Laurent), AUSCHER Pascal (donne procuration à SAMSON Yves), NEUDER Yannick (donne procuration à LAKHNECH Yassine), PUGEAT Véronique (donne procuration à DEVILLERS Thibaut), SIMIAND Marie-Christine (donne procuration à CHALON Nathalie).

Membres absents ou excusés : tous les autres membres.

L'ordre du jour est le suivant :

1. Informations

2. Approbation du compte-rendu de la séance du conseil d'administration du 18 décembre 2020

3. Points stratégiques

- 3.1. Plan stratégique de l'UGA 2021-2023
- 3.2. Plan égalité professionnelle UGA (hors établissements-composantes)
- 3.3. Principes stratégiques en matière d'égalité professionnelle et de recrutement d'enseignants-chercheurs
- 3.4. Avancement de la construction des CSPM (information)
- 3.5. Avancement de la construction de Grenoble INP Institut d'Ingénierie et de Management - UGA (information)
- 3.6. Point d'avancement vice-présidence RSE (information)
- 3.7. Schéma directeur de la vie étudiante (information)

4. Affaires financières

- 4.1. Compte financier 2020
- 4.2. Affectation des résultats 2020
- 4.3. Approbation du rapport 2020 d'utilisation de la dotation Opération Campus
- 4.4. Déclaration d'inutilité d'un équipement scientifique en vue de sa vente (ISTerre)
- 4.5. Demandes de remises gracieuses

5. Ressources humaines

- 5.1. Mise en place du forfait mobilité durable

6. Formation et vie étudiante

- 6.1. Prolongation de l'année universitaire 2020-2021
- 6.2. Bilan de la CVEC 2020

7. Affaires institutionnelles

- 7.1. Modification du règlement intérieur de l'UGA : extension de l'application du statut de l'élue aux conseils des 3 CSPM et de la C3E
- 7.2. Modalités des délibérations à distance des instances de l'UGA (par visioconférence, audioconférence et par voie électronique)
- 7.3. Désignations :
 - 7.3.1. Conseil d'administration de la Fondation UGA
 - 7.3.2. Conseil documentaire (disciplines de santé et usagers)
 - 7.3.3. Conseil de service du centre de santé (personnels)

8. Points d'information

- 8.1. Présentation du budget de l'ENSAG
- 8.2. Présentation du budget de Sciences Po Grenoble

9. Questions diverses

1. Informations

Le Président Yassine LAKHNECH revient sur le dossier relatif à l'accompagnement des étudiants dans le cadre des activités physiques et culturelles développées par les établissements-composantes (en moyenne 80 étudiants y participent). L'objectif est de casser l'isolement.

Il aborde également le contexte national mais également local qui se révèlent déléteurs. C'est ainsi que les noms d'un certain nombre de collègues sont apparus sur un site internet contre leur gré. Il rappelle qu'une liste de personnes appelant à la démission de Frédérique Vidal circule sous la dénomination « Université ouverte ». Certains collègues retrouvent leur nom sur la liste alors qu'ils n'ont pas signé la pétition. Il faut confirmer l'existence de cette situation sur le site de Grenoble.

Par ailleurs, 600 collègues ont retrouvé leur nom sur un autre site d'extrême droite les qualifiant de « gauchistes complices de l'islam radical qui pourrissent l'université et la France ».

A la demande de la CPU un constat a été dressé par un huissier pour les deux sites incriminés.

Il est à voir si une démarche est possible de la part de l'établissement au niveau juridique. Pour sa part, la CPU ne peut pas agir. Il ajoute que des collègues ont sollicité la prise en charge de leur frais de procédure au moyen de la protection fonctionnelle.

Le Président Yassine LAKHNECH souhaite faire un point sur la situation complexe de l'IEP fortement médiatisée. Il rappelle que les collages réalisés ont été condamnés par tous et qu'ils génèrent des risques pour les personnels.

Il considère qu'il est nécessaire de retrouver la sérénité. Il souligne que des personnels et des étudiants ont reçu des menaces. Deux enquêtes sont en cours : l'une diligentée par la ministre en charge de l'enseignement supérieur et l'autre, par le parquet.

Il souligne qu'il est important être aux côtés des collègues de l'IEP pour retrouver le calme. Cette situation complexe a suscité beaucoup de pression et a pris des proportions inquiétantes notamment en raison d'une importante médiatisation en lien avec l'islamogauchiste.

Le laboratoire PACTE se retrouve particulièrement ciblé. Un communiqué a été diffusé par le laboratoire auquel il a été expliqué qu'il ne lui revenait pas de commenter ces faits qui relèvent de la formation même si cette communication a été faite pour aider une collègue.

Le Président Yassine LAKHNECH précise que la directrice du laboratoire comme d'autres collègues sont sous protection policière.

Il existe une volonté de décrédibiliser les sciences humaines. A cet égard, il rappelle l'attache de l'université à la défense de la liberté académique et les principes sous-jacents d'objectivité et de tolérance.

Laurent TERRIER se dit, au nom de la CGT, satisfait d'entendre qu'il faut aider l'IEP à retrouver la sérénité, soutenir les SHS et défendre la liberté académique. L'affichage nominatif est déplorable et inacceptable et tous l'ont condamné. Mais selon lui c'est la conséquence d'un enchaînement de faits depuis novembre. Il estime que l'on a laissé un incendie se propager. Il rappelle qu'il y a eu des échanges au mois de novembre sur la préparation de la semaine de l'égalité qui a lieu chaque année. Les deux enseignants incriminés ont participé à l'atelier Racisme, islamophobie et antisémitisme proposé par un membre du laboratoire PACTE. Toutefois, il considère que leur participation s'est faite selon un mode non académique avec l'objectif avoué de contester la pertinence même de l'atelier.

Le Président Yassine LAKHNECH rappelle que deux enquêtes sont en cours et qu'il est par conséquent impossible de se livrer à des commentaires sur les faits. S'abstenir de commenter aidera également à retrouver le calme. Il faut laisser les enquêtes se dérouler et aboutir à des conclusions.

Laurent TERRIER souligne que les différents propos tenus sont consultables sur le blog de l'un des enseignants qui a publié tous les échanges avant même la publication des affiches. Il tient à préciser que la collègue du laboratoire PACTE a été attaquée par rapport au champ disciplinaire de l'étude. Si la liberté d'expression doit être garantie à tout citoyen, il précise que dans l'exercice de ses fonctions un enseignant a un devoir de réserve sur ses opinions personnelles. En revanche ce que l'université

peut garantir ce sont les libertés académiques afin de pouvoir débattre sereinement sur la base d'arguments et d'une démarche scientifique.

Le Président Yassine LAKHNECH indique qu'est posée la question de la liberté d'expression versus la liberté académique. Il souligne qu'il a eu l'occasion de développer son opinion par rapport à ce sujet dans une interview accordée au Dauphiné Libéré.

La liberté académique signifie aussi que l'on est tenu par l'objectivité et la tolérance ainsi que par les règles de l'approche scientifique.

Il souligne que le sujet sera à réaborder une fois les enquêtes terminées et les conclusions rendues.

Laurent TERRIER précise que la direction de l'IEP n'a pas réagi aux premières alertes et à notamment à l'interpellation des étudiants qui ont assisté aux échanges qu'il juge déplorables. Il revient sur le communiqué qu'il qualifie de cinglant du laboratoire PACTE, qui s'est retrouvé public mais devant une situation intolérable. De plus, il y a eu une alerte SST (Santé Sécurité au Travail) faite par la chercheuse de PACTE avec le soutien de la CGT. Cette alerte a été très difficile à faire en ce qu'il a fallu batailler plusieurs semaines pour obtenir la mise en place du registre pourtant obligatoire. La mise en place d'un CHSCT est également demandé depuis des semaines alors même qu'il est lui aussi obligatoire. Il souligne qu'un registre pour danger grave et imminent pourtant obligatoire n'est toujours pas en place. Il tient à préciser qu'il s'agit d'un véritable problème, non seulement pour cette affaire mais aussi parce que beaucoup de collègues sollicitent son organisation syndicale pour des questions de souffrance au travail. La réponse selon laquelle le CT tient lieu de CHSCT n'est pas satisfaisante. Selon lui, si tout avait été mis en place, l'alerte aurait été traitée et la situation actuelle aurait été évitée. Il ajoute que le Défenseur des droits a souligné l'absence de soutien à la collègue de PACTE de la part de la direction de l'IEP.

Il termine ses propos en indiquant que la CGT prend acte de la motion adoptée par le CA de l'IEP rappelant l'importance de garantir la liberté académique et la liberté syndicale. Mais il faut aller plus loin en mettant en place les outils et les actions pour résoudre les problèmes.

Le Président Yassine LAKHNECH intervient pour indiquer que la mise en place du CT et du CHSCT relève des problématiques de l'IEP et n'a pas à être évoquée en CA UGA. Les enquêtes détermineront les responsabilités de chacun.

Simon PERSICO estime que des fautes ont été commises de part et d'autre. Des choses graves se sont passées dès le mois de novembre 2020. Il reconnaît qu'il y a eu un manque de réaction et une communication loupée mais tout s'est passé dans une période éminemment complexe. Il considère que ce l'on voulait éviter depuis le mois de novembre, c'est ce qui se produit actuellement. Si la directrice de l'IEP n'a pas réagi plus fortement, c'est par crainte d'une mise en visibilité exceptionnelle de ces questions autour de l'islamophobie, de l'islamogauchiste, etc. dont on comprend très bien par ailleurs, qu'il y a toute une série de sphères médiatiques qui cherchent clairement à attaquer l'université sur cette dimension. Le collègue mis en cause est devenu le porte-parole de la cause anti-islamogauchiste en se faisant inviter sur les plateaux de télévision.

La direction de l'IEP est au bord de la rupture mais pas par manque de volonté de résoudre les problèmes. Il faut faire preuve de volonté, de calme et d'apaisement face au niveau de tension extrême de la société.

Il affirme se sentir blessé personnellement.

Le Président Yassine LAKHNECH reconnaît que l'université est l'objet d'attaques par différents vecteurs. Il ne faut rien lâcher. Au niveau national comme local, il est urgent de revenir à un contexte calme et serein. Il dit avoir conscience que les collègues sont au bord de la rupture.

Cyprien BEAUFORT confirme que le climat actuel est délétère. Il souhaite la diffusion, avant le terme des enquêtes, d'un communiqué détaillé indiquant qu'il faut faire respecter la liberté académique et que les discriminations syndicales sont illégales.

Le Président Yassine LAKHNECH rappelle qu'il a déjà envoyé un message aux personnels UGA, à relayer au niveau des établissements-composantes si ces derniers le souhaitent. Il ajoute qu'il y aura probablement une action de la CPU sur ce sujet.

Thomas MANDROUX tient à remercier par le président Yassine LAKHNECH pour son soutien. Il dit avoir envie d'un retour à un débat serein et que la question se règle au sein des instances. Il ajoute que le dialogue est rouvert avec les étudiants. Son syndicat appelle au calme.

2. Approbation du compte-rendu de la séance du conseil d'administration du 18 décembre 2020

En raison de l'impossibilité de certains administrateurs d'avoir pu prendre connaissance du compte-rendu du 18 décembre 2020, son approbation est reportée.

3. Points stratégiques

3.1. Plan stratégique de l'UGA 2021-2023

Nadine GUILLEMOT rappelle que la discussion a démarré le 5 mars 2020. Le Plan stratégique a été envoyé aux administrateurs.

Le document « Plan Stratégique » précise la vocation-raison d'être de l'UGA et son ambition déclinée en 5 axes stratégiques. Les objectifs des axes sont détaillés et illustrés par des exemples d'actions et de leviers de mise en œuvre. Les axes et les objectifs engagent l'UGA et ses établissements-composantes. Les actions de mise en œuvre peuvent dépendre des spécificités des établissements. Un portefeuille UGA d'actions est constitué progressivement notamment grâce aux propositions des composantes académiques. Chaque année, en conseil d'administration, l'UGA s'engage à faire un point sur l'avancement du Plan Stratégique.

Les indicateurs stratégiques, non présentés dans ce document, font l'objet d'une réflexion complémentaire.

Elle précise que ce plan a fait l'objet d'une présentation en conseil académique le 1^{er} mars 2021.

L'ambition de ce plan est de faire de l'UGA une grande université internationale, éco et socio-responsable, qui :

- crée et transmet les savoirs, fait dialoguer les disciplines pour relever collectivement les défis de demain et transformer la société ;
- consolide son ouverture sociale vers les étudiants et les personnels, développe l'accompagnement et la diversité des parcours ;
- conforte sa position comme un pilier incontournable du territoire, des Alpes à la vallée du Rhône.

Ce plan s'engage sur 5 valeurs :

- l'ouverture sur le monde et sur les autres (interdisciplinarité, créativité, place dans le territoire et densité du lien avec le territoire, modernité, curiosité, accueil, humanisme, diversité) ;
- le respect mutuel (confiance, diversité, transparence et pluralisme) ;
- la probité/intégrité/éthique scientifique (liberté de chercher et de transmettre, liberté de créer) ;
- l'exigence/excellence (engagement de tous, service public, exigence de réussite de l'UGA, exigence de l'enseignement, accès à un savoir de haut niveau) ;
- la responsabilité (formation de citoyens éclairés, solidarité, responsabilité sociétale et environnementale, responsabilité de l'accompagnement).

Ce plan repose sur 5 axes stratégiques :

Axe 1 - Répondre aux défis de demain avec audace pour contribuer à une société durable et résiliente

Axe 2 – Impulser et co-construire avec nos partenaires les dynamiques territoriales, nationales et internationales

Axe 3 - Par une politique d'employeur responsable, faire de l'UGA et de ses composantes un lieu de partage, d'épanouissement, d'initiative et d'apprentissage pour les personnels

Axe 4 – S'engager pour une université inclusive qui garantisse une expérience étudiante inspirante

Axe 5 - Installer ensemble un nouveau modèle d'université et développer les moyens de son ambition

Jean-Luc SCHWARTZ reconnaît l'important travail de préparation de ce plan stratégique. Il relève que le plan comporte une mention de la crise sanitaire précisant qu'il faut tirer les leçons de la crise sanitaire en accompagnant le développement du télétravail et en engageant une réflexion sur les modes de déplacement. Il estime que l'on n'y est pas et qu'il y a d'autres enseignements à tirer de cette crise qui iront bien au-delà de celui qui est mentionné dans le document fourni.

Quant au développement du télétravail, il faudra réfléchir à la bonne manière de l'accompagner.

Nadine GUILLEMOT souligne qu'il s'agit d'un travail itératif. Elle rejoint Jean-Luc SCHWARTZ quant aux leçons à tirer de la crise sanitaire en précisant que les actions présentées ne sont que des exemples. Chaque année, il y aura un retour devant le CA pour faire un point. S'agissant de la crise sanitaire, le panel d'actions sera enrichi.

Gérard FORESTIER aurait aimé une plus grande personnalisation du plan avec notamment la mention des partenaires (la Métro...) afin d'apporter de la réalité.

Coline RIFFART souhaite savoir à quel point ce plan stratégique oblige les CAPM. Elle demande s'il sera voté par les instances de chacune d'elles.

Le Président Yassine LAKHNECH répond que chaque CAPM dispose de son propre plan stratégique. Il faut prendre en considération l'état des lieux de l'UGA et de celui de chaque établissement-composante en ce qu'il n'est pas complètement identique. Les modalités et actions mises en place vont globalement vers les mêmes objectifs avec une adaptation aux établissements-composantes. Il y

a un travail d'articulation entre les plans d'où l'expression de portefeuilles d'actions. Il sera possible de développer une action au niveau d'un établissement et de l'étendre à d'autres en cas de réussite.

Pierre BENECH rappelle la participation des établissements-composantes à la stratégie de l'UGA. Il souligne qu'il existe environ 70% en commun. Il y a une adhésion aux axes avec des spécificités propres à chaque établissement sans jamais entrer en contradiction. Les actions peuvent varier. Il confirme que la stratégie globale de l'UGA n'est pas votée au niveau des CAPM.

Isabelle BORRAS fait une remarque sur l'axe 4 en s'étonnant de l'absence des thèmes de l'orientation, de l'insertion professionnelle, de l'information, de la formation professionnelle, de la préparation aux métiers qui sont pourtant stratégiques par rapport à une politique de formation sur laquelle il y a sans doute des actions à mieux coordonner.

Nadine GUILLEMOT précise que seuls les grands objectifs sont mentionnés comme l'accompagnement du parcours étudiant ou le fait de favoriser la réussite étudiante. Les thèmes évoqués sont derrière ces objectifs.

Coline RIFFART demande si le CA va voter sur le plan stratégique. Elle dit ne pas avoir vu de disposition en ce sens dans les statuts de l'UGA qui prévoient seulement que le CA détermine la stratégie de l'EPE. Dès lors se pose les questions de savoir s'il doit être voté statutairement et de sa valeur.

Le Président Yassine LAKHNECH répond que le vote lui octroiera une valeur plus importante. Il ajoute que le plan stratégique vient formaliser une bonne partie de la stratégie de l'EPE.

Il est proposé au conseil d'administration d'approuver le plan stratégique de l'UGA 2021-2023 en annexe.

Le résultat du vote est le suivant :

Membres en exercice	42
Membres présents	31
Membres représentés	8
Nombre de votants	39
Voix favorables	30
Voix défavorable	0
Abstentions	9

Après en avoir délibéré le conseil d'administration approuve, à la majorité de ses membres présents et représentés, le plan stratégique de l'UGA 2021-2023 en annexe.

3.2. Plan égalité professionnelle UGA (hors établissements-composantes)

Sophie LOUARGANT présente le plan égalité professionnelle UGA transmis aux administrateurs.

Il s'articule autour de cinq axes prioritaires :

- renforcer la gouvernance des politiques d'égalité ;
- créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles ;
- supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière ;

- mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l’articulation des temps de vie professionnelle et personnelle ;
- renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS), lutter contre le harcèlement.

Elle rappelle qu’en cas de non-respect de l'obligation législative d'élaboration du plan d'action, de sa transmission à l'autorité compétente ou de son renouvellement, les employeurs s'exposeront à des pénalités financières dans la limite d'un montant maximal de 1% de la rémunération brute annuelle des personnels.

Elle mentionne le référentiel de plans d’actions relatifs à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (Ministère de l'action et des comptes publics, DGAFP 2019).

Elle précise que le plan a été réalisé grâce à un groupe de travail avec un comité de pilotage UGA comprenant des représentants de l’UGA et des établissements-composantes tout en soulignant que chaque établissement doit faire son propre plan. A ce jour seul est connu celui de Grenoble INP.

Le Plan d’Actions Egalité (PAE) (ainsi que le diagnostic) est réalisé par chaque personnalité morale (UGA et établissements-composantes).

Le diagnostic a été fait selon 5 axes :

- Garantir l’égal accès des femmes et des hommes aux corps, grade d’emplois dans la fonction publique
- Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération
- Articulation vie professionnelle / vie personnelle
- Lutte contre les violences sexistes et sexuelles, les harcèlements et les discriminations
- Gouvernance (avec un Dispositif de pilotage de la politique d’égalité professionnelle femmes-hommes et un Ancrage de l’engagement de l’établissement en termes d’égalité)

31 actions sont proposées dont 27 sont communes avec Grenoble INP.

Le plan soumis s’appliquera sur la période allant de la rentrée universitaire 2021 à la rentrée universitaire 2023.

Pierre LABRIET salue le travail de Sophie LOUARGANT. Il assure que l’UGA peut compter sur le soutien de la Métro pour développer des actions visant l’égalité femmes-hommes. Il ajoute qu’il faut prendre en compte le phénomène de transformation des études liée à la crise sanitaire. Un soutien doit être mis en place pour tout ce qui aura comme objectif d’apaiser la situation. Il précise que la Métro agira par un soutien dans le cadre du CPER. Un soutien doit également être mis en place s’agissant du développement de la coopération entre les étudiants et les entreprises avec des espaces de convivialité. Le plan de relance devrait permettre de réaliser des opérations immobilières.

Jean-Luc SCHWARTZ considère qu’il s’agit d’un sujet important mais il s’interroge le budget alloué au regard de l’ambition de ce plan.

Sophie LOUARGANT précise qu’il n’y a pas de transfert financier. Le budget de la mission égalité et le retour d’appels d’offres devront permettre de développer des actions comme le mentorat. Mais il faudra effectivement progresser quant aux modalités de financement.

Le Président Yassine LAKHNECH ajoute qu'il faut travailler sur le budget consolidé. Le budget des actions est beaucoup plus important que ce qui est présenté dans le document transmis.

Coline RIFFART souhaite savoir s'il est prévu d'agir sur le plan de la formation. Elle fait valoir que des disparités existent au niveau de la parité dans certaines disciplines. Elle se demande si l'on pourrait prendre le problème à la source en appliquant des quotas sur les cohortes d'étudiants en fonction des disciplines afin d'éviter les disparités lors des recrutements d'enseignants.

Le Président Yassine LAKHNECH répond qu'il faut agir indépendamment du métier d'enseignant-chercheur car d'autres professions sont concernées. Il reconnaît qu'il est nécessaire de démystifier certaines disciplines mais dans les deux sens.

Coline RIFFART demande s'il est possible d'envisager des bourses pro-féminines dans les domaines ignorés par les femmes.

Sophie LOUARGANT indique qu'un travail est engagé sur la mixité des métiers mais également sur l'égalité dans la progression de carrières car des écarts importants existent au sein de certaines professions. Des bourses sont proposées au niveau national et au niveau européen. Mais la France accuse un petit retard s'agissant de la mise en place de ces plans. Elle insiste sur le fait qu'il est important également de porter à connaissance l'existence des différents dispositifs.

Laurent TERRIER explique le vote de la CGT en CT, laquelle a quitté la séance après avoir regretté un manque de volontarisme du plan présenté.

Il est proposé au conseil d'administration d'approuver le plan égalité professionnelle de l'UGA (hors établissements-composantes) en annexe.

Le résultat du vote est le suivant :

Membres en exercice	42
Membres présents	30
Membres représentés	8
Nombre de votants	38
Voix favorables	34
Voix défavorable	0
Abstentions	4

Après en avoir délibéré le conseil d'administration approuve, à la majorité de ses membres présents et représentés, le plan égalité professionnelle de l'UGA (hors établissements-composantes) en annexe.

3.3. Principes stratégiques en matière d'égalité professionnelle et de recrutement d'enseignants-chercheurs

Le Président Yassine LAKHNECH rappelle qu'en 2020, il a été constaté, de façon conjoncturelle, des recrutements sur les postes de professeurs des universités hors fil de l'eau avec un classement en n°1 uniquement de candidatures masculines. Cette situation l'a conduit à rédiger un courrier.

A la suite de ce constat, il a été décidé de mettre en place à l'initiative des administrateurs du CA un groupe de travail en charge de formuler une proposition de délibération pour afficher une stratégie permettant d'améliorer la prise en compte de l'égalité hommes femmes dans les recrutements enseignants-chercheurs de l'UGA.

Ce groupe était composé de membres du CA volontaires, de la présidente du CAC, de la VP CA, du VPRH, de la mission égalité, de représentants de la DAIJ et de la DGDRH.

Il souligne que dans le cadre de sa politique d'égalité professionnelle femmes-hommes, la stratégie de l'Université Grenoble Alpes en tant qu'employeur a pour ambition de mener une politique qui vise à soutenir les recrutements MCF et PR appartenant au sexe le moins représenté dans la discipline et le corps. L'ambition consiste à recruter prioritairement, à niveau égal compte tenu du dossier, de l'audition et du profil de poste, des candidat.es au recrutement MCF et PR appartenant au sexe le moins représenté dans la discipline et le corps. Il présente le projet de délibération qui s'articule autour d'une partie commune à tous les employeurs et une partie à adapter par chaque employeur.

Concernant les concours de l'UGA hors établissements-composantes :

Il est demandé aux Président.es de COS lorsque le candidat ou la candidate classé.e n°1 n'appartient pas au sexe le moins représenté dans la ou les sections CNU du poste à l'UGA de justifier que ce classement du COS ne repose que sur l'appréciation des mérites scientifiques des candidat.es compte tenu du profil de poste, de leur dossier et de leur audition et sur l'ensemble des années d'activités ;

En particulier lorsque le/la candidat.e classé.e en 1er.e appartient au sexe le plus représenté dans la ou les sections CNU du poste à l'UGA et que le candidat.e classé 2ème appartient à l'autre sexe, une comparaison des 2 dossiers sera présentée par le Président ou la présidente du COS pour justifier l'ordre de classement des 2 candidats ;

Les membres du CAC et du CA restreint se réservent le droit de ne pas accepter le classement, si celui-ci n'est pas conforme à la stratégie de l'établissement ;

Il est recommandé aux membres de COS de prendre en compte les interruptions calendaires de carrière, tels les congés maternité et parentaux, pour évaluer avec justesse le parcours académique des candidat.es et des enseignant-es chercheur-es ;

Afin d'éclairer les membres des COS sur le sexe le moins représenté au sein de la ou des disciplines du poste, l'ensemble des données statistiques chiffrées prévues par la circulaire du 18 juin 2020 « Assurer l'égalité de traitement dans les procédures de recrutement, garantir l'égalité professionnelle et limiter les biais de sélection » seront communiquées aux membres des COS ;

Afin d'éclairer les candidat.es et inciter le sexe le moins représenté à candidater, sera mise en ligne sur le site internet de l'UGA la part des femmes et des hommes dans la ou les sections CNU du poste au sein de l'UGA, issues du dernier bilan social de l'établissement ;

Afin de lutter contre les stéréotypes de genre, il est demandé aux membres du COS de ne pas interroger le ou la candidate de manière discriminante, avec des questions propres à un genre ou d'évaluer les situations familiales en fonction de leur genre ;

Afin de sensibiliser les membres de COS des ressources de prévention seront mises à leur disposition.

Emmanuel BARBIER demande s'il serait possible de modifier le premier point qui vise à soutenir les recrutements en ajoutant le terme de « promotion » afin de prendre en compte le passage de maître de conférences à professeur des universités.

Le Président Yassine LAKHNECH précise que ce point n'a pas été discuté mais du côté de l'UGA employeur, une déclaration plus générale couvrant l'ensemble des étapes de la carrière sera réalisée.

Frédérique LETUE reprend les propos tenus en commission permanente. Elle salue la volonté qui existe derrière cette délibération. Elle considère que la situation de l'an dernier est choquante mais elle a un doute quant à son efficacité car les COS ont une autonomie et qu'il est dès lors difficile d'avoir une prise sur eux. Selon elle, il sera facile pour le président du comité de faire des rapports dans le sens qu'il souhaite. Elle estime que l'on a perdu l'effet mémoire qui existait dans le cadre des commissions de spécialistes et qui permettaient d'évaluer les situations. Désormais les COS ne se sentent pas engagés par les précédents.

Le Président Yassine LAKHNECH précise que l'efficacité de cette délibération va être examinée. Il reconnaît qu'il est difficile d'aller à l'encontre de la décision d'un comité. La seule manière de le faire étant de trouver un vice de procédure, une non-adéquation avec le profil ou une non-adéquation avec la stratégie de l'établissement. Avec cette délibération, il pense que l'UGA aura le levier de l'inadéquation avec la stratégie de l'établissement. Si les membres du COS ne sont pas convaincus pour aller dans ce sens, il faudra qu'ils motivent fortement leur décision. Selon lui, il n'est pas possible d'affirmer que les choses se passaient mieux avant sur cette question avec les commissions de spécialistes.

Martial MERMILLOD estime qu'il s'agit d'un travail de long terme et qu'il est important d'avoir un suivi de l'efficacité du dispositif.

Le Président Yassine LAKHNECH précise que le suivi se fera dans le cadre du plan d'action d'égalité.

Yves SAMSON intervient pour dire qu'il ne croit pas à une exclusion de principe des femmes. La nécessité pour le COS d'expliquer sa décision est excellente. Pour lui, il s'agit du bon positionnement à avoir. Il pense qu'un tel dispositif sera très efficace.

Il est proposé au conseil d'administration d'approuver les principes stratégiques en matière d'égalité professionnelle et de recrutement d'enseignants-chercheurs.

Le résultat du vote est le suivant :

Membres en exercice	42
Membres présents	29
Membres représentés	9
Nombre de votants	38
Voix favorables	38
Voix défavorable	0
Abstention	0

Après en avoir délibéré le conseil d'administration approuve, à l'unanimité de ses membres présents et représentés, les principes stratégiques en matière d'égalité professionnelle et de recrutement d'enseignants-chercheurs comme présentés ci-dessus.

3.4. Avancement de la construction des CSPM (information)

Le Président Yassine LAKHNECH rappelle le processus de mise en place politique et administrative des CSPM. Il précise que l'organisation administrative est amenée à s'affiner. Il revient sur les différents groupes de travail mis en place et sur les réflexions engagées sur la définition de la stratégie propre des CSPM, en cohérence avec les axes de l'établissement.

Coline RIFFART souhaite connaître le niveau de recrutement des secrétaires généraux, le régime indemnitaire et s'il s'agit d'un statut spécial.

Jérôme PARET répond qu'il s'agit simplement d'une terminologie utilisée sans soubassement statutaire avec un cadre ou corps d'emploi. Ce sont des emplois de catégorie A donc des emplois d'IGR, d'IGE ou d'attachés. Le positionnement indemnitaire est conforme aux règles de gestion en étant fixé à 1100 euros mensuels.

Bernard BESSIERES demande s'il s'agit de recrutements internes ou externes.

Le Président Yassine LAKHNECH précise que le recrutement a été ouvert en interne puis en externe pour une période déterminée qui évoluera en fonction de la stabilisation des CSPM.

Bénédicte CORVAISIER estime qu'il est important à l'heure où l'on s'apprête à travailler sur le schéma directeur de la vie étudiante de connaître le schéma des compétences (notamment en termes de subsidiarité) même si on en connaît la complexité. Elle considère qu'il est difficile d'identifier les interlocuteurs à une époque où c'est pourtant primordial notamment au regard de la précarité étudiante.

Le Président Yassine LAKHNECH partage la nécessité de mettre le CROUS très rapidement dans la boucle. Il souligne le caractère utile de cette collaboration qui a d'ailleurs été remarquée au niveau national et qui montre une efficacité dans l'accompagnement des étudiants.

Anne LEROY demande si le coût de la création et du fonctionnement de ces nouvelles instances a fait l'objet d'un chiffrage au niveau de l'établissement notamment en termes de postes. Elle souhaite savoir si ces CSPM font l'objet d'un cadrage budgétaire.

Le Président Yassine LAKHNECH répond qu'à ce jour il n'existe pas de chiffrage précis qui dépendra de l'organisation administrative de ces CSPM. Il ajoute qu'il n'y aura pas nécessairement de nouveaux postes. Pour le moment, le soutien financier repose sur l'IDEX. Dans la phase initiale de construction, il n'y a pas de cadrage budgétaire particulier. Mais l'organisation devra prendre en compte les moyens existants. Et l'appui administratif pourra être amené à varier.

Anne LEROY relève que les CSPM peuvent donc réfléchir sans contraintes budgétaires initiales.

Gérard FORESTIER tient à signaler qu'à ce jour le personnel administratif ne voit pas encore son rôle au quotidien dans la construction des CSPM. Or, il faut les impliquer si l'on veut qu'ils adhèrent.

3.5. Avancement de la construction de Grenoble INP Institut d'Ingénierie et de Management - UGA (information)

Françoise DELPECH indique le processus de construction a démarré avant 2017 avec le projet de réunir les écoles d'ingénieurs du site. Les enjeux majeurs sont la construction d'un nouvel institut, basé sur les meilleures pratiques de notre site, articulé autour de 8 écoles, avec 2 écoles qui rejoignent Grenoble INP ; la conduite du changement, pour que cette intégration soit positive pour l'ensemble des personnels et le fait de trouver un nouvel équilibre, finances et RH, pour soutenir en central ce transfert.

Elle rappelle les différents groupes de travail.

Elle souligne que l'ambition de Grenoble INP IIM-UGA est de contribuer par ses formations, sa dynamique en recherche et valorisation, sa stratégie internationale et ses interactions avec la société, à bâtir un monde durable dans lequel ses ingénieurs, managers et docteurs agissent en citoyens éclairés et engagent les transitions.

Cette construction s'articule autour de quatre axes stratégiques, déclinés en seize objectifs stratégiques, co-construits avec toutes les parties intéressées de l'établissement :

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

Elle revient sur le travail de communication et les différentes consultations engagées au niveau des personnels concernés.

Elle conclut en soulignant que l'enjeu est de taille : il s'agit de construire, avec 8 écoles et un nouveau périmètre, un nouvel établissement, en harmonie avec l'UGA.

Jean-Luc SCHWARTZ revient sur le coût du processus qui reste selon lui crucial et dont il faut avoir une idée en raison des impacts qu'il aura sur les discussions budgétaires.

3.6. Point d'avancement vice-présidence RSE (information)

Yann ECHINARD développe les enjeux de la RSE à l'UGA à savoir lutter contre le dérèglement climatique, soutenir les transitions énergétiques et écologiques à l'échelle de l'UGA, former les éco-citoyens du XXI siècle, amplifier les engagements d'une administration Eco-responsable, lutter contre les discriminations et faire de l'UGA, un acteur des transitions à l'échelle territoriale, nationale et internationale. Il rappelle les partenariats avec Grenoble Alpes métropole, le CROUS, la commune de Saint-Martin d'Hères et la ville de Grenoble.

Il fait un point sur les différents groupes de travail (Déchets non recyclés, Formation responsable, Biodiversité, Numérique responsable, Recherche responsable, GES 1.5 et Egalité, lutte contre les discriminations). Chaque groupe de travail a reçu une lettre de mission et fonctionne de manière autonome dans une logique « bottom-up ».

Il précise que le schéma directeur RSE fera l'objet d'une présentation lors du CA du 8 juillet 2021.

Gérard FORESTIER rappelle qu'il avait proposé la mise en place d'une commission RSE afin d'impliquer les représentants des personnels notamment au CA.

Yann ECHINARD précise qu'il n'y a aucun problème pour que les membres du CA intègrent les groupes de travail. Il se dit ouvert à la discussion avec les membres du CA pour travailler tous ensemble.

Laurent TERRIER considère qu'il serait intéressant de ne pas ouvrir aux seuls membres du CA mais d'échanger avec les organisations syndicales. Il relève que certains points sont fortement basés sur l'amélioration du comportement individuel mais il faut également des politiques volontaristes.

Le Président Yassine LAKHNECH note la demande d'échanges avec les organisations syndicales.

3.7. Schéma directeur de la vie étudiante (information)

Martin OUDART présente le schéma directeur de la vie étudiante en soulignant le bilan positif du précédent exécuté à près de 90 %.

Il met en évidence les axes et thématiques de travail à savoir :

- l'inclusion : améliorer les conditions de vie et d'études, prévenir la précarité étudiante, lutter contre les discriminations et accompagner l'accès aux droits ;
- l'engagement : promouvoir et développer l'engagement étudiant et citoyen, soutenir le dynamisme associatif, encourager les pratiques et valoriser l'initiative ;
- l'environnement : répondre aux besoins et usages des étudiants, développer une culture de la qualité et de la participation, faciliter l'accès à l'information et aux services.

Bénédicte CORVAISIER se réjouit du côté du CROUS, du travail engagé avec l'UGA sur le schéma directeur de la vie étudiante et de la promotion sociale. Elle considère que dans la partie consacrée à l'égalité, il faut penser à l'accès à l'enseignement supérieur. Elle rappelle également l'importance de l'enjeu de l'information/de la communication. Elle estime qu'il faut dépasser la complexité de la structure pour la visibilité de l'offre.

4. Affaires financières

4.1. Compte financier 2020

Pascal LOUVET rappelle que l'année 2020 est marquée par deux événements majeurs à prendre en compte dans les analyses et les comparaisons annuelles. Ainsi il convient de prendre en compte le fait qu'il s'agit du premier exercice budgétaire de l'UGA EPE et les conséquences de la crise sanitaire. Le résultat 2020 est excédentaire de 1 658 k€. En intégrant les amortissements et provisions, la capacité d'autofinancement est de 10 349 k€.

L'écart de + 9 341 k€ par rapport au BR2 est imputable à la crise sanitaire pour 4 773 k€ liée :

- à une sous-consommation en dépenses de fonctionnement de 3 202 k€ (missions, formation personnels...) et de masse salariale de 1 570 k€ (loi ORE, renforts et remplacements) ;
- à des recettes non anticipées : 498 k€ (compensation apprentissage) ;
- au décalage recettes-dépenses : 1 999 k€ ;
- à des sous-consommations de budget : 2 069 k€ (en masse salariale pour 733 k€ [enveloppe renfort hors covid et report grille PPCR], en fonctionnement sur le secteur formation pour 1 395 k€, autres : - 59 k€).

Cécile CINTRAT présente l'évolution des recettes et des dépenses. Les dépenses sont en baisse dans tous les secteurs sauf au SUAPS (en raison de l'intégration des écoles de sport) ; au niveau du système d'information et du patrimoine (en raison des besoins liés au COVID) ; au niveau des services opérés auparavant par la Comue. En ce qui concerne les recettes, on note également une baisse des recettes qui sont appelées à hauteur des dépenses sauf pour les ressources propres suite à l'intégration du budget Idex (hors LABEX).

Marion Normand intervient sur l'évolution des emplois avec l'intégration de la Comue puis une stabilisation des ETP.

Cécile CINTRAT explique que le contexte de l'année 2020 a pour conséquence des taux d'exécution dégradés en recettes et en dépenses par rapport aux années précédentes. La synthèse des taux d'exécution révèle une meilleure exécution en dépenses qu'en recettes

Jacky GHODBANE dresse le bilan de la situation patrimoniale qui est en augmentation globale de + 48 509 K€ fin 2020.

A l'actif :

- hausse de la trésorerie (+ 25 952 K€ : financements ANR du plan Campus et remboursement exceptionnel de TVA),
- hausse de l'actif immobilisé (+ 2 011 K€) : travaux immobiliers et équipements scientifiques.

Au passif :

- hausse des fonds propres (+ 2 466 K€) suite aux augmentations du résultat (+ 5 879 K€) et des provisions (+ 542 K€) et aux ajustements des bilans d'ouverture des financements et du report à nouveau (- 3 956 K€),
- baisse de l'emprunt PPP (- 3 888 K€) et des dettes fournisseurs, fiscales et diverses (- 37 173 K€),
- hausse des avances reçues sur subventions (+ 90 421 K€).

Pascal LOUVET indique que le fonds de roulement fin 2020 (UGA + SACD) est de 46 669 k€ et représente 36 jours de fonctionnement décaissables. La trésorerie fin 2020 est de 112 425 k€, soit 86 jours de fonctionnement. Hors Plan Campus, la trésorerie est de 69 112 k€, soit 53 jours de fonctionnement. Sans le Plan Campus, le fonds de roulement est de 37 123 k€ soit 28,6 jours de fonctionnement. Les indicateurs sont tous au vert, mais la question de la trajectoire reste inchangée.

Il précise que des recettes peuvent être perçues une année donnée pour une dépense l'année suivante par prélèvement « autorisé » sur fonds de roulement. Elles impactent artificiellement à la hausse le résultat de l'année N et à la baisse celui de l'année N+1. En 2021, ces recettes impactent le résultat pour un montant total de 1 999 k€ [445 k€ : tutorat étudiants ; 258 k€ : compensation des contrats doctoraux de 2021 ; 445 k€ : reliquat CVEC non consommé en 2020 ; 220 k€ : Dialogue Stratégique et de Gestion 2020 (part projet) pour le projet RSE ; 553 k€ : décalages de flux avec la filiale Floralis ; 78 k€ : entrepreneuriat étudiant (Pépité oZer)].

Dès lors un retraitement de ces décalages se révèle nécessaire. Le résultat 2020 retraité de ces décalages est donc de 1 658 k€ - 1 999 k€ = - 343 k€ .

Les commissaires aux comptes reviennent sur les conséquences liées à l'intégration de la Comue et sur la nécessité de procéder à un retraitement. S'agissant des points à suivre en 2021, il s'agit de l'intégration des nouvelles valeurs de France Domaine, de la mise en place d'une nouvelle procédure d'inventaire physique sans oublier la poursuite des travaux de réconciliation des positions avec la filiale Floralis en période de clôture et des travaux d'analyse et d'apurement des comptes d'attente également en période de clôture.

Jean-Luc SCHWARTZ souligne qu'une mauvaise situation à savoir la crise sanitaire aboutit à une bonne nouvelle en termes de résultats budgétaires. Il souligne que lorsque les représentants de liste ont demandé tout au long de la discussion sur le débat budgétaire s'il existait des solutions alternatives pour maintenir un déficit raisonnable qui n'impacteraient pas les moyens de la formation, la réponse a été de dire que ce n'était pas possible en raison des contraintes du GVT. Même si l'essentiel de la situation est lié à la crise sanitaire, la situation actuelle montre que même si c'est contraint et forcé et même s'il s'agit de mauvaises raisons, il y avait des possibilités de réduire les dépenses d'une autre manière. L'année qui vient va encore impacter les périodes suivantes notamment quant au volume de formation. Selon lui, il est significatif que contraint et forcé, d'autres politiques aient pu être développées. Le débat aurait pu être plus complet à l'époque du DOB en intégrant la surtout la question de la réduction du volume horaire des maquettes qui est très impactante actuellement pour les enseignants-chercheurs. Cette réduction pourrait être revue à la lumière de ces modifications budgétaires.

Le Président Yassine LAKHNECH estime qu'il va falloir analyser finement les économies générées par la crise Covid pour voir si elles sont susceptibles d'être pérennisées. La crise a révélé des moyens pour faire peut-être des économies.

Il rappelle que la motivation principale pour réduire les heures complémentaires qu'il ne faut pas traduire systématiquement en diminution d'heures maquettes, c'est la constatation que le nombre d'heures complémentaires des enseignants-chercheurs à l'UGA est très élevé comparé à la moyenne des autres universités. D'où un travail en cours pour voir s'il existe un moyen de réduire les heures complémentaires sans baisser la qualité des formations. Les cibles sont définies et discutées avec les composantes. Les enseignants-chercheurs sont dans une situation difficilement tenable par rapport au

volume d'heures concernées. L'amélioration du résultat dans le cadre de la crise semble être le cas, à la surprise générale, dans la majorité des universités et proportionnel à la taille de l'établissement.

Jean-Luc SCHWARTZ prend acte du fait qu'une analyse est à faire sur ce que la crise peut amener dans le changement de nos habitudes pratiques. En ce qui concerne la question de la réduction du volume de formation, la situation est vécue comme une contrainte budgétaire par beaucoup et doit conduire à une réflexion profonde sur l'utilisation de nos moyens de formation dans un contexte qui s'aggrave et qui est celui des appels à projets y compris en formation. Il considère que la situation n'est pas propice à une réflexion sur l'utilisation des moyens que l'on a. La politique établie doit être mise à plat si l'on veut travailler de manière raisonnée sur la question de la diminution de la pression sur les enseignants-chercheurs.

Wanda KELLOUAI tient à souligner que la situation actuelle n'est pas une situation normale que l'on peut faire perdurer. Elle estime qu'il faut revoir nos pratiques par rapport à la crise sanitaire. Il faut réfléchir aux économies à faire au regard du contexte. Elle considère que les instances à distance ont tronqué le débat.

Elle se demande comment il est possible de maintenir des gels de postes alors que l'on ignore de quoi seront faites les années à venir et qu'il existe un besoin en enseignants. Elle considère qu'il faut réfléchir aux maquettes et campagnes d'emploi à venir car la question d'avoir des enseignants se pose avec encore plus d'acuité qu'avant.

Le Président Yassine LAKHNECH précise qu'un besoin de financement structurel existe bien même s'il est un peu occulté par la crise sanitaire mais il n'a pas disparu. Il faut être cohérent dans nos positions. Si l'on dit qu'il y a un déficit chronique de moyens, on ne peut pas dire que le déficit a disparu.

Wanda KELLOUAI estime qu'il peut s'agir d'une stratégie que de dire au MESRI qu'on applique sa politique avec un gel de postes pour obtenir des dotations supplémentaires mais actuellement on peut avoir une nouvelle stratégie en faisant valoir un besoin en postes et en demandant des dotations budgétaires supplémentaires.

Le Président Yassine LAKHNECH rappelle que les discussions de la présente séance du CA se situent sur 2020. Par conséquent, cette question sera abordée dans le cadre des discussions sur la trajectoire financière.

1) Il est proposé au conseil d'administration d'approuver le compte financier 2020 de l'Université Grenoble Alpes agrégé (incluant l'Opération Campus).

Le résultat du vote est le suivant :

Membres en exercice	42
Membres présents	33
Membres représentés	6
Nombre de votants	39
Voix favorables	30
Voix défavorable	1
Abstentions	8

Après en avoir délibéré le conseil d'administration approuve, à la majorité de ses membres présents et représentés, le compte financier 2020 de l'Université Grenoble Alpes agrégé (incluant l'Opération Campus).

2) Il est proposé au conseil d'administration d'approuver le compte financier 2020 de l'Université Grenoble Alpes établissement principal (incluant l'Opération Campus).

Le résultat du vote est le suivant :

Membres en exercice	42
Membres présents	33
Membres représentés	6
Nombre de votants	39
Voix favorables	30
Voix défavorable	1
Abstention	8

Après en avoir délibéré le conseil d'administration approuve, à l'unanimité de ses membres présents et représentés, le compte financier 2020 de l'Université Grenoble Alpes établissement principal (incluant l'Opération Campus).

3) Il est proposé au conseil d'administration d'approuver le compte financier 2020 de l'Université Grenoble Alpes établissement principal (sans l'Opération Campus).

Le résultat du vote est le suivant :

Membres en exercice	42
Membres présents	33
Membres représentés	6
Nombre de votants	39
Voix favorables	30
Voix défavorable	1
Abstentions	8

Après en avoir délibéré le conseil d'administration approuve, à la majorité de ses membres présents et représentés, le compte financier 2020 de l'Université Grenoble Alpes établissement principal (sans l'Opération Campus).

4) Il est proposé au conseil d'administration d'approuver le compte financier 2020 de l'Opération Campus.

Le résultat du vote est le suivant :

Membres en exercice	42
Membres présents	33
Membres représentés	6
Nombre de votants	39
Voix favorables	30
Voix défavorable	1
Abstentions	8

Après en avoir délibéré le conseil d'administration approuve, à la majorité de ses membres présents et représentés, le compte financier 2020 de l'Opération Campus.

5) Il est proposé au conseil d'administration d'approuver le compte financier 2020 de l'école de physique des Houches.

Le résultat du vote est le suivant :

Membres en exercice	42
Membres présents	33
Membres représentés	6
Nombre de votants	39
Voix favorables	30
Voix défavorable	1
Abstentions	8

Après en avoir délibéré le conseil d'administration approuve, à la majorité de ses membres présents et représentés, le compte financier 2020 de l'école de physique des Houches.

6) Il est proposé au conseil d'administration d'approuver le compte financier 2020 de la DSIM.

Le résultat du vote est le suivant :

Membres en exercice	42
Membres présents	33
Membres représentés	6
Nombre de votants	39
Voix favorables	30
Voix défavorable	1
Abstentions	8

Après en avoir délibéré le conseil d'administration approuve, à la majorité de ses membres présents et représentés, le compte financier 2020 de la DSIM.

7) Il est proposé au conseil d'administration d'approuver le compte financier 2020 de la DGD BAPSO.

Le résultat du vote est le suivant :

Membres en exercice	42
Membres présents	33
Membres représentés	6
Nombre de votants	39
Voix favorables	30
Voix défavorable	1
Abstentions	8

Après en avoir délibéré le conseil d'administration approuve, à la majorité de ses membres présents et représentés, le compte financier 2020 de la DGD BAPSO.

8) Il est proposé au conseil d'administration d'approuver le compte financier 2020 du SIUAPS.

Le résultat du vote est le suivant :

Membres en exercice	42
Membres présents	33
Membres représentés	6
Nombre de votants	39
Voix favorables	30
Voix défavorable	1
Abstentions	8

Après en avoir délibéré le conseil d'administration approuve, à la majorité de ses membres présents et représentés, le compte financier 2020 du SIUAPS.

4.2. Affectation des résultats 2020

1) *Il est proposé au conseil d'administration d'approuver l'affectation du résultat 2020 de l'Université Grenoble Alpes agrégé (incluant l'Opération Campus).*

Le résultat du vote est le suivant :

Membres en exercice	42
Membres présents	33
Membres représentés	6
Nombre de votants	39
Voix favorables	38
Voix défavorable	0
Abstention	1

Après en avoir délibéré le conseil d'administration approuve, à la majorité de ses membres présents et représentés, l'affectation du résultat 2020 de l'Université Grenoble Alpes agrégé (incluant l'Opération Campus).

2) *Il est proposé au conseil d'administration d'approuver l'affectation du résultat 2020 de l'Université Grenoble Alpes établissement (incluant l'Opération Campus).*

Le résultat du vote est le suivant :

Membres en exercice	42
Membres présents	33
Membres représentés	6
Nombre de votants	39
Voix favorables	38
Voix défavorable	0
Abstention	1

Après en avoir délibéré le conseil d'administration approuve, à la majorité de ses membres présents et représentés, l'affectation du résultat 2020 de l'Université Grenoble Alpes établissement (incluant l'Opération Campus).

3) *Il est proposé au conseil d'administration d'approuver l'affectation du résultat 2020 de l'Université Grenoble Alpes établissement principal (sans l'Opération Campus).*

Le résultat du vote est le suivant :

Membres en exercice	42
Membres présents	33
Membres représentés	6
Nombre de votants	39
Voix favorables	38
Voix défavorable	0
Abstention	1

Après en avoir délibéré le conseil d'administration approuve, à la majorité de ses membres présents et représentés, l'affectation du résultat 2020 de l'Université Grenoble Alpes établissement principal (sans l'Opération Campus).

4) *Il est proposé au conseil d'administration d'approuver l'affectation du résultat 2020 de l'Opération Campus.*

Le résultat du vote est le suivant :

Membres en exercice	42
Membres présents	33
Membres représentés	6
Nombre de votants	39
Voix favorables	38
Voix défavorable	0
Abstention	1

Après en avoir délibéré le conseil d'administration approuve, à la majorité de ses membres présents et représentés, l'affectation du résultat 2020 de l'Opération Campus.

5) *Il est proposé au conseil d'administration d'approuver l'affectation du résultat 2020 de l'école de physique des Houches.*

Le résultat du vote est le suivant :

Membres en exercice	42
Membres présents	33
Membres représentés	6
Nombre de votants	39
Voix favorables	38
Voix défavorable	0
Abstention	1

Après en avoir délibéré le conseil d'administration approuve, à la majorité de ses membres présents et représentés, l'affectation du résultat 2020 de l'école de physique des Houches.

6) *Il est proposé au conseil d'administration d'approuver l'affectation du résultat 2020 de la DSIM.*

Le résultat du vote est le suivant :

Membres en exercice	42
Membres présents	33
Membres représentés	6
Nombre de votants	39
Voix favorables	38
Voix défavorable	0
Abstention	1

Après en avoir délibéré le conseil d'administration approuve, à la majorité de ses membres présents et représentés, l'affectation du résultat 2020 de la DSIM.

7) *Il est proposé au conseil d'administration d'approuver l'affectation du résultat 2020 de la DGD BAPSO.*

Le résultat du vote est le suivant :

Membres en exercice	42
Membres présents	33
Membres représentés	6
Nombre de votants	39
Voix favorables	38
Voix défavorable	0
Abstention	1

Après en avoir délibéré le conseil d'administration approuve, à la majorité de ses membres présents et représentés, l'affectation du résultat 2020 de la DGD BAPSO.

8) *Il est proposé au conseil d'administration d'approuver l'affectation du résultat 2020 du SIUAPS.*

Le résultat du vote est le suivant :

Membres en exercice	42
Membres présents	33
Membres représentés	6
Nombre de votants	39
Voix favorables	38
Voix défavorable	0
Abstention	1

Après en avoir délibéré le conseil d'administration approuve, à la majorité de ses membres présents et représentés, l'affectation du résultat 2020 du SIUAPS.

4.3. Approbation du rapport 2020 d'utilisation de la dotation Opération Campus

Dominique THIVOLLE rappelle le cadre réglementaire et l'existence de la convention de versement de la dotation Etat Opération Campus, signée le 21 février 2012. Il précise que sont exigés un rapport annuel et un équilibre budgétaire fondée sur l'utilisation du modèle financier de gestion des revenus de la dotation campus (suivi de trésorerie). L'opération va jusqu'en 2045.

Il mentionne le changement de régime de TVA, l'accord avec la Métro s'agissant du chauffage urbain. Il dresse le détail des marges prudentielles imposées par la convention et sécurisant le point bas de trésorerie avec :

- des provisions visant à couvrir une multitude de risques : encours prévu en 2022 : 2,8 M€,
- une marge de trésorerie traitée comme « incompressible » dans la programmation pluriannuelle (sécurité pour aléas majeurs imprévisibles et non provisionnés),
- une marge pour aléas sur opérations MOP (MSE, notamment) de 5%,
- du GER constant sur les opérations en MOP,
- des révisions de loyers annuelles à inflation forte (3%) sur les PPP, etc.

Il passe en revue les différentes opérations sur 2020.

Gérard FORESTIER demande si l'aménagement lié au chauffage urbain concerne tous les bâtiments raccordés.

Dominique THIVOLLE le lui confirme. En fonction de l'extension du réseau les échéances vont s'étaler sur 9 ans.

Coline RIFFARD demande pourquoi il n'y a pas de récupération de TVA sur Condillac.

Dominique THIVOLLE lui répond que dans le cadre de l'Opération CROUS et de la récupération de la TVA, il faut démontrer une valorisation tant au niveau recherche que formation et sur l'activité du CROUS cet aspect est absent.

Il est proposé au conseil d'administration d'approuver le rapport 2020 d'utilisation de la dotation Opération Campus en annexe.

Le résultat du vote est le suivant :

Membres en exercice	42
Membres présents	33
Membres représentés	6
Nombre de votants	39
Voix favorables	38
Voix défavorable	0
Abstention	1

Après en avoir délibéré le conseil d'administration approuve, à la majorité de ses membres présents et représentés, le rapport 2020 d'utilisation de la dotation Opération Campus en annexe.

4.4. Déclaration d'inutilité d'un équipement scientifique en vue de sa vente (ISTerre)

Anne-Catherine FAVRE indique que ce point a été examiné par la commission permanente.

Il s'agit d'une microsonde électronique achetée pour un montant de 760 k€ en 2011 (financée par la chaire d'excellence ANR-09-CEXC-003-01 (660 k€) et le CNRS (100 k€). La microsonde a fonctionné de janvier 2012 à 2020 7 j/7j et 24h/24h. A ce jour elle devient obsolète et nécessite une jouvence (pompes à vide primaires et secondaires, monochromateurs, compteurs, EDS et systèmes de cathodoluminescence, logiciels/matériels d'exploitation, logiciels de réduction des données, ordinateurs, etc.) (dépense de 35 k€ à la suite d'une panne du système de commande).

Plutôt que de continuer à investir dans une jouvence coûteuse, le laboratoire souhaite profiter de financements cumulés du projet ERC-MEET et du CNRS, pour remplacer intégralement cet équipement par une nouvelle machine plus performante avec, notamment, un canon électronique à émission de champ permettant une bien meilleure résolution spatiale, d'où la demande préalable de déclaration d'inutilité de cet équipement scientifique en vue de sa vente.

[estimation de la valeur de 110-120 k€ HT auxquels s'ajoutent les 35 k€ de réparation en cours permettant une mise à niveau de l'appareil. Proposition d'un prix de vente de 150 k€ HT (frais de déménagement non inclus). Des acheteurs potentiels ont été identifiés comme le Département de géologie de l'Université de Genève ou l'Institut Français des Pétroles et des énergies nouvelles (IFPen).]

Il est proposé au conseil d'administration d'approuver la déclaration d'inutilité d'un équipement scientifique en vue de sa vente (ISTerre) comme présentée ci-dessus.

Le résultat du vote est le suivant :

Membres en exercice	42
Membres présents	33
Membres représentés	6
Nombre de votants	39
Voix favorables	39
Voix défavorable	0
Abstention	0

Après en avoir délibéré le conseil d'administration approuve, à l'unanimité de ses membres présents et représentés, la déclaration d'inutilité d'un équipement scientifique en vue de sa vente (ISTerre) comme présentée ci-dessus

4.5. Demandes de remises gracieuses

Anne-Catherine FAVRE précise que ce point concernant deux demandes de remise gracieuse a été examiné par la commission permanente.

Le conseil d'administration propose au Président de l'Université Grenoble Alpes d'approuver ces deux demandes de remise gracieuses d'un montant total de 18 326,95€.

Le résultat du vote est le suivant :

Membres en exercice	42
Membres présents	33
Membres représentés	6
Nombre de votants	39
Voix favorables	39
Voix défavorable	0
Abstention	0

Après en avoir délibéré le conseil d'administration propose au Président de l'Université Grenoble Alpes, à l'unanimité de ses membres présents et représentés, d'approuver ces demandes de remises gracieuses d'un montant total de 18 326,95€.

5. Ressources humaines

5.1. Mise en place du forfait mobilité durable

Anne-Catherine FAVRE rappelle que ce dispositif est encadré par la loi d'orientation des mobilités du 24 décembre 2019. Il vise à encourager le recours à des modes de transports alternatifs et durables et à étendre une prise en charge domicile-travail pour les agents résidant en zone rurale ou périurbaine et qui n'ont pas accès aux transports en commun.

Il est prévu un remboursement au forfait (200 €) des frais engagés au titre de leurs déplacements domicile-travail au nombre d'au moins 100jours/an (année civile) avec :

- leur cycle (vélo –hors abonnement-),
- leur Vélo à Assistance Electrique (VAE),
- conducteur ou passager en covoiturage

Ce forfait est exclusif de toute autre prise en charge des frais de déplacement domicile-travail. Il est ouvert aux agents publics (titulaires/contractuels) et apprentis.

Sont exclus de ce dispositif :

- 1° Les agents bénéficiant d'un logement de fonction sur leur lieu de travail ;
- 2° Les agents bénéficiant d'un véhicule de fonction ;
- 3° Les agents bénéficiant d'un transport collectif gratuit entre leur domicile et leur lieu de travail ;
- 4° Les agents transportés gratuitement par leur employeur ;
- 5° Les personnels bénéficiant des transports parisiens.

En cas de pluralité d'employeurs, il conviendra de faire plusieurs demandes afin de proratiser le montant correspondant à chaque emploi.

Laurent TERRIER estime qu'il est très bien d'encourager le vélo. Mais il fait le lien avec le sujet plus large des mobilités qui sont à l'origine de 30 % des émissions de gaz à effets de serre. Il est donc nécessaire de poser la question du remboursement des transports en commun car tout le monde ne peut pas venir en vélo. Il souligne que certains employeurs de la presqu'île remboursent les transports en commun à hauteur de 80 % avec des résultats significatifs sur la diminution de l'utilisation de la voiture. Il souhaiterait pouvoir en discuter en atelier RSE.

Bernard BESSIERES demande s'il ne serait pas possible de faire preuve de souplesse dans l'application de ce dispositif pour cette année perturbée.

Jérôme PARET répond que ce dispositif obéit à un cadre réglementaire tout en étant conscient de la particularité de cette année et dit ignorer si l'établissement peut disposer d'une marge de manœuvre.

Il est proposé au conseil d'administration d'approuver la mise en place du forfait mobilité durable comme présentée ci-dessus.

Le résultat du vote est le suivant :

Membres en exercice	42
Membres présents	28
Membres représentés	10
Nombre de votants	38
Voix favorables	38
Voix défavorable	0
Abstention	0

Après en avoir délibéré le conseil d'administration approuve, à l'unanimité de ses membres présents et représentés, la mise en place du forfait mobilité durable comme présentée ci-dessus.

6. Formation et vie étudiante

6.1. Prolongation de l'année universitaire 2020-2021

David DECHENAUD indique qu'en raison de la crise sanitaire, les étudiants inscrits dans une année diplômante, y compris les DU avec stage, ont rencontré des difficultés pour réaliser leur temps de stage. Si, pour certaines filières, l'adaptation des activités en télétravail a permis d'acquérir une expérience de substitution, pour d'autres, notamment celles associant la délivrance d'un titre en parallèle à la diplomation, le temps présentiel est irremplaçable. Voter une date de fin d'année universitaire au 31/12/2021 pour ces années diplômantes et les DU avec stage permet de prolonger l'inscription administrative en cours et donc de faire courir les conventions de stage jusqu'au terme de l'année civile. Cela permettra aux étudiants d'accomplir ce temps de première expérience fondamentale en vue de leur insertion professionnelle, sans paiement de droits d'inscription supplémentaire.

Il est proposé au conseil d'administration d'approuver la prolongation de l'année universitaire 2020-2021 comme présentée ci-dessus.

Le résultat du vote est le suivant :

Membres en exercice	42
Membres présents	28
Membres représentés	10
Nombre de votants	38
Voix favorables	38
Voix défavorable	0
Abstention	0

Après en avoir délibéré le conseil d'administration approuve, à l'unanimité de ses membres présents et représentés, la prolongation de l'année universitaire 2020-2021 comme présentée ci-dessus.

6.2. Bilan de la CVEC 2020

Martin OUDART précise que le taux d'exécution de la CVEC avoisine les 90%. Il rappelle qu'une partie de la CVEC est commune et une partie est spécifique. Il met en évidence les renforts dans le domaine de la santé en raison du Covid mais également au niveau de l'aide sociale avec l'achat de matériel informatique.

Frédérique LETUE demande si un bilan existe par rapport à la crise sanitaire et si des associations étudiantes risquent de disparaître.

Martin OUDART répond qu'à ce jour il n'existe pas de bilan et qu'il ne dispose pas du détail de la situation des associations. Mais sur la base des actions, des priorités ont été dégagées. La crise sanitaire a accéléré un certain nombre de sujets.

Il est proposé au conseil d'administration d'approuver le bilan de la CVEC 2020 en annexe.

Le résultat du vote est le suivant :

Membres en exercice	42
Membres présents	28
Membres représentés	10
Nombre de votants	38
Voix favorables	38
Voix défavorable	0
Abstention	0

Après en avoir délibéré le conseil d'administration approuve, à l'unanimité de ses membres présents et représentés, le bilan de la CVEC 2020 en annexe.

7. Affaires institutionnelles

7.1. Modification du règlement intérieur de l'UGA : extension de l'application du statut de l' élu aux conseils des 3 CSPM et de la C3E

Anne-Catherine FAVRE précise qu'il est proposé d'ouvrir le statut de l' élu aux personnels UGA des conseils des CSPM et C3E, y compris les BIATSS (hors C3E car pas de siège de BIATSS), compte tenu de leurs missions et du nombre important prévisible des réunions.

Pour mémoire :

- attribution d'une décharge annuelle de 5 heures ETD pour les enseignants-chercheurs et les enseignants, cumulable dans la limite de 2 mandats
- attribution d'une décharge annuelle de 21 heures pour les BIATSS, cumulable dans la limite de 2 mandats

Laurent TERRIER estime que l'on ne peut pas être contre l'extension du statut de l'élu mais il suggère une décharge de 10h pour enseignant en raison du fait qu'ils n'effectuent pas le même service que les enseignants-chercheurs.

Il est proposé au conseil d'administration d'approuver la modification du règlement intérieur de l'UGA comme présentée ci-dessus.

Le résultat du vote est le suivant :

Membres en exercice	42
Membres présents	28
Membres représentés	10
Nombre de votants	38
Voix favorables	38
Voix défavorable	0
Abstention	0

Après en avoir délibéré le conseil d'administration approuve, à l'unanimité de ses membres présents et représentés, la modification du règlement intérieur de l'UGA comme présentée ci-dessus.

7.2. Modalités des délibérations à distance des instances de l'UGA (par visioconférence, audioconférence et par voie électronique)

Anne-Catherine FAVRE indique qu'il est proposé de pérenniser des modalités des délibérations à distance des instances de l'Université Grenoble Alpes en sachant que dans la mesure du possible, les réunions en présentiel seront privilégiées.

Le résultat du vote est le suivant :

Membres en exercice	42
Membres présents	28
Membres représentés	10
Nombre de votants	38
Voix favorables	38
Voix défavorable	0
Abstention	0

Après en avoir délibéré le conseil d'administration approuve, à l'unanimité de ses membres présents et représentés, la pérennisation des modalités des délibérations à distance des instances de l'Université Grenoble Alpes comme décrites dans les délibérations N°1 – D. 10.04.2020 du conseil d'administration du 10 avril 2020 et prorogées par les délibérations N°1 – D. 16.07.2020 et N°18 – D. 18.12.2020.

7.3. Désignations :

7.3.1. Conseil d'administration de la Fondation UGA

Anne-Catherine Ohlmann précise qu'il s'agit de pourvoir au conseil d'administration de la Fondation UGA, le siège revenant à l'UGA en tant que partenaire et laissé vacant par le départ de Joris BENELLE.

La candidature de Nadine GUILLEMOT est proposée pour siéger au sein de ce conseil.

Cette proposition est soumise au conseil d'administration de l'Université Grenoble Alpes.

Le résultat du vote est le suivant :

Membres en exercice	42
Membres présents	28
Membres représentés	10
Nombre de votants	38
Voix favorables	31
Voix défavorable	1
Abstentions	6

Au vu de ces résultats, Nadine GUILLEMOT est désignée pour siéger au sein du conseil d'administration de la Fondation UGA.

Jacob LAMBLIN tient à faire remarquer que ce vote aurait dû être fait à bulletin secret.

7.3.2. Conseil documentaire (disciplines de santé et usagers)

Catherine FAIVRE précise que dans le cadre du renouvellement du conseil documentaire de la DGD BAPSO, il convient de procéder à la désignation :

- de 2 enseignants-chercheurs, enseignants ou chercheurs représentant les disciplines de santé,
- de 3 étudiants titulaires et 3 étudiants suppléants.

Au vu des candidatures reçues à savoir celles de :

- Nawel KHALEF et Isabelle RIEU pour représenter les disciplines de santé,
- Victor ARCHINARD (titulaire)/Julien GAUTIER (suppléant), Mathias PONTON (titulaire)/Antoine FERREZ-BENGOA (suppléant) et de Maëlig SIPAHIMALANI (titulaire) pour représenter le collège des usagers.

Il est procédé à un vote par voie électronique sur ces candidatures.

a) Sur les candidatures de Nawel KHALEF et Isabelle RIEU pour représenter les disciplines de santé au conseil documentaire de la DGD BAPSO

Le résultat du vote est le suivant :

Membres en exercice	42
Membres présents	20
Nombre de votants	20
Nawel KHALEF	19
Isabelle RIEU	19
Abstention	1

Au regard des votes, Nawel KHALEF et Isabelle RIEU sont désignées par le conseil d'administration pour représenter les disciplines de santé au conseil documentaire de la DGD BAPSO.

b) Sur les candidatures Victor ARCHINARD (titulaire)/Julien GAUTIER (suppléant), Mathias PONTON (titulaire)/Antoine FEREZ-BENGOA (suppléant) et de Maëlig SIPAHIMALANI (titulaire) pour représenter le collège des usagers au conseil documentaire de la DGD BAPSO

Le résultat du vote est le suivant :

Membres en exercice	42
Membres présents	20
Nombre de votants	20
Victor ARCHINARD (titulaire) Julien GAUTIER (suppléant)	20
Mathias PONTON (titulaire) Antoine FEREZ-BENGOA (suppléant)	20
Maëlig SIPAHIMALANI (titulaire)	20

Au regard des votes, Victor ARCHINARD (titulaire)/Julien GAUTIER (suppléant), Mathias PONTON (titulaire)/Antoine FEREZ-BENGOA (suppléant) et Maëlig SIPAHIMALANI (titulaire) sont désignés par le conseil d'administration pour représenter le collège des usagers au conseil documentaire de la DGD BAPSO.

7.3.3. Conseil de service du centre de santé (personnels)

Catherine FAIVRE rappelle que restent à pourvoir 4 sièges de représentants des enseignants-chercheurs et personnels au sein du conseil de service du centre de santé. Le vivier de candidats est constitué par le CA et la CFVU.

8. Points d'information

8.1. Présentation du budget de l'ENSAG

Marie WOZNIAK rappelle que l'ENSAG est un EPA sous tutelle pour les moyens du ministère de la culture.

Emmanuel BARBIER demande pour quelle raison les crédits de paiement connaissent une baisse de 8%.

Marie WOZNIAK explique que le budget a été construit selon une démarche prudentielle et frugale. Mais un budget rectificatif s'avère nécessaire car la baisse s'avère moindre au vu du compte financier. De plus elle précise que l'ENSAG a perçu des fonds dans le cadre du plan de relance. Par conséquent le budget risque de ressembler au budget des années précédentes.

Laurent TERRIER demande pourquoi le montant de la masse salariale est aussi important alors que l'ENSAG n'est pas passée aux RCE.

Marie WOZNIAK indique que l'ENSAG dispose de contractuels d'établissements et sur projet en CDD ou en CDI ce qui explique cette proportion budgétaire de masse salariale.

8.2. Présentation du budget de Sciences Po Grenoble

Ce point est reporté.

9. Questions diverses

Le Président Yassine LAKHNECH revient sur le message des élus FSU CGT par rapport au CDP 1. Il précise que Jean-Michel MIEL a envoyé un message à la suite de la demande de Philippe CINQUIN de transmettre le jugement du tribunal administratif.

Jean-Michel MIEL précise que dans cette affaire, il existe un volet déontologique avec les recommandations du comité de déontologie de l'établissement et un volet administratif portant sur l'annulation d'un certain nombre de décisions dans le cadre du processus décisionnel.

Il rappelle qu'en procédure administrative, un recours pour excès de pouvoir peut être introduit devant le juge administratif afin de tendre à l'annulation d'une décision administrative pour des raisons de forme (légalité externe) ou de fond (légalité interne). Dans le cadre du recours envisagé, il y avait des moyens de légalité interne et externe.

Le tribunal administratif s'est prononcé sur ces moyens en faisant droit à l'un d'entre eux constitué par le fait que le CDP 2016 ne prévoyait pas dans la procédure la présence du président de la Comue au sein de la commission ad hoc.

Il souligne que l'annulation a été prononcée uniquement sur ce point. Le juge administratif n'est pas rentré sur le terrain déontologique.

Le tribunal administratif a indiqué que les règles avaient été fixées en interne pour cet appel à projet et que la présence du président de la Comue non prévue pouvait constituer un vice de procédure susceptible d'entraîner l'annulation de la décision.

Il cite le jugement :

"Il est constant que le président de la COMUE UGA a siégé lors des séances de la commission ad hoc des 9 et 12 décembre 2016. La COMUE UGA n'est pas fondée à soutenir que ce dernier, désigné comme coordinateur du projet IDEX, se devait d'être présent dans tous les organes de sélection y compris au stade de la commission ad hoc, dès lors que les membres de celle-ci sont limitativement mentionnés dans l'appel à projet, lequel ne prévoit pas la présence du président de la COMUE UGA. Par ailleurs, il n'est pas justifié qu'un autre texte prévoirait sa présence en son sein. Enfin, à supposer même que le

président de la COMUE UGA n'ait pas participé aux débats lors des séances de la commission ad hoc, ce qui n'est du reste pas établi, sa seule présence a été susceptible d'avoir eu une influence sur le sens de la décision. Ainsi l'irrégularité de la composition de la commission ad hoc entache d'illégalité la décision prise par le comité de pilotage de l'Idex du 19 décembre 2016. Il s'ensuit que les requérants sont fondés à en demander l'annulation."

Il indique que selon la jurisprudence du Conseil d'Etat Danthony, si des actes administratifs doivent être pris conformément aux procédures prévues par les lois et règlements, un vice affectant le déroulement d'une procédure administrative préalable suivie à titre obligatoire ou facultatif n'est de nature à entacher d'illégalité la décision prise que s'il ressort des pièces du dossier qu'il a été susceptible d'exercer une influence sur le sens de la décision.

C'est cette jurisprudence qui explique la formulation du tribunal administratif de Grenoble.

Jean-Luc SCHWARTZ rappelle que la plainte initiale a été déposée par Philippe CINQUIN et par le Snes sup non par la FSU. Il considère qu'il y a un problème d'illégalité avec des conséquences lourdes dégagées par le tribunal administratif dans son jugement. Il estime important de débattre de ce point majeur. C'est pourquoi il a demandé la tenue d'un CA exceptionnel.

Emmanuel BARBIER partage l'avis qu'il est important d'en discuter. Il précise qu'un groupe de travail œuvre sur le processus de l'appel à projet. Il a pu faire le constat que plusieurs pays en Europe réfléchissent à ces questions de déontologie. Il pense qu'un travail pourrait être fait pour avancer sur les sanctions. Il pense qu'il s'agit d'un sujet sur lequel l'UGA pourrait être pionnière en France. Ce serait aussi une manière de sortir par le haut de ce qu'il s'est passé.

Il estime qu'il faut faire preuve de vigilance. Au-delà du groupe de travail, il existe une volonté de poursuivre sur les actions au niveau administratif et déontologique pour progresser en étant constructif.

Selon lui, il est trop tôt pour programmer un CA spécifique.

Le Président Yassine LAKHNECH propose d'intégrer le retour du tribunal administratif et la dimension évoquée par Emmanuel BARBIER au groupe de travail. Il ne croit pas à la nécessité d'un CA exceptionnel.

Jean-Luc SCHWARTZ estime que l'on ne va pas changer la mission du groupe de travail qui ne peut s'emparer du jugement du tribunal administratif. Il considère que rien n'empêche qu'un CA soit organisé pour discuter de ce sujet qui n'est pas sans conséquence sur le processus Idex. Il répète que le juge administratif a pointé le fait que le processus CDP a été géré de manière anormale.

Le Président Yassine LAKHNECH dit ne pas voir pour quelle raison le groupe de travail ne pourrait pas prendre en considération le jugement rendu.

Selon Véronique ADAM, le groupe de travail se réunit sur ces questions et peut parfaitement tenir compte de ce jugement. Il ne lui apparaît pas probant de convoquer un CA sur cette question alors que l'on est en phase de réflexion et qu'un lieu d'échanges existe.

Martial MERMILLOD demande si les conclusions du groupe de travail seront disponibles avant les appels à projets Idex.

Le Président Yassine LAKHNECH répond qu'elles seront disponibles avant les appels à projets si l'Idex est confirmé.

Emmanuel BARBIER ajoute que le groupe de travail examine toutes les phases des appels à projets. Selon lui, il existe des recommandations concrètes qui seront rapides à mettre en œuvre

Emmanuel BARBIER souhaite évoquer la densité des séances du CA malgré la commission permanente. Il lui semble primordial de conserver au niveau du CA des discussions stratégiques.

Gérard FORESTIER le rejoint. Il regrette le manque de temps pour les échanges. Il pense qu'il convient de revoir la fréquence des CA pour une meilleure sérénité.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 12h45.