

PROCES-VERBAL

DE LA SEANCE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

D'UNIVERSITÉ CÔTE D'AZUR

Réunie le 25 novembre 2021 à 14H00

Séance n°8

- Sur 40 membres,

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

**Collège des Professeurs**

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

**Collège des Autres Enseignants**

M. Didier FORCIOLI  
Mme Sarah LABAT-JACQMIN  
M. Michel GAUTERO  
M. Marc DALLOZ

**Collège des BIATSS**

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

**Collège des Etudiants**

**Représentants des Organismes de Recherche**

Mme Maureen CLERC, INRIA  
Mme Marie-Pierre BALLARIN, IRD  
M. Jean- Philippe NABOT, INRAE

**Personnalités Qualifiées**

Mme Maryline CRIVELLO, AMU

**Représentants des Etablissements Composantes**

M. Alain AVENA, Villa ARSON  
M. Arnaud CHOPLIN, IFMK

**Représentants des Etablissements associés**

M. Jean ZIEGER, Ecoles d'Art & de Design

2

**Représentant des collectivités territoriales**

**Membres absents ayant donné procuration**

Mme Céline MASONI-LACROIX à M. Michel GAUTERO  
Mme Anne VIGOUROUX à M. Michel GAUTERO  
M. Dominique NOBILE, INSERM à M. Marc DALLOZ  
Mme Elise TOSI, SKEMA à Mme Muriel DAL PONT LEGRAND  
M. Bernard ASSO, Conseil Départemental 06 à M. Marc DALLOZ  
Mme Aurélie PHILIPPE, CNRS à Mme Barbara MEAZZI  
M. Charles GUEPRATTE, CHUN à M. Pierre KORNPROBST  
Mme Magali ALTOUNIAN, Métropole NCA à Mme Muriel DAL PONT LEGRAND  
Mme Donatienne MICHEL-DANSAC, CIRM à M. Jeanick BRISSWALTER

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

M. Emmanuel BARRANGER, CAL  
Mme Anne LECHACZYNSKI, Verrerie de BIOT  
M. Bernard KLEYNHOFF, Conseil Régional PACA  
M. Stéphane MAZEVET, OCA  
M. Philippe PAQUIS  
Mme Christine MALOT  
M. Milan LEBRE  
M. Amaury BAUDOUX

M. Didier ABADIE, ERACM  
Mme Eloïse DA CUNHA  
Mme Elisabeth PECOU  
M. Franck CHIKLI, Communautés Territoriales

### Invités présents

M. Sylvain ANTONIOTTI, Vice-président IDEX  
Mme Konstanze BECK, IDEX  
Mme Jessica JAGER, DRH  
M. Romain PETIT DUFRENOY, DRH  
M. Régis BRANDINELLI, DGS  
Mme Anne NAVARRO, DAF  
Mme Sabrina LOUFRANI, VP Développement RH et Organisationnel  
Mme Cécile BERETTA, Rectorat de Nice  
M. Benjamin SEROR, 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

#### ➤ **Retrait de deux points de l'ordre du jour**

- 3 22) Amendement du référentiel d'équivalences horaires pour le suivi des étudiants en apprentissage  
16) Prise en charge financière du mois en cas de décès d'un agent

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

Convention de mandat CROUS/UCA (Transfert de maîtrise d'ouvrage pour l'opération "Valrose")

En préambule M. BRISSWALTER rend hommage au Pr Jean-François RENUCCI, juriste éminent, spécialiste des droits de l'homme et du droit européen, extrêmement apprécié de ses étudiants et de ses collègues, disparu dans des conditions tragiques.

### **1) APPROBATION DU PROCES-VERBAL DU CA DU 21 SEPTEMBRE 2021**

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

Les demandes de modifications de Mme BERETTA et de M. PRONZATO ont été prises en compte.

- En page 3, accueil de nouveaux membres, Mme BERETTA représentait M. BEIGNIER, Recteur de région académique, Recteur de l'académie d'Aix-Marseille, chancelier des universités et non pas le Recteur d'académie M. LAGANIER.
- En page 15, « M. PRONZATO rappelle que les organisations syndicales ne se sont pas prononcées sur ce chapitre » à remplacer par « M. PRONZATO rappelle que les organisations syndicales se sont prononcées sur ce chapitre ».

Le procès-verbal du Conseil d'administration du 21 septembre 2021 est approuvé à la majorité des voix et une abstention.

## II- QUESTIONS STRATEGIQUES

### **2) STATUTS DE LA FONDATION UNIVERSITAIRE UCA<sup>JEDI</sup>**

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

M. DALLOZ remercie M. Benjamin SEROR ainsi que la DAJIM (ex DJSR), pour le travail accompli pour l'élaboration des statuts de cette Fondation UCA<sup>JEDI</sup> dont le principe avait été approuvé lors du dernier Conseil.

La création de cette fondation vise à atteindre l'intégration du fonctionnement de l'IDEX à l'établissement, en produisant devant ce conseil, un rapport régulier des activités de l'IDEX en termes de projets. Cette fondation regroupe tous les partenaires et acteurs de l'IDEX. La gouvernance a fait le choix d'une gestion de l'IDEX accessible à tous et d'une collaboration avec l'ensemble des partenaires de la « saison 1 » de l'IDEX. La rédaction des statuts s'est fortement inspirée de ceux de la Fondation de l'AMU qui a déjà fait ses preuves. Une approbation du conseil permettrait à la fondation universitaire de débiter ses activités en janvier 2022.

*M. PRONZATO remarque, à l'article 6.1, que la voix prépondérante est donnée au président du CA et non à celui de la Fondation.*

*M. BRISSWALTER informe que ces règles de constitution des statuts de la fondation universitaire sont issues du code de l'éducation.*

4 *M. SEROR précise qu'il est ici question d'une fondation universitaire et non pas partenariale. Elle est, de fait, abritée par UCA et n'a pas de personnalité juridique.*

*M. BRISSWALTER assure que cette fondation universitaire permettra une meilleure communication avec la communauté.*

*M. PRONZATO demande si le président d'UCA est bien le président de la fondation.*

*M. BRISSWALTER assure que ce point sera vérifié pour être en conformité avec le code de l'éducation.*

*Selon l'article 9 qui définit la constitution du comité de pilotage, il est fait mention de représentants des autres organismes de recherche, car il est intéressant de pouvoir intégrer, si nécessaire, d'autres organismes de recherche.*

*M. DALLOZ répond à la remarque sur la présence de frais de personnel à l'article 13 : bien que pour l'instant elle n'ait pas de personnel, puisqu'elle n'existe pas encore, il faut que ses dépenses soient envisagées au départ pour pouvoir les intégrer lorsqu'il y aura du personnel.*

*M. BRISSWALTER ajoute que le budget de la fondation sera annexé à celui de l'établissement, ainsi le budget de fonctionnement de l'IDEX sera soumis à l'approbation du Conseil d'administration, de même que les comptes de la fondation selon les modalités de l'article 14.*

Les statuts de la Fondation Universitaire UCA<sup>J.E.D.I.</sup> sont approuvés à l'unanimité des voix.

### 3) CONVENTION DE SITE INSTITUT DE RECHERCHE POUR LE DEVELOPPEMENT /UNIVERSITE COTE D'AZUR

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

Cette convention de recherche intègre totalement la dynamique qui a été impulsée depuis 2020 ainsi que celle de l'IDEX pérennisé. En d'autres termes développer des opérations de site sur des thématiques prédéfinies, coconstruites avec nos partenaires. Université Côte d'Azur a une taille moyenne qui ne lui permet pas d'aborder toutes les thématiques de recherche, elle doit donc se focaliser sur un certain nombre de thématiques choisies conjointement. Pour ce faire une première convention de ce type a été conclue avec INRAE (la thématique principale de collaboration étant « le biocontrôle » portée par notre laboratoire qui est une référence internationale dans ce domaine). Une autre collaboration de ce type a été engagée avec l'INRIA (dans le domaine des défis du numérique). Mais encore, une convention plus élargie sur des thématiques d'importance a été conclue avec le CNRS. Et enfin, plus récemment, avec l'IRD, pour la mise en place d'une politique du sud qui affiche l'action d'influence et d'aide aux pays émergents d'UCA (les thématiques restent à définir). Une convention de partenariat avec l'INSERM est en cours de finalisation.

Mme BALLARIN, Présidente Directrice Générale de l'IRD, souligne que l'objectif de cette collaboration est de faciliter la mise en place de partenariats avec le Sud, portant sur des thématiques assez générales. Ce qui se traduira par la mobilisation d'enseignants chercheurs pour des missions vers un certain nombre de pays au sud, et par l'émergence d'outils IRD susceptibles d'apporter un soutien concret.

M. BRISSWALTER ajoute que cela permettra de mobiliser des moyens encore méconnus proposés par le Ministère des Affaires Etrangères qui favoriseront la mobilité des étudiants, des enseignants, des chercheurs mais aussi de tous les personnels.

5

L'accord-cadre entre Université Côte d'Azur et l'Institut de Recherche pour le Développement est approuvé à l'unanimité des voix.

### 4) CONVENTION CADRE VILLE DE NICE/UNIVERSITE COTE D'AZUR/METROPOLE NICE COTE D'AZUR

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

Un avis favorable du Comité de Pilotage a été rendu.

A l'instar des conventions de partenariat avec les organismes de recherche, des conventions de partenariats thématiques avec les grandes collectivités locales de notre territoire sont conclues, avec comme objectif l'identification des centres d'intérêts communs et des moyens mobilisables. Une première convention avec la Ville de Nice et la métropole NCA est finalisée et des conventions identiques avec la Ville de Cannes, de Grasse et la CASA sont en cours. Une convention de partenariat avec le département est à l'étude. Chacune d'elle a pour vocation de s'accorder sur des thématiques pour lesquelles une collaboration est possible et souhaitable. Ces thématiques ne concernent pas uniquement le domaine de la recherche, mais également la mobilité, l'accueil des étudiants, la santé des étudiants ou encore des opérations destinées aux seniors de la Ville. L'idée est d'avancer ensemble sur ces champs-là et de mettre en place des comités de suivi qui évalueront la pertinence de chaque projet.

*Une question est posée sur la possibilité de partager des données et études statistiques sur les étudiants. Cependant tout partage de données personnelles est soumis au RGPD. Et bien que l'idée d'une vision d'ensemble du territoire soit intéressante le partage des données est soumis à des règles très strictes. Une meilleure connaissance de la systémique étudiante favoriserait et faciliterait l'accès aux études supérieures.*

*M. DALLOZ retient qu'il s'agit d'une convention cadre qui n'a pas vocation à détailler la totalité des actions. L'intérêt de cette convention cadre est qu'elle synthétise l'ensemble des actions à mener avec la collectivité et qu'elle permet de faciliter les actions communes. Des conventions d'application qui préciseront davantage le plan d'action seront mises en place.*

*M. BRISSWALTER ajoute qu'un projet sur la promotion de la mobilité douce au travail est en cours avec la Ville de Cannes et la CASA (installation de bornes de recharge à l'intérieur et à l'extérieur des campus).*

*M. PRONZATO relève la forte responsabilité de l'établissement sur le sujet de la télésurveillance. Il recommande une vigilance accrue sur cette question.*

*M. BRISSWALTER déclare à juste titre qu'il faut être au cœur du système pour opérer ce type de vigilance.*

*Un partenariat avec le département serait souhaitable car il faut aussi tenir compte de l'arrière-pays et pas uniquement le littoral.*

*La possibilité de voter en séance via un boîtier de vote électronique (cliqueurs) est évoquée et sera soumise à l'approbation d'un prochain Conseil.*

La convention cadre de partenariat entre la Ville de Nice, la Métropole Nice Côte d'Azur et Université Côte d'Azur est approuvée à la majorité des voix, 21 voix pour et 7 abstentions.

6

## 5) PRESENTATION DU PLAN STRATEGIQUE D'UNIVERSITE NICE COTE D'AZUR

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

Le plan stratégique ne sera pas présenté ici dans son intégralité ; parmi ses objectifs majeurs celui de la lisibilité des orientations de l'établissement, il importe d'informer l'ensemble de la communauté sur la politique de l'établissement. Les grands objectifs et actions prioritaires jusqu'en 2025 développés dans ce plan permettent de mieux comprendre le cadre des décisions et orientations prises par la gouvernance.

Les services appréhenderont mieux les directives de l'établissement et s'accorderont sur les priorisations.

Un travail de co-construction avec l'ensemble des partenaires du territoire est entrepris. La stratégie de l'établissement sera également connue des partenaires d'UCA.

#### 1) Université intensive en recherche portant des formations d'excellence dans les secteurs innovants piliers de la croissance territoriale, visant un rayonnement international

- La valorisation, sous toutes ses formes, de la recherche
- Des formations aux standards internationaux
- La co-construction d'écosystèmes thématiques territoriaux avec nos partenaires
- Le portage de grands projets internationaux en lien avec nos thématiques et les ODD
- Le principe de subsidiarité avec nos établissements composantes

- L'enrichissement de l'expérience étudiante

## 2) Vision

- Ouverte sur l'Europe et le monde, Université Côte d'Azur coordonne les acteurs de l'enseignement supérieur et de la recherche de la Côte d'Azur, pour offrir un environnement de formation, de recherche et d'innovation de très haut niveau.
- Inscrite dans une trajectoire de profonde transformation de son rôle et de son organisation, Université Côte d'Azur forme tout au long de la vie :
  - Des générations étudiantes engagées et créatrices,
  - Des scientifiques et des leaders entrepreneurs,
  - Des citoyennes et citoyens éclairés, qui exercent une influence marquée sur l'évolution des sociétés.

## 3) Objectifs

- Se positionner comme une Université intensive en recherche de rang mondial, moteur du développement de son territoire d'implantation, la Côte d'Azur.
- Offrir une expérience étudiante pluridisciplinaire répondant aux grands défis sociétaux, notamment numériques et environnementaux.
- Proposer un catalogue de formations innovantes et professionnalisantes.
- Dynamiser les partenariats en lien avec l'innovation, l'entrepreneuriat et la société.
- Former une communauté humaniste, responsable, investie dans le rayonnement scientifique, culturel, et artistique pour former des citoyens compétents créateurs de leur avenir.

7

## 4) Valeurs

Ambitieuse – Solidaire – Responsable – Exigeante – Engagée – Accueillante – Créative

### Axe 1 – Ambition

Poursuivre la transformation de notre modèle pour répondre aux grands enjeux de notre société. Contribuer au développement des connaissances et de l'innovation sur des secteurs clés du territoire, grâce à l'exigence et l'expertise de notre communauté.

Promouvoir l'engagement étudiant et citoyen

#### Objectifs

- Accroître une recherche intensive
- Susciter l'innovation par le travail transdisciplinaire
- Répondre aux objectifs de développement durable
- Promouvoir l'équité, le respect et l'inclusion

### Axe 2 – Attractivité

Prendre position dans le débat public afin de renforcer nos liens avec l'écosystème territorial et projeter ce modèle à l'international. Rayonner sur notre territoire comme à l'international grâce à une stratégie de marque portée par notre communauté et partagée avec nos partenaires.

## Objectifs

- Développer la marque Université Côte d'Azur
- Attirer les meilleurs talents
- Intensifier l'internationalisation
- Diffuser la culture scientifique dans le débat public
- Transformer nos campus en laboratoires vivants, vitrines de l'innovation et de l'entrepreneuriat
- Construire des partenariats solides et durables
- Transformer nos relations avec les acteurs territoriaux de la santé

## Axe 3 – Accompagnement

Mettre en commun les moyens et ressources les plus performants pour garantir l'efficacité de nos actions.

Rendre notre administration la plus agile possible au service de nos missions fondamentales de recherche, d'enseignement tout au long de la vie, et d'innovation.

## Objectifs

- Enrichir l'expérience étudiante
- Favoriser la solidarité
- Proposer une offre de service pour les diplômés (Alumni)
- Mettre en place une gestion des Ressources humaines exemplaire
- Simplifier et moderniser le pilotage de l'université

8

## 5) Chiffres clés

Ces chiffres rappellent ce qui caractérise l'établissement :

- L'IDEX (la plus petite des universités IDEX mais dans le top 500)
- L'un des 3IA de France,
- L'alliance européenne Ulysseus qui favorise la mobilité de 32 000 étudiants et de plus de 4000 chercheurs

Les universités IDEX ont fait appel à un cabinet d'expertise pour l'étude de l'impact économique des établissements, notre impact est 1.9 milliard d'euros, c'est-à-dire que la valeur ajoutée générée sur le territoire pour 1€ injecté dans UCA, est de 6€ (rapport du cabinet BIGGAR). L'université génère donc de la richesse économique.

Le plan stratégique d'Université Nice Côte d'Azur est présenté aux membres du conseil pour information.

## III - QUESTIONS FINANCIERES

### **6) ENVELOPPES 2021 DEDIEES A LA RETRIBUTION DE PARTICIPANTS AUX EXPERIENCES**

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

Le Conseil doit se prononcer sur l'enveloppe d'un montant de 2 940€ allouée à la gratification des participants aux études cliniques dans le cadre du projet ANR ApiAppS, phase 2 organisée

par la Faculté de Médecine, l'EUR Healthy, le département d'enseignement et de recherche en médecine générale et le centre d'innovation du partenariat avec les patients et le public.

L'enveloppe d'un montant de 2940€ dédiée à la gratification des participants aux études cliniques dans le cadre du projet ANR ApiAPPS (système d'aide à la prescription d'applications/dispositifs mHealth adaptés au profil du patient) est approuvée à l'unanimité des voix

Le conseil doit se prononcer sur l'enveloppe d'un montant de 520€ allouée à la gratification des participants du Projet ANR SIM. Etude organisée par le GREDEG.

L'enveloppe d'un montant de 2500€ dédiée à la gratification des participants à l'étude online sur l'analyse du comportement des individus face aux risques organisée par le Groupe de Recherche en Droit, Economie, Gestion, est approuvée à l'unanimité des voix.

Le conseil doit se prononcer sur l'enveloppe d'un montant de 2500€ allouée à la gratification des participants à l'étude du GREDEG sur l'analyse du comportement des individus face au risque, en particulier dans la période post-Covid19.

L'enveloppe d'un montant de 520€ allouée à la gratification des participants à l'étude du projet ANR SIM organisée par le Groupe de Recherche en Droit, Economie, Gestion, est approuvée à l'unanimité des voix.

9

## 7) DON DE MATERIEL AU CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE

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

Un avis favorable du conseil de gestion de la Faculté de Médecine du 14 septembre 2021 a été rendu.

Dans le cadre du DIU de dermatologie pédiatrique, des achats ont été réalisés sur les crédits pédagogiques :

- Un pèse bébé électronique SECA 336 (prix TTC 560,63 €)
- Une toise SECA 232 35-80 cm pour pèse bébé (prix TTC 119,45 €)

Ce matériel nécessite annuellement une procédure de recalibrage et une vérification du matériel. Le CHU se propose de prendre en charge cette procédure si l'université accepte de faire don du matériel.

En effet, il est utilisé également dans le cadre des activités cliniques du service puisqu'il est indispensable dans l'apprentissage de l'examen clinique de l'enfant en pédiatrie et de dermatologie pédiatrique à destination des étudiants, internes et étudiants inscrits au DIU.

Le don de matériel pédiatrique au profit du Centre Hospitalier Universitaire de Nice comme détaillé :

- Un pèse bébé électronique SECA 336 d'une valeur de 560,63 €
- Une toise SECA 232 35-80 cm pour pèse bébé d'une valeur de 119,45 €

est approuvé à l'unanimité des voix.

## 8) ACHAT DE FLEURS POUR LE DECES D'UN ENSEIGNANT

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

Le laboratoire CERDP demande l'autorisation du conseil pour l'achat d'une raquette de deuil d'un montant de 300€, à l'occasion des obsèques du Pr François RENUCCI.

L'achat d'une raquette de deuil d'un montant de 300€ pour les obsèques d'un enseignant d'Université Côte d'Azur, est approuvé à l'unanimité des voix.

## 9) MODIFICATION DES CONDITIONS DE LOCATION DU *FACULTY CLUB*

Présentation de Mme Konstanze BECK, Responsable du *Welcome Center*

Le *Faculty club* regroupe dans les résidences du CROUS un certain nombre de logements dédiés aux chercheurs et à leur famille, invités par Université Côte d'Azur. Le *Welcome center* a la charge d'attribuer ces logements. Des changements ont été apportés aux conditions générales de location déjà votées en 2018 par la COMUE, soit une augmentation des tarifs de 5% et des améliorations de la sécurisation des logements.

10

Les modifications des conditions de location du *Faculty Club* sont approuvées à l'unanimité des voix.

## 10) MODIFICATION DE LA DELEGATION DE POUVOIR DU CONSEIL D'ADMINISTRATION AU PRESIDENT – MARCHES PUBLICS

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

Dans le cadre du plan relance, 54,4 millions d'euros ont été obtenus par l'établissement, les marchés ont été notifiés avant la date butoir du 31 décembre 2021. Le seuil de 37.5M€ définit par la précédente délégation de pouvoir qui permet au Président de viser les MGP sans faire l'objet d'un vote dans l'urgence du CA afin de respecter les calendriers des opérations, doit être réhaussé à 45M€.

La modification de la délégation de pouvoir du conseil d'administration au Président est approuvée à la majorité des voix, 27 voix pour et une abstention.

## IV – QUESTIONS RESSOURCES HUMAINES

### 11) VOLUMETRIE DE LA CAMPAGNE D'EMPLOI 2022 DES ENSEIGNANTS CHERCHEURS

Un avis favorable du Conseil Académique du 16 novembre 2021 a été rendu.  
Un avis favorable du Comité Technique du 22 novembre 2021 a été rendu.

Le volet stratégique de cette campagne a été présenté au comité de pilotage. Le conseil académique a opéré une approche ligne à ligne de la campagne et le conseil technique s'est prononcé sur sa volumétrie.

Les demandes ainsi que les classements des COPIL des EUR et composantes dérogatoires ont été respectés. Un retour sera fait après la validation du conseil d'administration.

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

Cette campagne s'articule autour de 2 axes majeurs

- La politique d'ouverture des concours de recrutement des enseignants-chercheurs (c'est le positionnement de l'établissement par rapport à un recrutement interne - endorecrutement)
- La qualité des concours de recrutement des enseignants-chercheurs (l'établissement ne fait pas de recrutement par défaut, tout recrutement infructueux est systématiquement remis au concours l'année suivante)

### La politique d'ouverture des concours de recrutement des EC

- Université Côte d'Azur apporte une vigilance forte au fait que les profils des postes ouverts aux concours pour le recrutement des enseignants-chercheurs soient définis de façon circonstanciée, aussi bien sur les aspects recherche que formation pour correspondre au mieux aux besoins de l'établissement et à la présente stratégie de recrutement
- Le recrutement d'un(e) Professeur(e) des Universités doit permettre d'augmenter le potentiel de l'établissement afin d'en accroître son rayonnement
  - Concours 46.1° vise à augmenter le potentiel de recherche, de formation et d'encadrement de l'établissement (plus ouvert sur recrutement externe qu'interne)
  - Concours 46.3° vise à promouvoir régulièrement les enseignants-chercheurs sans donner automatiquement lieu à l'ouverture d'un concours l'année suivante sur le poste de maître de conférences (recrutement interne pas permis pour le domaine des mathématiques, mais pas fermé à l'extérieur) il s'agira d'un réel concours avec un vivier de candidat.
- La proposition a été faite en conseil académique d'ouvrir des postes en 46.4 un concours qui n'impacte pas les autres concours mais est réservé aux MC de l'Institut Universitaire de France.
- Concours au 46-1 (il n'a été pas mis en place l'an dernier) (46-5) avec un jury national composé de présidents d'université et de la section CNU concernée, réservé au MC qui ont été président ou VP statutaire depuis au moins 5 ans
- Poste agrégation et poste à la mutation en droit
- Concours 26.1 pour les MC (l'établissement a fait le choix de ne pas favoriser le recrutement interne)
- Concours 26.2 de MC pour des Professeurs du second degré titulaires d'une thèse

*M. Pronzato interroge sur 46.3 46.4 : quel est l'impact sur le budget ?*

*M. Brisswalter répond que tout recrutement a un impact sur le budget (le repyramidage prévu par la LPR est en cours de discussion, le décret n'est pas encore promulgué)*

## Contexte des campagnes d'emplois

- Volonté politique de maintenir notre potentiel de recherche et de formation pour assurer le développement de notre université (pas de campagne blanche)
- Préserver l'équilibre de la masse salariale de l'établissement (MS représente 80% du budget de l'établissement)
- Compenser le Glissement Vieillesse Technicité (un GVT positif représente un coût plus élevé pour l'établissement, cette année la campagne de promotion représente 1M€, aucune compensation par le ministère. Un départ à la retraite induit un GVT négatif. Le delta GVT pour cette année représente une dépense d'1.4M€)
- Une année 2020 particulièrement coûteuse pour l'établissement

## Demandes

	2021	2022
Nombre de demandes EC	105	110
Nombre de demandes Enseignants	14	15

## Demandes enseignants-chercheurs par nature de recrutement

	Nombre de demandes	Coût pour l'établissement
Recrutement-Concours	87	5 845 742 €
Article 46-3	14	269 491 €
Mutation	3	246 868 €
Article 46-4	3	38 499 €
Article 26-2	1	3 931 €
Agrégation externe	1	100 284 €
Article 46-1	1	19 249 €
<b>Total général</b>	<b>110</b>	<b>6 516 201 €</b>

## Cadre général de la politique d'ouverture des concours de recrutement des EC

- Année N du départ d'un enseignant-chercheur de l'établissement
  - Compensation heures complémentaires
- Année N+1 du départ d'un enseignant-chercheur de l'établissement
  - Compensation ATER
- Année N+2 du départ d'un enseignant-chercheur de l'établissement
  - Ouverture d'un concours enseignant-chercheur

Exceptions pour les disciplines chroniquement sous-encadrées et/ou avec des forts potentiels recherche en lien avec la stratégie d'établissement et/ou qui verront un nombre significatif de départs à la retraite sur une même période.

Possibilité de redéploiement de postes d'une discipline à une autre en fonction du taux de pression et de la stratégie d'établissement.

### Dérogation à la règle

La règle étant qu'il n'y a pas de création de poste faute de moyens supplémentaire sauf pour profil à très fort potentiel de recherche qui correspond à la stratégie de l'établissement.

1	1 concours	LEX / CERDP	PR	900	Recrutement suite décès
9	1 concours	CREATES / CTEL	MCF	808	Recrutement coordonné avec le poste ID 827
16	1 concours	ODYSSEE / LAPCOS	PR	814	Sous-encadrement de PR en psychologie sociale
27	5 concours	IUT / I3S	MCF	855	Discipline chroniquement sous-encadrée et qui voit un nombre significatif de départs à la retraite sur une même période
		POLYTECH / I3S	MCF	857	
		POLYTECH / I3S	MCF	859	
		IUT / I3S	PR	853	
		DS4H / I3S	PR	858	
31 et 32	1 concours	SPECTRUM / ICN	PR fil de l'eau	xxx	Recrutement suite révocation
61	1 concours	IUT / I3S	MCF	856	Discipline chroniquement sous-encadrée

### Ouvertures postes enseignants-chercheurs proposées par le CAC

Sur les 110 demandes de recrutement d'enseignants-chercheurs, le CAC a proposé d'ouvrir 46 concours (37 en 2021)

- 24 MCF (19 en 2021) : 21 concours 26.1, 2 concours 26.2 et 1 mutation croisée
- 22 PR (18 en 2021) : 9 concours 46.1 (dont 2 au fil de l'eau), 7 concours 46.3, 3 concours 46.4, 1 concours 46-1, 1 agrégation et 1 mutation article 51

*Dans la LPR il est prévu un repyramidage, les modalités et l'enveloppe, encore inconnues, sont discutées en conseil d'Etat. Les rôles du Cac, du CNU et les marges de manœuvre de l'établissement sont à définir.*

*A la demande du Ministère, les lignes directrices de gestion carrière pour les EC devront être définies.*

*Mme LOUFRANI rappelle que le plafond d'emploi est un seuil indépendant de celui de la masse salariale. Le plafond de l'établissement n'est pas encore atteint. Ce n'est pas un facteur limitant. Mme LABAT JACQMIN relève que la question du vivier pour le 46.3 sera problématique pour les petits domaines d'enseignement.*

*M. BRISSWALTER propose pour constituer un vivier 46.3, un regroupement par domaine possible.*

La volumétrie de la campagne d'emploi 2022 des Enseignants Chercheurs est approuvée à la majorité des voix, 25 voix pour et 3 abstentions.

## 12) VOLUMETRIE DE LA CAMPAGNE D'EMPLOI 2022 DES ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRE

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

Un avis favorable du Conseil Académique du 16 novembre 2021 a été rendu.

Un avis du Comité Technique du 22 novembre 2021 a été rendu.

#### Demandes enseignants par nature de recrutement

	Nombre de demandes	Coût pour l'établissement
Création	7	567 495 €
Maintien	7	489 738 €
Transformation déclassement	1	- 15 115 €
<b>Total général</b>	<b>15</b>	<b>1 042 118 €</b>

#### Cadre général de la politique d'ouverture des concours de recrutement des enseignants

- Contexte de refus par le Recteur en 2020/2021 d'affectations des enseignants du second degré dans les disciplines en tension à l'échelle académique (anglais notamment)
- Privilégier les recrutements de contractuels ou les détachements d'enseignants du secondaire avec une date limite de période d'affectation dans le supérieur

14

#### Ouvertures postes enseignants proposées par le CAC

Sur les 15 demandes formulées pour cette campagne 2022, le conseil académique a rendu un avis favorable à l'ouverture de 8 postes ;

- 3 affectations d'enseignants du secondaire au supérieur
- 2 détachements d'enseignants du secondaire au supérieur
- 3 enseignants contractuels

La volumétrie de la campagne d'emploi 2022 des Enseignants du second degré est approuvée à la majorité des voix, 20 voix pour et 7 abstentions.

## 13) VOLUMETRIE DE LA CAMPAGNE D'EMPLOI 2022 DES PERSONNELS BIATSS

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

Un avis favorable du Conseil Académique du 16 novembre 2021 a été rendu.

Un avis favorable du Comité Technique du 22 novembre 2021 a été rendu.

## Processus de demandes d'emplois

Besoins RH	Processus de demandes
<b>Maintien de la mission pérenne</b> suite à un départ anticipé (retraite ou hors départ retraite, mobilité sortante, non renouvellement de contrat)	Campagne annuelle
<b>Création d'un emploi</b> (d'une nouvelle mission pérenne, ce qui implique une augmentation de l'effectif de la structure, ou création d'un CDD de projet, ou recrutement d'un apprenti dans une perspective future de pérennisation d'un besoin)	Campagne annuelle
<b>Promotion d'un personnel</b> (rehaussement du niveau d'emploi d'un personnel compte tenu d'une évolution du périmètre de la mission)	Campagne annuelle
<b>Fidélisation d'un personnel</b> (CDI, demande d'ouverture d'un concours, d'une revalorisation salariale)	Campagne annuelle
<b>Maintien de la mission pérenne</b> suite à départ non anticipé (mobilité interne, non renouvellement de contrat à l'initiative de l'agent ou de l'employeur)	Au fil de l'eau

## Demandes campagne BIATSS

- 178 demandes formulées contre 122 l'an passé
- L'augmentation s'explique en partie par la possibilité de demander des augmentations de salaire ou des cédésisations pour les contractuels dans le cadre de la campagne d'emploi

15

	2019	2020	2021	2022
Nombre de demandes	95	107	122	178
Effectifs au 1 <sup>er</sup> Janvier	1 130	1 252	1 313	

### Demandes BIATSS par nature de recrutement

Type	Nombre de demandes
BOE	3
CDD	56
CDD de projet	6
CDI	49
Concours externe	24
Concours interne	38
Contrat d'apprentissage	1
Recrutement PACTE	1
<b>Total général</b>	<b>178</b>

### Demandes BIATSS par objectif de la demande

Type	Nombre de demandes
Création d'emploi	45
Fidélisation d'un agent	65
Maintien mission pérenne suite au départ d'un agent	31
Promotion d'un agent	37
<b>Total général</b>	<b>178</b>

16

### Cadre général de la politique d'emplois des personnels BIATSS

Les propositions de la campagne d'emplois BIATSS 2022 s'inscrivent dans la volonté de donner des perspectives d'évolution professionnelle et de lier de manière plus étroite politique d'emploi et politique salariale. Elles visent, dans la continuité de la campagne précédente, à augmenter le nombre de postes ouverts aux concours par rapport aux dernières années dans le cadre d'une politique d'établissement et d'une gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences. Les priorités données à la campagne 2022 sont de :

- Renforcer le soutien à la formation et à la recherche, avec une emphase cette année pour la recherche, les années précédentes ayant davantage été pour la formation ;
- Soutenir le repyramidage, notamment pour certaines filières métiers - certains métiers de gestionnaire et d'encadrement, en proposant des concours de catégorie B et catégorie A (niveau ASI) mais sans flécher le concours sur une composante de l'établissement ;
- Réduire les distorsions fonctionnelles pour les agents occupant un poste relevant d'un corps supérieur ;
- Continuer à favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap (BOE) ou ayant des difficultés d'accès à l'emploi (PACTE) ;

- Ne plus ouvrir de concours de catégorie C afin de favoriser le rehaussement et être dans une politique RH de compétences mieux rémunérées ;
- Très peu de créations et uniquement pour des projets stratégiques d'établissement (Recherche, Scolarité, Communication) ;

### Analyse des effectifs BIATSS

- Répartition des effectifs BIATSS UCA moyenne 2020 et 2021 :

Catégorie A : 27% en 2020 30 % en 2021

Catégorie B : 26% en 2020 25 % en 2021

Catégorie C : 47% en 2020 45 % en 2021

- Répartition des effectifs BIATSS EPSCP moyenne nationale 2020 :

Catégorie A : 30%

Catégorie B : 28%

Catégorie C : 42%

Malgré une campagne de concours plus ambitieuse, les capacités financières ne permettent pas d'ouvrir un concours pour chaque contractuel. Pour autant, des mesures ont d'ores et déjà été prises en faveur de ces derniers, avec notamment en 2021 la possibilité offerte aux managers de fidéliser les agents contractuels via des demandes de cédésation par anticipation des six ans. Dans le cadre de l'agenda social 2022, de nouvelles mesures seront proposées afin de faire évoluer leurs conditions d'emploi ;

178 besoins ont été exprimés par les composantes, campus, services et directions

### Catégorie A

10 concours :

- 2 IGE BAP E
- 2 ASI BAP J, 1 ASI BAP E, 1 ASI BAP A
- 3 lauréats de concours conservateurs
- 1 ouverture de concours BOE IGE BAP J

7 créations de missions :

- 1 CDD IGR BAP A
- 2 CDD IGE BAP J sur ressources propres
- 1 CDD IGE BAP J
- 1 CDD ASI BAP F
- 2 CDD ASI BAP J sur ressources propres

28 agents n'ayant pas atteint les 6 ans d'ancienneté requise pour prétendre à cédésation, seront auditionnés par la commission de cédésation avant la fin de l'année 2021.

### Catégorie B

15 concours :

- 9 ouvertures de concours ITRF : 1 technicien BAP G, 8 techniciens BAP J
- 1 lauréat de concours BIBAS
- 4 ouvertures de concours BOE Technicien
- 1 ouverture de concours SAENES classe normale

7 créations de CDD :

- 1 CDD TECH BAP F
- 4 CDD TECH BAP J
- 2 CDD TECH BAP J sur ressources propres

6 agents n'ayant pas atteint les 6 ans d'ancienneté requise pour prétendre à cédésation, seront auditionnés par la commission de cédésation avant la fin de l'année 2021.

#### Catégorie C

1 concours : 1 PACTE C1 BAP G

4 agents n'ayant pas atteint les 6 ans d'ancienneté requise pour prétendre à cédésation, seront auditionnés par la commission de cédésation avant la fin de l'année 2021.

*M. PHILIPPE attire l'attention sur l'inflation de l'emploi de contractuels au sein de l'établissement. Les personnels de catégorie C se voient confier des missions d'un grade supérieur. Le repyramidage est une avancée mais aucun poste de catégorie C n'est ouvert au concours, alors que les candidats à ce type de concours ne sont pas toujours en mesure de postuler pour un grade supérieur, la fidélisation reste difficilement applicable. Ce qui induit un effet de découragement et de démotivation des collègues car leurs perspectives d'évolution sont entravées sauf à être cédésés, mais cela reste l'exception. L'ouverture de davantage de concours de catégorie C est donc importante et décisive pour la carrière de collègues concernés.*

*M. BRISSWALTER assure que la cédésation avant les 6 ans, quelle que soit la catégorie, est possible. L'établissement a fait le choix de déroger à la réglementation et donc d'autoriser la cédésation des catégories C. Cette année seulement 4 demandes sont remontées des composantes. Un important travail d'accompagnement et de formation à l'évolution des compétences en cours permettra aux personnels de catégorie C de passer les concours de catégorie B.*

*Mme LOUFRANI annonce que les personnels de catégories C ou B qui ne sont pas en mesure de passer des concours malgré leurs compétences avérées peuvent être cédésés avec une négociation des salaires.*

*M. PRONZATO déclare que, certes, il n'est pas correct de faire assumer des tâches et responsabilités d'un niveau supérieur à des personnels de catégorie C, cependant certaines missions dans l'établissement peuvent correspondre à ce type de catégorie.*

*M. BRISSWALTER précise que 46% des personnels de l'établissement sont de catégorie C et nombre d'entre eux doivent être accompagnés pour évoluer vers une catégorie supérieure.*

*M. DI GIORGIO assure que la volumétrie votée en Conseil est bien respectée.*

La volumétrie de la campagne d'emploi 2022 des personnels BIATSS est approuvée à la majorité des voix, 19 voix pour, 3 voix contre et 5 abstentions.

#### **14) ENVELOPPE 2021 DU REGIME D'INTERESSEMENT DES PERSONNELS BIATSS**

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

Un avis favorable du Comité Technique du 22 novembre 2021 a été rendu.

La présente délibération vise à compléter la délibération n°2019-62 du 24 septembre 2019 concernant le montant de l'enveloppe budgétaire globale consacrée au dispositif.

L'enveloppe 2021 du régime d'intéressement est dédiée aux agents impliqués dans la transformation de l'établissement.

Le montant de l'enveloppe budgétaire globale consacrée au dispositif est fixé à 300 000 euros maximum au titre de l'année 2021 dont 150 000 euros maximum au titre du projet de transformation porté par l'AAP France Relance.

Ce dispositif est versé en fin d'année civile, les montants individuels sont fixés par les managers. Cette année l'enveloppe est abondée de 100 000€ par les crédits IDEX, ce qui permet de passer d'un montant individuel de 68€ à 128€.

L'enveloppe 2021 du régime d'intéressement des personnels BIATSS est approuvée à la majorité des voix, 22 voix pour et 4 abstentions.

## 15) MISE EN PLACE DE LA SUBROGATION

Un avis favorable du Comité Technique du 22 novembre 2021 a été rendu.

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

➤ La base réglementaire

- Article R323-11 du code de la sécurité sociale
- Décret 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat
- Circulaire n°1262 du 26 novembre 2007 relative aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat (introduction par le décret du 12 mars 2007 des modifications du décret du 17 janvier 1986)

➤ La subrogation est un processus qui permet à l'employeur de simplifier le maintien de la rémunération de l'agent absent, en percevant pour son compte, les Indemnités Journalières de Sécurité Sociale (IJSS ou IJ) dues par l'Assurance Maladie

➤ Les personnels concernés sont des agents contractuels de l'Université à l'exception des étudiants, vacataires, agents dont l'université n'est pas l'employeur principal et personnels bi-appartenant (hospitalo-universitaire)

➤ Les arrêts dont le maintien de traitement est prévu sont :

- Les congés ordinaires de maladie
- Les congés maternité, paternité, adoption
- Les congés pour accident de travail ou maladie professionnelle

➤ Avantages pour l'agent :

- Au lieu de recevoir d'un côté son traitement de son employeur et de l'autre, ses indemnités journalières de Sécurité Sociale, l'agent perçoit la totalité via l'employeur.
- L'agent n'a pas besoin de communiquer à ce dernier le montant de ses indemnités journalières, l'employeur en a directement connaissance.
- La subrogation facilite ainsi la gestion financière pour l'agent

Le mise en œuvre de la subrogation est approuvée à l'unanimité des voix.

## 16) PRISE EN CHARGE FINANCIERE DU MOIS EN CAS DE DECES D'UN AGENT

Point retiré de l'ordre du jour.

## V – QUESTIONS FORMATION & VIE UNIVERSITAIRE

### 17) CREATIONS DE DIPLOMES D'ETABLISSEMENT

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

Des avis favorables des conseils académiques des 6 juillet, 23 septembre et 28 octobre 2021 ont été rendus.

- Création du Diplôme d'Université de grec moderne « Hellenika ».
- Création du Diplôme d'Université « Droit de l'animal ».
- Création du Diplôme d'Université « Droit Anglais ».
- Création du Diplôme d'Université de Parodontologie.
- Modification du tarif du Diplôme d'Université « Réfèrent Sport Santé Bien-être ».
- Création d'une Attestation d'Etudes Universitaires en Parodontologie.
- Création d'une Attestation d'Etudes Universitaires en Radio-anatomie dento-maxillaire.

20

*M. PRONZATO s'interroge sur le processus de validation de l'opportunité.*

*M. CREMOUX précise que ces DU sont des régularisations mais la procédure de validation (lettre d'intention avec avis composante) sera respectée et un suivi de ces diplômes sera fait. Cette méthodologie sera présentée au CAC et au CA.*

*M. DALLOZ répond à la question de la participation bénévole des personnels permanents au DU d'odontologie et l'employabilité des bénéficiaires dégagés par ces DU : d'une part le statut de PUPH des intervenants n'autorise pas leur rémunération et d'autre part les ressources propres dégagées par ces DU reviennent vers les composantes.*

*M. BRISSWALTER ajoute que ces fonds permettent aussi de maintenir à niveau le matériel hautement technique de ces formations.*

Les créations et modification des Diplômes d'établissement sont approuvées à la majorité des voix, 22 voix pour et 4 abstentions.

### 18) EXONERATION DES DOCTORANTS A UNIVERSITE COTE D'AZUR POUR L'ANNEE UNIVERSITAIRE 2021-2022

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

Un avis favorable du conseil académique du 23 septembre 2021 a été rendu.

Le conseil doit se prononcer sur l'exonération du paiement des droits d'inscription aux doctorants inscrits à Université Côte d'Azur pour l'année 2021/2022 et soutenant leur thèse entre le 1er janvier 2022 et le 31 mars 2022.

Ces derniers seront inscrits administrativement sur l'année universitaire 2021/2022 mais exemptés du paiement des droits d'inscription. Ce qui est valable uniquement pour les doctorants d'Université Côte d'Azur, qu'ils aient ou non bénéficié d'une prolongation de la durée de leur thèse et de leur financement suite à la crise sanitaire conformément à la loi n°2020-734 du 17 juin 2020.

L'exonération des doctorants du paiement des droits d'inscription à Université Côte d'Azur pour l'année universitaire 2021-2022 est approuvée à l'unanimité des voix.

## 19) CREATION D'UNE SPECIALITE DE DOCTORAT « AMENAGEMENT DE L'ESPACE ET URBANISME »

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

Un avis favorable du conseil académique du 23 septembre 2021 a été rendu.

Il s'agit d'une demande d'ouverture de la spécialité de doctorat « Aménagement de l'espace et urbanisme » (Section CNU 24) au sein de l'ED Sociétés, Humanités, Arts et Lettres de l'Université Côte d'Azur.

21

L'ouverture de la spécialité de doctorat « Aménagement de l'espace et urbanisme » (Section CNU 24) au sein de l'Ecole Doctorale Sociétés, Humanités, Arts et Lettres d'Université Côte d'Azur est approuvée à l'unanimité des voix.

## 20) STATUTS ET COMPOSITION DU COMITE D'ÉTHIQUE DE LA RECHERCHE

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

Vu l'avis favorable du conseil académique du 28 octobre 2021

Un comité d'éthique de la recherche non interventionnelle avait été créé en 2018. Il traduisait l'expression d'un besoin de certains collègues. Ce comité est destiné à fournir un avis sur des protocoles de recherche non interventionnelle. Depuis une mission d'éthique universitaire a été confiée au responsable de ce comité. Le Pr Strickler, référent éthique et déontologie, a élargi le périmètre du CERNI pour qu'il soit en mesure de traiter l'ensemble des problématiques de déontologie. La composition de ce comité a été modifiée (le nouveau DPO, Mme Alice Breton, en fera désormais partie). Une réflexion sur renouvellement des membres, car l'investissement est intense, est à mener.

Les statuts et la composition du Comité d'Éthique de la Recherche d'Université Côte d'Azur sont approuvés à l'unanimité des voix.

## 21) MODIFICATION DE LA GRILLE DE TRANSFORMATION NUMERIQUE

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

Un avis favorable du conseil académique du 28 octobre 2021 a été rendu.

La délibération qui sera prise remplacera la délibération n°2021-143 du 17 décembre 2020.

Cette nouvelle version (v4) de la grille de transformation numérique des enseignements a évolué pour s'adapter au contexte actuel et aux différentes modalités pédagogiques mises en œuvre par les enseignants.

- Les deux niveaux de validation existants ont été rebaptisés pour plus de clarté :
  - Hybridation (niveau 1)
  - Hybridation avancée (niveau 2, anciennement appelé « Transfo Num »)
- Un niveau de validation Distanciel (niveau 3) a été ajouté à la grille pour tenir compte notamment des objectifs des programmes UCA Online, Movidis et Ulysseus; les éléments requis dans le niveau 4 de chacune des catégories de la grille ont été revus pour satisfaire pleinement aux exigences du distanciel.
- Les modalités d'accompagnement pédagogiques et les primes associées aux différents niveaux de transformation numérique ont été encadrées dans un souci de maîtrise de l'enveloppe budgétaire dédiée à la transformation numérique dans l'établissement.

*M. PHILIPPE fait état des inquiétudes de l'INSPE sur l'installation de caméra de surveillance dans les salles de cours.*

*M. DALLOZ regrette que les media aient été saisis sur cette question sans avoir pris la peine d'en informer la gouvernance.*

*M. PHILIPPE évoque des difficultés de communication interne.*

*M. DALLOZ relève a contrario le parfait fonctionnement de la communication interne pour un incident survenu lors d'un cours à l'INSPE.*

*M. PRONZATO pense que favoriser le total distanciel est gênant.*

*M. BRANDINELLI déclare qu'il serait intéressant de faire un retour sur ces nouvelles modalités d'enseignement.*

*M. BRISSWALTER propose d'atteindre un mode d'enseignement qui puissent intégrer intelligemment le distanciel.*

La modification de la grille d'évaluation de la transformation des enseignements est approuvée à la majorité des voix, 22 voix pour, 2 voix contre et 2 abstentions.

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

Point retiré de l'ordre du jour.

### VI - QUESTIONS RECHERCHE

## 23) CHANGEMENT DE LA DIRECTION ADJOINTE DE L'UNITE DE RECHERCHE MIGRATIONS ET SOCIETE - URMIS

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

L'Unité de Recherches Migrations et Société – URMIS, est une Unité de Recherche pluridisciplinaire, spécialisée dans les recherches sur les migrations et les relations interethniques. Elle étudie les processus d'identification, de catégorisation et de redéfinition des frontières sociales et des rapports de pouvoir mis en jeu par la migration des êtres humains, des idées et des croyances. L'équipe de direction est composée d'une adjointe à Paris, d'un adjoint à Nice et d'une Directrice générale.

Le précédent Directeur adjoint d'URMIS (site de Paris), M. Denis VIDAL, étant parti en retraite au 1<sup>er</sup> septembre 2021, le Conseil de Laboratoire du 10 juillet 2021, a donné un avis favorable à l'unanimité moins 2 abstentions à la nomination de Mme Florence BOYER, Chargée de Recherche IRD à l'URMIS depuis 2012.

Cette nomination permettra de rétablir une équipe de direction à trois personnes et un fonctionnement optimal de l'administration de l'unité.

Le CAc Plénier du 23 septembre 2021 a donné un avis favorable au changement de direction adjointe de l'URMIS et à la nomination de Mme Florence BOYER en tant que Directrice Adjointe (sur Paris).

La nomination de Mme Florence BOYER en qualité de Directrice adjointe de l'Unité de Recherche Migrations et Société - URMIS - UMR 8245, à compter du 15 novembre 2021, est approuvée à l'unanimité des voix.

23

## **24) CREATION DE L'INTERNATIONAL RESEARCH PROJECT « FROM GEODYNAMIC TO EXTREME EVENTS" - G2E"**

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

L'*International Research Project (IRP) From Geodynamic to Extreme Events - G2E*, implique des scientifiques de structures Françaises et Taiwanoises (Université de Toulouse, Université Côte d'Azur, Université de Marseille, CNRS, Académia Sinica, National Taiwan University, etc....). La structure est créée au 1<sup>er</sup> janvier 2021, pour une durée de 5 ans renouvelable.

Cet IRP a pour objectif d'associer les compétences complémentaires et les innovations technologiques relatives à l'étude de la déformation de la Lithosphère, du climat et des procédés de surface afin de constituer une communauté efficace entre la France et Taiwan capable d'affronter les futurs défis des sciences de la Terre.

Dans le cadre de la participation d'UCA, il serait alloué 2500€ annuellement à l'IRP avec une participation active du laboratoire Géoazur dont un Maître de Conférence, M. Gueorgui RATZOV, est membre de l'équipe de direction de la structure. La création de l'IRP a reçu un avis favorable du Conseil Académique du 28 octobre 2021.

La création de l'*International Research Project-IRP « From Geodynamics to Extreme Events-G2E»* pour une durée de 5 ans à compter du 1er janvier 2021, est approuvée à l'unanimité des voix.

## VII - CONVENTIONS

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

Le projet du CPER prioritaire, dont on attend de connaître les financements de l'Etat et de la Région, est celui du campus Saint Jean d'Angely (32M€).

L'opération Valrose (bâtiment à côte du Petit Valrose) fera l'objet dans le CPER d'un projet mixte avec CROUS. Ces surfaces seront dédiées à la création de bureaux pour la diffusion la culture scientifique et des chambres universitaires. Cependant le CROUS doit préserver ses financements du CNOUS et ne peut pas attendre que les crédits du CPER soit assurés, donc UCA donnera un mandat au CROUS pour le lancement des premières consultations permettant la sélection d'un programmiste et d'un assistant technique à maîtrise d'ouvrage.

Au titre des divers projets communs que portent le CROUS et UCA figurent :

- l'opération Valrose
- l'opération Saint-Jean-d'Angély

Chacune de ces deux opérations relevant simultanément de la compétence du CROUS et d'UCA, ces deniers projettent de conclure deux conventions de transfert de maîtrise d'ouvrage au sens de l'article L. 2422-12 du code de la commande publique. Dans le détail, le CROUS et UCA projettent que :

- Le CROUS soit désigné maître d'ouvrage unique de l'opération dite « Valrose » ;
- UCA soit désignée maître d'ouvrage unique de l'opération dite « Saint-Jean-d'Angély ».

La convention de transfert de maîtrise d'ouvrage au bénéfice du Centre Régional des Oeuvres Universitaires de Nice-Toulon pour la réalisation de l'opération « Valrose », est approuvée à l'unanimité des voix.

24

La volonté commune de la Ville de Nice, de la Métropole Nice Côte d'Azur et d'Université Côte d'Azur est de faciliter l'accès des seniors à l'enseignement universitaire.

La Ville de Nice a décidé, en partenariat avec Université Côte d'Azur, la mise en place d'un programme-pilote intitulé « Sur les bancs de la fac » dès la rentrée universitaire 2021-2022.

Ce programme s'inscrit par ailleurs dans la convention-cadre entre la ville de Nice et Université Côte d'Azur. Les seniors détenteurs de la Carte Métropole Nice Côte d'Azur Senior Plus pourront s'inscrire à une sélection de cours magistraux de leur choix, afin d'assister à des enseignements supérieurs dans la plupart des grandes thématiques proposées par Université Côte d'Azur.

Ce public senior s'acquittera d'un tarif annuel unique pour le statut d'auditeur libre, sans condition de diplôme ni prérequis particulier, et aura également l'accès gratuit à la bibliothèque universitaire.

La convention de partenariat entre la Ville de Nice et Université Côte d'Azur est approuvée à l'unanimité des voix.

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

M. PHILIPPE rappelle que les réorganisations des services doivent être présentées au Comité Technique et demande que la réorganisation des Relations internationales en cours soit suspendue jusqu'à sa présentation en CT.

M. DALLOZ s'engage à porter cette situation à la discussion du CT.

**Présentation du projet de Fondation abritée *Mediterranean innovative narrative competence center for cultural and creative industries* - MIN4CI par Mme ME DAL PONT et Mme CRIVELLO**

UCA a intégré un consortium qui nécessite la constitution d'un HUB local. Une convention avec nos partenaires (AMU, U Avignon, Région PACA) permettra de candidater à l'appel à projet EIT. Une structure légale doit être constituée pour ce faire. Si le consortium est sélectionné, il faut élaborer des statuts ; il a été décidé, de manière temporaire (et c'est la solution la plus simple), de créer, au sein de la fondation partenariale UCA, une fondation abritée. Ce qui permet de ne pas créer une structure pour rien en attendant la validation espérée du consortium européen. Ainsi la Région PACA pourra intégrer le projet. Cette convention doit être validée en CAC. La fondation par le biais d'une convention sera validée en conseil, c'est la démarche légale pour ne pas créer une structure inutile. Les statuts seront finalisés en février-mars 2022.

C'est un travail de longue haleine, cet imposant consortium européen est voué à la création d'une économie culturelle et créative dans l'espace européen. UCA et ses partenaires se positionnent dans le champ de l'Europe du sud (Espagne, Italie...) et seront les moteurs de cette zone géographique. Un des points positifs aussi est le travail en commun des équipes pour appréhender les enjeux européens et faire un état des lieux entre universités (identifier les forces dans les différents domaines artistiques et culturels, le lien avec l'économie culturelle et créative) et donc l'intérêt est de déterminer les complémentarités entre les universités. C'est une dynamique porteuse, si elle réussit à l'échelle européenne.

25

Plus rien ne reste à délibérer, la séance est levée à 17H50

Dates du prochain conseil d'administration : 16 décembre 2021

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

N°	CO-CONTRACTANT	SIGNATAIRE CO-CONTRACTANT	STRUCTURE UCA	SIGNATAIRE UCA	DATE DE SIGNATURE	TYPE DE CONVENTION	OBJET	DUREE	CLAUSES FINANCIERES		
									RECETTE	DEPENSE	
2021-INSPE-DR-01	Association FRANCA SUR PACA	Délégué National	INSPE	Directrice de l'INSPE	05/01/2021	Convention de mise à disposition ponctuelle de locaux	Mise à disposition de locaux sur le site de Draguignan	01/02/2021 au 10 décembre 2021	5 451,00 €	0,00 €	
2021-INSPE-DR-02	Ligue de l'Enseignement Fédération des oeuvres laïques du VAR	Secrétaire Générale Ligue FOL	INSPE	Directrice de l'INSPE	24/03/2021	Convention de mise à disposition ponctuelle de locaux	Mise à disposition de locaux sur le site de Draguignan	du 06/04/2021 au 12/01/2022	6 900,00 €	0,00 €	
2021/2022-INSPE-SL-01	IESTS	Directeur Général IESTS	INSPE	Administrateur provisoire	07/09/2021	Convention de mise à disposition de locaux	Mise à disposition de locaux sur le site de Liégard	Année universitaire 2021 - 2022	40 000,00 €	0,00 €	
2021/2022-INSPE-SL-02	NICE LA BELLE	Co-président de l'Association	INSPE	Administrateur provisoire	07/09/2021	Convention de mise à disposition de locaux	Mise à disposition de locaux sur le site de Liégard	Année universitaire 2021 - 2022	1 000,00 €	0,00 €	
T159 981	MODE 83	Directeur MODE 83	INSPE	Administrateur provisoire	06/10/2021	Convention de mise à disposition ponctuelle de locaux	Mise à disposition de locaux sur le site de Draguignan	du 07/12/2021 au 08/02/2022	5 778,80 €	0,00 €	
CGT-20211011	Union Locale CGT Draguignan	DIRECTEUR UL CGT	INSPE	Directeur Administratif INSPE	21/10/2021	Convention de mise à disposition ponctuelle de locaux	Mise à disposition de locaux sur le site de Draguignan	11/10/2021	151,49 €	0,00 €	
IESTS-2021	IESTS	Président IESTS	INSPE	Directeur Administratif INSPE	09/11/2021	Convention de mise à disposition ponctuelle de locaux	Mise à disposition de locaux sur le site de Liégard	25/11/2021	193,56 €	0,00 €	
FOL83-2021	Ligue de l'Enseignement Fédération des oeuvres laïques du VAR	Secrétaire Générale Ligue FOL	INSPE	Directeur Administratif INSPE	09/11/2021	Convention de mise à disposition ponctuelle de locaux	Mise à disposition de locaux sur le site de Draguignan	15/09/2021 - 26/01/2021	568,56 €	0,00 €	
									<b>TOTAUX</b>	<b>60 043,41 €</b>	<b>0,00 €</b>

N°	CO-CONTRACTANT	SIGNATAIRE CO-CONTRACTANT	STRUCTURE UCA	SIGNATAIRE UCA	DATE DE SIGNATURE	TYPE DE CONVENTION	OBJET	DUREE	CLAUSES FINANCIERES	
									RECETTE	DEPENSE
	MITRA FRANCE	Paul SMULSKI	EUR ELMI	Olivier BRUNO Directeur	23/08/2021	Convention de mise à disposition ponctuelle de locaux	Location de salles	1 jour	282 € TTC	
	FRANCOPHONIA SARL	Yann LIBRATI	EUR ELMI	Olivier BRUNO Directeur	14/06/2021	Convention de mise à disposition ponctuelle de locaux	Location de salles du 05/07/21 au 20/08/21	47 jours	24 360 € TTC	

n°	Date Ouverture dossier	Type de contrat	PROJET	Partenaires	Laboratoire	Resp. Scient.	Stade	Durée	Date d'effet	Montant HT	GESTION
2021/497	2021/09/14	Subvention Fondations et Associations	Bourse doctorale "Control of motivated reward and aversion behaviors by the	FRM	IPMC/CNRS UMR7275	Jacques Barik	Signé	36.0	2021/10/01	108 600,00 €	UCA : Université Côte d'Azur
Nombre pour Subvention : 1										108 600,00 €	
2021/433	2021/07/21	Projet DiRVED	CCO Jean Marc LEVY LEBLOND		CSTI (Culture Scientifique)	Anne Sophie COLDEFY	Signé	12.0	2021/01/01	0,00 €	
2021/455	2021/08/30	Projet DiRVED	CCO MELILLI Giuseppe		ICN/CNRS UMR7272	Uwe Meierhenrich	Signé	4.0	2021/09/01	0,00 €	
2021/461	2021/08/31	Projet DiRVED	CCO CLINET Adrien		ICN/CNRS UMR7272	Uwe Meierhenrich	Signé	25.0	2021/05/01	0,00 €	
2021/515	2021/09/21	Projet DiRVED	CCO GAL Jean François		ICN/CNRS UMR7272	Uwe Meierhenrich	Signé	12.0	2021/10/01	0,00 €	
2021/516	2021/09/21	Projet DiRVED	CCO GARCIA Adrien		ICN/CNRS UMR7272	Uwe Meierhenrich	Signé	3.0	2021/09/13	0,00 €	
Nombre pour Projet DiRVED : 5										0,00 €	