

EXTRAIT DU PROCES-VERBAL  
DE LA SEANCE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION  
D'UNIVERSITÉ CÔTE D'AZUR

Réunie le 20 juin 2023 2023 à 14H00  
Séance n°7

- Sur 40 membres,

**Etaient présents ou représentés les 28 membres suivants :**

**Collège des Professeurs**

M. Jeanick BRISSWALTER  
Mme Muriel DAL PONT LEGRAND  
M. Pierre KORNPORBST  
Mme Barbara MEAZZI  
M. Luc PRONZATO

**Collège des Autres Enseignants**

M. Michel GAUTERO  
M. Pierre CRESCENZO  
Mme Céline MASONI-LACROIX  
M. Didier FORCIOLI  
Mme Sarah LABAT-JACQMIN

**Collège des BIATSS**

M. Pascal CREMOUX  
M. Erwan PHILIPPE

**Collège des Etudiants**

**Représentants des Organismes de Recherche**

Mme Claire-Isabelle COQUIN, INSERM

**Personnalités Qualifiées**

**Représentants des Etablissements Composantes**

M. Arnaud CHOPLIN, IFMK  
M. Stéphane MAZEVET, OCA

**Représentants des Etablissements associés**

M. Rodolphe BOURRET, CHUN

**Représentant des collectivités territoriales**

**Membres absents ayant donné procuration**

M. Philippe PAQUIS à M. Pascal CREMOUX  
Mme Anne VIGOUROUX à M. Luc PRONZATO  
Mme Clara HERER, CNRS à Mme Barbara MEAZZI  
Mme Maureen CLERC, INRIA à M. Pierre KORNPORBST  
M. Philippe CHARVIS, IRD à M. Stéphane MAZEVET, OCA  
M. Bernard ASSO, Conseil Départemental 06 à M. Jeanick BRISSWALTER  
M. Alain AVENA, Villa ARSON à M. Pierre CRESCENZO  
M. Franck CHIKLI, Communautés Territoriales à M. Pascal CREMOUX  
Mme Elise TOSI, SKEMA à M. Pierre KORNPORBST  
M. Bernard KLEYNHOFF, Conseil Régional PACA à M. Pierre CRESCENZO  
Mme Maryline CRIVELLO, AMU à Mme Barbara MEAZZI  
M. Alain SOMMERVOGEL, INRAE à M. Jeanick BRISSWALTER

**Etaient absents ou excusés les 12 membres suivants :**

M. Florent DAUPHIN  
M. Rémy BRUNY  
Mme Eva EL SAYED  
Mme Magali ALTOUNIAN, Métropole NCA  
M. Emmanuel BARRANGER, CAL  
Mme Anne LECHACZYNSKI, Verrerie de BIOT  
Mme Donatienne MICHEL-DANSAC, CIRM

Mme Christine MALOT  
M. Didier ABADIE, ERACM  
Mme Elisabeth PECOU  
M. Jean ZIEGER, Ecoles d'Art & de Design  
M. Andrea ORABONA

### **Invités présents**

M. Jean-Christophe BOISSE, IUT  
M. Marc DALLOZ, VP Conseil d'Administration  
M. Régis BRANDINELLI, DGS  
Mme Marie-Sophie BERGER, DAJIM  
Mme Nadine MARCHANDE, DRARI  
M. Jean DELLAMONICA, Faculté de Médecine  
M. Guillaume BARRA, 3 DS  
Mme Sabrina LOUFRANI, VP Développement Ressources Humaines et Organisationnel  
Mme Nadine GROSSO, DAJIM  
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 14h00.

### **I - PREAMBULE**

3

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

Retrait d'un point de l'ordre du jour :

11) Création de l'*International Research Project* « *Trans-Atlantic Research Program for Imaging New-worlds 3* »

Ajout d'un point à l'ordre du jour avec l'accord des membres :

- Rapport d'évaluation de l'Institut Universitaire de Technologie Nice - Côte d'Azur – vague contractuelle C 2023

### **I – QUESTION STRATEGIQUE**

**1) ADOPTION DE LA CONVENTION-CADRE DE PARTENARIAT LIANT L'OBSERVATOIRE DE LA CÔTE D'AZUR ET UNIVERSITE CÔTE D'AZUR**

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

Un avis favorable du Comité de Pilotage de site du 22 mai 2023 a été rendu.

Vu la délibération n° CA 2023/010 du conseil d'administration de l'Observation de la Côte d'Azur.

Des modifications formelles issues des débats qui ont eu lieu au Conseil d'administration de l'Observatoire de la Côte d'Azur ont été apportées. Il s'agit de clarifications et précisions notamment sur les visas mais encore sur les tutelles de références des personnels rattachés aux unités.

L'Observatoire de la Côte d'Azur, dans l'établissement public expérimental, est un établissement composante qui garde sa personnalité morale, tout comme la Villa Arson et l'IFMK.

Il était essentiel de mettre en place une convention qui définisse bien les relations réciproques entre l'établissement public expérimental et ces établissements composantes. Sa réalisation a été le résultat d'un dialogue conséquent, il a aussi fallu intégrer le changement de statut de l'OCA qui d'EPA devient EPSCP (un avis positif du CNESER a été rendu). La nature même de l'EPA ne correspondait pas aux missions de formation, de recherche et d'innovation de l'OCA et générait des contraintes et des incohérences budgétaires en rendant l'articulation avec l'établissement expérimental difficile.

Cette convention formalise les relations qu'Université Côte d'Azur entretient depuis 2020 avec l'Observatoire de la Côte d'Azur.

Elle mentionne un certain nombre de prérogatives de l'OCA qui correspondent à ses zones d'expertise :

Un certain nombre de dossiers dans le cœur thématique des sciences de la terre et de l'univers sont confiés au Conseil Scientifique de l'Observatoire dont les avis sont transmis aux conseils de l'université (comité de pilotage établissement, le Conseil académique, le CA, le Bureau Idex, le bureau du 3IA) pour un arbitrage éclairé.

Le Conseil Scientifique de l'Observatoire est constitué pour moitié de personnalités extérieures ce qui permet d'éviter les conflits d'intérêt dans l'évaluation des dossiers internes.

4

Stéphane MAZEVET rappelle l'importance de l'intégration de l'Observatoire au sein de l'établissement public expérimental Université Côte d'Azur. L'OCA est un établissement public depuis 30 ans, il était important que l'établissement ait un statut juridique qui soit en phase avec les missions qui lui sont confiées. Les 4 missions qui sont actuellement définies le décret de l'OCA vont être retrouvées dans le celui de l'établissement public expérimental :

- Mission de recherche sur les sciences de la terre et de l'univers
- Missions de formation
- Mission de diffusion des connaissances
- Mission de service national d'observation

L'OCA a une dotation propre de l'état, du CNRS et une contribution de l'Université et de l'IRD. Ce périmètre financier représente entre 35M€ et 40 M€ par an.

Cette convention permet de décliner le principe d'articulation entre les deux établissements.

La convention-cadre de partenariat en qualité d'établissement composante entre Université Côte d'Azur et l'Observatoire de la Côte d'Azur est approuvée à l'unanimité des voix.

## II - QUESTIONS FINANCIERES

### **2) MODIFICATION DE LA DELIBERATION N°2021-100 FIXANT LES TAUX DE REMBOURSEMENT DES FRAIS DE NUITEES ET DE REPAS**

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

Ajout des membres experts CTI (commission des titres d'ingénieur) à la liste des personnalités extérieures bénéficiant du taux 2.

La délibération n°2012-59 du 17 juillet 2012 fixant les taux de remboursement des frais de missions et leur aspects dérogatoires est abrogée.

La délibération n°2021-100 du 21 septembre 2021 fixant les taux de remboursement des frais de missions et leur aspects dérogatoires Conformément à l'article 5 du décret n°2019-139 du 26 février 2019 modifiant l'article 7 du décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat est abrogée.

Lorsque l'intérêt du service l'exige et pour tenir compte de situations particulières, un arrêté ministériel ou une délibération du conseil d'administration de l'établissement peut fixer, pour une durée limitée, des règles dérogatoires aux arrêtés interministériels prévus aux alinéas précédents, qui ne pourront, en aucun cas, conduire à rembourser une somme supérieure à celle effectivement engagée.

5

Les taux relatifs aux remboursements des frais de nuitées et repas jusqu'au 31 décembre 2023 sont approuvés à l'unanimité des voix.

### **3) DON DE MATERIELS INFORMATIQUES A L'ASSOCIATION « LA BANQUE DU NUMERIQUE »**

#### **Présentation de M. Guillaume BARRA, Responsable du Pôle Prévention Hygiène et Sécurité de la Direction Développement Durable des Sites**

Par le décret n°2023-266 du 12 avril 2023 fixant les objectifs et modalités de réemploi et de réutilisation des matériels informatiques réformés par l'Etat et les collectivités territoriales, les personnes publiques doivent mettre en œuvre les actions nécessaires afin de développer le réemploi et la réutilisation des matériels informatiques qu'elles réforment.

Etant précisé que les bénéficiaires du réemploi sur le plan environnemental sont supérieurs à ceux du recyclage, les matériels informatiques réformés doivent être cédés à une autre personne publique ou vendus par le service du domaine ou repris par un éco-organisme agréé par l'Etat ou le fournisseur initial sous condition, ou proposés au don notamment aux associations, fondations ou organismes.

C'est dans ce dernier cas que le don proposé à délibération s'inscrit afin d'atteindre l'objectif annuel de réemploi et de réutilisation des matériels informatiques réformés de 25% en 2023 (pour info objectif fixé à 35% en 2024 et 50% à partir de 2025).

La délibération concerne le don suivant d'une valeur vénale nulle à l'association « la banque du numérique »

Lot 1 de la DSI pour pièces : 21 unités DELL optiplex 3010 + 2 unités optiplexX 3020 + 3 unités optiplex 7010, 5 unités optiplex 9020, 10 unités compaq pro 6000 + 5 unités compaq pro 6300 + 4 unités lenovo think center.

Lot2 de l'IUT fonctionnel : 32 postes DELL 7010MT + 20 écrans + claviers et souris

Lot3 de l'IUT pour pièces : 20 postes DELL 7010MT

LOT4 du service commun de documentation : 30 casque audio

Il est attendu que par la délibération il soit demandé aux gestionnaires de parc informatique de privilégier les filières de réemploi dans leur démarche de cession de leur matériel.

Le don de matériels informatiques à l'association « la banque du numériques » est approuvé à l'unanimité des voix.

#### 4) ACCEPTATION D'UN LEGS DE MME SAUNIER

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

Université Côte d'Azur est le légataire universel de Mme Eglantine Yolande Miloche épouse Saunier, décédée le 20 juillet 1999, par un testament authentique du 21 mai 1992.

Considérant le mandat (référéncé 98-20-18088) de représentation du 28 janvier 2022 donné par Université Côte d'Azur à l'étude Guénifey pour recueillir en son nom et pour son compte la succession de Mme Eglantine Yolande Saunier née Miloche.

Les décomptes de succession du 6 décembre 2022 et du 6 avril 2023 de l'étude généalogique Guénifey notifient une part nette à percevoir de 219 185,37 € pour Université Côte d'Azur.

Les comptes de liquidation provisoire du 6 décembre 2022 et définitifs du 6 avril 2023 de l'étude généalogique Guénifey notifient un solde net à verser à Université Côte d'Azur de 175 348,30€.

Le conseil de gestion de l'UFR Médecine, réuni le 24 mai 2023, a donné un avis favorable à la perception du montant de ce legs.

Il appartient désormais au Conseil d'administration de valider l'acceptation de ce legs afin d'émettre le titre de recettes et d'intégrer cette nouvelle recette au prochain budget rectificatif.

L'acceptation du legs de Mme Eglantine Yolande Miloche épouse Saunier d'un montant net de 175 348,30 euros est approuvé à l'unanimité des voix.

#### 5) REMBOURSEMENT DES FRAIS DE MISSIONS DANS LE CADRE DU PROGRAMME SUGAR

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

Contexte : Le programme SUGAR Global Innovation Program est promu par SUGAR NETWORK, un réseau mondial qui regroupe plus de 20 universités internationales de premier plan et plus

*Extrait du Procès-Verbal de la séance du conseil d'administration d'Université Côte d'Azur du 20 juin 2023*

de 26 entreprises internationales. Depuis 2020, ICE (*Innovation Centre for Entrepreneurship*) propose ce programme aux étudiants UCA (Université Côte d'Azur) et aussi aux étudiants de *Beisgn School (Sustainable Design School)*.

L'objectif du programme est de permettre aux étudiants d'acquérir des compétences entrepreneuriales en travaillant au sein d'une équipe internationale et pluridisciplinaire et en appliquant la méthodologie *Design Thinking* pour développer une solution innovante répondant à un défi d'innovation réelle proposé par une entreprise partenaire.

Cette année, le programme SUGAR voit la collaboration de l'Université Côte d'Azur avec l'Institut Hasso Plattner, l'université de référence pour l'approche *Design Thinking* en Europe.

Au cours de l'année 2022-23, le projet SUGAR implique trois voyages internationaux cruciaux pour le succès du projet, et qui sont prévus dans l'accord qui régit la collaboration avec l'Institut Hasso Plattner. Le dédit accord prévoit le financement et la prise en charge de tous les frais liés aux voyages et séjours dans le cadre du projet SUGAR.

Le remboursement des frais de repas et de transports sur place lors des voyages effectués dans le cadre du programme SUGAR est approuvé à l'unanimité des voix.

## 6) MODIFICATION DU TARIF DU TOEIC DE L'ÉCOLE POLYTECH NICE SOPHIA

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

7 Proposition d'augmentation du prix de la passation du TOEIC d'une heure en ligne de 49,80€ à 51,60€.

Cette augmentation permettra d'obtenir une copie numérique de la feuille de score personnelle envoyée directement aux étudiants où qu'ils soient par courriel (Certains viennent juste pour l'examen de secteurs assez éloignés et d'autres passent le TOEIC avant de partir en stage) tout en conservant une trace du même document également dans les archives.

Cela facilitera grandement la démarche pour les étudiants en plus d'un allègement des tâches du secrétariat des langues et de l'accueil (remise des documents papier qui restent encore à scanner par les étudiants pour les conserver au long cours – et contacts multiples auprès du secrétariat pour retrouver un scan des fiches de scores abimées voire égarées).

La modification du tarif du TOEIC (*test of english for international communication*) de Polytech Nice Sophia et son ajout au recueil des tarifs est approuvée à l'unanimité des voix.

## III – QUESTIONS RESSOURCES HUMAINES

### 7) ADOPTION DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION RELATIVES AUX PROMOTIONS ET AUX VALORISATIONS DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS

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

Un avis favorable du Conseil Académique du 11 mai 2023 a été rendu

Un avis du Comité Social d'Administration du 7 juin 2023 a été rendu

A compter de janvier 2022, 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.

#### Calendrier mise en œuvre LDG

ACTIONS	dates
Vote en CA des LDG transitoires	Le 12/04/2022
Parution de nouveaux textes	Entre septembre 2022 et mars 2023
Modification des LDG transitoires (partie repyramidage)	CSAE le 06/03/2023 CAC le 13/03/2023 CA le 14/03/2023
Réunion 1 groupe de travail	Le 28/03/2023
Réunion 2 groupe de travail	Le 24/04/2023
Présentation CAC Plénier	Le 11/05/2023
Présentation CSAE	Le 06/06/2023
Validation CA	Le 20/06/2023
Communication sur l'intranet	Entre le 21/06/2023 et le 25/06/2023

8

Des groupes de travail avaient déjà œuvré entre octobre et novembre 2022 à la rédaction des LDG, mais suite à l'information ministérielle de parution de nouveaux textes à compter de janvier 2023, il a été décidé de mettre en suspens le travail effectué.

#### Les modifications apportées par rapport aux LDG transitoires

- Modifications réglementaires (page 1),
- Rappel concernant la réglementation en matière de procédure de droit commun des personnels hospitaliers mono-appartenants (page 7),
- Toute la partie IV sur l'organisation des opérations de promotions concernant le repyramidage (pages 12 à 16),
  - Suppression de la proportion de  $\frac{3}{4}$  de nominations de membres du corps des MCF et assimilés titulaires du 2ème grade et d' $\frac{1}{4}$  de nominations de membres du corps des MCF et assimilés titulaires du 1er grade,
  - Possibilité d'ouvrir les promotions au niveau de deux sections d'un même groupe de disciplines,



- Procédure simplifiée en faisant intervenir en premier, le CNU puis le comité de promotion, La dernière phase d'audition est également menée au niveau du comité de promotion,
- Organisation de la dernière phase d'audition au niveau du comité de promotion, avec la validation notamment des compositions des comités de promotion en conseil académique restreint aux professeurs d'université,
- Modifications au niveau de la composition des comités de promotion et de leurs attributions,
  - Modification de la procédure d'avancement des personnels enseignants 2nd degré (page 17),
  - Rajout de l'annexe 3 concernant la grille des critères d'avancement des personnels enseignants du 2nd degré.

Les lignes directrices de gestion relatives aux promotions et aux valorisations des parcours professionnels des personnels enseignants-chercheurs et enseignants sont approuvées à majorité des voix, 22 voix pour et 6 abstentions.

#### **8) ADOPTION DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION RELATIVES AUX REMUNERATIONS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS**

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

9

Vu l'avis du Conseil Académique du 11 mai 2023

Vu l'avis du Comité Social d'Administration du 7 juin 2023

##### **Calendrier mise en œuvre des LDG**

Des groupes de travail avaient déjà œuvré entre octobre et novembre 2022 à la rédaction des LDG, mais suite à l'information ministérielle de parution de nouveaux textes à compter de janvier 2023, il a été décidé de mettre en suspend le travail effectué.

ACTIONS	dates
Vote en CA des LDG transitoires	Le 12/04/2022 (RIPEC 3) Le 13/06/2022 (RIPEC 2)
Parution de nouveaux textes	Entre septembre 2022 et mars 2023
Parution des nouvelles LDG indemnitaires ministérielles	Le 09/02/2023
Réunion 1 groupe de travail	Le 28/03/2023
Réunion 2 groupe de travail	Le 24/04/2023
Présentation CAC Plénier	Le 11/05/2023
Présentation CSAE	Le 06/06/2023
Validation CA	Le 20/06/2023
Communication sur l'intranet	Entre le 21/06/2023 et le 25/06/2023

### Les modifications apportées par rapport aux LDG transitoires

- Modifications réglementaires (page 1),
- Modification du cadrage de la prime individuelle (C3) du RIPEC (page 4),
- Information complémentaire sur les conditions de versement de la composante statutaire (C1) du RIPEC (page 4),
- Modification du calendrier de la composante fonctionnelle (C2) et de l'articulation avec le cadrage des modulations de service (pages 5 et 6),
  - Conversion en décharge possible
  - Incompatibilité de la conversion de la prime en décharge avec une modulation de service pour la même mission

10

### Les modifications apportées par rapport aux LDG transitoires

Précision sur le nouveau cadrage de l'attribution de la prime individuelle (C3) du RIPEC (pages 7 à 10)

Avant textes modificatifs (campagne 2022)	Après textes modificatifs (campagne 2023)
Année de carence pour les EC sortants d'une promotion	Suppression de l'année de carence
Examen des dossiers En 3 phases: CAC R puis CNU puis CAC R et attribution par le Président	Examen des dossiers en 2 phases: CNU puis par le CAC R avant attribution par le Président
Le CAC R puis le CNU rendaient plusieurs avis sur une même candidature, ces avis portaient sur l'ensemble des activités des candidats.	Simplification du nombre des avis dans les rapports: <ul style="list-style-type: none"> <li>• un avis CNU sur l'ensemble du dossier + précision de la mission au titre de laquelle la prime est proposée</li> <li>• un avis CAC R sur l'ensemble du dossier + précision de la mission au titre de laquelle la prime est proposé</li> </ul>
Attribution de la prime selon 4 critères	La prime est attribuée selon une ou plusieurs missions au sens de l'article L.123-3 du Code de l'éducation. La prime peut également être attribuée au titre du concours apporté à la vie collective de l'établissement.

## Les modifications apportées par rapport aux LDG transitoires

Avant textes modificatifs (campagne 2022)	Après textes modificatifs (campagne 2023)
<b>Répartition des primes sur les différents items dans les LDG établissement :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entre 40 et 60 % au titre de l'activité scientifique,</li> <li>• Entre 20 et 30 % de primes distribuées au titre de l'investissement pédagogique,</li> <li>• Au moins 10% au titre de l'accomplissement de tâches d'intérêt général,</li> <li>• Au moins 10 % au titre de l'ensemble de ces missions.</li> </ul>	<b>Répartition des primes sur les différents items dans les LDG établissement :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entre 40% et 60% au titre de l'activité scientifique,</li> <li>• Entre 20 et 30% de primes distribuées au titre de l'investissement pédagogique,</li> <li>• au plus 20% au titre du concours apporté à la vie collective des établissements ,</li> <li>• Au plus 20% au titre des autres missions prévues à l'article L123-3 du code de l'éducation.</li> </ul>

### ➤ Déploiement et dotation dans les LDG transitoires (plan pluriannuel)

L'objectif est d'atteindre d'ici 2027 45% (au minimum) de bénéficiaires parmi les EC  
 À partir de 2025, 122 nouvelles primes seront attribuées chaque année permettant d'atteindre 366 bénéficiaires, soit 46% EC de l'établissement

	Actuels bénéficiaires PEDR	Nouvelles primes individuelles	Primes sortantes après 3 ans	Nombre de bénéficiaires	% de bénéficiaires	Moyens consacrés RIPEC 3 + PEDR K€
2021	182	0				
2022	138	61	0	199	25%	1 025K€
2023	95	61	0	217	27%	1 118K€
2024	50	61	0	233	29%	1 200K€
2025	5	122	61	249	31%	1 282K€
2026	2	122	61	307	38%	1 581K€
2027	0	122	61	366	46%	1 885K€
2028	0	122	122	366	46%	1 885K€

11

### ➤ Déploiement et dotation dans les LDG à compter de 2023 (plan pluriannuel)

L'objectif est d'atteindre d'ici 2027 45% (au minimum) de bénéficiaires parmi les EC  
 À partir de 2026, 120 nouvelles primes seront attribuées chaque année permettant d'atteindre 360 bénéficiaires, soit 46% EC de l'établissement

	Actuels bénéficiaires PEDR	Nouvelles primes individuelles	Primes sortantes après 3 ans	Nombre de bénéficiaires	% de bénéficiaires	Moyens consacrés RIPEC 3 + PEDR (hors hospitalo-universitaires) K€
2021	182	0				
2022	138	61	0	199	25%	1 025 K€
2023	97	92	0	250	31%	1 288 K€
2024	57	96	0	306	38%	1 576 K€
2025	17	115	61	320	40%	1 648 K€
2026	0	120	92	331	43%	1 704 K€
2027	0	120	96	355	46%	1 828 K€
2028	0	120	115	360	46%	1 854 K€

- Modification de la partie intéressement avec mention d'un nouvel axe (page 14),
- Les annexes 1, 1bis et 2 sont à jour: validation en CA le 23 mai 2023 (pages 15 à 23)

Les Lignes Directrices de Gestion relatives aux rémunérations des personnels enseignants-chercheurs et enseignants sont approuvés à la majorité des voix, 21 voix pour et 7 voix contre.

## 9) ADOPTION DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE – RSU 2021

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

Vu l'avis du Comité Social d'Administration du 7 juin 2023

#### Contexte

- Le rapport social unique est le document de référence annuel relatif à la gestion des ressources humaines.
- Il remplace le bilan social et contient des informations supplémentaires relatives à la diversité et à l'égalité professionnelle.
- Le RSU a 3 objectifs :
  - Assurer une information complète et accessible à la communauté
  - Enrichir le dialogue social par la production de données encourageant la réflexion et le débat
  - Aider au pilotage de la stratégie RH

#### Emplois, Effectifs Evolution entre 2019 et 2021

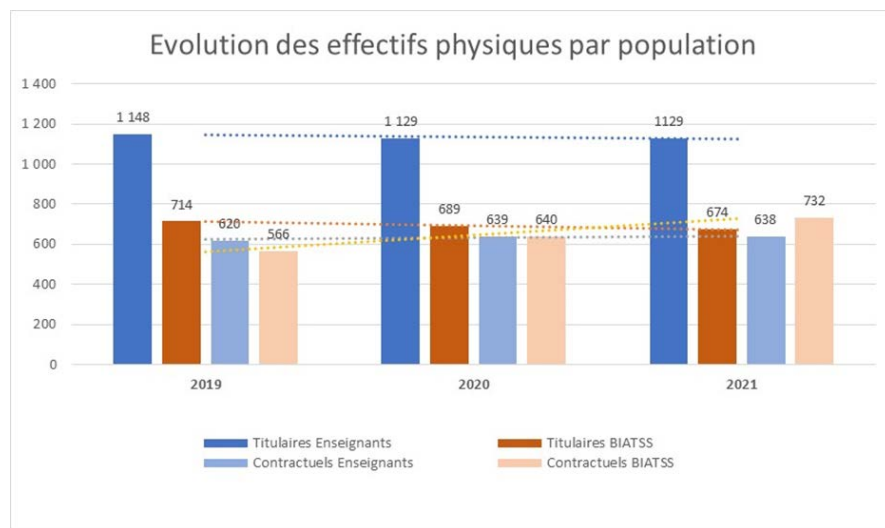
- Un établissement qui continue son développement

Le dynamisme d'Université Côte d'azur se traduit par une forte évolution des effectifs.

Entre 2019 et 2021 l'effectif a progressé de 4,1% soit + 125 agents.

En 2021, l'effectif a augmenté de 76 agents (en majorité les personnels Biatss contractuels)

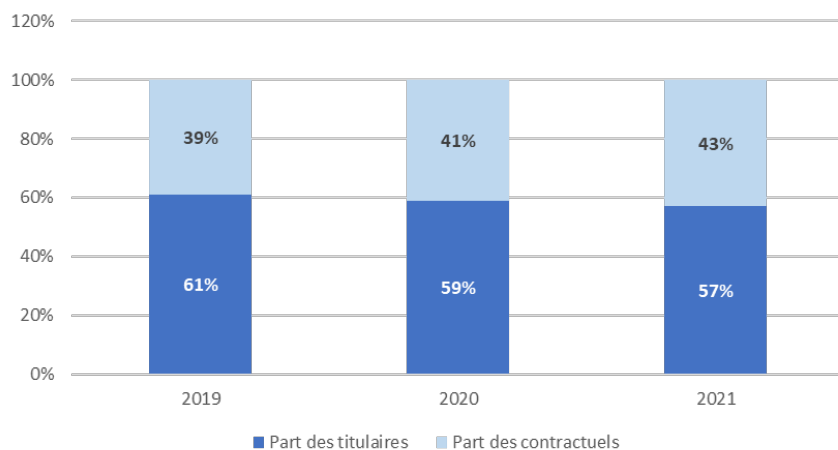
12



- Répartition personnels titulaires et contractuels

- Comme les années précédentes, la part des titulaires est en baisse.
- L'établissement compte en fin 2021 57 % d'agents titulaires. Cette baisse est plus marquée pour les agents Biatss (-5,6% entre 2019 et 2021) et -1,7% pour les enseignants.

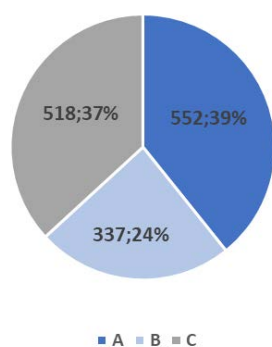
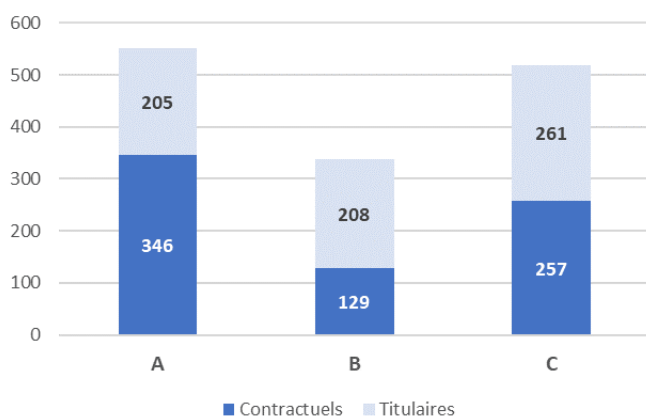
- La hausse des personnels Biatss contractuels est de 29,3% entre 2019 et 2021.
- Cette hausse s'explique à la fois par la maîtrise de la masse salariale mais aussi par les recrutements sous financement, limités aux contractuels.



➤ Un repyramidage qui continue

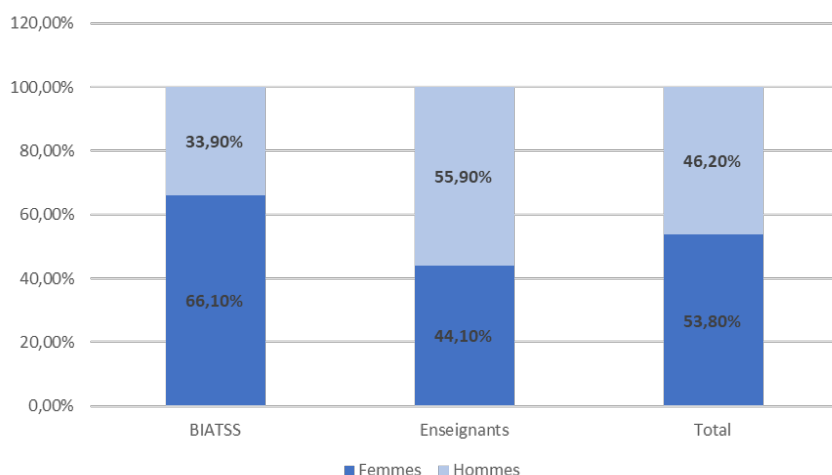
- La politique de repyramidage des agents Biatss s'est accélérée avec une baisse de la part des agents de catégorie C (-1,3 %) au profit d'emplois cadres (A) et des catégories intermédiaires (B).
- Les agents de catégorie C ne sont plus majoritaires, ce sont les agents de catégorie A avec 39 % des effectifs.

13



➤ Part des personnels féminins dans les effectifs

- La part des femmes dans l'effectif total des personnels d'Université Côte d'Azur est majoritaire (53,80%).
- Cette majorité est largement plus marquée chez les agents Biatss avec près de 2/3 des effectifs.
- Chez les enseignants elle ne représente que 44,10%

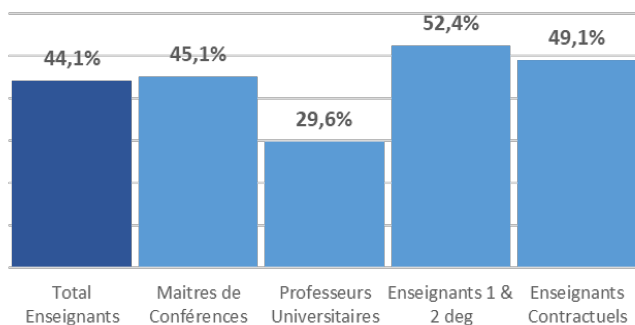


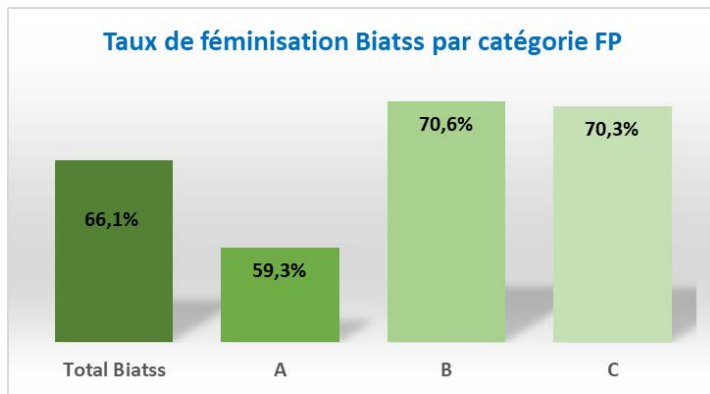
14

➤ Légère hausse du % d'effectifs féminins sur les PU ainsi que sur les catégories A t B BIATSS par rapport à 2020

- Le taux de féminisation global est de 53,8 % des agents. Comme pour l'ensemble des établissements universitaires, il est plus élevé chez les BIATSS (66 %) que chez les enseignants (44%)
- Chez les enseignants chercheurs, la différence de taux de féminisation est significative entre les MCF et les PR (bien qu'en légère hausse), de même pour les BIATSS entre les catégories A et C

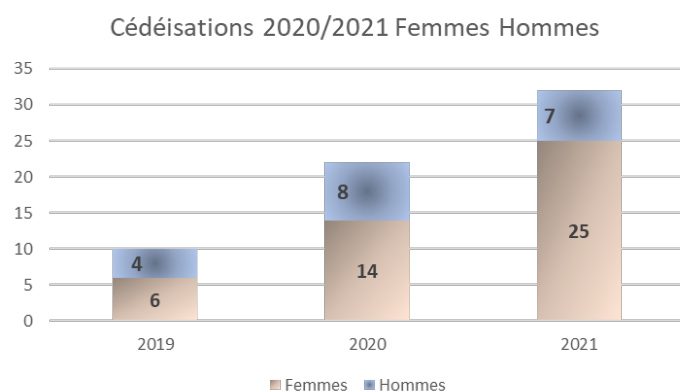
**Taux de féminisation 2021 Enseignants**





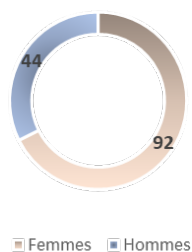
➤ Une volonté de fidéliser ses effectifs

- Le nombre de cédés a progressé de 45% entre 2020 et 2021 suite à la mise en place de la Cédésation par anticipation.
- Le taux de CDI a progressé de 4 points entre 2019 et 2021. Les CDI représentent au 31/12/2021, 14% des agents contractuels (136 agents sur 999 contractuels).
- Les femmes représentent plus de 2/3 des CDI



15

### Répartition Femmes/Hommes des CDI au 31/12/2021

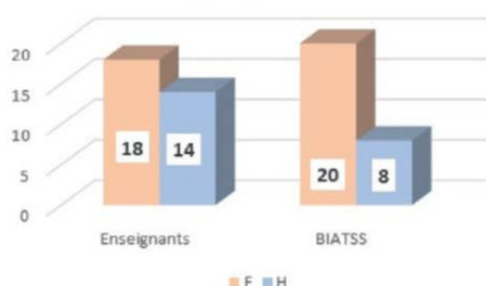


### Recrutement

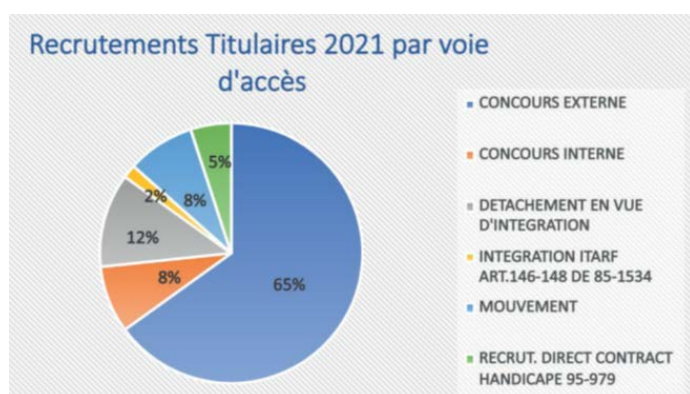
➤ Flux entrées/sorties agents titulaires

- Le nombre d'agents titulaires recrutés est de 60 en 2021 : 32 enseignants et 28 Biatss. La part des agents féminins est de 63% (56% chez les enseignants et 71% chez les Biatss)

Recrutements agents Titulaires 2021  
par genre



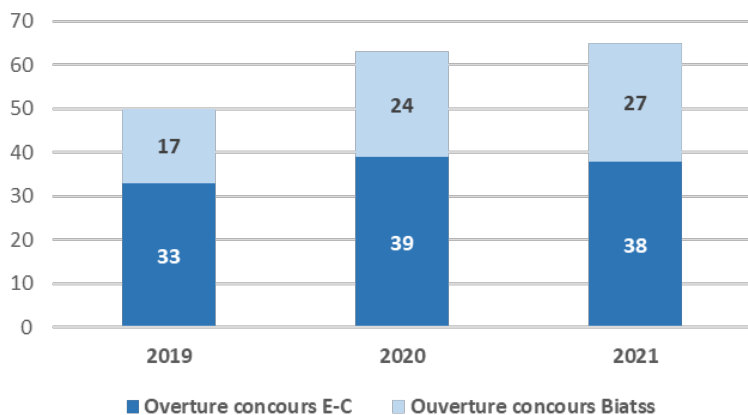
Recrutements Titulaires 2021 par voie  
d'accès



16

- Le nombre de départs d'agents titulaires est de 68 : 43 retraites et 17 mutations
  - 51,5 % de ces départs sont des femmes
- Concours des enseignants-chercheurs et Biatss
- Le nombre de concours d'enseignants chercheurs reste au niveau de l'année 2020, avec 38 ouvertures.
  - Le nombre de concours infructueux pour les enseignants chercheurs est de 4 en 2021 (4 concours infructueux : 3 PR et 1 MCF) contre 5 en 2020, conséquence de la politique d'excellence en recrutement et de la garantie de réouverture automatique des concours infructueux en année N+1
  - Le nombre de concours BIATSS ouvert en 2021 (27) continue de progresser depuis 2 ans (17 en 2019 ; 24 en 2020)





### Parcours Professionnel

➤ Taux de promotion des personnels

- Le nombre d'avancement de grade pour les enseignants chercheurs est de 51 (dt 41% de femmes) en 2021 ce qui représente 46% des candidats contre 44% en 2020
- Pour les BIATSS, le nombre de promotion a augmenté en 2021 avec 21 promus (dt 71 % de femmes) pour des avancements de grade via le tableau d'avancement. Le nb pour la liste d'aptitude est de 6 promus (2/3 de femmes)

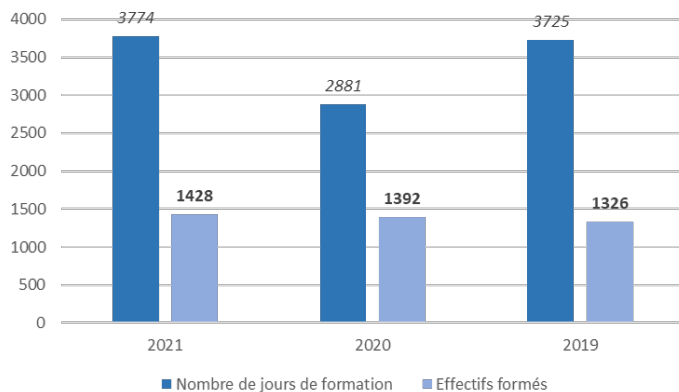
	2019		2020		2021	
	Promus	Taux de promotion	Promus	Taux de promotion	Promus	Taux de promotion
Promotion via tableau avancement ITRF	14	6%	18	7%	21	8%
Liste aptitude ITRF	7	1,70%	4	1%	6	1,4%

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

### Formation Professionnelle

➤ Un plan de formation qui repart après la parenthèse Covid

Après une baisse du nombre de jours de formations dispensés en 2020, liée à la période COVID en 2020, la formation a retrouvé son niveau de 2019 pré-covid



- Un plan de formation Biatss concentré sur les premiers niveaux de qualifications
  - Le taux de couverture reste autour des 60 % dont la catégorie C représente 27%, et les catégories B 13% et A 19%
  - Le taux de couverture des femmes est autour de 43%, alors que chez les hommes il est environ de 17% vraisemblablement en raison de la sur-représentation des effectifs féminins dans les catégories C
  - Les femmes représentent près de 71 % des agents bénéficiaires

	Nombre agents bénéficiaires	Taux de couverture *
Catégorie A	270 (32%)	19%
Catégorie B	189 (22%)	13%
Catégorie C	385 (46 %)	27%

\* C'est le nombre d'agents, bénéficiant d'une ou plusieurs formations, en proportion des effectifs présents au 31/12/21

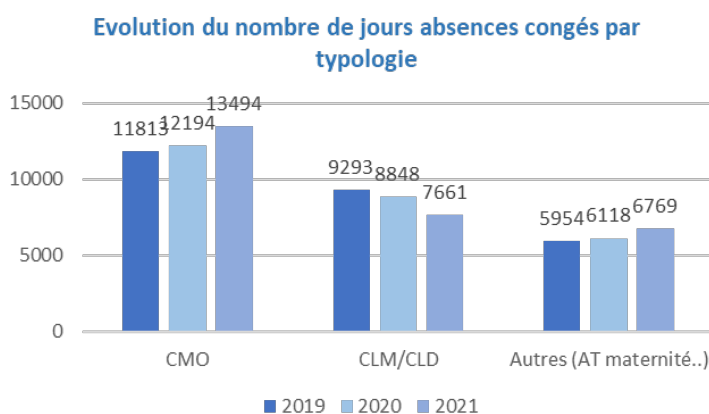
### Rémunérations

- Une masse salariale en expansion
  - Avec, entre autres, la hausse des effectifs (+67 ETPT), la masse salariale a logiquement augmenté de 7,4 M€ et s'élève à 210 004 K€ fin 2021 (202 610 K€ en 2020). Mais il y a aussi de nouvelles mesures entrées en vigueur en 2021 (intégration dans l'IFSE de l'indemnité pour travaux insalubres) et le GVT
  - La part du financement sur ressources propres augmente et représente en 2021, 15,2 % de la MS
  - D'autres éléments liés à la LPR ont entraîné une hausse des dépenses d'environ 1 M€ (passage de la PRES en RIPEC1), mise en œuvre des mesures PPCR (125 K€)
  - Ainsi qu'une forte hausse des heures complémentaires d'enseignements +1,4 M€ (heures 2019/2020 dont le paiement a été décalé à cause de la crise sanitaire)
  - Les écarts de salaires entre hommes et femmes restent marqués. En 2021, la rémunération des femmes est inférieure de 17 % chez les agents titulaires et de 5,6% pour les contractuels bien qu'il y ait une amélioration depuis 2019

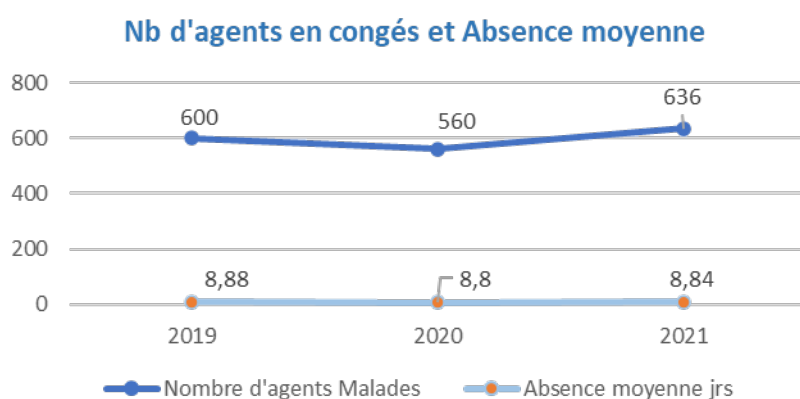
- La plus faible représentation de femmes parmi les Professeurs d'Université rend cet écart particulièrement significatif chez les enseignants

## Santé & Sécurité

- Les congés maladies de nouveau en hausse
  - Le taux d'absentéisme pour raisons de santé reste stable en 2021 avec 3,41 % (3,39% en 2020).
  - Le nombre de jours d'absence augmente de 2,8% entre 2020 et 2021.
  - Le nombre d'agents en position de congés pour raisons de santé augmente aussi de 13,6% (560 à 636 agents) mais l'absence moyenne reste stable autour de 8,8 jours.



19



## Organisation du travail

- Stabilisation de la part des agents titulaires à temps partiel en 2021
  - La répartition des enseignants et enseignants-chercheurs 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 (1,2%) et plus marqué chez le personnel féminin (4,1%)
  - Pour les BIATSS Titulaires, le temps partiel est plus important (1 agent sur 8). Environ 17% de femmes titulaires sont à temps partiel contre 4 % pour le personnel masculin
  -

Enseignants titulaires au 31/12/2021

Quotité affectation	Part Femmes		Part Hommes		Total général	
	Femmes	Part Femmes	Hommes	Part Hommes	général	Part
50	5	1,10%	5	0,80%	10	0,90%
60	2	0,40%	1	0,20%	3	0,30%
70	3	0,60%	1	0,20%	4	0,40%
80	8	1,70%	1	0,20%	9	0,80%
90	1	0,20%			1	0,10%
100	447	95,90%	655	98,80%	1102	97,60%
<b>Total</b>	<b>466</b>	<b>100%</b>	<b>663</b>	<b>100%</b>	<b>1129</b>	<b>100%</b>

BIATSS titulaires au 31/12/2021

Quotité affectation	Part Femmes		Part Hommes		Total général	
	Femmes	Part Femmes	Hommes	Part Hommes	général	Part
50	16	3,80%	3	1,20%	19	2,80%
60	2	0,50%			2	0,30%
70	1	0,20%			1	0,10%
80	38	9,00%	6	2,40%	44	6,50%
90	13	3,10%	1	0,40%	14	2,10%
100	353	83,50%	241	96,00%	594	88,10%
<b>Total</b>	<b>423</b>	<b>100%</b>	<b>251</b>	<b>100%</b>	<b>674</b>	<b>100%</b>

20

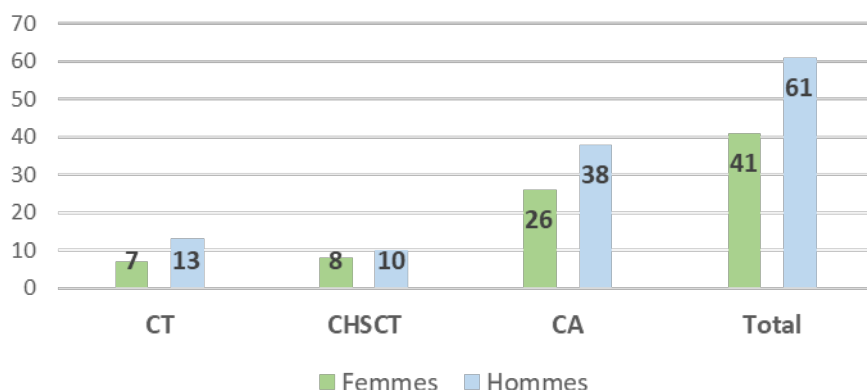
Dialogue Social

➤ Chiffres clés 2021

Nombre de réunions des instances en 2021	
Comité Technique	5
Commission d'Hygiène Sécurité et Condition de travail	5
Conseil d'Administration	9
<b>Nombre de réunions</b>	<b>19</b>

	Nombre de représentants du personnel par Instance		Total
	Titulaires	Suppléants	
Comité Technique	10	10	20
Commission d'Hygiène Sécurité et Condition de travail	9	9	18
Conseil d'Administration	40	24	64
<b>TOTAL</b>	<b>59</b>	<b>43</b>	<b>102</b>

### RÉPARTITION DU NOMBRE DE REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL PAR INSTANCE ET PAR SEXE (TIT. ET SUPPL.)



#### Action Sociale

##### ➤ Baisse des dépenses de l'Action sociale

- Les dépenses de l'action sociale sont en baisse par rapport à 2019 et 2020. Le bilan s'établit à 118 K€ en 2021 (140 K€ en 2019 et 124 K€ en 2020)
- Les PIM (prestations interministérielles) sont en hausse, surtout le poste AEH (Allocation enfant handicapé) et la restauration qui retrouve son niveau 2019
- Par contre, les ASIU (Actions sociales interuniversitaires) sont en baisse de près de 17 %. Les principales baisses sont les aides d'urgences -13 K€ et les aides aux études -6 K€.
- Pour ce qui est du Casun, il y a eu une baisse des demandes de personnel (sortie de crise sanitaire, fermeture des salles de cinéma et instauration de jauge à leur réouverture en mai), 44 en 2021 contre 62 en 2020. Il y a une forte importance des demandes du personnel de catégorie C majoritairement Biatss

Le montant des dépenses s'est élevé à 33 200€ en 2021 (46 361 € en 2020)

Le Rapport Social Unique 2021 est approuvé à la majorité des voix, 27 voix pour et une abstention.

#### 10) ADOPTION DU PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES 2023-2026

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

Vu l'avis du Comité Social d'Administration du 7 juin 2023

##### Les ambitions d'Université Côte d'Azur en matière de développement des compétences

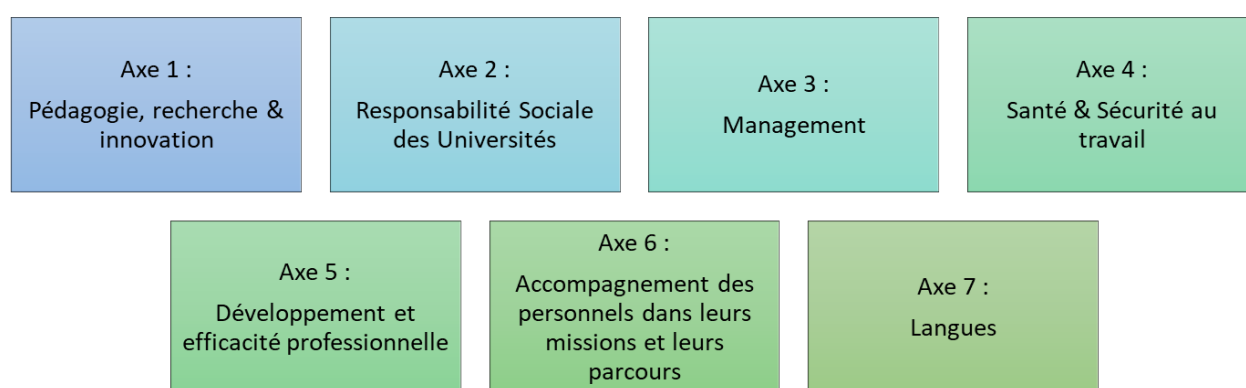
- Un plan pluriannuel de développement des compétences à destination de tous les personnels
- Un levier fort du management stratégique des ressources humaines permettant de développer ses compétences dans toutes ses dimensions : savoir, savoir-faire, savoir-être et savoir-évoluer

- Une offre de formation déclinée du plan stratégique, inscrite dans la démarche qualité engagée par Université Côte d'Azur et permettant de saisir les opportunités qui s'offrent à chacun et chacune, personnels enseignants, chercheurs ou administratifs

### Se former

- Pour la première fois, Université Côte d'Azur se dote d'un plan pluriannuel de développement des compétences
- Ce plan s'accordera avec les retours terrains :
  - En juin, avec la campagne d'entretiens professionnels
  - En décembre, avec la campagne de recensement des besoins en formation

### Les axes stratégiques du plan pluriannuel de développement des compétences



22

### Le rôle du manager

- Actualités : le service formation et développement des compétences travaille sur un parcours managérial « être un manager à Université Côte d'Azur » prévu pour janvier 2024
- Le manager joue un rôle clé dans le développement des compétences de ses agents. Ce parcours permettra, notamment, à nos cadres de travailler cette posture et d'accompagner les agents dans leur évolution professionnelle

### Monter en compétences

Parcours métier 2022 et 2023, Parcours Ressources Humaines, Parcours Scolarité. À venir en 2023/2024 : Parcours Finances & Comptabilité

### Objectifs :

- Harmoniser les socles des connaissances et des pratiques
- Aider à la montée en compétence de tous les agents
- Faciliter l'intégration des nouveaux collègues
- Appréhender la réglementation et actualiser les connaissances
- Favoriser les échanges et partager les bonnes pratiques
- Soutenir la démarche de reconnaissance des métiers au sein de l'université



### S'informer

- Personnels : arrêt de l'envoi des mailings de l'actuRH Formation hebdomadaire et mise en ligne sur l'intranet avec mise à jour chaque lundi des nouveautés de la semaine, annoncés également dans la newsletter de la communauté
- Doctorants : toujours en mode mailing hebdomadaire, avec une perspective prochaine de mise en ligne de l'actuRH formation => réflexion en cours avec la DIRCOM et la MED autour des modes de communication et du positionnement des actu

23

### Bilan chiffré

- Budget formation 2013-2023



- Bilan 2022

## PERSONNELS ET DOCTORANTS



11 DOMAINES DE FORMATION



188 ACTIONS PROPOSÉES



404 SESSIONS PROGRAMMÉES



2829 STAGIAIRES FORMÉS

88 FORMATIONS INDIVIDUELLES

## DÉPENSES FORMATIONS PERSONNEL ET DOCTORANTS

Formations collectives

Coûts pédagogiques
251 669€
Vacations
66 783€

Formations individuelles

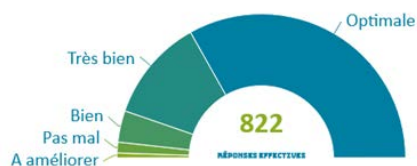
Coûts pédagogiques
25 925€

Satisfaction et absentéisme personnels

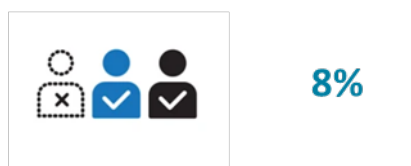


## INDICE GLOBAL DE SATISFACTION

Globalement, cette formation vous a semblé



## ABSENTÉISME



Le Plan de Développement des Compétences 2023-2026 est approuvé à l'unanimité des voix.

25

### IV - QUESTION RECHERCHE

11) CREATION DE L'INTERNATIONAL RESEARCH PROJECT « TRANS-ATLANTIC RESEARCH PROGRAM FOR IMAGING NEW-WORLDS3 »

*Retiré de l'ordre du jour.*

### V – QUESTIONS FORMATION & VIE UNIVERSITAIRE

12) ADOPTION DES PROCEDURES D'ATTRIBUTION DES BOURSES 2023

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

L'avis favorable du Conseil académique du 8 juin 2023

Ces bourses sont destinées à des doctorants, dès la première année et toutes disciplines confondues. Ces bourses sont financées par les programmes internationaux disposant des fonds pour couvrir l'ensemble des frais. Elles sont de deux types : d'une part, bourses d'aide à la mobilité entrante et, d'autre part, bourses d'aide à la mobilité sortante.

Ce projet d'autorisation de versement de bourse de mobilité aux doctorants en co-direction de thèse découle des problèmes rencontrés avec notamment les étudiants de Danang. Dans le

*Extrait du Procès-Verbal de la séance du conseil d'administration d'Université Côte d'Azur du 20 juin 2023*

cadre de notre institut, le Da nang International Institute of Technology (DNIIT), des thèses en co-direction sont menées. Les étudiants vietnamiens, inscrits à UCA doivent - au titre de la convention signée - venir passer plusieurs mois de 'stage' dans les laboratoires de UCA. Il a été convenu qu'une bourse de 700 euros/mois leur serait attribuée pour leur stage. L'enveloppe financière existe au sein du budget de DNIIT. Alors que deux doctorants sont effectivement venus en 2022, il a été impossible de verser cette bourse faute de texte encadrant cette pratique. Seuls les cas encadrés par ERASMUS + bénéficient d'un cadre juridique autorisant des versements de bourses. Les étudiants ont été obligés de travailler le soir dans des restaurants pour pouvoir subvenir à leurs besoins... Des discussions entamées il y a plusieurs mois pour trouver une solution juridique pour le versement de ces bourses ont révélé qu'au-delà des quelques cas des étudiants de Da Nang d'autres cas pourraient se présenter dans le futur avec les partenaires internationaux privilégiés. En effet les doctorants en co-tutelle/co-direction sont le meilleur garant des relations de recherche entre les institutions. Ce texte vise donc à couvrir le versement potentiel de bourse de mobilité pour des doctorants ne pouvant bénéficier des programmes ERASMUS + et dont le projet s'inscrit dans des programmes de coopération institutionnelle disposant de fonds pour payer de telles bourses. Le texte prévoit la possibilité de varier les montants mensuels de bourse (max 1200 euros/mois et pas de minimum) afin de tenir compte des fonds disponibles dans les différents programmes internationaux (IDEX, ULYSSEUS, DANANG, BISI, etc..) susceptibles de financer ces bourses. Le nombre d'étudiants concernés dépendra des fonds disponibles. Actuellement, cela concerne deux ou trois doctorants qui viennent deux ou trois mois par an.

26

Le dispositif d'attribution de bourses d'aide à la mobilité à destination des étudiants doctorants, toutes disciplines confondues est approuvé à l'unanimité des voix.

### 13) VALIDATION DE LA CAMPAGNE DES DIPLOMES D'ETABLISSEMENT

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

Vu l'avis favorable du Conseil académique du 8 juin 2023.

Les demandes de renouvellements, modifications et créations des Diplômes d'Etablissement sont approuvées à la majorité des voix, 21 voix pour, 2 voix contre et 5 abstentions.

## VI – QUESTIONS INSTITUTIONNELLES

### 14) ADOPTION DU CALENDRIER INSTITUTIONNEL 2023-2024

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

Le calendrier institutionnel 2023-2024 est approuvé à l'unanimité des voix.

## 15) RENOUELEMENT DE L'AGREMENT POUR LES SERVICES CIVIQUES

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

Un avis favorable du Conseil Académique du 9 mars 2023 a été rendu.

- Dispositif national / Missions « d'engagement citoyen » prédéfinies et acceptées (via un agrément donné à l'Université)
- Volontaire de moins de 26 ans au début de la mission (sauf situation de handicap)
- 24h par semaine pendant 6 à 8 mois
- Prestation mensuelle (€ nets) : Etat 489,59 € avec majoration possible sur critères sociaux + Université 111,35 €

### Missions

- Les deux missions dont l'agrément est demandé sont déjà agréées et accueillent déjà des volontaires :
- Accompagnement, sensibilisation des étudiants et personnels au projet « zéro déchet et économie circulaire » (environnement)
- Enrichir l'orientation active par les pairs au lycée et dans les licences (solidarité)
- Possibilité de demander une nouvelle mission lors des avenants

### Engagements de l'université

Vis-à-vis des jeunes volontaires :

- Formations civiques et citoyennes obligatoires (volet théorique et pratique)
- Accompagnement par un tuteur devant suivre une formation obligatoire (notamment sur le projet d'avenir du volontaire)
- Paiement des prestations dues par l'Université sur bon de commande : 890,80 € par volontaire sur 8 mois (recettes au titre de la formation 100 € par volontaire)
- Fin de contrat du volontaire : bilan individuel nominatif

*Vis-à-vis du référent départemental Compte rendu annuel d'activité sur l'ensemble des missions agréées*

La demande de renouvellement de l'agrément de service civique est approuvée à l'unanimité des voix.

## RAPPORT D'EVALUATION DE L'INSTITUT UNIVERSITAIRE DE TECHNOLOGIE NICE-CÔTE D'AZUR

### Présentation de M. Jean-Christophe BOISSE, Directeur de l'Institut Universitaire de Technologie Nice Côte d'Azur

*Extrait du Procès-Verbal de la séance du conseil d'administration d'Université Côte d'Azur du 20 juin 2023*

Vu l'avis favorable du conseil de l'IUT du 16 mars 2023  
Vu l'avis favorable du Conseil académique du 8 juin 2023

Les Instituts Universitaires de Technologie-IUT sont soumis à une double évaluation : celle de l'HCERES pour chacune de ses formations et celle de la Commission Consultative Nationale des IUT qui évalue l'Institut en tant que composante. La commission formule des avis et des recommandations destinées à assurer la cohérence nationale et régionale entre les formations des instituts universitaires de technologie. Le dossier d'auto-évaluation pour la période 2019-2023 est établi par l'IUT puis présenté dans les instances d'UCA.

Le dossier a pour objectif de décrire l'environnement des formations portées par l'IUT et d'apprécier la capacité des équipes à s'autoévaluer.

Le dossier est à penser comme plus analytique et prospectif que descriptif.

Le nombre de pages de ce dossier est limité : entre 20 et 25 pages (hors page des signatures).

Le dossier d'auto-évaluation de l'IUT se décline en 3 parties :

- Les suites de la précédente évaluation et l'évolution de la stratégie de l'IUT sur les cinq dernières années ;
- L'état de l'environnement de l'offre de formation de l'IUT
- La stratégie à venir, les projets et les perspectives de l'IUT.

Le rapport d'évaluation de l'Institut Universitaire de Technologie Nice – Côte d'Azur est approuvé à l'unanimité des voix.

28

## V - 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 16H30  
Dates du prochain conseil d'administration : 11 juillet 2023

Four le Président d'Université Côte d'Azur  
et par délégation,  
Le Vice-Président  
Conseil d'Administration  
Marc DALLOZ

N°	CO-CONTRACTANT	SIGNATAIRE CO-CONTRACTANT	STRUCTURE UCA	SIGNATAIRE UCA	DATE DE SIGNATURE	TYPE DE CONVENTION	OBJET	DUREE	CLAUSES FINANCIERES	
									RECETTE	DEPENSE
238	CHU / Lenval	R. BOURRET / R. DUBOIS	Faculté de médecine	Pr. Jean DELLAMONICA	#####	formation	préciser les conditions de déroulement du stage clinique effectué dans les structures de soins rattachés au Centre	3 ans	NEANT	NEANT

N°	CO-CONTRACTANT	SIGNATAIRE CO-CONTRACTANT	STRUCTURE UCA	SIGNATAIRE UCA	DATE DE SIGNATURE	TYPE DE CONVENTION	OBJET	DUREE	CLAUSES FINANCIERES	
									RECETTE	DEPENSE
1	Olympic Nice Natation	J. MONNOT	Site plaine du Var	P. GUETTI		Avenant de la convention de mise à disposition ponctuelle de locaux relevant du domaine public.	Espace trampoline du Gymnase Gym	5 jours	X	