

PROCES-VERBAL

DE LA SEANCE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

D'UNIVERSITÉ CÔTE D'AZUR

Réunie le 13 mai 2025 à 14H00

Séance n°5

- Sur 38 membres,

Etaient présents ou représentés les 31 membres suivants

Collège des Professeurs

Mme Cécile AYERBE
M. Stéphane AZOULAY
M. Jeanick BRISSWALTER

Collège des Autres Enseignants

Mme Anne VIGOUROUX
Mme Céline MASONI-LACROIX
Mme Sarah LABAT-JACQMIN
M. William TATINIAN
M. Serge MILAN
M. Didier FORCIOLI
Mme Sophie BRICCA-DRUFFIN

Collège des BIATSS

Mme Muriel BILLEREY
M. Erwan PHILIPPE
Mme Anne-Sophie COLDEFY

Collège des Etudiants

M. Maxime GRANGE

Représentants des Organismes de Recherche

Mme Maureen CLERC, INRIA

Personnalités Qualifiées

Représentants des Etablissements Composantes

M. Stéphane MAZEVET, OCA

Représentants des Etablissements associés

Mme Elise TOSI, SKEMA

2

Représentant du CHU de Nice

M. Rodolphe BOURRET, CHUN

Représentants des collectivités territoriales

M. Bernard ASSO, Conseil départemental 06

Membres absents ayant donné procuration

M. Marc DALLOZ à M. Stéphane AZOULAY
M. Franck CHIKLI, Communautés Territoriales à M. Stéphane AZOULAY
M. Luc PRONZATO à Mme Sarah LABAT-JACQMIN
M. Alain AVENA, Villa ARSON à M. Serge MILAN
Mme Patricia BRAUN, Cabinet In Extenso à Mme Anne-Sophie COLDEFY
Mme Nathalie HILMI, CS de Monaco à M. Jeanick BRISSWALTER
M. Bernard KLEYNHOFF, Conseil Régional PACA à Mme Cécile AYERBE
Mme Barbara MEAZZI à M. Serge MILAN
M. Sylvain DI GIORGIO, CNRS à Mme Maureen CLERC, INRIA
Mme Françoise SIMON-PLAS, INSERM à Mme Maureen CLERC, INRIA
M. Frédéric CARLIN, INRAE à M. Jeanick BRISSWALTER
Mme Marie-Pierre BALLARIN, IRD à Mme Cécile AYERBE

Étaient absents ou excusés les 7 membres suivants

M. Jean ZIEGER, PNSD
Mme Claudine BATAZZI
M. Thierry MULLER, Ecole d'Art et de Design
M. Emmanuel BARRANGER, CAL
Mme Alicia TEIXEIRA ALVES
Mme Magali ALTOUNIAN, Métropole NCA
M. Flavio CONTAT

Invités présents

M. Christophe PROUDHOM, Rectorat de Nice
M. Régis BRANDINELLI, DGS
Mme Pauline ROBINEAU, DRH
M. Franck BRILLET, INSPE
Mme Elodie AUDA, DGS/DAJIM
M. Benjamin SEROR, Cabinet du Président
Mme Nadine GROSSO, DAJIM

La séance est présidée par M. Jeanick BRISSWALTER. Elle débute à 14 h.

PRÉAMBULE

3

M. Jeanick BRISSWALTER annonce la parution de la nouvelle revue *Intervalle*, dont le dernier numéro est consacré aux océans, en lien avec le congrès de l'UNOC prévu en juin.

M. Jeanick BRISSWALTER explique, par ailleurs, que la région Sud PACA a été choisie par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche pour expérimenter l'évolution du nouveau contrat d'objectifs, de moyens et de performance (COMP). Ce contrat, d'une durée de cinq ans, sera établi à l'euro près et couvrira l'ensemble de la SCSP.

L'Université fonctionne actuellement avec un « petit COMP », représentant 0,8 % de la SCSP. Si des arbitrages sont en cours, aucune modification n'a encore été actée. Le COMP actuel comprenait six items imposés par le ministère. Le nouveau COMP à tester est « complet », mais aucun cadrage précis n'est encore connu. Sa mise en œuvre est théoriquement prévue pour le budget 2026, mais est impossible en l'absence de cadrage.

L'Université fait partie des cinq établissements concernés par cette phase pilote, aux côtés de la région Nouvelle-Aquitaine, également engagée dans l'expérimentation.

M. Jeanick BRISSWALTER observe que cette deuxième annonce nécessitera énormément de travail ce dont l'Université n'avait pas besoin.

M. Erwan PHILIPPE prend la parole pour partager une déclaration à ce sujet et alerter sur la situation.

« Cher-ères collègues,

Vous avez peut-être vu passer l'information : le ministère lance les nouveaux Contrats d'Objectifs, de Moyens et de Performance (COMP) dans les universités, en commençant par les

dix universités des régions PACA et Nouvelle-Aquitaine. Ce dispositif nous concerne directement, il sera mis en place en décembre 2025 et il est très inquiétant.

Pourquoi s'inquiéter ?

Jusqu'à présent, moins de 1 % de la subvention principale des universités (ou SCSP, Subvention pour Charge de Service Public) dépendait de l'atteinte d'objectifs chiffrés. Avec les COMP, c'est désormais 100 % de cette subvention qui sera conditionnée à la réalisation de résultats précis, traitement des fonctionnaires compris.

Concrètement

- *Les universités devront s'engager sur des objectifs imposés (réussite des étudiants, insertion professionnelle, productions scientifiques, etc.) et sur des besoins de fonctionnement.*
- *Pour chaque action, un budget, un indicateur et un objectif à atteindre sous 3 ans seront fixés.*
- *Le financement sera versé en trois temps : 50 % la première année, 30 % la deuxième, puis les 20 % restants seulement si tous les objectifs sont atteints.*

Ce qui est grave

- *Les universités n'ont pas le choix : refuser ces contrats, c'est perdre toute leur subvention, ce qui est impensable.*
- *Les objectifs "cœur de métier" deviennent incontournables et imposés, sans réelle prise en compte de la réalité du terrain.*
- *Même les salaires des personnels (sans parler des primes) sont désormais conditionnés à ces objectifs.*

4

Ce nouveau cadre met en danger nos formations, notre recherche et nos emplois. Il fait peser une pression énorme sur les équipes et introduit une logique de performance chiffrée incompatible avec les missions du service public universitaire.

Restons vigilant-es et mobilisons-nous face à cette dérive inquiétante. »

M. Jeanick BRISSWALTER estime qu'il s'agit d'une interprétation de l'annonce des COMP, aucun texte de cadrage n'ayant été donné par le ministère. Les conséquences sur la gestion des salaires, entre autres, restent inconnues.

Mme Sarah LABAT-JACQMIN fait observer que les réactions peuvent être utiles.

M. Jeanick BRISSWALTER l'entend, mais il est moins pessimiste que les organisations syndicales à ce sujet.

M. MAZEVET fait savoir que l'Observatoire fonctionne déjà sur la base d'un COMP couvrant 100 % de son budget de manière statutaire. La situation est sans doute plus complexe pour les universités, mais les critères évoqués par le ministère relèvent davantage de trajectoires pour le fonctionnement global des établissements plutôt que de prescriptions précises.

M. Jeanick BRISSWALTER indique que de nombreuses questions restent en suspens, mais il tenait à ce que le sujet soit abordé en conseil d'administration.

M. Christophe PROUDHOM rapporte que le recteur délégué s'inquiète de la mise en œuvre, en particulier au regard de la surcharge de travail induite. Il questionne également la disponibilité effective des moyens annoncés.

M. Jeanick BRISSWALTER rappelle que les rectorats de la région Sud PACA et de Nouvelle-Aquitaine n'ont pas la même envergure. Il souligne l'ampleur du travail requis pour la région Sud PACA, qui compte plusieurs universités, dont celle d'Aix-Marseille.

1) VALIDATION DES PROCÈS-VERBAUX DES SÉANCES DES CONSEILS D'ADMINISTRATION DES 14 MARS, 1^{ER} ET 10 AVRIL 2025

Présentation de M. Stéphane AZOULAY, Vice-président du Conseil d'Administration et des Moyens

Au sujet du procès-verbal du 14 mars, Mme Sarah LABAT-JACQMIN rappelle que la Vice-présidente des étudiants avait réagi lors du vote sur les exonérations, dans le cadre du point relatif aux droits différenciés. Elle-même avait réagi vivement et il serait important que ces interventions figurent dans le procès-verbal.

M. Jeanick BRISSWALTER propose de contacter la Vice-présidente des étudiants à ce sujet. Le procès-verbal peut être soumis au vote sous réserve de modification.

Mme Sarah LABAT-JACQMIN souhaite également que les refus de prendre part au vote soient mentionnés dans le procès-verbal.

M. Stéphane AZOULAY rappelle que ce procès-verbal, jugé plus sensible, avait été transmis individuellement à chaque participant en amont de la séance, avec une demande de retour préalable, afin d'éviter ce type de remarques en séance.

Le procès-verbal de la séance du Conseil d'Administration du 14 mars 2025 est approuvé à la majorité des voix, 28 voix favorables et 2 abstentions, sous réserve de la prise en compte des modifications demandées.

Le procès-verbal de la séance du Conseil d'Administration du 1^{er} avril 2025 est approuvé à la majorité des voix, 26 voix favorables et 3 abstentions.

Le procès-verbal de la séance du Conseil d'Administration du 10 avril 2025 est approuvé à la majorité des voix, 29 voix favorables et 1 abstention.

I - QUESTIONS RESSOURCES HUMAINES

2) CADRAGE DE LA POLITIQUE DE CDISATION DES PERSONNELS BIATSS

Présentation de Mme Pauline ROBINEAU, Directrice des Ressources Humaines

Mme Pauline ROBINEAU rappelle que la politique de CDisation vise à pérenniser rapidement les contractuels, en amont de la limite réglementaire des six ans de CDD. Lancée entre 2022 et

2024, cette politique, ambitieuse, fonctionne globalement bien. Toutefois, certaines limites sont apparues, notamment sur la définition du besoin permanent, le cas des enseignants contractuels et le formalisme à suivre pour les demandes, ce qui affecte la lisibilité du dispositif.

Pour répondre à ces difficultés, la Direction des ressources humaines propose une nouvelle version de la délibération. Elle vise à simplifier le dispositif, renforcer la responsabilité des managers, sécuriser les parcours des agents et clarifier le cadrage. Sans constituer une refonte complète, elle maintient certains principes, notamment l'accès à la CDIisation pour les agents BIATSS ayant deux ans d'ancienneté dans les mêmes fonctions et sur le même poste, sous réserve d'une double évaluation favorable (N+1 et N+2) et en l'absence de procédure disciplinaire ou de conflit.

Concrètement, les auditions, jugées lourdes et parfois anxiogènes, sont supprimées et remplacées par les évaluations annuelles. Les dossiers sont ensuite transmis à une commission composée du Directeur général des services, de la Directrice des ressources humaines et de la Vice-présidente en charge des ressources humaines, chargée de vérifier la conformité aux critères. La CDIisation peut intervenir à deux moments dans l'année : le 1^{er} janvier et le 1^{er} septembre.

Le dispositif étant plus simple à expliquer, les managers pourront plus facilement faire des propositions de carrière à leurs agents.

Mme Pauline ROBINEAU souligne que seuls les agents occupant un poste permanent et justifiant de deux années d'ancienneté continue à l'université sont éligibles à la CDIisation. Celle-ci n'est pas automatique : elle doit être initiée par la chaîne hiérarchique et repose sur un avis favorable du N+1 et du N+2, avant décision de la commission. Contrairement au dispositif précédent, la CDIisation n'entraîne ni changement de fonction ni revalorisation salariale immédiate. Une revalorisation triennale est toutefois envisagée en parallèle, ce qui justifie l'absence d'ajustement à l'instant du passage en CDI.

Enfin, un ajout important concerne la mobilité professionnelle : l'accès au CDI suspend temporairement cette possibilité afin de limiter la volatilité des effectifs. Une période de deux ans de stabilité est exigée après la CDIisation, portant à quatre ans la durée minimale sur les mêmes fonctions. Deux exceptions sont prévues : la mobilité au sein du même service et l'évolution des fonctions dans le cadre d'une réorganisation.

Pour conclure avant la délibération, Mme Pauline ROBINEAU précise que le dispositif a reçu un avis favorable du CSAE avec cinq voix pour et quatre abstentions. En cas de validation de la proposition, le Conseil des composantes sera informé la semaine suivante, suivi d'une communication générale, les agents étant en attente de ces éléments. Une délibération spécifique concernant la CDIisation des enseignants contractuels est envisagée à l'horizon de l'été. Elle s'inscrira dans la politique d'attractivité menée pour l'ensemble des personnels, mais nécessite encore certains ajustements de procédure.

M. Stéphane MAZEVET souhaite des précisions concernant la revalorisation triennale.

Mme Pauline ROBINEAU explique que, si la revalorisation triennale est un principe établi, sa mise en œuvre concrète reste à clarifier. Plusieurs points restent en suspens, notamment les modalités de déclenchement, les services concernés ou encore la prise en compte des

absences. Elle souligne également la complexité du dispositif pour les contractuels hors grille. Des précisions seront apportées prochainement, avec une application rétroactive sur trois ans.

Mme Pauline ROBINEAU ajoute que, si certains personnels ont été oubliés, il ne faut pas hésiter à le signaler.

M. Erwan PHILIPPE rappelle avoir émis un doute quant à la validité juridique de la CDIisation, relevant que, selon le principe, tout emploi pérenne dans la fonction publique de l'État devrait être occupé par un fonctionnaire. Le recours au CDD est en principe réservé aux remplacements temporaires, aux missions non pérennes ou aux fonctions qui n'existent pas dans la fonction publique.

Mme Pauline ROBINEAU indique que la délibération a été validée par le contrôle de légalité. La présence de contrats à durée indéterminée dans la fonction publique n'a rien d'innovant. Si le principe demeure celui du recours aux fonctionnaires, le nombre de contractuels augmente depuis plusieurs années. D'ailleurs, certaines dispositions du Code du travail s'appliquent désormais à la fonction publique afin de garantir une certaine pérennité à ces agents, d'où le passage automatique en CDI après six ans. Le recours au CDI ne diminue pas la valeur du statut de fonctionnaire. L'Université continue de promouvoir l'accès au statut à travers le recrutement initial et les promotions internes. Toutefois, certains emplois ne peuvent être pourvus par des fonctionnaires, et il est nécessaire d'offrir une stabilité via un dispositif complémentaire, sans que celui-ci se substitue au statut.

7

M. Erwan PHILIPPE objecte que les emplois qui ne peuvent être pourvus par des fonctionnaires sont très rares. De plus, la CDIisation ne garantit pas une stabilité équivalente à celle du statut de fonctionnaire. Elle peut même accroître la mobilité des agents, notamment en cas d'offre salariale plus attractive ailleurs.

M. Régis BRANDINELLI reconnaît que peu de postes sont effectivement interdits aux fonctionnaires, mais les candidatures de fonctionnaires restent trop rares sur les postes ouverts. Les agents en CDI sont généralement moins volatiles que ceux en CDD, et pas plus que les fonctionnaires eux-mêmes. Un fonctionnaire n'est pas nécessairement attaché à l'Université. Certains BIATSS choisissent d'ailleurs de partir pour la fonction publique territoriale, pour une meilleure rémunération.

La politique de CDIisation n'entre pas en contradiction avec celle de fonctionnarisation. Tout est mis en œuvre pour qu'un agent en CDI voie un intérêt à devenir fonctionnaire et à se présenter aux concours, mais des réticences liées à la localisation ou à la réussite de ces concours demeurent fréquentes. En tout état de cause, la CDIisation n'empêche pas un départ, mais pas plus que le statut de fonctionnaire n'interdit la mobilité.

Le cadrage de la politique de CDIisation des personnels BIATSS est approuvé à la majorité des voix, 24 voix favorables, 3 voix défavorables et 3 abstentions.

Présentation de Mme Pauline ROBINEAU, Directrice des Ressources Humaines

Mme Pauline ROBINEAU indique que les effectifs de l'Université sont en augmentation depuis plusieurs années, notamment chez les personnels BIATSS. Entre 2019 et 2023, la progression atteint 8,8 %, soit 269 agents supplémentaires, dont 267 BIATSS. Cette croissance accompagne une politique d'établissement dynamique, rendue possible par un soutien en ressources. La population enseignante, quant à elle, se stabilise après une légère baisse observée en 2022.

La pyramide des âges des enseignants est moins classique que celle des BIATSS, avec une base relativement large composée notamment de jeunes ATER et doctorants. Pour le reste, la structure d'âge reste relativement équilibrée, bien que fortement masculine. Il est à noter, et à anticiper qu'un nombre important d'enseignants approche de l'âge de la retraite.

En 2023, l'établissement comptait 53,5 % d'agents titulaires, contre 54,3 % fin 2022. En valeur absolue, les effectifs titulaires ont progressé de 21 agents, contre 64 pour les contractuels.

Concernant l'évolution des carrières, l'établissement poursuit depuis 2021 une politique de repyramidage des chaînes métiers BIATSS, qu'ils soient titulaires ou contractuels, via des rehaussements de postes. Cela s'est traduit par une baisse de la part des agents de catégorie C au profit des catégories intermédiaires B et des emplois cadres A.

Il est fait état d'une valorisation également opérée par le repyramidage des enseignants-chercheurs.

8

M. Jeanick BRISSWALTER précise qu'à ce jour, près de 60 maîtres de conférences sont devenus professeurs des universités depuis 2020. Tous les leviers disponibles ont été mobilisés.

Au sujet des parcours professionnels, Mme Pauline ROBINEAU indique que l'Université reste attentive à la poursuite d'une politique active de promotion et de recrutement d'agents titulaires. En 2023, 82 agents ont été recrutés ou titularisés, contre 61 départs. Il faut noter une diminution des départs à la retraite sur l'année, une tendance à observer dans la durée.

Concernant la formation professionnelle, le nombre de jours de formation a légèrement diminué en 2023, tout en restant le reflet d'une politique dynamique et adaptée aux besoins. Le taux de couverture des agents BIATSS, d'environ 65 %, demeure supérieur à celui de l'ensemble des agents. Il est également à noter que les femmes bénéficient davantage de formations, avec un taux de couverture plus élevé que celui des hommes.

Mme Pauline ROBINEAU, en réponse à la question de savoir si les participants aux formations sont invités à en faire un retour, confirme que ce retour est bien recueilli, et que les taux de satisfaction sont d'ailleurs très bons. Les différences de couverture ne s'expliquent donc pas par un défaut de qualité des formations, mais peut-être par des questions de disponibilité ou d'autres facteurs.

La masse salariale a fortement augmenté entre 2022 et 2023, avec une hausse de 12 millions d'euros. Cette évolution s'explique en grande partie par des mesures exogènes, telles que la revalorisation du point d'indice ou le versement de la prime de pouvoir d'achat. S'ajoute également un effet volume, lié à l'augmentation de 80 ETP. D'autres facteurs ont contribué à

cette hausse, notamment la politique indemnitaire et la politique d'intéressement mises en œuvre par l'Établissement.

M. Stéphane AZOULAY souligne que l'augmentation du point d'indice n'est que partiellement financée, ce qui engendre un déficit conséquent sur le budget de l'Établissement. Cette situation demeure une problématique majeure pour son équilibre financier.

Mme Pauline ROBINEAU indique que la part de la masse salariale financée sur ressources propres est en hausse, représentant 16 % en 2023, contre 15,6 % en 2022.

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes restent significatifs, en lien avec les différences de corps et de statuts. Chez les agents titulaires, la rémunération des femmes est inférieure de 15 % (contre 16 % en 2022 et 17 % en 2021). Chez les contractuels, l'écart est de 3,8 % (contre 5,2 % en 2022). La tendance reste néanmoins à la réduction des écarts depuis 2019.

M. Jeanick BRISSWALTER fait observer que l'âge moyen plus élevé des hommes pourrait en partie expliquer ces écarts salariaux.

Mme Pauline ROBINEAU précise qu'une proportion beaucoup plus importante de femmes se trouve parmi les contractuels BIATSS, une population plus précaire. Les écarts de rémunération entre femmes et hommes restent un point de vigilance, malgré les efforts réalisés par l'Université pour réduire ces écarts. Il est en particulier important de garantir des chances de promotion équivalentes entre femmes et hommes.

9

En 2023, le taux d'absentéisme pour raisons de santé s'établit à 3,68 %, contre 4,34 % en 2022. Cette baisse s'inscrit dans la tendance nationale. Toutefois, la diminution globale masque deux dynamiques opposées : le nombre de jours d'absence pour maladie ordinaire et autres motifs de santé diminue, tandis que les arrêts pour congé de longue maladie (CLM) et congé de longue durée (CLD) restent stables.

Concernant l'organisation du travail, il est observé que le recours au temps partiel est très limité chez les hommes (1,1 %) et plus fréquent chez les femmes (4,5 %).

Enfin, s'agissant de l'action sociale, les dépenses augmentent par rapport à 2022. Deux grands types d'actions sont recensés : les ASIU (Actions Sociales Interuniversitaires), qui incluent notamment les bons d'achat et les événements de fin d'année, ainsi que la billetterie ; et les PIM (Prestations Interministérielles).

M. Jeanick BRISSWALTER et M. Erwann PHILIPPE félicitent la Direction des ressources humaines pour la qualité du Rapport social unique. Le CSAE a d'ailleurs émis un avis favorable à l'unanimité.

Le Rapport Social Unique 2023 est approuvé à l'unanimité des voix.

II- QUESTION PATRIMOINE

4) DEMANDE DE DÉCLARATION D'INUTILITÉ ET DE REMISE AUX DOMAINES DE PARCELLES DES CAMPUS TROTABAS & SAINT-JEAN D'ANGELY

Présentation de Mme Élodie AUDA, Responsable Juridique Patrimoine Immobilier

Mme Élodie AUDA explique que le CROUS a soumis deux projets de construction de résidences universitaires, l'un sur le site de Trotabas, l'autre à Saint-Jean-d'Angély. Le premier concerne l'ancien terrain de tennis aujourd'hui désaffecté, d'une surface de 1000 m², dont la valeur est estimée à 149000 euros. Le second projet prévoit la création d'une résidence universitaire de 340 logements ainsi qu'un restaurant universitaire sur un parking de surface de 2500 m², situé à proximité du futur Campus Santé. La valeur estimée de cette parcelle s'élève à 337000 euros. Ces terrains appartenant à l'État, ils seront transférés gratuitement au CROUS.

Ces opérations sont encadrées par une procédure très précise. Les terrains concernés, propriétés de l'État, sont mis à disposition de l'Université via des conventions d'utilisation. Un vote favorable du Conseil d'administration est requis pour initier la procédure de déclaration d'inutilité. Après le vote, un courrier est adressé au rectorat, qui saisit ensuite le ministère de l'Enseignement supérieur. C'est ce dernier qui prononce la déclaration d'inutilité, permettant la restitution des terrains à l'État, lequel pourra alors les réaffecter au CROUS.

M. Jeanick BRISSWALTER fait observer que l'objectif de ces projets est d'augmenter le nombre de logements étudiants, enjeu majeur pour l'attractivité du territoire.

10

M. Stéphane AZOULAY ajoute que les deux sites concernés sont stratégiques : le campus Trotabas dispose actuellement de peu de logements, et le campus de Saint-Jean-d'Angély est en fort développement.

En réponse à M. Erwan PHILIPPE, Mme Elodie AUDA explique que l'Université ne maîtrise pas les délais de mise en œuvre. Ceux-ci dépendent de la réactivité du rectorat et des délais d'instruction au ministère, estimés entre six mois et un an. Cette procédure ne remet pas en cause les projets déjà lancés. Les préparatifs liés aux travaux ont d'ailleurs d'ores et déjà commencé.

M. Régis BRANDINELLI affirme que la demande sera traitée rapidement par le rectorat, la création de logements étudiants constituant une priorité forte de l'État.

Mme Elodie AUDA ajoute qu'en cas de retard, l'Université a la possibilité d'autoriser contractuellement le CROUS à démarrer les travaux sans attendre la finalisation de la procédure.

La demande de déclaration d'inutilité et de remise aux domaines de parcelles des campus Trotabas & Saint-Jean-d'Angély est approuvée à l'unanimité des voix.

III – QUESTION FORMATION & VIE UNIVERSITAIRE

5) VALIDATION DE LA DEMANDE D'ACCRÉDITATION DE L'INSTITUT NATIONAL SUPÉRIEUR DU PROFESSORAT ET DE L'ÉDUCATION (INSPE) DE L'ACADÉMIE DE NICE

Présentation de M. Franck BRILLET, Directeur de l'INSPE

M. Franck BRILLET rappelle que l'INSPE de l'académie de Nice, initialement incluse dans la vague C d'accréditation en 2023, aurait dû déposer son dossier en même temps que l'établissement. Cependant, le contexte national marqué par de multiples réformes des INSPE a conduit à une prorogation de l'accréditation initiale. Face à une forte mobilisation du réseau national des INSPE, onze sur treize ont décidé de ne pas transmettre leur dossier. Seules les INSPE d'Aix-Marseille et de Nice ont choisi de le soumettre à la DGESIP. Le retour a été très positif sur la qualité du dossier, mais, en l'absence d'évaluation, une prorogation d'un an a été accordée, dans l'attente d'une probable réforme.

Finalement, un courrier ministériel daté du 28 novembre 2024 demande un dossier finalisé pour le 15 février 2025, avec avis de l'ensemble des instances. Depuis le dépôt du précédent dossier, plusieurs évolutions étaient à intégrer :

- Le renouvellement des statuts ;
- La mise à jour du règlement intérieur ;
- La restructuration des maquettes autour des blocs de compétences (BCC) ;
- L'obtention de la certification Qualiopi ;
- La création d'un diplôme universitaire MEAC (lien avec la voie professionnelle) ;
- L'automatisation de la cartographie des services d'enseignement RH ;
- La participation à la Teacher Academy (UE)
- Le développement d'un partenariat avec la Chaire de leadership en enseignement (Université Laval).

Plusieurs projets à court terme sont identifiés :

- Élargir la cartographie des services d'enseignement RH à l'ensemble des actes RH de l'Institut.
- Mettre en place les nouvelles modalités pédagogiques (CCP).
- Livrer les maquettes de formation en blocs de compétences (BCC), et accompagner les équipes pédagogiques dans leur appropriation.
- Renforcer le partenariat avec le rectorat.
- Inscrire les certifications de l'Institut aux répertoires RNCP et RS.
- Participer activement à la réforme en cours, dans une logique de collaboration avec le rectorat, UniCA et l'UTLN.
- Mettre en place des conseils de perfectionnement des outils de pilotage stratégique des formations, en lien avec les partenaires et les étudiants.
- Obtenir la certification CAPEFE.
- Proposer un format expérimental de formation initiale et continue en lien avec le rectorat.

M. Franck BRILLET indique que le passage en instances a débuté le 31 janvier 2025 avec une présentation au Conseil de l'Institut, suivie de l'avis du recteur de région académique, puis du

vote du CAC de l'UTLN, du CA de l'UTLN, et enfin du CAC de l'UniCA. Il reste à obtenir le vote du CA de l'UniCA.

M. Franck BRILLET conclut la présentation en précisant que, malgré ce processus, l'avis de l'ensemble de ces instances ne revêt pas de portée déterminante, puisque la DGESIP a indiqué qu'elle n'évaluerait pas les dossiers qui lui seront transmis.

En réponse à Erwan PHILIPPE, M. Franck BRILLET explique que la réforme annoncée implique des arbitrages à la charge des universités. Dans ce cadre, l'Université Côte d'Azur a choisi, dès 2025, de proposer des modules de préparation aux nouveaux concours. Ce n'est pas le cas de toutes les universités. Si la réforme est effectivement engagée, un nouveau dossier d'accréditation sera nécessaire, les masters MEF devant disparaître à partir de 2026.

M. Stéphane AZOULAY espère que le travail réalisé par les équipes ne sera pas perdu, mais pourra être transposé dans le cadre du nouveau dispositif.

M. Franck BRILLET reconnaît une certaine fatigue au sein des équipes pédagogiques et administratives, mais souligne une dynamique très positive en ce qui concerne la perception des effets attendus de la réforme. Les équipes restent motivées.

M. Stéphane AZOULAY ajoute qu'un avis favorable du Conseil d'administration représenterait une forme de reconnaissance pour le travail engagé par la communauté, largement mobilisée et sollicitée au cours des dernières années.

12

La demande d'accréditation de l'institut national supérieur du professorat et de l'éducation (INSPE) de l'académie de Nice est approuvée à la majorité des voix, 30 voix favorables et 1 abstention.

IV – CONVENTIONS

Présentation de M. Stéphane AZOULAY, Vice-président du Conseil d'Administration et des Moyens

Mme Sarah LABAT-JACQMIN déplore que trois conventions soumises au vote, pour un montant total de 72000 euros, portent sur des événements déjà réalisés.

M. Stéphane AZOULAY reconnaît qu'un certain nombre de conventions sont effectivement présentées après leur échéance et que cela ne concerne pas uniquement les trois conventions mentionnées par Sarah LABAT-JACQMIN. Il ne peut qu'attirer l'attention des services concernés pour essayer d'améliorer le processus des signatures.

M. Jeanick BRISSWALTER fait observer que les conventions en question relèvent de la Direction de la culture, dans le cadre de la politique culturelle votée par le Conseil d'administration. Il reconnaît une lenteur des services dans le traitement des conventions.

M. Régis BRANDINELLI précise que la programmation culturelle, validée en début d'année, donne lieu à des échanges et négociations avec plusieurs partenaires. Dans ce secteur, il est courant que des accords informels précèdent la signature formelle des conventions. Une amélioration du processus est souhaitable, mais il ne faudrait pas qu'elle bloque des projets.

Mme Sarah LABAT-JACQMIN insiste sur le fait qu'il s'agit ici de trois conventions avec un même partenaire, qui n'est pas un petit partenaire. Elle estime qu'un fonctionnement plus rigoureux serait possible et souhaitable.

M. Jeanick BRISSWALTER indique que la Direction de la culture sera contactée à ce sujet, tout en insistant sur le fait qu'il ne s'agit pas d'un cas isolé.

Mme Sarah LABAT-JACQMIN regrette, par ailleurs, que des partenariats avec des groupes pharmaceutiques prévoient leur intervention dans des cours d'odontologie, en échange de la fourniture de matériel.

M. Stéphane AZOULAY explique que certains domaines nécessitent l'utilisation d'équipements particulièrement coûteux. Le monopole d'usage de certaines technologies rend ce type de partenariat indispensable. Les conventions établies impliquent différents types de partenaires du secteur garantissant une pluralité des intervenants.

Les conventions sont approuvées à la majorité des voix, 25 voix favorables et 5 abstentions.

Plus rien ne reste à délibérer, la séance est levée à 15 h 40.

Dates du prochain conseil d'administration : 10 juin 2025

Signature(s) électronique(s) du présent document

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

Digital signature(s) of this document

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