



**Procès-verbal du Conseil Académique  
Réuni le jeudi 10 novembre 2022  
Sous la présidence de M. Jeanick BRISSWALTER  
Président d'Université Nice Côte d'Azur  
et la coprésidence  
de Mme Sabrina LOUFRANI, Vice-Présidente  
Développement RH et organisationnel  
de M. Noël DIMARCQ, Vice-Président Recherche  
et de M. Stéphane AZOULAY, Vice-Président Formation**

**N°10/2022**

**ÉTAIENT PRÉSENTS :** Mme ADAM Carine à compter de 9H00, Mme AYERBE Cécile à compter de 9H00, M. BAILLY-BECHET Marc jusqu'à 11H00, Mme BATAZZI Claudine, M. BLANC Frédéric, Mme BLAY-FORNARINO Mireille, M. BONCOMPAGNI Éric, Mme BOUSIGUES Marie, M. CASSAM-CHENAÏ Patrick, Mme D'ARRIPE-LONGUEVILLE Fabienne à compter de 9H00, M. DELLAMONICA Jean, Mme DEMARIA Samira, M. DOUAI Ali jusqu'à 11H00, M. DREVON Emmanuel, Mme FEDELE Carine, Mme GWIZDEK Carole, M. HADJI Toufik, Mme HERITIER Camille à compter de 9H00, Mme HUEBER Marie-Odile, M. KORDOPATIS Georges, M. KRUG Adrien, M. LECOUTEUX Guilhem à compter de 9H00, M. LEGRAND Olivier, Mme MACCAGNAN Stéphanie, Mme MIGLIACCIO Claire, M. MORETTI Laurent, Mme NORDERA Marina à compter de 9H00, M. PAPADOPOULO Théodore à compter de 9H00, M. PETIT Éric, Mme PERALDI-FRATI Marie-Agnès, Mme RICHARD Charlotte, M. ROBINE Thibaut, M. ROULEAU Matthieu, M. SERRANO Benjamin, Mme VAN DE WIELE Nathalie,

**AVAIENT DONNÉ PROCURATION :** Mme ADAM Carine et M. THOMIN Jean-Louis à M. AZOULAY Stéphane jusqu'à 9H00, M. ALLEGRET Jean-Pierre et M. CAUVIN Éric à Mme AYERBE Cécile à compter de 9H00, Mme BARANES Angéla à M. HADJI Toufik, Mme BARBIER Claire et Mme N'AIT-BOUDA Faïza à Mme FEDELE Carine, Mme BERTRAND Marie-France et M. SIIRIAINEN Fabrice à M. DIMARCQ Noël, M. BORGESSE Franck et Mme BRIET Catherine à Mme HERITIER Camille à compter de 9H00, Mme BOUVET Océane à M. KRUG Adrien, M. CAILLER Bruno à M. MORETTI Laurent, M. LECOUTEUX Guilhem à M. DOUAI Ali jusqu'à 9H30, Mme PANTEL Chloé à Mme BOUSIGUES Marie, M. PELLEGRINETTI Jean-Paul à Mme MACCAGNAN Stéphanie, Mme SESSA Virginie à Mme NORDERA Marina à compter de 9H00, M. THOMIN Jean-Louis à Mme ADAM Carine à compter de 9H00, Mme PERALDI Marie-Agnès à M. AZOULAY Stéphane à compter de 10H30, M. BAILLY-BECHET Marc à M. BLANC Frédéric à compter de 11H00, M. DOUAI Ali à M. LECOUTEUX Guilhem à compter de 11H00,

**ÉTAIENT ABSENTS :** M. BIZIOU Mickael, M. BONFILS Lucas, M. BURRONI Gaël, Mme CERESO Delphine, M. CHAPON Paul, Mme CHAN-HAOR-KING Channia, Mme CHRISTIANS Elisabeth, M. COURDE Clément, Mme COURTIN Christine, Mme FERAUD Aurélie, M. GARCIA Dimitri, M. GESBERT David, Mme GIACALONE Marjorie, M. GUENNIQUI Omar, M. HACHEM Elie, Mme HOUARA Inès, M. LECCIA Antoine, M. MABIN Paul, Mme NIELSON Nathalie, Mme PLOUVIEZ Mélanie, Mme RENAUD Léa, M. ROSSO Thierry, M. ROUX Christian, M. VALERIAN Théo, Mme ZAHY Sandra,

**ÉTAIT EXCUSÉE :** Mme BERTONE Manuela,

**INTERVENANTS PRÉSENTS :** Mme ARETTI Claire, M. BARONE Pierre, Mme CAEL Myriam, M. CREMOUX Pascal, M. DI GIORGIO Sylvain, Mme ODDO Virginie.

M. AZOULAY ouvre la séance à 8H45.

## I.- Vie Institutionnelle

### I.1.- Validation du PV de la séance du CAc du 13/10/2022

Aucune remarque n'est formulée sur ce PV.

***Le Procès-Verbal du CAc du 13 octobre 2022 est adopté avec 32 voix pour, 7 voix contre et 2 abstentions.***

### I.2.- Appel à candidature pour la vice-présidence étudiante

M. AZOULAY informe de la démission de Mme Sandra ZAHl de ses fonctions de Vice-Présidente Etudiante, il précise en conséquence qu'une nouvelle élection dont la date n'est pas encore arrêtée devra bientôt se tenir. Les étudiants et étudiantes souhaitant candidater doivent faire parvenir leur lettre d'intention d'ici le 9 décembre 2022.

## II.- Vie Universitaire

### II.3.- Commission Initiatives Étudiantes du 8 novembre 2022

M. AZOULAY accueille M. Pierre BARONE Directeur de la Vie Universitaire pour présenter les propositions de cette commission. (cf tableau récapitulatif en annexe).

- Les dossiers n°1 à 5 ont reçu des avis favorables sans discussion dans la mesure où ils concernent des projets de déplacements classiques vers les instances de formation des organisations étudiantes et pour lesquels des montants forfaitaires ont été arrêtés.

- Le projet n°6 de l'association AFON concerne le week-end de formation de la Fédération Nationale des Etudiants en Orthophonie qui se tiendra cette année à Nice, il a été soutenu par la commission mais un manque d'élément relatif à la valorisation pour l'université a toutefois été regretté, le financement est donc accordé sous condition de présentation du programme de communication et d'un devis conforme au montant affiché au budget prévisionnel.

- Le projet n°7 « Découverte des Institutions Nationales » du BDE Droit a reçu un avis défavorable car il était mal construit d'un point de vue administratif avec l'absence de devis et d'un budget équilibré, la portée du projet semblait par ailleurs trop connectée au champ disciplinaire et trop peu développée en termes de valorisation de l'éducation à la citoyenneté pour l'ensemble des étudiants.

Aux interrogations de Mme MACCAGNAN, M. BARONE répond que la commission IE n'a pas vocation à financer des projets disciplinaires et que les projets en lien avec une filière doivent être ouverts aux autres étudiants de l'établissement afin d'avoir la portée la plus large possible. Une organisation avant et après l'événement doit être mise en place afin de générer des retombées pour l'université, les étudiants sont donc invités à rencontrer la DVU en amont pour une co-construction du projet. Dans le cas présent le projet ne concernait que le déplacement de 20 étudiants et n'offrait pas de perspective de valorisation au niveau de l'établissement. Il rappelle par ailleurs que beaucoup d'autres actions existent pour découvrir les institutions et que la commission a souhaité qu'un ancrage plus local et moins coûteux soit privilégié.

- Le projet n°8 du BDE de l'IAE présentait un budget qui manquait de cohérence et les dépenses portaient essentiellement sur l'achat de boissons alcoolisées, il a donc reçu un avis défavorable.

- Le projet n°9 du BDE LASH « Born my way » n'a pas eu lieu à la date annoncée et il n'y a pas eu de retour de l'association qui a déposé le dossier, la commission a donc émis un avis défavorable.

- Le projet n°10 de la Corpo STAPS Nice pour l'achat de gobelets réutilisables n'a pas été retenu car il n'a pas semblé cohérent à la commission qu'une seule association soit financée pour ce type de dépense sans lien avec un réel projet, les fonds initiatives étudiantes ayant vocation à financer des projets et non du fonctionnement.

Aux interrogations de Mme MIGLIACCIO qui regrette cette décision, M. BARONE répond que ce n'est pas parce que l'idée est intéressante qu'elle doit être financée dans ce cadre là et qu'elle pourrait concerner un projet plus transversal à l'ensemble de l'établissement et pas une seule association. Les fonds initiatives étudiantes peuvent par ailleurs financer ce type de matériel dès lors que la dépense s'inscrit dans le cadre d'un évènement particulier mais ils n'ont pas vocation à financer uniquement du matériel, la demande est donc hors du champ pour lequel ces fonds sont affectés.

- Le projet n°11 « Nuit du Cinéma » de la FACE 06 a obtenu un avis favorable sous condition que le plan de communication soit présenté et que des précisions soient apportées afin d'identifier les partenaires privés associés à ce projet.

- Le projet n°12 Socca'Ataya porté par l'association Humanice concerne une action de la solidarité internationale au Sénégal effectuée par deux étudiantes sages-femmes et a reçu un avis favorable de la commission.

- Le projet n°13 « L'école des passionnés : en route vers le français » de l'association Passion a été reporté car les étudiantes porteuses du projet n'ont pu se rendre disponibles pour présenter leur projet à la commission, la présence des étudiants étant requise lorsque le budget de leur projet dépasse les 10 000 € ou lorsqu'il a lieu à l'étranger.

Il est donc proposé de financer un total de 39 430 € sur un montant demandé de 69 883 €.

M. BARONE rappelle enfin, à la demande de M. AZOULAY, la composition de la commission d'attribution de ces aides financières qui compte des représentants de l'Université (VP Vie Universitaire et de Campus, VPE, élus étudiants, enseignants et administratifs du CAC et/ou du CA, représentants étudiants d'associations), des représentants du CROUS, des collectivités territoriales, des services déconcentrés de l'État, du Rectorat, de la Direction Régionale des Affaires Culturelles, de la Direction Régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale et d'autres acteurs associatifs locaux.

***Les propositions de la commission sont validées avec 47 voix pour et 2 abstentions.***

### III.- Formation

#### III.4.- Conventions internationales

M. AZOULAY accueille Mme Virginie ODDO directrice des Relations Internationales, venue pour répondre aux interrogations des conseillers en l'absence de Madame la Vice-Présidente Cécile SABOURAULT.

##### III.4.1- Reconductions d'accords existants

###### III.4.1.1- Partenariat pédagogique avec l'École Supérieure de Commerce et de Gestion des Affaires de Tanger (Maroc) pour la délocalisation des Licences professionnelles « Management et Gestion des Organisations » et « Technico-commercial »

M. AZOULAY indique que ces accords spécifiques (cf documents en annexe) concernent un partenariat de longue date qui arrive à échéance et que leur reconduction est souhaitée dans les conditions existantes à l'heure actuelle. Les Licences Professionnelles pour le prochain contrat ayant, pour une grande partie d'entre elles, vocation à être intégrées dans le cadre de la 3<sup>ème</sup> année des BUT, des discussions visant aux reconductions des conventions seront donc à mener à l'avenir au cas par cas. Il précise, suite aux observations de Mme HERITIER, qu'il y a eu un retard dans la rédaction des documents et qu'il s'agit donc de la régularisation de la situation déjà existante. Il souligne pour l'année 2023-2024, un problème de phasage avec le contrat compte tenu du déploiement progressif des BUT qui entraînera de la disparition potentielle des licences professionnelles sur cette dernière année du contrat. Il ajoute, par ailleurs,

que le décalage constaté tient également à la période de crise sanitaire liée au Covid qui a eu pour conséquence un prolongement de la durée du contrat pour une année supplémentaire.

#### **III.4.1.2- Avenant à la convention d'application de délocalisation du Master 2 Droit des Affaires Parcours « Juriste d'affaires » avec l'Université Mundiapolis de Casablanca (Maroc)**

M. AZOULAY indique qu'il s'agit là d'un avenant (cf document en annexe) permettant de poursuivre un partenariat déjà existant jusqu'à la fin du contrat.

***La reconduction des 3 partenariats présentés est approuvée avec 48 voix pour et 1 abstention.***

#### **III.4.3- Convention de collaboration en vue d'une double-diplomation avec la Haute École de Charlemagne (HECh) de Liège (Belgique)**

M. AZOULAY souligne qu'il s'agit d'une nouvelle convention (cf document en annexe) particulièrement intéressante car elle concerne un secteur où ce type d'accord est très peu développé du fait de la spécificité des formations de l'INSPE qui porte ce projet.

Le partenariat concerne pour Université Côte d'Azur le MEEF 1<sup>er</sup> degré avec une formation liégeoise de niveau Bachelor, et a pour objectif la double diplomation des étudiants inscrits dans ce programme. Les enseignements qui seront dispensés en français avec un pays francophone seront de nature à faciliter les échanges. Les étudiants belges pourront accéder à la 2<sup>ème</sup> année du MEEF 1D et les étudiants français s'inscriront sur le bloc 3 du Bachelor.

Au terme de cette année de mobilité, un mémoire sera rédigé par l'étudiant et donnera lieu à une note qui sera capitalisée dans son cursus.

Mme ODDO répond à ensuite à la demande de M. BLANC, que le partenariat a été initié par M. Alessandro BERGAMASCHI et que l'INSPE entretient depuis plusieurs années des relations avec ce partenaire, des échanges d'étudiants ayant déjà eu lieu dans le cadre de stages, une collaboration plus aboutie avec la mise en place d'une convention a donc été souhaitée.

A M. LEGRAND qui s'interroge sur la possibilité pour les étudiants niçois diplômés par la HECh d'accéder à des postes d'enseignants en Belgique, M. AZOULAY confirme que cette option est possible et pourrait permettre d'obtenir des débouchés supplémentaires mais il souligne que l'objectif principal de la convention est de permettre une ouverture pédagogique qui permettra d'appréhender la transmission des savoirs et le système éducatif d'un autre pays.

***La convention est approuvée à l'unanimité avec 49 voix.***

### **IV.- Ressources Humaines**

Présentation du cadre de présentation par M. le Président Jeanick BRISSWALTER, donnant la parole à Mme la Vice-Présidente Sabrina LOUFRANI pour positionner le contexte avant de passer à l'examen des propositions de postes.

#### **Prise de parole de Mme la Vice-Présidente Sabrina LOUFRANI**

Il y a 3 campagnes d'emplois à analyser :

- Enseignants Chercheurs
- Enseignants
- Personnels BIATSS

Politique plus ambitieuse en matière d'emploi à la fois pour les personnels Enseignants Chercheurs et les personnels BIATSS. Une discussion a été faite avec le recteur du MESRI, en dialogue stratégique de gestion pour augmenter les taux d'encadrement à l'échelle de l'établissement.

Ce qui a été présenté en dialogue stratégique de gestion, c'est une volonté d'augmenter de 10 ETPT l'effectif des enseignants chercheurs par an et au moins 12 ETPT pour le personnel administratif, se traduisant par une certaine enveloppe financière qui permettra notamment de financer le Glissement vieillesse-technicité. L'objectif est de préserver l'équilibre de notre masse salariale établissement, puisque dans le budget établissement, la masse salariale représente 80% du budget total.

Il y a des éléments exogènes, non pris en compte quand il y a la discussion sur la stratégie de gestion de cette volonté d'augmenter les taux d'encadrements. C'était l'incertitude qu'il y avait et qui a été confirmée de la non compensation de l'augmentation du point d'indice depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2022 et l'augmentation de tous les fluides.

#### **IV.5.- Campagne d'emplois des enseignants chercheurs**

Rappel du contexte de la stratégie de recrutement de l'établissement, en mai dernier il avait été présenté à l'ensemble des directions, composantes, laboratoires de recherches et départements disciplinaires, cette politique emploi et les nouveautés pour cette année.

A chaque fois dans le cadre stratégique tel qu'il avait été adopté en dernière version (septembre 2021), il y a une volonté d'augmenter le potentiel de l'établissement dans toutes ses missions, au service de ses ambitions. On est dans une démarche pluriannuelle, de plus en plus partagée et mise en œuvre par les structures et les directions. Cette stratégie s'articule autour de deux axes majeurs :

- Politique d'ouverture des concours
- Qualité des concours de recrutement

Deux ambitions majeures, c'est une volonté de continuer à attirer des talents avec des expertises et compétences pour assurer l'ensemble des missions et promouvoir, reconnaître les compétences et engagements en interne des personnels (Enseignants-Chercheurs et BIATSS).

Pour les personnels Enseignants-chercheurs, il y a différents leviers à disposition pour soutenir l'attractivité et la promotion.

#### **Attractivité externe :**

- Concours MCF 26.1
- Concours PR 46.1
- Agrégation externe (sections CNU 1, 2, 3, 4 et 6)
- Mutation
- Les concours visent à augmenter le potentiel de recherche, de formation et d'encadrement de l'établissement comme écrit dans le document sur la stratégie de l'établissement.
- L'endorecrutement doit rester exceptionnel, il y a une attention particulière quand il s'agit de valider les différents classements proposés par les comités de sélection.
- Chaires de Professeurs Juniors (10 % du nombre total de postes de PR mis au concours)

#### **Promotions internes :**

- Concours MCF 26.2 vise à promouvoir des enseignants titulaires de l'enseignement du second degré exerçant leurs fonctions en cette qualité dans un établissement d'enseignement supérieur depuis au moins trois ans au 1<sup>er</sup> janvier de l'année du concours
- Concours PR 46.3 vise à promouvoir régulièrement les enseignants-chercheurs sans donner automatiquement lieu à l'ouverture d'un concours l'année suivante sur le poste de maître de conférences
- Concours PR 46.4 (actif depuis 2 ans) vise à promouvoir les enseignants-chercheurs étant membres de l'Institut Universitaire de France

A ces différents articles, il s'est rajouté le repyramidage dans le cadre de la LPR, comme voie temporaire de promotion interne.

Voici donc les différents leviers d'actions RH pour attirer et promouvoir en interne.

*Question sur les Chaires de Professeurs Juniors : Est-ce qu'au vu des postes ouverts cette année aux Professeurs d'Université, va-t-il y avoir un arrondissement pour le nombre de Chaires de Professeurs Juniors sachant que cela ne doit pas dépasser 10 % du nombre total de postes de PR mis au concours ?*

*M. le Président Jeanick BRISSWALTER précise que pour les prochaines campagnes, il y aura une enveloppe qui sera donnée aux établissements sur une pluri annualité de 3 ans et sur ces 3 ans, on peut avoir une année 3 et une autre année 1 donc en moyenne on s'est engagé à ce que cela ne dépasse pas 10%. Généralement, on dépose 2 chaires de professeurs juniors car en moyenne 20 postes sont ouverts chaque année.*

*Cela peut fluctuer, car cette année paradoxalement, il y a eu très peu de demandes de postes de Professeurs des Universités, avec aussi des demandes de déclassement (des postes de Professeurs d'Universités vers des postes de Maîtres de Conférences). Cela est totalement paradoxal, puisque d'un côté on repyramide et de l'autre côté il y a des demandes de déclassements sur les mêmes sections.*

La volonté de l'établissement est de faire en sorte que tous les leviers puissent être mobilisés.

Il y a de nouveaux leviers, comme le repyramidage, évoluant également sur sa mise en application à partir de l'année prochaine, puisqu'on aura le droit de faire du repyramidage sur plusieurs sections. Tous ces leviers, on doit les activer, activer les leviers pour promouvoir les collègues PRAG qui ont passé une thèse. Ainsi qu'activer le levier de l'article 46.3.

*Question sur le nombre d'enseignants-chercheurs : Combien y en a-t-il d'enseignants chercheurs à l'échelle de l'établissement ? M. Sylvain DI GIORGIO précise qu'il y a environ 900 enseignants chercheurs à l'échelle de l'établissement.*

*Question sur l'augmentation du nombre d'étudiants : Quelle est-elle ? M. le Vice-Président Stéphane AZOULAY indique que les volumétries d'étudiants sont stables ces deux dernières années notamment du fait d'une réduction de la part de l'établissement des capacités d'accueil.*

*M. le Président Jeanick BRISSWALTER précise que l'établissement a fait ce choix pour ne pas dégrader les conditions d'enseignement et qu'il n'est pas possible d'accueillir plus d'étudiant sans enseignants supplémentaires.*

### **Prise de parole de Mme la Vice-Présidente Sabrina LOUFRANI**

Tableau de synthèse des demandes sur les 3 dernières années :

	2021	2022	2023
Nombre de demandes EC	105 (dont 39 demandes PU)	110 (dont 34 demandes PU)	97* (dont 30 demandes PU)
Nombre de demandes Enseignants	14	15	10

Il y a 97 demandes remontées cette année avec un nombre de Professeurs des Universités qui est en baisse.

Il y a une analyse par département disciplinaire et par composante principale pour donner une idée du nombre de demandes remontées.

**Analyse des demandes EC par Département Disciplinaire :**

Question de la part de M. Jean DELLAMONICA concernant une demande de visibilité des effectifs et demandes sur le périmètre santé.

M. le Président Jeanick BRISSWALTER précise qu'il serait souhaitable de faire apparaître dans la campagne d'emploi les besoins santé qui sont traités en parallèle (car interministériel pour les hospitalo-U qui sont bi-appartenant). Un

	Nombre de demandes	Coût pour l'établissement
Psychologie	9	689 670 €
Electronique, Automatique et Traitement du Signal	8	335 329 €
Informatique	8	347 343 €
Droit et Science Politique	7	413 361 €
Biologie, Biochimie et Neurosciences	7	367 716 €
Physique et Astrophysique	6	100 238 €
Gestion	6	187 934 €
Information-Communication	5	267 546 €
Langues	5	142 396 €
Economie	4	205 433 €
Mathématiques	4	240 205 €
Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives	4	207 202 €
Sciences du Langage	4	214 316 €
Sciences de l'Education	4	146 119 €
Chimie	3	151 898 €
Sciences de la Terre	3	201 732 €
Arts	2	113 450 €
Histoire	2	64 361 €
Sociologie	1	74 978 €
Philosophie et Epistémologie	1	100 866 €
Géographie	1	74 978 €
Lettres Modernes	1	25 889 €
<b>Total général</b>	<b>95</b>	<b>4 672 958 €</b>

souhait de mettre en place des

départements de santé dont les besoins devraient relever de la campagne d'emploi.

Ce serait une évolution souhaitable qu'on ait une vision globale des demandes à l'échelon de l'établissement, c'est pour cela que ça n'apparaît pas car ça apparaît dans les révisions des effectifs.

La révision des effectifs se fait conjointement avec le CHU, avec l'université, la faculté de médecine, et ensuite présentée entre les deux ministères (de l'enseignement supérieur et de la santé). Traditionnellement, cela n'a jamais été présenté dans la campagne des enseignants chercheurs et cela est dommage, alors que cela fait partie de notre politique.

M. Jean DELLAMONICA fait un point règlementaire, le directeur du CHU signe la lettre de révision au même titre que le doyen par délégation du Président de l'université, cela c'est les hospitalo universitaires. Et y a l'universitarisation des professions de santé (kinés, infirmiers, ...) qui ne sont bi appartenant au système de départements de santé.

### **Prise de parole de Mme la Vice-Présidente Sabrina LOUFRANI**

En parallèle la DRH travaille le plus précisément possible en fonction des informations qui remontent sur les départs à la retraite pour avoir une gestion anticipée, pour avoir cette vision et l'accompagner au mieux.

### **Analyse des demandes EC par composante principale (EUR et dérogatoire):**

Conseil Académique n°10 du 10 novembre 2022

	Nombre de demandes	Coût pour l'établissement
EUR CREATES (ARTS AND HUMANITIES)	18	887 664 €
EUR SPECTRUM (PHYSICAL SCIENCES AND ENGINEERING)	16	694 072 €
IUT	11	529 025 €
EUR HEALTHY (HEALTH SCIENCE ECOSYSTEMS)	10	646 051 €
EUR DS4H (DIGITAL SYSTEMS FOR HUMANS)	7	210 691 €
EUR LEX SOCIETY (LAW, POLITICAL SCIENCE AND MANAGEMENT)	6	338 383 €
POLYTECH	6	384 223 €
EUR LIFE (LIFE AND HEALTH SCIENCES)	6	292 738 €
EUR ELMI (ECONOMICS AND MANAGEMENT)	4	127 942 €
EUR ODYSSEE (SOCIETY SCIENCES AND THE ENVIRONMENT)	4	240 205 €
INSPE	4	146 119 €
IAE	2	100 866 €
MEDECINE	1	74 978 €
<b>Total</b>	<b>95</b>	<b>4 672 958 €</b>

#### Analyse des demandes EC par laboratoire principale :

	Nombre de demandes	Coût pour l'établissement
GREDEG - GROUPE DE RECHERCHE EN DROIT, ECONOMIE ET GESTION	9	550 798 €
I3S - LABORATOIRE D INFORMATIQUE SIGNAUX ET SYSTEMES DE SOPHIA-ANTIPOLIS	8	288 394 €
INPHYNI - INSTITUT DE PHYSIQUE DE NICE	7	157 555 €
LJAD - LABORATOIRE JEAN-ALEXANDRE DIEUDONNE	6	271 563 €
BCL - BASES, CORPUS ET LANGAGE	6	413 361 €
TRANSITIONS - TRANSITIONS : MEDIA SAVOIRS TERRITOIRES	5	279 397 €
GEOAZUR - GEOAZUR	5	273 845 €
LAPCOS - LABORATOIRE D ANTHROPOLOGIE ET DE PSYCHOLOGIE COGNITIVE ET SOCIALE	5	253 842 €
ICN - INSTITUT DE CHIMIE DE NICE	4	177 786 €
GRM - GROUPE DE RECHERCHE EN MANAGEMENT	3	186 581 €
LAGRANGE - LABORATOIRE JOSEPH-LOUIS LAGRANGE	3	71 353 €
CMMC - CENTRE DE LA MEDITERRANEE MODERNE ET CONTEMPORAINE	3	10 126 €
CERDP - CENTRE D ETUDES ET DE RECHERCHE EN DROIT PRIVE	3	188 428 €
LIRCES - LABORATOIRE INTERDISCIPLINAIRE RECITS, CULTURES ET SOCIETE	3	224 933 €
LAMHESS - LABORATOIRE MOTRICITE HUMAINE, EDUCATION, SPORT, SANTE	3	227 620 €
CRHEA - CENTRE DE RECHERCHE SUR L HETEROEPITAXIE ET SES APPLICATIONS	2	100 866 €
CoBTek - COGNITION BEHAVIOUR TECHNOLOGY	2	149 955 €



C3M - CENTRE MEDITERRANEEN DE MEDECINE MOLECULAIRE	2	51 777 €
CEPAM - CULTURES ET ENVIRONNEMENTS. PREHISTOIRE, ANTIQUITE, MOYEN-AGE	2	47 819 €
CRHI - CENTRE DE RECHERCHE D HISTOIRE DES IDEES	2	175 844 €
CTEL - CENTRE TRANSDISCIPLINAIRE D EPISTEMOLOGIE DE LA LITTERATURE ET DES ARTS VIVANTS	2	76 946 €
LINE - LABORATOIRE D INNOVATION ET NUMERIQUE POUR L EDUCATION	2	51 777 €
POLYTECH LAB -	2	149 955 €
ARTEMIS - METROLOGIE LASER POUR LA PHYSIQUE FONDAMENTALE ET L ASTROPHYSIQUE	1	74 978 €
ERMES - EQUIPE DE RECHERCHE SUR LES MUTATIONS DE L EUROPE ET DE SES SOCIETES	1	74 978 €
LEAT - LABORATOIRE D ELECTRONIQUE, ANTENNES ET TELECOMMUNICATIONS	1	45 840 €
URMIS - UNITE DE RECHERCHE MIGRATIONS ET SOCIETE	1	74 978 €
ESPACE - ETUDE DES STRUCTURES, DES PROCESSUS D ADAPTATION ET DES CHANGEMENTS DE L ESPACE	1	74 978 €
LADIE - LABORATOIRE DE DROIT INTERNATIONAL ET EUROPEEN	1	33 060 €
<b>Total général</b>	<b>95</b>	<b>4 672 958 €</b>

Question sur le coût établissement des demandes de recrutement :

Mr Sylvain DI GIORGIO précise que les tableaux présentent uniquement les surcoûts.

M. le Président Jeanick BRISSWALTER précise qu'il y a peu de départ à la retraite en ce moment, c'est pourquoi il y a GVT positif beaucoup plus important et donc des marges de manœuvres moins importantes. On doit compenser ce GVT, et si on arrive à une phase où on a plus de départ à la retraite ou beaucoup de déclassement, ce que nous ne souhaitons pas, on va avoir un GVT négatif.

#### **Prise de parole de Mme la Vice-Présidente Sabrina LOUFRANI**

Le tableau (ci-dessous) précise également la nature des recrutements (concours, mutation,). En majorité, cela reste du recrutement concours pour pouvoir attirer, donc augmenter, le potentiel enseignement recherche.

	Nombre de demandes	Coût pour l'établissement
Recrutement-Concours	79	4 094 752 €
Article 46-3	11	359 749 €
Mutation	3	201 732 €
Article 46-4	1	25 888 €
Article 26-2	1	- 9 163 €
<b>Total général</b>	<b>95</b>	<b>4 672 958 €</b>

## Prise de parole de M. le Président Jeanick BRISSWALTER

M. le Président Jeanick BRISSWALTER présente le cadre général de la politique d'ouverture des concours de recrutement des Enseignants Chercheurs.

Il y a une tendance un peu inversée qui est mise en place depuis 2015, qui était une tendance de gel des postes avec une annualité différente, en ce sens où l'année du départ à la retraite on donnait des heures complémentaires, à N-1 on donnait un poste d'ATER et à N-2 on ouvrait.

L'an passé, sur certaines disciplines, on a commencé à inverser les choses, on ne peut pas le faire brutalement car cela coûterait beaucoup trop à l'établissement. Mais faire en sorte que cette règle ne soit pas systématique, puisque cette règle on est arrivée au bout car il n'y a plus d'effet sur la GVT, en stabilisant le système.

L'idée est qu'à l'année N-2 on ouvre un poste au concours, l'année N-1, ce n'est plus systématique de mettre un poste ATER, on peut avoir des disciplines qui sont en tension, donc si on le peut, on ouvre un concours ou un poste d'ATER. Enfin l'année du départ, on ouvre un poste au concours. Puis il y aura une mise en place immédiate d'un un poste d'ATER plutôt que de Maîtres de conférences, c'est un peu la modification.

C'est ce qui va être proposé cette année.

M. le Président Jeanick BRISSWALTER présente maintenant les propositions d'ouvertures de concours par section CNU. Dans ces propositions d'ouvertures, il va y avoir un certain nombre de créations.

01	3 concours	IUT/GREDEG LEX/CERDP LEX/CERDP	MCF	982 988 989	
02	1 concours	LEX/LADIE	PR	987	Mutation
05	4 concours	IUT/GREDEG ELMI/GREDEG	MCF PR	969 973 971 975	Concours infructueux 2022
06	6 concours	CREATES/GREDEG IUT/GRM IUT/GREDEG ELMI/GREDEG IAE/GRM IAE/GRM	MCF PR	959 981 970 972 984 985	Création Mutation Agrégation (prise de poste en 2024) Création

07 à 11	4 concours	CREATES/BCL CREATES/BCL CREATES/BCL CREATES/CTEL	MCF	908 909 Xxx 926	Déclassement Déclassement Concours infructueux 2022
16	5 concours	HEALTHY/LAPCOS HEALTHY/LAPCOS HEALTHY/LAPCOS/COBTEK CREATES/LIRCES ODYSSEE/LAPCOS	MCF PR	913 914 916 919 900	<u>Déclassement</u> Création Concours infructueux 2022
17	1 concours	CREATES/CRHI	PR	910	
18	1 concours	CREATES/LIRCES	MCF	960	Concours infructueux 2022
21	1 concours	ODYSSEE/CEPAM	MCF	902	Déclassement
22	1 concours	ODYSSEE/CMMC	PR	903	46.3

Question sur la création de poste, pourquoi y a-t-il un numéro de poste ? Mme la Vice-Présidente Sabrina LOUFRANI précise que c'est le numéro de la demande qui est remontée. Quand il y a « xxx », c'est dû à un concours infructueux. Les numéros sont des numéros d'identification de la demande.

### Prise de parole de Mme la Vice-Présidente Sabrina LOUFRANI

On s'engage depuis quelques années sur le fait qu'à partir du moment où il y a un concours infructueux, il est automatiquement remis au concours l'année suivante, ce n'est pas de recrutement par défaut.

### Prise de parole de M. le Président Jeanick BRISSWALTER

Il est rappelé, qu'on ne fait pas de recrutements par défaut et que si le recrutement est infructueux la question ne se pose pas on remet le poste au concours l'année d'après.

Une précision est faite concernant les validations de 46.3, c'est quand on sait que nous ne pouvons pas les repyramider.

25 & 26	4 concours	SPECTRUM/LJAD	MCF PR	929 930 928 931	Concours infructueux 2022 (Création)
27	4 concours	DS4H/I3S DS4H/I3S Polytech/I3S DS4H/Polytech/I3S/LEAT	MCF PR	947 950 958 945	Concours infructueux 2022
28	1 concours	SPECTRUM/INPHYNI	PR fil de l'eau	941	Recrutement si confirmation départ
30	1 concours	SPECTRUM/INPHYNI	MCF fil de l'eau	940	Recrutement si confirmation départ
31 & 32	1 concours	SPECTRUM/ICN	MCF	935	
34	1 concours	SPECTRUM/LAGRANGE	PR	937	

Concernant le recrutement en 28<sup>e</sup>, c'était un poste de déclassement, mais nous n'y sommes pas favorables en physique car il y a un vrai besoin de supports PR. Donc déclasser dans une discipline qui est une discipline d'excellence de l'université. Nous sommes plutôt favorables à l'ouverture d'un poste au fil de l'eau dès que le départ à la retraite est confirmé. Si départ à la retraite est avéré on propose un poste à la retraite au fil de l'eau, c'est un 46.1.

*Question : Quand il n'y a rien décrit sur la colonne de droite, cela signifie quoi ?*

*Mme la Vice-Présidente Sabrina LOUFRANI précise que c'est soit un 26.1 ou 46.1.*

*M. Olivier LEGRAND intervient concernant l'argumentation donnée pour le déclassement qui était « entre autre » lié à un besoin qui arrive très rapidement concernant la matière molle avec une possibilité d'une ouverture prochaine d'un parcours autour de la recyclabilité. Ce n'était pas évident, d'avoir un vivier de professeurs.*

*M. le Président Jeanick BRISSWALTER répond en indiquant que la position que propose l'établissement c'est à dire continuer de renforcer une possibilité d'encadrement en tant que PR en physique. Si jamais on s'aperçoit en effet que le vivier n'est pas suffisant entre la 28<sup>e</sup> et la 63<sup>e</sup>, ce qui est relativement ouvert. Si on cible en matière molle, peut être on pourra revoir la position, ce n'est pas le message de déclasser. Si véritablement il n'y a pas de vivier on pourra envisager le déclassement.*

35 à 37	3 concours	SPECTRUM/GEOAZUR	MCF PR	933 932 927	Création 46.3 Mutation
61	2 concours	DS4H/LAGRANGE IUT/DS4H/LEAT	MCF	944 951	Création
63	1 concours	DS4H/INPHYNI	PR	943	46.4
64 à 69	2 concours	LIFE/ISA LIFE/Multiples	MCF	991 992	
70	2 concours	INSPE/LINE INSPE/LINE/LAHMESS	MCF	978 979	
71	2 concours	CREATES/LIRCES CREATES/SICLAB	MCF	911 912	26.2
74	2 concours	HEALTHY/LAHMESS HEALTHY/LAMHESS	MCF MCF	961 964	Création

En 71<sup>e</sup> section, il y a une proposition de sur classement avec la proposition d'un 26.2 pour l'EUR CREATES et le laboratoire LIRCES. Il y a également un déclassement, accepté, sur médiation culturelle de MCF.

Au total, il y a 97 demandes, avec la proposition d'ouvrir 53 concours dont :

- **36 MCF** (24 en 2022) : 35 concours 26.1 (dont 1 au fil de l'eau), 1 concours 26.2
- **17 PR** (22 en 2022) : 10 concours 46.1 (dont 1 au fil de l'eau), 2 concours 46.3, 1 concours 46.4, 3 mutations article 51, 1 agrégation en sciences de gestion

*Question de Mme Marina NORDERA : une explication a été donnée pour les demandes retenues mais il n'y a pas eu d'explications pour les postes non retenus. Une explication est souhaitée pour le poste en 18<sup>e</sup> section en ethnomusicologie un ATER, deux années de suite en attente d'un recrutement.*

*M. le Président Jeanick BRISSWALTER précise que cette année encore il n'y a pas d'argumentaire recherche. Il n'y a pas de profil recherche sur ce poste.*

*Mme Marina NORDERA précise que cela met en danger la filière dans son intégralité sur les études musicales et propose de fournir des argumentaires, en particulier la majorité des étudiants sont inscrit dans la filière fondamentale et non dans les nouvelles disciplines sur lesquelles les Enseignants Chercheurs se mobilisent plus.*

*M. le Président Jeanick BRISSWALTER précise que les décisions du Comité de pilotage d'une composante sont suivies connaissant bien les besoins en pédagogie. Il faut donner des arguments complets sur un poste d'enseignants chercheurs.*

*M. le Vice-Président Stéphane AZOULAY intervient en indiquant les effectifs de la double licence, pour l'instant il n'y a que deux cette année, il faut mettre en relation avec l'ensemble de la dynamique de formation.*

#### **Prise de parole de M. le Président Jeanick BRISSWALTER**

Il précise la dynamique, il y a un nombre de demandes qui est légèrement en baisse cette année surtout au niveau PU, mais il y a un ratio d'ouvertures qui augmente. Nous sommes passés d'un ratio de 36% d'ouvertures en 2021 à 55% en 2023, certes avec une légère diminution du nombre de demandes.

Au niveau des créations effectives, il y a eu 7 créations cette année, c'est-à-dire 32% de créations.

*Question de Mme Claire MIGLIACCIO, est ce que les créations augmentent la masse salariale ?*

*M. le Président Jeanick BRISSWALTER rappelle que l'enveloppe de l'établissement est fixe et que la limite est de 81% de masse salariale dans le budget des établissements. Donc toute création fait augmenter la part de la masse salariale dans le budget de l'établissement. M. le Président Jeanick BRISSWALTER précise que l'établissement travaille également, dans le cadre du dialogue de gestion annuel, à l'augmentation du budget de l'établissement (l'établissement demande plus de soutien pour répondre aux besoins réels de l'établissement).*

**Les propositions en termes de volumétrie (nombres de postes ouverts, nombres de créations), ainsi qu'en terme de profils sont approuvées avec 42 voix pour, 2 voix contre et 8 abstentions.**

#### **IV.5.-Campagne d'emploi des enseignants du second degré :**

##### **Prise de parole de M. le Président Jeanick BRISSWALTER**

Nous sommes dans un contexte très particulier pour la campagne d'emploi des enseignants du second degré pour cette année, pour deux raisons principales :

- L'éducation nationale est en forte tension en termes d'enseignants et de potentiels enseignants. Une priorité a été mis au Ministre de faire en sorte qu'il y ait un enseignant face à chaque élève à la rentrée 2022-2023. Ce qui veut dire que le vivier d'enseignants du second degré pour nous, au lieu d'aller à l'Education Nationale pour venir à l'Université se tarie notamment dans des disciplines qui sont très en tension et donc il y a cette difficulté-là, d'avoir un vivier qui n'existe plus. La priorité pour le Ministère de l'Education Nationale est d'aller en poste pour les collèges et les lycées.

- Le deuxième aspect est plus locale, avec le changement du Recteur d'académie, donc il y a une nouvelle Rectrice d'académie depuis fin juillet. Le secrétaire général du Rectorat a également changé l'an passé. C'est-à-dire que le travail le travail amorcé avec le Recteur LAGANIER, n'a pas encore été approprié par la nouvelle équipe.

Ainsi la question est de savoir comment envisager la campagne des enseignants du second degrés pour 2023 et pour le futur ? Pour le futur, il y a un travail en cours entre notre DSG et le Secrétaire Général du Rectorat entre la Rectrice et nos équipes pour savoir comment travailler ensemble.

Cette année, il est proposé uniquement des recrutements de contractuels pour 2023, pour être sûre que les personnes puissent venir, et travailler avec le Recteur pour savoir comment on s'organise pour 2024, sachant que très possiblement suite aux derniers échanges avec la Rectrice, le détachement ne sera plus possible.

*Question de Mme Claire MIGLIACCIO concernant la possibilité pour les enseignants de faire des vacances à l'université.  
M. le Vice-Président Stéphane AZOULAY confirme que c'est tout à fait possible.*

##### **Prise de parole de M. le Président Jeanick BRISSWALTER**

Il y a eu 10 demandes faites pour un surcoût de 680 000 euros pour l'établissement. Ce qui est proposé, est d'ouvrir cette année sur les 10 demandes, 8 postes en statut contractuel pour répondre aux besoins d'enseignement. Sur les 10 demandes, les 2 non acceptées, sont une pour l'IUT et une pour l'EUR HEALTHY.

*Question de Mme Carine FEDELE sur le nombre de PRAG à l'université.  
M. Sylvain DI GIORGIO précise qu'il y en a à peu près 500.*

***La volumétrie et les profils de postes sont approuvés avec 40 voix pour, 1 voix contre et 10 abstentions.***

#### **IV.6.-Campagne d'emploi des personnels BIATSS**

##### **Prise de parole de Mme la Vice-Présidente Sabrina LOUFRANI**

Au niveau des objectifs, cela va dans la même lignée que les Enseignants Chercheurs, il y a 4 objectifs :

- Fidéliser nos talents (notamment par l'augmentation de la volumétrie de concours et mise en œuvre d'une politique de cédésation par anticipation à partir de 2 ans d'ancienneté) et mettre en œuvre la politique de revalorisation des salaires des contractuels amorcée par la RH
- Garantir les emplois sur les missions pérennes
- Prendre en compte l'évolution des métiers : travail entrepris par la RH avec la création d'un pôle et la mise en œuvre d'une démarche GPEEC (180 métiers dont certains en concurrence directe avec le secteur privé)
- Prévoir des moyens RH pour soutenir les projets de l'établissement

Les principes retenus sont les suivants :

- Garantir les perspectives d'évolution professionnelles de tous les agents

- Soutenir le repyramidage principalement en catégorie A et en catégorie B avec une volonté de cibler des concours de catégorie A et B mais sans forcément les flécher au sein d'une structure pour garder la philosophie du concours mais à l'échelle de l'établissement.

Question de Mme HERITIER Camille sur le non fléchage de certains métiers spécifiques pour lesquels la mutualisation n'est pas possible.

M. le Président Jeanick BRISSWALTER précise que le fait de tenir une politique de mutualisation non ciblée n'empêche pas de cibler ponctuellement certains concours.

Mme Carine ADAM aborde la question du rehaussement pour des personnels qui ne veulent pas passer de concours (ex : proche retraite).

Mme la Vice-Présidente Sabrina LOUFRANI rappelle le fait qu'il existe d'autres voies comme la liste d'aptitude.

M. le Président Jeanick BRISSWALTER précise que ce peut être un problème et qu'il peut en être tenu compte dans notre politique d'emploi.

### **Prise de parole de Mme la Vice-Présidente Sabrina LOUFRANI**

- Réduire les distorsions fonctionnelles
- Favoriser l'insertion professionnelle des BOE
- Développer l'apprentissage pour attirer les talents et favoriser l'insertion professionnelle des étudiants
- Limiter les créations de poste de catégorie C

**Prise de parole de M. Sylvain DI GIORGIO** présente plus spécifiquement les demandes de la campagne BIATTS 2023.

	2021	2022
Total des demandes	178	222

Nature des demandes	Nb	
Concours	77	45 rehaussements 16 créations 16 titularisations
Créations de CDD	46	
Repyramidage ou revalorisation de CDD	18	
<u>Cédésations</u>	71	
Autres	10	Demandes traitées au fil de l'eau (recrutements validés hors campagne d'emploi, revalorisations d'IFSE ou d'indice...)

Il y a eu 222 demandes, hausse nette du nombre de demandes par rapport à l'année précédente.

Le détail est affiché ci-dessus concernant les demandes.

Les 71 demandes de Cédésations ne seront pas présentées aujourd'hui.

La répartition catégorielle des 141 demandes qui ne concernent pas les cédésations par anticipation portées principalement sur les catégories B et ensuite les demandes ASI et après les demandes IGE :

Type	Nombre de demandes
A1 - IGR	7
A2 - IGE	20
A3 - ASI	39
B	71
C	4
<b>Total général</b>	<b>141</b>

Une analyse des différentes chaînes métiers a été réalisée pour déterminer le besoin d'effort particulier en matière de concours, et ce de manière à revoir notre trajectoire d'emploi en nombre mais aussi en répartition titulaire/contractuels (actuellement Université Côte d'Azur compte plus de 50% de contractuels sur les BIATSS).

L'analyse a permis de constater que certaines chaînes métier présentent un nombre important de personnels contractuels :

- Communication
- Insertion professionnelle
- Relations internationales
- Affaires juridiques

Cela peut toutefois être justifié par la nature du financement sur certaines chaînes métiers.

L'analyse a été faite également par catégorie, et cela montre que l'on recense beaucoup de personnels de catégories C et de personnels contractuels sur les chaînes métier suivantes :

- RH
- Finances
- Scolarité
- Patrimoine & Hygiène et sécurité

Répartition des effectifs BIATSS par catégorie :

**Catégorie A** : 27% en 2020 30 % en 2021 **32% en 2022**

**Catégorie B** : 26% en 2020 25 % en 2021 **28% en 2022**

**Catégorie C** : 47% en 2020 45 % en 2021 **40% en 2022**

En termes de proposition, de stratégies d'ouvertures des concours et de créations de poste cette année, il est proposé de retenir les principes suivants :

- Prioriser sur les 3 familles les plus soumises à la montée en compétence (formation, finance et RH)
- Eviter de flécher les concours de niveau B et ASI
- Pas de publication de concours catégorie C pour respecter les objectifs fixés pour renverser les pourcentages dans les différentes catégories (hors obligation PACTE)
- Pas de création de poste pérenne hors campagne d'emploi
- Prévoir un contingent pour les réorganisations (à prévoir en 2023 pour les chaînes métiers finances et formation)
- Maintien de la stratégie antérieure en matière de BOE : 4 B et 1 A comme en 2022

Présentation des arbitrages catégorie par catégorie.

Il est précisé que les demandes formulées lors de la campagne sont individuelles mais les réponses collectives, il est donc moins aisé de suivre les arbitrages.

A l'issue des différents conseils, nous livrons les arbitrages de manière fines à toutes les structures ayant fait remonter des demandes.

### Catégorie A

- 17 concours (10 en 2022) :
  - o 1 IGR BAP J + 1 IGR scientifique (profil à déterminer)
  - o 2 IGE BAP J + 1 IGE BAP E
  - o 8 ASI BAP J + 1 ASI BAP E + 1 ASI BAP G + 1 ASI BAP F
  - o 1 BOE (profil à déterminer)
- Au moins 5 créations de CDD :
  - o 1 IGR BAP E sur RP
  - o 1 GE BAP D
  - o 2 IGE BAP J sur RP
  - o 1 ASI BAP F

Un souhait de simplification et de fluidification de la campagne d'emploi avait été formulé cette année, ce qui a conduit à des difficultés d'arbitrage, faute d'argumentaires suffisants ou suffisamment précis. Cela conduira certainement à des arbitrages complémentaires à l'issue de la campagne d'emploi.

### Catégorie B

- 17 concours (15 en 2022) :
  - o 10 TECH : 1 BAP E + 1 BAP G + 8 BAP J
  - o 3 SAENES
  - o 4 BOE (profils à déterminer)
- Au moins 7 créations CDD :
  - o 1 BAP A
  - o 1 BAP E
  - o 4 BAP J
  - o 1 BAP J sur RP

### Catégorie C :

- o 1 PACTE en BAP G.

*Question de Mme Carine ADAM : comment ont été fait les arbitrages et peut-on apporter des précisions sur le nombre de demandes par Corps/BAP (8 TECH BAP J ouverts sur combien de demandes) ?*

*M. Sylvain DI GIORGIO explique qu'il y a eu une analyse pour tel métier, le nombre de contractuel, le nombre de catégories B et C et c'est en fonction de ces ratios qu'il y a la détermination des volumes. Il faut s'assurer qu'il y a un vivier suffisant.*

*Question : Les laboratoires se pose la question des organismes sous co-tutelle. Un problème d'effectif générant une importante surcharge de travail est constaté.*

*M. le Vice-Président Noël DIMARCQ précise qu'un travail a été amorcé avec la DRH et la DRVI pour répondre à cet accroissement d'activité. Ce ne peut pas être l'Université qui prend en charge seule la pérennisation des postes dans les laboratoires sous co-tutelle, surtout si elle ne bénéficie pas de frais de gestion. Ce doit être pris sur RP compte tenu de l'augmentation très forte des activités de recherche ces dernières années. Il faut envisager une évolution du mode économique de soutien à la recherche, les domaines les plus impactés étant :*

- La gestion
- Les plateformes (domaine plus concurrentiel et personnels pouvant plus facilement bénéficier de mobilités public/privé ce qui rends plus intéressant de proposer des CDI que de recruter des titulaires)

*M. le Président Jeanick BRISSWALTER précise que pour les UMR en contrat unique, l'Université ne perçoit pas de frais de gestion mais doit tout de même soutenir la recherche (sans en avoir les moyens).*

*M. le Vice-Président Noël DIMARCQ précise qu'un travail est conduit entre les représentants de toutes les co-tutelles.*

Mme Carine ADAM évoque la situation particulière de son Campus notamment pour ce qui concerne les agents en logistique (1 seul) et agents techniques (aucun) et mentionne que l'avis Campagne d'emploi est toujours défavorable malgré une très forte activité événementielle (174 évènements en 2022).

M. Sylvain DI GIORGIO rappelle que les argumentaires de cette année n'ont pas permis d'analyser et d'arbitrer correctement les demandes mais que cela sera rétabli en dehors de la campagne.



Mme la Vice-Présidente Sabrina LOUFRANI demande qui porte les très nombreux évènements car la demande d'agent d'accueil/technique a été formulée sur ressources établissement or cela pourrait relever des RP.

M. le Vice-Président Stéphane AZOULAY indique que la demande est comprise mais qu'elle doit être mise en perspective avec les missions fondamentales de l'Université, elles aussi en souffrance. Ce type de demande peut être portée en RP.

M. le Président Jeanick BRISSWALTER rappelle qu'il s'agit d'un campus très spécifique avec une forte valeur ajoutée pour l'image politique d'UCA.

*Une question est faite concernant le classement présenté dans le fichier est celui des EUR.*

*M. le Président Jeanick BRISSWALTER précise que c'est bien le cas et que celui-ci est suivi la plupart du temps.*

*Mme Camille HERITIER demande quand le retour sur les demandes de cédésations sera fait et comment ont été orientées les demandes doubles (concours et/ou Cdi).*

*M. Sylvain DI GIORGIO mentionne que la répartition entre concours ou CDI pour les demandes doubles a été réalisée sur la base des argumentaires. Un retour sur les arbitrages sera fait aussi rapidement que possible.*

*M. le Président Jeanick BRISSWALTER précise que contrairement aux EC on ne valide que la volumétrie, pas les profils.*

Mme Camille HERITIER mentionne qu'il est possible de recruter directement en CDI et/ou de cédéiser avant les 6 ans.

M. le Président Jeanick BRISSWALTER précise que c'est bien l'esprit du nouveau dispositif.

Mme la Vice-Présidente Sabrina LOUFRANI demande quand seront fait les arbitrages CDI.

M. Sylvain DI GIORGIO précise que cela sera validé avant la fin de l'année.

***La volumétrie et les profils de postes sont approuvés avec 32 voix pour et 20 abstentions.***

La séance est levée à 11H45.

Pour le Président et par délégation,  
le Vice Président Formation

