

PROCES-VERBAL

DE LA SEANCE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DEMATERIALISE
D'UNIVERSITE CÔTE D'AZUR

Réunie le 13 juin 2022 à 14H00
Séance n°5

- Sur 40 membres,

Etaient présents ou représentés les 29 membres suivants :

Collège des Professeurs

M. Jeanick BRISSWALTER
Mme Muriel DAL PONT LEGRAND
M. Pierre KORNPORST
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 Céline MASONI-LACROIX
Mme Anne VIGOUROUX

Collège des BIATSS

M. Pascal CREMOUX
M. Florent DAUPHIN
M. Erwan PHILIPPE

Collège des Etudiants

Représentants des Organismes de Recherche

Mme Clara HERER, CNRS
Mme Frédérique LAVIROTTE, INRIA

Personnalités Qualifiées

Mme Anne LECHACZYNSKI, Verrerie de BIOT

Représentants des Etablissements Composantes

M. Alain AVENA, Villa ARSON

Représentants des Etablissements associés

M. Guillaume GIRARD, CAL
Mme Elise TOSI, SKEMA

2

Représentant des collectivités territoriales

Membres absents ayant donné procuration

M. Bernard KLEYNHOFF, Conseil Régional PACA à Mme Muriel DAL PONT LEGRAND
M. Jean- Philippe NABOT, INRAE à M. Jeanick BRISSWALTER
M. Dominique NOBILE, INSERM à Mme Barbara MEAZZI
M. Charles GUEPRATTE, CHUN à Mme Barbara MEAZZI
Mme Maryline CRIVELLO, AMU à M. Jeanick BRISSWALTER
M. Bernard ASSO, Conseil Départemental 06 à M. Marc DALLOZ
Mme Magali ALTOUNIAN, Métropole NCA à M. Marc DALLOZ
M. Philippe CHARVIS, IRD à Mme Muriel DAL PONT LEGRAND

Etaient absents ou excusés les 11 membres suivants :

M. Rémy BRUNY
Mme Eva EL SAYED
M. Andrea ORABONA
M. Philippe PAQUIS
Mme Christine MALOT
M. Arnaud CHOPLIN, IFMK
Mme Donatienne MICHEL-DANSAC, CIRM
M. Stéphane MAZEVET, OCA
M. Didier ABADIE, ERACM
M. Jean ZIEGER, Ecoles d'Art & de Design

M. Franck CHIKLI, Communautés Territoriales

Invités présents

Mme Laetitia ANTONINI-COCHIN, VP Vie Universitaire et de Campus

M. Sylvain ANTONIOTTI, VP IDEX

M. Régis BRANDINELLI, DGS

Mme Anne BROGINI, VP Politique Documentaire et Science Ouverte

M. Sylvain DI GIORGIO, DRH

Mme Audrey FIORINI, DRH

Mme Nadine GROSSO, DAJIM

M. Xavier LATOUR, LEX Société

Mme Sabrina LOUFRANI, VP Développement Ressources Humaines et Organisationnel

M. Eric NASICA, VP Finances

Mme Anne NAVARRO, DGSA

M. Christophe PROUDHOM, Rectorat de Nice

M. Benjamin SEROR, DAJIM

La séance est présidée par M. Jeanick Brisswalter, Président d'Université Côte d'Azur. Elle débute à 14h30.

I - PREAMBULE

En préambule M. Brisswalter présente quelques points d'information sur l'actualité depuis le dernier conseil :

3

- Université Côte d'Azur a accueilli les universités du « 7 plus », qui sont les 50 plus grandes universités mondiales (en miroir du G20). Les débats ont porté sur le rôle des universités dans le maintien d'une démocratie durable et paisible. Ce qui rejoint les problématiques de liberté académique et de voies de réussite pour atteindre une université d'excellence et inclusive à la fois.
- Accueil de la nouvelle Vice-présidente Etudiants ; Mme Sandra Zahi élue à l'unanimité le 23 mai 2022.
- Retrait d'un point de l'ordre du jour :
14) Tarifs spécifiques hors diplômes nationaux
- Ajout d'un point à l'ordre du jour avec l'accord des membres :
« Critères de sélection Master E2R2S »

1) APPROBATION DES PROCES-VERBAUX DES CONSEILS D'ADMINISTRATION DES 12 AVRIL ET 13 MAI 2022

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

- Le PV du 12 avril 2022 sera directement adressé aux membres pour avis et validation.
- M. Philippe formule une remarque sur le PV du 13 mai :

A la page 8 au sujet du comité de pilotage d'UCASport, le propos retranscrit ne correspond pas à ce qui avait été dit.

Il demande que soit supprimée la phrase suivante :

« M. Philippe regrette que les représentants d'UCA sport soient minoritaires dans ce COPIL, et que, *a contrario*, une personne qui n'a pas participé à l'élaboration des statuts et aux différents groupes de travail, devienne membre du COPIL »

Et remplacée par :

« M. Philippe demande que le Copil représente bien plus les praticiens de terrain en sport et soit plus représentatif des campus, afin de remonter les besoins en pratique sportive de chacun d'eux. »

Le procès-verbal du conseil d'administration du 13 mai 2022 ainsi modifié est approuvé à l'unanimité des voix.

II – QUESTIONS FINANCIERES

2) CONVENTION CDC /UCA « FINANCEMENT *INTRACTING* »

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

Université Côte d'Azur est lauréate de l'appel à projet France Relance 2020 et au fil des études, elle a identifié des besoins dont les coûts étaient supérieurs au financement obtenu.

La convention de financement *Intracting* entre Université Côte d'Azur et la Caisse des Dépôts et Consignations, dont le principe avait été validé par le Conseil d'administration, permettra de bénéficier de fonds complémentaires à ceux obtenus dans le cadre de l'appel à projet, pour la rénovation des bâtiments. Ces sommes seront remboursées grâce aux fonds générés par les économies d'énergie, sur une période de plusieurs années.

Cette avance remboursable d'un montant total de 5.000.000 d'euros financera les travaux de rénovation énergétique des sites de Valrose pour un montant de 3.000.000 d'euros et de Carlone pour un montant de 2.000.000 d'euros. Mais il faudra mesurer l'impact de l'augmentation du prix des matières premières, de l'allongement des délais de livraison et de toutes les difficultés engendrées par le contexte économique actuel. Cette situation inquiétant en plus haut lieu, le Premier ministre a visé et diffusé une circulaire le 30 mars 2022 contenant les recommandations faites aux établissements publics en matière d'exécution des contrats.

Cette circulaire invite les établissements à faire preuve de compréhension et de mansuétude à l'égard des entreprises qui pourraient justifier de retard d'exécution dû à ces circonstances ou qui réviseraient les prix jusqu'à 50% des montants des contrats. Les projets seront gérés dans un contexte de grande incertitude et il est à craindre que les sommes allouées ne puissent, en réalité, que financer les opérations de base prévues pour ces 2 sites. Une assemblée générale, avec les usagers, décidera pour le campus Carlone de faire la rénovation soit du parvis, soit du bâtiment situé à l'arrière de la barre principale, soit de la bibliothèque. Et pour le campus Valrose l'étanchéité du lac et peut être la rénovation d'un bâtiment supplémentaire seraient possibles.

M. Philippe demande si les fonds générés par les économies d'énergie réalisées n'avaient pas déjà été prévisionnellement fléchés sur d'autres activités comme par exemple la recherche.

M Dalloz revient sur l'historique : il avait été décidé de passer par des contrats globaux de performance qui prévoient que les entreprises qui procèdent aux travaux et assurent pendant un certain temps la maintenance des bâtiments rénovés, s'engagent envers nous, à atteindre

un certain nombre de niveaux de performances en matière d'économie d'énergie et donc en matière de bénéfice économique. Et durant cette phase de négociation des contrats avec les différents groupes qui ont été attributaires des différents lots, Il n'avait pas été décidé de flécher les fonds générés.

M. Philippe demande qui sera le référent énergie.

M. Dalloz répond que la question de sa désignation se posera lorsque la plateforme qui est en cours de construction sera opérationnelle.

Le recours à l'*Intracting* pour le financement des opérations du Plan de Relance des sites de Valrose et Carlone et la convention de financement *Intracting* sont approuvés à l'unanimité des voix.

3) REMBOURSEMENT DE FRAIS DE RAPATRIEMENT

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

Dans le contexte exceptionnel généré par le conflit Russo-Ukrainien, Université Côte d'Azur a demandé aux étudiants en mobilité dans les pays concernés de revenir en France.

Une seule étudiante d'UCA était alors en mobilité à Moscou. Elle a ainsi dû prendre en urgence un billet d'avion Moscou/Dubaï/Nice (les vols directs Russie/Europe ayant été suspendus).

A titre exceptionnel il semble légitime de rembourser l'étudiante de ses frais de transport de retour pour un montant de 2123 €.

5 En qualité d'Etablissement Public Scientifique Culturel et Professionnel expérimental, Université Côte d'Azur est autorisée à instituer des aides spécifiques au bénéfice de ses étudiants.

M. Philippe soutient cette initiative et s'interroge sur la position de l'université sur des situations similaires qui pourraient se produire et qui impliqueraient d'autres pays.

M. Dalloz déclare que si un contexte d'urgence quel qu'il soit présente des risques pour les étudiants, l'université mettra tout en œuvre pour leur venir en aide, comme cela a été fait lors de la pandémie liée au COVID.

M. Brisswalter assure que la priorité est de protéger les étudiants.

L'attribution, d'une bourse à Mme Mélanie DELOM d'un montant de 2 123€ ayant pour objet le remboursement de ses frais de rapatriement est approuvée à la majorité des voix, 28 voix pour et 1 abstention.

4) ACCEPTATION D'UN DON DE LA FONDATION HELLENIQUE

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

La Fondation du Monde Hellénique souhaite faire un don de 4 000€ pour soutenir le DU Hellenika co-dirigé par Mme Gannier au sein de l'EUR CREATES.

Créé en 1993, l'Institut du monde hellénique est une association culturelle à but non lucratif dont l'objectif premier est la conservation du patrimoine historique et culturel grec. En 1998, à

l'initiative de cette entité, le Centre culturel du monde hellénique voit le jour et offre aujourd'hui des expositions où la technologie se met au service de l'Histoire.

La Fondation œuvre dans les domaines de la protection de l'environnement en relation avec la culture en utilisant les nouvelles technologies et en soutenant des projets de recherche.

L'acceptation du don de 4 000€ de la *Fondation of the Hellenic world* au profit du Diplôme Universitaire *Hellenika* est approuvé à l'unanimité des voix.

5) GRILLE TARIFAIRE DES PRESTATIONS DE SERVICE DU POLE PREVENTION

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

Dans le cadre du développement des activités du pôle prévention Université Côte d'Azur certains services sont proposés aux partenaires ainsi qu'aux structures et unités en soutien de leur activité.

La tarification a pour vocation de soutenir ces activités tant sur le plan du fonctionnement lié aux appareillages nécessaires et à leur entretien, le maintien à niveau des formations obligatoires des personnels, qu'aux moyens humains mis à disposition.

6

Prestation	Quantité	Tarif HT
Support fonction Conseiller de Prévention		
Mise à disposition 10% ETP	1 an	9 000 €
Conseiller en Radioprotection externe et prestations associées		
<u>Régime de déclaration</u>		
Mission CRP externe	1 an	550 €
Vérification matériel	Par appareil / 1 an	100 €
Dosimétrie ambiance	Par local / 1 an	100 €
Dosimétrie individuelle	Par personne / 1 an	100 €
<u>Régime d'enregistrement</u>		
Mission CRP externe	1 an	800 €
Vérification matériel	Par appareil / 1 an	100 €
Dosimétrie ambiance	Par local / 1 an	100 €
Dosimétrie individuelle	Par personne / 1 an	100 €
Forfait télédéclaration	Par télédéclaration	200 €
Métrologie CO2		
Mesure de CO2 atmosphérique	Par local	20 €
Rédaction du rapport de mesure	Par rapport	50 €

Modalités d'application de la tarification

Les tarifs s'appliquent aux organisations publiques ou privées avec lesquelles Université Côte d'Azur est associée, ainsi qu'aux structures et unités en soutien de leur activité.

Les tarifs comprennent :

- Les frais de mise à disposition de temps de travail
- Les frais de gestion des dossiers et rédaction de rapport
- Les coûts de prestations externes complémentaires nécessaires,
- Les frais liés aux matériels nécessaires, leur calibrage et entretien
- Le maintien à niveau des formations obligatoires des personnels

Gestion des demandes

Gestion directe des demandes par le pôle prévention Université Côte d'Azur

Modèle économique et gestion des sommes engendrées par les locations

Perception par la 3DS.

Répartition des recettes :

- 10 % affecté aux équipements, leur entretien sur le coût total HT
- 20 % prestations externes complémentaires nécessaires sur le coût total HT
- 70 % affecté à la 3DS sur le coût total HT

La grille tarifaire des prestations de service du pôle prévention est approuvée à la majorité des voix, 28 voix pour et 1 abstention.

III – QUESTIONS RESSOURCES HUMAINES

7

6) BILANS SOCIAUX 2019 ET 2020

Un avis favorable du Comité Technique du 25 mai 2022 a été rendu

Présentation de Mme Sabrina LOUFRANI, Vice-Présidente Développement Ressources Humaines et Organisationnel et de M. Sylvain DI GIORGIO, Directeur des Ressources Humaines.

Introduction

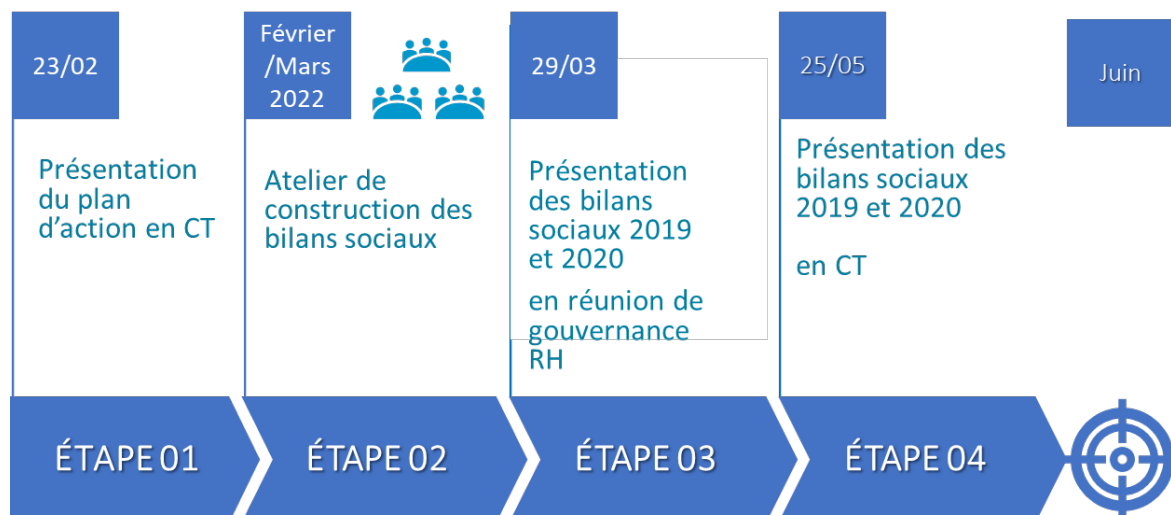
Les années 2019 et 2020 ont été marquées à la fois par des évolutions importantes au sein de notre Université comme l'intégration de la COMUE et par la crise sanitaire que nous avons traversée.

Le bilan social 2020 est le premier bilan établi sous la nouvelle gouvernance. Il permet déjà de voir des évolutions illustrant la mise en place d'une politique RH socialement engagée et inclusive en faveur de l'amélioration de la qualité de vie et de travail, de l'égalité professionnelle, de l'entraide et de la solidarité.

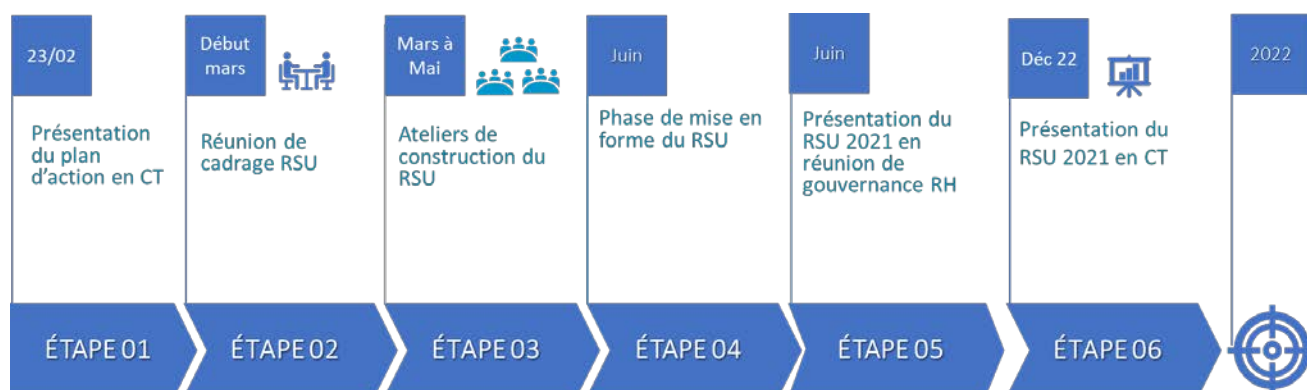
Ces évolutions se traduisent en matière de recrutement, de carrière, de promotion, de rémunération, de conditions et de temps de travail, d'inclusion, d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle.

Conformément à l'article 5 de la loi de la loi de transformation de la fonction publique, le Bilan Social et le Rapport de Situation Comparée entre les femmes et les hommes fusionnent sous un nouveau format pour donner le Rapport Social Unique (RSU). Dès 2021, cette première édition du RSU intégrera de nouveaux indicateurs relatifs aux parcours professionnels, à la santé et à la sécurité, à l'organisation du travail, à l'égalité professionnelle et au dialogue social.

Feuille de route : bilans sociaux 2019 et 2020



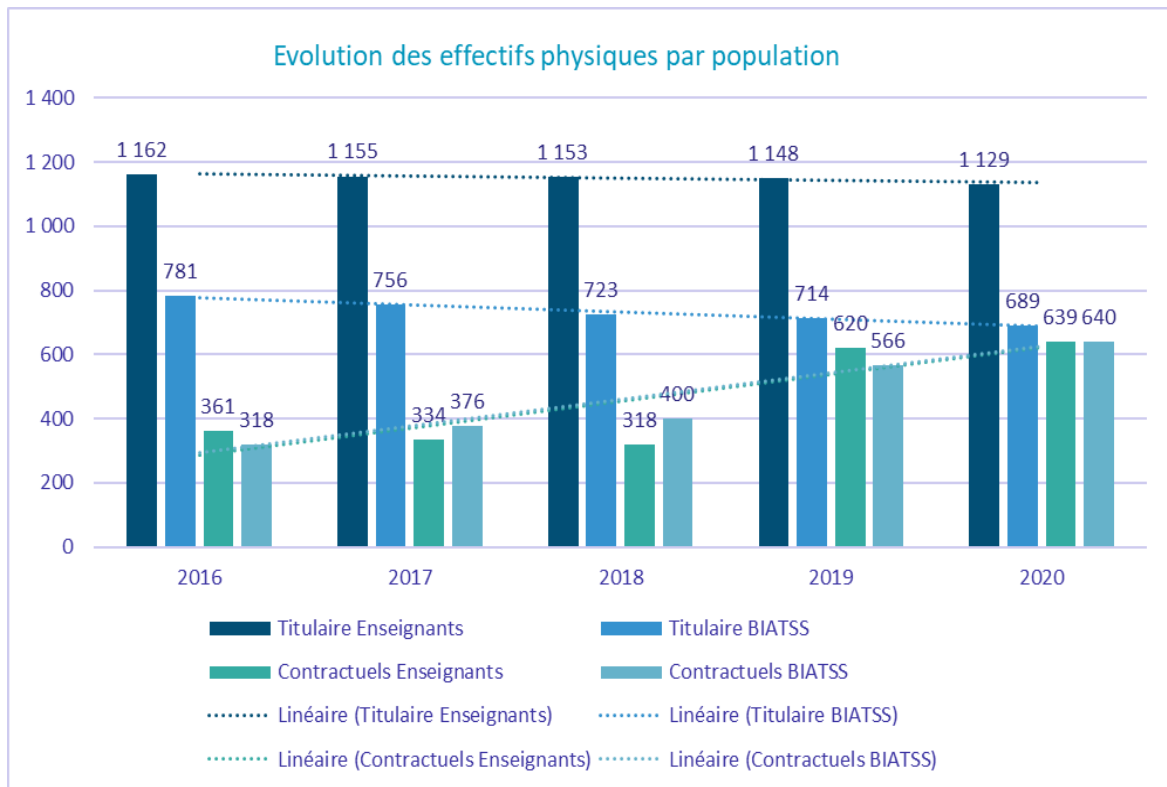
Feuille de route : Rapport Social Unique (RSU) 2021



8

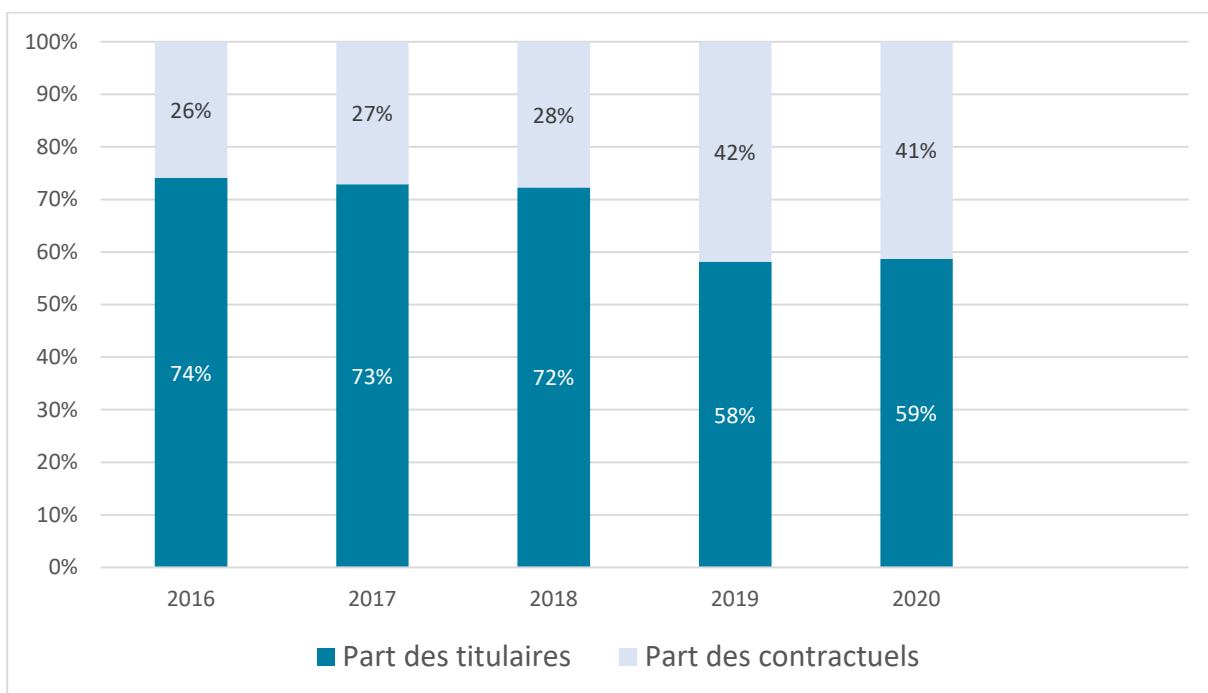
Effectifs : Evolution entre 2018 et 2020

- Un établissement en fort développement
 - Le dynamisme d'Université Côte d'Azur se traduit par une forte évolution des effectifs. Avec l'intégration de la COMUE, on compte 503 agents supplémentaires depuis 2018.
 - L'intégration de la COMUE n'est pas la seule raison de cette hausse, car durant l'année 2020, les effectifs ont augmenté de 49 agents.



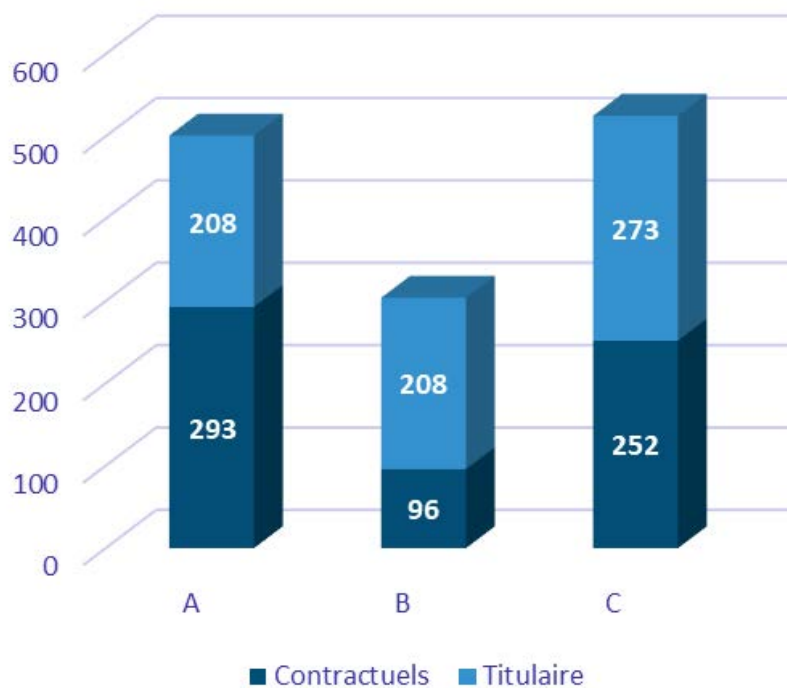
9

- Un développement qui passe par des emplois contractuels
 - Comme les années précédentes, la part des titulaires est en baisse (- 13,6%). L'établissement compte désormais 58,1 % d'agents titulaires.
 - L'intégration de la COMUE et la réintégration des doctorants dans l'établissement augmente mécaniquement le % de contractuels.
 - Cette hausse s'explique à la fois par une problématique de maîtrise de masse salariale mais aussi par les recrutements sous financement, limités aux contractuels, ainsi que par notre politique de recrutement par compétences.

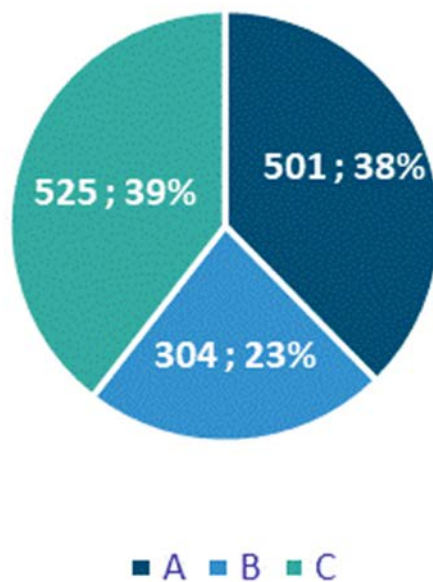


➤ Un repyramidage qui s’amorce

- La politique de repyramidage s’amorce avec une baisse de la part des agents de catégorie C (-8 %) au profit d’emplois de cadres (A). Les catégories intermédiaires (B) restent stables.
- Pour autant, les agents de catégorie C restent majoritaires avec 39 % des effectifs (toujours au-dessus de la moyenne nationale).

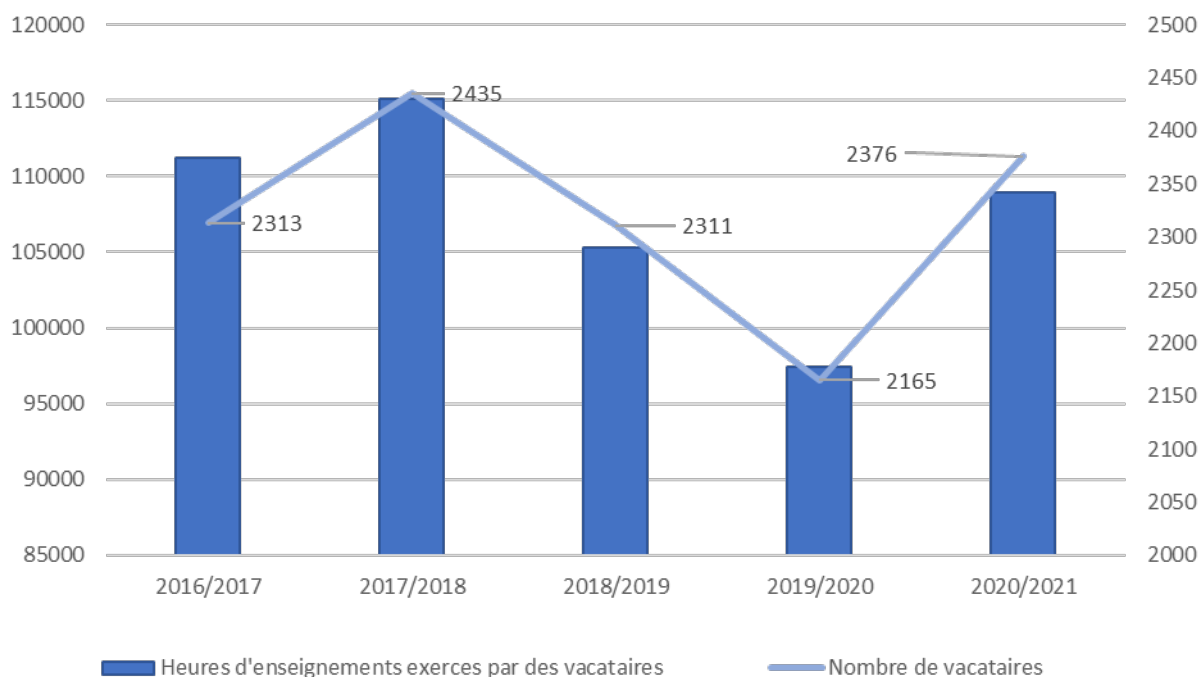


10



- Un nombre d'heures d'enseignement effectués par des vacataires en forte hausse en 2020

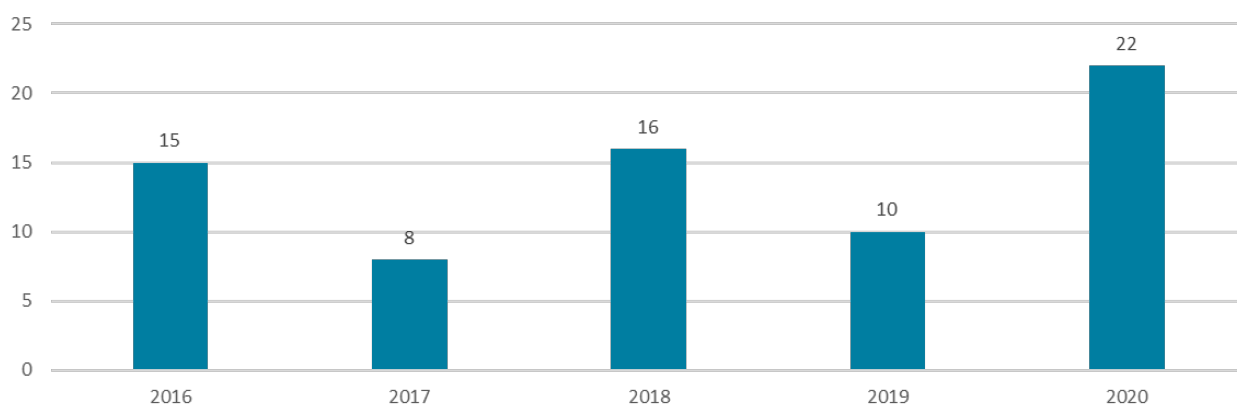
Carrière



11

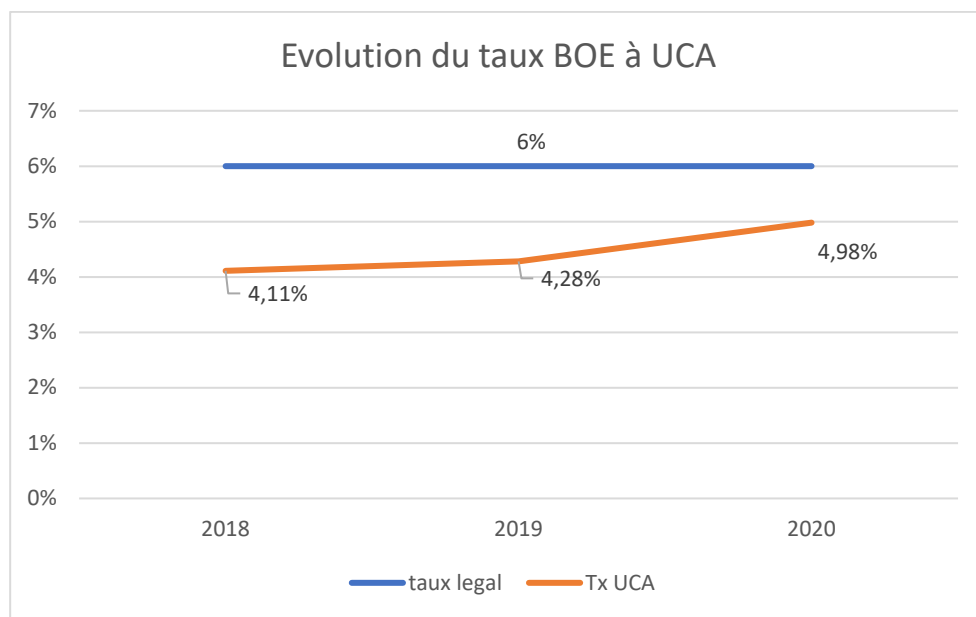
Carrière

- Une accélération de la politique de fidélisation des agents contractuels
 - Le nombre de cédés a fortement augmenté en 2020, traduisant la volonté RH de fidéliser les agents.

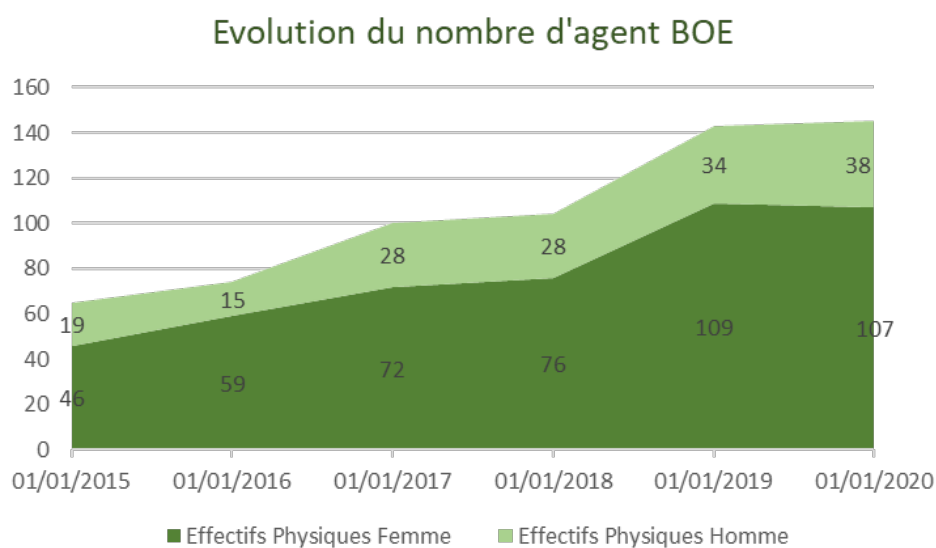


- Evolution des effectifs BOE (Bénéficiaires d'une Obligation d'Emploi)
 - Tout organisme de plus de 20 salariés doit avoir dans son effectif un quota minimal de 6% de travailleurs reconnus handicapés.
 - Le nombre d'agents BOE a plus que doublé entre 2015 et 2020, passant de 65 à 145.

- Le taux à Université Côte d'Azur est en constante évolution passant de 4,11% en 2018 à 4,98% en 2020. Il faut donc continuer et accentuer notre politique d'embauche et de maintien dans l'emploi d'agents bénéficiant de l'obligation d'emploi.

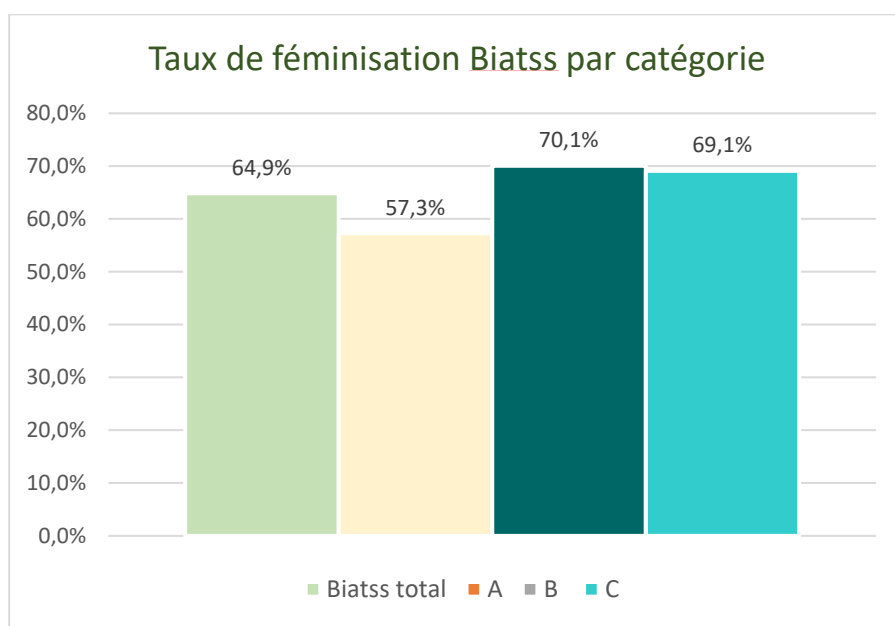
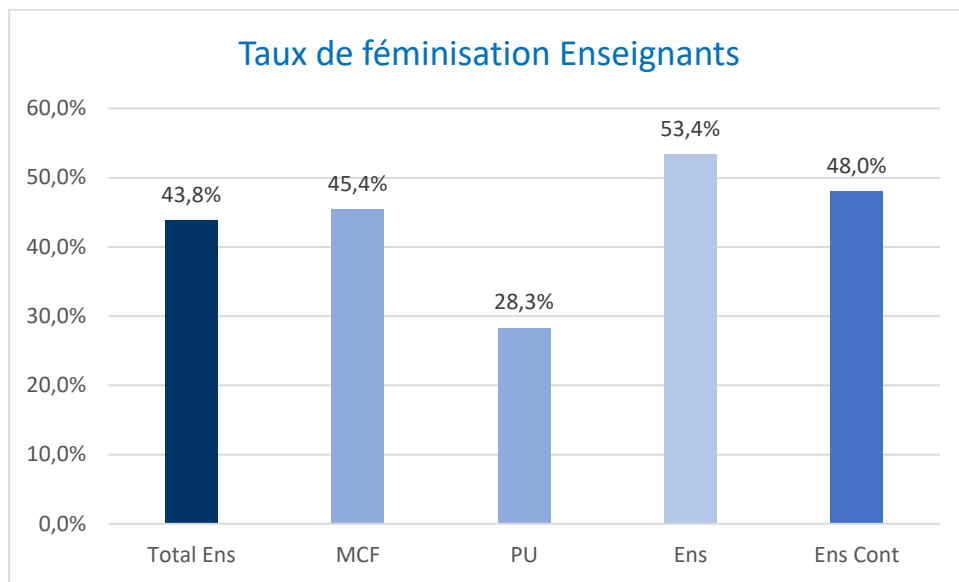


12



Situation comparée femmes-hommes

- Des effectifs féminins concentrés sur des emplois moins qualifiés
 - Le taux de féminisation reste stable autour de 53% des agents. Comme pour l'ensemble des établissements universitaires, il est plus élevé chez les BIATSS (65%) que chez les enseignants (44%).
 - Chez les enseignants-chercheurs, la différence de taux de féminisation est significative entre les MCF et les PR, de même pour les BIATSS entre les catégories A et C.



Quotité de travail

- L'instauration du télétravail a eu un impact sur les quotités de travail
 - La répartition des enseignants-chercheurs et enseignants selon leur temps de travail met en avant une part très faible de temps partiels chez les titulaires.
 - Le temps partiel est quasi inexistant chez les hommes (1,1%) et plus marqué chez le personnel féminin (4,1%).
 - Pour les BIATSS titulaires, le temps partiel est plus important (1 agent sur 8). Plus de 17% de femmes titulaires sont à temps partiel contre 3 % pour le personnel masculin.
 - Quoiqu'il en soit, on note une érosion du personnel à temps partiel (mis en place du télétravail, confinement...)

Enseignants titulaires au 31/12/2020

Quotité affectation	Femme	Part	Homme	Part	Total général	Part
50	8	1,7%	5	0,8%	13	1,2%
80	11	2,4%	2	0,3%	13	1,2%
90	2	0,4%		0,0%	2	0,2%
100	446	95,5%	655	98,9%	1101	97,5%
Total général	467	100 %	662	100 %	1129	100 %

BIATSS titulaires au 31/12/2020

Quotité affectation	Femme	Part	Homme	Part	Total général	Part
50	8	1,9%	1	0,4%	9	1,3%
60	3	0,7%		0,0%	3	0,4%
70	1	0,2%		0,0%	1	0,1%
80	51	11,8%	5	1,9%	56	8,1%
90	13	3,0%	2	0,8%	15	2,2%
100	356	82,4%	249	96,9%	605	87,8%
Total général	432	100 %	257	100 %	689	100 %

14

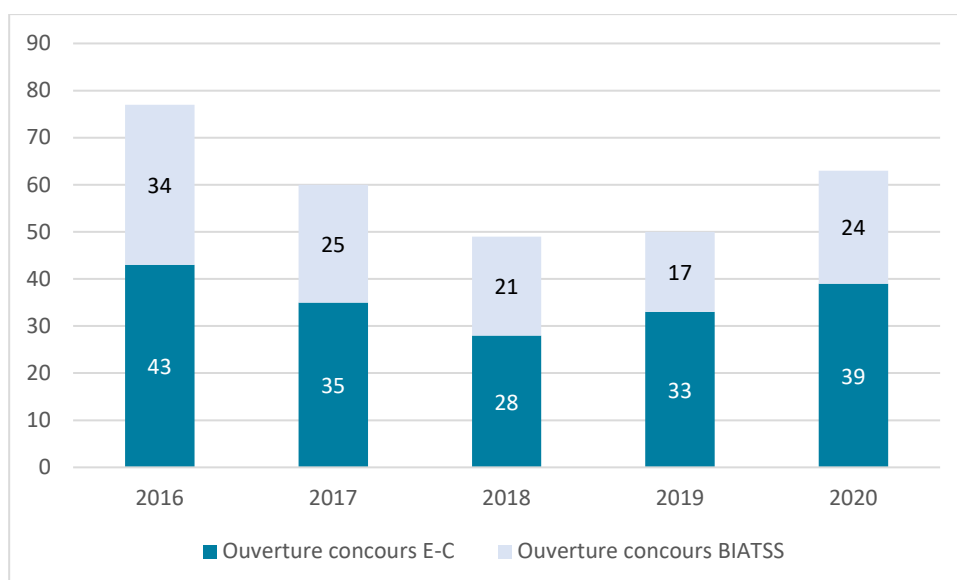
Promotion et concours

- Deux années limitées en promotion pour les BIATSS, et plus favorables pour les enseignants
 - Le nombre d'avancement de grades pour les enseignants-chercheurs a été en hausse ces deux dernières années avec 66 et 58 promotions (contre 43 en 2018).
 - Pour les BIATSS, le nombre de promotions a diminué que ce soit pour des avancements de grade via le tableau d'avancement que pour la liste d'aptitude.
 - Pour les agents des bibliothèques et de la filière AENES, le nombre de promotions reste très limité.

	2018		2019		2020	
	Promus	Taux de promotion	Promus	Taux de promotion	Promus	Taux de promotion
Promotion via tableau avancement ITRF	18	7 %	14	6%	18	7 %
Liste aptitude ITRF	9	2,2 %	7	1,7%	4	1%

Le taux de promotion est égal au nombre de promus sur nombre de promouvables.

- Une légère hausse du nombre de concours mais qui reste relative
 - Le nombre de concours d'enseignants-chercheurs est en hausse sur ces deux dernières années avec 33 et 39 ouvertures contre 27 en 2018.
 - Le nombre de concours infructueux pour les enseignants-chercheurs est de 2 en 2019 mais il est important en 2020 (5 concours infructueux : 2 PR et 3 MCF), conséquence de la politique d'excellence en recrutement pratiquée par UCA et de la garantie de réouverture automatique des concours infructueux en année N+1.
 - Le nombre de concours BIATSS ouvert en 2020 (24) est plus important qu'en 2019 (17).



Rémunération et CET

- Une masse salariale en expansion mais des rémunérations qui restent stables
 - Avec la hausse des effectifs, la masse salariale a logiquement augmenté (+22 M€ dont 12 en raison de l'intégration de la COMUE) et s'élève en à 202 610 K€ en 2020.
 - La répartition des dépenses entre personnel enseignants et personnel BIATSS reste inchangée, cependant celle entre titulaires et contractuels varie de 6 points en faveur des contractuels.
 - Près de 3% des dépenses de Masse Salariale concerne les étudiants, indemnitaires et vacataires.

- Les écarts de salaire entre hommes et femmes sont marqués. En 2020, le Salaire Moyen est de 3 318 € pour les hommes contre 2 665€ pour les femmes.
 - La plus faible représentation de femmes parmi les Professeurs d'Université rend cet écart particulièrement significatif chez les enseignants.
- Une forte augmentation du nombre de jours sur le CET
- Le confinement lié à la COVID-19 a engendré une forte hausse (+40 %) du nombre de jours disponibles sur le CET.
 - 38 % des agents détiennent un CET au 31/12/2020.

Cumul des jours stockés sur le CET par catégorie FP

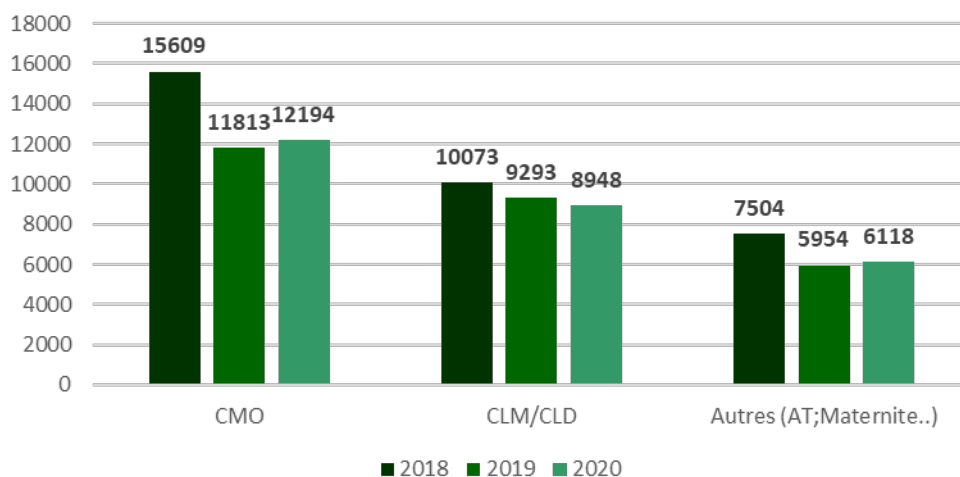
Catégorie	2017	2018	2019	2020
Catégorie A	2 633	2 406	2 675	3 451
Part du total	43%	41%	42%	42%
Catégorie B	1 839	1 724	1 904	2 439
Part du total	30%	29%	30%	30%
Catégorie C	1 715	1 749	1809	2 327
Part du total	28%	30%	28%	28%
TOTAL	6 187	5 881	6 388	8 217

16

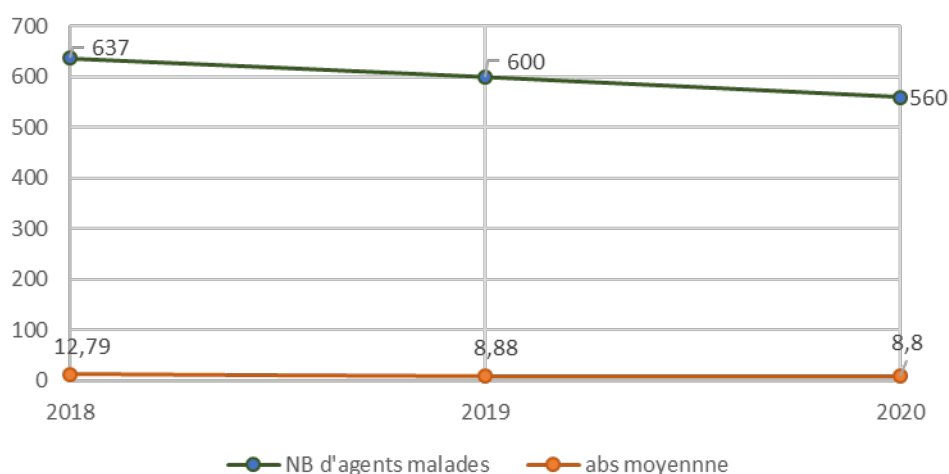
Absence et congés

- Une baisse des congés maladie à relativiser en raison du COVID
- Le taux d'absentéisme pour raisons de santé est en baisse, 5,57% en 2018 et 3,39% pour 2020.
 - Le nombre de jours d'absence diminue également de 17,9% entre 2018 et 2020.
 - Le nombre d'agents en position de congés pour raisons de santé baisse de 12,1% (637 à 560 agents) et l'absence moyenne de 31,2% (12,79 à 8,80 jrs).

Evolution du Nb de jours Absences Congés par typologie



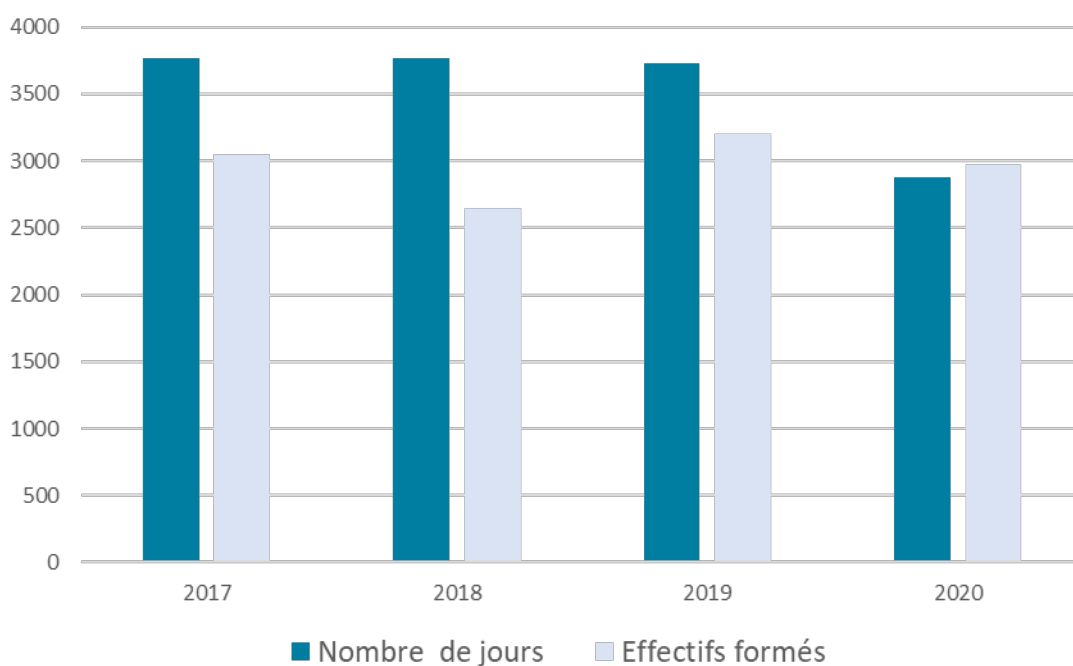
Nb d'agents en congés et Absence moyenne



Formation

- Un plan de formation diminué par la COVID-19 en 2020
- Après plusieurs années de stabilité, le nombre de jours de formations dispensé a baissé entre 2018 et 2020, passant de 3 767 à 2 881 jrs.
- La principale raison de cette baisse s'explique par l'annulation de nombre de formation durant le printemps 2020 en raison des conditions sanitaires, qui semble par conséquent conjoncturelle.

17



- Un plan de formation concentré sur les premiers niveaux de qualifications
- Le taux de couverture reste autour des 60 % dont la catégorie C représente 33%, et les catégories B et A oscillent pour chacune entre 11 et 15% (BIATSS uniquement).
- Le taux de couverture des femmes est autour de 45%, alors que chez les hommes, il est environ de 16% vraisemblablement en raison de la sur-représentation des effectifs féminins dans les catégories C.

	Nombre agents bénéficiaires	Taux de couverture *
Catégorie A	168 (22%)	13%
Catégorie B	150 (20%)	11%
Catégorie C	435 (58 %)	33%

* C'est le nombre d'agents bénéficiant d'une ou plusieurs formations, en proportion des effectifs présents au 31/12/20

- Constat et pistes de travail : Structures des emplois
 - Si l'établissement affiche un dynamisme certain en termes d'emplois, cela passe par un développement de l'emploi contractuel.
 - Ainsi, UCA affiche une part de contractuels au sein de ses effectifs qui est largement au-dessus de la moyenne constatée avec 59 % de titulaires (contre 69 % en moyenne nationale pour les établissements pluridisciplinaires avec santé, chiffre de 2019).
 - Cela entraîne également un fort sentiment d'instabilité chez nos personnels. Par conséquent, un turn-over important, facteur de désorganisation de nos structures, s'opère désormais avec des agents débauchés par les collectivités territoriales ou d'autres administrations publiques qui, de leur côté, peuvent offrir davantage de stabilité professionnelle via des titularisations plus rapides.
 - Objectif : Volonté de fidéliser et promouvoir le personnel à travers des actions principales : Continuer à proposer davantage de CDI pour les agents contractuels BIATSS et enseignants, offrir des perspectives de promotion revu à la hausse pour toutes les populations et de stabilité à travers une campagne d'emplois plus ambitieuse et un nombre de concours plus important.
- Constat et pistes de travail : Qualifications et rémunérations
 - Des indicateurs sur les rémunérations qui nous montrent une fragilité dans le domaine et qui renforce le turn-over.
 - Des écarts entre les rémunérations des femmes et des hommes qui restent marqués.

- Une part d'emplois peu qualifiés qui demeure importante malgré un repyramidage en cours.
- Objectif : Aboutir à une montée en compétences des personnels et une rémunération en accord avec celle-ci : Offrir davantage de promotions à travers la campagne d'emplois et mieux accompagner les candidats dans la rédaction de leur dossier pour les promotions. Accentuer l'effort de formation notamment en proposant davantage de formations de niveau A et B. Travailler sur une nouvelle politique de rémunération à travers les différents leviers mobilisables (révisions des IFSE, grille salariale des contractuels et dispositifs d'intéressement). Mise en œuvre du plan Egalité.

M. Forcioli demande si l'augmentation du nombre de postes au concours compense le nombre de départs en retraite.

M. Di Giorgio répond qu'il est prévu d'anticiper les départs en retraite, comme cela a été le cas cette année pour le département d'informatique. Mais il ne sera pas encore possible de ne plus appliquer dès cette année la politique de report de 3 ans d'ouverture de concours après un départ définitif d'enseignants-chercheurs. La compensation des départs en retraite se fera progressivement en privilégiant d'abord les sections les plus déficitaires.

M. Philippe demande si le repyramidage des postes se fera à budget constant et quelle serait l'incidence sur la masse salariale (diminution des effectifs ? accroissement du budget de la masse salariale ?).

M. Di Giorgio assure qu'il n'y a pas eu et qu'il n'y aura pas de réduction des effectifs alors que le repyramidage a déjà commencé. Il sera question de réorganisations de chaîne métier et de requalification des métiers. Le repyramidage se fera à effectif constant.

19 *Une part de la masse salariale augmente en effet et en parallèle la SCSP est renégociée chaque année avec nos tutelles. Elle devrait être en concordance avec le nombre d'étudiants et les moyennes nationales constatées ; or nous sommes très en deçà des moyens alloués aux autres universités.*

M. Brisswalter déclare qu'afin d'obtenir de nos tutelles un rattrapage sur notre dotation, on doit présenter un projet d'établissement. L'argument principal présenté au dialogue de gestion cette année a été d'expliquer que l'université ne pouvait plus continuer à diminuer son potentiel établissement.

M. Philippe approuve la stratégie de l'établissement de fidélisation des personnels en agissant sur la rémunération, mais reste circonspect sur la politique indemnitaire. Le bilan social ne fait pas mention de l'aspect qualité de vie au travail qui est un facteur de fidélisation tout aussi important que le salaire.

M. Di Giorgio assure que la QVT figurera au RSU 2021. L'action QVT a été engagée depuis 2018, mais le recrutement du chargé de mission QVT ne date que de 2020.

Les bilans sociaux 2019 et 2020 sont approuvés à l'unanimité des voix.

7) CREATION ET CADRAGE D'UN REGIME D'INTERESSEMENT AUX PERSONNELS

Un avis du Comité Technique du 25 mai 2022 a été rendu.

Présentation de M. Eric NASICA, Vice-président Finances et de M. Sylvain DI GIORGIO, Directeur des Ressources Humaines.

Université Côte d'Azur souhaite se doter d'un régime d'intéressement à destination des personnels créé sur le fondement de l'article L. 954-2 du Code de l'éducation qui se compose de plusieurs axes d'actions. L'établissement souhaite repenser ses dispositifs de rémunération comme leviers d'attractivité d'une Université profondément ambitieuse pour attirer et fidéliser les meilleurs talents et souhaite opérer un regroupement de tous les dispositifs d'intéressement existants au sein d'une seule délibération pour plus de transparence et de lisibilité de l'action en termes de valorisation des agents.

Contexte politique et financier

Le plan stratégique a fixé dans ses objectifs la simplification et la modernisation du pilotage de l'établissement.

Dans ce contexte, nous avons proposé et fait adopter par nos conseils un nouveau modèle d'allocation des moyens sur les formations en alternance.

Ce nouveau modèle a permis au budget 2022 :

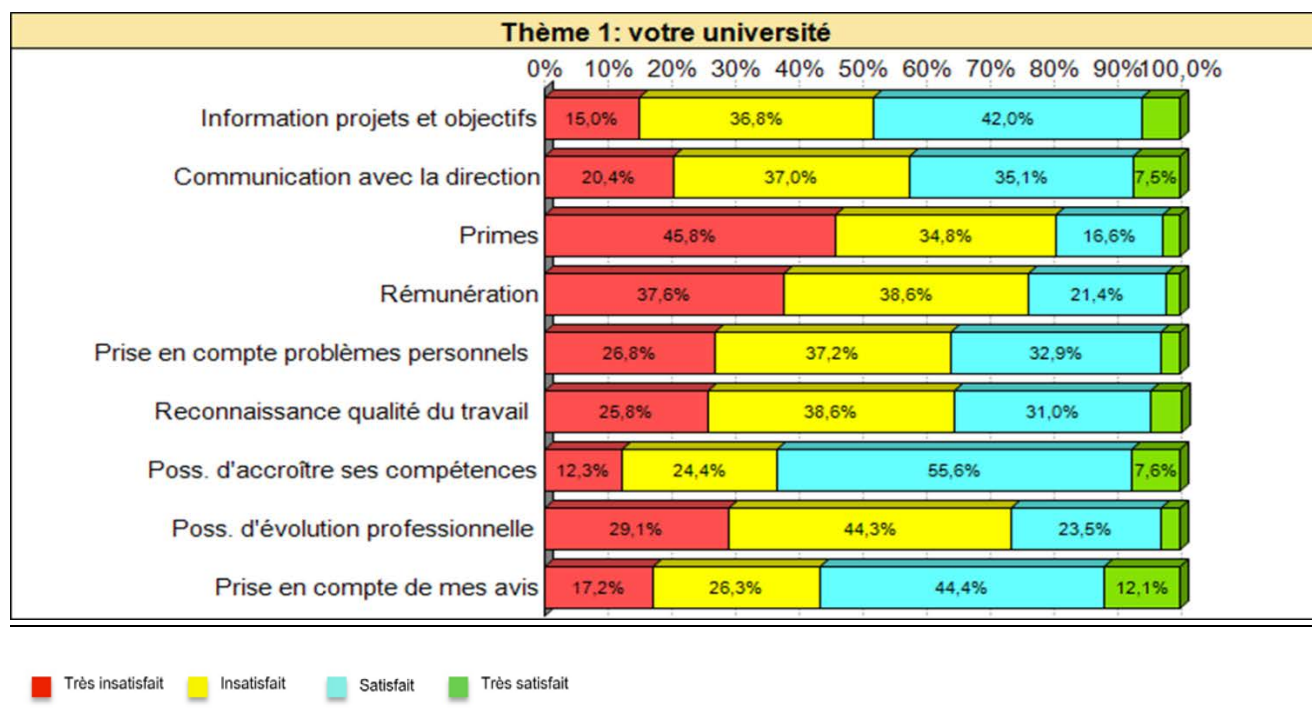
- Une augmentation des ressources propres de +5m€
- Des marges de manœuvre pour l'établissement de + 3,8m€ qui ont permis de financer dès le Budget Initial :
 - Les campus : +1,2m€
 - Les primes BIATSS : +410k€
 - Les composantes : +576k€
 - L'action sociale : +115k€

Ce modèle a été complété par la mise en place d'un dispositif d'intéressement.

Cet intéressement est lié à des activités génératrices de ressources propres (formations professionnalisantes...) mais également à d'autres types d'activités et missions.

Stratégie RH

- Le constat : Enquête QVT de 2019 – la rémunération et le niveau des primes sont les principaux motifs d'insatisfaction des agents à UCA



➤ Le plan d'action

Nécessité de repenser nos dispositifs de rémunération comme leviers d'attractivité d'une Université profondément ambitieuse pour attirer et fidéliser les meilleurs talents.

Travailler à la fois sur la rémunération principale des titulaires et des contractuels, et sur des mécanismes de valorisation incitatif des activités complémentaires et projets d'établissement.

- Un dispositif de valorisation des agents qui s'intègre dans une stratégie RH de rémunération globale.

Enseignants Chercheurs : 4 chantiers rémunérations ouverts en parallèle

- 1 RIPEC 1 – indemnité statutaire
- 2 RIPEC 2 – indemnité de fonction
- 3 RIPEC 3 – indemnité individuelle
- 4 Dispositifs d'intéressements fondés sur l'atteinte des objectifs de l'établissement
 - Projets d'innovation pédagogique (L@UCA)
 - Projets européens (Type Erasmus+)
 - Projets de recherche d'envergure exceptionnelle (type ERC)
 - Développement des ressources propres
 - Investissement dans des activités complémentaires (type CVSS, section disciplinaire...)

21

BIATSS : 3 chantiers rémunérations ouverts en parallèle

- 1 Refonte de l'indemnité de fonction, de sujétion et d'expertise (IFSE) et de la NBI pour les titulaires et refonte de la grille de rémunération pour les contractuels - nature des fonctions, expertise, responsabilités
- 2 Complément indemnitaire annuel (CIA) et prime de fin d'année via intéressement - entretien professionnel et atteinte des objectifs
- 3 Dispositifs d'intéressements (individuels ou collectifs) fondés sur l'atteinte des objectifs de l'établissement
 - Prime annuelle collective
 - Investissement dans des activités complémentaires (type CVSS)
 - Investissement dans des projets d'établissement
 - Développement des ressources propres

Cadrage réglementaire

Cadrage réglementaire Intéressement au titre de l'article L.954-2, circulaire A1-2 n° 0023 du 17 février 2017 – Création d'un régime d'intéressement au sein des EP d'enseignement supérieur RCE.

- Dispositifs individuels ou collectifs
- Ouverts aux titulaires comme aux contractuels
- Permettant d'associer les personnels à l'atteinte des objectifs de l'Établissement notamment en matière d'évolution institutionnelle de l'établissement ou de projets de service
- Soumis à l'avis du CT et du CA

- Objectifs
- Personnels concernés
- Critères d'appréciation et d'attribution
- Montant maximum par bénéficiaire et modalités de versement
-

Un seul dispositif d'intéressement : Des leviers d'actions multiples

Regroupement de tous les dispositifs existants au sein d'une seule délibération pour plus de transparence et de lisibilité de notre action en termes de valorisation des agents :

- Dispositifs existants intégrés au nouveau dispositif
 - Prime de recherche – 2016 et 2018
 - Projets européens de type Erasmus + 2018
 - Transformation pédagogique – 2018
 - Transformation établissement – 2019
 - Construction de l'établissement expérimental - 2019
- Nouveaux axes de valorisation et reprise de l'existant
 - Implication dans des projets stratégiques d'établissement (AAP relance - LPR - Erasmus +...)
 - Implication dans des activités complémentaires (CVSS, section disciplinaire...)
 - Implication dans la dynamique d'excellence et d'attractivité de l'établissement (sortie d'expérimentation)
 - Participation aux actions d'accroissement des ressources propres (apprentissage...)

22

Axe 1 : implication dans des projets stratégiques d'établissement

➤ Principe

UCA souhaite valoriser les agents qui participent à la dynamique d'excellence et d'innovation organisationnelle via la coordination ou la participation à un projet stratégique d'établissement.

- Le bénéficiaire apporte son expertise au projet ou le coordonne.
- Définition d'un projet stratégique d'établissement
- Importance du projet pour l'établissement aux niveaux :
 - Stratégique dans la politique d'établissement
 - Attractivité et visibilité de l'établissement
 - Organisationnelle avec une amélioration de l'efficacité des tâches
 - Mise en œuvre des grandes réformes législatives et réglementaires

➤ Qui décide quel projet rentre dans le périmètre ?

Un comité stratégique de projet (composition à définir) arrêtera la liste des projets considérés comme éligible au dispositif projets stratégiques d'Etablissement.

Objectif : planifier, budgétiser et transparence dans la sélection des projets retenus via une publication de la liste.

➤ Attribution des montants

- Détermination d'une enveloppe globale à l'axe projets stratégiques.
- Définition des enveloppes consacrées aux différents projets retenus.
- Attribution des montants par acteur du projet, en fonction du rôle et de l'implication dans le projet.

- Le porteur de projet propose la ventilation prévisionnelle de l'enveloppe allouée (fiche projet).
- Le manager valide la participation au projet des agents.
- Le comité stratégique de projet valide le montant individuel par acteur.

Versement à terme échu en une ou plusieurs fois en fonction de la durée du projet

Axe 2 : implication dans des missions complémentaires

➤ Principe

Récompenser l'implication dans une mission complémentaire à l'activité principale et inscrite dans l'un des principes et objectifs suivants :

- Prévention et lutte contre toute forme de violence, de discrimination et de sexisme
- Sauvegarde des principes déontologiques des fonctionnaires et notamment l'égalité et la laïcité au sein de la Fonction Publique
- Prévention et traitement des situations de harcèlement moral
- Prévention et accompagnement des situations liées à des risques psychosociaux
- Développement de mesures liées à favoriser et améliorer la qualité de vie, l'hygiène, la sécurité et la santé au travail et dans les études
- Au bénéfice des usagers et du personnel d'UCA

➤ Missions identifiées

Missions	Type de valorisation	Montant de la valorisation
Référent / expert 1. Référent laïcité 2. Référent déontologue 3. Lanceur d'alerte	RIPEC2 tant que EC Intéressement si BIATSS	Plafond annuel de 8 000€ brut
Dispositifs de signalement 1. CVSS 2. CRPSHM	Forfait au nombre de situations traitées	Coordinateur : 110€ Référent : 55€
Section disciplinaire usagers	Valorisation forfaitaire	Président : 2 000€ / an Membre : 1 000€ / an 1000€
Section disciplinaire EC	Forfait au nombre de situations	
Enquête administrative	Valorisation forfaitaire par enquête	Coordinateur : 500€ Expert : 250€
Assistants de prévention	Valorisation forfaitaire le temps de la mission	Niveau 1 : 1 125€ / an Niveau 2 : 562€ / an

➤ Les missions envisagées

- Création de nouvelles missions :

Le présent dispositif d'intéressement a vocation à récompenser les personnels qui exercent des missions complémentaires non listées précédemment mais qui s'inscrivent dans au moins un des objectifs cités précédemment. Exemple : maison de la médiation.

- Formalisation :

Les personnels retenus reçoivent une lettre de mission du Président.
La lettre détaille les missions confiées et leur durée.

Axe 3 : dynamique d'excellence et d'attractivité d'UCA et projets de service en découlant

➤ Principe

- Reconnaissance de la participation des agents à la dynamique d'excellence et d'attractivité de l'établissement : Implication individuelle et collective, au-delà des fonctions ordinaires, dans la sortie de l'expérimentation ou les projets en découlant
- 2 axes : Part collective fixe Attribuée pour la participation à la dynamique collective et Part individuelle variable Attribuée en fonction de l'investissement individuel dans les projets de service

➤ Modalités d'attribution

	Part fixe	Part variable
Modalités d'attribution	Versée à tous les personnels Sur critères d'éligibilité	Sur proposition du manager Fondé sur un argumentaire en lien avec l'entretien professionnel Le Directeur général des services établit la liste des bénéficiaires et les montants correspondants qui sont arrêtés par le Président
Montant	Montant brut forfaitaire : Catégories A = 50€ Catégories B = 100€ Catégories C = 150€	Montant individualisé proposé par le manager
Modalité de versement	1 versement	1 ou plusieurs versements

24

Impact Financier sur les agents :

	Part Fixe	Part variable avec enveloppe définie	Autres dispositifs
Agents de composantes/directions non concernées par le X03*	50 € pour A 100 € pour B 150 € pour C	Montant moyen par agent de 316 € (contre 138 l'an passé)	Possibilités d'émarger sur les autres axes d'intéressement
Agents de composantes / directions concernées par le X03	50 € pour A 100 € pour B 150 € pour C	Montant moyen de 138 € comme l'an passé qui peut être abondé par la direction de la composante	Possibilités d'émarger sur les autres axes d'intéressement

*Agents BIATSS titulaires et contractuels sur Missions pérennes éligibles au dispositif, affectés dans services centraux et communs, Campus et Laboratoires

Objectif: faire de l'intéressement un vrai levier d'incitation et de valorisation à discrétion des managers

Axe 4 : participation aux actions d'accroissement des ressources propres d'UCA

- Objectifs : valoriser l'implication des personnels BIATSS, enseignants-chercheurs et enseignants, qui en plus de leurs obligations de service, s'investissent dans une démarche d'accroissement des ressources propres pour l'établissement :
 - La mise en place et développement des diplômés d'établissement
 - Le développement des formations professionnalisantes (apprentissage et formation continue)
 - La participation à des actions de transformation pédagogique
 - Le développement de partenariats
 - Le développement d'actions évènementiels
 - La valorisation du patrimoine
 - Le développement des prestations santé
 - Toute autre action ou mission, dans le cadre d'actions générant des ressources propres

- Modalités d'attribution et d'évaluation

	Personnels administratifs	Enseignants-chercheurs et enseignants
Modalités d'attribution	Le COPIL EUR ou conseil de gestion de composante fixe les règles de répartition Le COSP EUR ou conseil de gestion de composante propose l'attribution des primes Le DGS établi la liste des bénéficiaires et les montants correspondants qui sont arrêtés par le Président	Le COPIL EUR ou conseil de gestion de composante fixe les règles de répartition Le COSP EUR ou conseil de gestion de composante propose l'attribution des primes Le CAC restreint propose l'attribution des primes arrêtés par le Président
Montants	En fonction du cadrage établissement, COPIL ou conseil de gestion	En fonction du cadrage établissement, COPIL ou conseil de gestion
Modalité de versement	1 ou plusieurs versements	1 ou plusieurs versements

- Eligibilité : Tous les personnel titulaires ou contractuels d'UCA qui portent ou participent à des actions générant des RP.

Personnels Enseignants-chercheurs et Enseignants

Être à jour des obligations de service

Compatible avec la modulation de service

Incompatible avec la délégation, la MAD ou un CRCT

Non compatible avec les primes relatives à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières détaillées dans les différents référentiels adoptés à UCA, au titre d'une même mission :

- Composante 2 du nouveau régime indemnitaire (RIPEC) pour les enseignants-chercheurs
- Prime de charge administrative (PCA pour les enseignants et enseignants-chercheurs hospitaliers

Enveloppes financières

Axe projets stratégiques d'établissement	650 000€
Axe activités complémentaires	80 000€
Axe politique d'attractivité et d'excellence	600 000€
Axe développement des ressources propres	2 200 000€
Total	3 530 000€

M. Philippe annonce que ce point n'a pas reçu un avis favorable majoritaire du comité technique. Le RIFSEEP devait simplifier l'indemnitaire ; or on revient à un système de plus en plus nébuleux. Donc, on obtient l'effet inverse de ce qui avait été décidé il y a quelques années au niveau national. Il demande comment s'effectue le contrôle de l'éligibilité à l'intéressement. Le comité stratégique de projet attribuera une éventuelle rémunération aux différents acteurs de projet qui, théoriquement, devraient faire partie de ce même comité (autrement dit, ils vont, si aucun contrôle n'est exercé, s'attribuer leur propre prime). Il évoque le problème des seuils et du cumul des primes (une prime par projet de 100€ à 8000€ par an pouvant se cumuler sur plusieurs projets jusqu'atteindre le seuil - à ne pas dépasser - de 28000€ par an).

M. Di Giorgio annonce que la vérification sera faite par la DRH qui dispose déjà des tableaux de suivi sur les dispositifs d'intéressement qui existent aujourd'hui et par l'agent comptable qui contrôlera le cumul des différents dispositifs.

M. Brisswalter signale que les avis des organisations syndicales sont très différents sur cette question. Il rappelle que l'objectif du dispositif présenté aujourd'hui, est de gagner en lisibilité, en transparence, sur la gestion des ressources propres de l'établissement. Et en effet, il y a plusieurs niveaux de contrôle et de vigilance qui nous permettront de réguler le dispositif.

M. Dauphin partage l'avis de M. Philippe. On ignore selon lui comment seront redistribuées ces primes. Il s'inquiète de l'utilisation des entretiens professionnels dans ce dispositif d'autant que certains agents ne sont pas évalués (75% d'agents évalués).

M. Di Giorgio assure que la DRH insistera très fortement auprès des managers pour que l'entretien annuel, qui est une obligation légale, soit bien réalisé.

M. Dauphin indique que les entretiens professionnels sont très souvent des copiés-collés des années précédentes.

M. Di Giorgio annonce que là aussi la DRH aura un rôle de vérification et d'analyse et si besoin un retour sera fait aux managers sur la bonne conduite d'un entretien.

M. Dauphin demande quelle suite a été donnée à la proposition d'augmentation de 100€ de la partie fixe de la prime pour les agents BIATSS de toutes catégories.

M. Di Giorgio précise que les groupes de travail sur le RIFSEEP, déjà amorcés ce mois-ci, vont reprendre à la rentrée. Un travail de modification des primes de fin d'année et potentiellement de la part fixe qui est allouée à chaque agent sera fait. On propose de rediscuter le dispositif dès la rentrée universitaire 2023.

M. Brandinelli reconnaît que des erreurs peuvent être commises mais que la majorité des managers font correctement leur travail et connaissent bien leurs équipes ; c'est dans cet état d'esprit qu'il sera possible de construire une organisation qui a vocation à améliorer le pouvoir d'achat d'une grande partie des personnels.

L'objectif sera d'intéresser les équipes, tout en œuvrant à la revalorisation de la partie fixe de l'intéressement.

M. Dauphin approuve ces propos et ajoute que cela fait longtemps qu'on demande justement que les agents soient rémunérés à la hauteur de leur implication. Mais, pour autant, l'organisation de ce dispositif reste une préoccupation. Des réactions humaines sont à craindre, cette organisation peut générer un climat d'injustice, deux agents tout autant investis dans leurs missions pourraient être différemment récompensés.

M. Brisswalter pense qu'il y a un enjeu de structuration différent et en tout cas plus impactant qui va obliger l'ensemble de la communauté à travailler sur ces critères d'évaluation et à faire en sorte qu'ils ne reposent pas sur la subjectivité. La rigueur et la transparence seront les mots d'ordre de la pratique des évaluations.

M. Philippe rappelle que c'est normalement l'indiciaire qui sert de base à l'évaluation de la rémunération des métiers, force est de constater en fait une dégradation de sa valeur au profit d'une redistribution qui est floue est aléatoire. Or seul l'indiciaire est pris en compte pour le calcul de la retraite.

Ce dispositif d'intéressement tel qu'il est mis en place, écartera d'office les agents éloignés par leur métier, des projets d'établissement.

M. Brisswalter pense que ces deux composantes de la rémunération ne sont pas à mettre en opposition, il est important que l'indice soit réévalué pour l'ensemble des agents et il est important d'encourager l'intéressement.

M. Philippe affirme qu'augmenter nos salaires uniquement en intervenant sur l'indemnitaire risque de provoquer une dévaluation des métiers (qui sont valorisés par l'indiciaire et non par une gratification aléatoire et facultative).

M. Brisswalter déclare que tout sera mis en œuvre pour que cette politique d'intéressement soit un dispositif maîtrisé car l'établissement ne peut pas agir sur la partie indiciaire.

L'établissement sera vigilant et pédagogue, les dispositifs sont nombreux et doivent être bien expliqués à la communauté pour pouvoir être bien perçus.

M. Brandinelli décrit le procès décisionnaire qui sera initié en composante et remontera au niveau de la direction générale et des ressources humaines, un important travail d'analyse sera fait, des ajustements seront réalisés pour atteindre la méthode la plus éthique et transparente possible.

La création et le cadrage d'un régime d'intéressement aux personnels d'Université Côte d'Azur sont approuvés à la majorité des voix, 20 voix pour, 4 voix contre et 4 abstentions.

8) ADDITIF AUX LIGNES DIRECTRICES DE GESTION TRANSITOIRES RELATIVES AU RIPEC

Un avis du Comité Technique du 25 mai 2022 a été rendu.

Présentation de Mme Sabrina LOUFRANI, Vice-Présidente Développement Ressources Humaines et Organisationnel et de M. Sylvain DI GIORGIO, Directeur des Ressources Humaines.

Les LDG du Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI) ont été publiées au bulletin officiel n°44 du 19 novembre 2020 de l'éducation nationale. Les LDG du ministère de l'Éducation Nationale, de la Jeunesse et des Sports (MENJS) ont été publiées au bulletin officiel n°9 du 9 novembre 2020 de l'éducation nationale. La modification des Lignes directrices de gestion ministérielles relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation relative à création d'une voie temporaire de promotion interne au corps des professeurs des universités et aux corps assimilés a été publiée le 20 décembre 2021.

A compter du 1er janvier 2021, chaque établissement établit ses propres lignes directrices de gestion qui doivent respecter les principes de légalité et de comparabilité avec les LDG ministérielles.

Ces dispositions et leur calendrier de déploiement, ont conduit à la mise en place d'une organisation transitoire dans l'attente de la détermination de LDG construites et concertées pour Université Côte d'Azur.

RIPEC 2 – La composante fonctionnelle

- Composante liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières effectuées par les enseignants et chercheurs en sus des obligations de service, déterminées par l'établissement conformément aux principes de répartition des primes définis par le CA et aux LDG de l'établissement (à défaut les LDG ministérielles).

Versement mensuel avec application d'un plafond annuel réglementaire :

Groupe 1 : responsabilités particulières ou missions temporaires..... 6.000 euros brut maximum

Groupe 2 : responsabilités supérieures..... 12.000 euros brut maximum

Groupe 3 : fonctions de direction d'unité ou de composante..... 18.000 euros brut maximum

NB : il n'est pas possible de cumuler plusieurs indemnités de fonction. Si un bénéficiaire cumule plusieurs responsabilités ou fonctions, il se verra attribuer le plafond applicable au groupe le plus élevé.

Les PCA (décret du 12 janvier 2009) et les PRP (décret du 4 octobre 1999) attribuées au titre de l'année universitaire 2021/2022 continuent de produire leurs effets jusqu'au 31/08/2022.

- Points de vigilance :

Le RIPEC est applicable aux bénéficiaires mentionnés ci-dessus en lieu et place des PRP et PCA qui continuent de s'appliquer pour les PRAG, PRCE et enseignants hospitaliers.

Articulation possible avec le référentiel des équivalences horaires.

La composante fonctionnelle n'est pas convertible en décharge.

Indemnité incompatible avec une délégation, un CRCT ou un congé pour projet pédagogique durant l'année universitaire concernée.

Indemnité incompatible avec l'exercice d'une profession libérale.

Recommandations du MESRI :

Le ministère recommande d'adopter d'ici 2027 une trajectoire indemnitaire qui limite la dépense au titre de cette composante entre 20 et 30% de la dépense faite au titre de la composante statutaire.

Limiter le nombre de bénéficiaires à 35% des effectifs d'EC de l'établissement.

Ces proportions sont à fixer dans nos lignes directrices de gestion.

Calendrier prévisionnel 2022 :

Conseil Académique	12 mai 2022
Comité Technique	25 mai 2022
Conseil d'Administration	13 juin 2022

Principes généraux à Université Côte d'Azur

- RIPEC 2 et PCA

- Mise en place d'un référentiel RIPEC 2, en 3 groupes reprenant les missions et fonctions des PCA
- Maintien du référentiel des PCA pour les enseignants du second degré et enseignants hospitalo-universitaire
- Harmonisation des deux référentiels au niveau des missions, fonctions et montants
- Revalorisation des primes liées aux responsabilités de direction
- Revalorisation des primes liées à la recherche
- Suite à la création des départements disciplinaires en 2019, réajustement des primes
- Intégration des fédérations et URE (partie recherche)
- Transfert des primes ZIP et instituts thématiques vers direction composantes

➤ PRP / référentiels des équivalences horaires (EQHO)

Transfert de toutes les missions PRP dans le référentiel des équivalences horaires

fin du référentiel des PRP pour toutes les populations à partir de 2022-2023

- Responsabilité section de langue (EQHO)
- Responsabilité site isolé (EQHO)
- Responsabilité équipe pédagogique sur RP (EQHO)
- Missions spécifiques sur RP et établissement en fonction de la mission (EQHO)

NB : les responsabilités pédagogiques liées aux Diplômes Universitaires feront parties du dispositif d'intéressement des personnels d'UCA s'investissant dans une démarche d'accroissement des ressources propres.

Le référentiel des équivalences horaires actuellement en cours de modification sera présenté au CT fin juin et au CA du 12 juillet 2022.

29

➤ La mise en place de la modulation de service

- Avec la mise en place du RIPEC, l'établissement a fait le choix de donner aux enseignants-chercheurs, dans le cadre des missions détaillées dans le référentiel RIPEC, la possibilité de moduler à la baisse leur service statutaire.
- La modulation de service est facultative, plafonnée et ne peut se faire sans l'accord écrit de l'EC : Elle est compatible avec les heures accordées au titre du référentiel des équivalences horaires mais ne peut aboutir à ce que le service d'enseignement d'un EC soit inférieur à 42 heures de cours ou à 64 heures de travaux pratiques ou dirigés, ou toute combinaison équivalente.
- Les demandes de modulation sont incluses dans la phase d'élaboration du service annuel selon le calendrier de gestion des services d'enseignement communiqué par la DRH aux structures d'enseignement chaque année.
- Les demandes de modulation minorant le service, dans le cadre d'une mission de direction ou d'une responsabilité administrative confiée par le Président de l'université, font l'objet, sur proposition de l'administration centrale, d'une instruction par le Conseil Académique réuni en formation restreinte.
- Attribution sur une base annuelle, éventuellement renouvelable ou sur la base de la durée de la mission.

- La modulation de service accordée dans le cadre du référentiel des modulations de service est incompatible avec les heures complémentaires d'enseignement.

Points RH RIPEC 2

- Lignes directrices de gestion (LDG) de la composante 2 du RIPEC

Additif n°1 aux lignes directrices de gestion transitoires relatives au RIPEC

Pour rappel : les LDG transitoires concernant la prime individuelle (RIPEC 3) ont été validées en Conseil Académique le 12 avril 2022

- LDG de la composante 2 du RIPEC
 - Le décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC) prévoit en son article 2 que la mise en œuvre de ce régime indemnitaire fait l'objet de lignes directrices de gestion (LDG) ministérielles. Lesquelles peuvent être précisées par des LDG établissement.
 - Pour bénéficier de cette composante, les enseignants-chercheurs doivent exercer les fonctions ou responsabilités mentionnées dans un référentiel voté en Conseil d'Administration, en sus de leurs obligations de service. Elle peut également être servie à des EC ou C non affectés dans l'établissement.
 - Les fonctions et responsabilités ouvrant droit à l'attribution de cette indemnité fonctionnelle sont fixées par décision du chef de l'établissement conformément aux principes de répartition définis par le Conseil d'Administration. Ces dernières sont répertoriées dans un référentiel validé en Conseil d'Administration.
 - Les attributions de fonctions ou responsabilités sont arrêtées en début d'année universitaire et validées par le Conseil Académique réuni en formation restreinte.
 - Indemnité fonctionnelle compatible avec le référentiel des équivalences horaires de l'établissement ainsi que le référentiel relatif aux modulations de service.
- RIPEC – Calendrier prévisionnel LDG définitives UCA

30

Groupes de travail LDG RIPEC	Dates
Appel à candidature (membres CT et CAC)	Juillet 2022
1 ^{ère} réunion de travail gouv. avec CT et CAC	Septembre 2022
2 ^{ème} réunion de travail gouv. avec CT et CAC	Octobre 2022
Présentation CAC	Novembre 2022
Présentation CT	Novembre 2022
Validation CA	Décembre 2022

L'additif aux lignes directrices de gestion transitoires relatives au régime indemnitaire des personnels Enseignants-Chercheurs et Enseignants d'Université Côte d'Azur, est approuvé à la majorité des voix, 21 voix pour, 1 voix contre et 6 abstentions.

9) MISE EN PLACE DE LA MODULATION DE SERVICE A COMPTER DE L'ANNEE UNIVERSITAIRE 2022/2023

Un avis du Conseil Académique du 12 mai 2022 a été rendu.

Un avis du Comité Technique du 25 mai 2022 a été rendu.

Présentation de Mme Sabrina LOUFRANI, Vice-Présidente Développement Ressources Humaines et Organisationnel et de M. Sylvain DI GIORGIO, Directeur des Ressources Humaines.

Les obligations de service des enseignants-chercheurs peuvent être modulées pour comporter un nombre d'heures d'enseignement inférieur ou supérieur à 128 heures de cours ou 192 heures de travaux dirigés ou pratiques ou toute combinaison équivalente.

Cette modulation est facultative et plafonnée. Elle ne peut aboutir à ce que le service d'enseignement d'un enseignant-chercheur soit inférieur à 42 heures de cours ou à 64 heures de travaux pratiques ou dirigés, ou toute combinaison équivalente. Elle doit en outre laisser à chaque enseignant-chercheur un temps significatif pour ses activités de recherche.

La possibilité de moduler le service d'enseignement pour les Professeurs des universités et les Maîtres de conférences peut s'inscrire dans le cadre d'un projet individuel ou collectif, scientifique, pédagogique ou lié à des tâches d'intérêt général. La modulation tient compte du caractère annuel ou pluriannuel de ce projet.

Responsabilités	Modulation de service annuelle en équivalent travaux dirigés
Vice-Présidence niveau 1	Jusqu'à 192H
Vice-Présidence niveau 2	Jusqu'à 128H
Chargé de mission en appui du Président (lettre de mission obligatoire)	Jusqu'à 128H
Direction de composantes	128H
Direction de l'IMREDD	Jusqu'à 128H
Direction UMR 1	Jusqu'à 128H
Direction ED 1	
Responsabilité autres structures niveaux 1 et 2	Jusqu'à 96H
Responsabilité d'un projet de recherche	
Lauréat d'une subvention ANR	
Direction adjointe et autres responsabilités composantes	Jusqu'à 64H
Responsabilités autres structures niveau 3	
Direction de l'Institut NEUROMOD	Jusqu'à 64H
Direction UMR 2	
Direction UMR 3	Jusqu'à 32H
Direction UPR>40	
Responsabilité autres structures niveau 4	Jusqu'à 32H
Direction UPR<40	Jusqu'à 24H
Direction ED 2	
Direction UPR<20	Jusqu'à 16H
Direction Fédération de recherche	

Les principes généraux de répartition des obligations de service et de la modulation de service pour les professeurs des universités et maîtres de conférences sont approuvés à la majorité des voix, 22 voix pour, 3 voix contre et 2 abstentions.

10) REFERENTIEL DES MISSIONS DE LA COMPOSANTE 2 « INDEMNITE FONCTIONNELLE » DU RIPEC

Un avis du Conseil Académique du 12 mai 2022 a été rendu.

Un avis du Comité Technique du 25 mai 2022 a été rendu.

Présentation de Mme Sabrina LOUFRANI, Vice-Présidente Développement Ressources Humaines et Organisationnel et de M. Sylvain DI GIORGIO, Directeur des Ressources Humaines.

Le nouveau régime indemnitaire à destination des EC et personnels assimilés ainsi que des chercheurs, dans le cadre de la LPR, entre en vigueur au 1er janvier 2022.

Le Décret détermine les modalités de mise en place de ce nouveau régime indemnitaire, ainsi que les conditions dans lesquelles celui-ci :

D'une part, se substitue aux primes et indemnités pouvant être perçues par les intéressés et d'autre part, peut se cumuler avec certaines d'entre elles

L'Arrêté quant à lui fixe le montant des 3 composantes indemnitaires de ce nouveau régime pour l'année 2022 qui comprend :

- une composante statutaire (C1)
- une composante fonctionnelle (C2)
- la prime individuelle (C3)

Référentiel de la composante fonctionnelle du Régime Indemnitaire des Personnels Enseignants et Chercheurs (RIPEC)

*Décret 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs
Arrêté du 29 décembre 2021 fixant le montant annuel des composantes indemnitaires créées par l'article 2 du décret 2021-1895*

A partir de SEPTEMBRE 2022

32

GROUPE 3 - plafond 18.000 euros		
Responsabilité	Sigle	Montant brut en €
Vice-Présidence niveau 1	A-VP1	14 000 €
Vice-Présidence niveau 2	A-VP2	Plafond individuel : 8 000 €
Direction Composantes (hors INSPE, IUT et POLYTECH)	A-DCOMP1	7 400 €
Direction IMREDD	A-DCOMP2	6 500 €
Direction NEUROMOD et UFR Odontologie ⁽¹⁾	A-DCOMP3	4 000 €
Direction adjointe et autres responsabilités composantes	A-COMP	Plafond individuel : 8 000 €
Direction ED 1 ⁽¹⁾	A-DED1	2 000 €
Direction ED 2 ⁽¹⁾	A-DED2	1 500 €
Direction UMR 1	A-UMR1	6 500 €
Direction UMR 2	A-UMR2	5 000 €
Direction UMR 3	A-UMR3	3 000 €
Direction UPB>40	A-EA1	3 000 €
Direction UPB<40	A-EA2	2 000 €
Direction UPB<20	A-EA3	1 500 €
Direction Fédération de recherche ⁽¹⁾	A-EA4	1 500 €

⁽¹⁾ Ce montant est à ventiler entre les personnels de direction dans le cadre d'une direction et d'une direction adjointe

GROUPE 2 - plafond 12.000 euros		
Responsabilité	Sigle	Montant brut en €
Chargé de mission en appui du Président	A-AP	Plafond individuel : 8 000 €

GROUPE 1 - plafond 6.000 euros		
Responsabilité	Sigle	Montant brut en €
Direction département disciplinaire 1 ⁽²⁾	A-DD1	3 500 €
Direction département disciplinaire 2 ⁽²⁾	A-DD2	2 500 €
Direction département disciplinaire 3 ⁽²⁾	A-DD3	1 500 €
Chef de département IUT	A-DCAP	Plafond individuel : 3 975 €
Responsabilité autres structures niveau 1	A-AS1	5 300 €
Responsabilité autres structures niveau 2	A-AS2	4 000 €
Responsabilité autres structures niveau 3	A-AS3	2 000 €
Responsabilité autres structures niveau 4	A-AS4	1 000 €

⁽²⁾ Ce montant est à ventiler entre les personnels de direction dans le cadre d'une direction et d'une direction adjointe

Il n'est pas possible de cumuler plusieurs indemnités de fonction.

Si un bénéficiaire cumule plusieurs responsabilités ou fonctions, il se verra attribuer le plafond applicable au groupe le plus élevé.

VP niveau 1 : Affaires institutionnelles et moyens - Développement international et relations extérieures - Développement RH et organisationnel - Finances - Formation - Patrimoine, Infrastructure, accessibilité et développement durable - Recherche et innovation - IDEX* - Grands Programmes	
VP niveau 2 : Culture et Société - Enjeux européens et territoires - Entrepreneurat étudiant - Formation continue - Politique de santé - Politique doctorale et post-doctorale - Politique documentaire et Science ouverte - Politique handicap - Politique sociale Egalité Diversité - Politique sportive - Relations internationales au Sud - Transformation numérique - Valorisation et innovation - Vie universitaire et de campus	
AS 1 : Centre d'Accompagnement Pédagogique - Direction de Programme IDEX* - Maison de la Modélisation, de la Simulation et des Interactions	
AS 2 : Centre Commun de Microscopie Appliquée - Institut d'Etudes Scientifiques de Cargèse - Institut du Droit de la Paix et du Développement - Maison des Sciences de l'Homme et de la Société - Service Commun en Langues	
AS 3 : Direction scientifique des académies d'excellence IDEX* - Groupe de Coopération Sanitaire - Institut Arômes Parfums Cosmétiques	
AS 4 : UCA SPORT	
UMR 1 : Si total EC et C > 100, ou > 50 avec deux tutelles	
UMR 2 : Si total EC et C > 25 et < 100 avec une tutelle, nombre EC et C sur site UCA	
UMR 3 : Si total EC et C < 25 avec une tutelle, ou < 15 avec plusieurs tutelles, nombre EC et C sur site UCA	
DD 1 : Si total EC et E > 80	A-DED1 : si total doctorants > 100
DD 2 : Si total EC et E > 35	A-DED2 : si total doctorants < 100
DD 3 : Si total EC et E < 35	

* Ressources propres IDEX

33

Le référentiel des missions de la composante 2 « indemnité fonctionnelle » du régime indemnitaire des personnels Enseignants-Chercheurs – RIPEC est approuvé à la majorité des voix, 21 voix pour, 2 voix contre et 5 abstentions.

11) REFERENTIEL DES PRIMES DE CHARGES ADMINISTRATIVES A COMPTER DE L'ANNEE UNIVERSITAIRE 2022/2023

Un avis du Conseil Académique du 12 mai 2022 a été rendu.

Un avis du Comité Technique du 25 mai 2022 a été rendu.

Présentation de Mme Sabrina LOUFRANI, Vice-Présidente Développement Ressources Humaines et Organisationnel et de M. Sylvain DI GIORGIO, Directeur des Ressources Humaines.

Le nouveau régime indemnitaire à destination des EC et personnels assimilés ainsi que des chercheurs (RIPEC), dans le cadre de la LPR, entre en vigueur au 1^{er} janvier 2022.

Applicable uniquement aux personnels Enseignants-Chercheurs, un nouveau référentiel PCA est élaboré pour les enseignants du second degré et enseignants hospitaliers afin de coïncider au référentiel de la prime fonctionnelle du RIPEC.

Procès-Verbal de la séance du conseil d'administration dématérialisé d'Université Côte d'Azur du 13 juin 2022

**Référentiel des primes de charges administratives (PCA)
Pour les enseignants-chercheurs hospitaliers et pour les enseignants du second degré**

Décret n°90-50 du 12 janvier 1990 instituant une primes d'administration et une prime de charges administratives à certains personnels de l'enseignement supérieur

A partir de SEPTEMBRE 2022

Vice Président		
Responsabilité	Sigle	Montant brut en €
Vice-Présidence niveau 1	A-VP1	14 000 €
Vice-Présidence niveau 2	A-VP2	Plafond : 8 000 €
Appui Président	A-AP	Plafond : 8 000 €

Composante - Direction		
Responsabilité	Sigle	Montant brut en €
Direction Composantes (hors INSPE, IUT et Polytech)	A-DCOMP1	7 400 €
Direction IMREDD	A-DCOMP2	6 500 €
Direction NEUROMOD et UFR Odontologie ⁽¹⁾	A-DCOMP3	4 000 €
Direction adjointe et autres responsabilités	A-COMP	Plafond individuel : 4 000 €

Recherche		
Responsabilité	Sigle	montant brut en €
Direction ED 1 ⁽¹⁾	A-DED1	2 000 €
Direction ED 2 ⁽¹⁾	A-DED2	1 500 €
Direction UMR 1	A-UMR1	6 500 €
Direction UMR 2	A-UMR2	5 000 €
Direction UMR 3	A-UMR3	3 000 €
Direction UPR>40	A-EA1	3 000 €
Direction UPR<40	A-EA2	2 000 €
Direction UPR<20	A-EA3	1 500 €
Direction Fédération de recherche	A-EA4	1 500 €

Autres Structures		
Responsabilité	Sigle	montant brut en €
Niveau 1	A-AS1	5 300 €
Niveau 2	A-AS2	4 000 €
Niveau 3	A-AS3	2 000 €
Niveau 4	A-AS4	1 000 €

⁽¹⁾ Ce montant est à ventiler entre les personnels de direction dans le cadre d'une direction et d'une direction adjointe

Département disciplinaire		
Responsabilité	Sigle	montant brut en €
Direction département disciplinaire 1 ⁽²⁾	A-DD1	3 500 €
Direction département disciplinaire 2 ⁽²⁾	A-DD2	2 500 €
Direction département disciplinaire 3 ⁽²⁾	A-DD3	1 500 €

Départements IUT			
Responsabilité	Sigle	montant brut plancher en €	montant brut plafond en €
Chef de département	A-DCAP	994 €	3 975 €

⁽²⁾ Ce montant est à ventiler entre les personnels de direction dans le cadre d'une direction et d'une direction adjointe

Toutes les PCA sont cumulables dans la limite du montant brut attribué à la responsabilité de Vice-Présidence de niveau 1

VP niveau 1 : Affaires institutionnelles et moyens - Développement international et relations extérieures - Développement RH et organisationnel - Finances - Formation - Patrimoine, infrastructure, accessibilité et développement durable - Recherche et innovation - IDEX* - Grands Programmes	
VP niveau 2 : Culture et Société - Enjeux européens et territoires - Entrepreneuriat étudiant - Formation continue - Politique de santé - Politique doctorale et post-doctorale - Politique documentaire et Science ouverte - Politique handicap - Politique sociale Egalité Diversité - Politique sportive - Relations internationales au Sud - Transformation numérique - Valorisation et innovation - Vie universitaire et de campus	
AS 1 : Centre d'Accompagnement Pédagogique - Direction de Programme IDEX* - Maison de la Modélisation, de la Simulation et des Interactions	
AS 2 : Centre Commun de Microscopie Appliquée - Institut d'Etudes Scientifiques de Cargèse - Institut du Droit de la Paix et du Développement - Maison des Sciences de l'Homme et de la Société - Service Commun en Langues	
AS 3 : Direction scientifique des académies d'excellence IDEX* - Groupe de Coopération Sanitaire - Institut Arômes Parfums Cosmétiques	
AS 4 : UCA SPORT	
UMR 1 : Si total EC et C > 100, ou > 50 avec deux tutelles	
UMR 2 : Si total EC et C > 25 et < 100 avec une tutelle, nombre EC et C sur site UCA	
UMR 3 : Si total EC et C < 25 avec une tutelle, ou < 15 avec plusieurs tutelles, nombre EC et C sur site UCA	
DD 1 : Si total EC et E > 80	A-DED1 : si total doctorants > 100
DD 2 : Si total EC et E > 35	A-DED2 : si total doctorants < 100
DD 3 : Si total EC et E < 35	

*Ressources propres IDEX

35

Le référentiel des Primes de Charges Administratives – PCA, à compter de l'année universitaire 2022/2023 est approuvé à la majorité des voix, 22 voix pour, 2 voix contre et 4 abstentions.

IV – QUESTIONS FORMATION & VIE UNIVERSITAIRE

12) CREATION DE LA COMMISSION CVEC (CONTRIBUTION A LA VIE ETUDIANTE ET DE CAMPUS)

Présentation de Mme Laetitia ANTONINI-COCHIN, Vice-présidente en charge de la Vie Universitaire et de Campus.

Contexte légal et réglementaire

- Loi du 8 mars 2018 instituant la CVEC (contribution à la vie étudiante et de campus) : art. L. 841-5 code de l'éducation
 - Contexte : suppression de la cotisation Sécurité sociale (217 euros)
 - Volonté de renforcer la vie de campus par une contribution (95 à compter de la rentrée 2022-2023) à laquelle sont assujettis tous les étudiants en formation initiale, sauf boursiers.
 - Une partie est reversée aux établissements : entre 41 et 60 euros pour les Universités.
- Nature de la CVEC : taxe affectée gérée par l'établissement
- Objet de la CVEC : conformément au I de l'article L. 841-5 du Code de l'éducation, elle est exclusivement consacrée au financement d'actions « dont le but est de favoriser

l'accueil et l'accompagnement social, sanitaire, culturel et sportif des étudiants, ainsi que la prévention et l'éducation à la santé. ».

Ces actions sont « menées par les services dont les missions portent sur la vie étudiante et de campus dans les établissements d'enseignement supérieur, mais aussi par les différentes associations, notamment étudiantes. »

- Modalités de gestion de la CVEC au niveau de l'établissement prévues par l'article D. 841-9 c. éducatif.
- « La programmation des actions financées par le produit de la contribution de vie étudiante et de campus, les projets ainsi que le bilan des actions conduites l'année précédente sont votés, chaque année, par le conseil d'administration des établissements mentionnés au premier alinéa du I de l'article L. 841-5 ou par l'organe en tenant lieu, après consultation, le cas échéant de la commission des formations et de la vie universitaire. (Bilan fait au CA 15/03/2022).
- Rapport annuel de l'usage de la CVEC transmis une fois par an pour information au recteur d'académie (3/02/2022).
- Extrait circulaire du 31 mars 2022 « Les décisions soumises au conseil d'administration ou à l'organe en tenant lieu sont préparées par une commission préparatoire, souvent appelée « commission CVEC », composée selon les modalités prévues à l'alinéa 3 de l'article D. 841-9 du Code de l'éducation
- Les présidents ou directeurs des établissements d'enseignement associent les différents services chargés de la vie étudiante, les représentants des étudiants au conseil d'administration de l'établissement ou à l'organe en tenant lieu et les représentants des étudiants du conseil compétent en matière de vie étudiante, les associations d'étudiants mentionnées à l'article L. 811-3, le centre régional des œuvres universitaires et scolaires territorialement compétent ainsi que des personnalités extérieures, à l'élaboration du programme, des projets et du bilan (art. D 841-9 c. éducatif.).

Création et mise en place d'une commission CVEC

- Après la mise en place de la CVEC en 2018 et un temps d'adaptation, volonté de mise en place d'une commission permanente pour la VP VU au sein de l'Université en 2020.
- Mais en raison de la crise sanitaire, cette commission n'a pas été mise en place.
- Aujourd'hui, nécessité de constituer une telle commission pour assurer au mieux la programmation et le suivi des actions financées par la CVEC.
- Objectifs de la Commission CVEC :
 - Améliorer la transparence autour des usages de la CVEC
 - Informer et échanger sur les axes de travail et la stratégie de la vie universitaire de l'Université
 - Exposer et discuter les principales programmations budgétaires
 - Se coordonner avec les autres acteurs de la vie universitaire et de campus

Composition Commission CVEC

Deux impératifs : associer tous les acteurs de la CVEC et présence de 50% d'étudiants

La commission va donc comprendre 24 membres :

- Le ou la Vice Président.e Vie universitaire et de campus

- Le ou la Vice-Président.e Culture
- Le ou la Vice-Président.e santé
- Le ou la Vice-Président.e Sport
- Le ou la Vice-Président.e Etudiant
- 1 représentant ou une représentante des établissements-composantes ou du CHU de Nice, désigné par le Conseil d'administration sur proposition du ou de la Président.e d'Université Côte d'Azur
- Les 3 représentants usagers au Conseil d'administration
- 1 représentant usagers pour chaque secteur disciplinaire du Collège E et du Collège F du Cac, désigné par et parmi les élus étudiants de ce Conseil (soit 8 membres)
- 1 représentant ou une représentante des personnels au CA ou au Cac et un.e suppléant.e désignés par le CA
- 1 représentant ou une représentante du CROUS
- Le directeur ou la directrice de la DVU, ou son/sa représentant.e
- Le Directeur Général des Services d'UCA ou son/sa représentant.e,
- 1 représentant ou une représentante du Conseil départemental, désigné.e par son président ou sa présidente
- 1 représentant ou une représentante de la Métropole, désigné.e par son président ou sa présidente
- 1 représentant ou une représentante désigné.e par le Recteur de Région Académique PACA

Attributions commission CVEC

37

- De proposer annuellement à l'approbation du conseil d'administration un programme des actions financées avec le produit de la contribution de vie étudiante et de campus qui lui est affecté, au titre de chaque année universitaire et d'assurer le suivi de leur mise en œuvre ;
- De préparer un bilan des actions conduites, au titre de l'année universitaire écoulée, soumis à l'approbation du conseil d'administration.

M. Philippe alerte sur les effets de l'inflation sur le tarif de la CVEC indexé aux prix à la consommation de l'INSEE.

Mme Cochin précise que la CVEC a augmenté de 3€ cette année.

Mme Labat Jacqmin fait savoir que les étudiants qui n'ont pas encore confirmation de leur statut de boursier doivent faire l'avance ce qui les met en difficulté.

Et par ailleurs elle déplore l'absence des assistantes sociales dans la composition de la commission.

Mme Cochin informe qu'elles sont indirectement associées.

Mme Labat Jacqmin appuie l'importance de cette fonction au sein de la commission.

Mme Cochin indique qu'elle est alertée chaque semaine, en participant à la commission d'aide sociale, des difficultés rencontrées par les étudiants.

M. Cremoux précise que ce sont les tarifs des droits d'inscription qui, par décret, sont liés à l'augmentation des prix. Il rappelle que les droits d'inscription sont gelés depuis 2017 et qu'auparavant les étudiants devaient payer la sécurité sociale d'un montant de 217€ par mois.

La création de la commission de suivi des actions financées par la Contribution à la Vie Etudiante et de Campus – CVEC est approuvée à la majorité des voix, 21 voix pour et 6 voix contre.

13) CREATION DE DIPLOMES D'ETABLISSEMENT

Un avis du Conseil Académique du 9 juin 2022 a été rendu.

Présentation de M. Pascal CREMOUX, Directeur des Etudes et de la Formation.

Création de l'attestation d'études universitaires de Maître de Stage Universitaire en Odontologie :

Cette formation s'adresse aux chirurgiens-dentistes diplômés qui accueillent les étudiants en 6ème année en stage actif. Tous les étudiants en odontologie accomplissent, au cours du troisième cycle court, un stage actif d'initiation à la vie professionnelle, chez un chirurgien-dentiste, appelé maître de stage universitaire. Ce stage doit permettre à l'étudiant de mettre en application, dans le cadre d'une autonomie contrôlée, les connaissances théoriques, pratiques et cliniques acquises au cours des études odontologiques. Le maître de stage doit justifier d'au moins trois années d'exercice professionnel. Il est agréé par le directeur de l'unité de formation et de recherche d'odontologie après avis du conseil départemental de l'ordre des chirurgiens-dentistes. Il signe un contrat pédagogique avec le directeur de l'unité de formation et de recherche d'odontologie ; ce contrat fixe les objectifs pédagogiques, les critères d'évaluation et les modalités pratiques du stage.

38

La création de l'Attestation d'Etudes Universitaires « Maître de stage universitaire » de la Faculté d'Odontologie est approuvée à la majorité des voix, 26 voix pour et 1 abstention.

14) TARIFS SPECIFIQUES HORS DIPLOMES NATIONAUX

Point retiré de l'ordre du jour.

CRITERES DE SELECTION MASTER

Un avis du Conseil Académique du 9 juin 2022 a été rendu.

Présentation de M. Pascal CREMOUX, Directeur des Etudes et de la Formation.

Les critères de sélection en Master Ingénierie de la Santé Parcours Education, Rééducation, Recherche en Science de la Santé – E2R2S viennent compléter la délibération n°2022-012 du 18 janvier 2022 qui fixe les capacités d'accueil et critères de sélection pour l'accès des étudiants en deuxième année de master, au titre de l'année universitaire 2022-2023.

Champ : BSS

Domaine : Sciences, Technologie, Santé

Mention : Ingénierie de la santé

Parcours : Education, Rééducation, Recherche en Science de la Santé – E2R2S

Ce parcours est plus souvent réservé à des étudiants qui ont fait des études de kinésithérapie et qui souhaite se spécialiser.

Les dates de campagne et critères de sélection en Master Ingénierie de la Santé Parcours Education, Rééducation, Recherche en Science de la Santé – E2R2S sont approuvés à l’unanimité des voix.

V – QUESTION RECHERCHE

15) CHARTE SCIENCE OUVERTE

Présentation de Mme Anne BROGINI, Vice-présidente Politique Documentaire et Science Ouverte.

La Science Ouverte constitue actuellement un enjeu essentiel pour la recherche, et *a fortiori* pour les Universités membres d'UDICE comme Université Côte d'Azur. La politique Science Ouverte de l'établissement se fonde sur plusieurs orientations actuelles (incitations aux publications en ligne par le biais d'ateliers HAL sur site, création d'un site Internet, création d'un Baromètre de la Science ouverte, incitation à l'ouverture des données, soutien à la diffusion de la culture scientifique auprès des citoyens selon une logique de Science pour et avec la société, etc.).

Tous les établissements qui développent une politique active de Science Ouverte ont mis en ligne une charte destinée à définir les orientations de l'établissement qui s'inscrivent notamment au sein des directives ministérielles (2ème Plan national de la Science ouverte, 2021-2024) comme des récentes recommandations du CNRS (2019) et de l'Unesco (2021) en faveur de la science ouverte.

Le plan national Science Ouverte (SO) 2021-2024

- 1) Généraliser l'accès aux publications ouvertes
- 2) Faire de la SO un principe par défaut
- 3) Structurer, partager, ouvrir les données

Les actions UCA Sciences Ouverte (SO) 2022-2024

- 1) Consolidation d'Epi-Revel - Mémoires et thèses en accès ouvert - Ateliers HAL sur site
- 2) Charte SO UCA - SO ACCESS : le Baromètre de la SO - Former les doctorants - Former les nouveaux EC entrants
- 3) Soutien du SCD pour les données de la recherche (ANR, ERC, projets IDEX...) - Recherche DataGouv

Objectifs de la Charte Science Ouverte d'UCA

- Accès ouvert aux publications
- Offre de ressources documentaires qui promeut les règles de l'Open Access
- Politique volontariste de formation des membres d'UCA à la Science Ouverte
- Prise en compte de la Science Ouverte dans l'évaluation des chercheurs
- Ouverture des données et des méthodes de la recherche
- Promotion de la Science Ouverte dans les partenariats internationaux
- Engagement en faveur du développement des relations Sciences & Société

L'avis du Conseil Académique du 9 juin 2022 et la validation du CA du 13 juin 2022 de cette charte représentent un palier nécessaire pour sa mise en ligne sur le site de l'établissement et pour le travail actuellement entrepris en collaboration avec la Direction de la communication et de la marque de création d'une page spécifique dédiée à la Science Ouverte sur le site UCA.

La charte pour la Science Ouverte d'Université Côte d'Azur est approuvée à l'unanimité des voix.

VI - CONVENTIONS

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

L'adhésion de 300€ pour l'année universitaire 2021-2022 d'Université Côte d'Azur au réseau national RISUP regroupant les directions des relations internationales des établissements d'enseignement supérieur est approuvée à l'unanimité des voix.

Les conventions comme annexées sont approuvées à l'unanimité des voix.

Plus rien ne reste à délibérer, la séance est levée à 17H30
Dates du prochain conseil d'administration : 12 juillet 2022

N°	CO-CONTRACTANT	SIGNATAIRE CO-CONTRACTANT	STRUCTURE UCA	SIGNATAIRE UCA	DATE DE SIGNATURE	TYPE DE CONVENTION	OBJET	DUREE	CLAUSES FINANCIERES	
									RECETTE	DEPENSE
	CNRS "Etablissement partenaire"	Déléguée régionale : Mme Clara HERER	Université Côte d'Azur "Etablissement coordinateur"	M. Le Président : M. Jeanick BRISSWALTER	Signée le 11 avril 2022	CONVENTION DE REVERSEMENT	UCA s'engage à verser au CNRS une somme forfaitaire de deux cent mille euros nets de taxe (200 000€ nets de taxe) dans le cadre d'un projet de recherche et d'innovation mené par le CEPAM, intitulé "Arch-AI -Story - de l'objet au système : potentiel des mathématiques appliquées et de l'IA pour l'Archéologie et l'Histoire" dont l'objet vise à encourager les recherches interdisciplinaires émergentes menées autour des données archéologiques et historiques avec les disciplines fondamentales	Année 2022		200 000€ net de taxe

41

N°	CO-CONTRACTANT	SIGNATAIRE CO-CONTRACTANT	STRUCTURE UCA	SIGNATAIRE UCA	DATE DE SIGNATURE	TYPE DE CONVENTION	OBJET	DUREE	CLAUSES FINANCIERES	
									RECETTE	DEPENSE
	CNRS "Etablissement partenaire"	M. Le Président : M. Antoine PETIT	Université Côte d'Azur "Etablissement coordinateur"	M. Le Président : M. Jeanick BRISSWALTER	Signée le	CONVENTION DE REVERSEMENT	UCA s'engage à verser au CNRS une somme forfaitaire de deux cent dix mille euros nets de taxe (210 000€ nets de taxe) pour le financement du déménagement de l'Inphyni.	Année 2022		210 000€ net de taxe

N°	CO-CONTRACTANT	SIGNATAIRE CO-CONTRACTANT	STRUCTURE UCA	SIGNATAIRE UCA	DATE DE SIGNATURE	TYPE DE CONVENTION	OBJET	DUREE	CLAUSES FINANCIERES	
									RECETTE	DEPENSE
223	CHPF	C. PANERO	Faculté de Médecine	M. P. BAQUE	28/04/2022	formation	modalités de collaboration entre les parties dans le cadre de l'organisation du DIU réanimation métabolique délocalisé à Tahiti	année universitaire 21-22	9 513 €	NEANT

N°	CO-CONTRACTANT	SIGNATAIRE CO-CONTRACTANT	STRUCTURE UCA	SIGNATAIRE UCA	DATE DE SIGNATURE	TYPE DE CONVENTION	OBJET	DUREE	CLAUSES FINANCIERES	
									RECETTE	DEPENSE
	CNQAOS NICE	Jacqueline FESNEAU Directrice	EUR ELMI	Olivier BRUNO Directeur	14/04/2022	Convention de mise à disposition ponctuelle de locaux	Location de salles CNQAOS du 02/12/2021 au 12/04/2022	4 mois (132 jours)	5 622 euros TTC	
	CNQAOS NICE	Jacqueline FESNEAU Directrice	EUR ELMI	Olivier BRUNO Directeur	11/04/2022	Convention de mise à disposition ponctuelle de locaux	Location de salles CNQAOS du 14/04/2022 au 21/07/2022	3 mois (99 jours)	21 978 euros TTC	
	Francophonie SARL	David AYACHE responsable financier	EUR ELMI	Olivier BRUNO Directeur	22/03/2022	Convention de mise à disposition ponctuelle de locaux	Location de salles FRANCOPHONIA du 28/03/2022 au 26/08/2022	5 mois (152 jours)	13 740 euros TTC	
	Groupe ESRA Côte d'Azur	Thierry COLLARD Directeur	EUR ELMI	Olivier BRUNO Directeur	12/04/2022	Convention de mise à disposition ponctuelle de locaux	Location de salles ESRA du 19/04/2022 au 20/04/2022	2 jours	1 080 euros TTC	
	NICE FICTION	Sybille MARCHETTO Présidente	EUR ELMI	Olivier BRUNO Directeur	17/05/2022	Convention de mise à disposition ponctuelle de locaux	Location de salles NICE FICTION du 04/06/2022 au 05/06/2022	2 jours	600 euros TTC	
	Comité d'organisation de la conférence IHET	Tareq AHRAM président	EUR ELMI	Olivier BRUNO Directeur	13/05/2022	Convention de mise à disposition ponctuelle de locaux	Location de salles Conférence IHET du 23/08/2022 au 24/08/2022	2 jours	3 504 euros TTC	

42

n°	Date Ouverture dossier	Type de contrat	PROJET	Partenaires	Laboratoire	Resp. Scient.	Stade	Durée	Date d'effet	Montant HT	GESTION
2022/229	2022/03/15	Subvention Etat	Datacenter Sud	AMU			Signé	0.0	2022/12/01	200 000,00 €	Université Côte d'Azur
Nombre pour Subvention : 1										200 000,00 €	

Signature(s) électronique(s) du présent document

La version originale de ce document est sous forme électronique, par conséquent les signatures ci-dessous doivent impérativement être vérifiées électroniquement à l'aide d'un logiciel adapté comme Adobe Acrobat Reader DC™. Si un message d'avertissement apparaît, la raison peut être liée à l'absence de confiance dans l'Autorité de Certification qui a délivré le certificat utilisé pour signer le document. Dans ce cas, cliquez sur « Détails du certificat » dans le « Panneau des signatures » et sélectionnez le certificat « Sunnystamp Root CA G2 » puis cliquez sur « Ajouter aux certificats approuvés » dans l'onglet « Approbation ». A noter que les logiciels de lecture de documents PDF en mode Web ou mobile n'affichent pas les détails relatifs aux signatures électroniques. Pour toute question, merci de nous écrire à l'adresse support@lex-persona.com.

Digital signature(s) of this document

The original version of this document is in electronic form, so the signatures below must always be verified electronically using appropriate software such as Adobe Acrobat Reader DC™. If a warning message appears, the reason may be the absence of trust in the Certificate Authority which issued the certificate used to sign the document. In this case, click on "Certificate Details" in the "Signatures panel" and select the "Sunnystamp Root CA G2" certificate then click on "Add to approved certificates" on the "Approval" tab. Note that PDF reading software in web or mobile mode does not display the details of the digital signatures. If you have any questions, please write to us at support@lex-persona.com.