

PROCES-VERBAL

DE LA SEANCE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

D'UNIVERSITÉ CÔTE D'AZUR

Réunie le 13 décembre 2022 à 14H00

Séance n°11

- Sur 40 membres,

**Etaient présents ou représentés les 31 membres suivants :**

**Collège des Professeurs**

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

**Collège des Autres Enseignants**

M. Pierre CRESCENZO  
M. Michel GAUTERO  
M. Didier FORCIOLI  
Mme Anne VIGOUROUX

**Collège des BIATSS**

M. Pascal CREMOUX  
M. Erwan PHILIPPE

**Collège des Etudiants**

Mme Chloé MALAVACHE

**Représentants des Organismes de Recherche**

Mme Maureen CLERC, INRIA  
Mme Claire-Isabelle COQUIN, INSERM

**Personnalités Qualifiées**

Mme Clara HERER, CNRS

**Représentants des Etablissements Composantes**

M. Eric MANGION, Villa ARSON  
M. Arnaud CHOPLIN, IFMK

**Représentants des Etablissements associés**

Mme Elise TOSI, SKEMA

2

**Représentant des collectivités territoriales**

**Membres absents ayant donné procuration**

M. Pierre KORNPORST à M. Philippe PAQUIS  
Mme Muriel DAL PONT LEGRAND à M. Philippe PAQUIS  
Mme Sarah LABAT-JACQMIN à M. Michel GAUTERO  
Mme Céline MASONI-LACROIX à Mme Anne VIGOUROUX  
M. Rémy BRUNY à Mme Chloé MALAVACHE  
Mme Anne LECHACZYNSKI, Verrerie de BIOT à M. Pierre CRESCENZO  
M. Jean ZIEGER, Ecoles d'Art & de Design à M. Pascal CREMOUX  
M. Thierry ARRIL, CHUN à M. Eric MANGION, Villa ARSON  
M. Emmanuel BARRANGER, CAL à M. Pierre CRESCENZO  
M. Bernard KLEYNHOFF, Conseil Régional PACA à Mme Elise TOSI, SKEMA  
Mme Maryline CRIVELLO, AMU à M. Jeanick BRISSWALTER  
M. Jean- Philippe NABOT, INRAE à M. Jeanick BRISSWALTER  
M. Philippe CHARVIS, IRD à Mme Elise TOSI, SKEMA

**Etaient absents ou excusés les 9 membres suivants :**

M. Bernard ASSO, Conseil Départemental 06  
M. Stéphane MAZEVET, OCA  
Mme Magali ALTOUNIAN, Métropole NCA  
M. Florent DAUPHIN  
M. Andrea ORABONA  
Mme Donatienne MICHEL-DANSAC, CIRM

Mme Christine MALOT  
M. Didier ABADIE, ERACM  
M. Franck CHIKLI, Communautés Territoriales

### Invités présents

Mme Marie-Sophie BERGER, DAJIM  
M. Franck BLANC, Directeur de 3DS  
M. Guillaume BARRA, 3DS  
M. Régis BRANDINELLI, DGS  
Mme Julie CREUSAT, DRHA  
Mme Nadine GROSSO, DAJIM  
Mme Sabrina LOUFRANI, VP Développement Ressources Humaines et Organisationnel  
Mme Anne NAVARRO, DGSA  
M. Christophe PROUDHOM, Rectorat de Nice  
M. Benjamin SEROR, DAJIM  
M. Franck BRILLET, INSPE  
M. Eric NASICA, VP Finances

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

## I – QUESTIONS FINANCIERES

3

### **1) APPROBATION DU BUDGET INITIAL 2023**

Le vote du budget initial 2023 a été reporté au conseil d'administration exceptionnel du lundi 9 janvier 2023 car le quorum physique de 20 membres présents n'a pu être atteint.

### **2) ADOPTION DE LA CONTRIBUTION AUX FRAIS LIES AUX CONTRATS DE RECHERCHE**

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

Le terme « contrat » désigne pour la présente délibération tout engagement par lequel une entité tierce verse une somme d'argent pour la réalisation d'un projet ou de travaux de recherche ; qu'ainsi il inclut de manière non exhaustive, les accords, conventions, actes et décisions contenant le même engagement, à l'exception des opérations réalisées par devis accepté uniquement.

Le choix est d'aller vers une uniformisation des taux de prélèvement sur les contrats pratiqués par Université Côte d'Azur et les principaux organismes de recherche partenaires, Comme indiqué dans l'avenant n°1 à la convention pluriannuelle de site signée le 20 juillet 2022 avec le Centre National de la Recherche Scientifique, le taux général de prélèvement réalisé par Université Côte d'Azur sur les contrats doit passer de 15% à de 20%, dans les limites des règles imposées par certains financeurs.

Ce nouveau taux de prélèvement s'applique aux nouveaux projets et travaux de recherche à compter du 1er janvier 2023. Il s'applique à chaque facturation ou bilan.

Toute demande de dérogation au prélèvement effectué par Université Côte d'Azur sera étudiée, sur production d'éléments justificatifs fournis par le porteur de projet, par la Direction de la Recherche, de la Valorisation et de l'Innovation et la Direction des Affaires Financières puis arbitrée par le Vice-Président Recherche et Innovation et le Vice-Président Finances.

Pour les nouveaux projets ou travaux de recherche à compter du 1er janvier 2023, la contribution aux frais liés aux contrats est de 20% du montant perçu pour la réalisation d'un projet ou de travaux de recherche, réparti comme suit :

- 7% pour la partie gestionnaire,
- 9% pour la partie hébergeur (UCA, CNRS ou OCA),
- 4% pour le laboratoire du porteur

Le taux de 20% s'applique dans la limite des règles imposées par les financeurs pour les projets donnant lieu au versement d'une subvention.

Dans le cas d'un prélèvement inférieur au taux susmentionné, les répartitions éventuelles du prélèvement opéré seront définies au cas par cas, notamment par le biais des annexes financières.

Le taux de contribution aux frais liés aux contrats de recherche est approuvé à l'unanimité des voix.

### 3) PRESENTATION DU BILAN DES DECISIONS 2022

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

Il s'agit du bilan des décisions visées par le Président dans le cadre de sa délégation de pouvoirs donnée par le conseil d'administration dans la limite des plafonds financiers réglementaires et à condition de rendre compte une fois par an de cette activité.

Le bilan des décisions 2022 a été présenté aux membres du conseil pour information.

## II – QUESTION RESSOURCES HUMAINES

### 4) VALIDATION DE LA GRILLE DE REMUNERATION DES CONTRACTUELS

#### Présentation de Mme Sabrina LOUFRANI, Vice-Présidente Développement Ressources Humaines et Organisationnel et Mme Julie CREUSAT, Directrice Adjointe des Ressources Humaines

##### Etat des lieux

- Grilles de rémunération datées de 2018 et obsolètes (tassement des rémunérations avec hausses SMIC)
- Peu d'attractivité des grilles des personnels BIATSS toutes catégories
- Turnover : rémunérations basses par-rapport aux employeurs concurrents
- Coût de la vie sur la Côte d'Azur
- Forte précarisation des personnels BIATSS en cat. C et B

##### Objectifs d'une refonte des grilles

- Améliorer l'attractivité en tant qu'employeur
- Valoriser et fidéliser les personnels
- Améliorer les conditions de travail par la valorisation des salaires
- Rétablir l'équilibre de rémunération entre les femmes et les hommes

- Valoriser l'engagement, l'expérience et les compétences acquises
- Valoriser les managers : grille spécifique pour les catégories B et A

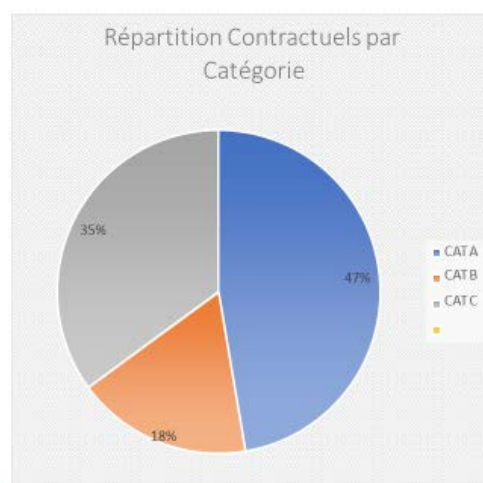
### Principes

- Garantir un écart de rémunération avec les titulaires  
(= conserver l'intérêt du concours)
- Examiner les niveaux de rémunération tous les 3 ans, par la prise en compte de l'engagement et de l'expérience professionnelle, pour les personnels en CDI et en CDD
- Garantir les équilibres de rémunération entre doctorants, postdoctorants et Biatss - même si le financement est sur projet
- Prévoir les critères de dérogation pour les recrutements stratégiques (Métiers en tension, concurrence employeurs, catégories A etc...)

### Personnels BIATSS

## Effectif Personnels BIATSS

Personnels Contractuels	Nombre	Comparatif Titulaires
Catégorie A	347	205
Catégorie B	129	208
Catégorie C	257	261
<b>TOTAL Contractuels</b>	<b>733</b>	<b>674</b>



5

## Grilles BIATSS – Catégorie C et B

Personnels BIATSS Catégorie	RéférenceSMIC Ancien INM	Nouvelle grille INM / Montant au recrutement	Comparatif ADTRF ou assimilé /Titulaire Début Carrière / IFSE le + bas	Augmentation tous les 3 ans	Rémunération moyenne Femme –Homme – Bilan Social 2020
<b>CATEGORIE C</b>	<b>SMIC : 1329 € net</b>  INM 352 : 1385 € net	INM 360 <b>1 417 € net</b>	INM 352 + 248 € IFSE <b>1 569€ net</b>	Nb de points = 10 pts Environ <b>40€ net</b>	Rem moy. Femme : 1583 € Rem moy Homme : 1603 €
<b>CATEGORIE B</b>	INM 329 <b>1251 € net</b>	INM 380 <b>1 496 € net</b>  INM Manager 410 <b>1614 € net</b>	INM 356 + 336 € IFSE <b>1 605 € net</b>	15 pts tous les 3 ans Environ <b>60€ net</b>	Rem moy Femme : 1749 € Rem moy Homme : 1775 €



## Personnels BIATSS – Catégorie A

Corps	Ancienne grille INM / Montant au recrutement	Nouvelle grille INM / Montant au recrutement	INM Manager au recrutement	Comparatif ASI /Titulaire Début Carrière / IFSE le + bas	Augmentation ts les 3 ans
<b>ASI</b>	INM 371 <b>1411 € net</b>	INM 420 <b>1 653 € net</b>	INM 460 <b>1811 € net</b>	INM 368 + IFSE 424 <b>1 770 € net</b>	20 pts tous les 3 ans <b>Environ 80 € net</b>
<b>IGE</b>	INM 405 <b>1541 € net</b>	INM 460 <b>1811 € net</b>	INM 500 <b>1968 € net</b>	INM 390 + IFSE 468 <b>1 893 € net</b>	25 pts tous les 3 ans <b>Environ 100 € net</b>
<b>IGR</b>	INM 464 <b>1 765 € net</b>	INM 525 <b>2 066 € net</b>	INM 565 <b>2224 € net</b>	INM 435 + IFSE 702 <b>2 280 € net</b>	30 pts <b>Environ 120 € net</b>

Ecart Salaire Femme-Homme – données extraites du bilan social 2020 :

Rem moy. Femme : 2540 €

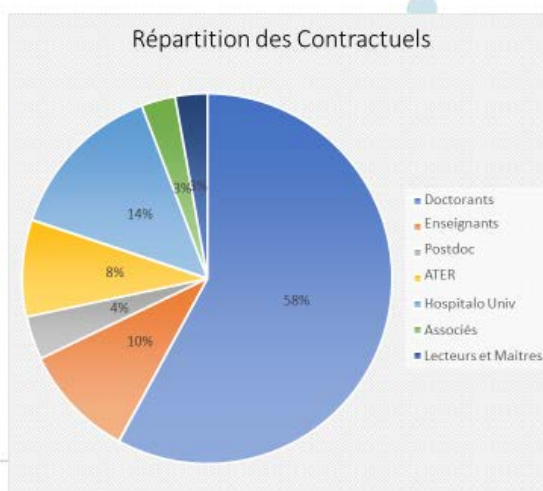
Rem moy. Homme : 2722 €



## Effectifs des Personnels Contractuels en Enseignement et Recherche

### Types de contractuels

Détails	Nb
Doctorants	350
Contractuels Hospitalo-Univ	85
Enseignants Contractuels	60
ATER	51
Postdoc	23
Associés (PAST-MAST)	18
Lecteurs et Maitres de Langues	17
<b>Total</b>	<b>604</b>



## Personnels enseignants contractuels

7

Catégorie par diplôme	Ancienne grille INM/ Montant au recrutement	Nouvelle grille INM / Montant au recrutement	Effectif	Comparatif Prof Certifié - PRCE / Début de carrière	Avancement / 3 ans ( 5 ans précédemment)	Ecart Salaire Femme-Homme Bilan Social 2020
Catégorie 1 DOCTORAT	INM 403 1974 € brut <b>1586 € net</b>	INM 525 (niv IGR Biatss) 2571 € brut <b>2066 € net</b>	16	-	30 pts = env. <b>120€ net</b>	Rem moy. femme : <b>2462 €</b> Rem moy. homme : <b>2967 €</b>
Catégorie 2 MASTER	INM 367 1797 € brut <b>1444 € net</b>	INM 420= 2057 € brut <b>1653 € net</b>	39	INM 390 + PES 152 € 2063 € brut <b>1618 € net</b>	20 pts = env. <b>80 € net</b>	
Catégorie 3 LICENCE	INM 321 1572 € brut <b>1263 € net</b>	INM 400= 1959 € brut <b>1574 € net</b>	3		20 pts = en. <b>80 € net</b>	



## Doctorants Contractuels

Rémunération MESR au 01/09/22 et au 01/01/23	Rémunération MESR au 01/09/23 (LPR)	Fourchettes Doct. Sur RP (attractivité)	Principes et budget
2044 € brut* <b>1642 € net</b>	2300 € brut <b>1848 € net</b>	de 2044 € brut À 2271 € brut <i>Rém Postdoc LPR - INM 464</i> <b>1826 € net</b>	Environ 150 doctorants sur budget Etat et 200 doctorants sur ressources propres
<p><b>*Valo LPR au 01/01/23 pour tous les doctorants</b></p> <p><i>Ecart Salaire Femme-Homme (Doctorants et ATER) – données extraites du bilan social 2020 :</i>  <i>Rem moy. Femme : 1663 €</i>  <i>Rem moy. Homme : 1471 €</i></p>			Appliquer la rémunération minimale pour tous les doctorants contractuels -



## Postdoctorants

Rémunération minimale	Rémunération maximale	Plancher : rém MCF Titulaire Début Carrière / RIPEC 2023 mensualisée
INM 464 – 2271€ bruts Au 1 <sup>er</sup> septembre 2022 <b>1826 € net</b>	INM 745 - 3649 € Brut- <b>2939 € net</b>  <i>Cf cadrage DRH statut postdoc</i>	Equivalent INM 750 <b>3358 € + 315 € Ripec = 3673 € bruts</b> <b>2980 € net</b>





## Budget établissement : 2023 et années suivantes

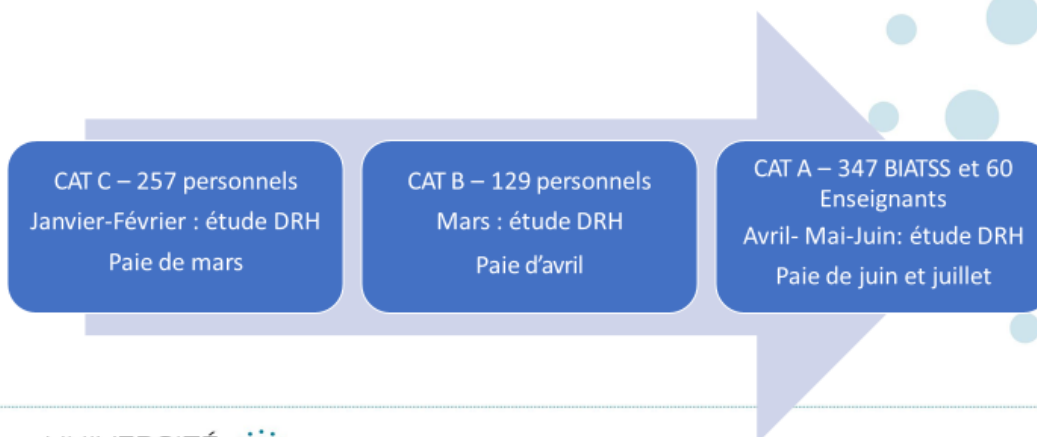
Coût revalorisation des grilles des personnels (ttes filières)	Coût catégorie C	Coût catégorie B	Coût catégorie A	Coût Enseignants Doctorants Postdoctorants	Total Budget An	Budget tous les 3 ans (revalo théorique automatique)
	386 K€ - 257 agents	685 K€ 129 agents	1 090 K€ 347 agents	532 K€ 60 Ens -350 Doct et 23 Postdoc	<b>2 693 K€</b>	<b>1 300 K€</b>



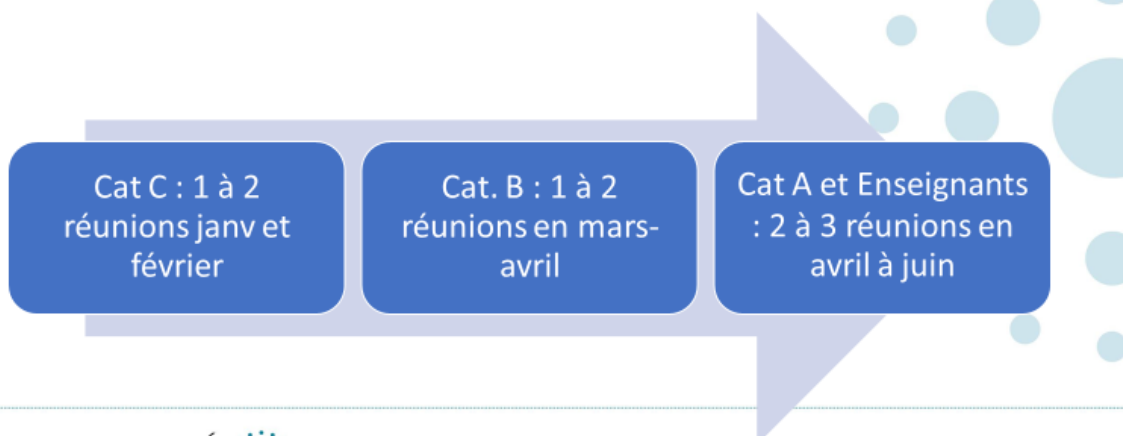
### Mise en œuvre du projet en 2023

## Planning analyse des rémunérations des personnels contractuels à/c du 1<sup>er</sup> janv 2023

9



# Planning concertation OS-DRH sur études des situations en 2023



Université Côte d'Azur souhaite engager une politique de revalorisation des rémunérations des personnels BIATSS, Enseignants et de Recherche, recrutés sous contrat à durée déterminée et indéterminée, fondée sur l'article L.713-1 du code de la fonction publique.

La revalorisation des rémunérations contribue aux objectifs de la politique RH de l'établissement, que sont l'amélioration de l'attractivité en tant qu'employeur, la valorisation des personnels contractuels et la prévention des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

La politique de revalorisation des personnels contractuels de l'établissement est fixée selon les modalités suivantes :

- 1 Les grilles de rémunération s'appliquent à l'ensemble des personnels contractuels, sous contrat à durée déterminée et indéterminée, à partir du 1er janvier 2023.
- 2 Les rémunérations des doctorants et postdoctorants contractuels sont fixées comme suit :
  - Des rémunérations minimales fixées par les arrêtés du 11 octobre 2021 et du 4 novembre 2021 susvisés.
  - Des rémunérations maximales fixées par l'établissement, afin de garantir les équilibres de rémunération.
- 3 Une grille de rémunération spécifique est prévue pour les personnels contractuels BIATSS, exerçant des fonctions d'encadrement, à partir du 1er janvier 2023.
- 4 Les grilles de rémunération prennent en compte la fonction exercée, la qualification détenue et l'expérience professionnelle de l'agent, conformément à l'article 1-3 du décret du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat.
- 5 La réévaluation des rémunérations est prévue tous les 3 ans pour les personnels contractuels, en contrat à durée indéterminée et à durée déterminée recrutés sur besoins permanents, sous réserve de la continuité de contrats, des évaluations professionnelles et de l'expérience acquises au sein de l'établissement.

6 A partir du 1er janvier 2023, les rémunérations de l'ensemble des personnels contractuels, en fonctions à cette date, seront analysées par la Direction des Ressources Humaines, en lien avec leurs encadrants, afin d'être valorisées par la prise en compte de l'évaluation, de l'engagement et de l'expérience professionnelle acquise au sein de l'université.

L'entrée en vigueur de ces dispositions est fixée au 1er janvier 2023 pour une durée indéterminée.

La politique de revalorisation des personnels contractuels est approuvée à l'unanimité des voix.

### III – QUESTION VIE INSTITUTIONNELLE

#### 5) ADOPTION DU PLAN DE SOBRIETE ENERGETIQUE D'UNIVERSITE COTE D'AZUR

Présentation de M. Franck BLANC, Directeur du développement durable sites et de M. Guillaume BARRA, Responsable du pôle prévention hygiène et sécurité ;

#### Contexte :

Dans le cadre d'une réflexion initiée de longue date et suite à la circulaire ministérielle du 24 septembre 2022, Université Côte d'Azur a mis en place un Groupe de Travail\* pour travailler à l'élaboration du Plan de sobriété énergétique (PSE) de l'établissement. Les mesures envisagées doivent permettre de diminuer de 10% la consommation d'énergie en 2024 par rapport à l'année de référence 2019, tout en maintenant des conditions satisfaisantes pour l'exercice de nos missions.

Il est à noter que ce projet de plan de sobriété indique les grands axes d'actions qui seront mises en œuvre. Il sera affiné par la suite pour le rendre plus opérationnel. Ces propositions devront être rapidement soumises au Comité Technique et aux instances délibérantes de l'établissement.

#### Objectif du plan

L'objectif de ce plan est de proposer par une approche globale, c'est-à-dire à la fois organisationnelle, technique et humaine, des actions relevant du patrimoine immobilier (isolation, relamping, évolution du mix énergétique...), des actions relevant de la régulation des systèmes consommateur d'énergie (éclairage, chauffage..), des actions de sensibilisation pour faire évoluer les comportements individuels, des actions de réduction de la consommation de carburant liée à la mobilité.

Ce plan de sobriété énergétique doit répondre à l'objectif de réduction de 10% des consommations en 2024 par rapport à l'année 2019.

Type Energie - Fluide	Consommation Energie Finale
<b>ELECTRICITE</b>	20 225 913 KWh
<b>GAZ NATUREL</b>	10 074 631 KWh
<b>FUEL OIL DOMESTIQUE (FOD)</b>	3 648 128 KWh
<b>RESEAUX CHALEUR URBAIN</b>	1 383 492 KWh
<b>Total consommations d'énergies en 2019</b>	<b>35 332 164 KWh</b>

Ces valeurs constituent le point de référence de départ.

**Axe 1 :** Agir sur les postes de consommation les plus importants

Nous mettons rapidement en place un plan d'actions avec les laboratoires de recherche pour identifier des pistes d'économie compatibles avec les exigences de la Recherche. En effet les laboratoires peuvent être d'importants consommateurs d'énergie au travers de leurs équipements et activités.

Grace d'une part au déploiement du projet TIGRE qui va affiner notre connaissance des consommations énergétiques, c'est-à-dire bâtiment par bâtiment, puis d'autre part avec le recoupement des factures de consommation électrique, nous prioriserons les campus et bâtiments les plus énergivores pour y concentrer des actions de réduction énergétique.

**Axe 2 :** Des actions d'envergure sur le bâti et le mix énergétique

L'université bénéficie du plan de relance et met en œuvre d'importants travaux pluriannuels d'isolation, de changement de mode de chauffage et de relamping qui permettront dès la première phase la réalisation de 8,35 % d'économie d'énergie d'ici 2024.

L'université s'engagera dans la réalisation d'un audit énergétique puis dans la mise en place d'un système de management de l'énergie afin d'affiner sa stratégie de gestion de l'énergie et de rendre pérenne cette démarche d'optimisation.

**Axe 3 :** Agir sur l'éclairage et le chauffage

L'université étant multisites, la spécificité de chaque campus (installation de chauffage, occupation, capacité de régulation de l'éclairage...) nous conduit à privilégier la mise en œuvre des décisions au niveau des campus associées à un cadrage général.

Des plans de sobriété de site seront définis et déployés pour mettre en œuvre des solutions de proximité les plus adaptées.

- Réduction ou rationalisation des éclairages (ex interruption de l'éclairage extérieur la nuit)
- Investissements sur l'équipement d'éclairage (relamping, minuteurs, détecteurs de présence...)
- Extinction des salles informatiques en fin de journée
- 

Mais ces mesures doivent s'inscrire dans un cadre de règles d'ensemble. Nous envisageons ainsi les principes suivants :

- Interdiction des chauffages électriques d'appoint
- Coupures des ballons d'eau chaude dans les sanitaires (hors vestiaires)

- Ajustement à la baisse des températures de consigne dans un certain nombre d'espaces ou sur certaines périodes (installations sportives notamment la piscine ; bâtiments d'enseignement pendant les périodes de pause pédagogique...)

Il est par ailleurs indispensable de disposer d'une cartographie des bâtiments où l'on peut piloter la GTC et d'étendre cette GTC pour contrôler plus finement le chauffage et l'éclairage.

Nous prévoyons :

- Le maintien d'investissements pour étendre le déploiement en cours du projet TIGRE
- L'extension des actions pilote réalisées sur le campus de Sophia Antipolis concernant la GTC multi systèmes
- Une attention particulière sera apportée à la bonne exécution du marché multi technique afin que les prestations d'entretien et de conduite des installations par le titulaire des marchés de maintenance soient conformes au contrat.

-

#### **Axe 4 :** Des marges de manœuvre sur la mobilité

D'ici fin 2024, l'université va poursuivre son plan de verdissement de son parc automobile.

Trois voitures électriques remplaceront 3 véhicules de service thermique utilisés sur des courts trajets.

Le co-voiturage sera encouragé à la fois pour les trajets domicile-travail avec l'appui d'un partenaire et d'autre part via les outils de réservation de véhicules de service qui devront permettre une information croisée des déplacements suivant les destinations de façon à permettre le co-voiturage lors de déplacements professionnels.

L'université se fixe pour objectif de réduire d'au moins 20% les déplacements professionnels et va sensibiliser tous les gestionnaires de mission sur la nécessité de reporter vers le train tout déplacement en avion pour les trajets de moins de 4 heures et en reportant tout déplacement en voiture vers le train pour les trajets de plus de 300 Kms.

L'université va poursuivre le partenariat avec le CROUS et la Métropole Nice côte d'azur pour améliorer la desserte des campus et des résidences universitaires en piste cyclable.

#### **Axe 5 :** Agir sur le volet numérique

Les technologies de l'information et de la communication sont partout et peuvent être énergivores. Un plan de sobriété lié au choix et à l'usage du numérique sera réalisé.

#### **Axe 6 :** Une organisation du travail adaptée

Une réflexion sur le recours au télétravail peut permettre d'optimiser l'exploitation des espaces et des temps de chauffage notamment. Il peut ainsi être envisagé à titre d'exemple de privilégier le vendredi et le lundi autour des ponts ou des périodes de pauses pédagogiques de façon à rallonger les périodes d'inoccupation des locaux et permettre ainsi une optimisation des températures de chauffage.

#### **Axe 7 :** L'implication de toute la communauté : les personnels, mais aussi les étudiantes et étudiants

En amont

Mise en place d'un dispositif permettant à chaque usager d'adresser à l'Administration des remontées d'informations (exemple sur des locaux qui resteraient éclairés en l'absence d'occupation) ou de propositions sur des actions simples et ponctuelles de réduction de la consommation d'énergie.

Ces remontées ont pour vocation à régler les dysfonctionnements constatés ou bien comme une boîte à idées à alimenter le plan de sobriété.

En aval

- Déploiement d'une campagne de communication sur des « écoGESTES » simples à la fois individuels mais aussi sur les mesures institutionnelles (report du démarrage de la saison de chauffe, réduction des températures de chauffage...)
- Valorisation des résultats d'économie d'énergie obtenus grâce à l'effort de tous

→ il s'agit ici de rendre la communauté en veille, contributrice et actrice.

Notre souhait d'accompagnement dans cette politique de communication et d'implication se matérialisera par

- L'organisation un « challenge inter-campus » sur les baisses de consommation
- La sollicitation des personnels volontaires, des personnels ressources comme les correspondants DD&RS pour être des ambassadeurs de la sobriété énergétique sur les campus
- Le recours à l'engagement étudiant pour appuyer la task force des sensibilisateurs et notamment vis-à-vis de la population étudiante.

A noter

Il n'est pas envisagé à ce stade de basculer des cours en distanciel ni d'imposer des périodes de fermeture ou de congés. Il n'est pas envisagé de mesures de télétravail généralisé.

Ce plan a vocation à s'adapter aux contraintes énergétiques tout en assurant la continuité de service dans les meilleures conditions et dans l'adaptation aux spécificités de chaque site.

La consommation totale en énergies pour 2024 sur la base des mesures concernant les substitutions d'énergies, la rénovation thermique des bâtiments et le relamping dans le cadre des MGP et du Plan de Relance dans sa première phase de réalisation à l'horizon 2024 est estimée dans le tableau suivant :

14

Type Energie - Fluide	Consommation Energie Finale
<b>ELECTRICITE</b>	22 190 881 KWh
<b>GAZ NATUREL</b>	5 123 184 KWh
<b>FUEL OIL DOMESTIQUE (FOD)</b>	SO
<b>RESEAUX CHALEUR URBAIN</b>	5 068 147 KWh
<b>Total consommations d'énergies prévisionnelles en 2024</b>	<b>32 382 212 KWh</b>

Ainsi l'écart de consommation entre 2019 (35 332 164 kWh) et 2024 est de 2 949 952 kWh soit une réduction de 8,35 %. Cette baisse est due aux premiers effets de substitutions d'énergies, à la rénovation thermique en cours des bâtiments et au relamping dans le cadre des travaux du Plan de Relance qui seront achevés pour fin 2023 (première phase).

A noter que les travaux du plan de relance se poursuivront au-delà de 2024 et généreront des économies d'énergie supplémentaires.

L'ensemble des autres mesures organisationnelles, techniques et humaines contribueront à une baisse complémentaire à hauteur de 5 à 10 % supplémentaires ce qui permettra d'atteindre dès 2024 les objectifs.

Le plan de sobriété énergétique est approuvé à l'unanimité des voix.

#### IV - CONVENTIONS

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

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

Plus rien ne reste à délibérer, la séance est levée à 16H

Dates du prochain conseil d'administration : 9 janvier 2023

n°	Date Ouverture dossier	Type de contrat	PROJET	Partenaires	Laboratoire	Resp. Scient.	Stade	Durée	Date d'effet	Montant HT
2022/526	2022/11/27	Contrat de collaboration de recherche	Mise en œuvre de méthodes innovantes de diagnostic écologique et socio-économique pour	METROPOLE NICE COTE D'AZUR - NCA	ECOSEAS/UMR 7035	Cecile Sabourault	Signé	6.3	2022/11/23	7 200,00 €
Nombre pour Contrat de collaboration de recherche : 1										7 200,00 €

N°	CO-CONTRACTANT	SIGNATAIRE CO-CONTRACTANT	STRUCTURE UCA	SIGNATAIRE UCA	DATE DE SIGNATURE	TYPE DE CONVENTION	OBJET	DUREE	CLAUSES FINANCIERES	
									RECETTE	DEPENSE
2022/431	CNRS	Clara HERER	UCA	Jeanick BRISSWALTER	En cours	Convention de reversement Avenant n°1	conditions et les modalités du reversement par UCA au CNRS, des dotations des Labex ICST et GANEX pour la période 2022-2024 dès lors que ces dotations étaient intégrées à la dotation de l'index UCAJEDI	2020 à 2024		3.287.577,00€ pour le Labex GANEX, 2.760.831,00 € pour le Labex ICST. Le versement sera minoré de l'avance préalablement versé au CNRS pour un montant total de 371.000,00€ . La somme versée au CNRS s'établira donc à <b>5.677.408,00€</b> et s'entendra nette de taxe.



N°	CO-CONTRACTANT	SIGNATAIRE CO-CONTRACTANT	STRUCTURE UCA	SIGNATAIRE UCA	DATE DE SIGNATURE	TYPE DE CONVENTION	OBJET	DUREE	CLAUSES FINANCIERES	
									RECETTE	DEPENSE
	OCA	Stéphane MAZEVET	UCA	Jeanick BRISSWALTER	En cours	Convention de reversement dans le cadre du dialogue stratégique et de gestion	conditions et modalités du reversement par UCA à l'OCA des fonds reçus dans le cadre du dialogue stratégique et de gestion phase 1 2022	2022 à 2024		100 000€ nets de taxe.

N°	CO-CONTRACTANT	SIGNATAIRE CO-CONTRACTANT	STRUCTURE UCA	SIGNATAIRE UCA	DATE DE SIGNATURE	TYPE DE CONVENTION	OBJET	DUREE	CLAUSES FINANCIERES	
									RECETTE	DEPENSE
	INRIA	Maureen CLERC	UCA	Jeanick BRISSWALTER	en cours	Avenant n°2 à la Convention cadre de reversement sur l'aide attribuée par l'ANR dans le cadre de l'action Instituts interdisciplinaires d'intelligence artificielle (3IA)	définir les conditions et modalités du reversement par UCA à INRIA : <ul style="list-style-type: none"> <li>• du montant de l'avance sur la part de financement des chaires correspondant à sa Part du projet pour l'année 2022</li> <li>• des 5% de frais de gestion calculés sur la base des ressources justifiées en 2021</li> </ul>	2021		1 681 648,86€ nets de taxe
	CNRS	Clara HERER	UCA	Jeanick BRISSWALTER	en cours	Avenant n°2 à la Convention cadre de reversement sur l'aide attribuée par l'ANR dans le cadre de l'action Instituts interdisciplinaires d'intelligence artificielle (3IA)	définir les conditions et modalités du reversement par UCA à CNRS : <ul style="list-style-type: none"> <li>• du montant de l'avance sur la part de financement des chaires correspondant à sa Part du projet pour l'année 2022</li> <li>• des 5% de frais de gestion calculés sur la base des ressources justifiées en 2021</li> </ul>	2021		652 241,45€ nets de taxe
	INSERM	Dominique NOBILE	UCA	Jeanick BRISSWALTER	en cours	Avenant n°2 à la Convention cadre de reversement sur l'aide attribuée par l'ANR dans le cadre de l'action Instituts interdisciplinaires d'intelligence artificielle (3IA)	définir les conditions et modalités du reversement par UCA à INSERM : <ul style="list-style-type: none"> <li>• du montant de l'avance sur la part de financement des chaires correspondant à sa Part du projet pour l'année 2022</li> <li>• des 5% de frais de gestion calculés sur la base des ressources justifiées en 2021</li> </ul>			7 868,33€ nets de taxe
	EURECOM	David GESBERT	UCA	Jeanick BRISSWALTER	en cours	Avenant n°2 à la Convention cadre de reversement sur l'aide attribuée par l'ANR dans le cadre de l'action Instituts interdisciplinaires d'intelligence artificielle (3IA)	définir les conditions et modalités du reversement par UCA à EURECOM : <ul style="list-style-type: none"> <li>• du montant de l'avance sur la part de financement des chaires correspondant à sa Part du projet pour l'année 2022</li> <li>• des 5% de frais de gestion calculés sur la base des ressources justifiées en 2021</li> </ul>			320 572,45€ nets de taxe

N°	CO-CONTRACTANT	SIGNATAIRE CO-CONTRACTANT	STRUCTURE Université Côte d'Azur	SIGNATAIRE Université Côte d'Azur	DATE DE SIGNATURE	TYPE DE CONVENTION	OBJET	DUREE	CLAUSES FINANCIERES	
									RECETTE	DEPENSE
	Association de Formation Professionnelles de l'Industrie Provence - AFPIP	Directeur de L'AFPIP	Polytech Nice Sophia - PNS	Directeur de PNS	En cours	Avenant au protocole du 16 mai 2017 de mise en œuvre de la formation d'ingénieur, spécialité électronique et informatique industrielle dispensée dans un établissement d'enseignement supérieur, entre l'Association de Formation Professionnelle de l'Industrie Provence et l'Université Côte d'Azur	L'article 7 du protocole du 16 mai 2017 est modifié comme suit :  La phrase « Le présent protocole est conclu à compter du 1er septembre 2015 jusqu'à la fin de validité de l'habilitation délivrée par la CTI, soit le 31 août 2021. » est remplacée par :  « Le présent protocole est conclu à compter du 1er septembre 2015 jusqu'à la fin de validité de l'habilitation délivrée par la CTI, soit le 31 août 2023. »		Aucune	
	Association de gestion de Formation d'Apprentis de l'Industrie de Provence CFAIP	Directeur du CFAIP	Polytech Nice Sophia - PNS	Directeur de PNS	En cours	Avenant au protocole du 16 mai 2017 de mise en œuvre de la formation d'ingénieur, spécialité électronique et informatique industrielle dispensée par un CFA dans un établissement d'enseignement supérieur, entre l'Association de Gestion du Centre de Formation d'Apprentis de l'Industrie de Provence et l'Université Côte d'Azur	L'article 7 du protocole du 16 mai 2017 est modifié comme suit :  La phrase « Le présent protocole est conclu à compter du 1er septembre 2015 jusqu'à la fin de validité de l'habilitation délivrée par la CTI, soit le 31 août 2021. » est remplacée par :  « Le présent protocole est conclu à compter du 1er septembre 2015 jusqu'à la fin de validité de l'habilitation délivrée par la CTI, soit le 31 août 2023. »		Aucune	
	CROUS de Nice Toulon	Mireille BARRAL	UNIVERSITE COTE D'AZUR	Jeanick BRISSWALTER	En cours	Avenant à la convention spécifique accueil hôtelier d'Université Côte d'Azur Welcome center « Faculty club »	La durée de la convention est prolongée jusqu'au 1er mars 2023.			