

PROCES-VERBAL

DE LA SEANCE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

D'UNIVERSITÉ CÔTE D'AZUR

Réunie le 12 avril 2022 à 14H00

Séance n°4

- Sur 40 membres,

**Etaient présents ou représentés les 30 membres suivants :**

**Collège des Professeurs**

M. Jeanick BRISSWALTER  
Mme Barbara MEAZZI  
Mme Elisabeth PECOU  
M. Luc PRONZATO

**Collège des Autres Enseignants**

M. Marc DALLOZ  
M. Didier FORCIOLI  
M. Michel GAUTERO  
Mme Sarah LABAT-JACQMIN  
Mme Christine MALOT  
Mme Céline MASONI-LACROIX

**Collège des BIATSS**

M. Florent DAUPHIN  
M. Erwan PHILIPPE

**Collège des Etudiants**

M. Remy BRUNY

**Représentants des Organismes de Recherche**

Mme Maureen CLERC, INRIA  
Mme Clara HERER, CNRS  
M. Jean- Philippe NABOT, INRAE  
M. Dominique NOBILE, INSERM

**Personnalités Qualifiées**

**Représentants des Etablissements Composantes**

M. Eric MANGION, Villa ARSON

**Représentants des Etablissements associés**

Mme Elise TOSI, SKEMA

2

**Représentant des collectivités territoriales**

**Membres absents ayant donné procuration**

Mme Magali ALTOUNIAN, Métropole NCA à M. Eric MANGION  
M. Bernard ASSO, Conseil Départemental 06 à M. Eric MANGION  
M. Emmanuel BARRANGER, CAL à M. Marc DALLOZ  
M. Arnaud CHOPLIN, IFMK à Mme Christine MALOT  
M. Pascal CREMOUX à M. Marc DALLOZ  
Mme Maryline CRIVELLO, AMU à M. Jeanick BRISSWALTER  
Mme Muriel DAL PONT LEGRAND à M. Jeanick BRISSWALTER  
M. Charles GUEPRATTE, CHUN à Mme Christine MALOT  
M. Pierre KORNPROBST à Mme Elise TOSI, SKEMA  
Mme Anne LECHACZYNSKI, Verrerie de BIOT à Mme Elise TOSI  
M. Philippe PAQUIS à Mme Maureen CLERC, INRIA

**Etaient absents ou excusés les 10 membres suivants :**

M. Didier ABADIE, ERACM  
M. Philippe CHARVIS, IRD  
M. Franck CHIKLI, Communautés Territoriales  
Mme Eva EL SAYED  
M. Bernard KLEYNHOFF, Conseil Régional PACA  
Mme Donatienne MICHEL-DANSAC, CIRM

M. Stéphane MAZEVET, OCA  
M. Andrea ORABONA  
Mme Anne VIGOUROUX  
M. Jean ZIEGER, Ecoles d'Art & de Design

### **Invités présents**

M. Stéphane AZOULAY, VP Formation  
M. Régis BRANDINELLI, DGS  
M. Olivier BRUNO, EUR ELMI  
Mme Marie-Sophie BERGER, DAJIM  
M. Sylvain DI GIORGIO, DRH  
Mme Nadine GROSSO, DAJIM  
M. Xavier LATOUR, EUR LEX Société  
Mme Sabrina LOUFRANI, VP Développement Ressources Humaines et Organisationnel  
Mme Anne NAVARRO, DGSA  
M. Christophe PROUDHOM, Rectorat de Nice  
Mme Anne VUILLEMIN, EUR HEALTHY

La séance est présidée par M. Jeanick BRISSWALTER, Président d'Université Côte d'Azur. Elle débute à 14h00.

### **I - PREAMBULE**

3

#### **1) APPROBATION DES PROCES-VERBAUX DES CONSEILS D'ADMINISTRATION DES 18 JANVIER ET 4 MARS 2022**

#### **Présentation de M. Marc DALLOZ, Vice-président du Conseil d'Administration**

Le PV du 4 mars 2022 sera directement adressé aux membres pour avis et validation.

Le procès-verbal du conseil d'administration du 18 janvier 2022 est approuvé à l'unanimité des voix.

### **II – QUESTION STRATEGIQUE**

#### **2) SORTIE DU REGIME EXPERIMENTAL D'UNIVERSITE CÔTE D'AZUR**

#### **Présentation de M. Jeanick BRISSWALTER, Président d'Université Côte d'Azur**

Présenté au Comité Technique du 31 mars, au Conseil Académique du 7 avril et au Comité de Pilotage de Site du 11 avril 2022.

Les établissements expérimentaux peuvent demander au Ministre chargé de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation qu'il soit procédé à leur évaluation afin de **sortir**

**du régime expérimental.** Cette demande doit être formulée par l'autorité exécutive après délibération adoptée à la majorité absolue des membres composant le conseil d'administration.

Université Côte d'Azur, conséquemment à la dynamique d'excellence UCA J.E.D.I., demande l'application des articles 19 et 20 de l'**ordonnance n°2018-1131 du 12 décembre 2018** et la sortie du régime expérimental d'Université Côte d'Azur.

Le statut d'établissement expérimental permettait de déroger au Code de l'éducation. Université Côte d'Azur a été mise en place en janvier 2020 avec des établissements composantes et une structuration qui permettait d'accueillir huit écoles universitaires de recherche et pour l'instant trois instituts d'innovation et de partenariat. L'établissement a choisi de déroger le moins possible au Code de l'éducation dans la mise en place de cette université expérimentale. L'ordonnance de 2018 autorise la demande de sortie de l'expérimentation deux ans après la création de l'établissement expérimental.

A partir de janvier 2022 l'université a donc le droit de demander la sortie de l'établissement expérimental et souhaite retenir la dénomination de **grand établissement** (on compte, en France, à peu près une quarantaine de grands établissements).

Cette dénomination est assignée à une structure plus importante qu'une université classique. UCA souhaite conserver ses établissements avec personnalité morale en son sein. Cette configuration, créée en janvier 2020, a été évaluée positivement par le jury IDEX. L'un des objectifs de l'IDEX était justement de créer cette nouvelle université.

Cette université a apporté une plus-value en termes d'attractivité du site sur l'ensemble de ses missions que sont la recherche, la formation et l'innovation.

Sortir de l'expérimentation après 2022 pour plusieurs raisons :

4 En premier lieu il n'y a aucune raison de rester un établissement expérimental dès l'instant où on souhaite conserver les établissements composantes présents dans le périmètre initial et qu'on ne souhaite pas forcément déroger au Code de l'éducation. Pour sortir de l'expérimentation il ne faut pas modifier de façon substantielle l'université qui a été créée en 2020 au risque de s'engager dans une nouvelle phase d'expérimentation et un nouveau processus d'évaluation. La priorité de l'université est la bonne articulation entre les nouvelles (EUR) et les anciennes structures (les composantes à statut spécifique qui gardent leurs statuts). Il est possible de faire des modifications non substantielles qui peuvent améliorer la fluidité des processus et l'application du principe de subsidiarité qui est un élément assez fondateur de ces universités expérimentales. C'est à dire que l'on confie aux établissements composantes, en fonction de leur expertise, un certain nombre de prérogatives. L'université a été créée en tant qu'établissement expérimental pour une durée maximum de dix ans, la validation de l'IDEX est conditionnée à la sortie du statut expérimental. Si la sortie du statut expérimental est assortie d'une évaluation d'échec, on perdrait de facto le financement IDEX. Cette nouvelle université avec ses nouvelles prérogatives, ses nouvelles composantes et les nouvelles opportunités qu'elle offre, doit fonctionner dans un paysage stabilisé, connu de tous. La communauté a dû faire face à des modifications structurelles extrêmement importantes qu'elle est encore en train d'absorber. Il est important de clairement communiquer à l'ensemble de nos partenaires le périmètre de l'université. Depuis que l'université est un établissement expérimental et depuis la validation de l'IDEX, certaines structures souhaitent intégrer l'établissement et ainsi obtenir le label de l'université. Un établissement composante qui sortirait de l'université expérimentale représenterait un changement substantiel (c'est le cas du CIRM, que son ministère de tutelle est en train de dissoudre, mais parallèlement un grand pôle de création musicale à large spectre est en train de se créer). De même, un

établissement qui n'est pas dans le périmètre ne peut pas intégrer l'établissement expérimental.

A ce jour parmi les universités créées en tant qu'établissements expérimentaux, quatre demandent à sortir de l'expérimentation (trois universités qui sont IDEX confirmés et une université qui vient d'être ISITE). En tant que grand établissement, le périmètre est figé, les demandes de modifications substantielles doivent être soumises au Conseil d'état, alors que pour l'instant, les modifications sont actées par décret simple. Le CT a voté majoritairement pour la sortie de l'établissement expérimental avec deux voix contre, le CAc ne s'est pas prononcé par le vote car non prévu mais il n'y a pas eu débat et le comité de pilotage de site donc avec l'ensemble de nos partenaires a émis un vote favorable à l'unanimité.

*M. Philippe pense que cette sortie de l'expérimentation est précipitée, que l'établissement n'est pas stabilisé du moins d'un point de vue administratif et organisationnel. Il demande si cela tient tout simplement au calendrier électoral.*

*M. Brisswalter déclare que c'est en effet lié à un calendrier mais pas un calendrier électoral. La sortie d'établissement expérimental signifie de pouvoir s'atteler à œuvrer, dans un périmètre connu, à la stabilisation de l'établissement. Faire en sorte de bien identifier les interactions et liens entre EUR et établissements composantes (par exemple, Villa Arson et EUR CREATES, OCA et EUR SPECTRUM ...).*

*Quoiqu'il en soit on peut sortir de l'expérimentation sans avoir stabilisé toute l'organisation administrative. En effet il y a un calendrier : celui de l'évaluation HCERES. Nous faisons partie de la vague C de l'évaluation en 2023, afin de ne pas répliquer plusieurs évaluations de suite, ce qui épuiserait énormément la communauté, on pourra alléger le processus et faire en sorte que l'évaluation sur la sortie de l'expérimentation et celle de l'établissement se déroulent en même temps.*

5

*M. Philippe rebondit sur la question de l'évaluation et des attendus de l'HCERES pour devenir grand établissement et sortir de l'expérimentation, notamment sur l'efficacité de la gouvernance et l'absence d'éléments de dysfonctionnement de nature à paralyser son organisation administrative ou à générer des compétences concurrentes. Selon lui cette réorganisation dysfonctionne fortement. Le recours sans cesse croissant au recrutement de contractuels et donc à la précarisation des emplois induit des dysfonctionnements.*

*M. Brisswalter ajoute que fort heureusement dans toute évaluation il ne faut pas forcément cocher toutes les cases parfaitement. Il y a une nécessité à continuer à œuvrer pour la stabilisation et l'amélioration de l'établissement. La priorité de l'établissement à ce jour est de faire en sorte que le périmètre tel qu'il a été construit fonctionne au mieux. L'amélioration du fonctionnement de cette structure demande du temps et beaucoup de travail au quotidien. Notre communauté a fait face à des modifications importantes, il a fallu depuis deux ans énormément de force et d'énergie pour construire une université expérimentale en améliorant, entre autres, les processus pour qu'ils soient les plus simples et les plus transparents possibles.*

*M. Philippe pense que la structure même d'UCA par la mise en place d'une consultation qui mime un processus pseudo démocratique, est en fait complètement dévoyée. La mise en place des comités de pilotage a été collectivement dénoncée. La réduction de la consultation et de la prise en compte des différentes opinions revient à un appauvrissement en quelque sorte de l'esprit démocratique qui devrait régner au sein de cette université.*

M. Brisswalter ne pense pas que la représentation et le travail avec l'ensemble de la communauté soient moins bons aujourd'hui qu'ils ne l'étaient du temps de l'université de Nice Sophia-Antipolis. La communauté dans sa diversité a toujours été impliquée sur chaque sujet difficile. Les comités, les COSP des EUR sont majoritairement élus, le conseil académique, élu à 80%, représente l'ensemble des sensibilités.

Nous sommes en capacité de relever les points d'amélioration pour le dossier HCERES tout comme les dysfonctionnements, l'objectif n'est pas de faire de l'autosatisfaction au contraire ; on montre que depuis deux ans on travaille énormément à améliorer les choses.

M. Brandinelli ajoute : alors que la loi préconisait, en certains endroits, de ne plus faire appel au CT ou aux représentants du personnel, le président, la vice-présidente RH et la direction générale des services ont demandé à réintégrer les personnels.

M. Philippe reconnaît que pour les lignes directrices de gestion des BIATSS, il y a eu un travail commun, les représentants ont été entendus sur de nombreux points. Il a été demandé à revoir les grilles d'évaluation pour qu'elles soient communes et mieux définies pour l'ensemble des personnels.

M. Brisswalter considère que sortir de l'expérimentation c'est aussi montrer que l'université a aujourd'hui son périmètre de travail avec les établissements composantes, les EUR, les instituts d'innovation. Cette structuration avec nos partenaires nous permet d'avoir une valeur ajoutée sur nos missions de formation, de recherche et d'innovation.

6 M. Pronzato estime que le sentiment que cela fonctionne mieux qu'avant peut tenir aussi à l'esprit d'ouverture de la gouvernance. Il demande si ce n'est-ce pas le bon moment d'étape pour faire le point sur les statuts et voir ce que l'on peut changer, ce que l'on peut améliorer. Sur le fonctionnement du Conseil d'administration par exemple, est-il gravé dans le marbre éternellement qu'il doit être composé de 50% de membres nommés. Force est de constater que ce sont les membres élus qui nourrissent les débats. Sans vouloir porter atteinte aux membres nommés, il est naturel, puisqu'ils sont au cœur de l'université, que les élus soient davantage concernés.

M. Brisswalter indique que cette question a été posée lors des premières réunions avec le ministère et la réponse est assez étonnante : certes c'est une phase d'expérimentation mais on ne peut pas tirer de leçons, en ce sens que ce qui ne fonctionnait pas très bien ne peut pas être changé. On doit sortir sans modification substantielle, cette notion a été, point par point, évoquée avec les juristes du ministère qui suivent cela de façon extrêmement précise.

La formation du conseil d'administration doit correspondre au projet d'université côte d'azur qui est d'afficher une université capable de co-construire avec ses partenaires.

Le premier objectif était de construire une nouvelle université, aujourd'hui il est plus ambitieux. Notre site dans sa globalité avec l'ensemble des partenaires vise un rayonnement maximal : une valeur ajoutée économique, de l'attractivité scientifique, une formation des étudiants plus pertinente. Conduire nos projets avec l'ensemble de nos partenaires est une nécessité (comme par exemple dans le domaine de l'IA)

M. Pronzato remarque que ce que nous impose le ministère nous empêche finalement de tirer nous-même le bilan de cette expérience et de modifier notre fonctionnement.

M. Brisswalter ajoute que c'est la philosophie de la sortie de l'expérimentation c'est à dire que l'on sort à droit constant. Cependant, à titre d'exemple, on peut très bien estimer que le comité de pilotage peut donner un avis sur la stratégie de site et pas forcément sur le fonctionnement de l'université. Le comité de pilotage est principalement consulté sur les questions stratégiques comme par exemple comment s'accorder sur les réponses aux appels à projets nationaux.

M. Dalloz ajoute que la conception actuelle du conseil d'administration et du comité de pilotage rend impossible le fait qu'un président élu ou une présidente élue décide de faire à rebours de la communauté ou à rebours de tout ce que l'on construit ensemble avec tous ces établissements. Cette communauté, ce sont les élus mais ce sont aussi tous les établissements partenaires.

M. Brisswalter assure que cette dynamique de site est une force pour l'université (au regard de ce qui se passe dans les autres établissements qui n'entretiennent pas toujours les mêmes liens constructifs avec leurs partenaires). Lorsqu'il faut défendre un projet (CPER par exemple) on ne se préoccupe pas de savoir qui est CNRS, INSERM ou encore INRIA, c'est un projet de site, c'est cela qui importe. Rappelons qu'UCA est la plus petite et la plus sous-dotée des universités IDEX, cette cohésion est donc une force et une sécurité pour l'établissement.

M. Pronzato demande des précisions sur le statut de grand établissement.

M. Brisswalter répond que ce statut permet d'aller au-delà du périmètre classique d'université avec des établissements composantes, des composantes qui gardent leur personnalité morale, d'être plus lisible à l'international (la notion de grand établissement existe aussi ailleurs). L'idée générale est que cela ne va pas changer la structure d'aujourd'hui, mais elle peut être améliorée comme par exemple l'articulation entre les EUR et les composantes à statut spécifique.

7

La procédure est qu'à partir du moment où on décide de sortir de l'expérimentation, on saisit le ministère et ensuite l'HCERES qui a six mois pour évaluer, via un référentiel, la sortie de l'établissement expérimental.

- Dépôt du dossier HCERES pour l'évaluation de l'établissement en juin.
- Visite de l'HCERES au moins d'octobre sur le domaine 1 du référentiel (pilotage stratégique et opérationnel de l'établissement public expérimental)
- Six visites suivront mais pour l'instant cela reste imprécis sur la partie formation et sur la partie laboratoire
- L'HCERES rend un rapport sur cette base là au ministère pour fin décembre et ensuite le ministère statue sur la sortie de l'expérimentation. Le ministère peut déclarer que l'établissement qui a été construit est sans plus-value (ce qui serait contraire à l'évaluation du jury IDEX) et qu'il est inutile de continuer l'expérimentation, ou bien le ministère valide la sortie car ce qui a été construit offre de nouvelles opportunités à notre établissement.

Nous pouvons nous interroger sur le risque encouru alors que le jury IDEX a émis une évaluation positive sur notre capacité à construire une nouvelle université. Ce risque serait que le ministère nous demande de relancer une nouvelle expérimentation et donc de changer à nouveau le périmètre et le mode de fonctionnement avec les EUR.

M. Philippe craint que le maintien de l'offre de formation au public ne soit pas garanti en devenant grand établissement (diminution des formations qui sont moins porteuses économiquement mais qui ont tout autant d'importance dans la création de connaissances au

sein de de notre société). Faut-il craindre également une plus grande liberté sur les tarifs d'inscription et les sélections ?

M. Brisswalter assure que cela n'est pas le souhait de l'établissement. Un grand établissement relève du domaine public, il ne s'agit pas d'une privatisation de l'université.

Donc il y a aura pas de changement, on stabilise le système tel qu'il fonctionne aujourd'hui et on fait en sorte qu'il fonctionne mieux sans minimiser le rôle de la communauté dans sa régulation.

La sortie du régime expérimental d'Université Côte d'Azur est approuvée à la majorité des voix, 24 voix pour, 1 voix contre et 5 abstentions.

### III – QUESTION FINANCIERE

#### **3) CONTRIBUTION ECONOMIQUE POUR LES VOYAGES INTERNATIONAUX DU PROGRAMME SUGAR 2021-2022**

##### Présentation de Mme Anne NAVARRO, Directrice Générale des Services adjointe, Finances, Moyens et Pilotage

Procédure d'attribution de contribution économique pour payer les repas des étudiants pendant les voyages internationaux.

8

##### Contexte

Le programme SUGAR Innovation est promu par SUGAR NETWORK, un réseau mondial qui regroupe plus de 20 universités internationales de premier plan et plus de 26 entreprises internationales. Depuis 2020, ICE (*Innovation Centre for Entrepreneurship*) propose ce programme aux étudiants Université Côte d'Azur et aussi aux étudiants SDS (*Sustainable Design School*).

Au cours de l'année 2022, le projet SUGAR implique deux voyages internationaux cruciaux pour le succès du projet, d'où la demande de contribuer aux frais de repas des deux étudiants SDS impliqués dans le projet, lors de ces deux voyages.

##### Financement du projet

Le projet SUGAR et les coûts qui y sont liés (voyages internationaux, matériel, etc.) sont financés par des fonds privés de l'entreprise partenaire à travers du budget "SUGAR".

##### Admissibilité

Etudiant.e.s inscrit.e.s en Master de Université Côte d'Azur et d'Institut SDS (*Sustainable Design School*).

Il n'y a pas de limite d'âge ni de condition de nationalité, ni de condition économique, pour accéder à cette contribution.

##### Dossier de sélection

La qualification pour la participation au projet SUGAR implique automatiquement le droit à la contribution économique pour les repas lors des voyages internationaux. Les étudiants sont sélectionnés comme suit :

- Les étudiants doivent faire l'application via le site web de ICE.



- Les étudiants doivent fournir une preuve d'inscription au Master, un CV, un portfolio (si disponible) et un vidéo de présentation personnelle.
- Les étudiants doivent être approuvés par le coordinateur du programme SUGAR de l'établissement d'enseignement (ICE) sur la base d'un examen du CV, du portfolio, du video et, si nécessaire, d'un entretien individuel.

#### Principes et conditions d'attribution

La contribution financière pour les repas (C.E.R.) est versée en une seule fois, directement sur le compte bancaire des étudiants. Le C.E.R. est calculé sur la base d'un forfait journalier. Une fois le montant forfaitaire accordé, aucune contribution supplémentaire ne sera versée aux étudiants si les dépenses réelles dépassent le seuil. Les étudiants ne seront pas tenus de fournir des preuves de dépenses à leur retour de voyage.

#### Détails de l'édition SUGAR 2021-2022

##### Voyages 2021/22

Date	Destination	Objectif	N. repas	Montant forfait
13/03-18/03	Univeristé De Bologna, Bologna, Italie	Semaine de conception à temps plein avec des étudiants universitaires	11	15 € per repas 30 € / jour
29/05-05/06*	San Francisco State University, SF, CA, USA	Participation à l'événement mondial de SUGAR pour finaliser le projet et le présenter au Network	14*	25 € per repas 50 € / jour

\* Les dates du voyage à San Francisco peuvent varier de 1 à 2 jours en fonction des avions réservés, en conséquence, le nombre de repas peut varier légèrement.

*M. Philippe demande si d'autres universités sont concernées par ce dispositif.*

*M. Brisswalter précise que le projet Sugar s'applique à un réseau d'universités dont la principale est celle de Bologne.*

*M. Pronzato demande quelle est la durée du séjour et quel est le niveau des étudiants concernés.*

*Mme Navarro répond que le niveau est celui de master et la durée est assez courte.*

*M. Brisswalter ajoute que le but est de réussir à créer des réseaux dans l'entrepreneuriat étudiants : un réseau piloté par l'université d'Harvard d'entrepreneuriat étudiant sur les sciences de la vie.*

La procédure d'attribution d'une contribution économique aux étudiants lors des voyages internationaux dans le cadre du programme SUGAR 2021-2022, est approuvée à la majorité des voix, 26 voix pour et 4 abstentions.

### **4) LIGNES DIRECTRICES DE GESTION TRANSITOIRES RELATIVES AUX PROMOTIONS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS CHERCHEURS**

#### Présentation de Mme Sabrina LOUFRANI, Vice-Présidente Développement Ressources Humaines et Organisationnel

L'objectif des LDG sera de cadrer le processus de la nouvelle voie de promotion interne temporaire pour les enseignants chercheurs que l'on nomme plus simplement le repyramidage. Ces lignes directrices de gestion sont dites transitoires car les délais sont particulièrement contraints avec la mise en œuvre de la LPR et de ses différents dispositifs.

#### Calendrier prévisionnel repyramidage à UCA

- Passage en CT et CA du nombre de promotions réparties par disciplines (au sens de sections CNU) et par population :
  - COPIL établissement : le 21/02/2022
  - Comité Technique (cadrage) : le 23/02/2022
  - Conseil d'Administration (décision) : le 4/03/2022
  
- Passage en instances des LDG d'établissement afin de cadrer le processus :
  - Comité Technique : le 31/03/2022
  - Conseil Académique : le 07/04/2022
  - Conseil d'Administration : 12/04/2022
  
- Dépôt des dossiers de candidature : du 22/03/2022 au 21/04/2022
- Examen des demandes en CACR (avis) : 09/06/2022
- Retour CNU (avis) : au plus tard le 28/10/2022
- Auditions (commissions ad hoc) et décisions : du 7/11/2022 au 12/12/2022
- Publication des résultats : à partir du 14/12/2022

#### Orientations stratégiques en matière de promotion

- Les différentes voies d'avancement
  - il existe deux voies d'avancement de grade en fonction de la situation des enseignants-chercheurs : la voie de droit commun et la voie spécifique, qui est réservée aux agents exerçant des fonctions qui ne sont pas principalement d'enseignement et de recherche.
  - La nouvelle voie de promotion interne temporaire donc qui va de 2021 à 2025 et peut-être 2026
- Critères d'évaluation
- Les expert·e·s rapporteurs

#### Organisation des opérations de promotion : procédure de droit commun

- Information aux agents promouvables
- Constitution des dossiers de candidature
- Etude des dossiers par les experts·e·s rapporteurs
- Décision finale

- Publication des résultats

#### Organisation des opérations de promotion : avancement spécifique

- Information aux agents promouvables
- Constitution des dossiers de candidature
- Etude des dossiers par les experts·e·s rapporteurs
- Décision finale
- Publication des résultats

#### Organisation des opérations de promotion : repyramidage

- Répartition par discipline des possibilités de promotion
- Information aux agents promouvables
- Constitution des dossiers de candidature
- Etude des dossiers par les experts·e·s rapporteurs et le Conseil Académique restreint
- Auditions
- Décision finale
- Publication des résultats

Les trois grands objectifs de ce nouveau dispositif sur le plan des ressources humaines sont :

- Renforcer la capacité d'action pédagogique et scientifique par une augmentation des enseignants-chercheurs de niveau « professeur » et en particulier au sein des sections les moins favorisées ;
- Améliorer le déroulement de carrière pour les maîtres de conférences expérimentés qui jouent un rôle essentiel dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche, en reconnaissant leur valeur professionnelle et leurs acquis de l'expérience, sur l'ensemble des missions qu'ils assument et des activités qu'ils exercent, y compris leurs mandats syndicaux ou électifs ;
- Mettre en œuvre un dispositif qui puisse améliorer l'accès des femmes aux corps supérieurs.

11

Les lignes directrices de gestion transitoires relatives aux promotions des personnels enseignants-chercheurs d'Université Côte d'Azur, sont approuvées à la majorité des voix, 24 voix pour, 1 voix contre et 5 abstentions.

#### **5) LIGNES DIRECTRICES DE GESTION TRANSITOIRES INDEMNITAIRES DES PERSONNELS ENSEIGNANTS CHERCHEURS**

Présentation de Mme Sabrina LOUFRANI, Vice-Présidente Développement Ressources Humaines et Organisationnel

### RIPEC 3 – Calendrier prévisionnel 2022

Présentation CT (critères transitoires)	23/02/2022
Présentation CAC (critères transitoires)	03/03/2022
Validation CA exceptionnel (critères transitoires)	04/03/2022
Dépôt des candidatures sur ELARA/GALAXIE	Du 03/03/2022 10h au 31/03/2022 16h → 08/04/2022 16h
Vérification recevabilité des dossiers par la DRH	Du 01/04/2022 au 15/04/2022
Etude des dossiers (2 rapporteurs)	Du 18/04/2022 au 09/05/2022
CAC R (Avis)	12/05/2022
Saisie des avis dans GALAXIE	Au plus tard le 20/05/2022 17h → 03/06 à 17 h
Etudes et avis sections CNU	Entre le 24/05/2022 et le 29/09/2022 → du 07/06 au 04/10 à 16 h
Saisie des avis des sections CNU	Au plus tard le 29/09/2022 à 16h → Au plus tard le 04/10 à 16h
Décision d'attribution par le Président sur avis du CAC R	Novembre 2022
Saisie des attributions dans GALAXIE	Au plus tard le 14/12/2022 à 16h → Au plus tard le 16/12 à 16 h

12

### RIPEC 3 – Calendrier prévisionnel LDG définitives UCA

Groupes de travail LDG RIPEC 3	Dates
Appel à candidature (membres CT et CAC)	Mai 2022
1 <sup>ère</sup> séance de travail gov. avec CT et CAC	Entre le 6 et le 15 juillet 2022
2 <sup>ème</sup> réunion de travail gov. avec CT et CAC	Septembre 2022
Présentation CAC	Octobre 2022
Présentation CT	Octobre 2022
Validation CA	Octobre 2022

## Principes de répartition des primes

Pour 2022, les objectifs de répartition de primes individuelles au titre de chacun de ces critères, définissant concrètement la politique indemnitaire individuelle d'Université Côte d'Azur est la suivante :

- Entre 40 et 60 % au titre de l'activité scientifique,
- Entre 20 et 30 % de primes distribuées au titre de l'investissement pédagogique,
- Au moins 10% au titre de l'accomplissement de tâches d'intérêt général,
- Au moins 10 % au titre de l'ensemble de ces missions

## Dotation et montant des primes

Au titre de 2022, Université Côte d'Azur dispensera jusqu'à 61 primes individuelles au titre des quatre groupes :

- L'activité scientifique,
- L'investissement pédagogique,
- L'investissement dans les tâches d'intérêt général du candidat,
- La globalité des trois précédents critères.

Le montant de la prime individuelle est fixé à 5 150€ brut quel que soit le motif au titre duquel elle est attribuée et quel que soit le corps et le grade de l'enseignant-chercheur.

*M. Pronzato demande si l'on connaît le nombre de demandes qu'il y aura puisqu'il est indiqué que jusqu'à 61 primes seront attribuées et que par ailleurs l'objectif est d'au moins 45% des personnels concernés par cette prime.*

*Mme Loufrani précise que le taux de 45% est un objectif qui sera atteint au terme de ce processus. L'interprétation est qu'au moins 45% de l'effectif total des enseignants chercheurs sera concerné au moins un fois dans sa carrière par cette prime.*

*M. Brisswalter déclare que l'enveloppe dont on dispose aujourd'hui permettra d'attribuer 61 primes d'un montant inférieur à celui qui vient d'être annoncé. Par ailleurs la PEDR qui avait déjà été équilibrée ne pouvait pas être impactée par ce dispositif.*

*M. Pronzato pense qu'il est regrettable que ce dispositif soit annoncé comme un progrès.*

*M. Brisswalter précise que la question de la décharge d'enseignement sera abordée avec la question du RIPEC 2 sur lequel on est en train de travailler en ce moment. Il est important de tenir compte du souhait de la majeure partie des collègues qui ne préfèrent pas forcément une prime mais plutôt une décharge d'enseignement.*

Les lignes directrices de gestion transitoires relatives au régime indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs d'Université Côte d'Azur sont approuvées à la majorité des voix, 24 voix pour, 2 voix contre et 4 abstentions.

## **6) AMENDEMENT DU REFERENTIEL D'EQUIVALENCES HORAIRES POUR LE SUIVI DES ETUDIANTS EN APPRENTISSAGE**

Présentation de M. Sylvain DI GIORGIO, Directeur des Ressources Humaines

### Règles de cadrage pour le suivi des étudiants en apprentissage

- Dans le cadre des formations en apprentissage reconnues par le CFA EPURE, deux visites en entreprise doivent être effectuées par le tuteur pédagogique pour chaque étudiant suivi. En fonction des équipes pédagogiques, ces deux visites sont complétées par l'encadrement d'un mémoire pouvant faire l'objet d'une soutenance. Dans ce contexte et sur les fonds spécifiques de la formation en apprentissage, pour chaque étudiant suivi, la rémunération des tuteurs est :

Visite en présentiel	2 à 3 HeqTD / visite
Visite en distanciel	1 HeqTD / visite
Suivi du mémoire	1 à 3 HeqTD / mémoire
Soutenance	0,5 à 2 HeqTD

Le suivi d'un apprenti ne pourra donc pas dépasser 11 HeqTD

- Les heures attribuées aux enseignants-chercheurs et enseignants pour cette mission n'entrent pas dans les heures de service d'enseignement ou dans le décompte des heures complémentaires.
- Un enseignant-chercheur ou un enseignant est limité à l'encadrement de douze étudiants en apprentissage, et ce pour toutes les formations en apprentissage de l'établissement.
- Les heures de suivi seront rémunérées directement par l'établissement (hors service et hors heures complémentaires) sous la forme d'une prime et versée avant la fin de l'année civile de l'année universitaire.

### Eligibilité des tuteurs

- EC&E titulaires et contractuels : 12 apprentis maximum par tuteur enseignant (en fonction de la quotité)
- EC en situation de CRCT : 6 apprentis maximum
- MAST-PAST : 6 apprentis maximum
- ATER : 2 apprentis maximum
- BIATSS (titulaires et contractuels) : 6 apprentis maximum
- Professeurs émérites : pas de suivi d'apprentis possible
- Doctorants contractuels : pas de suivi d'apprentis possible
- Vacataires : 6 apprentis maximum et maintien des CDD d'usage CFA Epure

### Avantages du nouveau système pour l'établissement

- Uniformisation des pratiques par un cadrage des heures d'encadrement au niveau de l'établissement, tout en restant adaptable à chaque composante
- Une baisse des charges d'environ 45%, servant à développer de nouvelles ressources propres pour l'établissement en vue de financer davantage les projets des campus et des composantes, d'améliorer la politique de rémunération (via notamment l'intéressement), ou encore la politique sociale de l'établissement

### Avantages du nouveau système pour les personnels

- Uniformisation des pratiques par un cadrage des heures d'encadrement au niveau de l'établissement, tout en restant adaptable à chaque composante
- Plus besoin de CDD d'usage (hors vacataires)
- Plus besoin de demander chaque année une autorisation de cumul d'activités
- Plus besoin de donner chaque année au CFA Epure sa pièce d'identité, son RIB, son numéro de sécurité sociale...

### Calendrier

CAC (cadrage et proposition)	23 novembre 2021
Remontée prévisionnelle des demandes par les composantes	Mars 2022
Conseil d'Administration (décision cadrage)	12 avril 2022
Comité Technique (cadrage et proposition dispositif d'intéressement)	25 mai 2022
Conseil d'Administration (décision dispositif d'intéressement)	Juin 2022
Contrôle des visites par les composantes	Juillet – Août 2022
Remontée définitive des heures de suivi par les composantes	Septembre 2022
CAC restreint (validation des primes individuelles de suivi des apprentis)	Octobre 2022
Paiement des primes associées	Novembre 2022

*M. Di Giorgio précise que ce référentiel a pour but de valoriser l'investissement dans le suivi des apprentis avec une prime spécifique et que cela ne fasse plus partie des services d'enseignement. M. Brisswalter ajoute que c'est une harmonisation des pratiques entre les universités qui collaborent avec le CFA Epure (AMU, Toulon, Avignon). La clarification du fonctionnement avec le CFA était une nécessité.*

*M. Gautero demande pour quelle raison les doctorants contractuels ont été exclus du dispositif. Mme Loufrani répond que les doctorants contractuels doivent rester focalisés sur la recherche plutôt que le suivi des apprentis.*

*M. Gautero ajoute que, puisqu'à l'heure actuelle l'embauche des doctorants ne peut être garantie, il faut au moins leur permettre d'établir des contacts avec les entreprises, ce qui pourrait faciliter leur insertion.*

*M. Di Giorgio informe que l'activité complémentaire du doctorant contractuel est statutaire, soit de l'enseignement, soit de la valorisation de la recherche. Les différents dispositifs ne doivent pas dépasser 64 heures en équivalent enseignement, si on intègre cette activité de suivi des apprentis ils ne seraient plus en mesure de réaliser les activités complémentaires spécifiques prévues au contrat. Le cumul de ces activités n'est pas possible.*

*M. Brisswalter rappelle que le CNU demande un certain nombre d'enseignement pour la qualification aux fonctions de maître de conférences donc l'idée est que l'on puisse offrir à tous les doctorants même ceux qui ne sont pas contractuels, la possibilité d'enseigner en constituant leur dossier de qualification.*

Le cadrage du suivi des étudiants en apprentissage, est approuvé à la majorité des voix, 27 voix pour et 3 abstentions.

## **V – QUESTIONS FORMATION & VIE UNIVERSITAIRE**

### **7) BOURSES D'EXCELLENCE ET DE MOBILITE MASTER DE L'EUR LIFE**

16

#### **Présentation de M. Stéphane AZOULAY, Vice-Président Formation**

Un avis favorable du Conseil académique du 7 avril 2022 a été rendu.

Les laboratoires de l'EUR LIFE comptent de nombreux chercheurs et des enseignants-chercheurs dont l'activité est visible au plus haut niveau international. Les laboratoires souhaitent mettre à profit leur potentiel en envoyant les étudiants les plus brillants dans les filières de masters qu'ils contribuent à développer dans des laboratoires partenaires à l'international. En partenariat avec les départements disciplinaires et les laboratoires relevant du périmètre de l'EUR, celle-ci souhaite proposer des bourses de mobilité qui constitueront une aide permettant à ces étudiants d'effectuer leur stage dans un laboratoire renommé à l'international.

La bourse est attribuée mensuellement sur 6 mois (de janvier à juin), à raison de 1 000 euros par mois par étudiant.

La bourse sera suspendue en cas d'absence répétée et injustifiée de l'étudiant soit en cours, soit en travaux dirigés, soit aux examens.

La bourse pourra être retirée en cas de non-respect du règlement intérieur de l'établissement.

La procédure d'attribution de bourses de mobilité au bénéfice d'étudiants français ou étrangers inscrits dans le Master 2 relevant de l'Ecole Universitaire de Recherche « *Life & Health Sciences Graduate School* » - LIFE est approuvée à l'unanimité des voix.



En partenariat avec les départements disciplinaires et les laboratoires relevant du périmètre de l'EUR, celle-ci souhaite proposer des bourses au mérite qui constitueront une aide permettant à ces étudiants pour le semestre 3 de leur parcours au sein du Master Sciences du Vivant.

La bourse pourra être mise en place pour 4 mois lors du troisième semestre du Master Sciences du Vivant.

La bourse est attribuée mensuellement sur 4 mois (de septembre à décembre), à raison de 1 000 euros par mois par étudiant.

La bourse sera suspendue en cas d'absence répétée et injustifiée de l'étudiant soit en cours magistraux, soit en travaux dirigés, soit aux examens.

La bourse pourra être retirée en cas de non-respect du règlement intérieur de l'établissement.

La procédure d'attribution de bourses au mérite (bourses d'excellence) spécifiques au bénéfice d'étudiants français ou étrangers inscrits dans le Master 2 relevant de l'Ecole Universitaire de Recherche « *Life & Health Sciences Graduate School* » - LIFE est approuvée à l'unanimité des voix.

## 8) BOURSES DE MOBILITE MASTER DE L'EUR LEXSOCIETE

### Présentation de M. Stéphane AZOULAY, Vice-Président Formation

Un avis favorable du COSP de l'EUR Lex Société du 15 mars 2022 a été rendu.

Un avis favorable du Conseil académique du 7 avril 2022 a été rendu.

Procédure d'attribution de bourses de mobilité Master « SFRI » au bénéfice d'étudiantes et d'étudiants inscrits dans les Masters 1 et 2 relevant de l'Ecole Universitaire LexSociété

Dans le cadre du dispositif « Structuration de la formation par la recherche dans les initiatives d'excellence » (SFRI), dont Université Côte d'Azur a été lauréate, l'EUR LexSociété bénéficie d'une enveloppe budgétaire pour financer des bourses de mobilité internationales sortantes pour ses étudiantes et étudiants inscrits en Master, sur la période de juin 2020 à juin 2029.

L'EUR LexSociété souhaite faire bénéficier de ce financement certains de ses étudiants de Master et ainsi poursuivre la dynamique actuelle d'augmentation du nombre de mobilités sortantes.

Le montant attribué est fixé à 600€/mois sur 5 mois pour une mobilité d'un semestre ou sur 10 mois pour une mobilité d'une année.

La bourse sera suspendue en cas d'absence répétée et injustifiée de l'étudiant soit en cours magistraux, soit en travaux dirigés, soit aux examens.

La bourse pourra être retirée en cas de non-respect du règlement intérieur de l'établissement (UCA ou établissement partenaire).

La procédure d'attribution de bourses de mobilité Master « SFRI » au bénéfice d'étudiantes et d'étudiants inscrits dans les Masters 1 et 2 relevant de l'Ecole Universitaire de Recherche Lex Société est approuvée à l'unanimité des voix.

## 9) BOURSE D'EXCELLENCE ET DE MOBILITE DE L'EUR ELM I

## Présentation de M. Stéphane AZOULAY, Vice-Président Formation

Un avis favorable du Comité de Pilotage de l'EUR ELMI du 1er février 2022 a été rendu.

Un avis favorable du Conseil académique du 7 avril 2022 a été rendu.

Procédure d'attribution de bourses de mobilité entrante ou sortante, au bénéfice d'étudiants français ou étrangers inscrits à l'Ecole Universitaire de Recherche d'Economie et de Management.

Le développement vers l'international fait partie des grands enjeux portés par l'Ecole Universitaire de Recherche ELMI. Engagée dans de nombreux projets de coopération internationale, l'EUR ELMI souhaite encourager et soutenir la mobilité des étudiants les plus brillants et ainsi renforcer son rayonnement et sa visibilité à l'international.

Il s'agit, d'une part d'accueillir de très bons profils internationaux et de consolider nos partenariats à travers le monde et d'autre part de permettre à nos meilleurs étudiants de bénéficier d'une expérience enrichissante à l'international, tout en se faisant les ambassadeurs de notre Université.

Ainsi, l'EUR ELMI souhaite proposer des bourses de mobilité qui constitueront une aide permettant aux étudiants de s'installer dans le département des Alpes Maritimes le temps de leur scolarité (pour les mobilités entrantes), ou à l'inverse de faciliter leur installation à l'étranger (pour les mobilités sortantes).

La bourse pourra être financée via les fonds SFRI ou IDEX, ou directement sur ressources propres.

Le montant de la bourse est fixé par le COPIL de l'EUR offrant les bourses, pour un montant maximum de 10 000 euros par an et par étudiant. La bourse sera versée en deux fois : 50% à l'arrivée de l'étudiant en septembre et 50% en milieu d'année universitaire, sous condition de réussite aux examens du premier semestre.

La procédure d'attribution de bourses de mobilité entrante ou sortante, au bénéfice d'étudiants français ou étrangers inscrits à l'Ecole Universitaire de Recherche d'Economie et de Management – ELMI est approuvée à l'unanimité des voix.

La procédure d'attribution de bourses d'excellence au bénéfice d'étudiants français ou étrangers inscrits à l'Ecole Universitaire de Recherche d'Economie et de Management – ELMI est approuvée à l'unanimité des voix.

*M. Azoulay déclare que dans le cadre du PIA SFRI des financements ont été obtenus à la fois pour des bourses de thèse mais aussi pour des gratifications de stages ou pour soutenir la venue d'étudiants étrangers. Chaque composante qui s'est vue attribuer une enveloppe, présente son dispositif de bourses d'excellence ou de mobilité. L'objectif longuement discuté en conseil académique est de permettre à chaque composante de pouvoir avoir la souplesse ou l'adaptation nécessaire à son champ disciplinaire.*

*L'objectif est véritablement de permettre soit à nos étudiants de partir, soit d'attirer des étudiants étrangers au sein de nos masters et donc chacun a un peu adapté la durée et le dispositif en fonction de ses pratiques disciplinaires.*

*M. Brisswalter complète le propos : le montant alloué, parce que c'est un appel à projets SFRI piloté par l'ANR (structuration formation à la recherche pour les i-dex et les i-site), est spécifiquement fléché sur les EUR et les nouveaux instituts. Avec un volant financier de 160 000€*

*pour les bourses de mobilité et de 128 000€ pour les bourses d'excellence, sur neuf ans, avec des montants identiques pour les EUR et Neuromod.*

*Parmi les critères de l'AAP SFRI il y avait l'accroissement de la mobilité internationale et de l'attractivité. La prochaine étape à franchir sera de faire en sorte que l'ensemble des composantes puissent aussi bénéficier de ce type de dispositif.*

*M. Philippe regrette que ces décisions soient prises par le comité de pilotage constitué de personnes nommées et non par le conseil de l'EUR.*

*M. Brisswalter corrige et assure que le copil des EUR est constitué des directeurs d'unités, des directeurs de départements disciplinaires et des directeurs d'écoles doctorales qui sont tous des élus.*

## 10) TARIFS SPECIFIQUES HORS DIPLOME NATIONAUX

### Présentation de M. Stéphane AZOULAY, Vice-Président Formation

Un avis favorable du Conseil académique du 7 avril 2022 a été rendu.

Tarifs Diplômes d'Etablissement 2022-23 Médecine, Odontologie et MSc et DU IDEX  
Tous les ans les tarifs de tous les diplômes d'établissement doivent être approuvés par le conseil.

Les tarifs Diplômes d'Etablissement 2022-2023 sont approuvée à la majorité des voix, 24 voix pour, 5 voix contre et 1 abstention.

19

## 11) CALENDRIERS PEDAGOGIQUES 2022-2023

### Présentation de M. Stéphane AZOULAY, Vice-Président Formation

Un avis favorable de Conseil académique du 7 avril 2022 a été rendu.

Présentation de deux calendriers : cycle Licence et cycle Master. Grâce aux remarques de tous les usagers pour la première fois le calendrier contient toutes les dates importantes (jours présidents, jours des associations) ce qui n'était jamais arrivé jusqu'à présent.

Le calendrier L diffère du calendrier M en raison du placement pour les M d'une demi-journée bloquée (le jeudi) pour que les mineures puissent avoir lieu.

Une semaine est laissée libre pour permettre l'organisation de séminaires ou de congrès divers et là encore l'objectif est de proposer soit au sein de la composante soit entre les composantes des actions fédératrices qui permettent à tous les étudiants d'y participer. Notamment des semaines sur l'IA qui peuvent être ouvertes à toutes les composantes.

Pour le cycle L il y aura peut-être une légère modification, dans le cadre des compétences transversales pour le campus Carlone.

*Mme Meazzi propose de ne pas toujours choisir le jeudi comme journée d'accueil mais le vendredi par exemple.*

M. Azoulay pense que le jeudi, bien que situé en milieu de semaine, est préférable au vendredi car les étudiants ont tendance à rentrer chez eux le week-end et commencent à partir dès le vendredi midi.

M. Azoulay répond à la question du raccourcissement de la période des derniers examens et de la pression que cela suscite pour les jurys en termes de temps de correction. Il est très compliqué de trouver des compromis, les étudiants ont la possibilité de se réorienter entre les semestres et si on veut leur donner une véritable chance de se réorienter il ne faut pas trop tarder avant que le semestre recommence. Si on essaie d'allonger les calendriers, d'aucuns diront qu'il faut laisser la possibilité aux étudiants d'avoir un job d'été ou de partir.

Les calendriers pédagogiques 2022-2023 sont approuvés à la majorité des voix, 25 voix pour, 3 voix contre et 2 abstentions.

## VI – QUESTION RECHERCHE

### 12) CHANGEMENT DE DIRECTION DU GREDEG

#### Présentation de M. Jeanick BRISSWALTER, Président d'Université Côte d'Azur

Le GREDEG est une Unité Mixte de Recherche sous la double tutelle du Centre National de la Recherche Scientifique et d'Université Côte d'Azur. Les activités scientifiques du GREDEG (UMR 7321) croisent les perspectives économiques, juridiques, managériales et sociologiques autour d'une thématique centrée sur l'innovation et la connaissance.

M. Jean Pierre ALLEGRET (actuel directeur du GREDEG) va quitter son poste et Mme Jackie KRAFFT a été proposée comme Directrice par intérim du 1<sup>er</sup> mai au 31 décembre 2022.

Le projet de Direction Mme Jackie KRAFFT (Directrice de Recherche) comme directrice par intérim a obtenu la majorité des suffrages lors du Conseil de Laboratoire du 1<sup>er</sup> mars 2022 et un avis favorable du Conseil Académique du 7 avril 2022.

Il est proposé 3 directeurs / directrices adjoint.e.s par intérim :

- M. Jean Sylvestre BERGÉ (Professeur)
- Mme Amel ATTOUR (Maitresse de conférences HDR)
- M. Mauro NAPOLETANO (Professeur)

Une délibération du CA est nécessaire pour entériner la Direction et la Direction adjointe par intérim du GREDEG UMR 7321 et le CNRS validera les nominations par une décision ultérieure.

Les nominations de Mme Jackie KRAFFT en qualité de Directrice par intérim du Groupe de Recherche en Droit, Economie, Gestion – GREDEG, et de M. Jean-Sylvestre BERGÉ, M. Mauro NAPOLETANO et Mme Amel ATTOUR en qualité de Directeurs et Directrice adjoint.e.s par intérim, à compter du 1<sup>er</sup> mai et jusqu'au 31 décembre 2022, sont approuvées à l'unanimité des voix.

## VII - CONVENTIONS

### Présentation de M. Marc DALLOZ, Vice-président du Conseil d'Administration

n°	Date Ouverture dossier	Type de contrat	PROJET	Partenaires	Laboratoire	Resp. Scient.	Stade	Durée	Date d'effet	Montant HT
2022/128	2022/03/28	Projet DIRVED	CCO M.Jean Jacques REMY		ISA/INRA UMR-A1355	Philippe Castagnone	Signé	6.0	2022/03/21	0,00 €
2021/434	2021/07/21	Projet DIRVED	Création IRN France-Taiwan Initiative for ion channels and therapeutics (IONIC)	CNRS - PARIS Institute of Biomedical Sciences / Institute of Cellular and organismic Biology (Academia Sinica) Institute of neurosciences (NYMU) Institut de génomique Fonctionnelle (UMR 5203)	IPMC/CNRS UMR7275	Emmanuel Deval	Signé	60.0	2021/01/01	0,00 €

Les conventions d'Université Côte d'Azur sont approuvées à l'unanimité des voix.

Plus rien ne reste à délibérer, la séance est levée à 16H00  
Dates du prochain conseil d'administration : 13 mai 2022