

Procès-verbal du Conseil Académique
Réuni le jeudi 8 décembre 2022
Sous la présidence de M. Noël DIMARCQ,
Vice-Président Recherche et la coprésidence
de Mme Sabrina LOUFRANI, Vice-Présidente
Développement RH et organisationnel
et de M. Stéphane AZOULAY,
Vice-Président Formation

N°12/2022

ÉTAIENT PRÉSENTS : M. ALLEGRET Jean-Pierre de 9H00 à 16H30, Mme ADAM Carine à compter de 9H40, M. BAILLY-BECHET Marc jusqu'à 17H30, Mme BARANES Angéla, Mme BATAZZI Claudine jusqu'à 12H45, M. BLANC Frédéric, M. BORGESE Franck à compter de 10H00, Mme BRIET Catherine jusqu'à 16H30, M. CASSAM-CHENAÏ Patrick à compter de 9H00, Mme CHAN-HAOR-KING Channia à compter de 14H00, Mme D'ARRIPE-LONGUEVILLE Fabienne, Mme DEMARIA Samira jusqu'à 17H00, M. DOUAI Ali à compter de 14H00, Mme FEDELE Carine, Mme GWIZDEK Carole, Mme HUEBER Marie-Odile, Mme JANONA Marion jusqu'à 16H00, M. KORDOPATIS Georges, M. LECOUTEUX Guilhem, M. LEGRAND Olivier, Mme MACCAGNAN Stéphanie, Mme MIGLIACCIO Claire, Mme NORDERA Marina, M. PAPADOPOULO Théodore jusqu'à 17H50, Mme PERALDI-FRATI Marie-Agnès, Mme RICHARD Charlotte, M. ROSSO Thierry jusqu'à 16H00, M. ROULEAU Matthieu, M. SIIRIAINEN Fabrice jusqu'à 17H55, Mme VAN DE WIELE Nathalie,

AVAIENT DONNÉ PROCURATION : Mme ADAM Carine à Mme BRIET jusqu'à 9H40, M. ALLEGRET Jean-Pierre à M. DIMARCQ Noël, Mme AYERBE Cécile à M. SIIRIAINEN Fabrice, M. BONCOMPAGNI Éric à Mme GWIZDEK Carole, M. BORGESE Franck à Mme BATAZZI Claudine jusqu'à 9H30, Mme BLAY-FORNARINO Mireille à Mme FEDELE Carine, Mme HERITIER Camille à Mme BRIET Catherine, M. CAUVIN Éric à M. DIMARCQ Noël, Mme COURTIN Christine à M. SIIRIAINEN Fabrice jusqu'à 17H55, M. DELLAMONICA Jean à Mme D'ARRIPE-LONGUEVILLE Fabienne, M. DOUAI Ali à M. LECOUTEUX Guilhem jusqu'à 14H00, M. HADJI Toufik à Mme BARANES Angéla, M. KRUG Adrien à Mme JANONA Marion jusqu'à 15H30, Mme N'AIT-BOUDA Faïza et M. SERRANO Benjamin à M. BLANC Frédéric, M. PELLEGRINETTI Jean-Paul à Mme MACCAGNAN Stéphanie, M. PETIT Éric et Mme WHYTE Shona à M. AZOULAY Stéphane, M. ALLEGRET Jean-Pierre à M. DIMARCQ Noël jusqu'à 9H00 et à compter de 16H30, Mme BATAZZI Claudine à M. BORGESE Franck à compter de 13H30, Mme BRIET Catherine à Mme ADAM Carine à compter de 16H30, Mme DEMARIA Samira à M. DOUAI Ali à compter de 17H00, M. PAPADOPOULO Théodore à Mme MIGLIACCIO Claire à compter de 17H50,

ÉTAIENT ABSENTS : Mme BARBIER Claire, Mme BERTRAND Marie-France, M. BIZIOU Mickael, M. BONFILS Lucas, Mme BOUSIGUES Marie, M. BURRONI Gaël, M. CAILLER Bruno, Mme CERZO Delphine, M. CHAPON Paul, Mme CHRISTIANS Elisabeth, M. COURDE Clément, M. DREVON Emmanuel, Mme FERAUD Aurélie, M. GARCIA Dimitri, M. GESBERT David, M. GUENNIQUI Omar, M. HACHEM Elie, Mme HOUARA Inès, M. LECCIA Antoine, M. MABIN Paul, M. MORETTI Laurent, Mme NIELSON Nathalie, Mme PANTEL Chloé, Mme PLOUVIEZ Mélanie, Mme RENAUD Léa, M. ROBINE Thibaut, M. ROUX Christian, Mme SESSA Virginie, M. THOMIN Jean-Louis, M. VALERIAN Théo, Mme ZAHY Sandra,

ÉTAIT EXCUSÉE : Mme BERTONE Manuela,

INTERVENANTS PRÉSENTS : M. DI GIORGIO Sylvain, Mme FIORINI Audrey,

M. AZOULAY ouvre la séance à 8H45.

I.- Vie Institutionnelle

I.1.- Validation du Procès-verbal du 10 novembre 2022

Aucune remarque n'est formulée sur ce PV.

Le Procès-Verbal du CAC du 10 novembre 2022 est adopté avec 37 voix pour et 4 abstentions.

II.- Ressources Humaines

M. Le Vice-Président Stéphane AZOULAY souhaite souligner que le travail fait sur les Lignes directrices de gestion a été fait par un certain nombre de membres du CAC. Il souhaite remercier les personnes qui se sont mobilisés pour ces lignes directrices.

Mme La Vice-Présidente RH et organisationnel Sabrina LOUFRANI prend la parole en rappelant le contexte général.

Au conseil académique du 7 avril, où il a été présenté les lignes directrices de gestion transitoires pour les promotions des enseignants chercheurs, il s'agissait d'intégrer la nouvelle voie de promotion par le repyramidage parmi les différentes voies d'évolutions professionnelles pour les enseignants chercheurs.

Il était aussi présenté les différents principes généraux qui avaient fait l'objet de lignes directrices transitoires pour le régime indemnitaire pour les enseignants chercheurs essentiellement dans le cadre de la composante 3 du Régime indemnitaire pour les enseignants et chercheurs (RIPEC).

Les deux documents ont été construits par la DRH, dont Audrey FIORINI qui a pris la gestion de ce projet, tous les éléments présentés et votés ont été repris. Le choix a été fait d'avoir deux documents distincts et de travailler en groupe de travail. Un appel à candidatures a été fait auprès de l'ensemble des conseillers du CAC et du Comité Technique. 4 membres se sont portés volontaires pour participer aux différents groupes de travail :

CANDIDATS	Grade	Instances
FEDELE Carine	MCF	CAC
DEMARIA Samira	MCF	CAC
GAUTERO Michel	MCF	CT
CARBILLET Marcel	PR	CT

Ces deux documents seront présentés par la suite, en Janvier auprès du Comité Sociale d'Action de l'Etablissement (CSAE) remplaçant le comité technique et le CHSCT. Puis la validation au Conseil d'Administration au 31 janvier prochain. Ces documents seront ensuite communiqués à l'ensemble des personnels, même s'ils sont appelés à évoluer. Une communication sera faite au niveau RH, sur l'intranet essentiellement.

Au niveau des principes communs, les lignes directrices de gestion fixent de manière pluriannuelle les orientations de la politique de mobilité, et définissent les principes communs applicables aux procédures de gestion.

Des informations en préambule viennent contextualiser le cadre politique générale afférent à la fois aux promotions et à la politique indemnitaire pour les enseignants chercheurs. On retrouve un ensemble de principe commun :

- Traitement équitable des dossiers
- Respect de l'égalité professionnelle F/H
- Egalité de traitements des personnels en situation de handicap
- Prise en compte des activités syndicales
- Respect des règles de déontologie

Ces principes communs sont des principes que nous retrouvons dans les lignes directrices de gestion ministérielles.

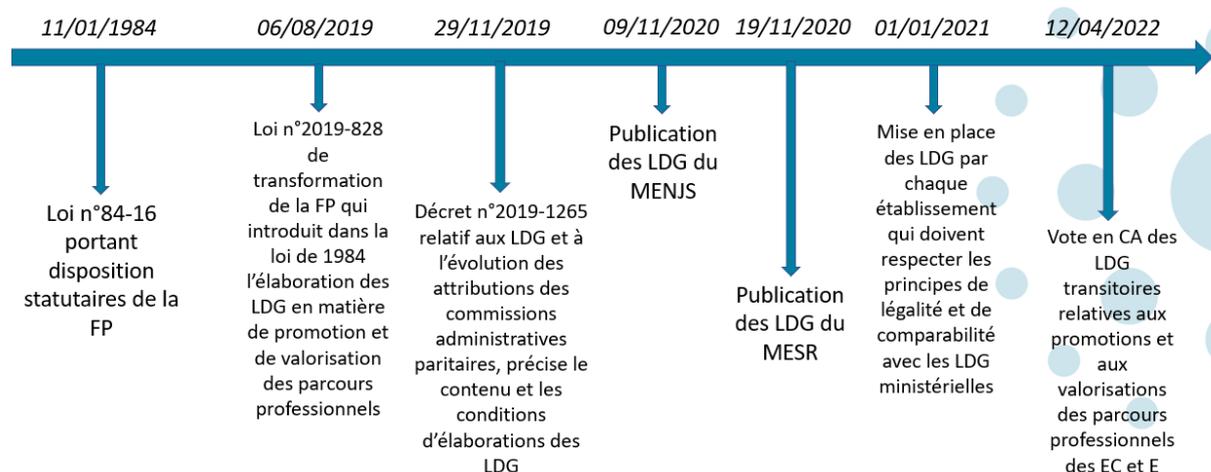
Un des documents reprend les lignes directrices de gestion relatives aux promotions et aux valorisations des parcours professionnels des Enseignants-Chercheurs et Enseignants.

Le deuxième document reprend lignes directrices de gestion relatives aux rémunérations des Enseignants-Chercheurs et Enseignants.

II.2.- Lignes directrices de gestion relatives aux promotions et aux valorisations des parcours professionnels des Enseignants-Chercheurs et Enseignants

Prise de parole par M. Le Directeur des Ressources Humaines Sylvain DI GIORGIO

Présentation de la mise en place de ces lignes directrices.



Prise de parole par Mme La Vice-Présidente Sabrina LOUFRANI

Mme PERALDI FRATI Marie Agnès pose une question concernant les critères des lignes directrices de gestions, un des critères porte sur la prise en compte des activités syndicales. Pourquoi spécifier cet aspect-là, alors qu'il y a d'autres prises en compte d'activités de représentations qui sont diverses ? Pourquoi est-ce cibler sur l'aspect syndical, pourquoi n'y a-t-il pas de représentants des pairs ?

Mme La Vice-Présidente Sabrina LOUFRANI répond que sur les LDG générales ministériels c'est inscrit ainsi. Cela peut être ouvert au niveau instances de manière générale, mais selon les LDG ministériels.

L'activité dans les instances est intégrée dans les tâches d'intérêt général, c'est vraiment les principes communs. Pareillement pour la rémunération et le RIPEC, cela va être intégré dans les tâches d'intérêt général, car on va les retrouver sur les annexes dans les critères « participation aux différentes instances d'établissement ».

Sur l'architecture du document, il a été organisé en trois chapitres :

- 1^{er} chapitre : Promotion et valorisation des parcours professionnels des personnels EC et assimilés

I. Orientations stratégiques en matière de promotion	II. Organisation des opérations de promotion : procédure de droit commun	III. Organisation des opérations de promotion : avancement spécifique	IV. Organisation des opérations de promotion : Repyramidage	V. Procédure d'avancement des enseignants des 1 ^{er} et 2 nd degrés	VI. Procédure d'avancement des personnels Hospitalo-Universitaires
1. Les différentes voies d'avancement	1. Information aux personnels promouvables	1. Information aux personnels promouvables	1. Répartition par discipline des possibilités de promotion		
2. Critères d'évaluation	2. Constitution des dossiers de candidature	2. Constitution des dossiers de candidature	2. Information des personnels promouvables		
3. Les experts rapporteurs	3. Etude des dossiers par les experts rapporteurs (pré et post CNU)	3. Etude des dossiers par les experts	3. Constitution des dossiers de candidature		
	4. Décision finale	4. Décision finale	4. Etude des dossiers par les experts rapporteurs et le CAC R		
	5. Publication des résultats	5. Publication des résultats	5. Auditions		
			6. Décision finale		
			7. Publication des résultats		

Dans un premier temps, il y a les grandes orientations stratégiques en matière de promotion, reprise des éléments déjà présentés, sur lesquels travailler quand il y a des rapports d'évaluation au niveau des demandes d'avancements. Ensuite, il y a une partie sur l'organisation des opérations de promotion spécifiquement dédiée à la procédure de droit commun. Cela a été pensé de la même façon pour les procédures de droit commun ou pour l'avancement spécifique, pour des questions de lisibilité et de clarté, même s'il y a une étape commune au démarrage, elles ont été séparées. Même le rapport est différemment fait entre les deux.

Une partie est faite sur l'organisation des opérations de promotion : repyramidage, c'est une partie qui a été présentée en avril et intégrée. Il y a quelques ajouts qui ont été fait comme les modalités d'auditions de promotions puisque ces modalités n'avaient pas encore établi en avril.

Cela devrait à nouveau changer l'année prochaine.

Une question est posée concernant le repyramidage, n'y a-t-il pas un passage par le CNU ? En effet, cela n'apparaît pas dans le tableau (ci-dessus).

Mme la Vice-présidente Sabrina LOUFRANI indique que l'étape apparaît bien dans l'intitulé « les études des dossiers par les experts rapporteurs et le CACr ».

L'année prochaine se sera inversé, il y aura d'abord le CNU puis après le CACr et il n'y aura plus 12 avis, il n'y en aura plus que 4 avis (2 avis CNU et 2 avis CACr).

Mme la Vice-présidente Sabrina LOUFRANI reprend la présentation du tableau, sur le point de la procédure d'avancement des enseignants des 1^{er} et 2nd degrés, discussion avait eu lieu lors du dernier CAC sur les campagnes d'emplois, afin de travailler avec le rectorat pour la l'accompagnement de carrières.

Et enfin ce chapitre se termine sur la procédure d'avancement des personnels Hospitalo-Universitaires.

- 2^e chapitre : Accompagnement des personnels Enseignants-Chercheurs et Enseignants

Ce qui a été ajouté est l'accompagnement des personnels dans leur évolution professionnelle. Il y a une responsabilité « partagée » en termes d'évolution de carrière, avec les nouvelles dispositions dans le cadre de la LPR et complètement pour le régime indemnitaire pour les enseignants-chercheurs. Dans une démarche responsable, en tant qu'employeur, il fallait mettre des dispositifs d'accompagnement à l'évolution de carrières, c'est en lien avec le label HRS4R « Human Resources Strategy for Researchers ». Il y a toute une dimension sur les carrières, l'accompagnement, etc ...

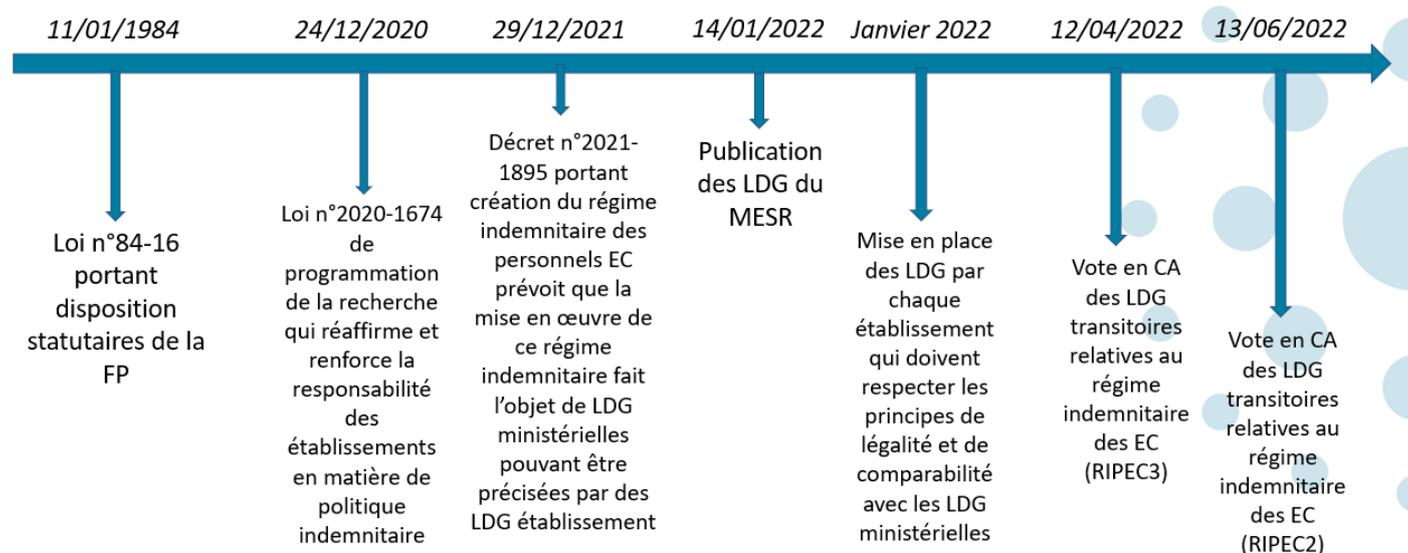
Il y a une discussion qui a émergé pendant le groupe de travail et voir même comment les départements disciplinaires pourraient être les alliés de la Direction des Ressources Humaines pour informer, accompagner ensemble parce qu'il y a des spécificités disciplinaires, voir même comment les conseillers du CACr ou ceux ce qui sont CNU peuvent faire des retours sur ce qui est particulièrement regardé, quels sont les éléments factuels dont on a besoin quand on est rapporteurs sur l'ampleur de la mission qui est déclarée. C'est pour ça qu'il y a eu une volonté que ce soit un chapitre.

- 3^e chapitre : Le bilan

Il y aura un bilan pour faire un retour d'expérience, pour faire s'améliorer en continu et informer l'ensemble de la communauté de l'évolution de ces éléments.

En annexe, il y aura les critères d'évaluations. Il y a également une charte des experts pour la mettre dans le cadre des LDG.

II.3.-Lignes directrices de gestion relatives aux rémunérations des Enseignants-Chercheurs et Enseignants



M. le Directeur des Ressources Humaines Sylvain DI GIORGIO prend la parole pour la présentation du contexte réglementaire (ci-dessus).

Mme la Vice-Présidente Sabrina Loufrani reprend la parole afin de préciser que c'est un vrai document de communication pour l'ensemble de la communauté.

Ces lignes directrices de gestion sont également divisées en chapitres.

Chapitre 1 : Le Régime Indemnitare pour les Personnels Enseignants et Chercheurs (RIPEC)

I. La composante statutaire (C1)	II. La composante fonctionnelle (C2)	III. La prime individuelle (C3)
	1. Processus d'attribution	1. Processus d'attribution
	2. Montants	2. Déploiement du dispositif et principe de répartition
		3. Montants individuels

Chapitre 2 : Les autres leviers indemnitaires

I. La prime d'enseignement supérieur (PES)	II. La prime d'enseignement supérieur et de recherche (PESR)	III. La prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)	IV. Le régime d'intéressement
		1. PEDR des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires	
		2. PEDR au titre d'une distinction scientifique	
		3. PEDR au titre d'une délégation à l'Institut Universitaire de France (IUF)	
		4. PEDR au titre d'un <u>European Research Council</u> (ERC)	

- 1^{er} chapitre : Le Régime Indemnitaires pour les Personnels Enseignants et Chercheurs

Ce chapitre reprend la composante statutaire, la composante fonctionnelle et la prime individuelle.

- 2^e chapitre : les autres leviers indemnitaires

Il y a :

- La prime d'enseignement supérieur
- La prime d'enseignement supérieur et de recherche
- La prime d'encadrement doctoral et de recherche, toujours maintenu pour les hospitalo-universitaires.
- Le régime d'intéressement sur lequel, il sera repris lors du CAC du Jeudi 15 décembre.

En annexe, il y a tous les documents présentés et votés lors des différents CACr :

- Le référentiel « composante fonctionnelle » (C2) du RIPEC
- Le référentiel des primes de charges administratives (PCA)
- Le cadrage des modulations de service
- Les critères d'attributions de la prime individuelle (C3)
- Les critères d'attributions de la PEDR pour les Enseignants Chercheurs hospitalo-universitaires.

Mme d'Arripe-Longueville pose une question concernant la prime d'enseignement supérieur, est ce que le montant a été révisé ?

Mme la Vice-Présidente Sabrina Loufrani confirme qu'une augmentation aurait été prévue, information à mettre au conditionnel, pour le moment c'est une information émanant des groupes de travail au niveau du ministère et de la DGRH.

Ces lignes directrices de gestion, sont amenées à évoluer dans le temps, au vu des différentes discussions en cours au niveau ministériel.

Repyramidage :

Le Ministère cible toujours les sections à privilégier

- Ouverture possible par groupe de section, au vu des dernières modification finalement ça serait sur deux sections,
- La répartition 25% MCF CN et 75%HC ne serait plus exigée,
- Inversement du calendrier (comme C3), ce sera le même process que l'avancement de grade, d'abord CNU, puis établissement,
- Il n'y aura plus 12 avis. Les CNU donneront seulement 2 avis distinguant l'acquis de l'expérience (le parcours) et l'aptitude professionnelle (à pouvoir exercer la profession de Professeur des Universités), en globalisant sur les 3 items (recherche, formation, collectif),

Pour les auditions, il y a eu une demande de projection sur la profession de Professeur d'Université dans les missions propres à cette profession.

- Le CAC désigne une "commission de promotion" par section ou groupe de section qui écouterait directement les candidats et les classeraient (a priori le CAC ne donne plus d'avis).

Dans nos comités d'auditions, il y avait au moins deux experts externes de la discipline, dans d'autres universités, il n'y avait que des internes. Il va y avoir une harmonisation, il faut voir comment cela va évoluer.

Dans les comités d'auditions, il y a des évolutions possibles concernant la composition :

- 5 membres dont 4 nommés par le CACr et 1 par le président
- 40% d'un même sexe
- Publication du comité
- 2 avis CACr et 2 avis CNU

Tout cela est pour le moment au conditionnel, tant que rien n'est acté.

Mme d'Arripe-Longueville pose une question concernant les retours fait sur le repyramidage pour les candidats.

M. le Vice-Président Stéphane AZZOLAY confirme que tous les candidats auront bien un retour.

Concernant les courriers pour les auditions, Mme la Vice-Présidente Sabrina LOUFRANI confirme qu'il y a bien eu un envoi pour les personnes auditionnées et non auditionnées.

Mme Claire MIGLIACCIO regrette que l'envoi des courriers pour les personnes auditionnées et non auditionnées n'ait pas été fait en même temps, ainsi que la forme du courrier.

Conseil Académique n°12 du 8 décembre 2022

Régime Indemnitaire des EC :

En attente d'un arrêté qui devrait être publié en décembre 2022

RIPEC 2 :

- Convertible en décharge et décharge compatible avec Heures Complémentaires,
- Définir une politique RH qui permettra d'identifier et de distinguer les activités qui donnent lieu à une équivalence horaire au titre du référentiel, d'une part, et celles qui ouvrent droit au bénéfice de la composante fonctionnelle, d'autre part,

RIPEC 3 :

- Recommandations : dans un objectif de répartition équilibrée, ne pas octroyer, pour une même campagne, plus de 50 % des primes distribuées au titre d'une même mission,
- Décret à venir concernant des missions ouvrant droit à RIPEC 3, il est laissé aux établissements la liberté de fixer au sein de ses LDG des orientations qui correspondent à des domaines prioritaires dans lesquels l'exercice des missions statutaires sera particulièrement valorisé au regard de l'attribution de la prime individuelle,
- Quid de la suppression de l'année de carence, selon les derniers décrets il fallait attendre un an pour recandidater. Mais il y aurait possiblement, une suppression de l'année de carence.
- Passage au CNU avant passage en CAC R. Il y aurait une constitution d'un pré calendrier, avec les deux évaluations en parallèle : CNU et CACr.

Autres points :

- Question concernant l'extension du dispositif de repyramidage au-delà de 2026.
- Pour les Chaires de Professeurs Juniors il y a un bilan en cours au niveau national. Il y aurait également la possibilité d'une liste classée et non plus qu'un seul nom à faire remonter.

➔ Attente du Décret courant Janvier

Une question sur la RIPEC 3 concernant la motivation exprimée de la part du candidat. Mme la Vice-Présidente Sabrina Loufrani répond que le candidat ne doit toujours pas exprimer de motivation.

Une question est posée sur le volume des RIPEC accessible chaque année. Mme la Vice-Présidente Sabrina Loufrani et M. le Directeur des Ressources Humaines Sylvain DI GIORGIO répondent qu'au niveau des RIPEC, il va y avoir une évolution pluriannuelle, pour atteindre le ratio de bénéficiaires que l'établissement souhaite obtenir, cela après analyse des chiffres.

Les lignes directrices de gestion relatives aux promotions et aux valorisations des parcours professionnels des Enseignants Chercheurs et Enseignants sont approuvées avec 41 voix pour et 3 abstentions.

Les lignes directrices de gestion relatives aux rémunérations des Enseignants Chercheurs et Enseignants sont approuvées avec 42 voix pour et 3 abstentions.

III.- Recherche

III.4.- Changement de direction et de direction adjointe du Centre Transdisciplinaire d'Épistémologie de la Littérature et des arts (CTEL / UPR 6307)

M. Noël DIMARCQ indique que ce point est reporté à une séance ultérieure du Conseil Académique.

III.5.- Examen des dossiers de demandes de subventions au titre des Crédits Scientifiques Incitatifs (CSI) 2023 - volet Équipements)

Annexe « Arbitrages CSI 2023 ÉQUIPEMENTS »

Avant de procéder à l'étude des projets Crédits Scientifiques Incitatifs volet Équipements, M. Noël DIMARCQ présente une rétrospective de l'évolution du soutien aux CSI entre l'année 2018 et l'année 2022.

Evolution du soutien CSI Équipements						
Année	Demandes	CSI sollicités	Dossiers soutenus	% de soutien sur demandes présentées	Montant CSI Equipement	% de soutien sur financements sollicités
2018	17	412 145,00 €	4	23,53%	40 000,00 €	9,71%
2019	10	233 263,00 €	3	30,00%	38 348,00 €	16,44%
2020	11	228 380,00 €	2	18,18%	39 599,00 €	17,34%
2021	10	182 885,00 €	5	50,00%	79 000,00 €	43,20%
2022	11	264 673,00 €	8	72,73%	95 480,00 €	36,07%
2023	13	364 177,74 €				

→ Enveloppe CSI Équipements : **100 K€ (27,45 % du montant total)**

L'enveloppe dédiée aux CSI 2023 volet Équipements reste stable par rapport à 2022 avec un montant de 100 k€.

Suite à l'étude des rapports (deux rapporteurs/rapporteuses par demande), les treize demandes de subvention du volet Équipements sont examinées par le Conseil Académique.

Après débats et arbitrages effectués lors de la séance, M. Noël DIMARCQ propose de passer au vote pour valider les propositions d'attribution de crédits.

Le Conseil Académique Plénier donne un avis favorable à l'unanimité moins 2 abstentions sur les attributions de crédits aux projets CSI 2023 « Volet Equipements » (43 voix POUR – 2 ABSTENTIONS).

Le résultat des arbitrages du Conseil Académique pour le « Volet Équipements » est disponible en Annexe « Tableau de suivi CSI 2023 – Volet Equipements CAc 08.12.22 »).

Le Conseil Académique du 15 décembre 2022 délibérera sur les attributions des subventions CSI 2023 pour les 3 volets de l'appel à projet.

III.6.- Examen des dossiers de demandes de subventions au titre des Crédits Scientifiques Incitatifs (CSI) 2023 - volet Recherche

Annexe « Arbitrages CSI 2023 RECHERCHE »

Avant de procéder à l'étude des projets Crédits Scientifiques Incitatifs volet Recherche, M. Noël DIMARCQ présente également une rétrospective de l'évolution du soutien aux CSI entre l'année 2018 et l'année 2022.

Evolution du soutien CSI Recherche						
Année	Demandes	CSI sollicités	Dossiers soutenus	% de soutien sur le nombre de demandes	Montant CSI Recherche	% de soutien sur financements sollicités
2018	29	352 475,00 €	19	65,52%	169 735,00 €	48,16%
2019	38	400 930,00 €	18	47,37%	170 069,00 €	42,42%
2020	49	507 715,00 €	21	42,86%	166 669,00 €	32,83%
2021	39	485 958,65 €	23	58,97%	225 300,00 €	46,36%
2022	46	568 608,07 €	28	60,87%	232 450,00 €	40,88%
2023	42	491 800,23 €				

Pour le volet Recherche, l'enveloppe est maintenue à 230 k€ pour les Crédits

→ Enveloppe CSI Recherche : **230 K€ (46,77 % du montant total demandé)**

Suite à l'étude des rapports (deux rapporteurs/rapporteuses par demande), les 42 demandes de subvention du volet Recherche sont examinées par le Conseil Académique.

Après débats et arbitrages effectués lors de la séance, M. Noël DIMARCQ propose de passer au vote pour valider les propositions d'attribution.

Le Conseil Académique Plénier donne un avis favorable à l'unanimité moins 2 abstentions sur les attributions de crédits aux projets CSI 2023 « Volet Recherche » (30 voix POUR – 2 ABSTENTIONS).

Le résultat des arbitrages du Conseil Académique pour le « Volet Recherche » est disponible en Annexe « Tableau de suivi CSI 2023 – Volet Recherche CAc 08.12.22 »).

Le Conseil Académique du 15 Décembre 2022 délibérera sur les attributions des subventions CSI 2023 pour les 3 volets de l'appel à projet.

M. Noël DIMARCQ remercie les conseillers et conseillères pour leurs rapports et leurs interventions. Il lève la séance.

La séance est levée à 18h.

M. Noël DIMARCQ
Vice-Président Recherche et Innovation

