

UNIVERSITÉ CÔTE D'AZUR



1) VALIDATION DES PROCÈS-VERBAUX DES CONSEILS D'ADMINISTRATION DES SÉANCES DES 28 FEVRIER ET 11 MARS 2024

Rapporteur : M. Stéphane AZOULAY

VOTE REQUIS

2) ADOPTION DES STATUTS DE L'INSPE

Rapporteur : M. Marc DALLOZ

VOTE REQUIS

3) DÉSIGNATION DES PERSONNELS ENSEIGNANTS CHERCHEURS AUX CONSEILS DE L'INSPE

Rapporteur : M. Stephane AZOULAY

Conseil de l'Institut : Mme Aude DEVILLE, M. Arnaud CHOPLIN, M. Ali
DOUAI

COSP : Mme Cindy DE SMET, M. Emmanuel TRIC, M. Olivier LEGRAND,
M. Laurent HEISER

VOTE REQUIS

II - QUESTIONS FINANCIERES

4) TARIFS 2024-2

Rapporteur : M. Stéphane AZOULAY

Tarifs articles de la boutique UniCA

La Direction Communication et Marque soumet au vote du CA la mise à jour tarifaire des articles déjà en vente, des nouveautés ainsi que la nature et le montant des réductions qui pourront être pratiquées au cours de l'année. Les modifications tarifaires sont notées en rouge pour les augmentations et en vert pour les réductions. Les montants votés représentent le prix public HT.

VOTE REQUIS

4) TARIFS 2024-2

Rapporteur : M. Stéphane AZOULAY

Tarifs des prestations de la Maison de la Simulation et des Interactions

La Maison de la Modélisation, de la Simulation et des Interactions (MSI) IdEx est constituée d'une équipe d'ingénieurs financés sur fonds IdEx.

La MSI est sollicitée pour la réalisation de prestations dans le domaine de la simulation, de la modélisation et du traitement de données.

Les instances de la MSI (CS et CoPil) ont validé le principe de la réalisation de prestations de service réalisées par les ingénieurs MSI pour :
de l'ingénierie (mise à disposition d'un ingénieur sur un projet de recherche, de transfert, création de POC, etc.)

Et/ou de la formation (formation sur mesure en fonction de besoins exprimés et du public).

Public cible des prestations :

Entreprises et autres partenaires socio-économiques

Partenaires académiques: organismes de recherche, universités partenaires

Proposition de tarifs forfaitaires pour les prestations de services réalisées par les ingénieurs MSI :

Prestations de service:

Tarif partenaires académiques : 70 euros HT/heure

Tarif autres partenaires : 140 euros HT/heure

Prestations de formation

-Tarif partenaires académiques : 140 euros HT/heure

Tarif autres partenaires : 200 euros HT/heure

VOTE REQUIS

II - QUESTIONS FINANCIERES

4) TARIFS 2024-2

Rapporteur : M. Stéphane AZOULAY

Tarifs du TOEIC de Polytech Sophia

Depuis le 1er octobre, les tarifs pratiqués par ETS changent à la hausse (près de 10% parfois) et il faudrait réactualiser en CA les sommes déclarées pour les passages de TOEIC classiques "offerts" aux étudiants ainsi que les sommes demandées aux étudiants qui repassent le TOEIC via le format adaptatif en ligne.

le TOEIC classique (*institutional programme* - papier) progresse de 49,80€ à 54,00€ TTC. **(45,00€ HT)**

Le TOEIC en ligne adaptatif 1h progresse de 51,60€ à 56,40€. **(47,00€ HT)**

VOTE REQUIS

II - QUESTIONS FINANCIERES

5) AUTORISATION PONCTUELLE DE DÉPASSEMENT DU SEUIL D'ACHAT DÉFINI PAR LA DÉLÉGATION DE POUVOIR DU PRÉSIDENT

Rapporteur : M. Stéphane AZOULAY

VOTE REQUIS

6) ADOPTION DES CALENDRIERS PÉDAGOGIQUES 1ER ET 2D CYCLES 2024-2025

Rapporteur : M. Pascal CREMOUX

Avis favorable du Conseil Académique du 7 mars 2024

VOTE REQUIS

7) CRÉATION DU DÉPARTEMENT DE PHARMACIE

Rapporteur : M. Stéphane AZOULAY

Avis favorable du Conseil Académique du 11 avril 2024

VOTE REQUIS

8) ADOPTION DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022

Rapporteur : M. Régis BRANDINELLI

VOTE REQUIS

Synthèse RSU 2022

UNICA

SOMMAIRE

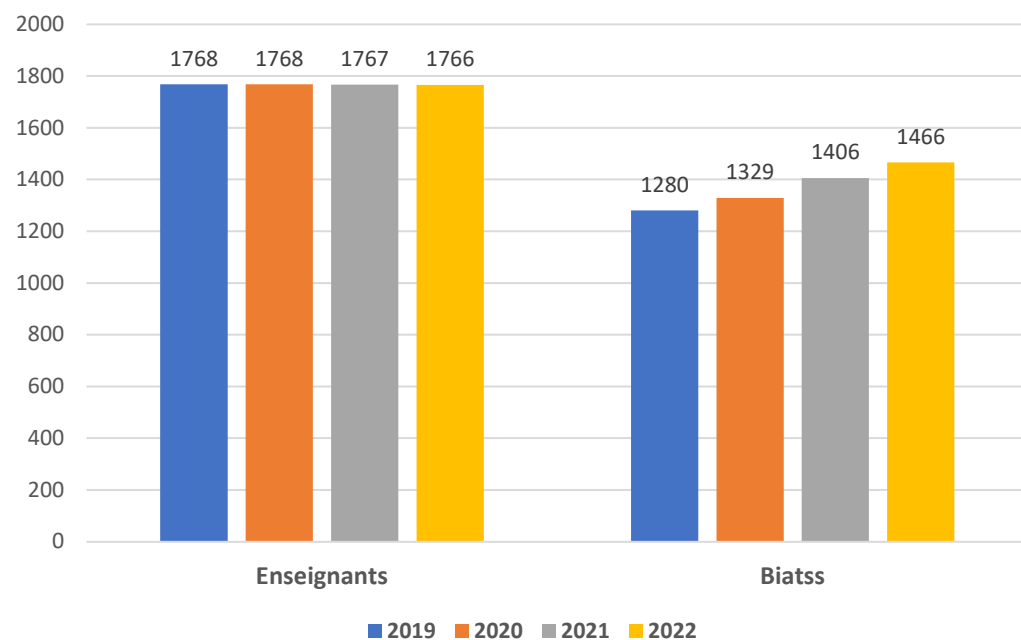
- Emplois, Effectifs
- Recrutement
- Parcours Professionnels, Carrière
- Formations
- Masse Salariale
- Santé & sécurité au travail
- Organisation du travail
- Dialogue Social
- Action sociale

Emplois, Effectifs Evolution entre 2019 et 2022

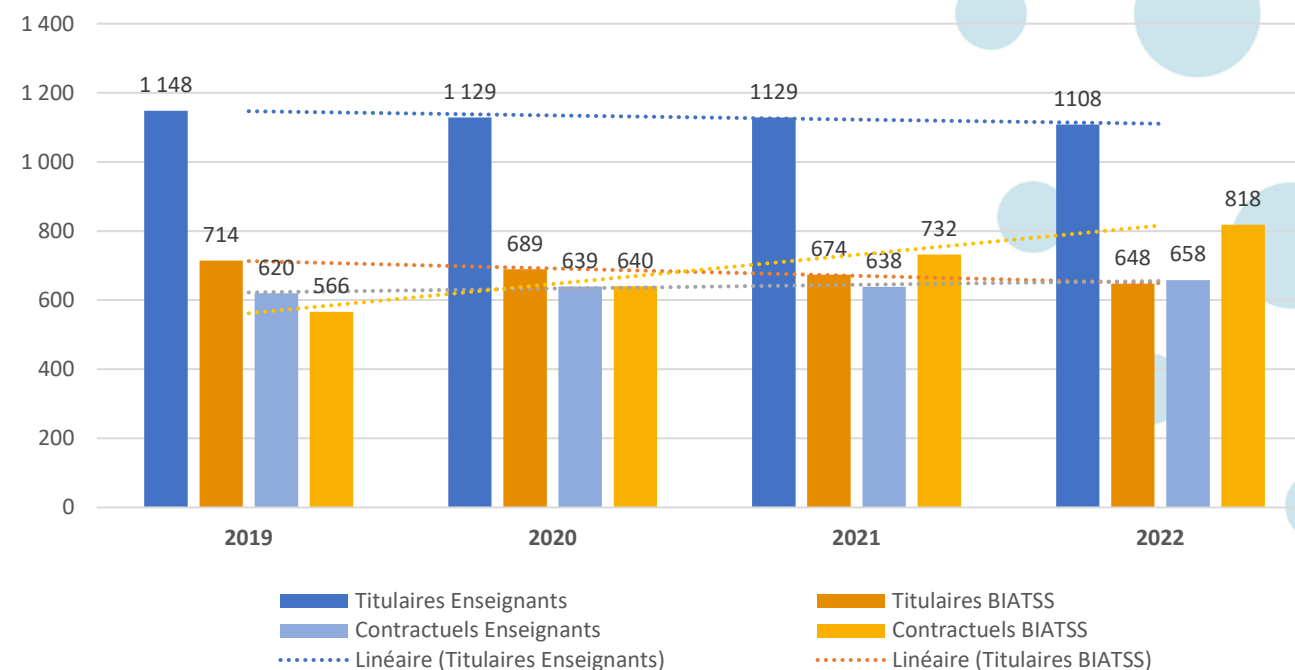
Un établissement qui poursuit son développement

- Le dynamisme d'Université Côte d'azur se traduit par une forte évolution des effectifs. Entre 2019 et 2022 l'effectif a progressé de 6 % soit + 184 agents.
- En 2022, l'effectif a augmenté de 59 agents, essentiellement sur des emplois de Biatss, ce qui s'explique par la forte hausse des projets, générant des ressources propres (+ 33 ETP BIATSS sur contrats de recherche)
- L'effectif des enseignants chercheurs est stable, préservant ainsi le taux d'encadrement des étudiants

Evolution des Effectifs physiques par population

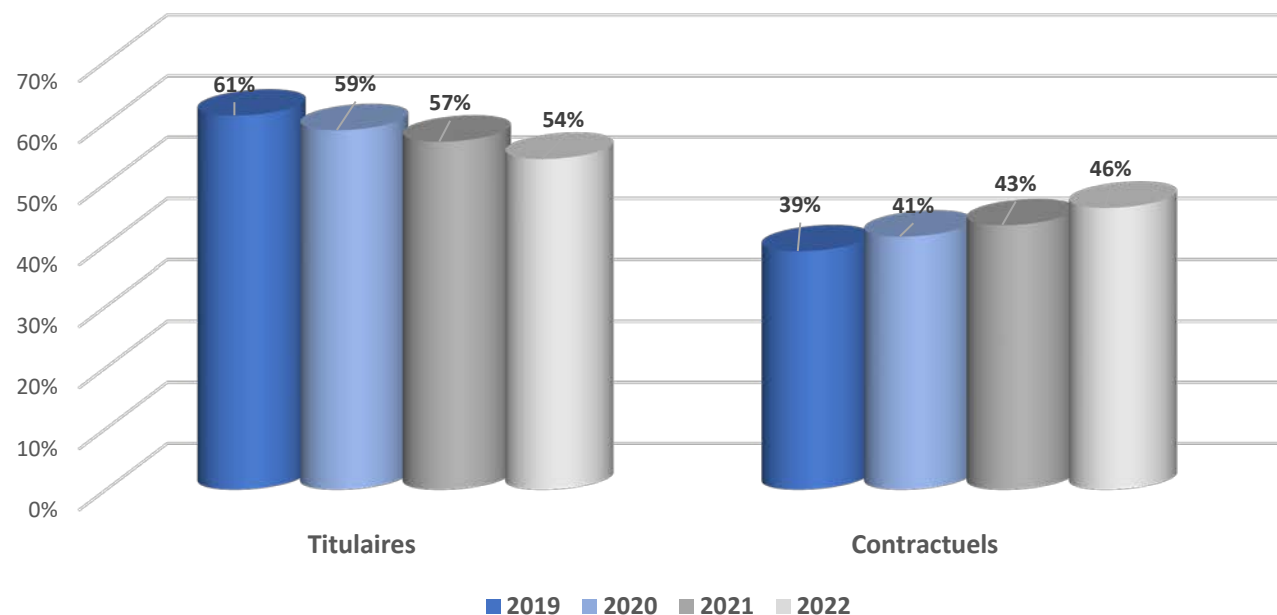


Evolution des effectifs physiques par population/statut



Recrutement dynamique par le biais des contrats financés

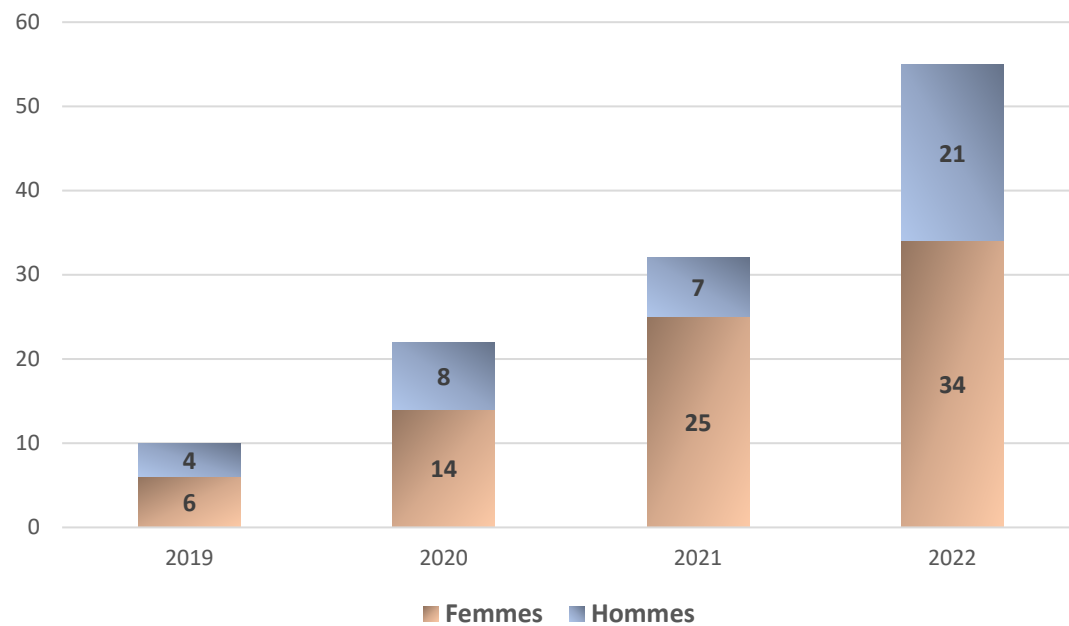
- Comme les années précédentes, la part des titulaires est en baisse du fait de l'augmentation des recrutements qui sont majoritairement réalisés sur contrats. Cette tendance est nationale.
- L'établissement compte, en fin 2022, 54 % d'agents titulaires (56,8% fin 2021).
- Cette évolution est plus marquée pour les filières de BIATSS dans lesquelles sont opérés les nouveaux recrutements (-9,2% versus -3,5% pour les EC entre 2019 et 2022)



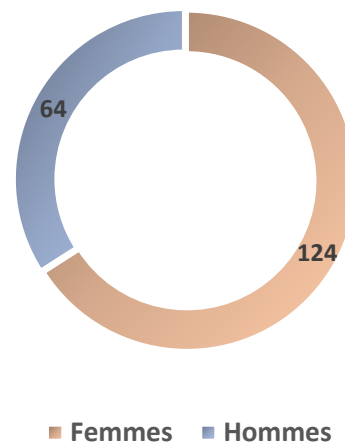
Une attention soutenue à la pérennisation des emplois

- Le nombre de cédés a progressé de 72% entre 2021 et 2022 suite à la mise en place de la cédésation par anticipation à UniCa.
- La politique de cédésation a permis d'augmenter la part des contrats pérennes (CDI) parmi les recrutements sur contrat. Le taux de CDI a progressé de 7 points entre 2019 et 2022. Les CDI représentent au 31/12/2022, 17% des agents contractuels (hors doctorants et post doc) soit 188 agents (sur 1077 contractuels) versus 10% en 2019.
- Les femmes représentent près de 2/3 des CDI.

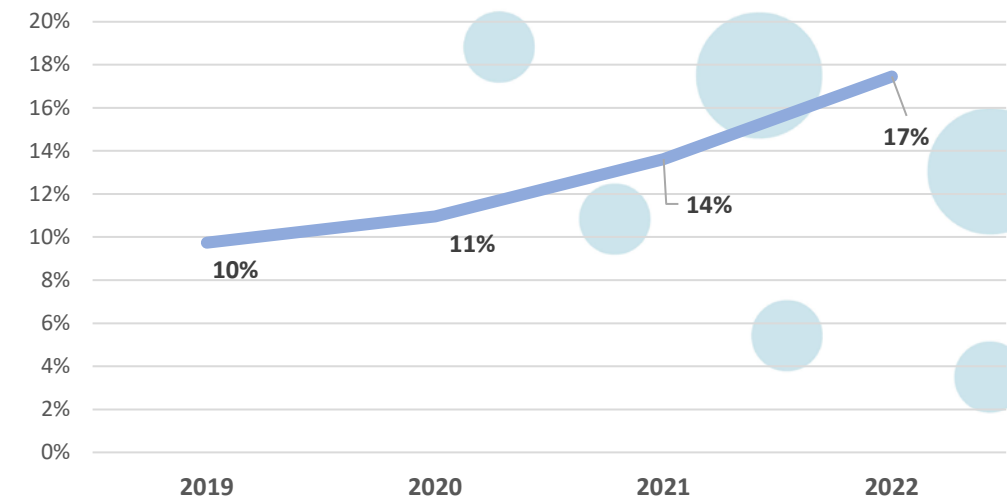
Cédésations 2020/2022 Femmes Hommes



Répartition Femmes/Hommes des CDI au 31/12/2022

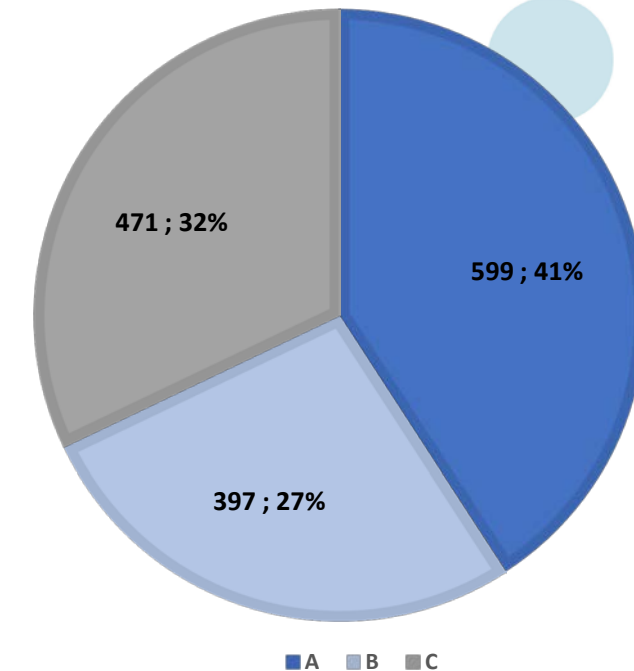
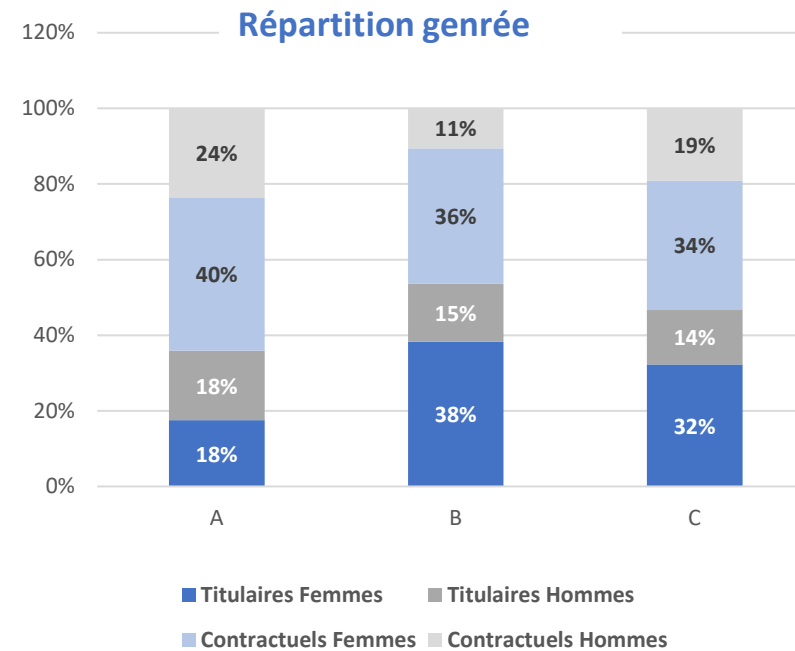


% de CDI au 31/12 (hors Doct et Post doc)



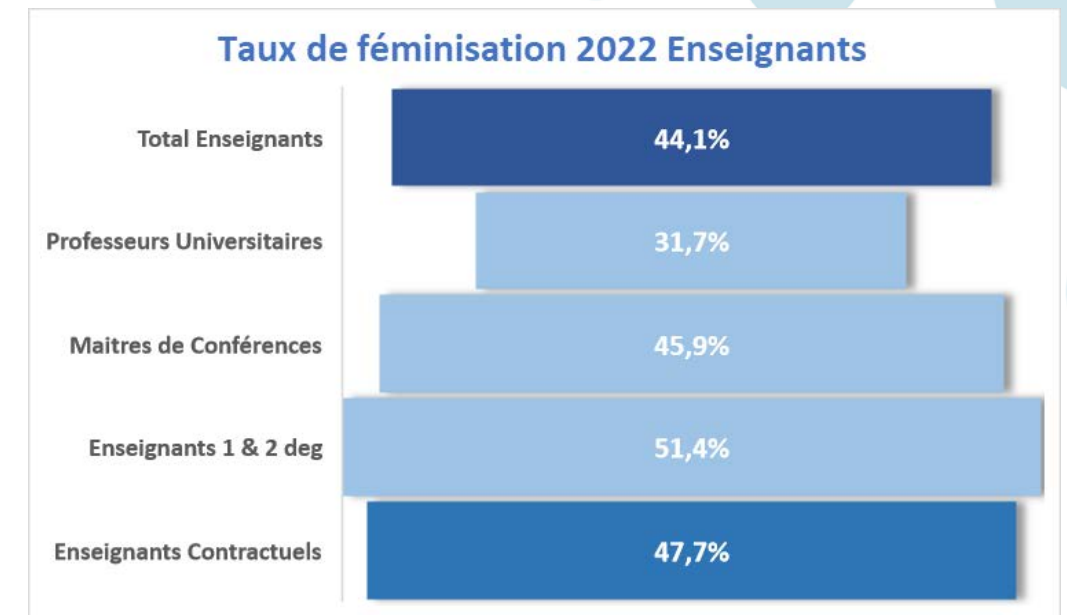
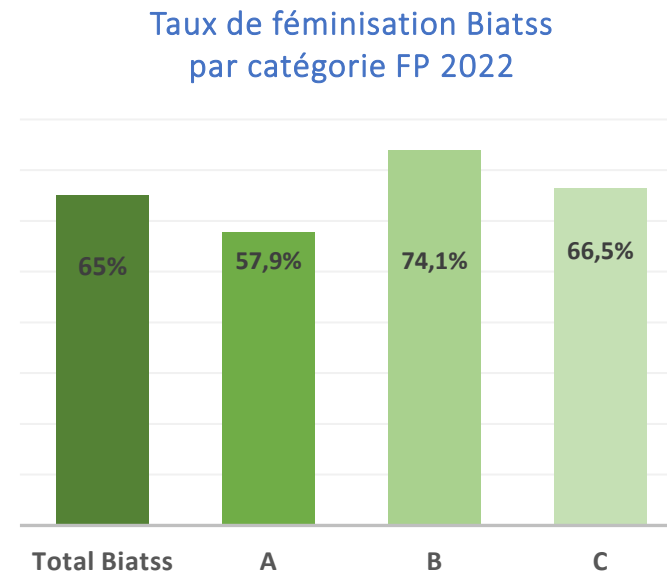
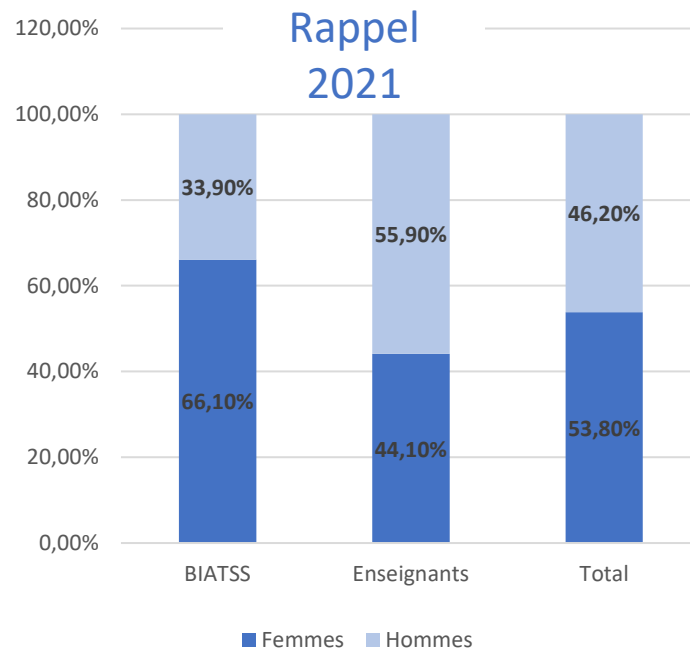
Une politique affichée de progression des carrières

- En 2022, comme en 2021 l'établissement poursuit la politique de repyramidage des agents **BIATSS** (titulaire ou contractuel), ce qui entraîne une baisse de la part des agents de catégorie C (-9,1 %) au profit d'emplois cadres A (+9%) et des catégories intermédiaires B (+17,8%).



Une féminisation assez marquée au global masquant des disparités internes

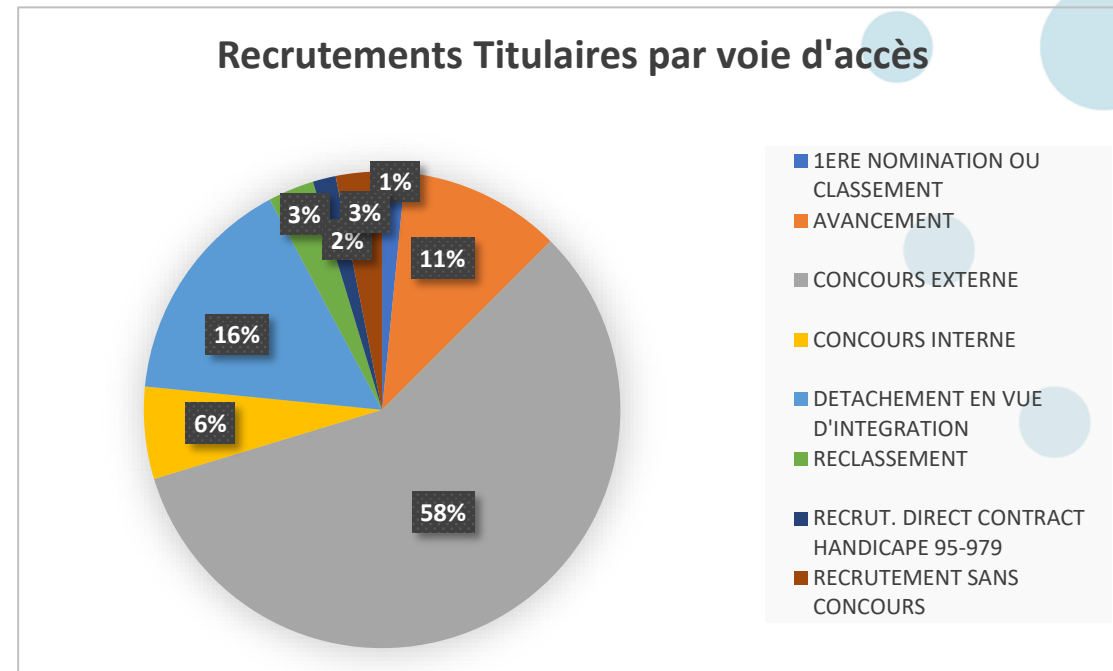
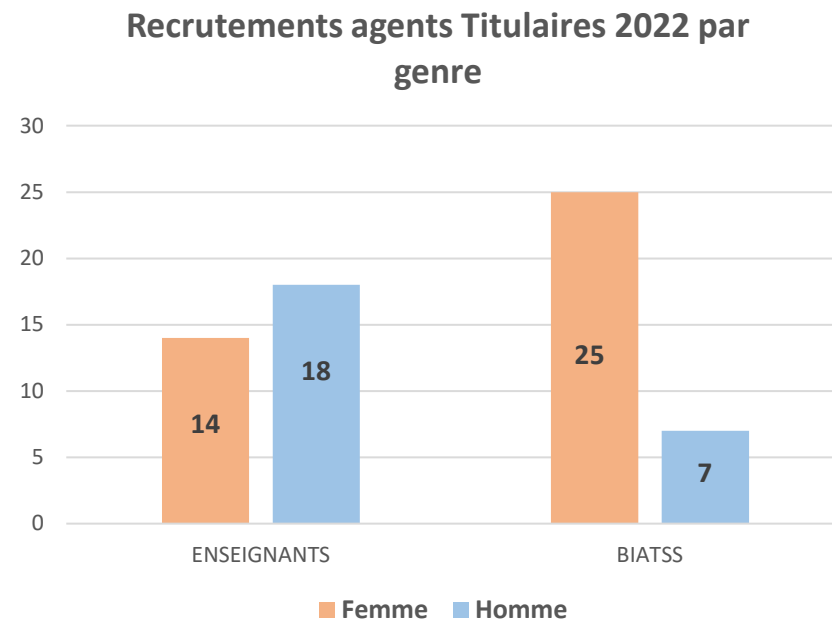
- La part des femmes sur l'effectif total d'UniCa est majoritaire (53,6%). Ce chiffre est stable par rapport à 2021 avec toutefois une légère hausse du taux d'effectifs féminins sur les PR et les catégories A & B Biatss
- Cette majorité est plus marquée chez les agents Biatss avec 65% des effectifs féminins.
- A contrario, chez les enseignants, les femmes ne représentent que 44,10%.
- Le taux global masque des disparités assez fortes dans certaines filières ou certains corps d'emploi. A titre d'illustration, chez les enseignants-chercheurs, la différence de taux de féminisation est significative entre les MCF et les PR (bien qu'en légère hausse), de même pour les BIATSS entre les catégories A et C



Recrutement et parcours professionnel

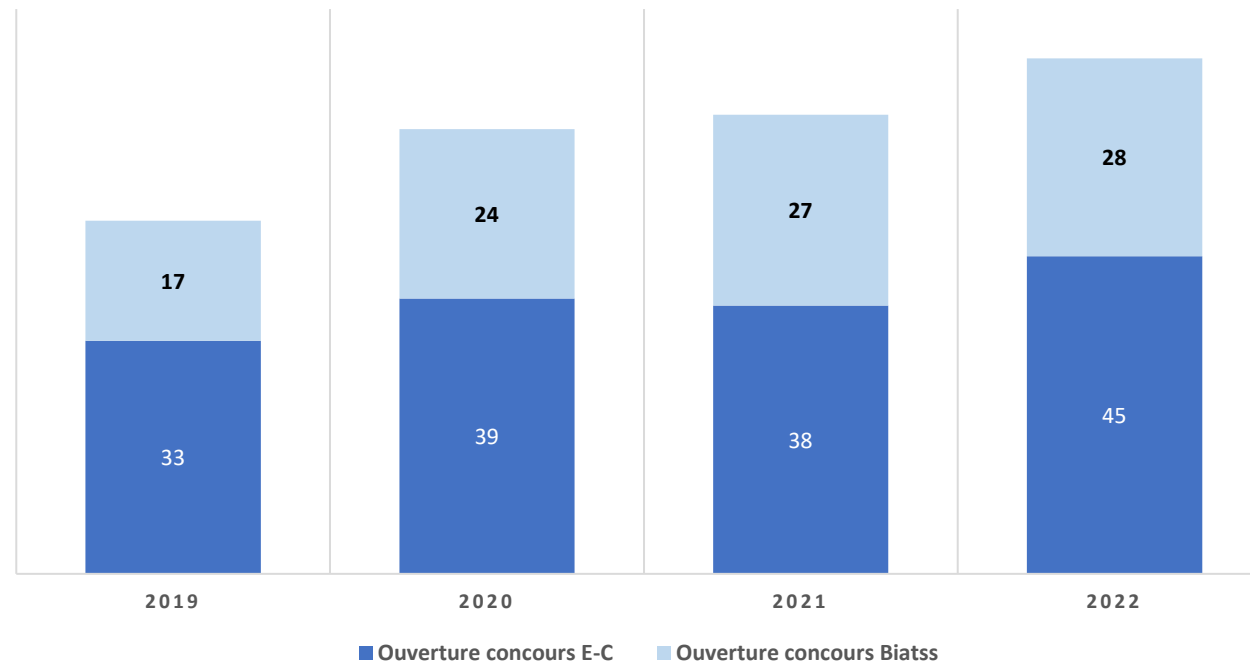
Flux entrées/sorties des agents titulaires

- Le nombre d'agents titulaires recrutés ou titularisés est de 64 en 2022, 32 enseignants et 32 Biatss.
- La part des agents féminins dans ce flux entrant de titulaires est de 61% (44% chez les enseignants et 78% chez les Biatss). Cela confirme la féminisation marquée des métiers de BIATSS
- Le nombre de départs d'agents titulaires en 2022 est de 73 dont 52 retraites et 16 mutations. Ce chiffre est en hausse par rapport aux années précédentes, notamment s'agissant des départs en retraite : 68 départs dont 43 retraites en 2021; 68 départs dont 48 retraites en 2020.



Hausse du nombre de concours

- Le nombre de concours d'enseignants chercheurs augmente en 2022, avec 45 ouvertures (38 en 2021).
- Le nombre de concours infructueux pour les enseignants chercheurs est de 8 en 2022 (4 en 2021), conséquence de la politique d'excellence en recrutement pratiquée par l'établissement et de la garantie de réouverture automatique des concours infructueux en année N+1.
- Le nombre de concours BIATSS ouvert en 2022 (28) continue de progresser depuis 3 ans (17 en 2019; 24 en 2020; 27 en 2021)



Une amélioration des promotions pour les BIATSS ITRF

- Pour les BIATSS le nombre de promotions a augmenté en 2022 avec 27 promus (dont 56 % de femmes) pour des avancements de grade via le tableau d'avancement.
- Idem pour la liste d'aptitude avec 6 promus (2/3 de femmes).

	2019		2020		2021		2022	
	Promus	Taux de promotion	Promus	Taux de promotion	Promus	Taux de promotion	Promus	Taux de promotion
Promotion via tableau avancement ITRF	14	6%	18	7%	21	8%	27	10%
Liste aptitude ITRF	7	1,70%	4	1%	6	1,40%	6	1,43%

« Le taux de promotion est égal au nombre de promus sur nombre de promouvables »

Une politique de promotion favorable pour les personnels enseignants

Le nombre d'avancement de grades pour les enseignants chercheurs est de 57 (dt 56% de femmes) en 2022 ce qui représente un ratio de succès de pratiquement 1/2: 44% des candidats ont été promus

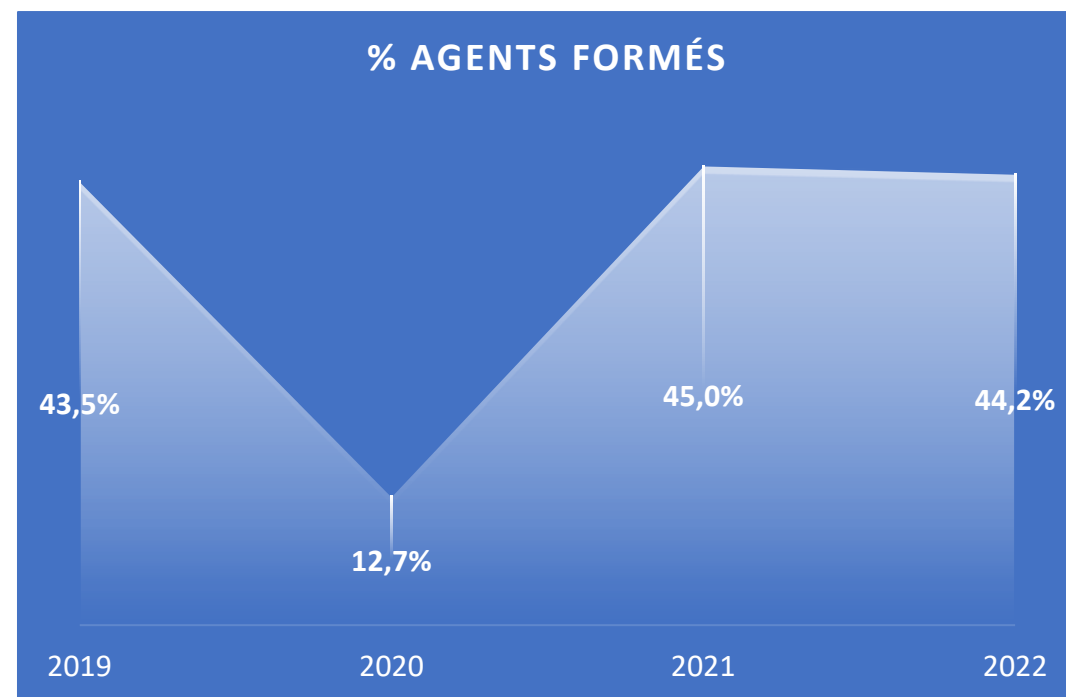
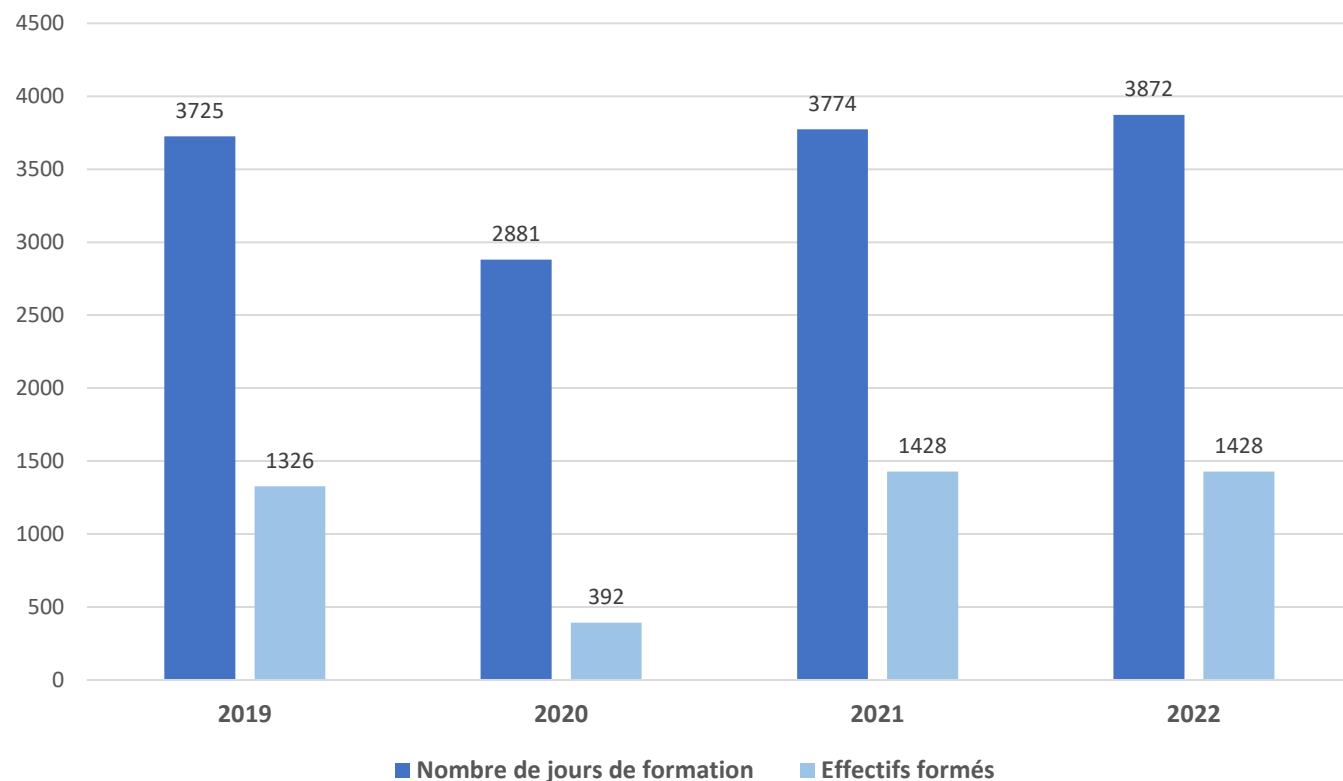
Répartition des Enseignants-Chercheurs candidats à l'avancement de grade 2022

Grades de promotion	Candidats	Promotions CNU			Promotions UCA			Promus UCA + CNU	Promus / candidats
		TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES		
Maîtres de Conférences HC	52	19	6	13	7	1	6	26	50%
Maîtres de Conférence HC EE	8	1	0	1	3	3	0	4	50%
PR 1C	27	5	2	3	4	2	2	9	33%
PR EX1	24	7	5	2	4	3	1	11	46%
PR EX2	20	6	2	4	1	1	0	7	35%
TOTAL GENERAL	131	38	15	23	19	10	9	57	44%

Formation Professionnelle

Un plan de formation qui reprend sa vitesse de croisière

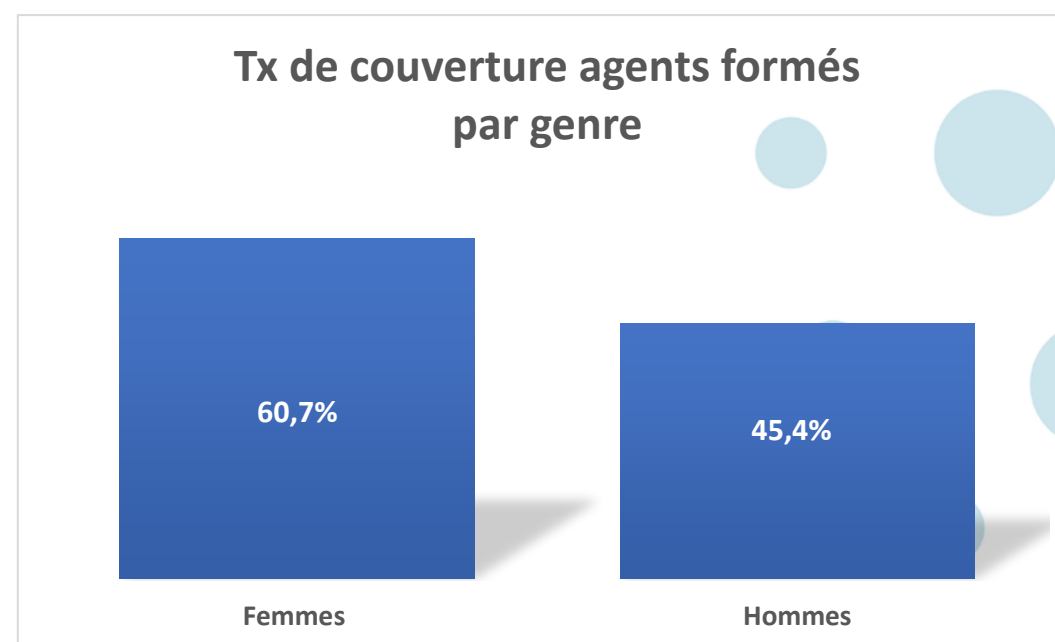
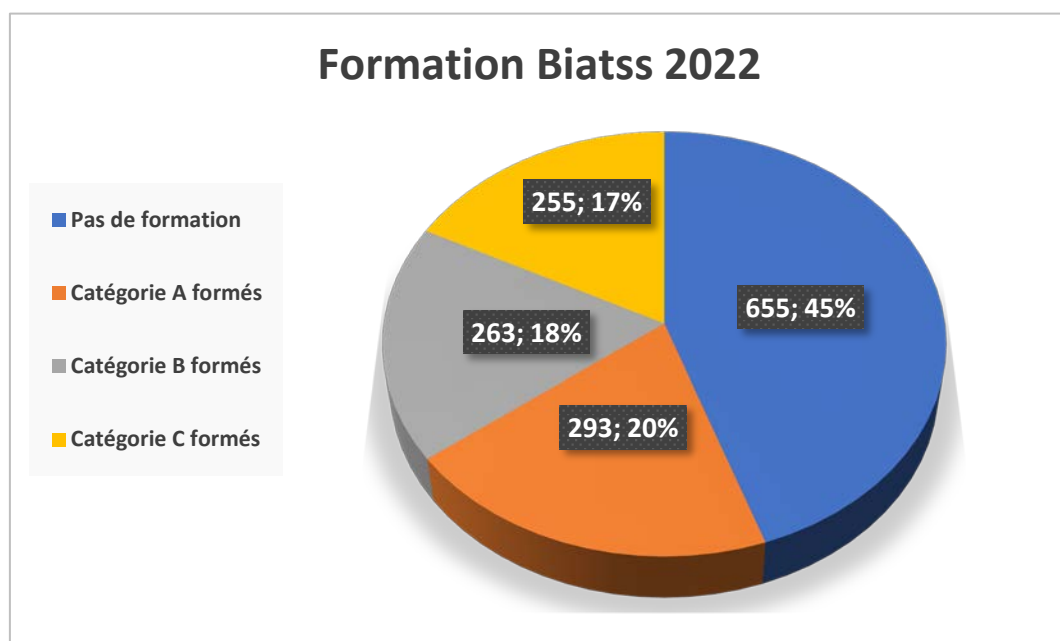
- Hormis l'année 2020, faussée par le Covid, le taux de formation* de l'ensemble des agents à UNICA reste stable autour des 45%.
- Le nombre de jours de formations a augmenté en volume, traduisant une politique de formation dynamique et adaptée aux attentes



*C'est-à-dire le nombre d'agents, bénéficiant d'au moins une formation, rapporté aux effectifs présents au 31/12/22.

Focus sur la formation des BIATSS

- Le taux de couverture (*) des BIATSS est plus élevé que celui de l'ensemble des agents. Il est stable autour des 55 %
- A noter que les femmes semblent être plus formées (taux de formation chez les femmes plus élevé que chez les hommes).



**C'est-à-dire le nombre d'agents, bénéficiant d'au moins une formation, rapporté aux effectifs présents au 31/12/22.*

Masse Salariale

Chiffres clés d'évolution de la masse salariale

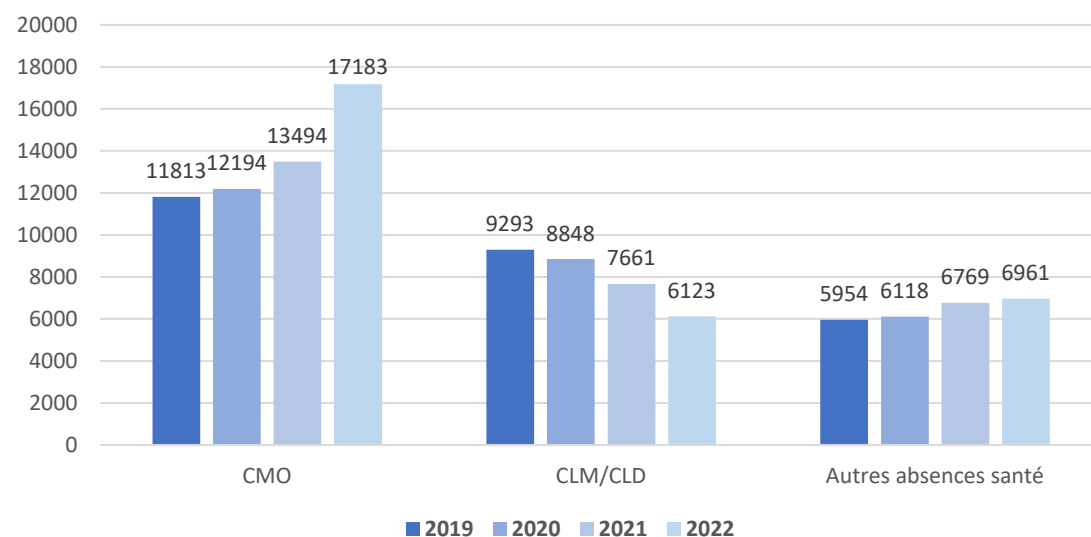
- **220 906K€ fin 2022 versus 210 004 K€ en 2021**
- Soit + 10,9M € sur 2022:
 - Augmentation des effectifs : 69 ETP = 4 947K€
 - Amélioration des conditions de rémunération = 5 956K€
 - Augmentation du point d'indice 1/07/2022
 - Evolution des régimes indemnitaires (RIFSEP + RIPEC)
 - Autres mesures (indemnité télétravail; mutuelle etc.)
 - Mise en place de l'intéressement
 - Stabilité des heures complémentaires
 - La part du financement sur ressources propres augmente et représente en 2022, **15,6 % de la MS** (15,2% en 2021).
 - Les écarts de salaires entre hommes et femmes restent marqués. En 2022, la rémunération des femmes est inférieure **de 16 %** (17% en 2021) chez les agents titulaires et **de 5,2%** chez les contractuels, bien qu'il y ait une amélioration depuis 2019.

Santé & Sécurité

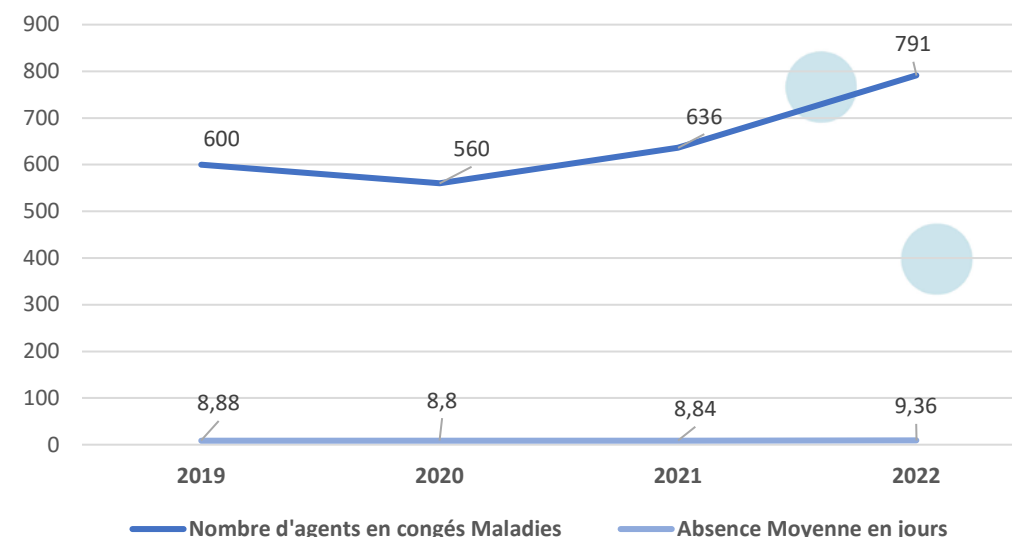
Une évolution du volume et de la nature des absences

- En 2022, le taux d'absentéisme pour raisons de santé augmente pour atteindre 4,34 % (contre 3,41% en 2021). Cette augmentation est conforme à la tendance nationale, toutes fonctions publiques confondues.
- L'augmentation globale du taux masque néanmoins deux tendances inverses: Le nombre de jours de maladie ordinaire augmente (en même temps que le nombre d'agents en arrêt qui passe de 636 à 789) tandis qu'on constate une baisse des arrêts pour CLM et CLD.
- La durée moyenne d'absence passe de 8,84 jours en 2021 à 9,36 jours en 2022.
- L'augmentation des absences hors motifs de santé peut s'expliquer par l'allongement de la durée du congé paternité à partir de la mi-année 2021. nombre de jours d'absence augmente de 8,4% entre 2021 et 2022.

Evolution de nombre de jours absences congés par typologie



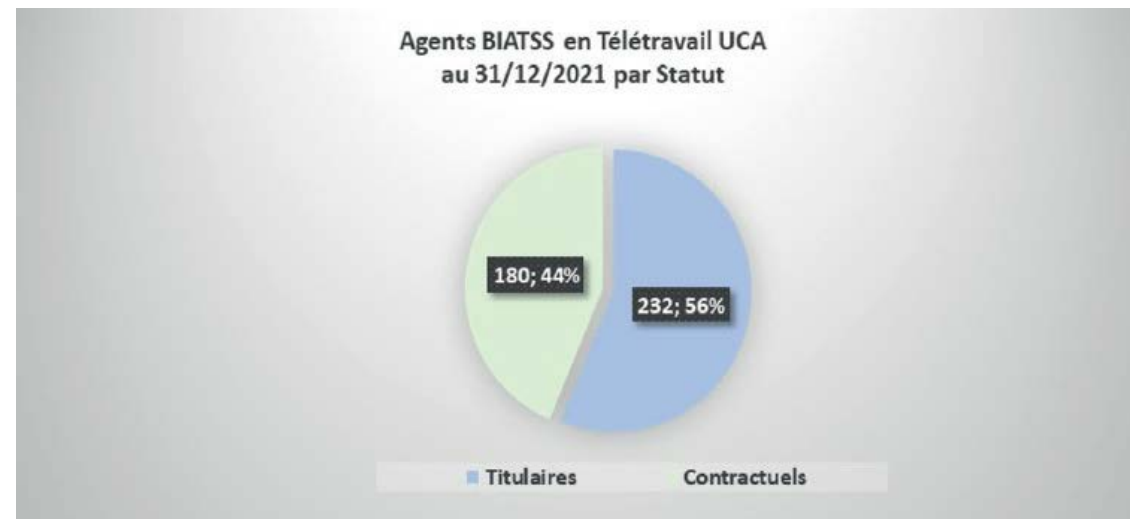
Nb d'agents en congés et Absence moyenne



Organisation du travail

Données relatives à l'organisation du travail (temps partiel/télétravail)

- La répartition des enseignants et enseignants-chercheurs selon leur temps de travail met en avant une part très faible de temps partiel chez les titulaires 2,6%.
- Le temps partiel est quasi inexistant chez les hommes (1,1%) et plus marqué auprès des femmes (4,7%)
- Pour les BIATSS Titulaires, le temps partiel est plus important (1 agent sur 8). Environ 16% de femmes titulaires sont à temps partiel contre 3,4% pour le personnel masculin.
- Le nombre d'agent Biatss en télétravail fin 2022 est de 424 (contre 412 fin 2021). Plus de 4 agents Biatss bénéficiant du télétravail sur 5 sont des femmes (contre 2/3 de représentation féminine dans l'ensemble des personnes BIATSS) ce qui traduit une demande plus importante des femmes d'avoir accès au télétravail

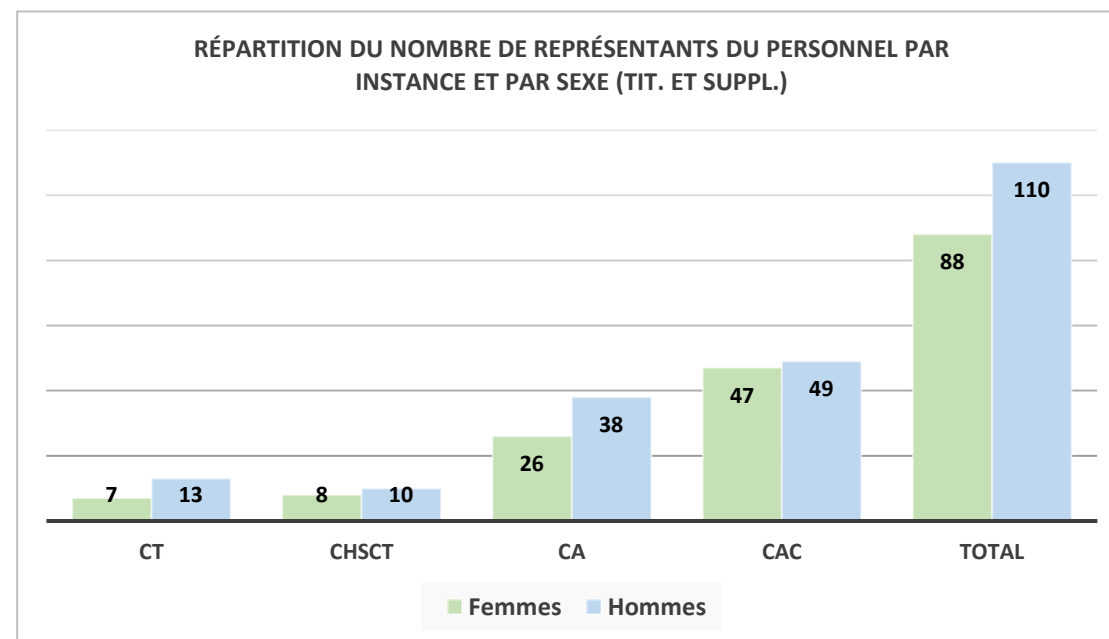


Dialogue Social

Chiffres clés 2022

Nombre de réunions des instances en 2022	
Comité Technique	9
Commission d'Hygiène Sécurité et Condition de travail	4
Conseil d'Administration	11
CAC	13
Nombre de réunions	37

Nombre de représentants du personnel par Instance			
	Titulaires	Suppléants	Total
Comité Technique	10	10	20
Commission d'Hygiène Sécurité et Condition de travail	9	9	18
Conseil d'Administration	40	24	64
CAC	80	16	96
TOTAL	139	59	198



Action Sociale

Constat d'une baisse des dépenses liées à l'action sociale

- Les dépenses de l'action sociale sont en hausse par rapport à 2021. Le bilan s'établit à 139 k€ en 2022 (140 k€ en 2019 et 124 k€ en 2020, 118 k€ en 2021).
- Les PIM (Prestations Interministérielles) sont en hausse, surtout le poste AEH (Allocation Enfant Handicapé) et la restauration qui retrouve son niveau 2019.
- Par contre, les ASIU (Actions Sociales Interuniversitaires) sont en baisse de près de 17 %.
Les principales baisses sont les aides d'urgences -13 K€ et les aides aux études -6 K€.
- Pour ce qui est du Casun, il y a eu une baisse des demandes de personnel (sortie de crise sanitaire, fermeture des salles de cinéma et instauration de jauge à leur réouverture en mai) : 44 en 2021 contre 62 en 2020.
- Les demandes formulées par le personnel concernent majoritairement des BIATSS de catégorie C.
- Le montant des dépenses s'est élevé à 33 200€ en 2021 (46 361 € en 2020).

Type de prestation	Prestations	Montant	Nombres d'agents bénéficiaires	Nombres d'enfants concernés
ASIU	Arbre de Noël & bons cadeaux	33 873 €	Non connu	Non connu
ASIU	Aide à l'installation	2 500 €	5	Sans objet
ASIU	Aide aux études	7 000 €	12	
ASIU	Aide départ à la retraite	1 500 €	3	Sans objet
ASIU	CAS - Aides d'urgences	39 000 €	47	Sans objet
ASIU	Cantine	7 423 €	26	Non connu
ASIU	Garderie périscolaire	NC	21	Non connu
ASIU	Accompagnement Budgetaire	700 €	2	
PIM	AEH	39 372 €	16	21
PIM	Centres de Loisirs avec Hébergement (Type colonies de vacances)	416 €	5	
PIM	Centres de Loisirs sans Hébergement (Garderie hors périscolaire)	2 681 €	18	Non connu
PIM	Restauration	4 979 €	Non connu	Sans objet

ASIU : Actions sociales interuniversitaires

PIM : Prestations Interministérielles

9) ADAPTATION DE LA CHARTE RELATIVE AU TÉLÉTRAVAIL SELON L'ACCORD-CADRE DU 03 JUILLET 2023

Rapporteur : M. Régis BRANDINELLI

VOTE REQUIS

Formation
Équilibre vie pro/vie perso
Concentration
Ergonomie
Équipe
Management
Qualité de Vie
et
Conditions de Travail
Réunion
Service
Confiance
Tiers lieux
Bienveillance
Attractivité

Évolution du télétravail dans le cadre de l'accord-cadre du 3 juillet 2023

Le télétravail à UniCA

Amélioration de la qualité de vie au travail et des conditions de travail, flexibilité, gain de temps, concentration, gain de productivité, bénéfique environnemental, facteur d'attractivité



1^{ère} étape : Suivre les évolutions réglementaires de l'accord-cadre télétravail du 03 juillet 2023, concernant le déploiement du télétravail dans les établissements du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche



2^{ème} étape : Programmer un Espace De Discussion (EDD) afin de mettre en discussion les points saillants de l'enquête « Observatoire du télétravail » déployée par le service QVCT en mai 2023

1. CADRE DU TÉLÉTRAVAIL

Cadre réglementaire des modalités de mise en œuvre du télétravail pour l'ensemble de la fonction publique

Article L430-1 du code général de la fonction publique relatif à l'exercice des fonctions dans le cadre du télétravail

Décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature

Arrêté du 3 novembre 2017 portant application au ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation du Décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature

Décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 modifiant le décret no 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique

Accord du 13 juillet 2021 relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique

Accord-cadre du 3 juillet 2023 concernant le déploiement du télétravail dans les établissements du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche.

2. DÉFINITION DU TÉLÉTRAVAIL

Le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 désigne comme télétravail toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux où il est affecté sont réalisées hors de ces locaux en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Comme le précise l'accord du 13 juillet 2021, le télétravail est un mode d'organisation du travail qui requiert des conditions de travail adaptées : une demande individuelle, une organisation individuelle et collective, une confiance partagée, des conditions qui préservent le collectif et les relations de travail, l'utilisation des technologies de l'information et de la communication.

Ressources en télétravail : Guide télétravail de la DGAFP – mai 2016 [Guide-teletravail-2016](#)
Guide télétravail et travail en présentiel – décembre 2020 [Guide-TT-2020](#)

3. OBJECTIFS VISÉS PAR L'ACCORD-CADRE DU 3 JUILLET 2023

Le Gouvernement, les fédérations de fonctionnaires et les représentants des employeurs publics, partageant l'ambition d'envisager la pratique du télétravail comme un des modes d'organisation du travail qui doit **trouver sa place de façon positive**, dans le cadre d'une **organisation du travail adaptée**, au **bénéfice des personnels, des usagers et du collectif de travail**.

Le télétravail doit se décliner dans des conditions permettant de **garantir la qualité des services publics** de l'enseignement supérieur et de recherche, de **moderniser l'organisation du travail**, de **protéger la santé des personnels** et de **développer la Qualité de Vie et les Conditions de Travail (QVCT)**.

Le télétravail peut également **contribuer à la transition écologique**.

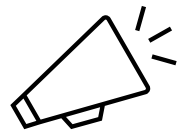
4. CALENDRIER MINISTÉRIEL

Mettre en conformité les accords locaux et/ou règlements intérieurs selon l'accord-cadre du 3 juillet 2023

1er trimestre 2024

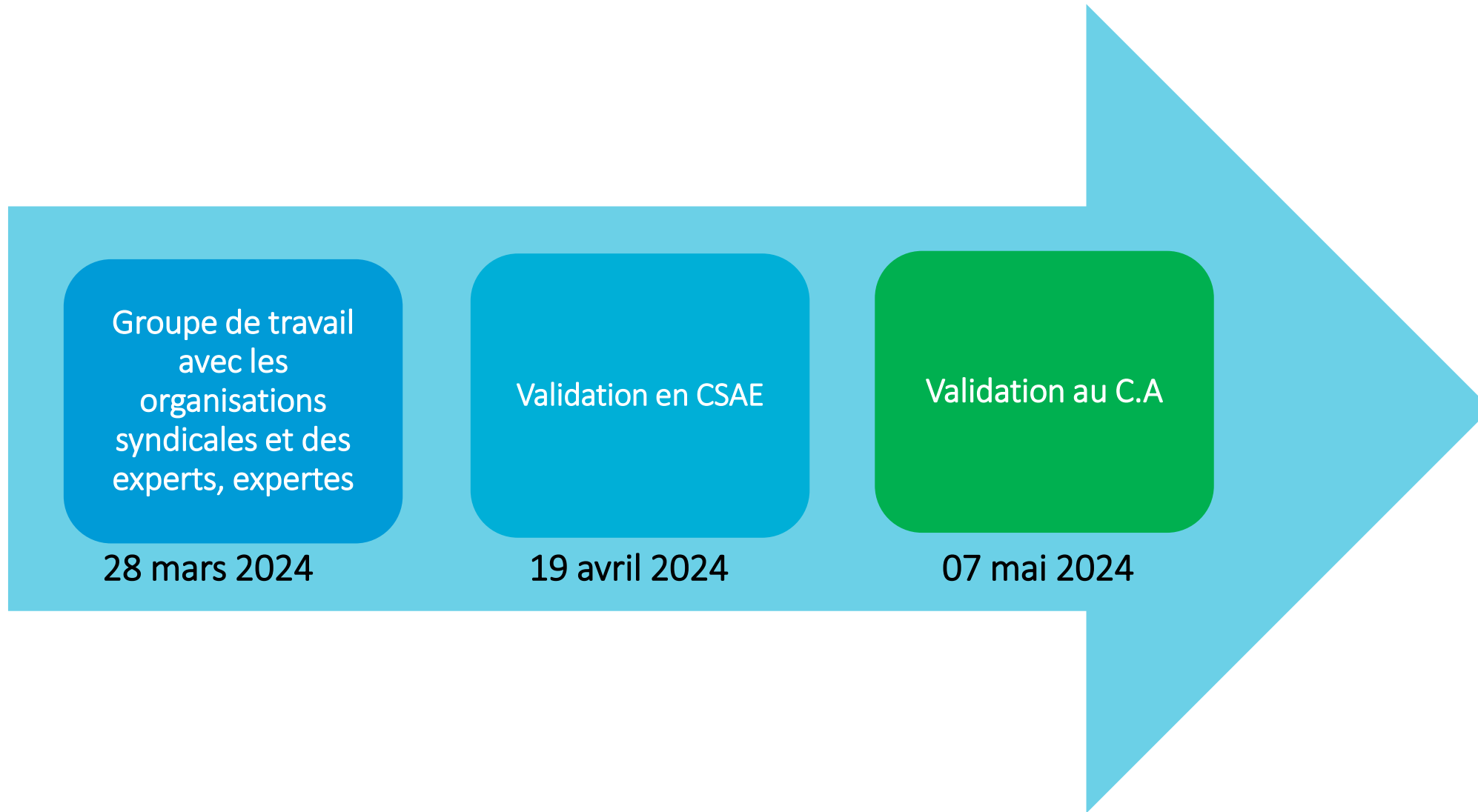
Fournir des éléments de réflexion sur le télétravail pour un premier comité de suivi national

Été 2024



Une attention particulière est portée sur les conditions générales d'exercice, l'instruction des demandes, la résolution des désaccords, le droit à la déconnexion, les actions de formation et d'accompagnement des personnels et les actions de prévention des risques et des situations de violences sexuelles et sexistes.

5. LES ÉTAPES DE VALIDATION



5. PROPOSITIONS D'ÉVOLUTION DE NOTRE CHARTE

Notre charte télétravail, adoptée en 2021, est globalement en conformité avec l'accord cadre, quelques évolutions sont à intégrer :

1. Mettre en place la reconduction automatique (mise en oeuvre différée selon calendrier des services RH) :

Modification de l'article 6 afin de permettre la reconduction automatique pour simplifier la demande (sous réserve que les conditions restent les mêmes, adresse, jour, mission, fonction, ...)

2. Changer le délai de prévenance pour la demande de jours flottants :

Modification de l'article 6, réduction permettant d'assouplir les conditions de la demande de jours flottants (passage de 8 à 5 jours)

3. Autoriser l'accès au télétravail pour les stagiaires et les apprentis (mise en oeuvre différée selon calendrier des services RH) :

Modification de l'article 4 afin d'élargir l'accès au télétravail (jours proratisés selon quotité de travail)

4. Rappeler les modalités du droit à la déconnexion directement dans la charte (ajout demandé par le GT) :

Modification de l'article 7, ajout du texte de l'article 6.2 de notre charte du droit à la déconnexion afin de faciliter l'équilibre des temps de vie

5. Prévoir l'identification des activités télétravaillables sur les fiches de poste :

Modification de l'article 9, ajout des activités télétravaillables dans les fiches de poste afin de renforcer notre attractivité

6. Préciser la liste des lieux de télétravail, tiers-lieux et sites délocalisés Unica :

Modification de l'article 9, identification et possibilité de réserver des lieux délocalisés UniCA

7. Préciser les modalités de réversibilité (reprise texte de l'accord-cadre) :

Modification de l'article 12, précisions apportées aux modalités de réversibilité

8. Indiquer les modalités du forfait télétravail :

Modification de l'article 13, ajout des modalités du versement du forfait télétravail

9. Préciser l'accompagnement et les actions de prévention des RPS et TMS :

Modification de l'article 15, indications des accompagnements et formations spécifiques (management, RPS, etc.) et des ressources en télétravail

10. Ajouter l'article sur les droits syndicaux (reprise texte de l'accord-cadre) :

Ajout de l'article 18 concernant les droits syndicaux

11. Préciser les actions spécifiques contribuant à développer l'égalité professionnelle F/H :

Ajout de l'article 20 concernant les actions spécifiques mises en œuvre en lien avec la déconstruction des stéréotypes et la promotion équilibrée des carrières (cf. plans d'action QVCT et Égalité)

POINTS POUR INFORMATION

- **PRESENTATION DE L'INSTITUT NEUROMOD**
- **CONVENTIONS (pour vote et pour information)**



NeuroMod

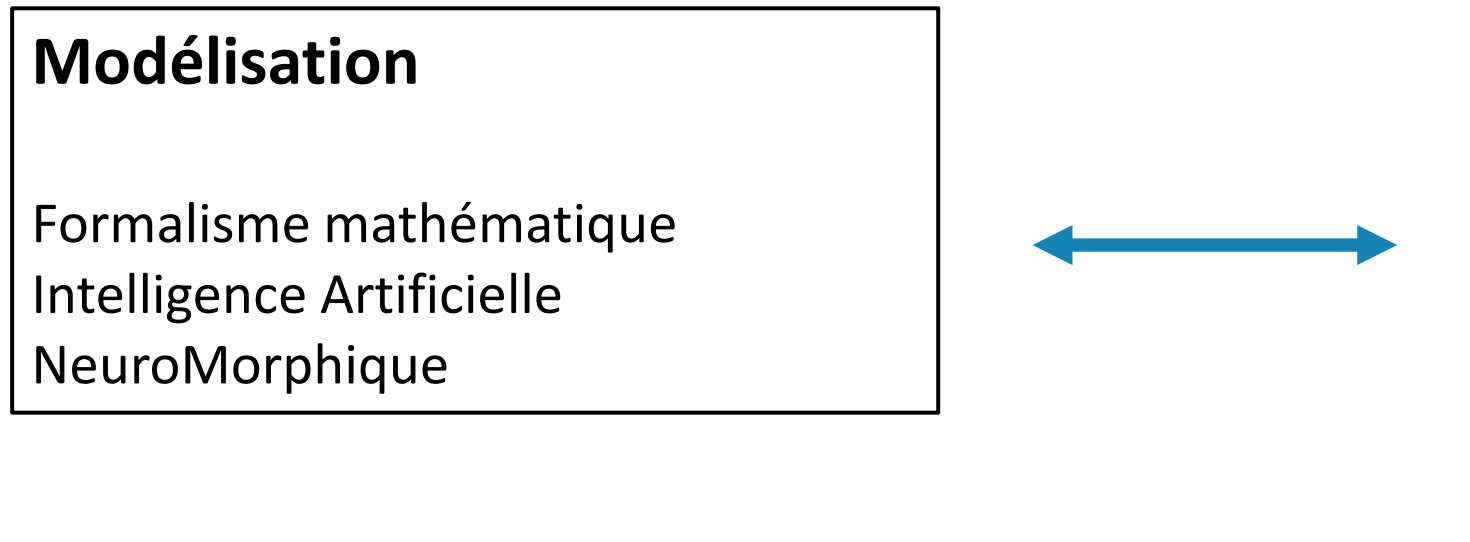
Présentation de l'Institut de modélisation en neurosciences et cognition

Patricia Reynaud-Bouret

7 Mai 2024 – Conseil d'Administration UniCA

Les objectifs de NeuroMod

- **Approche pluridisciplinaire**



- **Développement de l'écosystème** (notre « communauté »)
- **Promotion** au niveau local, national, international

Qu'est-ce que NeuroMod ?

Communauté de plus de 250 personnes dont 170 permanents sur 15 laboratoires ou entités (dont CHU et Inria)



COGNITION ~ 20

MSHS, BCL, GREDEG, LAPCOS,
LHAMESS, COBTEK, LINE

Psychologie, linguistique,
économie comportementale,
sciences de l'éducation



MODELISATION ~ 80

LJAD, I3S, INRIA, LEAT, INPHINI, ICN

Mathématiques, informatique,
IA, électronique, chimie,
physique



SANTE ~ 20

CENTRE MÉMOIRE, NEUROSCIENCES
CLINIQUES, IMAGERIE, GÉRONTOLOGIE,
CHU LENVAL, FRIS

Neurologie, neurochirurgie,
psychiatrie



BIOLOGIE ~ 50

IBV, IPMC, LP2M

Neuroscience cellulaire et
intégrée, neurosciences
cognitives, neurophysiologie

Dans aucune EUR

Historique

2013

Axe interdisciplinaire MTC-NSC

2016 IDEX UCA Jedi

Création de C@UCA - 1 des 9 programmes
structurants de l'Idex

2018

Seul programme structurant autorisé à devenir
Institut après avis de personnalités scientifiques
extérieures

2020

Composante pérenne de l'Université Côte d'Azur
en charge de deux formations



Olivier FAUGERAS

DR Inria

Académie des Sciences

Mathématicien



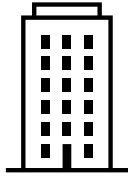
Sylvie MELLET

DR CNRS

Ancienne VP Recherche UCA

Linguiste

Le partenariat privilégié avec l'Inria



- **Hébergement sur le site de l'Inria**

Borel -1 (70m2)

NB: L'inria a décidé de mettre dans ses thématiques privilégiées d'interaction avec Univ. Côte d'Azur les neurosciences computationnelles



- **Equipes-projets au coeur de NeuroMod**

Cronos, Biovision principalement (départ MathNeuro)



Inria

- **Chercheurs Inria**

Membres du Conseil, du Bureau
Enseignants



- **Ingénieur.e de recherche**

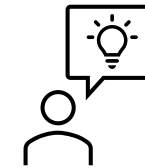
Besoin de développement logiciel criant de la communauté
Financement par UCA Jedi d'un poste d'Ingénieur (recrutée en aout 2021)
Insertion dans le SED pour mise en commun des compétences

→ **PLATEFORME NUMERIQUE NEUROMODEV**

Fonctionnement de NeuroMod

- **Appels à projets**

- Permet de mettre les outils/ connaissances / moyens en commun
- Petites sommes généralement (<5 000 euros)

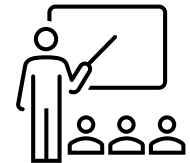


- **Bourses de thèses**

- Régulièrement depuis 5 ans, partenariat entre autres avec autres EUR et 3IA

- **Diffusion / animation**

- Conférence annuelle, invités – participation au board d'ICMNS
- Séminaire joint avec NeuroMat (Sao Paulo, Brésil) 2020-2021 puis semestres IHP 2022-2023
- Participation/ Soutien financier et admin. à l'organisation de la Semaine du Cerveau



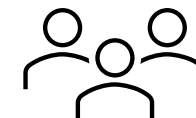
- **Représentation de la communauté**

- Dans les instances locales
- Au niveau national (par exemple formation GDR neurosciences computationnelles)



- **Administrativement**

- Statuts juridiques : conseil (nommés par structures/composantes) + 2 industriels
- Un directeur, un directeur adjoint
- 2 personnels administratifs
- 1 Ingénieur.e de recherche





- **Master National de Sciences Cognitives (10/20 étudiants)**
Formation expérimentale, en français
- **Master of Science (MSc) Mod4NeuCog (20/30 étudiants)**
Formation **internationale** payante en anglais
Modélisation, Neurosciences, Cognition, Intelligence artificielle
Rattaché réseau Européen NENS
- **D.U. Bootcamp**
Probabilités – Statistiques pour Neuro/Cog
En développement pour public recherche en formation continue / reconversion
- **Un atout pour la recherche**
Financement automatique des stages, en particulier inter-laboratoires
→ émergence de nouvelles interactions
Investissement massif des chercheurs (CNRS, Inria, Inserm) en enseignement
Plus de la moitié de chaque promotion finit avec une thèse, 1 ou 2 par an sur UCA



4 Plateformes expérimentales co-financées par NeuroMod

1. **Plateforme Sciences Humaines : COCOLAB/LEEN (MSHS)**
2. **Plateforme Sciences du Vivant : BioMAP (IPMC + iBV)**
3. **Plateforme Médicale : Centre Mémoire (CoBTEK)**
4. **Plateforme Numérique : NeuroMoDev (avec Inria/Cnrs en appui)**

Types de financements :

- Equipement
- Stagiaires
- Paiement d'études et des participants

Quelques petites victoires ...



- **CNRS/Inria**

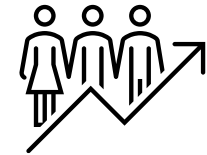
Claire Guerrier (CNRS section 51) math-neuro

Seckin Arslan (CNRS section 34) neurolinguistique

Samuel Deslauriers-Gauthier (Inria-Cronos) : analyse données IRM/MEG/EEG

Ludovic Sacchelli (Inria-McTao), Emre Baspinar (Inria-Mathneuro) : EDP/Sys.Dyn./Controle

Label CNRS PRIME (équipe interdisciplinaire interInstituts) : ExplAIn



- **Recrutement UCA :**

CPJ “Expérimentation” : R. Fargier (Neurosciences du Langage)

MCF “Neuro-Stats pour la bio” (poste LIFE) + MCF “Psycho. Clinique” (poste HEALTHY)

- **Distinctions**

ERC – R. Deriche

Médaille d’argent du CNRS, Prix Pierre-Faure de l’académie des Sciences

5 Chaires 3IA (moitié de l’axe 3, mais aussi en axe 1 et 2)

Un membre de Academia Europaea

1 Prix de la fondation Medisite, 1 Prize of “La Main à la pâte”

1 Prize Honoré Chavée of the Académie des Inscriptions et Belles Lettres,

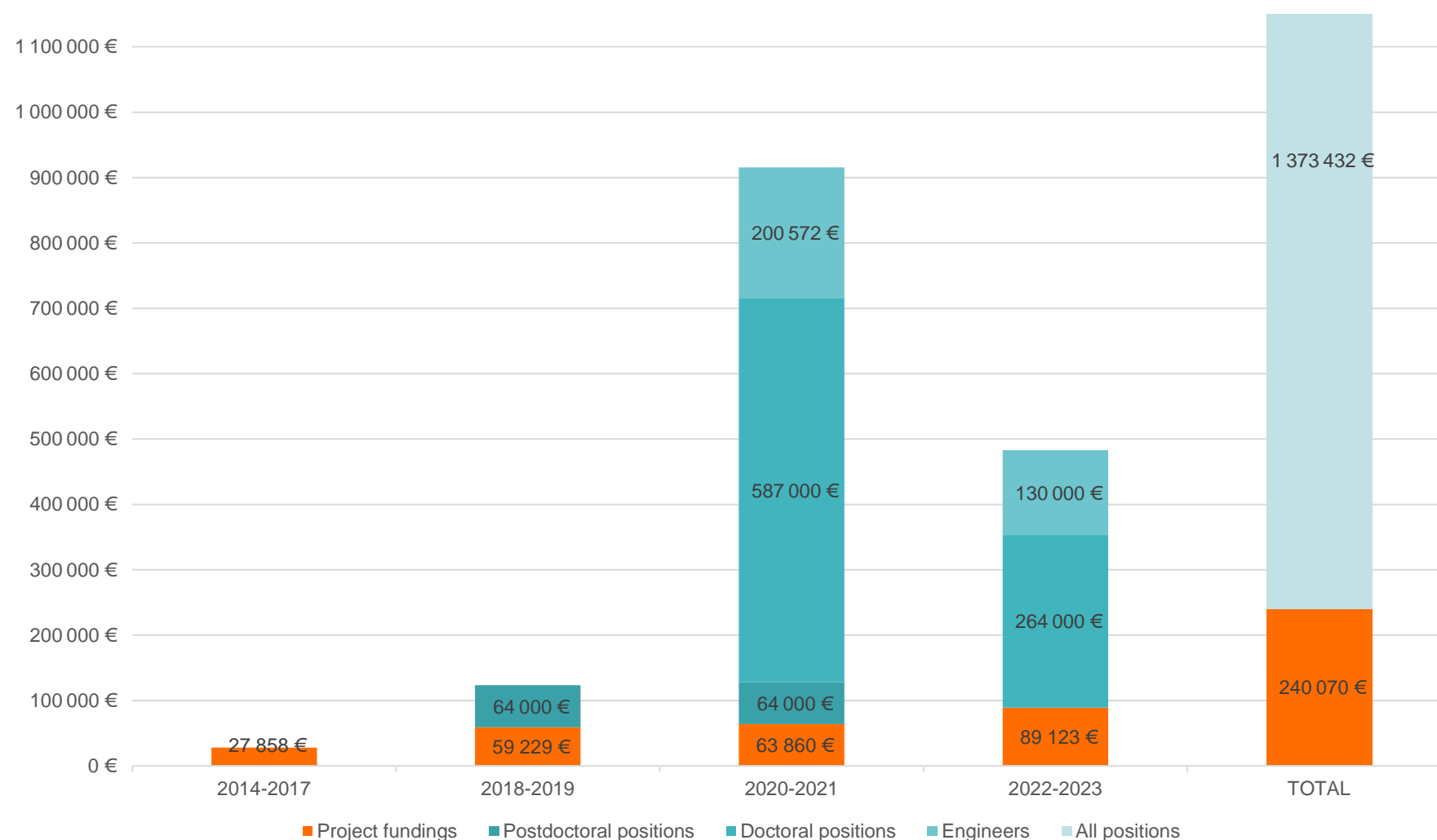
1 Prize Camille Woringer, Fondation pour la Recherche Médicale



- **Contrats Industriels**

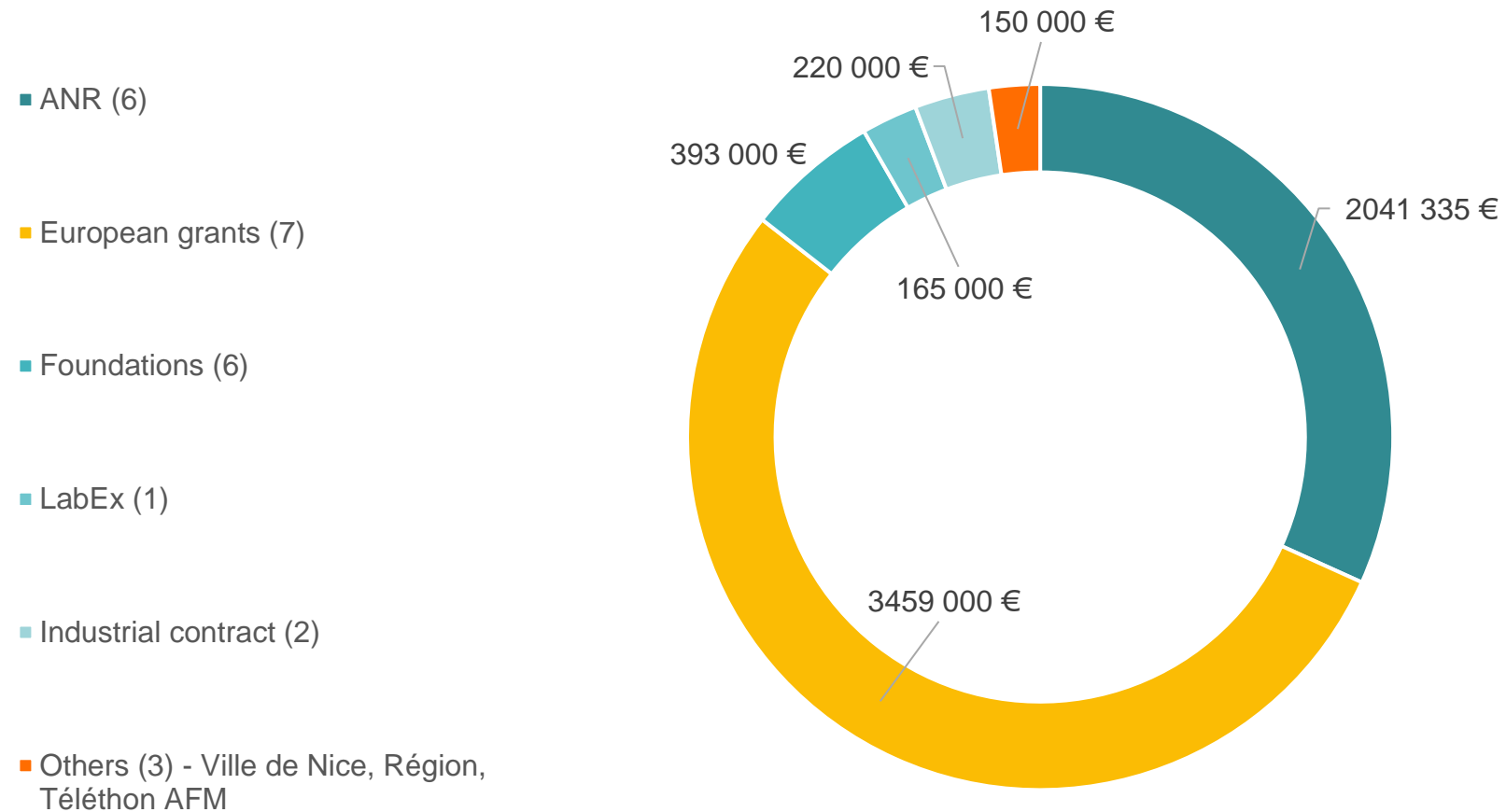
1 contrat signé au nom de NeuroMod avec start-up suisse Finalspark (bio-processor)

Financements de projets et de masse salariale par NeuroMod

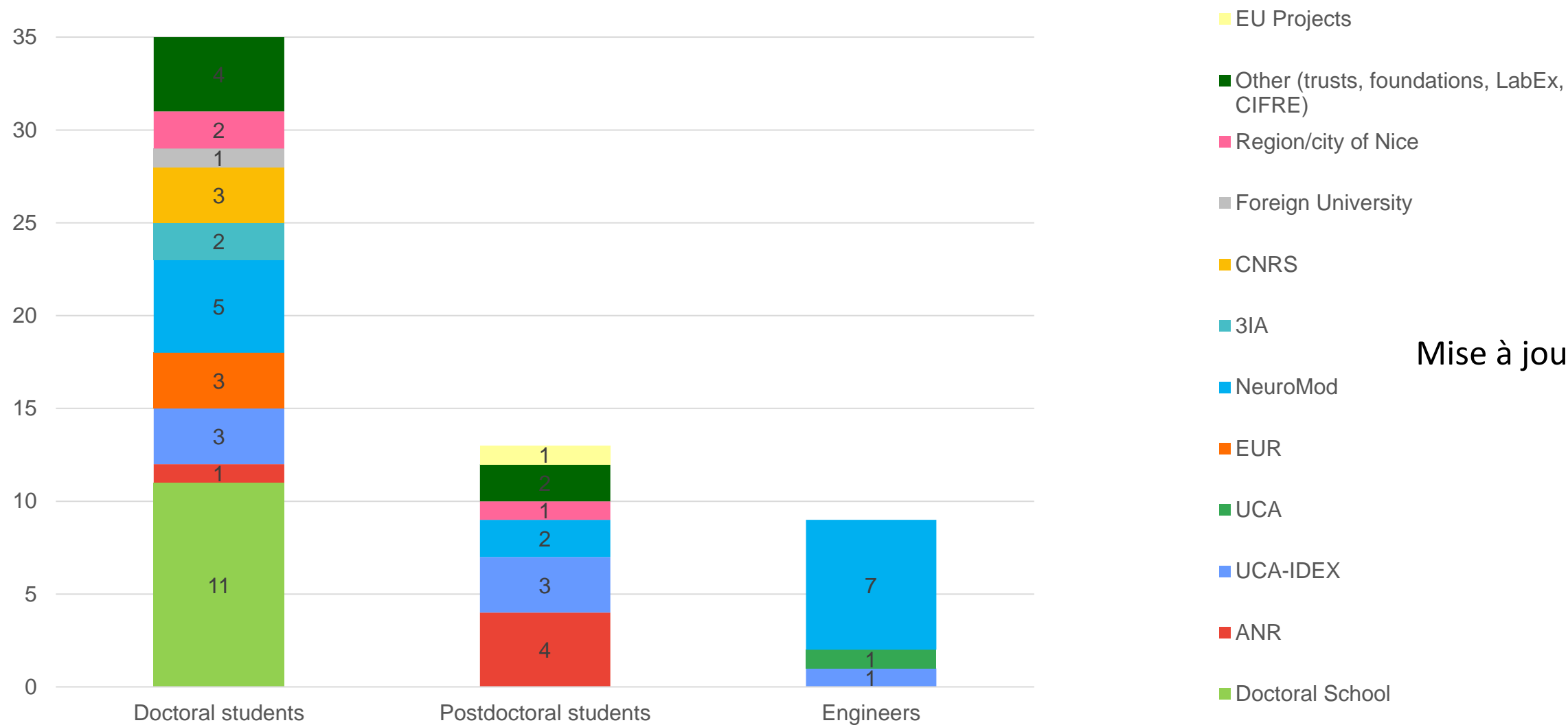


Soit au total plus de 1.613.502€

Effet levier 6.4 Me de financements externes entre 2016 et 2021



Les sources de financements pour recrutements entre 2016 et 2021



- **27 ke d'Univ. Côte d'Azur**
 - fonctionnement en priorité pour notre AAP au fil de l'eau
- **70 ke de frais d'inscription du MSc (Idex)**
 - couvre les vacations + gratifications de stages
 - + le fonctionnement et les événements du master
- **SFRI (2021-2029) : 2 bourses de thèse, bourses d'excellence et de mobilité, manifestations internationales et missions entrantes**
- **110 ke IDEX + 1 bourse de thèse : 65ke pour le salaire de l'IGR et 45ke de fonctionnement**

Projets futurs et points critiques

- **Elections en cours** 47 membres → 62 membres (et candidatures en attente)
- **Préserver notre renommée internationale en neurosciences mathématiques**
 - Projet CPJ “Math-Neuro” avec LJAD
- **Renforcement partenariats institutionnels internationaux**
 - Brésil (Sao Paulo - USP, Rio – UFRJ , Brain Institute- UFRN)
 - Canada (Mc Gill)
- **Renforcement des collaborations autour d’axes thématiques forts**
 - Connectivité fonctionnelle:
Projet NeuroKoopman: états cognitifs= systèmes dynamiques avec IIT Gênes et Ecole Polytechnique
 - Apprentissage et mémoire
 - Santé et stimulations sensorielles
- **Renforcement autonomie / formation / aide au traitement de données pour les E-C en SHS**
 - Soutien demande Ingé. Cocolab (expé-traitement de données)
 - Réflexion sur mise en place d’accompagnement de type “data sprint” / Ecoles thématiques...

UNIVERSITÉ CÔTE D'AZUR

An aerial photograph of the Côte d'Azur coastline, showing the Mediterranean Sea in the foreground, a densely populated coastal town, and a range of mountains in the background under a clear blue sky. The text 'UNIVERSITÉ CÔTE D'AZUR' is overlaid in white, semi-transparent capital letters across the center of the image.