

---

# PROGRAMME POUR 05/2024-05/2028

---

L'UGA est une université qui se donne la **double mission** de faire avancer le front de la connaissance et de former des citoyennes et des citoyens éclairés et des professionnels socialement responsables. Elle est internationale et ancrée dans ses territoires. Elle participe au **service public** de l'enseignement supérieur et de la recherche, et répond aux besoins de formation au niveau local, régional et national. Elle développe des recherches et de l'innovation en lien étroit avec les **organismes nationaux de recherche** et le **CHUGA**. Elle participe à la construction de l'espace **européen** de l'enseignement supérieur et de la recherche et tisse des liens avec le monde, en formation et en recherche, afin d'accélérer le développement des savoirs et leur diffusion. Avec les **acteurs socio-économiques**, l'UGA œuvre pour la création d'activités et d'emplois ainsi que pour le renforcement des richesses humaines et culturelles, en prenant en compte les besoins de la société et la nécessité de préserver l'environnement.

L'UGA a été créée en 2020 par **l'intégration de toutes les forces du site**, tant dans les domaines de la formation que de la recherche et de l'innovation, afin de renforcer la capacité stratégique et opérationnelle du site au service de la science, de la société et de l'environnement et pour offrir de nouvelles opportunités aux étudiantes, étudiants et aux personnels de l'UGA et de ses partenaires. J'ai à cœur de poursuivre la réalisation de ce projet collectif porteur d'avenirs. Si je suis élu, je serai entouré d'une équipe compétente, expérimentée, dynamique, motivée et engagée, qui représente la diversité de l'UGA. Il s'agit de consolider un établissement dans lequel **chacune et chacun puisse s'épanouir dans l'accomplissement de ses missions** et réaliser les projets qui sont les siens, dans les meilleures conditions possibles. Ainsi l'UGA pourra :

- Produire et diffuser **la meilleure science possible** en collaboration forte avec les organismes de recherche et le CHUGA ;
- Porter **des formations adossées à la recherche** qui répondent aux besoins des étudiantes, des étudiants et de la société et qui contribuent à former des esprits critiques ;
- Transférer et valoriser **les résultats scientifiques vers la société** en renforçant les liens avec les acteurs socio-économiques et en développant des actions ambitieuses dans le domaine **science et société** ;
- **Renforcer les capacités d'action** de l'ENSAG – UGA, Grenoble INP – UGA et Sciences Po – UGA, au service d'une stratégie établie et menée dans le cadre des objectifs communs définis au niveau du grand établissement ;
- Être **un moteur de son territoire** et continuer à rayonner au niveau national et international.

Pour atteindre ces objectifs, mon équipe et moi nous engageons à :

- Instaurer un fonctionnement et une gouvernance basés sur la concertation et la collégialité dans le respect des rôles des instances et des acteurs et œuvrer à un **dialogue social ouvert et respectueux** des attentes de chacune et de chacun ([Fiche RH](#), [Fiche Fonctionnement de l'établissement](#)) ;
- Améliorer les **conditions de travail** et les **opportunités de carrière** ([Fiche RH](#), [Fiche Égalité, parité, non-discrimination](#), [Fiche QVCT](#)), simplifier le fonctionnement de l'établissement pour redonner du sens aux missions de chacune et de chacun ([Fiche Fonctionnement de l'établissement](#), [Fiche Simplification et transparence des procédures RH](#)) ;
- Faire de la **transformation écologique** une priorité de l'établissement en réduisant son empreinte environnementale et son empreinte carbone, en développant **la formation et la sensibilisation** des personnels et des étudiants ([Fiche Transformation écologique](#)) ;
- Soutenir une formation et une recherche de grande qualité, dans toutes **les disciplines**, confortant **l'interdisciplinarité** et l'ouverture à **l'international** ([Fiche Recherche et innovation](#), [Fiche Formation](#)) ;
- Offrir aux étudiantes et étudiants les meilleures **conditions de vie et d'étude** et une **offre de formation** riche et adaptée à leurs projets et aux besoins de la société ([Fiche Vie étudiante](#)) ;
- Continuer d'assainir structurellement les finances de l'établissement sans faire porter **les contraintes budgétaires conjoncturelles sur l'emploi et les missions** ([Fiche Budget](#)).

## 1. Dialogue social et gouvernance

Je m'engage à **renforcer l'implication des élues, des élus et des personnels dans la fabrique de la décision** en :

- **Renouvelant le dialogue social** en définissant un agenda social partagé, qui associe les représentantes et représentants des personnels et en tenant des réunions régulières entre la présidence et les organisations syndicales, complémentaires aux instances de l'établissement ;
- **Animant des espaces de travail entre élues et élus** des différents conseils centraux (CA, CFVU et CR), en vue de conduire des réflexions continues sur des sujets importants pour l'établissement ;
- **Repositionnant le Conseil des directrices et directeurs de composantes** (CDC) pour faire de cette instance un espace de partage d'expériences et de réflexions prospectives, tout particulièrement dans le contexte de l'autoévaluation et de l'accréditation de l'offre de formation qui s'ouvre ;
- **Faisant de la Conférence sociale**, qui réunit les Comités sociaux d'administration d'établissements (CSAE) de l'UGA et de ses établissements-composantes, **un vrai lieu de dialogue sur tous les sujets** concernant les différents employeurs au sein de l'UGA. Un calendrier concerté de travaux et de réunions sera proposé annuellement permettant un dialogue social au niveau du grand établissement en amont à la tenue des CSAE des employeurs ;
- **S'appuyant sur des concertations larges** impliquant les étudiantes et les étudiants, des commissions et des groupes de travail pour éclairer la politique de l'établissement notamment en ce qui concerne l'accompagnement des personnels et les conditions de travail, la transformation écologique et le modèle de financement des activités.

## 2. Conditions de travail et opportunités de carrière

Au cours des quatre dernières années, dans le domaine des ressources humaines, l'UGA a conduit une **politique ambitieuse et volontariste**, composée de déclinaisons spécifiques d'éléments décidés par l'État, notamment dans le cadre de la Loi de programmation de la recherche (LPR) et de **choix propres dans le domaine des carrières et de l'indemnitaire**. Cette politique a permis de mener de front :

- **La préservation des emplois**, malgré un contexte budgétaire tendu. Aucun poste n'a été supprimé grâce au différé de deux ans, sauf un nombre limité d'emplois en surnombre créés dans le cadre de la fusion en 2016. Le différé des postes nous a permis de maîtriser l'impact des décisions de l'établissement sur la masse salariale et de créer des conditions de prospective et de recrutement plus favorables en donnant plus de visibilité sur les campagnes à venir. Une confiance réciproque avec les composantes et laboratoires, fondée sur une responsabilité commune, a permis d'inscrire ce fonctionnement dans le cadre d'engagements pluriannuels donnant de la crédibilité à l'action collective ;
- **L'amélioration des parcours de carrière**, grâce à des opportunités supplémentaires de promotion ou de changement de corps (repyramidage établissement des emplois BIATSS, ouverture de concours 46-3 rehaussés, sans attendre la libération de supports de PR, pour les maîtresses et maîtres de conférences en plus des repyramidages de la loi de programmation de la recherche (LPR)) ;
- **Une politique volontariste en ce qui concerne les primes** avec par exemple, un taux de bénéficiaires de la prime individuelle C3 du RIPEC pour les enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs qui se situe au-delà des objectifs définis par le ministère ; une anticipation de trois ans de la cible prévue par l'État de la prime d'enseignement supérieur pour reconnaître l'investissement des enseignantes et enseignants du second degré affectés dans le supérieur (ESAS) ; des primes exceptionnelles pour les BIATSS ;
- **Une politique d'égalité femmes-hommes**, déclinée au quotidien à travers des actions concrètes comme par exemple une délibération au Conseil d'administration visant à garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois, la sensibilisation des comités de sélection et la désignation systématique d'une référente ou d'un référent égalité, et une politique volontariste en ce qui concerne les primes ;
- **La convergence au mieux-disant des régimes indemnitaires** entre employeurs au sein du grand établissement, qui a été atteinte. ;

- **L'alignement de la rémunération** des contractuelles et des contractuels sur celle des titulaires, et le déploiement d'efforts de déprécarisation, notamment en ce qui concerne les emplois IdEx et les grand projets (plus de 70 emplois pérennisés).

Cette politique a été élaborée et mise en œuvre dans **la transparence et le dialogue avec les instances** de l'établissement. Le Conseil académique et le Conseil d'administration restreints ont été pleinement impliqués dans la mise en œuvre des dispositifs de la LPR, y compris quand leur avis n'était pas exigé par la loi. Plus généralement, plus de rigueur et de transparence ont été apportées dans le champ des ressources humaines. Ceci concerne, par exemple, les recrutements, les primes et les avancements de grade ou de corps. Par ailleurs, des réunions ont été systématiquement organisées pour informer les collègues et expliquer les dispositifs RH avec comme conséquence plus de candidatures présentées, notamment chez les femmes.

**Les personnels et leurs carrières continueront d'être au centre de la politique de l'établissement durant les quatre années à venir.**

**Concernant les enseignantes-chercheuses et les enseignants-chercheurs**, je m'engage à :

- Continuer à mener une politique volontariste en ce qui concerne **les avancements de grade et de corps**, par exemple par le biais de concours 46-3 rehaussés en complément du repyramidage de la LPR. Il s'agit d'ouvrir chaque année 5 ou 6 concours 46-3 rehaussés dans des sections ou groupements de sections du Conseil National des Universités (CNU) dans lesquels il existe un vivier de maîtresses et de maîtres de conférences, mais peu ou pas de perspective à court terme de libération de postes de professeurs des universités ;

- Continuer à **préserver les emplois et ne supprimer aucun poste**. Il s'agit d'un choix fort dans le contexte budgétaire actuel ;

- Atteindre **50% de bénéficiaires de la composante 3 du RIPEC (C3)** : cet objectif se situe largement au-dessus de celui que vise la LPR ;

- Continuer à **œuvrer pour l'égalité femmes-hommes** en renforçant le plan d'actions d'égalité professionnelle et en favorisant, par exemple, la prise de responsabilités à l'UGA par des femmes, lorsqu'elles le souhaitent. À titre d'exemple, sur les 39 repyramidages que l'établissement a mis en œuvre, 24 maîtresses de conférences ont été promues professeure. Il s'agira ainsi de définir des critères prenant en compte des situations individuelles, celles des femmes et des hommes, pour faciliter la prise de responsabilités au sein de l'établissement et ainsi œuvrer pour l'égalité et l'inclusivité ;

- **Soutenir et valoriser un ensemble de collègues** maîtresses de conférences et maîtres de conférences, qui, par les effets des cycles de recrutement avant le passage à l'autonomie des universités, ont été très fortement impliqués dans les responsabilités collectives notamment au niveau des composantes et qui se sont investis très fortement dans les activités pédagogiques ;

- Revoir **l'organisation du travail** à travers la simplification des processus administratifs et financiers afin de libérer du temps et de retrouver de la disponibilité pour accomplir les missions, notamment la recherche ;

- Mieux accompagner les nouvelles arrivantes et les nouveaux arrivants et, plus généralement, mieux informer les enseignantes-chercheuses, enseignants-chercheurs, chercheuses et chercheurs sur les possibilités de financement de la recherche et l'environnement que leur offre l'UGA en matière de pédagogie ;

- **Faciliter la mobilité** des enseignantes-chercheuses, des enseignants-chercheurs, des enseignantes et des enseignants au sein de l'UGA.

**Concernant les enseignantes et enseignants du second degré affectés dans le supérieur (ESAS)**, nous travaillerons selon les axes suivants :

- Agir au niveau national pour **une meilleure reconnaissance des ESAS**, notamment à travers la valorisation de la prime d'enseignement supérieur (PES) et maintenir l'effort de l'UGA jusqu'à ce que cette dernière atteigne le montant cible ;

- Se donner les moyens **de mieux défendre les ESAS dans les instances de promotion** du rectorat et notamment obtenir un contingent de promotions attribuées à l'UGA ;
- **Valoriser leur engagement dans des responsabilités** collectives en retravaillant les reconnaissances horaires associées ;
- **Valoriser et soutenir les activités recherche** des ESAS et ouvrir des concours dédiés de MCF (art. 26.1.2) pour diversifier leurs perspectives de carrière ;
- Mettre en place une **politique incitative** par des décharges horaires pour des activités de recherche doctorales et postdoctorales.

**Concernant les personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques et sociaux et de santé** (BIATSS), les efforts de ces quatre dernières années seront poursuivis et amplifiés :

- Continuer à proposer **des possibilités de promotions** à travers les repyramidages de l'UGA et de la LPR pour les titulaires. Les concours internes seront prioritaires pour favoriser l'évolution des carrières ;
- Approfondir le travail d'identification et de **réduction des décalages corps-fonction**, en intégrant notamment **des critères d'expertise** ;
- Faciliter **la mobilité entre les différents employeurs** au sein du grand établissement ;
- Poursuivre **les efforts de déprécarisation**, à travers l'ouverture de concours et de contrats à durée indéterminée, fondés sur l'étude des viviers et les besoins durables. Nous prévoyons d'avancer vers un alignement du régime indemnitaire sur celui des titulaires ;
- Agir au niveau national pour améliorer **l'attractivité des métiers à l'université**, notamment à travers la valorisation du traitement indiciaire et des indemnités. Il s'agit notamment de revoir la trajectoire indemnitaire conformément à l'objectif d'alignement des filières du Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse et du Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Enfin, j'affirme mon engagement à maintenir **la représentation paritaire** dans les instances qui seront consultées en matière de gestion des carrières.

**L'attractivité de l'UGA dans tous les corps de métiers** constitue un sujet majeur, dans un contexte de tension du marché de l'emploi et de concurrence accrue avec les autres structures publiques comme privées. **L'UGA dispose d'atouts** qu'il conviendra de mettre davantage en valeur, comme **la qualité de vie et des conditions de travail** (QVCT) qu'elle offre et le fait qu'elle œuvre pour le service public. Un nouvel accord cadre QVCT sera établi pour permettre plus de souplesse dans l'organisation du travail et offrir plus de liberté et d'autonomie dans la manière dont les tâches sont accomplies, dès lors que la qualité du service rendu et de l'organisation du collectif seront respectées. Par ailleurs, **les formations offertes aux personnels** seront poursuivies et développées et la politique sociale de l'UGA sera renforcée par **l'ouverture d'une crèche** sur le domaine universitaire en 2025 ou 2026. **L'amélioration du confort thermique des bâtiments**, qui constitue l'un des principaux axes de notre politique patrimoine avec la transition énergétique et la mise aux normes, sera un autre chantier prioritaire. Je m'engage notamment à faire réaliser des travaux pour le pilotage fin du chauffage et pour les systèmes d'aération. Cela contribuera également à atteindre nos objectifs en termes de réduction d'émissions de gaz à effet de serre. De plus, **la qualité des campus** continuera d'être renforcée. La création d'une direction administrative pour le campus Valence Drôme Ardèche et les actions conduites en faveur des antennes et composantes locales illustrent cette volonté de renforcer à la fois la proximité et d'assurer les meilleurs standards de qualité dans chacun des campus.

Pour aller plus loin, je m'engage à **améliorer les conditions de recrutement et l'organisation du travail** afin d'être à même d'apporter aux personnels plus de souplesse, d'autonomie, de responsabilité et de perspectives de carrière. **La confiance, la reconnaissance du mérite** de chacune et de chacun, **la compréhension et le respect mutuel** - entre les différentes communautés scientifiques, entre les différents métiers - doivent permettre de **cultiver l'appartenance** à une communauté universitaire portant des **valeurs communes fortes**, notamment celles du service public et d'une université qui s'engage à relever les défis sociétaux et environnementaux. Pour atteindre pleinement cet objectif, je propose de développer la communication interne pour mieux diffuser l'information (relative aux possibilités d'évolution de carrière),

de multiplier les interactions entre les composantes, les services et les communautés scientifiques, de fluidifier les processus administratifs et de rendre les décisions plus transparentes, ainsi que de faire en sorte que soient mieux écoutés et pris en compte les besoins des usagères et des usagers à travers les comités d'usagers dont la mise en place a déjà débuté avec des retours très encourageants.

La convergence des politiques en matière de ressources humaines entre employeurs au sein du grand établissement et, dans certains cas, avec les organismes nationaux de recherche reste notre objectif. Un **schéma directeur RH à l'échelle du grand établissement** sera élaboré. Nous prévoyons également de rechercher plus de mutualisations avec les établissements-composantes et de développer plus de collaborations entre composantes académiques. Nous déploierons une gestion prévisionnelle et pluriannuelle des emplois et compétences (GPEC) dans le domaine de la recherche, qui contribuera à l'amélioration des conditions de travail. Cette démarche sera concertée avec nos partenaires organismes nationaux de recherche.

### 3. Les missions de l'université

#### ***Recherche et innovation***

L'UGA est reconnue à l'échelle internationale pour la recherche qu'elle conduit et pour son dynamisme en transfert et valorisation. Mais il convient de consolider les fondements de son rayonnement. Je m'engage à soutenir **une recherche de haut niveau, allant de la recherche fondamentale à la recherche appliquée et sa diffusion dans le cadre de la science ouverte**. Je m'engage également à soutenir **le transfert et la valorisation** des résultats de la recherche. Nous pouvons y parvenir :

- En favorisant le développement d'une recherche guidée par la curiosité scientifique et s'inscrivant dans le « temps long », nécessaire pour faire avancer les fronts de la connaissance, préparer les innovations de demain et former les jeunes chercheurs et chercheuses ;
- En créant le *Humanities International Center* pour accompagner les recherches SHS au-delà des structures existantes sur le site UGA et accroître la visibilité des humanités de l'UGA à l'international. Ce centre permettra d'ancrer ces recherches dans des réseaux et des partenariats internationaux et de créer des synergies autour d'objets et de thèmes de recherche, en dépassant les frontières qui peuvent exister entre les structures. Dans ce cadre, le renforcement des collaborations avec le CNRS sera un atout majeur, notamment grâce à un rapprochement entre la MaCI et la Maison des sciences de l'Homme (ou plutôt humaines) (MSH) ;
- En continuant à promouvoir la recherche interdisciplinaire et des communautés scientifiques reconnues, capables de se saisir d'enjeux scientifiques, technologiques ou sociétaux globaux ;
- En renforçant les relations avec les organismes de recherche notamment le CEA, le CNRS, l'INRAe, Inria et l'Inserm ;
- En simplifiant la gestion de la recherche et en limitant les tâches administratives afin de libérer du temps ;
- En donnant plus d'autonomie aux directions d'unité pour apporter plus d'efficacité. Cela peut, par exemple, concerner la délégation de signature sur les marchés avec des montants plus élevés qu'aujourd'hui ;
- En renforçant les équipes de soutien et de support à la recherche, par exemple pour le montage et la gestion des projets européens et ANR, et à travers des compétences et des ressources pour l'utilisation des données et le soutien aux plateformes techniques. Ces deux dernières années, 17 postes ont été créés dans les unités de recherche ;
- En appuyant les échanges et les collaborations internationales, qui doivent prendre en compte la diversité de nos communautés scientifiques et de nos formations ;
- En investissant dans les infrastructures, notamment dans les plateformes et les unités mixtes de service, conçues comme des espaces de rencontre, de convergence formation-recherche-valorisation et de collaboration autour d'équipements mutualisés.

#### ***Formation initiale et tout au long de la vie***

L'UGA est un acteur majeur de la formation initiale et de la formation tout au long de la vie. La qualité de ses formations adossées à la recherche est reconnue par les étudiantes, les étudiants et les employeurs. Dès 2024, nous réfléchissons à la nouvelle offre de formation en intégrant à la réflexion le devenir de nos projets

structurants (la « *Graduate School* » et l'EUR Chimie Biologie Santé (CBH)) ainsi que les dispositifs internes (IdEx, appui à l'innovation pédagogique, congés pour projet pédagogique, ...). Cette réflexion devra répondre aux objectifs majeurs suivants :

**- Attirer plus et mieux :**

- Positionner mieux l'offre de formation de l'UGA notamment en exploitant pleinement nos spécificités et nos points forts dans tous nos domaines de recherche et nos projets phares comme les Labex et les projets interdisciplinaires (CDP et CDT). La première année de recours à la plateforme *Mon Master* a montré la nécessité d'une lisibilité accrue des spécificités de nos formations ;

- Proposer une communication sur l'offre de formation qui soit plus lisible et une information sur les débouchés des différents diplômes qui soit plus fournie ;

- Travailler les articulations entre les niveaux premier cycle (licence, BUT) et master d'une part, master et doctorat d'autre part ;

- Accompagner les composantes dans leurs politiques de mobilité internationale pour proposer plus de possibilités d'expérience à l'étranger, y compris de courte durée, et d'internationalisation de leur offre de formation pour attirer plus d'étudiantes et d'étudiants.

**- Mieux répondre aux besoins de la société à court, moyen et long terme, par :**

- Une meilleure orientation de proximité et une meilleure préparation à l'insertion professionnelle notamment en réussissant nos projets *Compétences et métiers d'avenir* (CMA) à tous les niveaux : premier cycle (BUT, licence) et deuxième cycle (master et diplômes d'ingénieurs) ;

- Des liens renforcés avec les acteurs socio-économiques et culturels, et plus de parcours par alternance ;

- Un soutien à une offre de formation de proximité pour garantir au plus grand nombre l'accès à l'ESR de haut niveau ;

- Une participation active à la refonte nationale de la formation des enseignantes et des enseignants, qui rende l'École plus efficace et plus juste, et le métier d'enseignante et d'enseignant plus attractif ;

- Une offre de formation tout au long de la vie plus large, qui s'adresse notamment aux personnes en reconversion, en exploitant les opportunités d'accompagnement du projet *FlexiTLV*.

**- Mieux répondre aux aspirations des étudiantes et étudiants par :**

- Une meilleure prise en compte de leurs attentes en ce qui concerne les défis globaux notamment la transition écologique et les objectifs du développement durable mais aussi les transformations profondes que vont apporter les technologies et notamment l'intelligence artificielle ;

- La consolidation des dispositifs existants, destinés à favoriser la réussite en licence, avec une attention particulière au renforcement des fondamentaux essentiels à la réussite dans le supérieur (comme les mathématiques ou le français, en déployant par exemple une certification comme *écri+*) ;

- La promotion de l'investissement pédagogique et un appui au développement des innovations pédagogiques au service de l'étudiante et de l'étudiant ;

- Des parcours adaptés grâce à une modularisation accrue des parcours proposés aux étudiantes et aux étudiants, en proposant, par exemple, davantage de passerelles et de parcours partagés ;

**- Continuer à accompagner les composantes** dans la mise en œuvre de leurs projets pédagogiques et des réformes nationales (BUT, santé, etc.).

## ***Vie étudiante***

En continuant à s'appuyer sur **la forte et efficace collaboration avec le CROUS Grenoble Alpes** les priorités de ce nouveau mandat se développeront selon trois grands axes : **inclusion, expérience étudiante et développement de services adaptés** aux besoins des étudiantes et des étudiants. Dans chacun de ces axes, un certain nombre d'actions ont d'ores-et-déjà été mises en œuvre, en particulier durant la crise sanitaire. Elles ont permis de mettre en évidence des besoins essentiels autour de la santé et notamment de la santé mentale, des précarités sociales, financières et numériques, ainsi que le besoin d'une plus grande inclusion de la vie associative et de l'expérience étudiante qui constituent des facteurs de réussite. Pour les années à venir, il s'agira également de travailler sur :

- **L'offre d'un environnement adapté** au bien-être i) en développant les espaces de vie proches des étudiantes et des étudiants (repos, travail collectif, salles hors sac, crèche...) et l'accès aux espaces de vie étudiante ; ii) en améliorant l'accès aux activités physiques et culturelles ;

- **L'amélioration de l'accès aux soins** pour tous les publics ;

- La participation à la vie étudiante, où l'engagement et la découverte de pratiques associatives, culturelles ou sportives par les étudiantes et les étudiants doivent être facilités. **Leurs réalisations et leurs engagements doivent aussi être mieux reconnus et valorisés.** Plus de 300 associations animent les campus, favorisent l'inclusion, l'engagement citoyen et la création. Le soutien affirmé de l'établissement à cette vie associative sera consolidé ;

- **La simplification de l'accès aux services** par l'amélioration de la lisibilité de l'offre et l'identification de parcours adaptés.

### ***Coopération internationale et espace européen de l'enseignement supérieur et de la recherche***

Dans la continuité de la stratégie actuelle, avec une organisation opérationnelle efficace et en soutien aux composantes et laboratoires, il s'agit de :

- Susciter et **renforcer la coopération internationale** en matière de recherche afin de démultiplier les opportunités pour une recherche d'excellence dans toutes les disciplines ;

- Renforcer **notre participation aux structures de recherche internationales** notamment en partenariat avec les organismes de recherche (IRC, IRL, IRP, IRN, IEA) et les réseaux internationaux ;

- **Attirer sur nos campus** les étudiantes, étudiants, doctorantes, doctorants, chercheuses et chercheurs internationaux les meilleurs et les plus brillants, provenant de lieux et de milieux variés ;

- **Augmenter le nombre et la diversité** des étudiantes, étudiants, doctorantes, doctorants, chercheuses et chercheurs qui participent à un large éventail d'expériences d'apprentissage à l'étranger ;

- Se positionner dans **l'espace européen de l'enseignement et de la recherche**, développer la participation aux programmes phares de la Commission européenne et consolider le positionnement et la visibilité de l'UGA dans l'alliance européenne *Unite!* ;

- Contribuer au développement des systèmes éducatifs et de la recherche dans **l'espace francophone.**

### ***Culture scientifique et technique, diffusion de la science dans la société***

Je souhaite maintenir l'engagement de l'UGA en faveur de la culture et de la culture scientifique en offrant à la société une vitrine sur nos recherches en laboratoire, ainsi qu'une programmation culturelle et artistique riche pour nos étudiants et notre personnel. Il s'agit de poursuivre le soutien de cette activité, avec les objectifs suivants :

- **Le partage d'une culture scientifique commune et l'irrigation du débat démocratique,**

- L'information de la citoyenne et du citoyen,

- L'appui à la décision et aux politiques publiques,

- Le renforcement des collaborations avec le rectorat, les écoles, les collèges et les lycées ainsi que les collectivités et les autres acteurs du champ de la culture scientifique et technique.

## **4. L'amélioration du fonctionnement de l'établissement**

En 2023, l'évaluation réalisée par l'Hcéres à l'occasion de la sortie de la phase d'expérimentation a validé le modèle de gouvernance et de fonctionnement de l'UGA. Cependant elle a également identifié des pistes d'amélioration que nous prendrons en compte, parmi lesquelles :

- La répartition et la mise en œuvre opérationnelle des compétences des trois niveaux : le centre ; les composantes académiques (établissements-composantes et CSPM) et les pôles de recherche ; les composantes élémentaires (UFR, IUT, école...) et les unités de recherche ;

- Le positionnement des composantes élémentaires hors composantes académiques (UFR Faculté d'Économie de Grenoble, UFR Faculté de Droit, Institut d'Urbanisme et de Géographie Alpine, Institut national supérieur du professorat et de l'éducation) ;



- Le dialogue social au niveau de l'établissement incluant les établissements-composantes (Grenoble INP – UGA, Sciences Po Grenoble – UGA et ENSAG – UGA) ;
- L'information et la communication autour de la stratégie de l'UGA ;
- Les outils de pilotage et de prospective.

Dans ce contexte, je souhaite mener une action forte dans les trois champs suivants :

### ***Le fonctionnement institutionnel***

D'un point de vue statutaire, l'articulation entre les composantes académiques, les pôles de recherche et le centre d'une part, les composantes académiques, les pôles de recherche et les communautés d'autre part, est claire. Nous travaillerons désormais à développer **un fonctionnement efficace, rigoureux et transparent**.

Les composantes académiques sans personnalité morale (CSPM) doivent être dotées des moyens et d'une organisation opérationnelle qui leur permettent non seulement d'exercer leurs compétences statutaires, mais également de mener à bien la stratégie qu'elles ont elles-mêmes définie et de mieux accompagner les personnels des composantes élémentaires de leur périmètre.

Pour les établissements-composantes, affirmer une stratégie de visibilité et d'attractivité basée sur la synergie entre leurs propres identités et celles de l'université constitue un levier important pour leur développement et leur positionnement national et international. Leur rayonnement sera en retour un atout précieux pour UGA, qu'il conviendra de faire fructifier. Leurs capacités d'action doivent être renforcées, au service d'une stratégie établie et menée dans le cadre des objectifs communs définis au niveau du grand établissement. L'UGA continuera de fournir à Sciences Po Grenoble – UGA un soutien administratif et financier important nécessaire à son fonctionnement, son développement et son rayonnement. Dans un contexte où les écoles d'architectures sont insuffisamment dotées par leur tutelle, le ministère de la Culture, l'UGA continuera à soutenir l'ENSAG – UGA, comme elle l'a fait récemment avec l'octroi de postes, pour que celle-ci reste en mesure d'assumer ses missions de formation et de recherche. L'Institut d'Ingénierie et de Management, Grenoble INP – UGA, a été renforcé par l'intégration de Polytech'Grenoble et de l'IAE, ce qui a permis la diversification de l'offre de formation. Ainsi, nos formations en ingénierie et en management ont acquis un positionnement original, répondant pleinement aux enjeux et défis actuels ainsi qu'aux besoins du monde socio-professionnel.

Les pôles de recherche seront mieux accompagnés dans l'exercice de leurs compétences notamment la prospective et l'animation scientifique, l'accompagnement des chercheuses et des chercheurs. Leur lien avec la vice-présidence recherche et innovation, qui regroupe les tutelles des unités de recherche, sera renforcé afin de les impliquer davantage dans la stratégie recherche et de mieux répondre aux besoins des communautés scientifiques.

Je souhaite également que l'on poursuive la stratégie de mutualisation des services, quand cela apporte de l'efficacité et une meilleure qualité. En effet, des services partagés existants tels que la Direction des systèmes d'informations mutualisés (DSIM), le Service de santé universitaire et l'*International Students & Scholars Office* (ISSO) ont été consolidés, à la fois en termes financiers et de pilotage. Depuis janvier 2020, trois unités de service ont été créées par délibération du Conseil d'administration de l'UGA :

- L'unité de service ITO@UGA, dont la mission consiste à améliorer la gestion de la propriété intellectuelle et de rendre encore plus efficaces les activités de valorisation ;
- L'unité de service REPSO@UGA pour l'ingénierie et la gestion des projets au service des unités de recherche ;
- L'UGA Design Factory pour accompagner personnels, étudiantes et étudiants dans leurs activités créatives, de design et d'entrepreneuriat.

### ***La simplification des démarches administratives***

De concert avec les organismes nationaux de recherche, l'UGA a entamé un travail de simplification de la recherche qui sera étendu à tous les domaines d'activité. Le but est de **réduire, fluidifier et simplifier les procédures administratives et financières**, tout en apportant plus de rigueur et de lisibilité. Pour remettre au centre de la démarche les besoins des usagères et des usagers (personnes, services, structures), je propose de continuer à mettre en place des **comités regroupant les usagères et les usagers, les représentantes et**



**les représentants des différents métiers.** Ces comités pourront recourir à des expertes et des experts, comme des professionnelles et des professionnels de l'ergonomie des systèmes et des procédures selon le besoin. Ils identifieront ce qui peut être simplifié et proposeront des solutions. Des expériences sur quelques structures pilotes permettront de les améliorer pour les déployer ensuite plus largement. Par cette simplification, nous cherchons à **libérer du temps et à redonner du sens aux missions de chacune et de chacun.**

### ***L'information et la communication***

Je souhaite rendre la structure et le fonctionnement de l'UGA **plus lisibles et mieux informer le personnel, les étudiantes et les étudiants** sur la stratégie de l'établissement et les projets qui y sont menés. Les efforts déployés pour mieux informer les personnels sur les avancements de carrière, à travers par exemple des réunions dédiées aux différents dispositifs, seront accentués. Cette communication, nécessaire pour créer un collectif et un sentiment d'appartenance, servira également à accroître la visibilité de l'UGA, de ses composantes académiques et de ses communautés scientifiques.

## **5. La transformation écologique**

Ces quatre dernières années, l'UGA s'est dotée d'un **cadre d'action solide en matière de transition écologique.** Elle est notamment l'une des premières universités en France à avoir adopté en 2021 un Schéma directeur Responsabilité sociétale et environnementale (RSE), qui oriente l'ensemble des services, des composantes et des laboratoires en matière de transition écologique d'ici la fin de la décennie. L'UGA s'est engagée à réduire les émissions de gaz à effet de serre (GES) d'au moins 35% d'ici 2030 par rapport à 2019. Tous les leviers sont en train d'être activés pour y parvenir notamment transition énergétique, rénovation des bâtiments, politique achats, politique mobilité, bilan d'émissions de GES à l'échelle de l'établissement et des structures. Dans ce cadre, des avancées notables ont d'ores et déjà été réalisées

Notre projet pour le mandat 2024-2027 **consiste à intégrer encore davantage les enjeux environnementaux et climatiques dans la vie de l'établissement, tant dans les domaines de la recherche et de l'offre de formation que de la gestion de l'activité quotidienne et des bâtiments.**

Nous poursuivrons donc la mise en œuvre du Schéma directeur RSE, et nous mettrons en place le **premier Plan de transition de l'UGA**, qui associera aux objectifs, les actions et les moyens nécessaires pour respecter sa trajectoire de réduction des émissions de gaz à effet de serre. Dans ce cadre, nos priorités seront les suivantes :

- Le développement de **formations transverses** destinées à intégrer la problématique de la transition écologique dans tous les parcours de formation de 1er cycle de l'UGA ;
- Une **formation dédiée** sera proposée à l'automne 2024 à l'équipe présidentielle, à l'ensemble des membres des conseils centraux, ainsi qu'à l'ensemble du personnel de direction et d'encadrement de l'UGA, afin d'intégrer systématiquement les impératifs écologiques dans la détermination et la mise en œuvre des politiques de l'UGA ;
- La gouvernance de l'UGA en matière de transformation écologique sera renforcée par la création d'un **Conseil consultatif**, composé de personnels et de doctorantes et doctorants de l'UGA, qui sera doté d'un rôle de recommandation et de suivi des politiques de l'université en matière environnementale et climatique ;
- La création d'un **Institut interdisciplinaire de la transition écologique (IITE)** début 2025 permettra à l'UGA de bénéficier d'un espace de réflexion et de conseil et à tous les personnels qui le souhaitent afin de s'approprier la question écologique. Il mettra en synergie recherche, formation et valorisation, et proposera un appui aux politiques publiques et aux projets science-société ;
- L'**appui aux recherches** visant à mieux comprendre les enjeux soulevés par les changements environnementaux globaux et à accompagner la transformation de la société et de l'industrie ;
- Les composantes et les unités de recherche seront accompagnées dans la **démarche de réduction de leur empreinte carbone** (achats, missions, mobilités) en prenant en compte leurs spécificités ;
- Le domaine universitaire, lieu de **préservation de la biodiversité**, sera davantage ouvert à la société civile et les **projets de renaturation** du campus de Valence et des bâtiments du centre-ville seront accélérés ;

- La mise en œuvre de la **charte « mobilités »** sera accélérée : usage du vélo facilité par le développement de parkings sécurisés sur les campus, incitation à la réduction des déplacements carbonés en prenant en considération les activités de recherche et le développement des carrières ;
- La **transition énergétique** à l'UGA et la rénovation des bâtiments seront poursuivies. Nous avons réussi à obtenir l'autorisation d'utiliser des financements de l'opération campus à hauteur de trois millions d'euros pour déployer des panneaux solaires et des abris pour les vélos sur tous les campus ;
- L'**empreinte environnementale numérique** de l'UGA sera mieux évaluée, dans l'objectif de formuler une stratégie numérique responsable à l'échelle de l'université ;
- Le Plan de transition intégrera des objectifs ambitieux en matière d'**achats éco-responsables**, notamment sur le réemploi des matériels informatiques et scientifiques.

## 6. Continuer à assainir les finances de l'établissement

Lors du précédent mandat, nous avons défini une **trajectoire financière pluriannuelle**, résultat d'un processus de concertation et d'ajustement, basés sur les principes suivants : i) s'inscrire dans une trajectoire pluriannuelle de long terme (horizon 2028), durablement saine, ii) répartir de façon équilibrée et équitable les efforts qui sont portés par tous, iii) préserver les postes sauf ceux en surnombre et iv) intégrer les coûts d'une politique sociale ambitieuse. Les mesures prises pour y parvenir incluent le différé des postes d'enseignants-chercheurs de 2 ans. Cette trajectoire financière a été votée par le conseil d'administration le 11 octobre 2021. Actuellement la situation financière est tendue pour toutes les universités françaises à cause de l'inflation, de l'augmentation du coût des fluides et de la prise en charge incomplète par l'État des mesures dites « *Guérini* », dont l'augmentation du point d'indice. Grâce aux mesures responsables prises en 2021, l'UGA se trouve dans une situation qui demande de l'attention sans être pour autant alarmante. Ceci nous permet de **continuer d'assainir structurellement les finances de l'établissement tout en évitant une politique d'austérité** consistant à supprimer des emplois ou à réduire les activités, notamment dans le domaine de la formation, ce qui aurait des conséquences importantes pour l'établissement, le personnel, ses usagers et usagers.

## 7. Conclusion

Au niveau national, l'UGA est considérée comme **une référence** d'un système d'enseignement supérieur et de recherche modernisé, qui répond aux enjeux de la société tout **en plaçant au centre l'étudiante, l'étudiant et l'avancée du front des connaissances**. La **consolidation et la stabilisation de son développement** constituent un enjeu crucial pour les quatre années à venir. Nous avons collectivement su nous saisir de possibilités de transformations institutionnelles et structurelles pour construire une université de recherche intensive, qui rayonne au niveau international et qui met **au centre de ses préoccupations la science, ses personnels, ses étudiantes et ses étudiants**. Je suis convaincu que nous disposons des atouts nécessaires pour relever ces défis collectivement, avec confiance et détermination. L'équipe qui m'entoure s'appuiera sur l'engagement et la qualité de ses membres pour mener à bien ce projet, et pour porter les valeurs et les missions de l'université. **Soyez sûrs de mon souhait de m'investir, plus que jamais, de manière entière et totale dans cette mission. Je souhaite pouvoir compter sur votre soutien. Il en va de l'avenir de notre université !**

Yassine Lakhnech

Groupes, le 29/04/2024  
