

PROCES-VERBAL

DE LA SEANCE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

D'UNIVERSITÉ CÔTE D'AZUR

Réunie le 21 septembre 2021 à 14H00  
Séance n°7

- Sur 40 membres,

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

**Collège des Professeurs**

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

**Collège des Autres Enseignants**

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

**Collège des BIATSS**

M. Pascal CREMOUX

**Collège des Etudiants**

**Représentants des Organismes de Recherche**

Mme Frédérique LAVIROTTE, INRIA  
Mme Marie-Pierre BALLARIN, IRD  
Mme Claire-Isabelle COQUIN, INSERM

**Personnalités Qualifiées**

**Représentants des Etablissements Composantes**

M. Alain AVENA, Villa ARSON  
M. Stéphane MAZEVET, OCA

**Représentants des Etablissements associés**

Mme Elise TOSI, SKEMA  
M. Jean ZIEGER, Ecoles d'Art & de Design

2

**Représentant des collectivités territoriales**

M. Bernard ASSO, Conseil Départemental 06

**Membres absents ayant donné procuration**

M. Erwan PHILIPPE à Mme Céline MASONI-LACROIX  
M. Philippe PAQUIS à M. Jeanick BRISSWALTER  
Mme Maryline CRIVELLO, AMU à M. Marc DALLOZ  
Mme Anne LECHACZYNSKI, Verrerie de BIOT à M. Pierre KORNPBOST  
Mme Aurélie PHILIPPE, CNRS à M. Pierre KORNPBOST  
M. Jean- Philippe NABOT, INRAE à M. Jeanick BRISSWALTER  
M. Emmanuel BARRANGER, CAL à Mme Muriel DAL PONT LEGRAND  
M. Arnaud CHOPLIN, IFMK à Mme Muriel DAL PONT LEGRAND  
M. Charles GUEPRATTE, CHUN à Mme Barbara MEAZZI  
M. Bernard KLEYNHOFF, Conseil Régional PACA à M. Marc DALLOZ

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

Mme Christine MALOT  
M. Florent DAUPHIN  
M. Milan LEBRE  
M. Amaury BAUDOIX  
Mme Donatienne MICHEL-DANSAC, CIRM  
M. Didier ABADIE, ERACM  
Mme Manon QUEMENEUR

Mme Elisabeth PECOU  
Mme Magali ALTOUNIAN, Métropole NCA  
M. Franck CHIKLI, Communautés Territoriales

### Invités présents

Mme Laetitia ANTONINI-COCHIN  
Mme Anne VUILLEMIN, EUR HEALTHY  
M. Régis BRANDINELLI, DGS  
Mme Florence PISANO, DGSA  
Mme Anne NAVARRO, DAF  
Mme Sabrina LOUFRANI, VP Développement RH et Organisationnel  
Mme Nadine TOURNOIS, IAE  
M. Jean-Christophe BOISSE, IUT  
M. Jean-Philippe ESPALLARGAS, VP étudiants  
Mme Cécile BERETTA, Rectorat de Nice  
M. Benjamin SEROR, DJSR  
Mme Marie-Sophie BERGER, DJSR  
Mme Nadine GROSSO, DJSR

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

## I – PREAMBULE

### 3 Accueil de nouveaux membres

- Mme Donatienne MICHEL-DANSAC, Directrice du CIRM, Membre titulaire
- M. Guillaume GIRARD, Directeur adjoint du Centre Antoine Lacassagne, membre suppléant
- Mme Cécile BERETTA, Représentante provisoire de M. Le Recteur de Région académique, recteur de l'académie d'Aix-Marseille, chancelier des universités, invité permanent

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

- Statut d'auditeur libre

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

Le premier fait marquant est une **rentrée universitaire à 100% en présentiel**, dans le respect des jauges afin de garantir les conditions sanitaires, ce qui satisfait l'ensemble de la communauté universitaire par ailleurs largement vaccinée. C'est la première véritable rentrée d'Université Côte d'Azur : Janvier 2020, naissance de l'établissement expérimental Université Côte d'Azur et un mois plus tard, c'était le début du confinement. L'une des toutes premières actions a été de gérer cette pandémie tout en installant une nouvelle université avec de nouvelles structures notamment des EUR, des instituts d'innovation et de partenariat, mais encore des instituts thématiques.

Le second fait remarquable, dès lors que l'IDEX a été pérennisé en juillet dernier, est que l'Université Côte d'Azur est définitivement installée parmi les universités dites intensives en recherche et à fort rayonnement international. La phase de construction d'une université est achevée, à présent l'enjeu sera de porter le **projet de développement du site** et de son rayonnement, avec l'ensemble de nos partenaires. Désormais le couperet d'une évaluation IDEX n'est plus de mise et l'objectif sera de construire ce projet sur le long terme. Ce parcours sera jalonné de quelques échéances à court terme comme l'évaluation du 3IA qui aura lieu au mois de décembre. Ce projet impulse une dynamique au territoire et crée du lien entre tous les champs disciplinaires. Il est permis d'affirmer que le plein engagement de l'établissement assurera son renouvellement, avec un budget peut être à la hausse.

Le troisième point important de cette rentrée est la montée en puissance de l'Alliance Européenne **Ulysseus**. L'établissement a été labellisé en juillet 2020 en partenariat avec 5 autres universités. L'objectif principal de cette alliance, riche de sa diversité, est de conduire notre écosystème dans une dynamique commune avec l'ensemble des partenaires et de favoriser la mobilité des étudiants mais aussi des personnels.

Un dernier point sur la **stratégie immobilière** de l'établissement. L'université, grâce au travail entrepris, a pu bénéficier de fonds du plan de relance du gouvernement, soit 54,4 M€. Les équipes sont à pied d'œuvre. Les premiers campus concernés par les chantiers de rénovation sont Carlone, Trotabas et Valrose.

4 Une grande université de niveau mondial se doit d'être dotée de campus de même niveau. Ce processus de rénovation sera long, un retard considérable dû à des années d'inaction, doit être rattrapé.

L'Institut de formation des Masseurs-Kinésithérapeutes, en plein centre-ville, a été inauguré la semaine dernière. Avec l'aide de la Région, l'enjeu est réussi. Ce nouveau bâtiment qui dispose entre autres de salles d'expérimentation, pourra véritablement offrir aux étudiants les moyens de se former au mieux.

La prochaine inauguration sera celle du campus Bastide Rouge de Cannes qui accueillera l'EUR CREATES et certains départements de l'IUT, notamment autour du journalisme, de l'information et de la communication. Une réelle dynamique universitaire se crée sur Cannes. Ce magnifique campus hybride permettra à la fois l'émergence de nouvelles entreprises et la formation des étudiants. La poursuite du développement de ce campus se fera en collaboration avec la Ville de Cannes qui a contribué à la construction de ce campus à hauteur de 35M€.

L'un des volets de la stratégie immobilière est la reprise du Contrat Plan État Région avec pour objectif prioritaire la construction d'un campus santé, dans l'optique d'offrir aux étudiants, personnels, chercheurs, des conditions de travail acceptables. Le classement Shanghai de l'établissement (entre 200<sup>ème</sup> et 300<sup>ème</sup>) qui reconnaît l'excellence de sa recherche et de son enseignement, n'est pas compatible avec l'état désastreux de ses locaux.

Seule une partie des nombreux projets d'Université Côte d'Azur vient d'être évoquée.

## 1) APPROBATION DES PROCES-VERBAUX DES CA DES 17 JUIN & 8 JUILLET 2021

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

Il sera tenu compte pour le PV du 8 juillet 2021, des remarques adressées par M. Gautero ; la première sur le pourcentage du budget consacré à la formation et la seconde sur les tarifs pratiqués par UCArts.

Les procès-verbaux des Conseils d'administration des 17 juin et 8 juillet 2021 sont approuvés à l'unanimité des voix.

### I – QUESTION INSTITUTIONNELLE

## 2) NOMINATION DE MME LAETITIA ANTONINI-COCHIN A LA VICE-PRESIDENTE VIE UNIVERSITAIRE ET DE CAMPUS

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

Un avis favorable du Conseil Académique du 9 septembre 2021 a été rendu.

5 M. Brisswalter salue l'engagement de Marie Albane Watine qui a occupé cette fonction depuis la création de la nouvelle université. Il souligne son investissement, notamment, durant cette difficile période, dans la gestion, en lien avec le CROUS, de l'ensemble des problématiques COVID qui ont concernés les étudiants et son active participation au volet développement durable. Mme Watine se consacre à présent à ses travaux de recherche et à la préparation de sa HDR.

Mme Laetitia Antonini-Cochin est déjà extrêmement investie dans ces problématiques.

### Exposé de Mme Laetitia ANTONINI-COCHIN, Maître de conférences HDR, Droit privé et sciences criminelles

#### Un cursus

Après avoir réalisé des études de droit à la faculté de Nice, elle soutient une thèse de droit privé sur les droits du conjoint du débiteur soumis à une procédure collective et obtient son doctorat. Qualifiée dans une section du CNU, dans la foulée, elle est recrutée le 1<sup>er</sup> septembre 2000 à l'Université de Nice Sophia-Antipolis en qualité de maître de conférences en droit privé.

Depuis toutes ces années, elle a été au service de l'établissement tout naturellement et bien évidemment ;

- D'abord par des missions d'enseignement, de la L1 jusqu'au Master 2 avec une diversité de matières enseignées et de publics qui l'oblige à s'adapter sur le plan pédagogique. Ce qui l'a conduit à l'acquisition de nouvelles techniques d'enseignements, (crise sanitaire oblige) et à la découverte de nouveaux instruments tel que Moodle pour n'en citer qu'un.

- Puis par des activités de recherche, avec l'obtention d'une HDR. Elle privilégie 3 axes de recherche : Un premier, dans la continuité de sa thèse, qui porte sur les moyens de concilier le droit patrimonial de la famille et le droit des procédures collectives, donc un problème de conciliation de deux disciplines qui ne sont pas du tout faites pour coexister. Un second axe de recherche centré sur le droit de la famille au sens strict. Elle organise et dirige différentes manifestations et journées d'étude sur des thématiques liées au divorce et à l'enfant. Et le troisième axe dirigé sur le droit des procédures collectives qui a donné lieu à la rédaction de multiples ouvrages.

La problématique qui transparait de l'ensemble de ces axes de recherche est celle du couple à l'épreuve des difficultés. Qu'elles soient d'ordre personnel : la séparation, le sort des enfants, la liquidation des intérêts patrimoniaux. Mais aussi le couple face à des difficultés financières : les conséquences si l'un des époux est en procédure collective.

Toutes ces activités de recherches ont été menées dans le cadre du CRDP et ont donné lieu à des publications et des communications.

Parallèlement à ses activités d'enseignement et de recherche, différentes missions collectives dans l'établissement lui ont été confiées. Ses fonctions de directrice adjointe d'un laboratoire de recherche pendant 10 ans, de directrice d'une formation, d'un master 2, de directrice d'un Institut d'études judiciaires, qui gère la préparation à l'examen d'avocat et au concours de la magistrature, donc, toutes ces missions, l'ont confrontée à différentes problématiques et lui ont permis d'acquérir des compétences nouvelles en termes d'encadrement et de responsabilité pédagogique.

D'autres missions collectives sont venues s'ajouter comme des mandats dans des conseils centraux et aujourd'hui, elle est membre du Conseil Scientifique et Pédagogique de L'EUR Lex Société.

6

### Un projet

Fort de toutes ces expériences, elle souhaite aujourd'hui s'engager pleinement dans cette nouvelle mission de Vice-présidente Vie Universitaire et de Campus et être au service d'une communauté étudiante *lato sensu*. Elle poursuivra l'œuvre colossale de Marie Albane Watine et restera dans ce même cheminement avec bien évidemment la volonté de promouvoir 4 axes stratégiques :

1. Promouvoir une vie étudiante et de campus propre à développer l'attractivité et le sentiment d'appartenance
2. Soutenir la vie associative étudiante
3. Développer des campus écoresponsables
4. Favoriser l'engagement étudiant

#### 1. Vie étudiante et de campus

- Favoriser la cohésion de la communauté étudiante autour d'actions de sensibilisation à différents thématiques (alimentation, développement durable, égalité) ou autres actions en coordination avec les VP santé, sport et culture.
- Mise en place d'un guichet étudiant (mise en place d'un référent pour tous les étudiants qui pourront solliciter des renseignements, le recrutement est en cours) et d'un « Village vie étudiante » qui va se déployer sur les campus à partir du 7 octobre.
- Améliorer la qualité de l'offre alimentaire des étudiants.

- Maintenir l'aide sociale pour lutter contre la précarité étudiante. Suivi des dispositifs existants et mis en place d'un dispositif de logement d'urgence.
- Renouveler la politique d'appel à projets pour l'aménagement des campus.

## 2. Vie associative étudiante

- Soutenir et favoriser les initiatives étudiantes
- Encourager la création d'associations
- Organiser une journée des associations

## 3. Campus éco-responsable

- Développement de la mobilité douce par différentes initiatives menées en coordination avec la mission UCA éco-responsable.
- Actions de sensibilisation ou ateliers à destination des étudiants.
- Inscrire UCA dans la transition écologique et renforcer sa visibilité dans ce domaine.

## 4. Engagement étudiant

- Renforcer l'engagement étudiant par la mise en place d'ambassadrices et d'ambassadeurs sur les sites.
- Développer les partenariats.

A l'issue du premier tour de scrutin, sur les 29 votes recueillis, 3 votes blancs et 26 votes en faveur de la nomination de Mme Laetitia ANTONINI-COCHIN ont été comptabilisés. La nomination de Mme Laetitia ANTONINI-COCHIN en qualité de vice-présidente chargée de la Vie Universitaire et de Campus d'Université Côte d'Azur, pour la durée du mandat de président d'Université Côte d'Azur de M. Jeanick BRISSWALTER est ainsi approuvée.

7

## II – QUESTIONS STRATEGIQUES

### 3) POSITION D'ETABLISSEMENT EN MATIERE DE RECRUTEMENT D'ENSEIGNANTS CHERCHEURS SUR LES CHAIRES DE PROFESSEUR JUNIOR

#### Présentation de Mme Sabrina LOUFRANI, Vice-présidente Développement Ressources Humaines et organisationnel

Un avis favorable du Conseil Académique du 9 septembre 2021 a été rendu.

Introduction de M. Brisswalter.

La loi de programmation de la recherche se met en place, avec un certain nombre de dispositifs avant que les décrets soient promulgués. Ces dispositifs, parce qu'on ignore leur portée, ne peuvent pas être votés en Conseil, en revanche il est important que la communauté soit tenue informée des avancées. Parmi les sujets d'actualité, il y a celui des chaires de professeur junior et du repyramidage.

La loi de programmation de la recherche (LPR) pour les années 2021–2030 et portant diverses dispositions relatives à la recherche et à l'enseignement supérieur

Cette loi de programmation de la recherche s'échelonne sur 10 ans, elle représente 25 milliards d'euros dont la moitié à destination des ressources humaines. Ici seront présentés les principaux leviers du dispositif. La communauté sera informée au fil des publications des décrets. Le temps imparti à la mise en œuvre de ces dispositifs est court, il a donc été nécessaire de constituer un comité de pilotage piloté par Mme Pisano, Directrice générale des services,

adjointe à la sécurisation. L'équipe de la gouvernance participe également à l'avancement de cette loi de programmation.

### Objectif de la LPR au niveau RH

Améliorer l'attractivité des métiers scientifiques dans l'ESR grâce à l'amélioration des carrières et des rémunérations

## Le protocole d'accord d'amélioration des carrières et des rémunérations

- D'où part-on ?
  1. Une structure indiciaire correcte mais un régime indemnitaire parmi les + bas de la Fonction Publique française.
  2. Des divergences de pyramidage marquées entre les corps d'enseignants-chercheurs (EC) et chercheurs (CH) et entre ITRF et ITA.
  
- Où va-t-on ? Les 3 axes.
  1. La **nouvelle donne indemnitaire** qui combinera augmentations et convergence des montants.
  2. Le **nouvel équilibre** corps/grades chez les EC et les CH, là encore sous le sceau de la convergence.
  3. Le **repyramidage** des emplois Biatss.

## Le protocole d'accord d'amélioration des carrières et des rémunérations

### I - La nouvelle donne indemnitaire

#### 1. La convergence indemnitaire.

- Principale mesure RH de la LPR : **644M€**, plus de 50% de l'ensemble des mesures RH.
- Elle représente un effort budgétaire sur 7 années, à raison de 92 millions € par an, notamment pour rapprocher les régimes indemnitaires des EC et des CH.

#### 2. Une nouvelle architecture juridique des primes.

- Pour les ITRF, ITA et bib, dans le cadre du Rifseep : renforcement de l'IFSE (part « statutaire »), conférence annuelle nationale programmée pour tendre vers la convergence des CIA (complément indemnitaire annuel, qui reconnaît la manière de servir de l'agent).
- Pour les EC et CH : régime unifié en 3 composantes :
  - C1 : la **composante statutaire** : correspond à l'exercice des missions du grade ;
  - C2 : la **composante fonctionnelle** : liée à un emploi à responsabilité ou à une mission particulière d'un maximum de 18 mois.
  - C3 : la **prime individuelle** : reconnaissance de l'investissement de la personne dans l'ensemble de ses missions statutaires.

# Le protocole d'accord d'amélioration des carrières et des rémunérations

## II – Le nouvel équilibre corps / grade EC & CH

1 – Aujourd'hui, on compte :

- 15 200 PR –professeurs d'université- (31% des EC) et 33 800 MCF –maîtres de conférences- (69 %).
- 7 747 DR –directeurs de recherche- (45% des CH) et 9 440 CR chargés de recherche- (55%).

2 – en 2027 :

- Au moins 18 000 PR (en réalité sans doute près de 19 000 PR), pour tendre vers un **pyramidage EC : 40 % PR / 60 % MCF**.

3 – Comment se fera le passage de 15 000 à 19 000 PR ? Les 3 leviers d'action seront les suivants :

- **2 000 promotions internes** se feront en 5 ans (pour 3/4 des MCF hors classe, pour ¼ des MCF de classe normale avec 10 ans ancienneté).
- l'augmentation des plafonds d'emplois issus de la titularisation des CPJ (chaires de professeur junior, ou « tenure tracks ») : tout recrutement de CPJ se traduit par un poste supplémentaire dans l'établissement. **1270 CPJ programmées pour le SUP** dans la LPR.
- Par ailleurs, les recrutements ordinaires vont repartir dans les établissements du fait de l'augmentation attendue des départs à la retraite (environ +70% entre 2020 et 2030). Les possibilités de réallocation de ressources en sera augmentée.

## La chaire de professeur junior (CPJ)

• D'où part-on ?

1. L'âge moyen du recrutement d'un MCF est de 34 ans ; 45 ans pour un PR.

2. Préalablement au concours, le docteur est généralement employé sur une succession de contrats courts, dénommés par commodité « post-doc ».

3. La rémunération moyenne en début de carrière est de 1,6 Smic.

4. Les premières années après la titularisation dans le corps de MCF sont consacrées à la recherche de financements pour les projets de recherche et à une charge d'enseignement parfois importante.

## La chaire de professeur junior (CPJ)

- Où va-t-on ?

1. La CPJ vise un recrutement sur appel à projets 2 à 3 ans après la thèse.
2. 1 seul contrat de pré titularisation, de 3 à 6 ans, complété par une convention de recherche et d'enseignement.
3. Une rémunération élevée (niveau PR2) en période contractuelle & des financements de recherche assurés et fixés préalablement (200 000 € par projet).
4. La titularisation se fait dans le corps des PR.

10

## La chaire de professeur junior (CPJ)

- Descriptif sommaire du dispositif :

1. Un arrêté ministériel déterminera les champs de recherche et le nombre de CPJ par établissement (EPSCP ou EPST).
2. Le recrutement sous forme de CPJ est limité à 15% (dans les EPSCP) ou 20 % (EPST) des recrutements dans le corps.
3. Une commission de recrutement (dont la moitié au moins de membres extérieurs à l'établissement) choisit le candidat au contrat sur la base d'un appel à projets de recherche et d'enseignement.
4. Le contrat comprend les engagements des 2 parties, notamment en termes d'obligations d'enseignement et de recherche et de financement du projet. Il est complété par une convention de recherche et d'enseignement incluant notamment les partenaires.
5. Une commission de titularisation dans le corps des PR donne son avis sur le candidat à la titularisation au terme de son contrat.
6. Un décret en conseil d'Etat viendra préciser ces différents points.

## La chaire de professeur junior (CPJ)

Source NewsTank (2/9/21) :

- Plus de 160 demandes de CPJ émanant d'universités ou regroupements
- 18 provenant d'EPST

Diversité des demandes : de 1 à 15 projets par établissement

75 chaires juniors devraient être créées en 2022

Calendrier : examen en cours (par DGESIP et DGRI) ; arrêté déterminant, par établissement ou organisme, les ouvertures de CPJ en 2021 ainsi que les thématiques retenues



UNIVERSITÉ  
CÔTE D'AZUR



## La chaire de professeur junior (CPJ)

Calendrier extrêmement serré (dépôt des demandes avant le 10 août 2021)

Echanges avec les ONR sur les sujets d'intérêt commun pour une stratégie coordonnée inter-organismes sur les CPJ

Demandés pour UCA en 2021 :

- IA, Archéologie & Histoire, avec un soutien du CNRS et de l'Inria (soutien par le ministère dans le cadre du Dialogue de gestion)
- NeuroMod, avec soutien de l'Inria

+ CPJ porté par l'INSERM, avec poste DR externe sur régénération tissulaire chez les vertébrés

- CPJ sur exoplanètes (soutenu par CNRS) non déposée car profil très majoritairement Recherche

Pour info, en 2021, pour notre site, en complément des concours classiques de recrutement :  
2 DR externes CNRS et 4 ISFP Inria



UNIVERSITÉ  
CÔTE D'AZUR



## Volet carrière des enseignants-chercheurs

- Nouveaux recrutements de MCF : au moins égal à 2 SMIC
- Amélioration des conditions de classement des MCF
- Rattrapage des classements des MCF recrutés récemment

12

## Revalorisation de la rémunération des doctorants

+ 750 supports exclusivement pour contrats doctoraux non financés, donc principalement en SHS

Augmentation de la rémunération sur 4 à 5 ans pour doctorants sous plafond emploi (= base notification crédits supplémentaires), + 30 % par an sur 5 ans. Cible = 2300 euros / mois

## Une procédure de recrutement sans passage par la qualification du CNU

1) Suppression de la qualification par le CNU pour les maîtres de conférences titulaires qui veulent accéder au corps de professeur des universités.

2) A titre expérimental, pour les nouveaux maîtres de conférences recrutés et pour les postes publiés au plus tard le 30 septembre 2024, les établissements publics d'enseignement supérieur peuvent **demandeur, après approbation du conseil d'administration**, à être autorisés à déroger **pour un ou plusieurs postes** à la nécessité d'une qualification des candidats dans toutes les disciplines, à l'exception des disciplines de santé et de celles permettant l'accès au corps des professeurs des universités par la voie des concours nationaux de l'agrégation (*Droit, Economie, Gestion et Sciences politiques*).

## Organisation de la mise en œuvre de la LPR à Université Côte d'Azur

- La LPR sera mise en œuvre à l'Université Côte d'Azur au fur et à mesure de la publication des textes.
- Les principaux axes seront présentés dans les conseils au fur et à mesure.
- Un comité de gouvernance composé du Président et des Vice-Présidents concernés par la LPR ainsi qu'un comité de pilotage opérationnel sont institués pour toute la durée de la loi qui est une loi de programmation pluriannuelle.

M. Brisswalter remarque que les effets de la LPR vont se répercuter sur l'actuelle campagne des emplois. On ignore le montant des enveloppes de rattrapage 2020, 2021, 2022 alors que l'arbitrage des besoins de l'ensemble des composantes est en cours.

L'établissement doit adopter une stratégie d'anticipation et mesurer les impacts sur la campagne d'emplois d'un repyramidage avant même que le décret final soit connu. Il souhaite associer la communauté à chaque étape d'avancée de cette loi pour déterminer la position de l'établissement. Ce processus de repyramidage semble être excellent mais on se questionne sur sa mise en œuvre.

L'établissement recevra une enveloppe dédiée à ce dispositif et pourrait se saisir de la façon dont il souhaite la mettre en œuvre.

La méthode actuelle, celle du 46.3, bien maîtrisée, définit des critères sur lesquels les conseillers sont en mesure de travailler. Elle peut garantir un recrutement interne de qualité de niveau professeur. Et dans l'esprit de la philosophie de la LPR, le critère de rééquilibrage homme / femme, par exemple au niveau Pr, ou de rééquilibrage entre les disciplines pourrait venir compléter cette procédure 46.3.

L'autre dispositif sur lequel on a été amené à anticiper est celui des chaires de professeur junior. Fin 2020 le Conseil approuvait la stratégie de recrutement de l'université. Des groupes de travail avait été constitués en amont et l'intégration de ces chaires de professeurs junior avait été évoquée mais non arrêtée car il subsistait encore beaucoup d'incertitudes.

Le groupe de travail propose à présent d'amender la stratégie de recrutement de l'établissement par le texte suivant : « Le recrutement sur une chaire de professeur junior est destiné à un candidat en début de carrière à fort rayonnement national ou international. Le recrutement de professeurs juniors par une commission *ad hoc*, sur un contrat à durée déterminée de droit public, de professeurs juniors sera envisagé de façon exceptionnelle, si le recrutement correspond à un objectif stratégique de l'établissement et s'il entre dans le cadre d'une opération de co-construction de la politique de site avec les partenaires de l'établissement. Sauf opportunité exceptionnelle, ce type de recrutement ne devra pas dépasser 10 % des postes mis au concours dans l'année à cette fonction.

L'établissement sera particulièrement attentif à ce que le (ou la) candidat(e), à l'issue de la période de chaire, bénéficie de toutes les conditions pour pérenniser sa position au sein d'Université Côte d'Azur. »

L'université réalise que ce recrutement sur des chaires de professeur junior est un moyen d'augmenter son potentiel RH. C'est un support budgétaire d'Etat que l'on conserve même si la personne recrutée n'est pas titularisée.

Chaque demande de chaire déposée s'accompagne d'un soutien par l'ANR de 200 000€ par projet de recherche. La titularisation sera possible à partir de la 3ème année jusqu'à la 6ème année. Lorsque la chaire est déposée par un organisme de recherche, le processus est le même, mais l'atterrissage se fera sur un poste de Directeur de Recherche (DR). Théorie qui est consentie par l'INSERM, en revanche, le CNRS et l'INRIA, parce qu'ils ont des dispositifs de recrutement sur concours de DR, ne veulent bien supporter une demande de chaire, qui atterrirait au terme des 3 à 6 années sur un poste de DR, que si le candidat passe le concours. Lors de la demande de chaire, il faudra bien prendre en compte le besoin pédagogique, le profil d'un chercheur est différent de celui d'un enseignant chercheur.

Selon la circulaire le 20 juillet, l'établissement a la maîtrise du processus de recrutement et de titularisation. Que l'université soit décisionnaire est extrêmement positif.

Dès que le décret sortira il sera alors possible de voter en conseil le processus tel qu'on l'imagine.

Toujours d'après la circulaire du 20 juillet la remontée des propositions devait se faire pour le 10 août, fort heureusement, l'université avait anticipé cette étape et en concertation et avec la validation des EPST (CNRS, INRIA, INSERM, INRAE) ce texte de proposition a été réalisé.

Des conventions de partenariat avec le CNRS, l'INRIA, INRAE, l'INSERM et IRD ont été conclues, leur objet a été d'identifier les grandes thématiques pour lesquelles on souhaite développer une approche commune et qui sont les thématiques lisibles du site. Nous avons la possibilité de déposer une chaire pour chacune de ces thématiques (potentiellement 5). Une première demande de chaire a été déposée par l'INSERM sur la thématique commune du vieillissement et de la régénérescence, avec un atterrissage sur un poste de directeur de recherche INSERM dans un des laboratoires d'Université Côte d'Azur. Parallèlement, l'établissement, dans le cadre du programme PIA4, est en très bonne voie pour être retenu pour le PEPR « Programmes et équipements prioritaires de recherche exploratoires ».

Une demande de chaire qui correspond au périmètre de Neuromod a été déposée au titre de l'établissement avec l'INRIA. Le périmètre est celui des neurosciences computationnelles, donc des mathématiques aux neurosciences.

Une autre demande de chaire est déposée par l'université autour des domaines de l'archéologie, l'histoire et l'intelligence artificielle. C'est un projet déposé dans le cadre du dialogue de gestion 2 avec le Ministère, porté par le CEPAM en lien avec énormément de laboratoires de sciences fondamentales. Ce profil est fortement soutenu par le CNRS.

C'est clairement cette stratégie de concertation entre les composantes, les laboratoires et les EPST qui doit émerger dans l'avenir pour les remontées des demandes et des besoins de chaires.

Il pourrait être envisagé, dès la parution des décrets, de revoter l'ensemble de la stratégie de recrutement de l'établissement qui implique les chaires de professeurs junior, le repyramidage, mais aussi la position de l'établissement par rapport au recours au CNU pour la qualification des maîtres de conférences.

M. Pronzato rappelle que les organisations syndicales se sont prononcées sur ce chapitre de la LPR qui contourne les procédures normales de recrutement de fonctionnaire en instaurant une sorte de stage de 6 ans avant la titularisation. En d'autres termes il s'agit d'un recrutement avec titularisation soumise à des conditions de résultats. Et bien que ce soit présenté de façon très attractive, cela pose problème.

Il n'était pas nécessaire selon lui de recourir à ce type de recrutement qui porte atteinte au statut d'enseignant chercheur, pour accorder des moyens supplémentaires aux établissements.

Cette situation est très préoccupante, elle présage de l'ambiance qui régnera désormais dans les départements d'enseignement et dans les laboratoires avec des niveaux de salaires, des charges de travail, des contrats d'accompagnement totalement différents.

M. Brisswalter ne partage pas cette vision pessimiste, ces chaires de professeurs junior sont des supports supplémentaires offerts à l'université.

L'établissement se saisira de ce dispositif de recrutement de façon exceptionnelle et dans un cadre stratégique bien défini. L'exemple des chaires IDEX montre qu'il y a un réel effet d'attractivité et d'entraînement.

Ce type de recrutement ne se substitue évidemment pas au recrutement classique et statutaire, il est un outil stratégique qui permettra d'augmenter la lisibilité de l'établissement.

L'université doit-elle se priver de ces supports supplémentaires qui correspondent à ses axes stratégiques, alors qu'elle a les moyens de définir ses conditions de recrutement et de titularisation ? Rappelons tout de même qu'UCA est l'université la plus sous dotée de la Région Sud et que son besoin en supports touche toutes les disciplines.

M. Pronzato incite à la prudence, certes le besoin en support est avéré, mais ne faut-il pas craindre un effet cheval de Troie ? Le mode de recrutement classique des EC risque d'être ébranlé.

M. Brisswalter assure que l'établissement restera vigilant et gardera la maîtrise du dispositif qui doit rester exceptionnel. Actuellement la situation des contrats post doc à répétition n'est pas très louable. On n'offre aujourd'hui à des jeunes chercheurs brillants qu'une succession de contrats précaires sans dispositif d'atterrissage. Ce dispositif doit nous aider à sécuriser ces jeunes chercheurs.

Mme Labat-Jacqmin pense qu'il vaudrait mieux recruter davantage d'enseignants chercheurs plus jeunes.

M. Brisswalter rappelle que la masse salariale de l'établissement est figée. L'établissement ne sera concerné par aucune augmentation du nombre de poste ou par un rattrapage. Et bien que les perspectives de la LPR nous laissent un peu sur la réserve, il faut décider de la façon dont on peut se saisir de ces dispositifs.

L'établissement sera particulièrement attentif à ce que le candidat bénéficie de toutes les conditions pour pérenniser sa position. Il va définir les conditions de titularisation.

16

L'amendement des dispositions relatives au recrutement sur une chaire de professeur junior en annexe de la délibération n°2020-137 du conseil d'administration du 17 décembre 2020 fixant la stratégie de l'établissement pour le recrutement des enseignants chercheurs est adopté à la majorité des voix, 7 voix contre et 23 voix pour.

#### 4) SIGNATURE DE L'ACCORD DE GRENOBLE

##### Présentation de Mme Laëticia ANTONINI-COCHIN, Vice-présidente Vie Universitaire et de Campus

L'adhésion de l'établissement à l'accord affiche notre volonté de l'inscrire dans la transition écologique.

L'accord de Grenoble a été présenté lors de l'ouverture de la Cop 2 étudiante les 10 et 11 avril 2021. Il engage les établissements d'enseignement supérieur sur 11 objectifs concrets de transition socio-écologique. Il est à l'origine d'une initiative étudiante. Les étudiants ont donc rédigé cet accord et sont allés démarcher les établissements supérieurs, 53 établissements ont déjà signé l'accord (HEC Paris, Polytech Grenoble, Essec Business School, Université Bordeaux, Univ Toulouse III, Lyon I, Univ La Rochelle...). Au total, 450 000 étudiants sont ainsi concernés.

##### Les Objectifs

Parmi les 11 objectifs détaillés dans l'accord, 3 axes significatifs :

1. La Formation : *Cet important volet formation nécessitera la mise en place de groupes de travail thématiques*

- Sensibiliser 100% des étudiants lors de leur 1ère année d'étude à l'aide d'outils pédagogiques permettant la compréhension des enjeux socio-écologiques (délai d'engagement : 2 ans Post-Signature (2 ans PS)).
- Former 100% des étudiants avec un enseignement commun interdisciplinaire d'au moins 20h (5 ans PS). Adapter et évaluer les enseignements implique de savoir comment intégrer l'enseignement dans les maquettes. Ce type d'enseignement est par nature transversal.
- L'éveil à la transition écologique concerne également les personnels. Il faut proposer au moins une formation aux personnels (2 ans PS).

2. La Recherche :

- Augmenter la participation de la recherche dans l'effort de transition (financement, évaluer impacts social et environnemental des projets)

3. L'exemplarité de l'université : *Un comité de pilotage plan vert a été mis en place*

- Suivre et publier son empreinte carbone (max tous les 3 ans)
- Réduire les gaz à effet de serre de 30% par rapport à 2018-2022 sur 2028-2032
- Assurer une gestion et une vie de campus respectueuses des enjeux socio-écologiques.

Les engagements à la signature et démarches en cours à Université Côte d'Azur

- Signature de l'accord prévu avant la fin de l'année ; puis délai entre 6 mois et 5 ans pour remplir une liste d'engagements et objectifs.
- Constitution d'un groupe de travail tripartite (pluri-services, administratifs/personnels technique, + étudiants + Enseignants Chercheurs) dans les 6 mois max Post Signature.
- Ce groupe de travail devra aboutir à l'élaboration de plans d'actions répondant à tous les objectifs de l'accord, les soumettre aux instances de gouvernance (max 6 mois PS) et les commencer (max 2 ans PS).
- Idée de mise en place de groupes thématiques (formation, recherche, RH, « plan vert » (bilan CO2, énergie et ressources, déchets et consommations...)).
- Le groupe de travail « GT Accord de Grenoble » sera piloté par E. Demoinet, qui assurera l'interaction avec les groupes thématiques, dont chacun délèguera des membres au « GT Accord de Grenoble ».

Le calendrier prévisionnel

- Présentation générale en conseil de gouvernance du 6 septembre et en conseil d'administration du 21 septembre.
- Réunion de travail suite à la présentation à l>IDEX pour être en synergie avec l'ensemble des acteurs impliqués à UCA.
- Réunion plus détaillée avec les Président + VP concernés : présentation des enjeux socio-écologique, état des lieux à UCA, quid de l'organisation des groupes de travail avec une proposition de calendrier.
- Communication à toute la communauté universitaire (étudiants, personnels...) pour recruter des référents et bonnes volontés (ambassadeurs) soit toute personne souhaitant s'impliquer.
- Constitution du GT Accord de Grenoble (20-30 personnes).
- Présentation en conseils
- Signature de la convention et opération de communication avec ateliers participatifs, sensibilisation sur les campus (novembre-décembre).

- Lancement du GT Accord de Grenoble avec tous les GT thématiques, référents : avec sensibilisation aux enjeux socio-environnementaux : où nous en sommes et en quoi les accords peuvent aider à faire bouger les choses à UCA.
- Valorisation du travail par une labellisation Développement Durable et Responsabilité Sociétale.

M. Brisswalter soutient qu'il est important d'afficher Université Côte d'Azur comme une université qui se préoccupe de ces problématiques-là. Il serait intéressant d'avoir un bilan carbone de l'ensemble de nos activités de recherche.

Mme Cochin rassure sur le volet formation ; il n'y a pas d'injonction de modifier les maquettes d'enseignement.

M. Brisswalter ajoute qu'à l'instar de la formation à l'éthique des doctorants, il est possible d'intégrer cette formation à la transition écologique dans les compétences transversales. L'établissement utilisera ses forces vives, il ne sera pas nécessaire de créer des modules particuliers.

M. Asso s'interroge sur la définition d'un « enjeu sociétal ».

Mme Cochin indique que ces enjeux sont entendus ici au sens du respect de la société. Ils sont au regard de l'université, la volonté de mener des actions en accord avec le territoire, la vie dans la cité et les partenariats. Ce n'est pas un accord au sens juridique, avec des obligations de résultats mais c'est une démarche volontaire, un engagement sans sanction.

M. Dalloz ajoute qu'auparavant on parlait de responsabilité sociale et environnementale et qu'il est devenu plus usuel d'utiliser le terme d'enjeu sociétal. Ces deux expressions, semblant être toute aussi indéfinies, évoquent pourtant bien des valeurs de non-discrimination, de solidarité, d'inclusion, pour n'en citer que quelques-unes.

18

Le principe d'adhésion de l'établissement expérimental Université Côte d'Azur à l'Accord de Grenoble est adopté à la majorité des voix, 29 voix pour et 1 abstention.

### III - QUESTIONS FINANCIERES

#### **5) ENVELOPPE 2021 DEDIEE AU DISPOSITIF D'INTERESSEMENT DES PROJETS EUROPEENS DEVCO (COOPERATION INTERNATIONALE ET DEVELOPPEMENT)**

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

Le Conseil d'administration doit chaque année approuver l'enveloppe dédiée au régime d'intéressement pour les projets européens inscrits dans le cadre des actions extérieures de l'Union Européenne. Dans ce cas, l'enveloppe affectée à l'intéressement du projet européen de coopération internationale et développement-DEVCO « School for leadership in nuclear safety » est de 5 000€.

L'enveloppe 2021 d'un montant maximal de 5 000€ dédiée au dispositif d'intéressement des projets européens DEVCO (COopération internationale et DEveloppement) est approuvée à l'unanimité des voix.

#### **6) FIXATION DES MODALITES DE REMBOURSEMENT DES FRAIS DE MISSIONS**

## Présentation de Mme Anne NAVARRO, Directrice des Affaires Financières

Le décret fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat, permet, par dérogation, de fixer des taux de remboursement supérieurs. Cependant, ces taux ne peuvent être votés pour une durée illimitée donc il est proposé de les faire courir jusqu'au 31 décembre 2023.

	<b>TAUX 1</b>	<b>TAUX 2</b>
	Taux applicables à tous les personnels Université Côte d'Azur et aux invités extérieurs autres que ceux mentionnés pour le taux 2	Taux applicables aux personnalités extérieures telles que désignées dans la délibération n°2012-59 du 17 juillet 2012 et délibérations suivantes de l'UNS ainsi qu'aux enseignants et chercheurs invités
<b>Repas</b>	<b>17,50 €</b>	<b>30,50 €</b>
<b>Hébergement</b>	<b>120 €</b>	<b>150 €</b>

Les taux relatifs aux remboursements des frais de nuitées et repas sont approuvés à l'unanimité des voix.

19

La fixation du taux de remboursement des repas des personnels d'Université Côte d'Azur en mission ayant accès à un restaurant administratif sur place ou à proximité immédiate à 50% du taux règlementaire est approuvée à l'unanimité des voix.

## V – QUESTION FORMATION & VIE UNIVERSITAIRE

### 7) CREATIONS DE DIPLOMES D'ETABLISSEMENT

#### Présentation de M. Pascal CREMOUX, Directeur de la Formation

Un avis favorable du Conseil Académique du 9 septembre 2021 a été rendu.

M. Brisswalter rappelle que l'établissement est concerné par la vague d'évaluation du HCERES (Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur). Dans cette optique il est intéressant de calculer le coût versus l'intérêt de l'ensemble des diplômes d'établissement. Le nombre croissant des DU génère un surcroît de travail pour les conseillers du conseil académique qui, de plus, n'ont pas les outils adaptés. L'analyse du coût réel des formations sera réalisée par le contrôleur de gestion. Cette analyse montre que ces formations génèrent plus de frais à l'établissement que ce qu'elles rapportent. Il a été décidé de soumettre au HCERES l'évaluation de la pertinence de ces formations en termes de stratégie d'établissement. Il ne s'agit pas d'envisager la disparition du diplôme d'établissement, certains

ont une importance en termes de lisibilité et de rayonnement de l'établissement, mais d'en réduire le nombre. Et les directeurs de composantes en ont été informés.

La stratégie d'établissement sera, par l'analyse du coût réel de ces DU et non sur le seul critère de leur soutenabilité, de permettre aux conseillers de prendre des décisions éclairées.

M. Pronzato salue cette initiative qui correspond tout à fait aux demandes exprimées jusqu'ici. Il serait intéressant de connaître le nombre d'étudiants concernés par les DU.

M. Brisswalter déclare que l'établissement est en mesure, depuis le travail effectué par le contrôleur de gestion, de calculer le coût complet de ces formations. Il faut clairement préciser que l'inflation du nombre de DU pour augmenter les ressources propres, n'a jamais été une volonté de l'établissement.

Mme Labat Jacqmin demande si les DU qui à l'origine étaient des Masters, vont redevenir de vrais Masters.

M. Brisswalter ne pense pas que ces DU dont il est question, s'apparentent à des Masters. Les diplômes d'établissement, dont certains extrêmement utiles, sont des formations extrêmement spécifiques qui ne recouvrent pas le périmètre des diplômes nationaux. Ceux qui ont un fort impact en termes de formation continue ou encore de lisibilité doivent être conservés.

M. Cremoux demande aux conseillers de se prononcer sur la création du DU « Hub pour rebondir ». Le rapport du sénateur Demuynck (2016) sur la réalité du décrochage à l'université montre qu'environ un étudiant sur cinq sort de l'enseignement supérieur sans diplôme.

La loi ORE (Loi relative à l'Orientation et à la Réussite Etudiante), votée en 2018 a pour premier objectif d'améliorer la réussite des étudiants, dont le public décrocheur fait partie.

Le DU Hub pour Rebondir s'inscrit dans le cadre de cette loi, en réponse à la problématique de décrochage universitaire. Son objectif principal est d'offrir une sortie positive à cette population, au sein ou en dehors de l'Université. Il est financé par le fonds L@UCA.

L'effectif attendu est de 105 étudiants répartis en 3 sessions de 35. L'objectif du diplôme est triple : offrir à l'étudiant une remise à niveaux, un choix d'orientation et la réalisation de projets professionnels.

Son coût : 1000€ par session de 35 étudiants x 3 sessions par an (avec ajout de session si besoin).

M. Gautero s'étonne du faible effectif concerné par ce diplôme au regard du nombre d'étudiants en licence.

M. Cremoux répond qu'il peut y avoir plusieurs sessions. Et que tous les étudiants décrocheurs ne sont pas demandeurs.

M. Brisswalter confirme que, durant son expérience de doyen, alors qu'il essayait de mettre en place justement des sessions d'accompagnement destinées aux étudiants décrocheurs, très peu ont adhéré à ce type de dispositif.

M. Cremoux ajoute que tous n'ont pas forcément besoin d'accompagnement et trouvent ailleurs un projet professionnel ou de formation.

M. Brandinelli soutient que les DU ont un intérêt à plusieurs titres et celui-ci plus particulièrement.

La création du Diplôme d'Université « HUB pour rebondir » est approuvée à l'unanimité des voix.

### Présentation de M. Pascal CREMOUX, Directeur de la Formation

Cette question a été rajoutée à l'ordre du jour avec l'accord des membres du Conseil.

Le régime d'inscription de l'établissement ne semble pas évoquer le statut d'auditeur libre. Il s'agirait d'y remédier : chaque année quelques dizaines de personnes viennent suivre les cours de l'université en auditeurs libres sans qu'aucun texte encadre ce statut.

L'auditeur libre n'a pas un statut d'étudiant. Le montant des droits d'inscription fixé à 46€ jusqu'à présent passe à 80€ à partir de la rentrée universitaire 2021/2022, pour être en concordance également avec le projet « sur les bancs de la fac ».

L'auditeur libre n'est pas redevable des droits de sécurité sociale et de médecine préventive. Il ne peut participer ni aux activités sportives, ni aux activités culturelles proposées par Université Côte d'Azur. Il n'a pas accès aux services de santé. Il bénéficie d'un accès à la bibliothèque universitaire en consultation uniquement. Il peut donc suivre les cours magistraux (sauf si l'amphithéâtre est complet, étant entendu que les étudiants restent prioritaires).

Ce statut ne donne notamment accès ni aux travaux dirigés (sauf dans certains cas où l'enseignant l'autorise), ni aux travaux pratiques, ni aux examens, ni à aucun avantage attaché au statut étudiant (sécurité sociale, mutuelle étudiante, restauration et logement universitaire ...), ni à la délivrance d'aucun diplôme.

M. Brandinelli ajoute que la typologie de l'auditeur libre sur laquelle l'Université, la Ville de Nice et la Métropole NCA se sont penchées durant cet été, est celle du senior, c'est à dire une personne de plus de 65 ans, en bonne forme physique, tout à fait en capacité à la fois de continuer ses études ou d'en faire d'autres, mais aussi d'accompagner des jeunes. Ce qui représente environ 1/3 de la population des Alpes-Maritimes.

L'objectif du projet « sur les bancs de la fac » est de permettre à ces seniors d'accéder à des espaces universitaires qui ne leur soient pas uniquement dédiés. L'intérêt étant aussi de créer du lien social entre les jeunes et les moins jeunes.

A titre indicatif 60 seniors se sont inscrits pour la première fois cette année, pour 35 000 étudiants. Ce qui est modeste, mais intéressant.

Mme Labat-Jacqmin propose de compléter le statut en indiquant que l'auditeur libre n'a pas à s'acquitter de la CVEC.

M. Cremoux assure que cette mention sera rajoutée.

Le statut d'auditeur libre tel qu'amendé en séance est approuvé à l'unanimité des voix.

### VI - QUESTION RECHERCHE

#### **8) RENOUELEMENT DE LA DIRECTION DU LABORATOIRE « ECOLOGY AND CONSERVATION SCIENCE FOR SUSTAINABLE SEAS »**

### Présentation de M. Noël DIMARCO, Vice-président Recherche & Innovation

Un avis favorable de l'Assemblée Générale d'ECOSEAS du 20 juillet a été rendu.

Une décision du CNRS du 22 juillet 2021 de nomination de Mme Cécile Sabourault a été prise. Un avis favorable du Conseil Académique du 9 septembre 2021 a été rendu.

Le laboratoire Ecology and Conservation Science for Sustainable Seas (ECOSEAS) est une UMR (7035) comprenant Université Côte d'Azur et le CNRS. Il est spécialisé en écologie marine, fondamentale et appliquée. L'ancien Directeur d'Unité est parti en détachement en Italie à l'été 2020, Mme Cécile Sabourault a été nommée directrice par intérim jusqu'au 31 juillet 2021. Il est proposé de prolonger son mandat jusqu'au 31 décembre 2023. Ce qui permettra de coïncider avec le calendrier du contrat quinquennal et des appels à projets.

La nomination de Mme Cécile SABOURAULT en qualité de Directrice du laboratoire « Ecology and Conservation Science for Sustainable Seas – ECOSEAS - UMR 7035 » à compter du 1<sup>er</sup> août 2021 jusqu'au 31 décembre 2023 est approuvée à la majorité des voix, 29 voix pour et 1 abstention.

## VII - 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.

22

Plus rien ne reste à délibérer, la séance est levée à 16H10  
Dates du prochain conseil d'administration : 25 novembre 2021

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

n°	Date Ouverture dossier	Type de contrat	PROJET	Partenaires	Laboratoire	Resp. Scient.	Stade	Durée	Date d'effet	Montant HT	GESTION
2021/423	2021/07/19	Projet DIRVED	CCO Éméritat Patrick QUILLIER		CTEL/EA6307		Signé	48.0	2021/09/01	0,00 €	Université Côte d'Azur
2019/142	2019/04/10	Subvention Etat	Smart IoT for Mobility Smart IoT for Mobility - Towards Automation of Value Chains by Adopting Smart Contracts within IoT platforms	LEAT	GREDEG/CNRSUMR7321	Lise Arena	Signé	42.0	2019/10/01	315 826,00 €	Université Nice Sophia Antipolis(AC-DAF)
2019/151	2019/04/11	Subvention Etat	ChaMaNe Mathematical challenges emerging from neuroscience		LJAD/CNRS UMR7351	Patricia Reynaud-Bouret	Signé	48.0	2019/10/01	134 410,32 €	Université Nice Sophia Antipolis(AC-DAF)
2019/287	2019/07/01	Subvention Conseil Général des Alpes-Maritimes	Echographie haute résolution du petit animal : une technique innovante pour faciliter la compréhension, le suivi, la thérapie et la modélisation de pathologies tumorales, neurodégénératives ou liées à l'environnement.		IBV/CNRS UMR7277/INSERM U1091	Kay Wagner Michele Studer	Signé	36.0	2019/12/23	123 000,00 €	Université Côte d'Azur
2019/288	2019/07/01	Subvention Conseil Général des Alpes-Maritimes	Développement de la bio-impression tridimensionnelle de prothèses biologiques pour la reconstruction mammaire après mastectomie en cancérologie sénologique.	CHUN	IMREDD		Signé	36.0	2019/12/23	125 939,21 €	Université Côte d'Azur
2019/494	2019/11/08	Subvention Fondations et Associations	MedPlage - Observatoire méditerranéen du système plage - Posidonia oceanica	THALASSA	ECOSEAS/UMR 7035	Francesca Rossi	Signé	12.0	2019/12/20	15 000,00 €	Université Côte d'Azur
2019/585	2019/10/10	Subvention Cancéropole PACA	CRISP functional discovery platform		IPMC/CNRS UMR7275	Bernard Mari	Signé	18.0	2019/11/01	58 575,00 €	UCA : Université Côte d'Azur
Nombre pour Subvention : 6										772 750,53 €	