

PROCES-VERBAL

DE LA SEANCE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

D'UNIVERSITÉ CÔTE D'AZUR

Réunie le 28 novembre 2023 à 14H00

Séance n°12

- Sur 40 membres,

**Etaient présents ou représentés les 26 membres suivants :**

**Collège des Professeurs**

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

**Collège des Autres Enseignants**

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

**Collège des BIATSS**

M. Pascal CREMOUX

**Collège des Etudiants**

**Représentants des Organismes de Recherche**

Mme Maureen CLERC, INRIA  
Mme Claire-Isabelle COQUIN, INSERM  
Mme Marie-Pierre BALLARIN, IRD  
M. Laurent BARBIERI, CNRS

**Personnalités Qualifiées**

**Représentants des Etablissements Composantes**

M. Alain AVENA, Villa ARSON  
M. Arnaud CHOPLIN, IFMK  
M. Stéphane MAZEVET, OCA

**Représentants des Etablissements associés**

2

**Représentant des collectivités territoriales**

M. Bernard ASSO, Conseil Départemental 06

**Membres absents ayant donné procuration**

M. Philippe PAQUIS à Mme Muriel DAL PONT LEGRAND  
Mme Anne LECHACZYNSKI, Verrerie de BIOT à Mme Muriel DAL PONT LEGRAND  
Mme Barbara MEAZZI à M. Pierre KORNPORBST  
M. Pierre CRESCENZO à M. Pierre KORNPORBST  
M. Emmanuel BARRANGER, CAL à M. Jeanick BRISSWALTER  
Mme Anne VIGOUROUX à M. Michel GAUTERO  
Mme Elise TOSI, SKEMA à M. Alain AVENA, Villa ARSON  
M. Bernard KLEYNHOFF, Conseil Régional PACA à M. Jeanick BRISSWALTER  
M. Franck CHIKLI, Communautés Territoriales à M. Alain AVENA, Villa ARSON

**Etaient absents ou excusés les 14 membres suivants :**

Mme Magali ALTOUNIAN, Métropole NCA  
Mme Maryline CRIVELLO, AMU  
M. Frédéric CARLIN, INRAE  
M. Florent DAUPHIN  
M. Rodolphe BOURRET, CHUN  
M. Erwan PHILIPPE  
M. Andrea ORABONA  
M. Rémy BRUNY

Mme Eva EL SAYED  
Mme Donatienne MICHEL-DANSAC, CIRM  
Mme Christine MALOT  
M. Didier ABADIE, ERACM  
Mme Elisabeth PECOU  
M. Jean ZIEGER, Ecoles d'Art & de Design

### **Invités présents**

Mme Laetitia ANTONINI-COCHIN, VP Vie Universitaire et de Campus  
M. Xavier FERNANDEZ  
Mme Marie-Sophie BERGER, DAJIM  
M. Régis BRANDINELLI, DGS  
Mme Julie CREUSAT, DRHA  
M. Sylvain DIGIORGIO, DRH-  
Mme Johanna ZERMATI, DRVI  
Mme Sabrina LOUFRANI, VP Développement Ressources Humaines et Organisationnel  
Mme Anne NAVARRO, DGSA  
M. Christophe PROUDHOM, Rectorat de Nice

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

### **PREAMBULE**

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

### **I – QUESTIONS STRATEGIQUES**

#### **1) ADOPTION DU SCHÉMA DIRECTEUR DE LA VIE ETUDIANTE**

#### **Présentation de Mme Laetitia COCHIN, Vice-présidente Vie Universitaire et de Campus**

#### **POURQUOI FAIRE UN SDVE ?**

- **C'est obligation (art. L. 718-4 c. éduc). Chaque Université doit se doter d'un SDVE avant décembre 2023.**
- **C'est un document stratégique, politique et opérationnel de l'établissement.**
  - Le schéma est engageant pour l'établissement
  - Elaboré en coordination avec les partenaires de l'Université (collectivités, Crous, Rectorat et les étudiants) .

#### **LE CHOIX D'UN ACCOMPAGNEMENT PAR UN PRESTATAIRE EXTERIEUR : SOLUTION CAMPUS**

L'élaboration du schéma directeur a été externalisée afin de permettre à Université Côte d'Azur :

- D'apporter un regard extérieur et objectif ;
- **D'avoir un diagnostic mettant en avant les forces et faiblesses en matière de vie étudiante et de campus ;**
- D'aboutir à l'identification des axes thématiques du SDVE avec la rédaction de fiches actions.

#### PERIMETRE DU DIAGNOSTIC

- Accueil, intégration et accompagnement de tous les étudiants
- Services aux étudiants : sport, culture, santé
- Vie quotidienne : logement, transport, restauration
- Sensibilisation à l'écoresponsabilité
- Dynamisme de la vie associative
- Sensibilisation à l'écoresponsabilité
- Engagement étudiant et sa reconnaissance

#### PRESENTATION DES CONSULTANTS

- Recours au cabinet Solutions Campus :
- Composition de l'équipe :
  - Clotilde Marseault, cheffe de projet (Solutions Campus)
  - Lucy Veisblat (StatES Conseil)
  - François Plantard (Latitude Conseil)
  - Mathieu Omhovere (Latitude Conseil)
- Des expériences communes en accompagnement d'Universités : Poitiers, université Gustave Eiffel, UVSQ, Angers, Alliance universitaire Bretagne.

4

#### DEMARCHE D'ELABORATION DU SDVE

##### **5 phases distinctes pour parvenir à la rédaction du SDVE :**

- Phase 1 : diagnostic de la structure existante (cf méthodologie pour mettre en lumière les points forts et points faibles).
- Phase 2 : consultation de la communauté universitaire (étudiants, personnels, partenaires de l'établissement) ; visite sur site en février 2023 ; enquête étudiante (OVE) du 6 au 31 mars 2023 : Plus de 3000 réponses. [Enquête Vie Etudiante 2023](#)
- Phase 3 : préconisations et définition des axes ;
- Phase 4 : plan d'actions détaillé et validation par le copil SDVE ;
- Phase 5 : rédaction finale du schéma directeur et présentation en conseils.

#### METHODOLOGIE ET PLANNING

- Lecture de la documentation fournie par l'Université
- Entretiens avec les acteurs internes et visites des sites principaux la semaine du 6 février 2023
- Entretiens avec les partenaires de l'Université
- Focus group avec les étudiants de l'Université le 9 février 2023
- Enquête auprès de tous les étudiants du 6 au 31 mars 2023
- Analyse des entretiens et de l'enquête pour définir des axes de travail

- Définition des forces et faiblesses de l'Université
- Rédaction de fiches-actions
- Remise du schéma directeur octobre 2023 pour validation par les conseils en novembre 2023

## RESULTAT : UN SDVE POUR 2024-2028

- Un SDVE structuré autour de **7 axes thématiques de la vie étudiante**.
  - Chaque axe est décliné en fiches actions.
  - **34 fiches actions prioritaires** avec les acteurs associés et les moyens mobilisables, le calendrier, les indicateurs de réussite, les facteurs de réussite et de risque et les effets induits par l'action.
- **Axe 1 : Mieux accueillir les étudiants et favoriser la création de liens entre eux**
    - Mettre en œuvre le schéma directeur de la vie étudiante
    - Développer un guichet unique itinérant avec les étudiants ambassadeurs
    - Généraliser le tutorat et le parrainage
    - Généraliser les délégués de promotion
    - Généraliser les actions de lutte contre la précarité
    - Améliorer et adapter l'accueil de tous les primo-arrivants (primo-entrants et étudiants en mobilité)
  - **Axe 2 : Aménager des espaces favorables aux conditions de vie étudiante**
    - Poursuivre les aménagements des espaces extérieurs des campus
    - Rénover l'ensemble des sanitaires de l'université
    - Développer les lieux de vie étudiante sur tous les campus (foyers, MDE, locaux associatifs) et encourager la mixité des usages dans les lieux existants (BU, RU)
    - Améliorer la gestion des installations de vie étudiante
  - **Axe 3 : Améliorer l'expérience étudiante**
    - Soutenir et promouvoir l'égalité et la diversité des étudiants et des étudiantes
    - Poursuivre les enjeux écologiques
    - Assurer une pause méridienne d'au moins une heure
    - Organiser des activités favorisant les rencontres à l'échelle de chaque ville universitaire
    - Prendre en compte l'avis des étudiants dans la réalisation d'actions ou de projets qui leurs sont dédiés
  - **Axe 4 : Optimiser la communication sur la vie étudiante**
    - Mieux faire connaître les aides et les services aux étudiants
    - Communiquer sur toutes les réalisations financées par la CVEC
    - Améliorer la communication par mail avec les étudiants
    - Poursuivre le déploiement de l'intranet étudiant
    - Créer une mascotte pour l'université
  - **Axe 5 : Développer les services aux étudiants**
    - Développer les actions sport-santé sur l'ensemble des sites
    - Elargir les horaires d'ouverture du centre de santé universitaire
    - Développer les sorties UniCA Sport et en faciliter l'inscription pour le plus grand nombre
    - Poursuivre le recours aux emplois étudiants et améliorer le process de rémunération
    - Développer et encourager des modes de déplacement durables

- Poursuivre l'accès à une pratique culturelle valorisant
- **Axe 6 : Favoriser l'engagement étudiant**
  - Former les élus et les associations étudiantes
  - Clarifier, harmoniser et mieux informer sur les critères et les validations de l'engagement étudiant
  - Mieux repérer et accompagner les étudiants à besoins spécifiques
  - Permettre à toutes les associations étudiantes de l'université d'y être domiciliées
- **Axe 7 : Fluidifier la gouvernance interne et externe de la vie étudiante**
  - Développer les liens entre tous les acteurs de la vie étudiante à l'échelle de l'université et formaliser les temps de rencontre
  - Développer les échanges entre les DAC, les composantes et la DVU
  - Définir l'usage et le cahier des charges de chaque restaurant universitaire
  - Formaliser les échanges et les temps de rencontre avec les collectivités territoriales sur la vie étudiante

Le schéma Directeur de la Vie Étudiante 2024-2028, est approuvé à la majorité des voix, 20 voix pour, 5 voix contre et 1 abstention.

## 2) CRÉATION DE LA FONDATION ABRITÉE « BIEN VIEILLIR ENSEMBLE »

### 6 Présentation de M. Raphaël ZORY, Professeur d'Université

Un avis favorable du Comité de pilotage d'établissement.

#### PREAMBULE

**La Fondation Partenariale Université Côte d'Azur** a notamment pour objet :

- d'accompagner Université Côte d'Azur dans la réalisation de l'ensemble de ses missions ;
- de promouvoir l'excellence dans l'enseignement et la recherche ;
- de créer les conditions d'une visibilité nationale et internationale de premier plan.

Plus généralement, de prendre toutes décisions et d'entreprendre toutes actions ayant un rapport direct ou indirect avec l'objet sous réserve des dispositions légales, des présents statuts, et dans le respect de l'intérêt de l'établissement.

La Fondation Partenariale Université Côte d'Azur est dotée de la personnalité morale à but non lucratif et bénéficie du statut de Fondation abritante. Elle a vocation à recevoir, en vue de la réalisation d'une œuvre d'intérêt général et à but non lucratif se rattachant à ses missions, l'affectation irrévocable de biens, droits ou ressources sans que soit créée à cet effet une personne morale nouvelle. Cette affectation est nommée Fondation abritée.

Le programme "Bien-Vieillir Ensemble" (BVE) est porté par Université Côte d'Azur et le CHU de Nice et a pour objectif de faire face aux défis majeurs posés par le vieillissement démographique et la raréfaction des ressources sanitaires, en mettant en place des parcours de prévention personnalisée et de soins optimisés à grande échelle. Sur une durée de cinq ans,

il vise à accompagner activement 30 000 seniors âgés de 55 ans et plus sur le territoire des Alpes-Maritimes, en les impliquant dans leur propre processus de soins. Le projet constituera un laboratoire vivant pour les chercheurs, leur permettant d'aborder de manière interdisciplinaire les enjeux liés à l'autonomie et au vieillissement, grâce notamment à la création d'une base de données européenne unique associée à une bio-banque.

En outre, le programme prévoit une collaboration avec des entreprises innovantes afin de valider ou co-développer des solutions de prévention et de soins pour les personnes âgées dans un cadre propice à l'innovation et à la co-création.

Le programme est structuré en trois pôles : Santé, Recherche et Innovation.

Aussi, les Fondateurs ont formulé le souhait que ce Projet soit abrité par la Fondation Partenariale Université Côte d'Azur pour la réalisation de l'objet de la présente convention.

Dans ce cadre, les Fondateurs ont ainsi décidé de créer une Fondation sous égide de la Fondation Partenariale Université Côte d'Azur.

### OBJET DE LA FONDATION ABRITEE

La Fondation BVE (ci-après également dénommée « la Fondation abritée » ou « Fondation sous égide ») a un objet d'intérêt général, à but non lucratif, conforme à l'objet de la Fondation Partenariale Université Côte d'Azur, de soutenir et contribuer au projet BVE, et notamment :

- Porter les instances de gouvernance du projet BVE sous une forme simple, réactive, robuste, ouverte et adaptée ;
- Contribuer à élaborer une stratégie commune au projet BVE ;
- Se donner pour objectif l'excellence du projet en matière de recherche, de santé, et d'innovation ;
- promouvoir une dynamique, du laboratoire vers le patient et du patient vers le laboratoire : disposer d'une file active de patients significative ;
- permettre d'impliquer de façon harmonieuse cliniciens et chercheurs dans l'ensemble du projet BVE en favorisant leur participation conjointe aux activités de recherche translationnelle ou clinique ;
- s'assurer du caractère intégré des travaux de recherche fondamentale, clinique et translationnelle ;
- intégrer un objectif de valorisation et de transfert de technologies ;
- attirer une quantité significative de projets émanant de partenaires privés ;
- promouvoir une gestion des équipements, et notamment des plateformes technologiques, dans des conditions de mutualisation ;

La création de la Fondation abritée « Bien Vieillir Ensemble », est approuvée à la majorité des voix, 20 voix pour, 1 voix contre et 5 abstentions.

## II – QUESTIONS RESSOURCES HUMAINES

### CONTEXTE FINANCIER DE L'ETABLISSEMENT

- Le budget 2023, sous l'effet de fortes augmentations exogènes (augmentation du coût des fluides, mesures RH, etc.), va présenter un déficit important qui ne pourra pas être maintenu en 2024
- En 2024, la MS de l'établissement va mécaniquement augmenter sous l'effet de mesures exogènes déjà annoncées (hausse du point d'indice +1,5 M€, attribution de 5

points d'indice aux agents +1,6 M€, etc.). Ces mesures ne feront au mieux que l'objet d'une dotation partielle, ce qui va contraindre les établissements en général, et Université Côte d'Azur en particulier à en assumer la charge

- Par ailleurs, en 2024, Université Côte d'Azur va connaître une année « pauvre » en départ à la retraite d'EC&E (estimation à 17 départs définitifs sur 2024)

### CONTEXTE DES CAMPAGNES D'EMPLOIS

- Face à ce contexte budgétaire, nécessité de revoir la trajectoire du schéma d'emplois pluriannuel, en maintenant toutefois la tendance à augmenter le ratio de Professeurs des Universités dans les effectifs EC et en **maintenant au global les taux d'encadrement** côté Enseignants-Chercheurs et Enseignants, en maintenant également le nombre de concours BIATSS mais en baissant le nombre de créations de missions BIATSS en 2024 afin de :
  - Préserver l'équilibre de la masse salariale de l'établissement
  - Compenser en partie le Glissement Vieillesse Technicité (GVT positif)
  - Supporter le coût des mesures budgétaires exogènes partiellement compensées

### 3) VALIDATION DE LA CAMPAGNE D'EMPLOIS DES BIATSS 2024

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

8

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

Vu l'avis du Comité Social d'Administration d'Établissement du 15 novembre 2023.

### POLITIQUE RH ET ENJEUX

#### **Les ambitions déclinées en propositions**

La campagne d'emplois des personnels BIATSS a **un quadruple objectif** :

- Fidéliser nos talents *via* le maintien du nombre de concours et de CDI
- Garantir les emplois sur les missions pérennes
- Prendre en compte l'évolution des métiers
- Prévoir les moyens RH pour les projets stratégiques d'établissement

### PRINCIPES RH

- Garantir les perspectives d'évolution professionnelle par la mobilité, la promotion et la cédésation
- Soutenir le repyramidage en cat. A et B
- Réduire les distorsions fonctionnelles pour les agents occupant un poste relevant d'un corps supérieur
- Pas de création de postes sur missions pérennes HORS campagnes sauf exceptions
- Prévoir un contingent pour les réorganisations prévues en 2023-2024 :
  - Finances et Communication
- Continuer à favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap (BOE)

- Limiter les recrutements en catégorie C : technicité et polyvalence de nos métiers reconnues

#### OUVERTURES POSTES BIATSS PROPOSEES POUR LES CATEGORIES A

##### **18 concours (15 en 2023) :**

- 1 IGR BAP C : chef de projet - expert en développement d'expérimentation ou d'instrumentation
- 1 IGR BAP E : expert systèmes et/ou réseaux
- 1 IGR BAP F : responsable de la médiation scientifique et culturelle
  
- 3 IGE BAP J : 2 finances et 1 scolarité
- 8 ASI BAP J (2 scolarités, 2 finances, 2 RH, 1 affaires générales, 1 soutien à la recherche), 1 ASI BAP E, 2 ASI BAP G
  
- 1 concours BOE (profil à définir)

##### **Entre 5 et 10 créations de CDD selon SCSP**

#### OUVERTURES POSTES BIATSS PROPOSEES POUR LES CATEGORIES B

##### **17 concours (volume identique à l'an dernier) :**

- 11 ouvertures de concours ITRF :
  - 1 technicien BAP E
  - 3 techniciens BAP G
  - 7 techniciens BAP J (2 scolarités, 2 finances, 2 RH, 1 soutien recherche)
- 2 ouvertures de concours SAENES classe normale
- 4 ouvertures de concours BOE

#### OUVERTURES POSTES BIATSS PROPOSEES POUR LES CATEGORIES C

1 PACTE en BAP G

La volumétrie de la campagne d'emploi 2024 des personnels BIATSS, est approuvée à la majorité des voix, 20 voix pour et 6 abstentions.

#### **4) VALIDATION DE LA CAMPAGNE D'EMPLOIS DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS 2024**

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

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

Vu l'avis du Comité Social d'Administration d'Établissement du 15 novembre 2023.  
Un avis favorable du Comité de pilotage d'établissement.

### STRATEGIE DE RECRUTEMENT DE L'ETABLISSEMENT

**Adoption d'une nouvelle stratégie d'établissement par le CAC le 1<sup>er</sup> décembre et par le CA le 17 décembre 2020, puis modifiée par le CA le 21 septembre 2021**

- La stratégie de recrutement d'Université Côte d'Azur a pour objectif d'augmenter le potentiel de l'établissement dans toutes ses missions, et au service de ses ambitions
- Elle est déclinée annuellement mais s'inscrit dans une optique pluriannuelle pour tenir compte au mieux de son adéquation avec les besoins de l'établissement et leur évolution
- Elle s'articule autour de 2 axes majeurs :
  - La politique d'ouverture des concours de recrutement des enseignants-chercheurs
  - La qualité des concours de recrutement des enseignants-chercheurs

### 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 stratégie de recrutement de l'établissement
- **2 ambitions RH : Attirer et Promouvoir**

### ATTRACTIVITE EXTERNE DES EC

- Concours MCF 26.1
- Concours 46.1
- Agrégation externe (sections CNU 1, 2, 3, 4 et 6)
- Mutation
- Les concours visent à augmenter le potentiel de recherche, de formation et d'encadrement de l'établissement
- L'endorecrutement doit donc rester exceptionnel

*+ Chaires de Professeur Junior (10 % du nombre total de postes de PR mis au concours)*

### PROMOTION INTERNE DES EC

- Concours MCF 26.2 vise à promouvoir des enseignants titulaires de l'enseignement du second degré exerçant leurs fonctions en cette qualité dans un établissement d'enseignement supérieur depuis au moins trois ans au 1<sup>er</sup> janvier de l'année du concours

- Concours PR 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
- Concours PR 46.4 vise à promouvoir les enseignants-chercheurs étant notamment membres de l'Institut Universitaire de France

+ Repyramidage comme voie temporaire de promotion interne

#### RECENSEMENT DES BESOINS

	2021	2022	2023	2024
Nombre de demandes EC	105 (dont 39 demandes PU)	110 (dont 34 demandes PU)	97 (dont 30 demandes PU)	85 (dont 34 demandes PU)
Nombre de demandes Enseignants	14	15	10	17

11

#### DEMANDES EC PAR NATURE DE RECRUTEMENT

	Nombre de demandes	Surcoût pour l'établissement
Recrutement-Concours	65	3 724 €
Dont création	23	1 535 K€
Dont maintien/redéploiement	35	870 K€
Dont transformation	8	507 K€
Article 46-3	16	868 600 €
Mutation	1	-61 123 €
Article 46-4	2	170 000 €
Article 26-2	1	65 000 €
<b>Total général</b>	85	4 767 370 €

#### CADRE GENERAL DE LA POLITIQUE D'OUVERTURE DES CONCOURS DE RECRUTEMENT DES EC

- Année N+2 du départ d'un enseignant-chercheur de l'établissement  
→ ouverture d'un concours enseignant-chercheur
- Année N+1 du départ d'un enseignant-chercheur de l'établissement  
→ compensation ATER ou ouverture d'un concours enseignant-chercheur
- Année N du départ d'un enseignant-chercheur de l'établissement

- compensation heures complémentaires ou compensation ATER
- possibilité d'ouverture **exceptionnellement** d'un concours enseignant-chercheur si départ confirmé

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.

#### OUVERTURES POSTES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

- Sur les **85** demandes de recrutement d'enseignants-chercheurs, la gouvernance propose d'ouvrir **32 concours** (52 en 2023) :
  - **17 MCF** (36 en 2023) : 16 concours 26.1, 1 concours 26.2
  - **15 PR** (16 en 2023) : 8 concours 46.1, 4 concours 46.3, 3 concours 46.4

#### RATIO DEMANDES D'OUVERTURE DE CONCOURS ET OUVERTURES EFFECTIVES

	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
<b>Nombre de demandes EC</b>	<b>105</b> (dont 39 demandes PU)	<b>110</b> (dont 34 demandes PU)	<b>97*</b> (dont 30 demandes PU)	<b>85</b> (dont 34 demandes PU)
<b>Ouverture de concours</b>	<b>38</b>	<b>47</b>	<b>52</b>	<b>32</b>
<b>Ratio d'ouverture</b>	<b>36%</b>	<b>43%</b>	<b>54%</b>	<b>38%</b>

La volumétrie de la campagne d'emploi 2024 des Enseignants-Chercheurs, est approuvée à la majorité des voix, 20 voix pour, 1 voix contre et 5 abstentions.

## 5) REPYRAMIDAGE DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS : VALIDATION DES SECTIONS 2024

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

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

Vu l'avis du Comité Social d'Administration d'Établissement du 15 novembre 2023.

Un avis favorable du Comité de pilotage d'établissement.

### VOLUMETRIE 2024

Le nombre de promotions internes pouvant être ouvertes annuellement dans chaque établissement public d'enseignement supérieur, est défini par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Ce nombre est notamment déterminé en tenant compte des différences de ratio entre les PR et les MCF.

13

Le nombre de promotions attribué à Université Côte d'Azur est de 6 promotions au titre de 2024.

### CALENDRIER

<b>Conseil Académique</b>	9 novembre 2023
<b>Comité social d'administration d'établissement (CSAE)</b>	15 novembre 2023
<b>Conseil d'Administration (décision)</b>	28 novembre 2023
<b>Dépôt des dossiers de candidature</b>	Du 20 février au 22 mars 2024
<b>Réunions des sections du CNU (avis sur les dossiers)</b>	Du 12 avril au 31 mai 2024
<ul style="list-style-type: none"><li>• Réunions des comités de promotion (avis sur les dossiers)</li><li>• Auditions des candidats ayant obtenu les avis les plus favorables</li><li>• Proposition de nomination par les chefs d'établissement</li></ul>	Du 6 juin au 13 septembre 2024
<b>Date limite de saisie des avis et des propositions de nomination</b>	Au plus tard le 20 septembre 2024

## DEMARCHE DE SELECTION DES SECTIONS CNU

L'établissement se base sur une **analyse croisée multi-critères** pour faire une proposition de décisions aux instances, en s'appuyant sur les critères suivants :

- Disciplines prioritaires identifiées par le MESR
- Ratios MCF-PR par section CNU de l'établissement
- Vivier de MCF éligibles au sein de l'établissement
- Ratios hommes-femmes chez les PR par section CNU
- Postes de PR ouverts dans la campagne d'emplois de l'année concernée par les promotions

## PROPOSITION DES SECTIONS CNU AU TITRE DE LA CAMPAGNE 2024

6 possibilités :

- Section 02 : Droit public
- Section 06 : Sciences de gestion et du management
- Section 07 : Sciences du langage - linguistique et phonétique générales
- Section 23 : Géographie physique, humaine, économique et régionale
- Section 27 : Informatique
- Sections 31 et 32 : Chimie théorique, physique, analytique et Chimie organique, minérale, industrielle

Le Repyramidage des Enseignants-Chercheurs : Validation des sections 2024, est approuvé à la majorité des voix, 21 voix pour, 2 voix contre et 3 abstentions.

14

## **6) CADRAGE DES SERVICES D'ENSEIGNEMENTS ET PLAFONNEMENT DES HEURES COMPLÉMENTAIRES**

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

Un avis favorable du Conseil Académique a été rendu le 23 novembre 2023.

Vu l'avis du Comité Social d'Administration d'Établissement du 15 novembre 2023.

### OBJET DE CE NOUVEAU CADRAGE POUR 2023/2024

Disposer d'un document unique sur le cadrage des heures complémentaires d'enseignement en reprenant toutes les délibérations de l'établissement.

- Délibération n°2020-90 : gestion des heures complémentaires d'enseignement pour les enseignants-chercheurs bénéficiant d'un CRCT ou d'une délégation
- Délibération n°2020-91 : rehaussement du seuil d'heures complémentaires d'enseignement pouvant être réalisées par les doctorants contractuels sans charges d'enseignement
- Délibération n°2021-093 : plafonds des heures complémentaires d'enseignement des personnels enseignants permanents d'Université Côte d'Azur à partir de la rentrée 2021-2022
- Délibération n°2022-055 : suivi des étudiants en apprentissage

Il s'inscrit également dans le cadre du retour du contrôle de légalité sur l'AXE 4 du projet d'intéressement, sur le suivi des étudiants salariés en alternance, en intégrant ces dispositions.

## LES MODIFICATIONS APPORTEES AU CADRAGE POUR 2023/2024

- Rappel sur la gestion des services d'enseignement et heures complémentaires
- Chargés d'enseignement extérieurs :
  - Rappel de la réglementation sur le recrutement de fonctionnaires relevant d'un établissement public de recherche avec plafonnement d'heures à 96HeqTD
  - Rehaussement du plafond des personnels BIATSS d'UniCA à 96 HeqTD
  - Possibilité pour les personnels post-doctorants d'effectuer 96 HeqTD d'enseignement
- Paragraphe sur le suivi des étudiants salariés en alternance et notamment la gestion des heures
  - Heures complémentaires d'enseignement hors plafond (saisies OSE sur code spécifique)
  - Rehaussement à 8 du nombre d'étudiants pouvant être suivis par les chargés d'enseignement vacataires
  - Suppression de la possibilité de laisser aux EC en CRCT de suivre des apprentis

Le cadrage des services d'enseignement et plafonnement des enseignements complémentaire en fonction du statut de l'intervenant à partir de l'année universitaire 2023/2024, est approuvé à la majorité des voix, 20 voix pour, 5 voix contre et 1 abstention.

## **7) MISE À JOUR DU RÉFÉRENTIEL DES ÉQUIVALENCES HORAIRES**

15

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

Un avis favorable du Conseil Académique a été rendu le 23 novembre 2023.

Vu l'avis du Comité Social d'Administration d'Établissement du 15 novembre 2023.

### OBJET DES MODIFICATIONS A PARTIR DE 2023/2024

Il s'inscrit dans le cadre du retour du contrôle de légalité sur l'AXE 3 du projet d'intéressement, sur le développement des ressources propres de l'établissement.

- Les activités inhérentes à l'alternance, selon le contrôle de légalité, ne peuvent pas être rétribuées *via* deux leviers différents (EQHO et intéressement).

### LES MODIFICATIONS APPORTEES AU REFERENTIEL POUR 2023/2024

- Suppression au niveau des différentes fonctions possibles, de toutes les mentions en lien avec l'apprentissage
- Rehaussement du plafond pour la fonction de responsable de M1 (si M1 commun à plusieurs parcours) ou responsable de Parcours (M1 + M2) ou M2 à 50 HeqTD
- Suppression de la fonction de responsable de formation en apprentissage (cycle Master)
- Ajout de la fonction de Responsable pédagogique « Artiste Haut Niveau »

La modification du référentiel des équivalences horaires pour les responsabilités pédagogiques et de recherche à partir de l'année universitaire 2023/2024, est approuvée à la majorité des voix, 20 voix pour, 3 voix contre et 3 abstentions.

## 8) ADOPTION DU SCHÉMA DIRECTEUR PLURIANNUEL RESSOURCES HUMAINES DE SITE

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

Un avis favorable du Comité de pilotage d'établissement du 16 octobre 2023 a été rendu.

Un avis favorable du Conseil Académique du 23 novembre 2023 a été rendu.

Vu l'avis du Comité Social d'Administration d'Etablissement du 15 novembre 2023.

Présentation du Schéma directeur pluriannuel (2023- 2028) Ressources humaines de site en collaboration avec la villa Arson et l'Observatoire de la Côte d'Azur

- 1ère étape : la feuille de route RH (mars à mai 2023)
- 2e étape : l'élaboration du schéma directeur RH (juin à octobre 2023)
  - 1 partie dédiée à la stratégie RH de site déclinée en 3 axes
  - 1 partie dédiée à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences (GPEC) de site : méthodologie et prospective

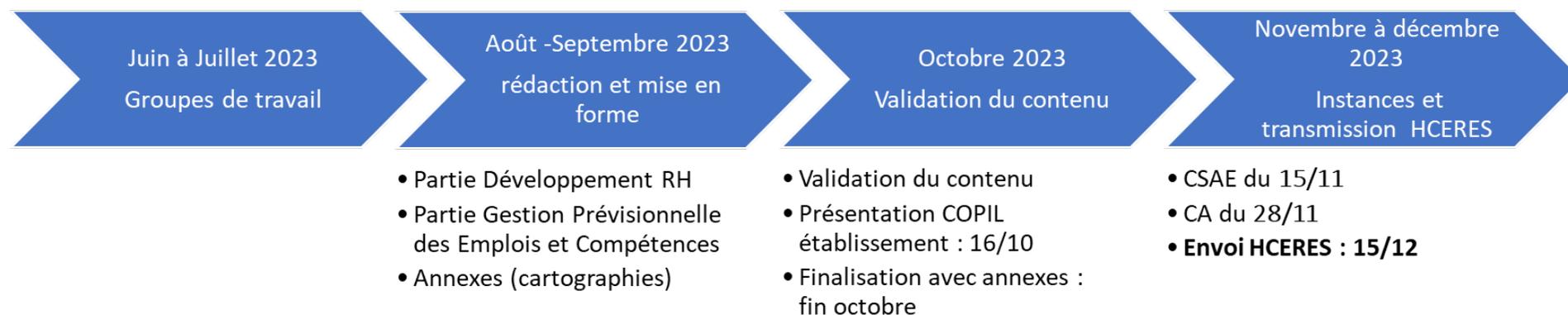
La GPEC permet de soutenir et structurer la stratégie RH :

Campagne d'emplois, recrutement, développement des compétences, conseil carrière mobilité, politique de rémunération et valorisation, etc.

## SYNTHESE DES 3 AXES STRATEGIQUES

Axe 1 : attirer et recruter	Axe 2 : développer les compétences et révéler les talents	Axe 3 : engager et fidéliser par l'accompagnement des personnels
Développer une marque employeur attractive	Créer et mutualiser un plan de développement des compétences	Soutenir et promouvoir la progression de carrière par la mobilité
Créer un réseau d'expertise en recrutement	Proposer un parcours managérial certifiant	Accompagner individuellement et collectivement
Promouvoir et garantir l'éthique en recrutement	Renforcer la qualité d'encadrement des thèses	Aménager le poste et le temps de travail pour un environnement capacitant
Créer et diffuser un parcours collaborateur : intégration/départ	Promouvoir le passage de l'HDR	Développer la qualité de vie et les conditions de travail Coordonner une politique de prévention des risques
Mettre en place un Observatoire des Métiers	Animer la communauté via les réseaux métiers	Prévenir les risques contentieux (maison de la médiation professionnelle) Accompagner et défendre les droits (cellules signalement)
	Détecter et valoriser les talents	Développer l'action sociale Soutenir et promouvoir

## PLANIFICATION DU PROJET



## Débat

Mme LABAT JACQMIN s'étonne qu'il ne soit fait mention nulle part des chargés de cours qui assurent 25% des enseignements. Elle déclare « Nous sommes dans l'attente de la mise en place de la mensualisation. Relevons aussi que la charge d'enseignement doit être supportée au départ d'un chargé de cours en attendant un nouveau recrutement ».

Mme CREUSAT rappelle que la mensualisation des vacataires et des chargés de cours est une obligation inscrite dans la loi de programmation de la recherche, ce schéma directeur est propre à l'établissement, il est issu des préconisations de l'HCERES. Il est spécifique à la politique RH de l'université, toutes les réformes ne sont pas encore intégrées à ce document.

M. BRISSWALTER ajoute qu'en effet il ne fait pas apparaître la gestion de tous les personnels comme par exemple celle des enseignants du second degré.

Mme LABAT JACQMIN remarque dans les tableaux une hausse du nombre de contractuels et une baisse du nombre de titulaires, et le déplore. En outre, penser que plus le candidat est éloigné meilleur sera le recrutement, est regrettable.

Mme LOUFRANI assure que la politique de recrutement n'occulte en aucun manière les candidatures locales. L'augmentation de la mobilité interne est révélatrice de l'intérêt pour une évolution de carrière au sein de l'établissement.

M. BRISSWALTER relève le succès du dispositif de promotion interne des personnels EC.

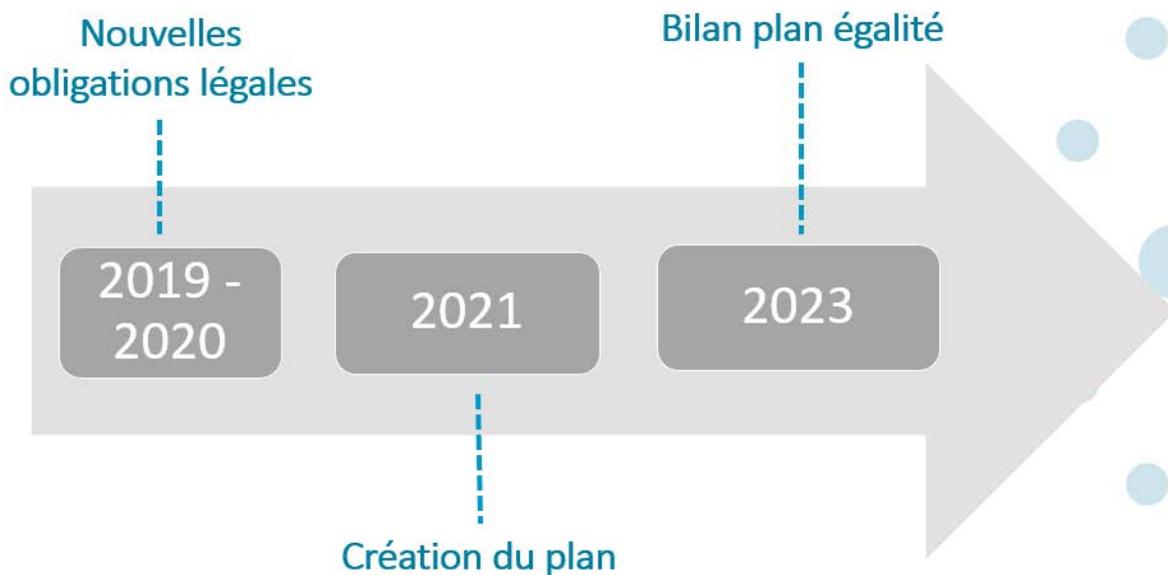
M. PRONZATO s'interroge sur l'accroissement de la proportion des contractuels BIATSS au cours des 4 dernières années.

Mme LOUFRANI précise que le rapport est de 60% de titulaires et 40 % de contractuels hors recrutements sur ressources propres. Il est prévu d'augmenter sensiblement le nombre de concours et de CDIations.

M. BRISSWALTER explique l'effet mécanique de l'augmentation des contractuels induite par les recrutements sur appels à projets.

Le Schéma Directeur Pluriannuel des Ressources Humaines de Site, est approuvé à la majorité des voix, 20 voix pour et 6 voix contre.

## 9) PRÉSENTATION DU CALENDRIER DE MISE EN PLACE DU NOUVEAU PLAN ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE (POINT D'INFORMATION)



**Axe 1** : Ecart de rémunération

**Axe 2** : Evolution de carrière & mobilités

**Axe 3** : Articulation des temps de vies

**Axe 4** : Prévention violences sexistes et sexuelles

**Axe 5** : Mixité dans les filières

20

### Bilan 2021-2023

- Présentation d'un Rapport d'exécution annuel au CA puis transmission HCERES + MESR

### Futur plan d'action 2024-2026

- Durée **maximum du plan est de 3 ans**
- Négociations OS à lancer **6 mois avant expiration du plan**
- Transmission au MESR **avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année suivant le terme du plan précédent**

## Retroplanning Bilan 2021- 2023

1. **Mi-Décembre 2023** : Rédaction finalisée
2. **Janvier 2024** : Maquettage et préparation valorisation
3. **Février 2024** : Passage en instance (CSAE et CA) + gouvernance
4. **Mars 2024** : Communication grand public (8 mars)

## Retroplanning plan 2024-2026

1. **Début Février 2024** : Session plénière , ouverture avec présentation du bilan et de la méthodologie
2. **Mi-Février 2024** : GT participatif avec OS, BIATSS/EC (avec mixité des niveaux responsabilité) gouvernance
3. **Mi-mars 2024** : Session plénière, récapitulation des axes et des remontées
4. **19 avril et 30 avril** : passage CSAE et CA

21

### III – QUESTIONS RECHERCHE

#### 10) CHANGEMENT DE DIRECTION ET DIRECTION ADJOINTE DU LABORATOIRE GEOAZUR

##### Présentation de M. Noël DIMARCQ, Vice-président Recherche et Innovation

Un avis favorable du Conseil du Laboratoire GEOAZUR a été rendu le 28 septembre 2023.  
Un avis favorable du Conseil Académique a été rendu le 26 octobre 2023.

Le laboratoire Géoazur est une unité mixte de recherche pluridisciplinaire composée de géophysiciens, de géologues, et d'astronomes se fédérant autour de grandes problématiques scientifiques telles que : les aléas telluriques (sismiques, gravitaires et tsunamigéniques) et les risques associés, la dynamique de la lithosphère et l'imagerie de la Terre, la géodésie-métoprologie de la Terre et de l'Univers proche.

M. Boris MARCAILLOUX, Professeur, est proposé en tant que successeur de M. Marc Sosson, actuel directeur du laboratoire.

Gilles METRIS, Astronome, souhaite renouveler son mandat de directeur adjoint et Mme Françoise COURBOULEX, DR CNRS et M. Guillaume DUCLAUX, MCF sont proposés en tant que directeur et directrice adjoint-es.

Le Conseil de laboratoire du 28 Septembre 2023 a donné un avis favorable à la nomination de la nouvelle équipe de direction. Le Conseil Académique du 26 Octobre a donné un avis favorable à la majorité (47 voix POUR – 3 ABSTENTIONS).

Il est demandé la validation de la nouvelle équipe de direction par le Conseil d'Administration par une délibération.

Le changement de direction et direction adjointe du laboratoire GEOAZUR (UMR / 7329), est approuvé à l'unanimité des voix.

## 11) CHANGEMENT DE DIRECTION ADJOINTE DU LABORATOIRE JEAN ALEXANDRE DIEUDONNÉ

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

Un avis favorable du Conseil du Laboratoire Jean Alexandre Dieudonné a été rendu le 7 novembre 2023.

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

Le laboratoire Jean Alexandre Dieudonné est une UMR ayant pour tutelles le CNRS et l'Université Côte d'Azur.

Le Laboratoire Jean Alexandre Dieudonné se situe parmi les meilleurs centres de recherche internationaux en mathématiques. Sa vocation est de développer les mathématiques fondamentales et appliquées sur un spectre large, leurs applications et interactions avec d'autres disciplines (physique, biologie, neurosciences, médecine, environnement, ...)

Il est proposé de nommer Mme Elisabeth PECOU, Professeure, en tant que Directrice Adjointe du laboratoire.

Le Conseil de laboratoire du 7 Novembre 2023 a donné un avis favorable à la proposition.

Le Conseil académique du 9 Novembre 2023 se prononcera sur cette nomination.

Il est demandé une validation de la nomination de Mme PECOU par une délibération du Conseil d'Administration.

La direction adjointe du laboratoire Jean Alexandre Dieudonné (LJAD / UMR 7351), est approuvée à la majorité des voix, 22 voix pour et 4 abstentions.

## IV – QUESTION FORMATION & VIE UNIVERSITAIRE

## 12) REMBOURSEMENT DES FRAIS D'INSCRIPTION AUX ÉTUDIANTS EN DOUBLE INSCRIPTION ADMIS À L'INSTITUT DE FORMATION DE MASSO-KINÉSITHÉRAPIE

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

Un avis favorable du Conseil Académique a été rendu le 26 octobre 2023.

Les étudiants ayant bénéficié d'une place offerte à l'Institut de Formation de Masso-Kinésithérapie de Nice (IFMK) et qui avait déjà procédé à l'inscription dans le diplôme d'origine à Université Côte d'Azur pour l'année universitaire 2023-2024 pourront prétendre au remboursement intégral des frais d'inscription, y compris les 23€ de droit administratif.

Le remboursement des frais d'inscription des étudiants admis à l'Institut de Formation de Masso-Kinésithérapie, est approuvé à l'unanimité des voix.

## V – QUESTION INSTITUTIONNELLE

### **13) DÉSIGNATION D'UN REPRÉSENTANT ENSEIGNANT-CHERCHEUR AU CONSEIL DOCUMENTAIRE**

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

Suite au départ en retraite du Professeur Olivier Vernier, représentant Enseignant chercheur au Conseil Documentaire pour les disciplines juridiques, il serait nécessaire de nommer un nouveau représentant.

Le Règlement Intérieur du Conseil dans son article 3 « composition du conseil documentaire » stipule que :

« Le conseil documentaire du Service Commun de la documentation comprend vingt membres, répartis comme suit :

- Le président de l'Université, ou son représentant, qui préside également le conseil
- 6 enseignants-chercheurs, enseignants ou chercheurs de l'Université désignés par leurs représentants au Conseil d'Administration et nommés par le Président.
- Huit représentants des personnels : deux du personnel scientifique des bibliothèques du SCD, quatre des autres personnels affectés au SCD et deux des bibliothèques associées, élus selon les modalités définies aux articles 4 et suivants
- Trois personnalités extérieures, désignées par le président de l'Université sur proposition du directeur du service après avis du conseil documentaire »

Monsieur Vernier a été nommé une 1<sup>ère</sup> fois le 22 novembre 2016. Il a été renouvelé pour un 2<sup>ème</sup> mandat en novembre 2020.

Son successeur.e sera nommé.e à compter du 28 novembre pour un mandat qui prendra fin le 22 novembre 2024.

A noter : Xavier Latour, Doyen de la Faculté de droit et science politique - Ecole Universitaire de recherche LexSociété propose Renaud Bourget, Professeur des universités en droit public - Directeur du département de droit et de science politique, s'il n'y a pas de proposition émanant des membres du conseil.

La nomination du représentant Enseignant Chercheur au conseil documentaire, est approuvée à l'unanimité des voix.

## VI – QUESTIONS DIVERSES

### 14) DON DE MATÉRIELS INFORMATIQUES À L'ASSOCIATION « LA BANQUE DU NUMÉRIQUE »

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

Il s'agit de donner du matériel informatique obsolète à la banque du numérique, c'est la 3ème opération de don que nous faisons auprès de cet organisme qui combat la fracture numérique en proposant des matériels informatiques reconditionnés aux personnes sur critères sociaux. L'université a une convention avec cette association « la banque du numérique ». Par ailleurs le décret n°2023-266 du 12 avril 2023 fixe les objectifs et modalités de réemploi et de réutilisation des matériels informatiques réformés par l'Etat et les collectivités territoriales. Les personnes publiques doivent mettre en œuvre les actions nécessaires afin de développer le réemploi et la réutilisation des matériels informatiques qu'elles réforment. Cette action de don participe à l'atteinte des objectifs de réemploi fixés.

#### PROJET DE DELIBERATION :

24

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

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

Attendu que la Banque du Numérique, association loi 1901, a pour objet la lutte contre l'illectronisme et la fracture numérique et supervise le reconditionnement de matériels informatiques pour réemploi ;

Approuve le don, sans valeur comptable, à l'association « la banque du numérique » des matériels informatiques suivants :

- 35 clients légers HP TC T5110

- 24 écrans d'ordinateur : 5 PHILIPS Brilliance 220B ; 9 HP 1702 ; 3 LG L1953 TR ; 5 Belinea ; 2 NEC LT17U

- Accessoires et câbles : environ 65 claviers ; environ 30 souris ; 1 carton de câbles d'alimentation de clients légers et écrans / ordinateurs : quelques câbles Ethernet RJ45

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

## 15) DON D'OUVRAGE À LA BIBLIOTHÈQUE SANS FRONTIÈRES

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

La convention cadre de partenariat liant l'Université Côte d'azur et l'ONG Bibliothèques sans Frontières (dénommée ci-après BSF) a été signée le 29 septembre 2021.

Cette coopération institutionnelle s'appuie entre autres sur la recherche de synergies en matière de développement par l'éducation, la culture et l'information.

Il a été ainsi décidé de la création d'un circuit de don de documents provenant de notre établissement et à destination de BSF.

Une convention d'application est prise pour en fixer la volumétrie et les modalités, elle reprend la liste des documents sortis des collections de l'Université ainsi qu'un récapitulatif des documents cédés provenant de dons extérieurs (qui par définition n'ont pas été acquis par l'Université).

En l'espèce c'est un total de 5992 documents qui sont cédés à titre gratuit à BSF.

Le don d'ouvrages à Bibliothèques Sans Frontières, est approuvé à l'unanimité des voix.

## VII – CONVENTIONS

### CONVENTIONS D'UNIVERSITÉ CÔTE D'AZUR

25

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

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

Plus rien ne reste à délibérer, la séance est levée à : 16H30

Dates du prochain conseil d'administration : 11 décembre 2023

n°	Date Ouverture dossier	Type de contrat	PROJET	Partenaires	Laboratoire	Resp. Scient.	Stade	Durée	Date d'effet	Montant HT
2023/436	2023/10/23	Autre projet valo	Convention pluriannuelle d'objectifs Université Côte d'Azur / Association Recherche	REA			Signé	37.9	2023/11/03	0,00 €
Nombre pour Autre projet valo : 1										0,00 €
2023/364	2023/09/11	Projet DiRVED	Convention Collaborateur Occasionnel Mme Anna POPKOVA (2)		IBV		Signé	2.8	2023/07/05	0,00 €
2023/365	2023/09/11	Projet DiRVED	Convention Collaborateur Occasionnel Mme Anna POPKOVA		IBV		Signé	0.5	2023/10/11	0,00 €
2023/452	2023/10/31	Projet DiRVED	Convention Collaborateur Occasionnel - Mme Aurélie FARNET		IBV		Signé	3.0	2023/10/02	0,00 €
2023/466	2023/11/14	Projet DiRVED	Convention collaborateur occasionnel - Mme Mireille GERIBALDI		ICN/CNRS UMR7272		Signé	24.0	-	0,00 €
2023/467	2023/11/14	Projet DiRVED	Convention Collaborateur occasionnel- M. Daniel MOATTI		UPR 3820		Signé	24.0	-	0,00 €
2023/468	2023/11/14	Projet DiRVED	Convention Collaborateur Occasionnel - M. Ammar GUESMI		GREDEG/CNRS UMR6227		Signé	24.0	-	0,00 €
Nombre pour Projet DiRVED : 6										0,00 €
2023/351	2023/08/30	Convention de reversement	Convention de reversement UCA/CNRS - CPJ Corneli	CNRS DR20	CEPAM/CNRS UMR6130		Signé	34.7	2023/10/10	0,00 €
Nombre pour Convention de reversement : 1										0,00 €

N°	CO-CONTRACTANT	SIGNATAIRE CO-CONTRACTANT	STRUCTURE UCA	SIGNATAIRE UCA	DATE DE SIGNATURE	TYPE DE CONVENTION	OBJET	DUREE	CLAUSES FINANCIERES	
									RECETTE	DEPENSE
	CNQAOS NICE	G. SANTOLINI	EUR ELM I	Olivier BRUNO Directeur	07/03/2023	convention de mise à disposition ponctuelle de locaux	Location de salles du 01/09/2022 au 25/02/2023	5 mois et 25 jours	30 648 euros TTC	
	CNQAOS NICE	G. SANTOLINI	EUR ELM I	Olivier BRUNO Directeur	10/03/2023	convention de mise à disposition ponctuelle de locaux	Location de salles du 02/03/2023 au 22/07/2023	4 mois et 3 semaines	22 692 euros TTC	
	CNQAOS NICE	G. SANTOLINI	EUR ELM I	Olivier BRUNO Directeur	27/09/2023	avenant à la convention de mise à disposition ponctuelle de locaux	Location de salles du 02/03/2023 au 22/07/2023	4 mois et 3 semaines	27 564 euros TTC	
	Guibert family - l'atelier breton	Amélie GUIBERT	EUR ELM I	Olivier BRUNO Directeur	03/05/2023	Autorisation d'occupation temporaire du domaine public	Autorisation d'occupation temporaire du domaine public pour l'exploitation d'une activité de foodtruck sur le campus SJA le 16/06/2023	1 jour	15€ TTC	
	CROUS Nice	Mireille BARRAL Directrice	EUR ELM I	Olivier BRUNO Directeur	14/04/2023	convention de mise à disposition ponctuelle de locaux	Location de salle le 16/06/2023	1 jour	660 euros TTC	
	ADASTRA Films	Samuel BILBOULIAN Directeur de production	EUR ELM I	Olivier BRUNO Directeur	06/09/2023	convention de mise à disposition ponctuelle de locaux	Location de places de parking du 07/09/2023 au 21/09/2023	5 jours	864 euros TTC	