

n°03a - D 17.12.2018

L'an deux mil dix-huit, le dix-sept décembre à quatorze heures, le conseil d'administration de l'Université Grenoble Alpes était rassemblé en séance plénière sous la présidence de Monsieur Patrick LEVY, président.

Point à l'ordre du jour :

3.1. Vote du texte fondateur de l'Université Intégrée

Membres présents : LEVY Patrick, BERNARD Sébastien, CARON FASAN Marie-Laurence, COURTOIS Hervé, LBATH Ahmed, CHAZE-MAGNAN Ludivine, GAILLARD Isabelle, MARTIN-MERCIER Sylvie, PAPA Françoise, RACHIDI Walid, WENDLING Olivia, BORRAS Isabelle, FORESTIER Gérard, GUINET Éric, KAFI Mitra, MABED Abdelmalek, SOTO Orianna, ROGEAT Elise, ROUILLON Joris, BOLF Edith, LOUIE France-Dominique, PARET Jérôme.

Membres représentés : GRANET ABISSET Anne-Marie (procuration à LBATH Ahmed), LECCIA Marie-Thérèse (procuration à RACHIDI Walid), FILIPPI Lionel (procuration à CARON FASAN Marie-Laurence), CROUZET Lucas (procuration à ROGEAT Elise), BELLON Hélène (procuration à COURTOIS Hervé), GARNIER Jocelyne (procuration à LEVY Patrick), HABFAST Claus (procuration à CHAZE-MAGNAN Ludivine), VIANNET (procuration à PARET Jérôme), BARBIER Emmanuel (procuration à MARTIN-MERCIER Sylvie).

Membres absents ou excusés : tous les autres membres.

Vu l'avis du comité technique du 13 décembre 2018,

Considérant le texte fondateur de l'Université Intégrée (UI) transmis aux administrateurs ;

Il est proposé au conseil d'administration d'approuver le texte fondateur de l'Université Intégrée (UI) joint en annexe.

Le résultat du vote est le suivant :

Membres en exercice	37
Membres présents	22
Membres représentés	9
Nombre de votants	31
Voix favorables	21
Voix défavorables	9
Ne prend pas part au vote	0
Abstention	1

Après en avoir délibéré, le conseil d'administration approuve à la majorité de ses membres présents et représentés, le texte fondateur de l'Université Intégrée (UI) joint en annexe.

Publié le : 10.01.2019

Transmis au Rectorat le :

10.01.2019

Fait à St- Martin- d'Hères, le 19 décembre 2018

Pour le Président et par délégation

Le Directeur général des services,
Joris BENELLE

Pour le Président et par délégation
La Directrice générale des services adjointe
Martine PEVET

Univ. Grenoble Alpes
Université de l'innovation

Texte fondateur
Université Intégrée



Novembre 2018

Université Intégrée

1. Préambule.....	3
2. Contexte et enjeu.....	3
3. Ambition et engagements, valeurs	4
3.1. Ambition.....	4
3.2. Engagements.....	5
3.3. Valeurs.....	8
4. Organisation et Gouvernance de l'Université intégrée.....	8
4.1. Les instances	11
4.1.1. La présidence	11
Compétences du Président	12
Les Vice-présidents statutaires	13
Les Vice-présidences.....	14
Le bureau.....	14
Le directoire de l'UI.....	15
4.1.2. Le Conseil d'Administration.....	15
4.1.3. Le Conseil Académique (CAC)	16
Commission recherche.....	17
Commission formation et de la vie universitaire	18
Prérogatives dans le champ de la vie universitaire	18
Conseil académique en formation plénière	18
Conseil académique en formation restreinte	19
4.1.4. Les électeurs.....	19
4.1.5. Le conseil d'orientation stratégique (Cos)	19
4.2. Résolution de conflits.....	20
4.3. Retrait et intégration de composantes à personnalités morales.....	20
4.3.1. Retrait	20
4.3.2. Intégration	21
5. Les compétences de l'échelon central	21
5.1. En matière de pilotage.....	21
5.2. En matière de ressources humaines.....	21
5.3. En matière de formation	22
5.4. En matière de recherche	22
5.5. En matière de visibilité, partenariats et levées de fonds.....	22
5.6. En matière de rayonnement social et culturel.....	23
5.7. En matière de vie étudiante et vie de campus.....	23
6. Compétences, Droits et Devoirs des CAPM	23
6.1. En matière de pilotage.....	24
6.2. En matière de ressources humaines.....	24
6.3. En matière de formation	24
6.4. En matière de recherche	25
6.5. En matière de visibilité, partenariats et levées de fonds.....	25
6.6. En matière de rayonnement social	26
6.7. En matière de vie étudiante et vie de campus.....	26
7. Gouvernance, Compétences, Droits et Devoirs des CSPM.....	26

7.1.	En matière de pilotage.....	26
7.2.	En matière de ressources humaines.....	27
7.3.	En matière de formation	27
7.4.	En matière de recherche	28
7.5.	En matière de visibilité	28
7.6.	En matière de rayonnement social	28
7.7.	En matière de vie étudiante et vie de campus.....	29
8.	Participation des organismes de recherche.....	29
8.1.	Politique RH.....	30
8.2.	Politique internationale.....	30
8.3.	Visibilité internationale	30
8.4.	Développement des ressources propres	31
8.5.	Implication dans la formation	31
8.6.	Reconnaissance des unités propres.....	31
8.7.	Services et gestion de proximité des unités partagées	31
9.	Rôle et compétences des pôles de recherche.....	31
9.1.	Objectifs et missions des pôles de recherche.....	32
9.2.	Gouvernance.....	33
9.2.1.	Articulation avec l'échelon central et les composantes académiques	33
9.2.2.	Le comité d'orientation stratégique d'un pôle de recherche	33
9.2.3.	Direction d'un pôle de recherche.....	34
9.2.4.	Attributions de la direction d'un pôle de recherche.....	34
9.2.5.	Le Conseil d'un pôle de recherche	35
9.2.6.	Comité des directeurs d'un pôle de recherche	35
10.	Rôle et compétences du collège doctoral.....	36
11.	L'organisation des services de l'université intégrée	37
12.	Politique RH et pacte social.....	40
12.1.	Des carrières attractives pour les personnels	41
12.2.	Le temps de travail	42
12.3.	La politique indemnitaire	42
12.4.	Le dialogue social	42
12.5.	La qualité de vie au travail	42
12.6.	L'action sociale	43
12.7.	Développement durable et responsabilité sociétale.....	43
13.	Budget et allocation des moyens.....	43
14.	Evaluation et suivi du développement de l'UI	44

1. Préambule¹

Ce texte présente la vision des chefs d'établissements et des organismes de recherche partenaires de l'Idex Univ. Grenoble Alpes. Il donne le sens de la construction de l'université intégrée (UI), ses ambitions et valeurs, sa gouvernance et son organisation. Il sera complété par des éléments concernant l'évaluation des processus et le développement de l'UI. Il est basé sur les principes proposés dans le texte intitulé « Université intégrée : sens, valeurs, organisation » et prend en compte les propositions qui ont émergé dans les groupes de concertation.

Il est diffusé auprès des membres des instances des partenaires de l'Idex et auprès des composantes et sera mis à discussion largement.

2. Contexte et enjeu

L'université intégrée est à l'horizon 2020 une université dérogatoire de plein exercice constituée à partir de la Communauté Université Grenoble Alpes, l'Université Grenoble Alpes, Grenoble INP, l'IEPG et l'ENSAG. Par rapport à l'existant, la Communauté Université Grenoble Alpes et l'Université Grenoble Alpes se fondent au sein de cette nouvelle université. Grenoble INP, l'IEPG et l'ENSAG y sont intégrés comme des établissements-composantes² c'est-à-dire des composantes gardant leurs personnalités morales. La diversité de ces établissements est prise en compte dans l'organisation de l'université intégrée notamment le fait que l'IEPG et l'ENSAG ont des statuts communs avec les autres IEP et ENSA au niveau national et que l'ENSAG est sous double tutelle du Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation et du Ministère de la Culture³.

L'université intégrée forme, diplôme, insère, développe des recherches et de l'innovation. Elle participe au service public de l'enseignement supérieur et de la recherche.

L'université intégrée construit également des relations de coopération plus fortes que jamais et structurellement durables avec les organismes de recherche notamment le CEA, le CNRS et Inria.

Ce projet répond à trois objectifs essentiels :

- Construire une université internationale, visible et attractive, ancrée dans son territoire, moteur de développement économique, social et culturel.
- Répondre aux transformations majeures de la société avec : une formation offrant une vie professionnelle riche et diverse, une recherche qui repousse les limites du savoir, une diffusion de la connaissance et un développement de l'esprit critique, permettant d'appréhender les transformations de nos sociétés et d'y œuvrer.
- Regrouper les forces de l'ESR du site dans le respect de la diversité et des différences pour répondre efficacement à ces enjeux dans un contexte de compétition internationale toujours plus intense. Cette université contribue à l'évolution de l'ESR français pour le rendre plus visible, plus attractif, plus compétitif et plus juste.

¹ Compte tenu du caractère descriptif du texte et pour en faciliter la lecture, son écriture n'est pas inclusive. Cependant celle-ci sera respectée dans les statuts et le règlement intérieur.

² Cf. Le texte de l'ordonnance en cours de discussion.

³ Cf. La note du ministère de la culture au MESRI du 30/10/2018, jointe à ce document.

Ce projet s'inscrit dans une longue tradition de coordination, de coopération ou de mutualisation selon les domaines, sur le site de Grenoble, qui s'est construite depuis des décennies : sans chercher à être exhaustif et par ordre chronologique, la mise en place du CAESUG, la réussite de l'Opération Campus, la création du collège doctoral unique, la mise en œuvre des pôles de recherche, la signature unique des publications, la création de la Communauté d'Universités et d'Établissements, une carte de formation partagée, la fusion des trois universités, l'obtention de l'Initiative d'excellence (Idex) en sont autant d'étapes marquantes récentes.

3. Ambition et engagements, valeurs

3.1. Ambition

Les missions fondamentales d'une université sont de former la jeunesse et les professionnels en activité, de participer à l'accroissement des connaissances et au progrès scientifique et technique et de transférer ces connaissances vers le monde socioéconomique et culturel. L'université intégrée que nous proposons se veut à la fois moteur de son territoire et tourné vers l'international.

Depuis quelques décennies, les transformations environnementales, économiques et sociales s'accroissent. Indubitablement, ce mouvement va s'amplifier et pour l'avenir, il faut se préparer à des ruptures bien plus rapides et bien plus profondes que celles qu'ont vécues les populations jusqu'à présent. L'enseignement supérieur et la recherche doivent évoluer pour contribuer aux transformations majeures de la science, de la société et du monde. Pour offrir à la jeunesse de notre pays une formation qui lui permette d'accéder à une vie professionnelle riche et diverse, comme pour mettre en œuvre une recherche performante et soutenir le développement culturel, social et économique, il est nécessaire que la formation et la recherche anticipent ces transformations et constituent plus que jamais le socle d'une société de progrès.

L'université intégrée s'engage pour la protection de l'environnement, tant dans son fonctionnement que dans ses activités de recherche et de formation. Elle promeut le développement durable et innove pour une société et un mode de vie respectueux de la planète et de l'environnement.

Ainsi les missions et la vision de l'université intégrée (UI) ont été réfléchies dans une perspective proche et de long cours, avec la volonté d'éclairer et de maîtriser notre trajectoire. Pour ce faire, il faut nécessairement situer l'université dans son environnement local et régional, mais aussi national et international. Il faut s'efforcer d'anticiper les mutations à venir, localement et globalement.

Toutes les missions de l'université intégrée ont été ainsi replacées dans cette double perspective.

- *Faire reculer les frontières de la connaissance.* La recherche est fondamentale pour construire une société de progrès et relever les défis du monde de demain : transition numérique, transition écologique et développement durable, santé globale et intégrative, lutte contre la pauvreté et réduction des inégalités...
- *Former des citoyens éclairés, des leaders socialement responsables.* L'université intégrée assume son rôle fondamental de formation et d'éducation. Elle contribue à transmettre les connaissances, les compétences, l'esprit critique, le sens civique et l'engagement citoyen. Elle participe de la

construction d'une société éclairée, soucieuse de la planète et plus solidaire, qui combat les discriminations et favorise l'ouverture culturelle et la promotion sociale. Elle doit également promouvoir la culture scientifique, qui contribue à la formation de citoyens éclairés, libres et capables d'une appréhension raisonnable et raisonnée des risques.

- *Une université internationale, ancrée dans son territoire.* L'université intégrée répond aux besoins de formation du territoire, de la région et du pays. Elle tisse aussi des liens en formation et en recherche avec l'Europe et le Monde pour accélérer le développement des savoirs et les diffuser. Elle participe au rayonnement de la France et à la construction de l'Espace Européen de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. Par son rayonnement, elle est source de connaissance et d'inspiration au-delà de nos frontières. Sa stratégie de développement repose à la fois sur l'extrême diversité des collaborations individuelles de ses personnels et les échanges d'étudiants mais aussi sur l'établissement de partenariats stratégiques sur les cinq continents, permettant de construire des alliances globales dotées des moyens nécessaires à leur mise en œuvre. Le rayonnement international de l'université vient en soutien aux ambitions internationales du territoire, émanant tout à la fois de ses acteurs économiques et des acteurs institutionnels locaux et régionaux. Avec eux, l'université œuvre pour le développement économique, la création d'activités et le renforcement des richesses humaines et culturelles.
- *Une université qui valorise les talents et promeut l'accès au savoir et à l'emploi.* La richesse de l'université intégrée, ce sont d'abord ses étudiants et ses personnels ; Valoriser cette richesse humaine est une priorité de l'université. Pour cela, elle cherche à créer l'environnement le plus favorable pour promouvoir et renforcer les capacités de chacun. Cette démarche devient un élément d'attractivité et développe le sentiment d'appartenance à l'université. L'accès aux savoirs est une valeur démocratique essentielle et l'université doit y contribuer prioritairement. Elle doit également soutenir ses étudiants dans leur objectif d'obtenir un emploi, par la formation, par le transfert et la valorisation et par un dialogue permanent avec les milieux socio-économiques et culturels. Enfin, garantir l'accès aux données de la science par la mise en œuvre de la démarche de « science ouverte » est aussi une mission fondamentale de l'université.

« Univ. Grenoble Alpes se donne la mission de faire reculer les frontières de la connaissance et de former des citoyens éclairés, des leaders socialement responsables, au sein d'une université internationale, ancrée dans son territoire, valorisant les talents et promouvant l'accès aux savoirs et à l'emploi pour répondre aux enjeux des transitions de nos sociétés vers un monde durable et une prospérité partagée »

3.2. Engagements

Nous sommes une université qui forme des étudiants et des professionnels créatifs, responsables, entrepreneurs, capables de maîtriser la complexité

L'évolution de la société et du monde nécessite de répondre à des transformations profondes et donc à des situations professionnelles très évolutives. De nombreux métiers de demain ne sont pas connus. Il s'agit donc non seulement de développer des socles de connaissance mais de cultiver la créativité, l'adaptabilité aux situations complexes et l'esprit d'entreprendre.

Nous développons des démarches pédagogiques innovantes orientées vers l'apprenant, autour d'approches par projets, en développant l'engagement et le travail collaboratif

Le numérique a non seulement bouleversé l'accès à l'information mais il a également profondément changé les attentes des jeunes quant à la manière de s'approprier la connaissance. L'université a la volonté d'adapter en permanence ses approches de formation et se donne les moyens d'être à l'initiative de démarches innovantes dans ce domaine. Les méthodes d'apprentissage centrées sur l'étudiant, privilégiant l'engagement et le travail collaboratif sont les plus à même de permettre de répondre aux différents objectifs d'éducation et de formation. L'université œuvre également pour faire reconnaître à l'ensemble de la société la valeur culturelle et l'impact social du travail scientifique.

Nous effectuons des recherches pluridisciplinaires et partenariales au meilleur niveau international, qui irriguent la formation, le monde économique et la société

La richesse du potentiel scientifique repose sur l'excellence disciplinaire et est mise au service de la pluridisciplinarité. Les défis sociétaux que nous souhaitons aborder nécessitent une approche « multifocale » qui puisse en examiner toutes les dimensions. Ceci passe bien sûr par des démarches de conception multi physiques mais inclut également la prise en compte des déterminants économiques, environnementaux, sociaux, culturels ou psychiques de même que les aspects philosophiques ou éthiques. Cette pluridisciplinarité très vaste est désormais un élément reconnu de compétitivité industrielle. Des recherches pluridisciplinaires ont vocation à nourrir les partenariats stratégiques internationaux et à enrichir les liens de collaboration avec le monde économique quelles qu'en soient les formes. L'innovation sociale, culturelle et environnementale est également un objectif majeur de la recherche interdisciplinaire et peut inclure des partenariats avec les collectivités territoriales et le monde associatif. Toutes ces recherches ont vocation à nourrir l'internationalisation de l'université y compris en soutenant des alliances d'université ou de territoires en Europe ou dans le monde. Elles sont développées dans un cadre d'éthique de la recherche et d'intégrité scientifique conforme aux meilleurs standards internationaux.

Les personnels de l'université intégrée et ses composantes sont engagés et possèdent une forte expertise. Valorisés pour les services qu'ils apportent, ils s'épanouissent dans leurs missions. Par leur diversité, ils sont le reflet de notre société

L'université s'est profondément transformée notamment durant les dix dernières années. L'une des clefs de cette transformation réside dans la professionnalisation des fonctions supports aux différentes missions de l'université. Ces fonctions supports ont bénéficié d'une montée en compétences et d'une exigence d'expertise. Il existe des enjeux multiples pour que l'université soit attractive pour ses personnels et permette leur épanouissement. La valorisation de leurs compétences passe par un management respectueux des personnels, par les aspects de salaire et de régime indemnitaire, par l'amélioration continue des conditions de travail et la responsabilisation de leur intervention.

Une université avec une politique sociale ambitieuse pour tous les personnels

Qu'il s'agisse de la qualité de vie au travail, des risques psycho-sociaux, de la sécurité au travail, des carrières des personnels, de l'harmonisation des rémunérations, de la sécurisation des parcours professionnels des contractuels, de la réduction de la précarité, de la diversité culturelle et sociale comme la parité l'université s'engage pour une politique social ambitieuse avec un calendrier. Elle mettra en place un dialogue social de site avec des indicateurs permettant un suivi régulier et une amélioration constante. La promotion des personnels doit être construite activement et en toute transparence. La qualité de vie au travail comme la lutte contre les discriminations, les risques psychosociaux et le harcèlement doivent être des priorités. La diversité culturelle et sociale comme la parité sont des éléments majeurs du pacte social que l'université doit porter.

Nous améliorons constamment l'agilité, l'efficacité et la lisibilité de notre organisation pour remplir nos missions

L'adaptation aux mutations du monde environnant est un défi majeur pour toutes les institutions publiques ou privées. Nos organisations doivent veiller à l'efficacité et la transformation numérique est naturellement une opportunité mais aussi un défi. Identifier précisément la production de données (administratives, scientifiques ou personnelles) et en garantir la protection, la sécurité et le meilleur usage pour fonder, par exemple les processus de décision et d'exécution est un objectif structurant. Le niveau d'élaboration, de décision et de mise en œuvre de nos stratégies sera optimisé afin de nourrir la réflexion et mettre en œuvre les projets au plus près des enjeux et des relations avec la société, tout en ayant une trajectoire cohérente à long terme et une efficacité collective.

Nos Campus sont des lieux de vie attractifs et ouverts sur la cité, des sites d'expérimentation sociale, culturelle, environnementale et technologique

Nos campus doivent être non seulement des lieux de formation et de recherche mais également des lieux de vie et d'échanges avec la société. Les services aux étudiants doivent être développés pour améliorer la qualité de vie et d'étude. L'accessibilité des services numériques et l'ubiquité de l'accès aux cursus, notamment pour les publics à besoins spécifiques, doivent être un objectif majeur. L'expérimentation de nouvelles formes d'organisation, l'innovation, la créativité et le travail collaboratif des étudiants pour concevoir et mettre en œuvre une vie de campus attractive et ouverte sur la cité sont privilégiés. Les partenariats avec les collectivités et le tissu associatif local et régional mais aussi les échanges internationaux peuvent enrichir ce champ. La technologie est un moyen de déploiement de l'innovation sociale et culturelle sur les campus. La diversité, la promotion de l'esprit critique et l'ouverture sur les grandes problématiques sociétales doivent être favorisées pour permettre à l'université d'être à la fois un lieu d'étude, de débat et d'expérimentation. Le développement durable et la responsabilité sociale et environnementale sont des axes transverses à toute l'activité de l'université.

Nous sommes les moteurs d'un territoire qui s'est construit autour de l'innovation sociale, technologique, et culturelle. Par notre dimension internationale, nous le faisons rayonner, par notre activité, nous le ressourçons

L'histoire de l'université est intimement liée au développement économique, social et culturel de la métropole Grenoble Alpes. Elle est au cœur des enjeux de transformation pour la décennie à venir. L'innovation technologique et l'innovation sociale sont des enjeux partout dans le monde.

L'université doit contribuer à ressourcer dans son territoire le triptyque formation – recherche – industrie en accentuant l'hybridation des cultures académiques et industrielles et en innovant dans ses relations avec les territoires. Elle ambitionne d'assurer le développement de son campus à Valence et ses liens avec le territoire Drôme-Ardèche. La culture et le sport sont également des leviers fondamentaux de cette construction qui vise aussi à conforter l'image et l'attractivité du sillon alpin.

3.3. Valeurs

- Ouverture et diversité : Nous construisons une grande université pluridisciplinaire intégrée, riche de ses différences, ancrée dans son territoire, ouverte et porteuse des valeurs de démocratie, liberté de penser et de créer, défenseuse des valeurs fondamentales et des droits humains élémentaires. Elle porte des ambitions fortes pour le bien-être et la promotion sociale de ses étudiants et personnels en veillant avec exigence à la qualité de vie et à la santé et en protégeant les personnels contre la souffrance au travail. Elle doit être exemplaire et innovante dans les champs de la parité, de l'égalité femmes-hommes et de la lutte contre le harcèlement, le sexisme et toutes les discriminations. Elle porte une vision de la prise en charge du handicap et de la prévention.
- Responsabilité sociale et environnementale : Elle porte une politique ambitieuse dans le champ du développement durable et de la gestion sobre des ressources naturelles. Elle est inclusive, assure un accès large et démocratique, et relève le défi de l'intégration et de la réussite du plus grand nombre. Elle combat l'échec et le décrochage, notamment en premier cycle. Elle a comme objectif premier de donner à la jeunesse une formation qui lui permette d'accéder à la meilleure insertion professionnelle qui soit.
- Dynamisme et innovation : Nourrie par les enjeux sociétaux, par le dynamisme de ses personnels, par ses diverses collaborations, l'université intégrée a aussi pour objectif de constamment innover dans ses pratiques de formation, de transférer les savoirs par divers vecteurs complémentaires, d'être agile et efficiente dans son organisation.

4. Organisation et Gouvernance de l'Université intégrée

L'université intégrée sera créée au 1^{er} janvier 2020 sous la forme d'un Etablissement Public à Caractère Scientifique Culturel et Professionnel (EPSCP) dérogatoire. Elle permet une intégration institutionnelle originale, basée sur des établissements-composantes⁴ au nombre de 3 et des composantes sans personnalité morale (CSPM) au nombre de 6 ou 7. Les établissements-composantes sont des composantes à personnalité morale (CAPM). L'UGA et la ComUE UGA se fondent dans l'université intégrée ; Grenoble INP, IEPG et ENSAG sont intégrés comme des CAPM. Les organismes nationaux de recherche sont étroitement associés au fonctionnement de cet établissement, notamment le CNRS, le CEA et Inria. Ils participent à son rayonnement, à sa stratégie et à ses activités dans les domaines de la recherche et de l'innovation, des relations internationales et affaires territoriales. Ils sont étroitement impliqués dans les décisions concernant les grands projets de site comme l'opération campus, l'initiative d'excellence et les projets PIA et les très grands

⁴ Selon la dénomination proposée dans le texte de l'ordonnance en cours de discussion.

équipements de recherche. Une articulation forte des politiques en matière de recrutement et ressources humaines d'une part et patrimoine d'autre part est organisée.

Cette université a une présidence, qui, en concertation avec les différentes instances de l'université, est responsable de la stratégie globale et des moyens pour sa mise en œuvre. L'UI se dote d'une gouvernance reposant sur une forte autonomie de ses composantes et une organisation pertinente des responsabilités et compétences, politiques et opérationnelles.

L'université intégrée dispose au service de la stratégie des moyens pilotés à l'échelon central, notamment sa Subvention pour Charge de Service Public (SCSP) à l'exclusion de la Subvention pour Charge de Service Public des CAPM qui leur est attribuée directement, les moyens de l'initiative d'excellence, les ressources mutualisées entre CAPM et CSPM, les contributions des CAPM et CSPM à son fonctionnement et à son développement et les ressources propres mobilisées en central. Les moyens spécifiques comme ceux de l'initiative d'excellence ou de l'opération campus restent dédiés au lancement d'initiatives dédiées au développement de l'UI.

Les modifications du cadre législatif et réglementaire, telles que prévues dans le texte de la loi du 10 août 2018, feront l'objet d'une ordonnance au plus tard début 2019 : « Celle-ci établit, au chapitre II de l'article 52, qu'à titre expérimental, un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel peut regrouper ou fusionner des établissements d'enseignement supérieur et de recherche. Cet établissement expérimente de nouveaux modes d'organisation et de fonctionnement dans les conditions fixées au présent chapitre ».

Il reste à préciser certains points pour lesquels des discussions sont en cours avec le Cabinet de la ministre de l'ESRI et la DGESIP.

Les points clés de notre projet sont les suivants :

- L'UI est créée dans le cadre de l'expérimentation permise au plus sur dix ans ;
- L'une des caractéristiques fortes est la coexistence au sein de la même entité (l'UI) de Composantes avec Personnalité Morale (CAPM) et de composantes sans Personnalité Morale (CSPM), qui ont toutes une dimension formation, formation tout au long de la vie, recherche et innovation. Toutes ces composantes, CAPM et CSPM, sont dotées d'une gouvernance, de moyens financiers et humains, et de conseils ;
- Les composantes à personnalité morale gardent leur statut et les compétences qui lui sont associées dont la perception directe de leur subvention de charge pour service public, ainsi que l'autorité sur leurs personnels, l'affectation, le recrutement et la gestion de ceux-ci. Elles exercent ces compétences dans le respect de la stratégie, des orientations et délibérations de l'UI. L'exigence que nous proposons d'inscrire dans les statuts et qui sera rendue possible par la loi d'habilitation et l'ordonnance qui en sera issue, est que les personnalités morales puissent être conservées au-delà de la période de dix ans, ce qui laisse une liberté d'organisation intacte pour le futur et n'obère pas la confiance de l'ensemble des partenaires ;
- L'organisation fonctionnelle des CSPM sera opérationnelle/effective deux ans et demi après leur constitution institutionnelle et politique (au 1^{er} janvier 2020) ;

- Un bilan est prévu à trois ans avec le Ministère, portant sur des jalons préalablement établis permettant d'attester de la mise en œuvre concrète et opérationnelle de la démarche d'intégration au sein de l'UI ;
- A partir de cette troisième année, les CAPM possèdent une possibilité de sortir de l'université intégrée. Les modalités de retrait et d'intégration d'une CAPM sont décrites dans la Section 4.3. Les principes de gouvernance et d'organisation des compétences.

La gouvernance et l'organisation sont conçues selon les principes suivants :

- **Une centralité garantissant la cohérence et l'unité d'action.** Toutes les activités de l'UI ont lieu dans le cadre de la stratégie et des orientations définies par l'échelon central et sont évaluées et organisées par celui-ci.
- **La diversité** et le pluralisme comme fondements de la richesse de l'UI : l'unité d'action est la composante. L'UI valorise, soutient et respecte les spécificités, les identités, et les statuts de ses parties. L'UI construit sa stratégie à partir de celles des composantes en veillant à leur compatibilité. Elle reconnaît la diversité des modèles, des approches et des opinions en matière de formation et de recherche en en faisant un creuset de dialogue et d'innovation pour l'ensemble de ses acteurs.
- **Subsidiarité et délégation** : comme moyens de gagner en agilité notamment en confiant les compétences à l'entité la plus à même de l'exercer. La délégation de compétences sera mise en œuvre dès que possible pour atteindre cet objectif. Ainsi sont du ressort de l'échelon central de l'UI les domaines qu'il est le mieux à même de traiter que les composantes et inversement est du ressort des CSPM ou CAPM ce qui peut être mieux traité par celles-ci. Cette répartition des compétences tient compte des statuts des CAPM.
- **Mutualisation et mise en réseau** : des services et fonctions pour un meilleur fonctionnement et des partages de pratiques.
- **Collégialité** : les décisions qui engagent les rapports entre CAPM, CSPM et organismes de recherche sont instruites et proposées collectivement par ces acteurs avec les instances de l'échelon central.
- **Évaluation** : le fonctionnement de l'UI est basé sur une confiance *a priori* et une évaluation *a posteriori*. Une démarche d'amélioration continue est mise en place pour améliorer l'efficacité et favoriser les synergies et transversalités jusqu'aux niveaux les plus opérationnels.

Ces principes structurent la construction de l'UI et l'articulation entre services centraux, composantes et unité pédagogique ou de recherche

L'université intégrée :

- Élabore une stratégie partagée ;
- Porte la signature scientifique commune ;
- Mène des actions pour renforcer sa reconnaissance internationale et celles de ses composantes notamment au sein des classements ;
- Vérifie, que le budget prévisionnel de chaque composante respecte la stratégie, les orientations et les délibérations de l'UI ;
- S'assure de la qualité de recrutement des enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et de l'ensemble des personnels ;
- Appose la signature du président de l'université intégrée sur tous les diplômes, sans exception.

Le fonctionnement de l'UI est fondé sur une répartition des compétences entre :

- La gouvernance centrale et les services rattachés,
- les CSPM et CAPM qui sont dotées d'organes de gouvernance selon des modalités spécifiques en fonction de leurs statuts ou règlement intérieur,
- les UFR, instituts, écoles, laboratoires.

Il existe par ailleurs des lieux de consultation et de coordination, comme les pôles de recherche qui associent les organismes de recherche et dont les missions et la gouvernance sont décrites à la Section 9. L'UI dispose enfin d'autres structures comme l'ESPE ou le collège des études doctorales (CED), à qui des compétences sont déléguées et de services transversaux.

Ce choix institutionnel permet un fonctionnement agile et efficace, fondé sur une combinaison originale entre centralité, déconcentration et décentralisation, revisité régulièrement dans le cadre de la démarche d'amélioration continue. Ainsi, chaque compétence de l'université est organisée selon le schéma suivant :

- **En central, coordonné avec les composantes**

L'échelon central de l'UI est responsable de la cohérence. Il s'appuie sur le directoire et les conseils pour élaborer l'activité en cherchant le consensus des composantes. Les décisions sont mises en délibération dans les instances décisionnaires et pour avis dans les instances consultatives, selon les règles de gouvernance de l'UI. A cet effet, une CAPM peut décider de déléguer à l'échelon central de l'UI des compétences qui lui appartiennent en tant que composante à personnalité morale.

- **Par délégation**

La délégation consiste à confier la compétence à une ou plusieurs composantes en leur donnant le pouvoir d'agir, mais en continuant à assumer la responsabilité du résultat final. Dans le cadre d'une délégation, l'UI peut laisser à ces composantes, pour une période de temps donnée, *une véritable autonomie*, à l'intérieur d'un cadre défini contractuellement. A contrario, une CAPM peut déléguer à l'UI des compétences qui lui appartiennent en tant que composante à personnalité morale.

- **Au niveau de la composante**

La composante est seule en responsabilité de l'organisation et de l'exécution de la compétence sur son périmètre. Toutefois, elle s'engage à respecter la stratégie globale et les orientations de l'UI.

4.1. Les instances

4.1.1. La présidence

Le président de l'UI est élu parmi les enseignants-chercheurs, chercheurs, professeurs ou maîtres de conférences ou tous autres personnels assimilés, sans condition de nationalité, à la majorité absolue des membres du conseil d'administration ou à la majorité simple des suffrages exprimés au tour suivant le cas échéant.

Ses fonctions sont incompatibles avec celles de membre élu du conseil académique, de directeur de composante, d'école ou d'institut ou de toute autre structure interne de l'université et avec celles de dirigeant exécutif de tout établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel ou de l'une de ses composantes ou structures internes.

Le mandat du président de l'UI, d'une durée de quatre ans, expire à l'échéance du mandat des représentants élus des personnels du conseil d'administration. Il est renouvelable une fois.

La limite d'âge du président de l'UI est fixée à soixante-huit ans. Il peut toutefois rester en fonctions jusqu'au 31 août suivant la date à laquelle il a atteint cet âge.

Dans le cas où le président cesse ses fonctions, pour quelque cause que ce soit, un nouveau président est élu pour la durée du mandat de son prédécesseur restant à courir.

Compétences du Président

Le président assure la direction de l'UI. En concertation avec le directoire, le président porte la stratégie et la responsabilité de la bonne exécution des budgets.

À ce titre :

1. Le président de l'UI préside le directoire et le conseil d'administration ;
2. Avec le directoire, il prépare et exécute les délibérations du conseil d'administration ;
3. Avec le directoire et les conseils, il prépare et met en œuvre le Contrat Pluriannuel d'Etablissement incluant les volets concernant les CAPM. Pour l'ENSAG son contrat pluriannuel est préparé et signé avec sa tutelle. Il s'inscrit dans la stratégie et orientations de l'UI et est inclus dans le contrat pluriannuel de l'UI ;
4. Il représente l'UI à l'égard des tiers ainsi qu'en justice, conclut les accords et les conventions de l'UI. En cas d'absence de délégation de signature sur le périmètre de la convention, celles engageant la responsabilité des CAPM, pourront faire l'objet de procédures de signatures accélérées au sein des CAPM ;
5. Il est ordonnateur des recettes et des dépenses de l'UI, hors CAPM ;
6. Il peut demander communication de certains actes ou délibérations budgétaires, des CAPM pour les soumettre à son avis afin de vérifier qu'ils respectent la stratégie, les orientations et les délibérations de l'UI. Dans le cas contraire, il peut demander la révision du budget. Sa demande motivée doit être approuvée par le conseil d'administration de l'UI ;
7. Il nomme les différents jurys sauf si les statuts de l'UI, qui traduisent la répartition des compétences décrites dans les sections qui suivent ainsi que les droits et devoirs des CAPM et CSPM, ou si une délibération du conseil d'administration prévoit que les compétences relatives aux jurys soient exercées par les directeurs des composantes de l'UI ou si les statuts de la CAPM prévoient que le jury est nommé au niveau national ;
8. Il installe, sur proposition conjointe du conseil d'administration et du conseil académique, une mission "égalité entre les femmes et les hommes" ;
9. Il est responsable de l'organisation des élections aux différents conseils et commissions hors celles internes aux CAPM. Il est alors assisté d'un comité électoral consultatif ;
10. Avec le directoire, il rédige une lettre d'orientation budgétaire, qui établit une stratégie et des orientations pour la constitution des budgets. Avec les CAPM, il conduit un échange pour s'assurer que leur budget les respecte avant son vote par leurs conseils.
11. Pour les CSPM et les services centraux de l'UI, il conduit un dialogue de gestion, prenant la forme d'un contrat d'objectifs et de moyens ;
12. En s'appuyant sur la vice-présidence recherche, il conduit un dialogue de gestion avec les laboratoires auquel les organismes de recherche cotutelles sont associés. Ce dialogue pourra être délégué aux composantes⁵ ;
13. Il veille à l'accessibilité des enseignements et des bâtiments aux personnes handicapées, étudiants et personnels de l'UI ; il présente chaque année, au conseil d'administration un rapport d'exécution du schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap assorti d'indicateurs de résultats et de suivi ;
14. Il peut déléguer sa signature aux directeurs de composantes et à la DGS sur certains champs de compétences ;

⁵ Cet élément est à vérifier avec le ministère de la Culture en ce qui concerne les unités dont il est tutelle.

15. En cas de dysfonctionnement manifeste (de type procédure non respectée, informations pertinentes non communiquées aux comités de sélection ou au conseil de la composante, etc.), après consultation du directoire, il peut proposer au conseil d'administration de l'UI un avis défavorable sur le recrutement d'enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs ou assimilés à une de ces catégories de l'UI et de ses composantes. Si le conseil d'administration confirme l'avis défavorable motivé, le recrutement ne peut être prononcé. Dans le cas où la décision de recrutement est une prérogative nationale, comme c'est le cas pour l'ENSAG, l'avis motivé est transmis à l'instance compétente ;

Les prérogatives suivantes s'appliquent à l'UI hors CAPM :

16. Il a autorité sur l'ensemble des personnels de l'UI. Il affecte dans les différents services de l'UI les personnels ingénieurs, administratifs, techniques, ouvriers et de service, employés par l'UI. Aucune affectation d'un agent relevant de ces catégories de personnels ne peut être prononcée si le président émet un avis défavorable motivé, après consultation de la commission paritaire d'établissement compétente pour la catégorie de personnel concernée dans les conditions prévues par l'article L.953-6 du code de l'éducation et le décret n°99-272 du 6 avril 1999.
Ces dispositions ne sont pas applicables à la première affectation des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, ouvriers et de services recrutés par concours externe ou interne lorsque leurs statuts particuliers prévoient une période de stage.
17. Il exerce, au nom de l'UI, les compétences de gestion et d'administration qui ne sont pas attribuées à une autre autorité par les statuts, la loi ou le règlement ;
18. Il est responsable du maintien de l'ordre et peut faire appel à la force publique dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat ;
19. Il est responsable de la sécurité dans l'enceinte de l'établissement et assure le suivi des recommandations du Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (C.H.S.C.T.) permettant d'assurer la sécurité des personnels et des usagers accueillis dans les locaux.

Les Vice-présidents statutaires

Sur proposition du président de l'UI, le vice-président du conseil d'administration, le vice-président chargé de la recherche et le vice-président chargé de la formation sont élus, respectivement, par les membres du conseil d'administration, par les membres de la commission de la recherche du conseil académique et par les membres de la commission de la formation et de la vie universitaire du conseil académique, parmi les enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs remplissant les conditions pour être électeur ou électrice aux conseils centraux de l'UI.

L'élection de ces trois vice-présidents est acquise à la majorité absolue des membres présents ou représentés au premier tour et à la majorité simple des suffrages exprimés au tour suivant le cas échéant.

Le mandat de ces vice-présidents élus prend fin au plus tard à la date d'élection d'un nouveau président ou d'une nouvelle présidente de l'UI. Le président, avant l'échéance de son mandat, peut toutefois proposer aux conseils de mettre fin aux fonctions d'un vice-président.

Un vice-président étudiant

Le ou la vice-président -e étudiant est élu-e par les membres du conseil académique parmi les représentants étudiants membres de la commission de la formation et de la vie universitaire

L'élection est acquise à la majorité absolue des membres présents ou représentés au premier tour et à la majorité simple des suffrages exprimés au tour suivant le cas échéant.

Les vices présidents de l'UI sont chargés d'animer des vices présidences dans leur domaine respectif.

Les Vice-présidences

Vice-présidence affaires générales

Une vice-présidence affaires générales réunit le VP-CA de l'UI, les VP-CA des CAPM ou leurs équivalents en termes de domaine de compétences ainsi que les directeurs des CSPM. Par ailleurs, tout autre VP dont la mission est liée à ces domaines peut être invité. La vice-présidence affaires générales est l'instance exécutive sur les questions administratives, juridiques, financières et patrimoniales, elle fait des propositions au directoire dans ces champs.

Vice-présidence recherche et innovation

Une vice-présidence recherche réunit les responsables en charge de la recherche et de l'innovation des composantes, sous la présidence du vice-président recherche de l'UI. Elle est l'instance exécutive de la politique recherche et innovation de l'UI et fait des propositions au directoire dans son domaine. Elle se réunit en configuration élargie aux représentants des organismes de recherche pour traiter les questions partagées avec les organismes de recherche. Elle coordonne l'activité des pôles de recherche. Elle est élargie aux partenaires de l'idex pour les projets relevant de ce cadre.

Vice-présidence formation

Une vice-présidence formation réunit les responsables en charge de la formation des CAPM et des CSPM sous la présidence du vice-président formation de l'UI. Elle est l'instance exécutive de la politique formation et innovation pédagogique de l'UI et fait des propositions au directoire dans son domaine. Elle est élargie aux partenaires de l'idex pour les projets relevant de ce cadre.

Vice-présidence étudiante

Une vice-présidence étudiante réunit les vices présidents étudiants ou leur équivalent des composantes académiques (CAPM et CSPM), sous la présidence du vice-président étudiant de l'université intégrée. Elle est l'instance de coordination étudiante et fait des propositions au directoire dans le domaine de la vie étudiante.

Vice-présidents fonctionnels

Des vice-présidences fonctionnelles, par exemple dans les domaines des ressources humaines, numérique, relations internationales, vie étudiante et vie de campus, culture et culture scientifique et technique, peuvent également être proposés par le directoire. Ces vice-présidences sont organisées sur le même modèle que les vice-présidences statutaires en réunissant, le cas échéant, les responsables en charge du domaine dans les différentes CSPM et CAPM. Les vice-présidents fonctionnels proposés doivent être parmi les personnels remplissant les conditions pour être électeur ou électrice aux conseils de l'UI. Un vice-président fonctionnel est en charge du site Valence et pilote une commission dédiée au site de Valence, à son développement en lien avec le territoire Drôme-Ardèche et avec le site de Grenoble.

Le bureau

Il constitue l'organe politique opérationnel. Il comprend outre le président, les vice-présidents dans l'ensemble des « champs » d'une université : affaires générales, recherche, formation, vie étudiante et vie de campus, culture et CST, ressources humaines, international ... et le DGS.

Le directoire de l'UI

Il élabore et propose des stratégies, qui sont soumises au débat dans les conseils. Le directoire les prépare, sur la base de ses propositions propres et des propositions travaillées par le bureau de l'UI, et valide les éléments à soumettre au CA et/ou au CAC et les groupes de travail éventuellement associés. Pour cela, il se réunit autant que nécessaire, avec une fréquence analogue à celle du bureau.

- Il traite de la politique RH, de la stratégie patrimoine, des budgets et moyens et de la communication en associant outre le président de l'UI, les représentants des CAPM et d'une part des CSPM (3).
- Il traite des questions de formation, vie étudiante et recherche en associant outre le président de l'UI, les représentants des CAPM et des CSPM.
- Il s'élargit aux organismes de recherche (CNRS, CEA et Inria) pour aborder Affaires Territoriales, Internationales, Recherche, Valorisation et Partenariats.

Il traite avec les partenaires concernés pour aborder les moyens de l'initiative d'excellence, opérations campus et autres grands projets menés dans le cadre du PIA

Le directoire est présidé par le président de l'UI. Les décisions sont prises à la majorité simple. En cas de partage égal des voix, le président de l'UI a voix prépondérante.

Le président peut inviter au directoire toute personne susceptible d'apporter des éléments aux discussions mises à l'ordre du jour, notamment les vice-présidents de l'UI.

4.1.2. Le Conseil d'Administration.

Le Conseil d'Administration comporte une majorité d'élus. Il se réunit environ ordinairement 4 fois par an et exceptionnellement si nécessaire. La présidence du CA est assurée par le Président de l'UI. En cas de partage égal des voix, le président de l'UI a voix prépondérante.

Les prérogatives du conseil d'administration incluent notamment les éléments suivants :

1. Le contrat d'établissement incluant les volets concernant les CAPM. Pour l'ENSAG, son contrat pluriannuel est préparé et signé avec sa tutelle. Il s'inscrit dans la stratégie et orientations de l'UI et est inclus dans le contrat d'établissement de l'UI ;
2. Les budgets. Il approuve les budgets prévisionnels et rectificatifs de l'UI. Il donne son approbation à la demande de modification du budget prévisionnel des CAPM et CSPM présentée par le président, le cas échéant ;
3. La stratégie dans tous les domaines de l'université ;
4. Le règlement intérieur de l'université comprenant une première partie concernant l'ensemble de l'université et une seconde partie détaillant les modalités hors CAPM ;
5. La répartition des emplois, hors CAPM ;
6. Le cas échéant, la délibération sur l'avis défavorable du président sur un recrutement d'EC, E et C ;
7. Le rapport annuel d'activité, comprenant un bilan et un projet, ainsi que le bilan social ;
8. Le rapport de la revue de direction de la démarche d'amélioration continue, incluant bilan et préconisations ;

9. Les créations, disparitions et modifications de composantes académiques et toutes composantes de l'UI hors CAPM ;
10. L'élection du président et des VP que concernent ces prérogatives ;
11. La délibération sur le schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap, proposé par le conseil académique ;

Le CA peut déléguer ses prérogatives sauf celles citées ci-dessus au Président, aux conseils des composantes ou à des commissions issues du CA.

Il comporte 37 membres :

- 20 membres élus couvrant les collèges : 7 professeurs et assimilés, 7 autres enseignants-chercheurs, enseignants et assimilés, 6 BIATS.
- 6 représentants élus des étudiants dont un doctorant.
- 11 personnalités qualifiées incluant des représentants des collectivités (Région, Métro), du CROUS, trois personnalités qualifiées proposées par le CEA, le CNRS et Inria et cinq acteurs des secteurs culturels et économiques, désignées par les membres élus du conseil d'administration.

Le nombre de membres du conseil est augmenté d'une unité lorsque le président est choisi hors du conseil d'administration.

Les modalités d'élection des représentants des enseignants-chercheurs, enseignants et assimilés au CA veilleront à assurer une juste représentation des différentes composantes et des grands champs disciplinaires (« sciences et technologie » et « santé » d'une part et « disciplines juridiques, économiques et de gestion » et « lettres et sciences humaines et sociales » d'autre part). Les personnalités qualifiées permettront d'assurer la présence des champs couverts par les composantes si elles n'ont aucun représentant élus parmi les personnels.

4.1.3. Le Conseil Académique (CAC)

Le conseil académique regroupe les membres de la commission de la recherche et de la commission de la formation et de la vie universitaire. Il assure la représentation des différentes communautés académiques de l'UI.

Les fonctions de Président du Conseil académique et de Président de l'Université sont incompatibles. Le Président du Conseil académique est élu par le Conseil académique sur proposition du Président de l'UI parmi les enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs en position d'activité au sein de l'UI ou de l'une de ses composantes.

Si le Président de l'UI relève des grands secteurs « sciences, technologie et ingénierie » ou « disciplines de santé », la personne proposée pour exercer les fonctions de président du conseil académique doit relever des grands secteurs « disciplines juridiques, économiques et de gestion » ou « lettres et sciences humaines et sociales ». Inversement, si le Président de l'UI relève des grands secteurs « disciplines juridiques, économiques et de gestion » ou « lettres et sciences humaines et sociales », la personne proposée pour exercer les fonctions de président du conseil académique doit relever des grands secteurs « sciences, technologie et ingénierie » ou « disciplines de santé ».

L'élection du Président du Conseil académique est acquise à la majorité absolue des membres présents ou représentés au premier tour et à la majorité des suffrages exprimés au tour suivant le cas échéant.

Le mandat du Président du Conseil académique prend fin lors de l'élection d'un nouveau président de l'Université ou lors du renouvellement complet du Conseil académique.

Le Président du Conseil académique préside la formation plénière et la formation restreinte dudit conseil. En cas d'empêchement, ce rôle est confié à un Vice-président parmi les Vice-présidents chargé de la recherche et le de la formation, respectivement.

Le Président du Conseil académique dispose d'une voix délibérative, prépondérante en cas de partage égal des voix.

Au regard d'une université standard, l'UI délègue une partie des prérogatives habituellement dévolues au Cac aux conseils des composantes académiques. A contrario, une mission d'évaluation continue de la formation et de la recherche lui est confiée.

Il est composé d'une commission recherche et une commission formation et de la vie universitaire. Les commissions recherche et formation et de la vie universitaire sont chacune composées de 40 membres. Pour la part des membres élus du Cac représentants des enseignants-chercheurs et personnels assimilés, des enseignants et des chercheurs, 40% sont issus des grands secteurs « disciplines juridiques, économiques et de gestion » et « lettres et sciences humaines et sociales ». Les autres 60% sont issus des grands secteurs « disciplines de santé » et « sciences et technologies, incluant ingénierie ». Vingt étudiants élus représentent les étudiants. La commission formation et de la vie universitaire contient autant de représentants des enseignants-chercheurs et enseignants que de représentants des étudiants.

Commission recherche

Ses prérogatives incluent :

- Election du vice-président en charge de la recherche ;
- Coordination de l'enveloppe des moyens destinée à la recherche, telle qu'allouée par l'échelon central de l'UI et ses composantes et dans le cadre stratégique décidé par le conseil d'administration y compris les financements générés par la dotation Idex ;
- Consultation sur les conventions avec les organismes de recherche ;
- Avis sur le choix de l'instance (instance nationale ou comité d'experts ad hoc) chargée d'émettre un avis sur les candidatures des demandeurs de la PEDR (après avis du CT), fixation des critères de choix et du barème de la prime, approuvés ensuite par le CA ;
- Les principes de propositions d'attributions de la PEDR aux enseignants-chercheurs de l'UI (hors CAPM), qui seront décidées par le président de l'université ;
- Avis sur la création de laboratoires⁶ ;
- Avis sur le changement de nom de structure de recherche⁶ ;
- Avis sur le changement de direction de structure de recherche⁶ ;
- Avis sur la charte de déontologie ;
- Avis sur les conventions de co-accréditation des écoles doctorales, il est par ailleurs compétent pour fixer les règles statutaires des ED (ces deux types de mesures doivent être approuvées en CA après avis du CT).

⁶ Ces éléments sont à vérifier avec le ministère de la Culture en ce qui concerne les unités dont il est tutelle.

Commission formation et de la vie universitaire

Ses prérogatives incluent :

- Election du vice-président en charge de la formation.
- Définition d'une stratégie globale de formation initiale et tout au long de la vie.
- Coordination des crédits sur projets (non-récurrents) destinés à la formation, dans le respect du cadre stratégique défini par le CA.
- Avis sur la cohérence globale des règlements des études, des modalités de contrôle de connaissances et du calendrier des examens, des jurys ou des inscriptions.
- Avis sur la cohérence globale des modalités d'évaluation des enseignements.
- Sur proposition des composantes, capacités d'accueil en 1ère année de licence.
- Sur proposition des composantes, modalités d'admission et capacités d'accueil en master hormis pour le master de l'ENSAG, qui est commun aux ENSA.
- Cadrage des mesures de nature à permettre la mise en œuvre de l'orientation des étudiants et de la validation des acquis.
- Définition de la stratégie et des orientations globales des mesures destinées à faciliter l'insertion professionnelle des étudiants.
- Avis sur la cohérence de l'offre de formation lors de l'ouverture, de la modification et la fermeture d'une formation.
- Adoption des mesures nécessaires à l'accueil et à la réussite des étudiants présentant un handicap ou un trouble invalidant de la santé.
- Décision sur les droits d'inscription pour les diplômes d'établissement des CSPM.

Prérogatives dans le champ de la vie universitaire

- Adoption des mesures globales permettant aux étudiants de développer les activités de diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle ;
- Adoption des mesures globales permettant le soutien de la vie associative des étudiants ;
- Adoption des mesures globales favorisant le développement des activités culturelles, sportives, sociales ou associatives des étudiants ;
- Adoption des mesures globales visant à promouvoir et développer des interactions entre sciences et société, initiées et animées par des étudiants, au sein des établissements comme sur le territoire de rayonnement de l'établissement ;
- Adoption des mesures de nature à améliorer les conditions de vie et de travail des étudiants, notamment les mesures relatives aux activités de soutien, aux œuvres universitaires et scolaires, aux services médicaux et sociaux, aux bibliothèques et aux centres de documentation et à l'accès aux ressources numériques hors centres de documentation de l'IEP et de l'ENSAG.

Conseil académique en formation plénière

- Avis et vœux sur les orientations des politiques de formation, de recherche, de diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle et de documentation scientifique et technique ;
- Avis sur la politique culturelle de l'université ;
- Avis sur la politique éditoriale ;
- Stratégie globale de recrutement des enseignants-chercheurs, à savoir (liste exhaustive) :

- Définition de domaines et profils prioritaires ;
- Critères de recrutement et exigences attendues⁷ ;
- Objectifs en termes de recrutement endogène/exogène ;
- Mesures d'attractivité ;
- Principes de composition des comités de sélection qui sont nommés par les composantes⁷ ;
- Avis global sur la cohérence des profils de postes proposés par les composantes académiques en collaboration avec les pôles de recherche ;
- Avis de la cohérence stratégique des campagnes d'emploi ;
- Avis sur la demande d'accréditation et sur le contrat d'établissement ;
- Proposition au conseil d'administration d'un schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap, qui couvre l'ensemble des domaines concernés par le handicap. Après avis du comité technique, ce schéma définit les objectifs que l'établissement poursuit afin de s'acquitter de l'obligation instituée par l'article L. 323-2 du code du travail ;
- Adoption des mesures relatives aux centres de documentation et d'accès aux ressources numériques hors centres de documentation de l'IEP et de l'ENSAG ;
- Avis sur toutes les mesures visant à garantir l'exercice des libertés universitaires et des libertés syndicales et politiques des étudiants.

Conseil académique en formation restreinte

- Validation de la composition du CAC restreint respectant la règle de double parité du CAC restreint qui est compétent pour traiter des questions individuelles relatives aux MCF
- Approbation des avis transmis par les CSPM sur leurs recrutements et leurs promotions ;
- Délibération sur l'intégration des fonctionnaires des autres corps dans le corps des enseignants-chercheurs⁸ ;
- Décision sur le recrutement des enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs dans une situation donnant droit au bénéfice de la procédure spécifique mise en place au profit des personnels handicapés ou des personnels éloignés de leur conjoint ou partenaire de Pacs sur des postes affectés aux composantes CSPM ;
- Définition d'un cadrage pour les délégations, détachement et congé pour recherches ou conversions thématiques des enseignants-chercheurs⁸ ;
- Définition de la stratégie et des orientations globales pour le recrutement des PAST ;
- Définition de la stratégie et des orientations globales pour le recrutement des professeurs invités⁸ .

4.1.4. Les électeurs

Tous les personnels et usagers de l'UI, tous les personnels et usagers des CAPM et tous les personnels et usagers des organismes de recherche, affectés sur le site de l'UI ou à la Direction de la Recherche Fondamentale pour ce qui concerne le CEA, sont électeurs et éligibles aux instances de l'UI.

4.1.5. Le conseil d'orientation stratégique (Cos)

Il est composé de 8 à 12 personnes, représentants des collectivités, personnalités internationales scientifiques, personnalités issues du monde socio-économique et culturel. Les membres du Cos sont nommés par le CA sur proposition du directoire. Ce conseil, qui n'est pas décisionnaire, est consulté par l'UI sur des questions liées à

⁷ Hormis pour les recrutements à l'ENSAG soumis à un cadre commun aux ENSA.

⁸ Hormis pour l'ENSAG, car ces décisions s'inscrivent dans un cadre national commun aux 20 ENSA.

ses orientations stratégiques et son ancrage territorial. Il se réunit une fois par an et produit des recommandations qui sont transmises au conseil d'administration et au conseil académique.

4.2. Résolution de conflits

- Les conflits intra-composantes sont résolus au niveau de la composante.
- Les conflits inter-composantes sont résolus par le président avec le directoire.
- Les conflits entre le président ou une instance centrale d'une part et le directeur ou une instance au niveau de la composante académique d'autre part sont résolus au niveau du directoire. Si aucune solution n'est trouvée, une commission ad hoc est saisie. Cette commission doit réunir à part égale :
 - Des membres du conseil d'administration de l'UI ;
 - Des membres du conseil ou conseil d'administration de la composante ou des composantes impliquées ;
 - Des personnalités extérieures compétentes nommées par le directoire.

Les conclusions de cette commission sont ensuite soumises aux conseils concernés. Ceux-ci s'engagent à prendre en compte ces conclusions pour trouver une solution dans les 8 semaines qui suivent la remise des conclusions.

4.3. Retrait et intégration de composantes à personnalités morales

4.3.1. Retrait

Déclenchement de « la procédure de retrait de l'UI »

- Le directeur d'une CAPM peut notifier son souhait de déclencher « la procédure de retrait de l'UI » au conseil d'administration de l'UI. Cette notification doit être accompagnée d'un vote à la majorité qualifiée (2/3) des membres en exercice du conseil d'administration de la CAPM et d'un argumentaire explicitant les raisons du retrait. Les raisons du retrait doivent relever d'un manque majeur de l'UI à ses engagements.
- Le président de l'UI également peut notifier son souhait de déclencher « la procédure de retrait de l'UI » d'une CAPM au conseil d'administration de la CAPM. Cette notification doit être accompagnée d'un vote à la majorité qualifiée (2/3) des membres en exercice du conseil d'administration de l'UI et d'un argumentaire explicitant les raisons du retrait. Les raisons du retrait doivent relever d'un manque majeur de la CAPM à ses engagements.

Procédure de retrait

1. Une commission ad hoc est mise en place pour :
 - a. caractériser le dysfonctionnement et le manque aux engagements prétendus.
 - b. proposer un plan (actions et calendrier) pour remédier aux dysfonctionnements constatés.

Cette commission est composée à part égale :

- De membres du conseil d'administration de l'UI ;
 - De membres du conseil ou conseil d'administration de la CAPM ;
 - De personnalités extérieures compétentes nommées par le directoire.
2. Les conclusions de la commission sont présentées par le président de la commission, qui est une personnalité extérieure, aux conseils d'administration de l'UI et de la CAPM.
 3. Les conseils d'administration de l'UI et de la CAPM votent l'adoption du plan proposé par la commission.
 4. En cas de refus du plan proposé ou d'échec de sa mise en œuvre, une négociation des modalités de retrait est conduite sous la tutelle du ministère de l'ESRI.

4.3.2. Intégration

Déclenchement de « la procédure d'intégration à l'UI »

- Un établissement dont les missions sont celles de l'ESR peut notifier son souhait d'intégrer l'UI à son président.
- Le conseil d'administration de l'UI vote la mise en place de la procédure d'intégration.

Procédure d'intégration

- Une commission regroupant à part égale des membres désignés par l'UI et par l'établissement demandeur est mise en place.
- Cette commission propose les modalités et plan d'intégration.

Le principe d'intégration, ses modalités et son plan doivent être votés à la majorité absolue par le conseil d'administration de l'UI et de l'établissement.

5. Les compétences de l'échelon central

5.1. En matière de pilotage

1. Signature du contrat pluriannuel incluant les volets spécifiques aux CAPM. Pour l'ENSAG, son contrat pluriannuel est préparé et signé avec sa tutelle. Il s'inscrit dans la stratégie et orientations de l'UI et est inclus dans le contrat d'établissement de l'UI ;
2. Définition des orientations et coordination de l'élaboration du contrat pluriannuel incluant les volets spécifiques aux CAPM ;
3. Définition des principes budgétaires globaux ;
4. Définition d'un schéma pluriannuel stratégique immobilier ;
5. Gestion du patrimoine immobilier de l'UI hors CAPM ;
6. Définition d'un schéma pluriannuel stratégique SI ;
7. Coordination de l'évaluation, notamment en lien avec le HCERES et suivi de la mise en œuvre de la stratégie et du contrat pluriannuel incluant les volets concernant les CAPM ;
8. Élaboration des indicateurs afférents et amélioration continue des processus internes par une démarche qualité animée en central.
9. Communication en toute transparence des documents de pilotage (budgétaire, RH, ...) notamment à la demande des composantes académiques

5.2. En matière de ressources humaines

1. Définition d'une stratégie de recrutement pluriannuelle (critères de recrutement, postes fléchés). La stratégie et les orientations élaborées couvrent les aspects suivants : le fléchage de postes pour une impulsion stratégique, la dotation des CSPM et des directions centrales, les exigences en termes de recrutement à l'international et exogène, le renforcement de l'attractivité, les objectifs de convergence des politiques de rémunération et les orientations stratégiques en matière de composition des comités de sélection.
2. Définition des principes de la politique sociale.
3. Avis sur le respect de la stratégie et orientations pour l'ensemble des recrutements des enseignants-chercheurs.
4. En cas de dysfonctionnement manifeste (de type procédure non respectée, informations pertinentes non communiquées aux comités de sélection ou au conseil de la composante, etc..), droit de veto sur le

recrutement EC sauf pour ceux où la décision relève d'une instance nationale ou si des dispositions statutaires s'opposent au droit de veto.

5. Affectation des personnels hors CAPM.
6. Recrutement des personnels administratifs et techniques des services centraux.
7. Validation des recrutements et affectation des personnels administratifs et techniques dans les CSPM.
8. Recrutement des personnels administratifs et techniques dans les laboratoires sur la masse salariale de l'UI.

5.3. En matière de formation

1. Définition d'une stratégie de formation initiale et tout au long de la vie.
2. Co-signature des diplômes.
3. L'accréditation est mise en œuvre au niveau le plus adapté.
4. Inscription administrative des étudiants. Tous les étudiants sont inscrits à l'UI et au niveau des composantes. Pour les CAPM l'intégralité des droits d'inscriptions de leurs étudiants et pour les CSPM une partie de ces frais contribue à leurs recettes.
5. Veille sur la cohérence lors de l'ouverture, de la modification et la fermeture d'une formation.
6. Objectifs stratégiques et orientations en matière d'évaluation des enseignements.
7. Décision concernant les droits d'inscription pour les CSPM.
8. Délivrance des doctorats honoris causa.
9. Stratégie et orientations des mesures de nature à permettre la mise en œuvre de l'orientation des étudiants et de la validation des acquis.
10. Promotion de l'offre globale de formation.

5.4. En matière de recherche

1. Définition de la stratégie globale en recherche et valorisation.
2. Définition d'une politique de documentation scientifique et éditoriale.
3. Tutelle universitaire des structures de recherche⁶.
4. Gestion des relations avec les organismes de recherche à l'échelle de l'UI.
5. Pilotage de la PI. La PI actuelle de l'Université Grenoble Alpes, Grenoble INP, IEPG et ENSAG est mise à disposition sans compensation financière à l'UI et ses composantes. La PI générées par l'UI et ses composantes à partir de 2020, appartient à l'UI. L'impact de ces mesures sur le classement des CAPM est à évaluer. Toutes les composantes peuvent l'exploiter. Pour ce faire, elles auront une délégation de signature permettant de contracter avec les partenaires. Sa gestion est organisée en central ou par délégation aux composantes.
6. Affectation, en coordination avec les CAPM, des moyens récurrents aux structures de recherche⁶.
7. Pilotage des structures et projets structurants et transversaux.

5.5. En matière de visibilité, partenariats et levées de fonds

1. Définition de la stratégie internationale de l'UI.
2. Promotion et soutien de la visibilité de l'UI dans le cadre du système de marques, auprès des partenaires socio-économiques et en ce qui concerne notamment les classements nationaux et internationaux. L'UI apparaît dans les classements globaux. Dans les classements thématiques, elle apparaît en associant les marques/intitulé des composantes.
3. Relations et insertion dans le territoire.

4. Développement de l'attractivité de l'UI.
5. Promotion de l'offre de formation à l'international.
6. Promotion de la recherche et de ses résultats.
7. Développement des appartenances à l'UI dans le respect des appartenances multiples. L'échelon central et les composantes promeuvent l'UI et les composantes.
8. Maintien de la cohérence des actions de visibilité et de promotion de l'UI et de ses composantes.
9. Définition et déploiement de la communication de l'UI, (hors composante, multi-composantes, externe).
10. Portage de demandes de financement auprès de l'État et des collectivités.
11. Recherche de ressources propres et levées de fonds.
12. Développement des partenariats globaux.

5.6. En matière de rayonnement social et culturel

1. Définition d'une politique globale de rayonnement social et culturel, de culture scientifique et technologique.
2. Diffusion du savoir autour d'un pôle éditorial.
3. Gestion et valorisation du patrimoine artistique et scientifique.
4. Soutien des pratiques culturelles multi-composantes.
5. Développement de projets globaux avec des acteurs socioculturels.
6. Développement des actions pour la promotion de la science auprès des citoyens et des scolaires et mise en œuvre des actions multi-composantes.

5.7. En matière de vie étudiante et vie de campus

1. Définition d'une politique vie étudiante et vie de campus.
2. Développement du sentiment d'appartenance.
3. Mise en place et animation d'un inter-réseaux d'*alumni* (réseau de réseaux) ;
4. Développement de la mission santé des étudiants, accompagnement des étudiants présentant un handicap et promotion de l'égalité et de la diversité.
5. Développement des actions, dispositifs et services multi-composantes pour l'accueil et l'accompagnement des étudiants hors activités pédagogiques.
6. Soutien aux associations et initiatives étudiantes multi-composantes.
7. Promotion des emplois étudiants.
8. Gestion des espaces de vie étudiante mutualisés.

6. Compétences, Droits et Devoirs des CAPM

Les établissements-composantes conservant leur personnalité morale sont dénommés CAPM et exercent les prérogatives qui y sont associées. Elles les exercent dans le respect des statuts et de la politique de l'UI. Pour cela, elles :

1. Approuvent les statuts de l'UI et s'engagent à les respecter ;
2. Procèdent à la modification de leurs statuts afin que ceux-ci mentionnent leur appartenance à l'UI et prévoient que le président de l'UI (ou son représentant) est membre permanent de leur conseil d'administration ;
3. Le président de l'UI ou son représentant est membre du CA ;
4. S'engagent à répondre aux demandes de communication des documents, actes et délibérations budgétaires qui leur sont adressées pour avis par le président de l'UI. En cas de contradiction

manifeste entre ces documents et la stratégie, les orientations et les délibérations de l'UI ou de risque sérieux de déficit budgétaire, le président peut, après avis du CA de l'UI, en demander la révision ;

5. Procurent à leurs personnels le statut d'électeurs aux conseils ;
6. Les instances compétentes pour la nomination ou l'élection du dirigeant de la CAPM reçoivent l'avis du Président de l'UI, notamment sur la contribution à la dynamique de site des projets des candidats

Les CAPM disposent des compétences que leurs statuts leur confèrent en particulier dans les domaines qui suivent :

6.1. En matière de pilotage

1. Participent à l'élaboration du contrat pluriannuel dont le volet les concernant ;
2. S'engagent à respecter, dans les actions qu'elles définissent et mettent en œuvre dans le périmètre de leurs compétences, la stratégie, les orientations et les délibérations de l'UI. Un suivi de cet engagement mutuel éventuellement pluriannuel sera mis en place ;
3. Participent au processus budgétaire de l'UI et adoptent leur budget propre en veillant à sa compatibilité avec la stratégie, les orientations et les délibérations de l'UI. Elles reçoivent directement leur SCSP et collectent des ressources propres ;
4. S'engagent sur un principe de transparence et de réponse aux demandes de « reporting » envers l'UI ;

6.2. En matière de ressources humaines

1. Leurs conseils approuvent le recrutement de leurs enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs ;
2. Recrutent et assurent la gestion de la carrière de leurs personnels administratifs et techniques ;
3. En coordination avec les pôles de recherche, proposent des profils de poste et les comités de sélection validés par leurs conseils ;
4. Proposent les compositions nominatives des comités de sélection sur lesquels délibèrent leurs conseils ;

6.3. En matière de formation

1. Participent à l'élaboration de la stratégie formation et vie étudiante de l'UI
2. Délivrent leurs diplômes propres pour lesquels ils continuent à bénéficier de l'accréditation. Le président de l'UI cosigne ces diplômes ;
3. Inscrivent également administrativement les étudiants qui suivent des formations qu'elles portent de façon autonome ou donnant lieu à la délivrance d'un diplôme d'établissement.
4. Décident de la fermeture, ouverture et modification des unités d'enseignement et blocs de compétences ;
5. Décident de la fermeture, ouverture et modification des parcours et filières, après information auprès de l'UI et vérification du maintien de la cohérence globale de l'offre de formation ;
6. Créent et décident des diplômes d'établissement dans leur domaine après information auprès de l'UI et vérification de la cohérence de l'offre de formation ;
7. Perçoivent les frais d'inscription des étudiants inscrits dans les formations qu'elles opèrent ;
8. Fixent les droits d'inscription ;
9. Définissent, en les portant à la connaissance de l'UI, le règlement des études, des modalités de contrôle de connaissances et du calendrier des examens, des jurys ou des inscriptions pour les formations qu'elles opèrent ;

10. Recrutent et évaluent leurs étudiants ;
11. Évaluent leurs enseignements ;
12. Mettent en place des procédures pour la VAE ;
13. Mettent en place des mesures destinées à faciliter l'insertion professionnelle ;
14. Définissent et gèrent leur offre de formation tout au long de la vie, dans le respect de la stratégie, des objectifs et des délibérations de l'UI;

6.4. En matière de recherche

1. Participent à l'élaboration de la stratégie de recherche de l'UI dans les domaines qui les concernent ;
2. Dans le cadre de la tutelle de l'UI sur l'ensemble des unités de recherche, il est établi une liste d'unités avec lesquelles la CAPM conserve un lien fonctionnel, au titre de la subsidiarité, il sera également établi une liste des actions relatives à ces laboratoires qui traduiront ce lien fonctionnel ;
3. Assurent le pilotage par délégation, le suivi et la gestion des moyens qu'elles affectent aux unités de recherche concernées ainsi qu'aux autres unités pour lesquelles elle est partenaire ;
4. Portent, en collaboration avec les pôles, les actions de recherche impliquant les unités qui les concernent ;
5. Ont le droit d'exploiter la propriété intellectuelle de l'UI ;
6. Gèrent par délégation la propriété intellectuelle des unités qui leur sont rattachées fonctionnellement;
7. Gèrent par délégation les relations avec les organismes de recherche tutelles des unités qui leur sont rattachées fonctionnellement ;
8. Affectent des moyens récurrents aux unités de recherche ;
9. Pilotent et gèrent toute structure ou programme de recherche que l'UI décide de leur déléguer ;
10. Donnent un avis sur le changement d'affectation d'un EC à un laboratoire ;
11. Assurent l'adossement de la formation à la recherche en leur sein ;
12. Dessinent et déploient une stratégie de recherche à leur échelle qui contribue à la stratégie de l'UI dans le domaine ;

6.5. En matière de visibilité, partenariats et levées de fonds

1. Participent pleinement au développement de la visibilité et notoriété de l'UI dans le respect du système de marques ;
2. S'engagent à ne pas solliciter les classements globaux, leur marque apparaissant avec celle de l'UI dans les classements thématiques concernant leur domaine ;
3. Promeuvent leur offre de formation à l'international ;
4. Répondent à des appels à projets nationaux et internationaux dans leur domaine ;
5. Développent des partenariats en cohérence avec la politique de l'UI dans leur domaine ;
6. Réalisent des opérations de levée de fonds dans leur domaine ;
7. Développent leur communication interne et externe en cohérence avec la stratégie globale de l'UI ;
8. Au-delà de leur propre communication, participent et relayent la communication de l'UI ;
9. Développent leur attractivité auprès des étudiants ;
10. Promeuvent les résultats de recherche de leur domaine en cherchant à développer la notoriété de l'UI, dans le respect du système de marque ;
11. Développent et signent des accords de partenariat international qui leurs sont propres dans tous les domaines de leur compétence dans le respect de la stratégie, des orientations et des délibérations de l'UI.

6.6. En matière de rayonnement social

1. Soutiennent des pratiques culturelles intra-composantes
2. Développent des projets et des partenariats à leur niveau avec des acteurs socioculturels ;
3. Développent des actions pour la promotion de la science, de l'art et de la culture auprès des citoyens et des scolaires et la mise en œuvre des actions multi-composantes ;

6.7. En matière de vie étudiante et vie de campus

1. Développent une stratégie à leur échelle, des actions, dispositifs et services intra-composante pour l'accueil et l'accompagnement des étudiants hors activités pédagogiques ;
2. Soutiennent les associations et initiatives étudiantes intra-composantes ;
3. Gèrent (ouverture et recrutement) leurs emplois étudiants ;
4. Gèrent des espaces de vie étudiante intra-composante ;
5. Développent leurs réseaux d'alumni et veillent à leur participation au réseau global d'alumni.

Les CAPM veillent dans l'exercice de leurs compétences à respecter la stratégie, les orientations et les délibérations des conseils de l'UI. En cas de contrariété manifeste, des mécanismes de résolution de conflits sont mis en place.

7. Gouvernance, Compétences, Droits et Devoirs des CSPM

Une composante sans personnalité morale (CSPM) est un regroupement de composantes élémentaires (UFR, IUT, Ecole). Elles sont au nombre de 6 (7 ?). Elles ont un conseil avec une majorité d'élus. La composition du conseil doit veiller aux équilibres entre composantes élémentaires. Selon la taille de la CSPM considérée, le conseil, présidé par le directeur de la CSPM, comprend 20 ou 30 membres.

Elles ont des commissions ad hoc qui émettent des avis envers le CAC sur différents sujets, notamment : la formation, la recherche, et pour les sujets plus généraux où elles se réunissent en plénière. Elles peuvent recevoir des compétences par délégation du Conseil d'Administration.

L'élection des membres pourrait être au scrutin secret de liste par collèges distincts, et au suffrage direct couplé avec les élections du conseil des composantes élémentaires. Les directeurs des composantes élémentaires sont membre de droit du conseil. Le directeur de la CSPM est élu par le conseil. Le président de l'UI donne un avis au conseil de la CSPM avant l'élection de son directeur.

Les composantes sans personnalité morale (CSPM),

7.1. En matière de pilotage

1. Participent à l'élaboration du contrat pluriannuel dont le volet qui les concerne ;
2. S'engagent à décliner la politique de l'UI dans leur périmètre ;
3. Participent au processus budgétaire de l'UI, reçoivent une dotation de l'UI et collectent des ressources propres. Elles adoptent leur budget dans le respect des engagements pris dans le cadre de leur contrat d'objectifs et de moyens ;
4. S'engagent sur un principe de transparence et de réponse aux demandes de « reporting » envers l'UI ;
5. Reçoivent un avis du président de l'UI (conseil de la CSPM) avant l'élection de leurs directeurs ;

7.2. En matière de ressources humaines

1. En coordination avec les pôles de recherche proposent des profils de postes et les comités de sélection validés par leurs conseils ;
2. Donnent un avis par l'intermédiaire de leurs conseils sur le recrutement et la promotion des enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs sur des postes affectés aux composantes élémentaires ;
3. Délibèrent par l'intermédiaire de leurs conseils pour chaque poste publié au recrutement affecté aux composantes élémentaires, si les candidats seront ou pas soumis à une épreuve de mise en situation professionnelle ;
4. Donnent un avis par l'intermédiaire de leurs conseils sur le recrutement des enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs dans une situation donnant droit au bénéfice de la procédure spécifique mise en place au profit des personnels handicapés ou des personnels éloignés de leur conjoint ou partenaire de Pacs sur des postes affectés aux composantes élémentaires ;
5. Décident des dispenses d'inscription sur la liste de qualification d'un candidat exerçant des fonctions d'enseignant-chercheur à l'étranger postulant sur un poste d'enseignant-chercheur dans un cadre défini par l'UI ;
6. Décident des dispenses de doctorat d'un candidat du 1^{er} concours exerçant des fonctions d'enseignant-chercheur à l'étranger et possédant des qualifications ou titres équivalent postulant sur un poste de MCF dans un cadre défini par l'UI ;
7. Recrutent leurs personnels administratifs et techniques et gèrent leur affectation au sein de la CSPM;
8. Donnent un avis préalable à la décision de titularisation, de renouvellement de stage, de réintégration dans le corps d'origine ou de licenciement concernant les maîtres de conférence ;
9. Donnent un avis préalable s'agissant des demandes de changement de section CNU des enseignants-chercheurs ;
10. Décident des dispenses de l'HDR d'un candidat du 1^{er} concours exerçant des fonctions d'enseignant-chercheur à l'étranger et possédant des qualifications ou titres équivalent postulant sur un poste de professeur ;
11. Proposent des attributions d'aménagements de service des enseignants du second degré au président de l'université, après avis du directeur de la composante et du directeur de l'école doctorale concernés ;
12. Donnent un avis préalable à la décision de mise en délégation ou détachement des enseignants-chercheurs ;
13. Donnent un avis préalable à la décision d'accorder un congé pour recherches ou conversions thématiques à un enseignant-chercheur ;
14. Décident du recrutement des PAST ;
15. Décident du recrutement des professeurs invités en collaboration avec les pôles ;
16. Avis sur la constitution nominative des comités de sélection en collaboration avec les pôles de recherche ;
17. Avis sur la proposition de la liste des fonctions ouvrant droit à PRP, cette proposition étant ensuite soumise à l'approbation des conseils des composantes académiques.

7.3. En matière de formation

1. Les étudiants dans les formations qu'elles portent sont identifiés (sont également inscrits au niveau de la CSPM) ;
2. Elles décident de la fermeture, ouverture et modification des unités d'enseignement et blocs de compétences ;

3. Décident de la fermeture, ouverture et modification des parcours et filières, après information auprès de l'UI et vérification de la soutenabilité budgétaire et du maintien de la cohérence globale de l'offre de formation ;
4. Perçoivent une part des frais d'inscription des étudiants dans les formations qu'elles portent ;
5. Définissent le règlement des études, des modalités de contrôle de connaissances et du calendrier des examens, des jurys ou des inscriptions pour les formations qu'elles portent dans un cadre défini par l'UI ;
6. Recrutent et évaluent leurs étudiants ;
7. Évaluent leurs enseignements ;
8. Proposent les modalités d'évaluation des enseignements.
9. Proposent les capacités d'accueil en 1ère année de licence.
10. Proposent les modalités d'admission et capacités d'accueil en master.
11. Mettent en place des procédures pour la VAE ;
12. Mettent en place des mesures destinées à faciliter l'insertion professionnelle ;

7.4. En matière de recherche

1. Participent à l'élaboration de la stratégie de recherche dans les domaines qui les concernent ;
2. Portent, en coordination avec les pôles, les actions de recherche impliquant les unités dont elles sont proches ;
3. Pilotent et gèrent toute structure ou programme de recherche que l'échelon central de l'UI décide de leur déléguer ;
4. Donnent un avis sur le changement d'affectation à un laboratoire d'un EC ;
5. Assurent l'adossement de la formation à la recherche en leur sein.

7.5. En matière de visibilité

1. Participent pleinement au développement de la visibilité et notoriété de l'UI dans le respect du système de marques ;
2. Promeuvent leur offre de formation à l'international ;
3. Répondent à des appels à projets nationaux et internationaux dans leurs domaines ;
4. Développent des partenariats en cohérence avec la politique de l'UI dans leur domaine ;
5. Réalisent des opérations de levée de fonds dans leurs domaines ;
6. Développent leur communication interne et externe dans le respect du cadrage de l'UI ;
7. Participent et relayent la communication de l'UI ;
8. Développent leur attractivité auprès des étudiants ;
9. Promeuvent les résultats de recherche dans leur domaine en cherchant à développer la notoriété de l'UI et dans le respect du système de marques ;

7.6. En matière de rayonnement social

1. Soutiennent des pratiques culturelles intra-composantes ;
2. Développent des projets au niveau de la composante avec des acteurs socioculturels ;
3. Développent des actions pour la promotion de la science auprès des citoyens et des scolaires et mettent en œuvre des actions multi-composantes ;

7.7. En matière de vie étudiante et vie de campus

1. Développent une stratégie à leur échelle, des actions, dispositifs et services intra-composantes pour l'accueil et l'accompagnement des étudiants hors activités pédagogiques ;
2. Soutiennent les associations et initiatives étudiantes intra-composantes ;
3. Gèrent (ouverture et recrutement) leurs emplois étudiants ;
4. Gèrent des espaces de vie étudiante intra-composante ;
5. Développent leurs réseaux d' alumni et veillent à sa participation au réseau global d' alumni.

L'ensemble s'inscrit dans le cadrage de l'UI.

8. Participation des organismes de recherche

La notoriété et visibilité de Grenoble Alpes dans le domaine de la recherche et de l'innovation doit beaucoup à la présence forte et durable des organismes nationaux de recherche (ONR), notamment CEA, CNRS et Inria, ainsi que celle des grandes infrastructures de recherche internationales (ESRF, ILL, EMBL, IRAM, GHMFL⁹).

Pour assurer le meilleur développement partenarial de l'UI, il faut mettre en place un nouveau modèle de collaboration entre l'UI et les ONR. Depuis des années, le CNRS et le CEA sont représentés au sein des conseils des établissements, des chercheurs y siègent aussi. En 2014, ce partenariat s'est renforcé par la mise en place des pôles de recherche avec la participation des ONR dans leur gouvernance et leurs personnels dans leurs instances. La participation des ONR dans le directoire élargi quand il s'agit de traiter des questions de recherche, de valorisation, de communication ou de relations avec le territoire rentre dans cette logique.

Les organismes nationaux de recherche (ONR) appelés à participer à la construction de l'université intégrée (UI) sont *a priori* le CEA, le CNRS et Inria. Ils contribueront fortement à ses activités, recherche et valorisation mais également formation, et à sa notoriété, et permettront une articulation efficace entre les stratégies à l'échelle internationale, nationale et locale.

L'implication des ONR se traduit par une participation à la définition de la politique scientifique de l'UI et à sa mise en œuvre au travers des actions transversales et des unités de recherche partagées, et par une association aux différents échelons de la gouvernance de l'UI, du niveau central aux unités de recherche. Ainsi, les ONR contribuent, au travers de l'action de leurs personnels et de leurs moyens, aux missions fondamentales de l'UI.

La contribution des ONR à la politique scientifique de l'UI inclut des champs multiples tels que la définition de la politique scientifique, le pilotage des unités mixtes de recherche, la politique internationale, la politique d'emploi et de recrutement, leur contribution à la formation et la visibilité de l'UI.

Le cadre de l'association des ONR à la gouvernance est le suivant :

- Ils participent au directoire en charge des affaires territoriales, internationales, recherche, valorisation et partenariats ;

⁹ European Synchrotron Radiation Facility - Rayonnement Synchrotron (ESRF), Institut Laue-Langevin Réacteur à haut flux de neutrons (ILL), European Molecular Biology Laboratory (EMBL), Grenoble High Magnetic Field Laboratory - LCMI (GHMFL), IRAM (Institut de Radioastronomie Millimétrique).

- Ils participent à la définition des orientations stratégiques des pôles de recherche à travers les comités d'orientation stratégique de ceux-ci ;
- Ils co-pilotent les unités de recherche dont ils sont cotutelles ;
- Leurs personnels, affectés sur le site de l'UI et à la Direction de la Recherche Fondamentale pour ce qui concerne le CEA, sont électeurs et éligibles aux instances de l'UI.

La contribution des ONR au développement de l'UI se traduit de la manière suivante.

8.1. Politique RH

- L'UI et les ONR mettent en place une gestion prévisionnelle des emplois et compétences des laboratoires partagés – chercheurs, enseignants-chercheurs, personnels techniques et administratifs statutaires et contractuels - afin de se donner plus de visibilité, ainsi qu'aux unités de recherche. En particulier, les ONR participent aux prospectives pluriannuelles qui permettent de définir une stratégie de recrutement concertée et de sécuriser les parcours professionnels.
- De manière adaptée au regard de l'organisation et des procédures de recrutement de l'UI et de chaque ONR, l'UI et les ONR développent des dispositifs pour accroître l'attractivité en recherche, tels que « postes environnés », « chaires », « search committee ».
- Les ONR soutiennent avec l'UI et ses composantes le développement de dispositifs, tels que les délégations ou d'autres dispositifs adaptés à leurs spécificités, destinés à favoriser le renforcement de l'activité de recherche des enseignants-chercheurs.

8.2. Politique internationale

- L'UI et les ONR échangent régulièrement sur leurs actions à l'international. Les ONR s'associent avec l'UI ou associent l'UI aux actions internationales susceptibles de soutenir la stratégie internationale de l'UI, quand cela est pertinent au regard du périmètre des actions, et des missions nationales portées. Pour ce faire, ils peuvent s'appuyer sur certains de leurs outils spécifiques.

8.3. Visibilité internationale

- Dans la continuité du déploiement de la signature commune des publications mise en place en 2014 et afin d'accroître la visibilité de l'UI, et aussi celle des ONR, d'autres actions de communication sont mises en place :
 - Signature des courriers pour les membres des unités de recherche partagées, notamment les e-mails. Sur le principe guidant la signature des publications, une possibilité serait, pour les personnels de l'UI et des organismes :
 - X Professeur de NOM UI
Composante académique : Grenoble INP Institut d'Ingénierie de NOM UI
Laboratoire de recherche : YY – NOM UI, CNRS
 - X Directeur de recherche CNRS
Laboratoire de recherche : YY – NOM UI, CEA, CNRS
 - ...
 - Sites web : en fonction des spécificités de la gestion de ces sites, un affichage clair du bandeau de l'UI est mis en place, en sus de la traduction graphique du rattachement au(x) ONR(s).
 - Désigner sur les divers supports de communication les laboratoires comme :
 - Laboratoire X, NOM UI et ONR(s).

- Soutenir l'UI dans les classements internationaux pour faire face aux conséquences des méthodes de calcul des indicateurs défavorisant l'UI, liées à la structuration de la recherche en France. Ceci concerne notamment la prise en compte des « highly cited scientists ».

8.4. Développement des ressources propres

- L'ensemble des universités françaises de recherche intensive disposent de ressources relativement faibles pour la recherche, du moins comparées aux meilleurs standards internationaux. Pour l'UI et les ONR, au-delà de l'accroissement de la subvention, l'augmentation des ressources propres constitue un enjeu partagé pour leurs unités de recherche. Fostering Science (soutien aux candidatures ERC) constitue une remarquable réussite, aujourd'hui déployée au service de l'ensemble du site. D'autres dispositifs de soutien à la recherche de contrats seront développés sur des domaines ciblés.

8.5. Implication dans la formation

- Un accord-cadre entre l'UI et les ONR sera mis en place pour permettre aux chercheurs de s'engager dans des activités pédagogiques en association avec une reconnaissance sous la forme d'un titre à définir, tel que professeur attaché. Dans le cadre de la trajectoire, ce dispositif pourrait être précisé, ou/et d'autres dispositifs proposés. De manière générale, les ONR et l'UI travaillent à faciliter et renforcer l'implication des chercheurs, permanents et non-permanents dans la formation, et à permettre cette implication dans de bonnes conditions.

8.6. Reconnaissance des unités propres

- Les unités propres des ONR qu'ils proposent d'inscrire dans le périmètre de l'UI sont des unités membres d'un pôle de recherche, labellisées UI sur décision conjointe UI et ONR. L'UI est alors consultée sur la nomination de leurs directeurs et associée aux entretiens annuels d'objectifs et moyens et à l'évaluation HCERES. Ces unités sont également un vecteur pour accroître la visibilité de l'UI.

8.7. Services et gestion de proximité des unités partagées

- Les ONR et l'UI poursuivent et développent leur dialogue et les actions pour le suivi et au service des unités de recherche partagées, sur des thèmes tels que le dialogue objectifs scientifiques – ressources, les outils de gestion des systèmes d'information, l'organisation des marchés, l'hygiène et la sécurité.

9. Rôle et compétences des pôles de recherche

L'université intégrée a pour ambition de porter une stratégie ambitieuse en matière de recherche, de fertilisation interdisciplinaire, de transfert vers le monde socio-économique et de conforter le lien entre formation et recherche. Les composantes portent une stratégie sur leur périmètre, qui contribue à ces ambitions. Enfin, les unités de recherche et les communautés disciplinaires forment le socle de cette ambition.

Pour atteindre ces objectifs, l'UI s'appuie sur des pôles de recherche, structures transversales¹⁰, chargées de coordination, d'expertise et d'animation. Le périmètre d'un pôle est un regroupement d'unités et de structures de recherche de l'UI relevant de disciplines et de cultures proches, avec des objets et/ou des méthodes de recherche similaires. Un pôle peut également intégrer des unités de recherche d'autres établissements de l'académie dans le cadre d'une convention associant l'université intégrée et l'établissement en question. Il peut enfin intégrer des unités ou projets structurants partenaires (Labex, structures fédératives, UMS, CDP, ...).

Les pôles de recherche ont comme mission de développer l'excellence scientifique et technologique dans l'ensemble des disciplines, de favoriser la pluridisciplinarité et de soutenir les collaborations entre équipes de différents pôles.

Les composantes académiques s'appuient sur les pôles pour développer les liens entre recherche et formation et collaborer entre eux sur des projets transversaux de grande ampleur.

Un pôle de recherche interagit avec une ou plusieurs composantes académiques.

Les unités et structures de recherche reçoivent, au sein des pôles, le statut :

- Soit d'unités de recherche membres,
- Soit d'unités de recherche associées.

Une unité de recherche associée à un pôle est une unité de recherche membre d'un autre pôle et dont le positionnement thématique, de tout ou partie de ses équipes, justifie une interaction forte avec le pôle de recherche. Une unité de recherche associée, dans son ensemble ou pour une part de ses équipes seulement, participe aux activités du pôle et peut participer aux appels à projet de recherche et valorisation du pôle. Chaque personnel n'est cependant électeur et éligible qu'aux instances d'un seul pôle de l'UI.

La liste exhaustive des unités et des structures de recherche constituant les pôles de recherche est détaillée dans le règlement intérieur de l'université intégrée.

9.1. Objectifs et missions des pôles de recherche

Les pôles partagent les objectifs suivants :

- Proposer, en coordination avec les composantes académiques et les organismes de recherche, une politique de recherche concertée ;
- Développer l'excellence scientifique et technologique dans l'ensemble des disciplines relevant du pôle ;
- Favoriser la pluridisciplinarité ;
- Soutenir les composantes académiques dans le développement des liens entre formation et recherche ;
- Collaborer avec les composantes académiques pour porter des actions de recherche ;
- Développer les collaborations entre pôles et entre des unités de recherche de différents pôles ;
- Développer et soutenir les collaborations nationales et internationales ;
- Favoriser le renforcement des liens et coopérations entre l'UI et organismes ;

Les pôles :

- Contribuent à l'élaboration et à la mise en œuvre de stratégies de recherche ;

¹⁰ Composantes au sens du code de l'éducation.

- Proposent la répartition des moyens financiers et humains spécifiques confiés par l'UI et ses composantes, ou ses partenaires organismes de recherche, à travers le lancement de projets incitatifs ;
- Élaborent les perspectives de postes enseignants-chercheurs, en coordination avec les composantes et dans le respect du cadre défini par les instances de l'UI ;
- Élaborent des perspectives sur les besoins des unités de recherche en personnels BIATSS ;
- Élaborent, en cohérence avec les objectifs fixés par les tutelles des laboratoires, une vision prospective de l'emploi chercheur et ITA (ingénieur, technicien, administratif) et la partagent avec l'UI, ses composantes et les organismes ;
- Donnent un avis sur la constitution des comités de sélection qui seront validés par les conseils des composantes⁷ ;
- Donnent un avis aux composantes académiques, notamment en matière de CRCT, délégation et accueil des professeurs invités ;
- Participent à la promotion du potentiel de recherche de l'UI.

9.2. Gouvernance

La gouvernance de chaque pôle de recherche s'organise conjointement entre :

- Un comité d'orientation stratégique,
- Une direction,
- Un conseil de pôle,
- Un comité des directeurs.

9.2.1. Articulation avec l'échelon central et les composantes académiques

Les directeurs de pôles sont membres sans voix délibérative de la vice-présidence recherche élargie dont une des missions est de coordonner les actions des pôles. Elle est présidée par le vice-président recherche de l'UI. Ils sont invités de droit aux instances des composantes académiques quand celles-ci traitent de points en lien avec les missions des pôles, notamment la stratégie en matière de recherche, la politique emploi, les comités de sélection, les CRCT, délégation et accueil de professeurs invités. Les directeurs des composantes académiques ou leurs représentants sont invités aux conseils des pôles quand ceux-ci traitent de points en lien avec leurs formations ou leurs personnels.

9.2.2. Le comité d'orientation stratégique d'un pôle de recherche

Le comité d'orientation stratégique d'un pôle de recherche rassemble les représentants des composantes en interaction avec le pôle et les représentants des autres tutelles des unités de recherche notamment les organismes de recherche.

La présidence du comité d'orientation stratégique d'un pôle de recherche est assurée par le vice-président recherche de l'UI ou par la personne que la vice-présidence recherche désigne à cette fin, soit parmi les vice-présidents en charge de la recherche des composantes académiques ou leurs équivalents soit parmi les représentants des organismes de recherche.

Peuvent être invités à participer aux séances du comité d'orientation stratégique, sans voix délibérative, les représentants d'autres composantes académiques. En outre, le directeur du pôle de recherche peut être invité au comité d'orientation stratégique du pôle par son président.

Le comité d'orientation stratégique d'un pôle de recherche se réunit au moins une fois par an. Il définit les grandes orientations du pôle et supervise ses instances. A ce titre :

- il définit les orientations de la stratégie scientifique du pôle de recherche et contrôle leur mise en œuvre ;
- il veille à la cohérence des politiques scientifiques du pôle de recherche en accord avec la politique des composantes académiques et des organismes de recherche ;
- il discute des moyens gérés par le pôle ;
- il approuve les candidatures à la direction du pôle de recherche.

Il est obligatoirement consulté pour avis conforme avant toute modification du périmètre du pôle de recherche.

9.2.3. Direction d'un pôle de recherche

La direction d'un pôle de recherche comprend le directeur du pôle et, le cas échéant, son (ses) adjoint(s) dont le nombre est entériné par le conseil d'orientation stratégique du pôle.

Le directeur et le (les) directeur (s) adjoint (s) d'un pôle de recherche sont élus par le conseil de pôle, pour une durée de 4 ans, parmi les enseignants-chercheurs, chercheurs ou assimilés affectés dans une structure de recherche ayant la qualité de membre, associé ou partenaire du pôle de recherche.

La composition de l'équipe de direction du pôle visera à représenter le mieux possible l'ensemble des composantes académiques et communautés disciplinaires du pôle.

Le mandat de directeur (ainsi que celui des directeurs adjoints) est incompatible avec celui de directeur d'un autre pôle de recherche de l'UI, de directeur d'une des composantes académiques ou élémentaires, de directeur, d'une unité de recherche ou d'une structure partenaire du pôle de recherche au sens ci-dessus.

Les candidats au poste de directeur font acte de candidature auprès du président de l'UI, en précisant les orientations et actions proposées et l'identité du (des) adjoints(s). Ne seront retenues, pour être soumises à l'élection par le conseil de pôle, que les candidatures approuvées par le conseil d'orientation stratégique du pôle.

Le jour de l'élection, le conseil du pôle restreint aux élus, présidé par son doyen d'âge, doit réunir au moins la moitié de ses membres, qui peuvent être présents ou représentés. Toutefois, nul ne peut être porteur de plus d'une procuration de vote.

Le conseil de pôle restreint aux élus élit le directeur et son ou ses adjoints parmi les candidats approuvés par le comité d'orientation stratégique.

9.2.4. Attributions de la direction d'un pôle de recherche

Le directeur, assisté le cas échéant par son (ses) adjoint(s), est chargé de l'animation scientifique du pôle. Dans ce cadre, ses missions sont les suivantes :

- Il veille à soutenir et développer l'excellence dans l'ensemble des disciplines du pôle, tant en recherche fondamentale qu'en recherche appliquée ;
- Il est force de propositions d'actions destinées à favoriser la pluridisciplinarité ;
- Il propose des collaborations entre les équipes de différents pôles autour de projets transversaux de grande ampleur.

Du point de vue plus opérationnel, le directeur de pôle de recherche, éventuellement assisté par son (ses) adjoint(s), exerce les compétences suivantes :

- Il prépare et convoque les réunions du conseil de pôle et du comité des directeurs. A ce titre, il établit les ordres du jour ;

- Il préside le conseil de pôle et le comité des directeurs. Il dispose dans chacune de ces instances d'une voix délibérative, qui est prépondérante en cas de partage des voix ;
- Il est le garant du bon fonctionnement des instances qu'il préside : il veille au respect de leurs compétences respectives ;
- Il propose et met en œuvre des appels à projets incitatifs dans un cadre défini par les instances de l'UI ;
- Le cas échéant, il exerce les attributions qui lui sont déléguées, en matière administrative et financière, par l'UI ;
- Lorsqu'elle est requise, il assure la représentation du pôle dans les diverses instances de l'UI.

9.2.5. Le Conseil d'un pôle de recherche

Le conseil de pôle se réunit au moins 4 fois par an. Il est présidé par le directeur du pôle et comprend 30 membres. Parmi ses membres, le nombre de personnalités nommées est de 6 dont au moins 4 ne sont pas électeurs de l'UI. Les personnalités nommées sont désignées par les membres élus du conseil sur proposition du directeur du pôle après avis du comité d'orientation stratégique.

Sont électeurs et éligibles au conseil d'un pôle de recherche, les personnels des unités membres de ce pôle. Les autres membres des conseils de pôle, sont les élus qui représentent 80% du total des membres. Les différents collèges électoraux sont :

- celui des professeurs et personnels assimilés, collège A, disposant respectivement de 9 élus ;
- celui des autres enseignants-chercheurs, enseignants et personnels assimilés, collège B, disposant respectivement de 9 élus ;
- ceux des BIATSS et ITA, collège C, et des doctorants, collège D, disposant ensemble respectivement de 6 élus. Les élus du collège D disposent chacun d'un suppléant.

Le conseil de pôle de recherche élit le directeur du pôle et son (ses) adjoint(s). Il débat sur la stratégie scientifique du pôle et formule des propositions de réflexion au comité d'orientation stratégique. Il est consulté sur l'activité du pôle.

Le conseil de pôle de recherche débat et vote, sauf s'il décide de déléguer cette compétence à une commission ad hoc, sur les propositions formulées par le comité des directeurs en matière de :

- perspectives sur les demandes des unités de recherche en personnels chercheurs et enseignants-chercheurs, BIATSS et IT ;
- expertise concernant la mobilité (CRCT, délégation,...) des enseignants-chercheurs affectés aux unités du pôle et l'accueil des professeurs invités dans les unités du pôle.

Dans le cas où une commission ad hoc est mise en place pour un des points ci-dessus, celle-ci doit contenir à minima la direction du pôle et 3 membres du conseil du pôle dont au moins un élu du corps enseignants-chercheurs.

9.2.6. Comité des directeurs d'un pôle de recherche

Le comité des directeurs du pôle de recherche se réunit au moins une fois par trimestre. Il est présidé par le directeur de pôle de recherche, comprend, outre, le cas échéant, le(s) directeur(s) adjoint(s), l'ensemble des directeurs des unités de recherche membres du pôle et les directeurs des composantes académiques en collaboration avec le pôle. Les directeurs d'unités de recherche du pôle et des composantes peuvent se faire

représenter en cas d'indisponibilité. Les directeurs des unités de recherche associées aux pôles de recherche sont invités.

Peuvent siéger aux séances du comité des directeurs du pôle de recherche, à l'initiative et sur convocation expresse du directeur du pôle, en fonction de l'ordre du jour, des directeurs des structures partenaires mentionnés du présent règlement intérieur ainsi que les directeurs des composantes en charge de la formation (UFR, composantes, écoles, instituts).

Le comité des directeurs du pôle de recherche est une instance de préparation et d'exécution de la politique du pôle. A ce titre :

- Il veille à la promotion du potentiel de recherche du site et contribue, collectivement ou au travers de l'action de ses membres, aux relations avec les industriels et les acteurs politiques, culturels et économiques ;
- Il débat sur la stratégie scientifique du pôle et formule des recommandations au comité d'orientation stratégique ;
- Il débat de la répartition des moyens financiers et humains confiés au pôle à travers le lancement d'appels à projets incitatifs, et formule des recommandations au directeur de pôle ;
- Il participe aux prospectives de profils de postes d'enseignants chercheurs en lien avec les composantes ;
- Il participe aux prospectives sur les besoins des unités de recherche en personnels BIATSS.

10. Rôle et compétences du collège doctoral

Le Collège Doctoral (CD) est une composante de l'UI qui porte la politique doctorale de l'UI, met en œuvre les conditions de la délivrance du doctorat de site et de l'habilitation à diriger des recherches (HDR), et organise les études doctorales et les services administratifs associés. Il veille à la visibilité et au rayonnement national et international des études doctorales du site. Il met en œuvre les dispositifs d'appui à l'insertion professionnelle et de suivi professionnel des doctorants. Il fédère l'action des écoles doctorales et contribue à la mutualisation de leurs actions. Le directeur du CD présente un rapport d'activité annuel devant le Conseil du CD et la Commission Recherche (CR) de l'UI.

Le Collège Doctoral, via son Conseil,

- Organise la répartition des allocations doctorales allouées par l'UI, et informe annuellement la CR de la liste des doctorants bénéficiant d'un financement. ;
- Assure sur son budget les moyens humains et financiers pour son fonctionnement interne et celui des ED ;
- Organise les formations transversales aux thématiques des ED et, en particulier, veille à ce que chaque doctorant reçoive une formation à l'éthique de la recherche et à l'intégrité scientifique ;
- Organise les formations à l'insertion professionnelle ;
- Donne un avis sur le choix des directeurs des ED. Les directeurs d'ED présentent leur rapport d'activité annuel devant le Conseil du CD ;
- Définit les procédures d'agrément permettant de manière dérogatoire à une personne non HDR de diriger ou co-diriger une thèse et donne un avis sur les dossiers soumis ;

- Définit les procédures de dispense (1) de master pour l'inscription au doctorat et (2) de doctorat pour inscription en HDR, et donne un avis sur les dossiers soumis ;
- Définit les procédures pour l'obtention du doctorat en VAE et donne un avis sur les dossiers soumis ;
- Transmet annuellement à la CR de l'UI les listes des personnes ayant bénéficié de dérogations et dispenses ainsi que celles ayant obtenu un doctorat par VAE ;
- Donne un avis sur les demandes de changement de direction de thèse, d'ED (doctorant ou HDR), d'inscriptions au-delà des durées réglementaires, de césure pendant le doctorat et en cas de non-renouvellement d'inscription suite à un CSI défavorable ;
- Veille au traitement juridiquement équitable de tous les doctorants du site et fournit des recommandations en ce sens.

11. L'organisation des services de l'université intégrée

Tous les services de l'UI sont organisés pour permettre à celle-ci de réaliser ses ambitions et engagements politiques. Ils soutiennent l'ensemble des missions de l'université intégrée telles que décrites dans le code de l'éducation et sont le point d'appui indispensable de la mise en œuvre de la vision politique de ce nouvel établissement. Les services de l'UI intègrent des principes d'organisation et de management, qui mettent l'humain au centre des préoccupations, et cherchent l'efficacité de l'organisation.

Les enjeux

La combinaison d'une structure de grande dimension intégrant des entités distinctes avec un fonctionnement lisible, efficace et humain est un enjeu (voire un challenge) essentiel à réaliser en matière d'organisation des services. Il s'agit de tirer au mieux parti de l'union des forces et des cultures au sein de l'université intégrée pour renforcer l'Université intégrée et ses composantes.

Cela suppose une analyse fine pour faire vivre le schéma de répartition des compétences souhaité au sein de l'université intégrée ; un travail important sur l'organisation des délégations, de la déconcentration pour les CSPM et de la décentralisation pour les CAPM, sur la transparence et la circulation de l'information, sur la formalisation des processus, sur la définition des mutualisations les plus pertinentes, sur la construction de la transversalité, sur la culture et l'animation de réseaux professionnels internes et externes.

Cela suppose également, pendant la phase de construction de l'UI, un investissement pour permettre à des agents d'horizons et de cultures distincts de construire un collectif où les différences sont perçues comme des richesses pour œuvrer à un destin commun. Pour ce faire, les premières années de l'UI verront un effort important en matière d'accompagnement et de formation des personnels sur l'intelligence collective, la gestion de projets transverses, la communication entre les personnes.

La phase d'expérimentation de l'UI permettra de réaliser progressivement sa mise en œuvre dans le respect des personnels et de leurs compétences. Des dispositifs spécifiques se poursuivront pour l'accompagnement du changement et des moyens de l'Idex y seront consacrés.

Les principes d'organisation des services

L'UI met au cœur du fonctionnement de son administration le service à l'utilisateur, le service public et la considération pour ses personnels et pour leur travail.

A tous les niveaux de l'UI, l'administration est en capacité de soutenir la stratégie (aide au pilotage et évaluation), de son élaboration jusqu'à sa mise en œuvre, dans la recherche de la plus grande efficacité. L'organisation des services centraux de l'UI respecte celles des CAPM et CSPM. La diversité des besoins est reconnue et prise en compte, et la réponse à cette diversité est construite à travers une offre de service modulaire. Les services de l'UI s'organisent en fonction des décisions politiques prises en matière de délégation et compétences partagées.

La transparence et la circulation de l'information

Pour l'ensemble des publics, des guichets sont identifiés ; ils sont soucieux d'apporter les réponses de leur ressort ou d'orienter les usagers jusqu'à leur interlocuteur ; l'affichage des offres et services offerts par l'UI est décliné en cohérence dans chacun des périmètres.

Les circuits de décision sont facilités par une attention particulière apportée à la circulation de l'information, à la formalisation des processus et à l'animation de proximité.

La subsidiarité et la délégation : une organisation en processus

Trois niveaux existent dans l'UI :

- le premier est garant de la stratégie, du cadre d'ensemble, et s'articule finement avec les administrations des CAPM et CSPM ;
- le deuxième est celui des composantes académiques (CAPM et CSPM) ;
- et le troisième est celui des composantes élémentaires (écoles, UFR, instituts, unités de recherche, ...).

Au 1er janvier 2020, les CSPM sont constituées. Elles disposent d'une gouvernance et de compétences dans leurs périmètres ; elles ne disposent pas d'une administration finalisée pour mettre en œuvre ces compétences. Celle-ci est construite sur une durée de deux ans et demi pour être pleinement opérationnelle pour l'évaluation à trois ans. Les services centraux de l'UI s'adaptent à l'organisation des CAPM et CSPM.

La subsidiarité et la délégation sont des moyens de gagner en agilité notamment en confiant les compétences à l'entité la plus à même de l'exercer. La délégation de compétences sera mise en œuvre dès que possible pour atteindre cet objectif. Ainsi sont du ressort de l'échelon central de l'UI les domaines qu'il est le mieux à même de traiter que les composantes et inversement est du ressort des CSPM ou CAPM ce qui peut être mieux traité par celles-ci. Cette répartition des compétences tient compte des statuts des CAPM.

Les liens entre le central et les CAPM, CSPM et leurs composantes élémentaires sont construits pour fonctionner de manière efficace et réactive, que ce soit sur les aspects décisionnels ou opérationnels. L'organisation des services de l'UI est conçue pour être réactive et en proximité avec tous les acteurs de l'université. Elle s'adapte aux spécificités des organisations qui la composent.

Rendre lisible, efficace et agile une organisation de cette taille en trois niveaux est un challenge important à relever. L'agilité se traduit par une capacité à se remettre en question, à s'auto-évaluer et à s'ajuster en permanence.

Afin de se donner tous les moyens d'atteindre cet objectif, l'université intégrée se construira avec une démarche de description de ses grands processus de décision et d'organisation.

Pour ce faire, des moyens renforcés sont accordés à la politique d'amélioration continue ; la formation des personnels est conçue comme un levier majeur de l'évolution de la structure.

L'administration joue son rôle avec discernement en s'adaptant aux contraintes de ses acteurs. Elle est capable de transcender l'organisation établie pour conduire des projets d'ampleur dissociés de la gestion administrative courante.

La mutualisation et la coordination

Objectif général : Mutualiser et mettre en réseau des services et fonctions pour un meilleur fonctionnement et des partages de pratiques.

Les fonctions actuellement mutualisées ou transversales sur le site (santé, accueil handicap, accueil et information, accueil international, entrepreneuriat, gestion des campus, sport, SI...) font l'objet d'une analyse, de leur gouvernance, de leurs processus, de leur fonctionnement, pour la meilleure organisation au sein de l'UI.

Une offre de services et des outils communs sont construits sur les différents métiers support et soutien, que les entités (composantes, laboratoires...) mobilisent en fonction de leurs besoins. Elle peut en particulier répondre aux besoins d'expertise. Elle est prioritairement mais non exclusivement localisée dans les services centraux de l'UI.

Dans le domaine de l'ingénierie de projets subventionnés (ANR, Europe, FUI, ...), une structure (Unité de service Ingénierie Projets, USIP) sous le pilotage collectif de l'échelon central et des composantes académiques (CAPM et CSPM) sera mise en place. Le fonctionnement opérationnel de cette structure sera déconcentré pour permettre la proximité avec d'une part les usagers et d'autre part les autres compétences impliquées dans la vie d'un contrat notamment la gestion financière et RH.

La coordination et l'animation de réseaux transverses sont cultivées. Elles permettent de développer l'alignement vers le haut par les échanges et le transfert de bonnes pratiques. Leur animation est partagée entre services centraux et composantes de l'UI.

Une gestion fondée sur l'humain, une gestion efficiente

L'UI rend possible une répartition des ressources humaines et financières permettant d'aller vers la décentralisation, la déconcentration et le renforcement de certains secteurs sous dotés de l'UI toujours au profit du collectif et du service rendu. L'UI veille à dépenser l'argent public de manière rationnelle et au plus juste. Elle ne cherche pas l'économie à tout prix mais rationalise ses ressources pour dépenser utilement en faveur de ses usagers et personnels (conditions de travail). La soutenabilité des activités et les équilibres budgétaires représentent un objectif prioritaire en termes de pilotage.

L'organigramme

L'organigramme est conçu de telle sorte qu'une prise de décision ne suppose pas le passage par plus de 3 acteurs. Il est lisible, communiqué, affiché dans le détail dans les outils internes de l'établissement pour permettre une bonne identification des acteurs et de leurs fonctions.

L'organigramme des services centraux de l'UI est fondé sur les différents niveaux ci-dessous

- Directeur général des services et adjoints
- Directeurs généraux délégués et adjoints
- Directeurs et adjoints
- Chefs de services et adjoints

Et il s'articule avec les organigrammes des CAPM et CSPM.

La structuration administrative notamment des CSPM se met en place deux ans et demi et l'ajustement entre les différents niveaux de l'UI (central, CAPM, CSPM et composantes élémentaires) se fait en continu pendant le temps de construction, sur la base d'une analyse des processus, pour en améliorer et optimiser le fonctionnement.

L'articulation de l'organigramme politique et administratif est pensée pour une bonne coordination entre responsabilités fonctionnelles et hiérarchiques, à tous les niveaux de l'organisation. Les responsabilités de chacun sont formalisées.

Un management valorisé, en soutien des personnels et du projet stratégique

Les fonctions de management sont essentielles pour que l'organisation de l'UI et de ses composantes soit efficace et respectueuse des personnels. Les managers soutiennent et accompagnent les personnels dans la réalisation de leurs missions avec bienveillance, lucidité, constructivité. Ils sont les garants du sens, de la mise en œuvre permanente du projet politique dans les meilleures conditions économiques et sociales. Ils sont responsables de leurs actes, autonomes et forces de proposition. L'organisation leur permet d'aller au-delà en étant créatifs, innovants. Ils rendent compte à leur hiérarchie régulièrement sur les sujets le nécessitant. Ils transmettent et remontent toutes les informations utiles au bon fonctionnement de l'organisation. Ils permettent à chacun, quel que soit son niveau et son statut, d'être force de proposition dans son domaine d'expertise et au-delà. L'UI soutient ces fonctions de managers et développe des programmes de formation pour les aider à exercer au mieux leurs fonctions. Le soutien constant de l'encadrement et de bonnes conditions de travail placent les personnels en situation d'être efficaces et créatifs, avec un sens aigu du service public.

La culture managériale est diffusée à la fois auprès des personnels BIATS en responsabilité hiérarchique et auprès des personnels académiques en responsabilité fonctionnelle.

Une administration innovante

Depuis 10 ans, suite à l'autonomie des universités, la montée en expertise et en compétences des personnels de l'ESR est indéniable. Sur le site Grenoble Alpes, les réussites successives scientifiques et administratives démontrent une adaptation et une professionnalisation constante. L'UI poursuit cette professionnalisation de ses personnels administratifs et techniques sur l'ensemble des missions en soutien à la formation et à la recherche mais aussi sur l'ensemble des missions supports.

Pendant la période de construction de l'UI, des moyens renforcés sont dédiés à cet objectif de transformation. Les systèmes d'information évoluent pour permettre l'interfaçage des outils : des référentiels communs sont mis en place et la cohérence d'ensemble est recherchée. La dématérialisation, l'adaptation des outils et procédures sont développées.

La simplification et l'innovation, que ce soit sur les outils ou les pratiques, managériales en particulier, sont fortement ancrées dans la culture de l'administration de l'UI.

12. Politique RH et pacte social

La principale richesse de l'UI est ses ressources humaines. L'UI doit offrir un cadre propice à chacun (enseignants-chercheurs, personnels techniques et administratifs) pour à la fois s'épanouir en tant que personne et participer aux grands objectifs de formation, de recherche et de transfert vers la société. L'UI doit être, avant tout, une communauté de personnes s'engageant à travailler dans le respect de chacun. Elle

souhaite également être exemplaire dans la mise en œuvre des relations sociales en son sein et faire preuve de créativité dans ce domaine. La lutte contre toute forme de discriminations directes ou indirectes, l'accueil et l'insertion des personnels en situation de handicap font partie des valeurs fondatrices de l'UI.

12.1. Des carrières attractives pour les personnels

Les personnels sont le reflet de la diversité des institutions qui composent l'UI. Leurs spécificités, qu'elles soient liées à leur métier, à leur discipline scientifique ou à leur composante d'appartenance ne les empêchent pas de s'identifier et de se rassembler sous la bannière UI. La composition du personnel est pensée pour atteindre un juste équilibre : intergénérationnel, interculturel, paritaire femmes / hommes.

Un objectif fort de l'UI est d'offrir des opportunités de progression de carrière à ses personnels en leur proposant un dispositif de formation de qualité et un cadre favorisant la mobilité interne. Une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) efficace et personnalisée permet aux personnels d'avoir une vision de leur parcours professionnel sur le moyen / long terme.

Une démarche d'harmonisation progressive des conditions de recours aux personnels contractuels et de leurs modalités de gestion sera conduite au sein de l'UI sur la base d'accords-cadres, dans le respect des possibilités légales et dans la mesure de la soutenabilité budgétaire de ces dispositifs. Pour ce faire, une démarche de résorption de la précarité basée sur l'analyse des emplois temporaires sur projets, avec un calendrier et des objectifs sera mise en place.

Les politiques d'ouverture de concours pour tout poste vacant non pourvu par mobilité et l'optimisation des possibilités de concours réservés seront poursuivies. Un dispositif sécurisant les perspectives de carrière sera élaboré ; une attention particulière sera portée aux dispositifs d'accompagnement des personnels contractuels, en particulier pour leur proposer un accompagnement individualisé.

L'UI a pour vocation d'assurer des conditions de vie et de travail attractives au niveau des meilleures universités internationales. L'excellence de sa recherche et de sa formation attire des enseignants chercheurs de talent sur le site. L'UI adhère à la stratégie européenne des ressources humaines pour les chercheurs (HRs4R) en s'engageant dans une labellisation. Cette démarche vise à garantir la grande qualité des pratiques en matière de recrutement et du cadre d'exercice des missions de recherche en établissant un plan d'amélioration continue de la stratégie ressources humaines. Elle s'appuie sur les principes de la charte européenne des chercheurs et du code de conduite pour le recrutement des enseignants chercheurs. La richesse et la variété des missions administratives et techniques et la diversité des composantes conforteront l'image d'employeur attractif de l'UI.

L'UI rendra visible l'ensemble des offres de recrutement et amplifiera les démarches déjà engagées pour l'attractivité.

L'UI cherche à développer l'interculturalité en encourageant la mobilité internationale de tous ses personnels, enseignants et enseignants chercheurs, personnels administratifs et techniques. Dans ce même objectif, elle développe une « internationalisation at home » en promouvant la connaissance et l'usage des langues étrangères par son personnel de plus en plus amené à être en contact avec des publics internationaux.

12.2. Le temps de travail

Une cohérence des conditions horaires de travail sera recherchée, dans la mesure de sa soutenabilité budgétaire de l'UI et de celle de ses composantes.

12.3. La politique indemnitaire

Une cohérence des régimes indemnitaires sera recherchée par les différents employeurs sauf quand il s'agit d'une prérogative d'une instance nationale. C'est une cible que l'UI cherche à atteindre au rythme de sa soutenabilité budgétaire et de celles des CAPM. Un calendrier de mise en œuvre sera établi, selon des critères de soutenabilité budgétaire.

12.4. Le dialogue social

L'UI souhaite développer un dialogue social nourri à tous les niveaux au sein de l'UI : services centraux, et composantes selon des modalités garantissant équité et proximité. Les instances paritaires (Comité technique, CHSCT) doivent se décliner selon ce souhait et conformément aux lois en vigueur. L'UI affirme son engagement pour un dialogue social avec les organisations syndicales représentatives. Pour ce faire au niveau global, les Comités techniques organisés par chaque employeur se réunissent deux fois par an en conférence sociale.

12.5. La qualité de vie au travail

L'UI, pour faire écho à l'Accord National Interprofessionnel vers une politique d'amélioration de la QVT et de l'Égalité Professionnelle du 19 juin 2013, met la qualité de vie au travail au cœur de ses politiques à l'égard des personnels.

L'accord cadre construit par l'UGA sera repris dans le cadre de l'UI et étendu aux personnels de l'UI et des CAPM.

Cet accord fixera un cadre d'action, un engagement de chaque acteur, des modalités de restitution des actions entreprises via un bilan annuel.

Cet accord qui visera à inscrire l'UI dans une démarche durable de QVT, devra avoir un contenu concret et représentatif du terrain pour produire un plein effet et inspirer les travaux liés à la future l'université intégrée.

Il visera également à l'équilibre entre la prise en compte de l'individu :

- dans son travail : missions et activités, organisation du travail, contenu et intérêt du poste, ...
- comme agent dans son environnement de travail : équipement, locaux, lieux de convivialité (restauration, accessibilité, ...), sécurité...
- et comme agent à titre individuel : carrière, compétences, genre, handicap, santé, développement personnel...

Il énoncera une série d'actions et leur modalité (notamment calendrier et moyens) de suivi sur des thèmes aussi variés que

- Les compétences-parcours professionnels
- Le contenu du travail
- L'égalité professionnelle et la conciliation vie professionnelle / vie personnelle
- L'engagement et le management
- Les relations et environnement de travail / climat social
- La santé au travail

12.6. L'action sociale

L'UI consolide une offre d'actions sociales, culturelles, sportives et de loisirs à destination de ses personnels dans le cadre de sa politique de développement durable et de responsabilité sociétale. Pour cela, elle s'appuiera, comme actuellement, essentiellement sur le CAESUG.

12.7. Développement durable et responsabilité sociétale

L'UI s'engage dans une démarche active sur la Responsabilité Sociale des Entreprises qui vise à intégrer les préoccupations sociales, environnementales et économiques dans leurs activités et dans leurs interactions avec leurs parties prenantes sur une base volontaire. Cette activité transverse intègre l'ensemble des services acteurs et des parties prenantes tel que défini dans le référentiel national « plan vert » reconnu par l'ONU comme référentiel découlant de la norme ISO26000 s'appliquant à l'enseignement supérieur et de recherche en France.

13. Budget et allocation des moyens

Principes

La présidence, s'appuyant sur le directoire et le conseil d'administration, rédige une lettre d'orientation budgétaire, qui établit les principes pour la constitution des budgets et décline sa stratégie.

1. L'UI reçoit une SCSP, des ressources propres et la dotation Idex (les intérêts générés par la dotation Idex en capital) et le plan campus.
2. Les CAPM reçoivent leur SCSP, les frais d'inscription de leurs étudiants et des ressources propres.
3. Les CSPM reçoivent une dotation de l'UI incluant une part des frais d'inscription et disposent de leurs ressources propres.
4. Le CED reçoit une dotation de la part de l'UI et des CAPM.
5. La dotation Idex est utilisée exclusivement pour le développement et les projets de l'UI ainsi que sa structuration, dans une logique d'effet levier et de transformation au bénéfice de l'ensemble du périmètre de l'UI (composantes et organismes).
6. La dotation Plan campus est utilisée exclusivement pour les opérations immobilières du plan campus et pour l'amélioration du patrimoine immobilier.
7. Les CAPM et CSPM contribuent aux coûts des services communs et actions communes. Ces contributions sont décidées en directoire. Elles sont votées dans le cadre des budgets.
8. Les organismes de recherche contribuent aux actions auxquelles elles participent.

Organisation du dialogue budgétaire

1. Le processus budgétaire est initié par la présidence de l'UI, qui avec les membres du directoire rédige chaque année une lettre d'orientation budgétaire. Elle traduit les objectifs stratégiques de l'année de l'UI et de ses composantes selon une trajectoire pluriannuelle. Elle définit un cadre précisant la politique générale sous-tendant la construction des budgets. Les budgets de l'échelon central et des composantes académiques (CAPM, CSPM) sont élaborés en cohérence avec cette lettre¹¹.
2. Un échange avec les composantes permet de finaliser les orientations budgétaires qui sont arrêtées avant la fin septembre¹¹.

¹¹ Pour l'ENSAG, le calendrier étant déterminé par sa tutelle, une procédure spécifique sera mise en place.

3. Au plus tard à la mi-novembre¹¹ chaque composante académique propose son budget propre.
4. Le Président de l'UI peut demander la communication de documents, actes et délibérations des CAPM pour vérifier qu'ils respectent la stratégie, les orientations et les délibérations de l'UI. Le président peut, après avis du CA de l'UI, en demander certaines modifications.

14. Evaluation et suivi du développement de l'UI

L'UI s'inscrira dès le début dans une démarche par processus qui induira une amélioration continue de son organisation. Cette démarche vertueuse permettra de gagner en efficacité et en simplicité dans l'organisation de l'établissement et des échanges entre ses composantes.