

Point n° 1 à l'ordre du jour

Conseil académique du 30 novembre 2022

Vu le Code de l'éducation, notamment ses articles L. 712-4 et L. 712-6 1° III ;

Vu les Statuts de l'Université de La Réunion ;

Après en avoir délibéré, les membres approuvent le procès-verbal du Conseil académique réuni en séance plénière du 05 juillet 2022, [annexé](#).

Résultat du vote électronique :

Nombre de présents ou représentés au moment du vote : 60

Nombre de voix Pour : 58

Nombre de voix Contre : 0

Nombre d'abstentions : 1

Nombre de présents n'ayant pas pris part au vote : 1

Fait à Saint-Denis le 6 décembre 2022

Le Président du Conseil académique



Professeur Gilles LAJOIE

Transmis à la Rectrice de la Région académique de La Réunion, Chancelière des universités le

07 FEV. 2023

Publié au *Recueil des actes administratifs* de l'Université de La Réunion, le

07 FEV. 2023

Pôle Qualité et Pilotage
Direction des affaires juridiques et institutionnelles
Service des affaires institutionnelles

**CONSEIL ACADEMIQUE
PROCES VERBAL DE LA SÉANCE PLENIERE
du 05 juillet 2022**

Le Conseil académique s'est réuni en formation plénière le **mardi 05 juillet 2022 en hybride** sous la présidence du Professeur Gilles LAJOIE, président du Conseil académique.

Sur 70 membres en exercice dûment convoqués, 44 étaient présents ou représentés à l'ouverture de la séance à 14h10. Le quorum est atteint. Le Conseil académique de l'Université de La Réunion a pu valablement siéger sur l'ordre du jour suivant :

1. Approbation du procès-verbal de la séance plénière du 29 mars 2022.
2. Schéma Pluriannuel d'Accessibilité Numérique (SPAN) - Septembre 2022/ Septembre 2025.
3. Charte de déontologie.
4. Restitution séminaire priorités et moyens 2023.
5. Avancées des Conventions Pluriannuelles d'Objectifs et de Moyens (CPOM)
6. Questions diverses.

MEMBRES PRÉSENTS

Président du Conseil académique : Gilles LAJOIE.

Professeurs : Elise RALSER (visioconférence) - Hatem SMAOUI (visioconférence) - Yvan COMBEAU (visioconférence) - Corinne DUBOIN (visioconférence) - Harry BOYER (visioconférence) - Marianne MORILLON (visioconférence) - Fabienne REMIZE (visioconférence) - Olivier MEILHAC (visioconférence) - Line RIQUEL-LEVENEUR (visioconférence).

Maîtres de conférences et autres enseignants : Fiona BENARD (visioconférence) - Rémi BARRUE-BELOU (visioconférence) - Frédéric GARAN (visioconférence) - Sylvain CUBIZOLLES (visioconférence) - Jean-Jacques KADJO (visioconférence) - Jean-Jacques HOARAU (visioconférence) - Christine ROBERT DA-SILVA (visioconférence).

Personnels BIATSS : Stéphanie ROBERT (visioconférence) - Kelly DUPUIS (visioconférence) - Karen HOAREAU (visioconférence) - Didier SEBASTIEN (visioconférence) - Nathalie BEUF (visioconférence) - Claudine HAMILCARO SOUPRAMANIEN (visioconférence).

Usagers titulaires : Anthony CARPAYE - Maëva CENTON - Romain GUEST - Rudrigue SAUTRON - Jason DECOTTER (visioconférence) - Quentin LEGRAND (visioconférence).

MEMBRES REPRÉSENTÉS

MEMBRES REPRÉSENTÉS

Professeurs : Alain CUCCHI par Olivier MEILHAC - Jean-Claude-Carpanin MARIMOUTOU par Corine DUBOIN - Gwenaëlle PENNOBER par Corine DUBOIN - Bernard REYNAUD par Didier SEBASTIEN - Peter VON THEOBALD par Olivier MEILHAC -

Maîtres de conférences et autres enseignants : Christèle CAMELIS par ROBERT CHRISTINE - Khadija CASSAM SOORMA par Harry BOYER- Patricia DUCRET par Sylvain CUBIZOLLES - Céline KUHN par Didier SEBASTIEN - Nathalie ALMAR par Quentin LEGRAND - Martine VAUGIEN-CHEUNG HOI PING par Jean-Jacques KADJO - Teddy CADERBY par Karen HOAREAU - Héléne MAGALON par Marianne MORILLON - Lucie Marie Anne PENIN par Jean-Jacques KADJO - Valérian SANCHEZ par Maeva CENTON

Personnels BIATSS : Zoulekha NISSARE par Stéphanie ROBERT - Marie FRINGUE par Anthony CARPAYE .

Personnalités extérieures : Gilles PINAY par Gilles LAJOIE - Béatrice GOUYON par Sylvain CUBIZOLLES - Sabine MAILLOT-FAUBOURG par Harry BOYER - Pierre ROSIER par Anthony CARPAYE - Mickaël TEYSSEDE par Gilles LAJOIE.

Usagers titulaires : Damayandi ABLEZOT par Rudrigue SAUTRON - Steeve FONTAINE par Romain GUEST - Allan GUICHARD par Rudrigue SAUTRON - Enora LE GUEN par Romain GUEST - Youssoufou MAHAMAN LAOUALI SOULEY par Maëva CENTON.

ONT ASSISTÉ EN QUALITÉ D'INVITÉS

Jean-Michel JAUZE, Vice-président du CA en charge des affaires générales - Stéphane MAILLOT, Directeur de cabinet de la présidence (visioconférence) - Michel MULLER, Conseiller de la rectrice (visioconférence) - Directeur du service académique d'information et d'orientation (SAIO) - Rudrigue SAUTRON, Vice-président Etudiant - Pierre REYNAUD (visioconférence) - Nirmal NIVERT, Directeur des affaires juridiques et institutionnelles - Tatiana LEBEAU, Adjointe au Responsable du service des affaires institutionnelles - Anaëlle ROBERT, gestionnaire au service des affaires institutionnelles, secrétaire de séance.

En préambule, *le Président du Conseil académique* remercie les membres du CAC plénier présents ce jour. Avant de débiter la séance, il demande l'autorisation des membres pour placer le point cinq en point deux, en raison d'une contrainte d'agenda du vice-président en charge des Affaires générales, Jean-Michel JAUZE, rapporteur du point sur l'avancée des CPOM. Il n'y a pas de refus des membres.

A sa demande, aucune question diverse est à traiter en urgence.

Point n° 1 : Approbation du procès-verbal de la séance plénière du 29 mars 2022

Rapporteur : Le Président du CAC

Le Président du CAC demande aux membres si le procès-verbal, porté à leur connaissance fait l'objet d'observations particulières.

En l'absence de remarques, la session de vote pour l'approbation du procès-verbal de la séance du 29 mars 2022 est ouverte.

Il soumet aux voix via l'outil de vote électronique.

Résultat du vote électronique :

Nombre de présents ou représentés au moment du vote : 60

Nombre de voix Pour :-58

Nombre de voix Contre : 2

Nombre d'abstentions : 0

Nombre de présents n'ayant pas pris part au vote : 0

Le procès-verbal de la séance du 29 mars 2022 est adopté.

Point n° 5 : Avancées des Conventions Pluriannuelles d'Objectifs et de Moyens (CPOM)

Rapporteur : VPCA

Le VPCA remercie les élus pour la permutation du point, en raison de contraintes d'agenda.

Les CPOM, anciennement intitulés les contrats d'objectifs et de moyens sont maintenant appelés conventions pluriannuelles d'objectifs et de moyens. Il s'agit de pouvoir disposer d'un outil de pilotage autant pour les composantes que pour la gouvernance centrale. Cet outil de pilotage à travers des objectifs ont été formulés, en étroite collaboration, avec les équipes de formation et les équipes de recherche des composantes. Le deuxième objectif, au-delà de la dimension de pilotage, c'est également permettre aux composantes d'avoir une base solide, qui a été déstabilisée, afin de pouvoir mettre en œuvre les objectifs définis sur la durée du contrat quinquennal, car les conventions pluriannuelles d'objectifs et de moyens s'adossent aux objectifs qui ont été définis par la gouvernance centrale dans le contrat quinquennal.

S'agissant du processus, il y a eu une grille de rédaction et des concertations, à l'occasion des conseils des directeurs de composantes qui a été discuté. Cette grille a été transmise aux composantes depuis le mois de décembre de l'année dernière et en accord avec les composantes, le retour a été fixé pour le mois de février 2022.

Certaines conventions rédigées ont été retournées vers le mois d'avril et pour d'autres vers le mois de mai 2022.

L'objectif était de faire signer ces conventions avant la fermeture de l'établissement.

Dans cette grille, des grands volets apparaissaient : la formation, la recherche, c'est-à-dire le fonctionnement au quotidien de la composante, qui ont des éléments récurrents. Il y avait également un volet concernant les projets transversaux et un volet sur les relations internationales.

Il s'agissait de pouvoir renseigner ces différents volets, d'une part, sur le bilan de ce qui vient de s'écouler, c'est-à-dire les activités de la composante et d'autre part, une projection sur les quatre années à venir, en ce qui concerne les différents projets.

Il y avait également sur ces objectifs, des moyens qui ont été demandés : les moyens financiers et les moyens humains en termes de nouveaux postes, autant pour les enseignants, enseignants chercheurs que pour les BIATSS.

Une précision est indiquée sur l'innovation introduite dans cette grille qui sont des projets propres à la composante ou qui pourrait être partagée entre elles et les services centraux. Un barème est fixé pour les projets propres qui sont de 80% des moyens et pour les projets partagés les 20% restants.

Pour les moyens financiers, ils s'appuient sur ce que les composantes avaient pu avoir de la gouvernance centrale sur les cinq dernières années pour constituer une base de travail.

Pour les moyens humains, ils s'appuient sur ce que la composante a pu avoir durant les trois dernières années car au niveau de la dotation des postes, des éléments bougent avant de pouvoir stabiliser la masse salariale et la dotation de l'Etat.

Concernant les demandes de postes, il y a des ajustements, une demande a été faite auprès de la DAJI pour élaborer une convention qui sera signée entre la gouvernance centrale et les

composantes. Le document de travail est la grille qui est trop volumineuse, donc la convention reprendra les éléments synthétiquement avec également des annexes. La convention finalisée sera expédiée aux composantes qui pourront l'analyser. Après échange, elle sera mise à la signature courant septembre.

La CPOM permet aux composantes d'avoir un document établi avec des objectifs et des moyens stabilisés. Cependant l'Université échange dans le dialogue de gestion annuel qui permet d'ajuster les données.

Le **Président du CAC** remercie le Vice-président pour ce point d'étape précis.

Madame DUBOIN questionne sur l'articulation avec la campagne emploi annuelle et le volet « moyens humains » de la CPOM.

Le **VPCA** répond que ce volet est stabilisé dans la campagne emploi annuelle de l'Université et les dotations de l'Etat se réduisent de plus en plus. Dans la CPOM, il est demandé le « stock des postes disponibles de la composante » soit les postes non affectés en termes de masse salariale et les départs à la retraite. Cela va permettre de voir la masse salariale nécessaire pour les différentes composantes cette année.

Le **VPCA** remercie Monsieur le Président du CAC, et reste à disposition-pour pouvoir discuter de ces CPOM, en cas de difficulté.

Point n° 2. Schéma Pluriannuel d'Accessibilité Numérique (SPAN) - Septembre 2022/Septembre 2025.

Rapporteur : Le VP UDN

Le schéma pluriannuel d'accessibilité numérique (SPAN), est une opportunité stratégique numérique de l'établissement qui est une démarche avant tout inclusive et apporte les missions de service public auprès du plus grand nombre.

Le SPAN propose des services, des outils et des contenus avant tout au service de l'humain pour l'activité quel que soit le profil d'utilisateur. La technologie est avant tout au service de la communauté. L'adossement des usages sur la technique se fait à plusieurs niveaux aussi bien par les infrastructures que sur la partie accompagnement, guidage et écoute, pour pouvoir résoudre des problématiques. L'accessibilité numérique s'impose à tous les services publics. C'est dans ce contexte que le schéma pluriannuel va prendre place, puisqu'il s'agit avant tout d'une démarche nationale qui s'impose à tous les services publics. L'accessibilité numérique est aussi une question de société qui permet de résoudre les problèmes pour tout le monde. Cela n'est pas réservé à une catégorie de profils, d'utilisateurs, de citoyens. Il cède la parole à Pierre REYNAUD qui complète son intervention.

Monsieur Pierre REYNAUD complète la définition d'accessibilité numérique qui doit être à la capacité de toute personne, quelles que soient ses aptitudes physiques, mentales d'accéder aux environnements produits et aux outils numériques.

Il faut également que ces outils numériques soient conçus, développés, maintenus ou éventuellement, rendus utilisables correctement par toute personne, quelle que soit ses aptitudes et qu'ils soient utilisés correctement. Le public impacté en premier lieu, sont les personnes en situation de handicap, au sens large du terme, qu'elles soient étudiante ou étudiante, qu'elles soient personnel ou enseignant ou enseignant-chercheur ou autres. L'accessibilité numérique est un droit qui a été transcrit dans la loi, avec une obligation légale, une garantie d'inclusion du plus grand nombre.

Le SPAN à une durée de trois ans maximum qui est une démarche obligatoire et administrative. Le souhait a été de faire une démarche coconstruite depuis le mois de février, en copilotage avec le vice-président aux usages et au développement du numérique. Quatre comités de pilotages se sont réunis avec l'ensemble des directions impactées par le

numérique y compris les étudiants et étudiantes, pour être dans une démarche volontariste pour le coconstruire ensemble.

Depuis le confinement 2020, la société s'est plongée résolument au tout numérique. Aujourd'hui, cela représente un travail titanesque, que de rendre numérique tous ces outils, produits et services. Le principal travail a été de voir avec les collègues et les différentes directions, ce qu'il fallait prioriser et rendre accessible. A partir de là, plusieurs actions ont été dégagées car la vitrine de l'Université est le site institutionnel, il faut qu'il soit accessible au plus grand nombre ainsi que le site intranet. Puis, s'agissant du parcours Étudiant, il s'agit de parcourir son choix de formation, son inscription, suivre des cours et des examens, consulter son dossier scolaire, tel est le souhait d'accessibilité pour la période des trois ans. Dans un troisième temps, il y a deux actions dans l'accessibilité numérique : l'action sur les outils, les contenants pour la partie technique et une démarche collective d'acculturation, d'information, de sensibilisation de formation et d'information de l'ensemble de la communauté universitaire pour apprendre collectivement à faire « accessible », puisqu'il est toujours plus facile de concevoir accessible que de corriger l'existant. Ce travail a déjà commencé avec le service Web et accessibilité numérique depuis septembre 2019 qui est d'apprendre collectivement à produire, à contribuer « accessible », que ce soit les documents administratifs, réglementaires et officiels, que ce soit tous les aspects et les ressources pédagogiques sur Moodle par exemple, et que ce soit tous les produits multimédias qui peuvent être produits par l'Université et à l'intérieur de l'Université.

Pour information, le rôle et la mission du référent accessibilité numérique, en collaboration avec le vice-président, est d'être à disposition, pour impulser cette démarche qui ne peut être que collective.

En conclusion, cela signifie pouvoir effectuer les démarches ci-après : remplir un formulaire, assister à un cours ou utiliser un progiciel métier sans erreur critique, sans blocage, sans être bloqué dans son accès, dans sa manipulation ou dans sa démarche.

En premier lieu, le public impacté par l'accessibilité numérique, ce sont les personnes en situation de handicap, au sens large du terme, qu'elles soient étudiant ou étudiante, qu'elles soient personnel ou enseignant ou enseignant-chercheur.

Le VP UDN ajoute que c'est le résultat d'un travail de co-construction très fort. Il remercie tous les participants et les collègues de la DAJI.

Ce document présenté dans ces instances, pourrait être l'une des références pour toutes les universités françaises, puisqu'il y a relativement peu d'universités à ce stade qui se conforment à cette réglementation qui n'est pas nouvelle, mais son application connaît un regain d'intérêt depuis quelques temps. Par conséquent le SPAN sera le plus à jour, le plus adapté de l'époque. Comme l'a rappelé le référent accessibilité numérique, avec la crise, il y a eu un bouleversement des usages du numérique. L'Université de La Réunion à une très belle opportunité de façon à jouer un rôle moteur au niveau national sur la thématique de l'accessibilité numérique.

Le Président du CAC abonde dans le sens du VP UDN pour ce travail qui a été fait de manière remarquable, mené à la fois en termes de réflexion partagée et en termes de rayonnement pour l'établissement. Il tient, au nom de l'ensemble des collègues de la communauté, notamment au nom des étudiants à les féliciter chaleureusement les collègues pour ce beau travail.

Il soumet aux voix via l'outil de vote électronique.

Résultat du vote électronique :

Nombre de présents ou représentés au moment du vote : 60

Nombre de voix Pour : 51

Nombre de voix Contre : 1
Nombre d'abstentions : 6
Nombre de présents n'ayant pas pris part au vote : 2

Le Président du CAC remercie les membres pour cette expression commune et très forte majorité pour l'adoption du SPAN.

Point n° 3 : Charte de déontologie

Rapporteur : Président du CAC

Le **Président du CAC** aborde la question de la charte de déontologie, pour laquelle, les travaux ont débuté en 2020. Des remarques avaient été formulées lors du passage des IGAENR, puis lors du passage plus récemment des inspecteurs généraux des finances, obligation étant faite aux établissements d'enseignement supérieur de se doter d'une charte de déontologie.

Cette charte a été portée le 13 mars 2020 devant les administrateurs de l'établissement, le débat a eu lieu, mais le vote n'a pas été organisé car le Président avait souhaité prolonger la réflexion.

Après un gros de travail d'élaboration, de comparaison, un benchmark avec l'existant dans d'autres universités avait été effectué. Puis depuis, un groupe de travail s'est remis à retravaillé cette charte pour la modifier, la toiletter. Cette charte est passée au Comité technique d'établissement avec un avis favorable, puis pour avis du Conseil académique à la demande des Administrateurs avant l'approbation du Conseil d'administration.

Monsieur BOYER informe que cette charte a été enclenchée, suite à une charge de projet qui a été confiée en 2019 au collègue Jean-Philippe Watbled qui continue à suivre ce qui est fait dans l'établissement. Suite à sa présentation au CTE en 2020, les textes ont évolué depuis. Comme l'a rappelé le président du CAC, les administrateurs avaient souhaité que cette charte soit présentée devant le CAC. C'est la raison pour laquelle, elle n'avait pas été votée en 2020. Donc, cette charte se trouve à la confluence de plusieurs éléments qui sont juridiques, réglementaires, éthiques et a été l'objet d'un groupe de travail et des éléments de réflexion de la DAJI. Cette charte a été rafraîchie, pour cette année 2022.

Le Président du CAC remercie Monsieur Boyer pour ces précisions.

Sans autre intervention, il soumet aux voix la charte de déontologie.

Résultat du vote électronique :

Nombre de présents ou représentés au moment du vote : 60

Nombre de voix Pour : 40

Nombre de voix Contre : 14

Nombre d'abstentions : 5

Nombre de présents n'ayant pas pris part au vote : 1

Point n° 4 : Restitution séminaire priorités et moyens 2023

Rapporteur : Le Président du CAC

Le séminaire Priorités Moyens 2023 s'est déroulé sur deux jours avec un programme classique sur un fonctionnement en atelier, puis une restitution en séance collective. Le projet est intitulé « Projet d'établissement Université de La Réunion Eco-université d'excellence et de proximité de l'Indianocéanie ».

L'Université fêtera bientôt ses 40 ans : elle comptait 660 étudiants sur le site de la Victoire dans les années 70. En 1982, c'était à peine plus de 2000 étudiants. En 2021, elle compte 19 200 étudiants. Il y a une belle perspective des Eco-Campus en 2030 avec le plan de végétalisation qui a débuté et fait référence à la convention avec le Conseil départemental. Il est souhaité une nouvelle ère de développement, un ancrage territorial renforcé pour le rayonnement de la France et de l'Europe dans l'Océan Indien.

Le projet est construit sur axes stratégiques qui suivent :

- une offre de formation qui favorise la réussite de l'ensemble des publics accueillis sur le campus ;
- une consolidation des pôles d'excellence pour des sciences de la durabilité et une forte articulation avec les Sciences de l'homme et de la société. Les SHS relèvent les défis sociaux liés aux changements globaux, il s'agira, de conforter le positionnement stratégique dans l'environnement régional et extrarégional ;
- un renforcement des fonctions de pilotages au service d'une stratégie ainsi que l'accompagnement à un nouveau cycles d'extension de l'université.

Le projet stratégique accompagnait le contrat avec, en priorité 1, les deux grands champs de formation de la Nouvelle Offre de Formation (NOF), mais décliné tout au long de la vie, la Formation initiale et Formation continue (FTLV), la priorité 2 étant de consolider les pôles scientifiques autour de plateformes de recherche d'excellence (exemple : UMR en sciences de santé au nord et au sud, unités de recherche rassemblées autour d'un projet de MSH-OI, une Maison des sciences de l'homme de l'Indiaocéanie.

Enfin, la priorité 3 concernent les relations internationales qui s'appuient sur un réseau d'universités et d'établissements supérieurs à l'échelle de l'océan Indien, mais aussi européen (exemple : réponse à l'appel à projets « Universités européennes »).

S'agissant de la restitution des ateliers organisés autour des axes stratégiques, elle s'est effectuée selon la même trame qu'au dernier séminaire de 2021 et selon une structuration désormais classique (indicateurs, priorités et moyens).

Sur les questions d'ingénierie pédagogique, le souhait exprimé est de mieux former et de mieux accompagner les personnels de l'établissement et pour ce faire :

- En termes de budget de fonctionnement, renforcer les effectifs des observatoires, OVE, OIP, en vue de la production de données uniformisées, renforcer les effectifs mobilisés sur l'ingénierie pédagogique et renforcer les dotations dédiées, par exemple, la DVEC pour la création de vie sociale d'apprentissage, des kiosques connectés, notamment dans le Sud d'où est remontée cette remarque avec des problèmes de connexion qui sont récurrents.
- Les indicateurs clés sont le taux d'insertion professionnelle, il faudra consacrer plus de moyens à ces fameux indicateurs de suivi des taux de réussite, mais aussi des taux d'insertion. Il est mieux de suivre toutes les inscriptions dans le transversal les UO, la DVEC, le SUAPS, le SUAC, Le SCD. En effet, ces éléments manquent actuellement dans un système d'information qui est de mieux en mieux organisé ;
- Un budget d'investissement sera consacré dans les futures orientations budgétaires et le futur budget voté en fin d'année à des espaces intérieurs et extérieurs qui favoriseront les rencontres et les environnements d'apprentissage.
- En investissement, la rénovation de lieux d'apprentissage, l'acquisition de matériels connectés notamment. La tutelle et le ministère ont accompagné l'établissement dans le cadre du dialogue stratégique et de gestion (DSG2), pour justement penser un outil qui expliciterait davantage la réussite des étudiants en L1 notamment. L'établissement a déjà été doté des moyens affectés par la tutelle pour recruter un ETP spécialisé en "data sciences".
- Enfin, un point de vigilance, qui est de stabiliser les ressources humaines enseignant dans le déploiement de nouvelles pédagogies, qui est très important pour une démarche qualité sur le processus administratif de recrutement.

L'atelier Recherche-Valorisation-Innovation rassemblait un peu plus de collègues, la recherche focalisant souvent l'attention de nos enseignants-chercheurs. Les éléments essentiels des échanges ont porté sur :

- La campagne emploi 2023 ; il s'agit de soutenir l'accompagnement de la recherche au sein de la DRIVE en rééquilibrant les effectifs de titulaires et de contractuels comme cela avait été dit l'année dernière. Il faut un accompagnement à la recherche de qualité pour accompagner les collègues chercheurs, enseignants-chercheurs.
- Une attention particulière au budget de fonctionnement 2023 sur les moyens alloués en coûts complets aux plateaux techniques. Il y a une progression avec le CNRS pour le calcul des coûts complets d'accès aux plateformes qui sera demandé à l'établissement dans le cadre de la labellisation « Actris Europe » pour l'accès au Maïdo. Enfin, un éclairage sur la volumétrie des ressources propres liées à la recherche au sein des laboratoires est souhaité.
- Les priorités demandées sur un seuil minimum d'accompagnement administratif et technique des unités de recherche. 0,25 ou 0,5 ETD en intégrant des moyens DRIVE et composantes. Il est désormais souhaité que ce seuil minimum d'accompagnement administratif et technique soit atteint pour l'ensemble des unités de recherche, qu'il s'agisse des UMR qui sont souvent en souffrance par rapport à cette question mais également des unités de recherche.
- Le maintien du potentiel scientifique des unités de recherche et la poursuite d'une pérennisation des emplois doublée d'une montée en compétences avec un repyramidage des agents, notamment ceux de la DRIVE.
- L'accompagnement et le déploiement du SI recherche sont visés ainsi qu'une dématérialisation complète de la gestion du doctorat. Sont également souhaités l'accompagnement à la démarche de labellisation HRS4R 2023 ainsi que l'accompagnement de l'évaluation des coûts complets des plateformes de recherche pour pouvoir élaborer à court/moyen terme des modèles économiques efficaces.
- Les recommandations/et ou suggestions s'agissant de la valorisation audiovisuelle et l'usage du Web. Ces ouvertures sur l'extérieur pour faire connaître les résultats de la recherche sont essentiels amis consomment de la masse salariale.
- Les points de vigilance éventuels : maintenir le potentiel scientifique est prioritaire et stratégique sur le long terme : il faut s'y tenir. Le niveau actuel de la dotation aux unités doit être soclé, voire augmenté, et ce sera sans doute le cas. La prise en compte de l'augmentation des effectifs étudiants en master va impacter l'augmentation des gratifications de stages en sciences, mais pas seulement, ceci constituant un poste important de la dépense sur la dotation des unités de recherche et des unités mixtes de recherche. Il faudra sans doute prévoir de compenser l'augmentation du nombre d'étudiants en master qui, mécaniquement, appelle l'augmentation des gratifications de stages puisque le stage est obligatoire.

L'atelier Europe / international / coopération régionale a rassemblé moins de participants, venant pour beaucoup de la Maison des langues (MDL) et des composantes.

- Les questions en termes d'indicateurs ont porté sur les taux d'encadrement pour un suivi plus fin des projets RI
- Pour le budget de fonctionnement, il est souhaité des indicateurs sur un taux de dynamisme à l'international (financements externes sur le total du budget sous la forme d'un ratio).
- Les indicateurs clés : le taux d'ouverture à l'international qui pourrait être estimé avec plus de finesse en regardant les effectifs d'étudiants internationaux en mobilité rapportés au nombre de formations internationalisées ou au nombre d'inscrits en certification.

- Les points de vigilance : la certification est budgétée par anticipation, ce budget devant permettre cette certification en langues dans l'attente du point de vue de la nouvelle ministre et du nouveau cabinet sur ces questions pour la rentrée prochaine.
- Dans tous les cas, une montée en charge et en compétences sur les projets RI a été souhaitée car ils sont de plus en plus nombreux. Il y a véritablement de belles perspectives qui s'ouvrent et l'Université de La Réunion est souvent dans la shortlist des projets retenus. Les activités RI sont consommatrices de temps et l'équipe a souhaité une reconnaissance de l'investissement au profit des équipes pédagogiques et des enseignants, des contractuels, mais aussi des équipes administratives avec des réflexions relatives à des primes, à des rehaussements, à de la mobilité internationale sur les financements qui seraient obtenus, ce qui est une façon également d'inciter à promouvoir l'international.
- Les recommandations souhaitées par les participants sont : de sanctuariser les enveloppes pour respecter les obligations réglementaires (exemples : certifications, obligations contractuelles de mobilité, de logement, de dématérialisation, de label, "bienvenue en France"). Il y a une nécessaire sanctuarisation des enveloppes puisqu'il y a l'engagement de l'Institution ; renforcer et pérenniser l'encadrement pédagogiquement en LVE et en management administratif RI pour soutenir les activités internationales des composantes, les services, les laboratoires en conformité avec les objectifs du CQ et les recommandations du Hcéres et de l'IGF. Les campagnes emploi successives accompagnent le mouvement et la MDL est totalement accompagnée en postes. Enfin, la dernière recommandation est de déployer une antenne relations internationales dans le Sud pour mieux accompagner les composantes du Sud dans leur développement à l'international (IUT, ESIROI, UFR SHE, et demain Campus Sud Santé). Pour la rentrée de février 2023, il y aura, aussi, une nécessité d'une présence permanente DRI au Sud.
- Les priorités en campagne emploi : un poste de direction DRI, un poste de PRAG titulaire en anglais rattaché à la MDL pour monter en gamme sur l'apprentissage de l'anglais dans toutes les formations. Un budget de fonctionnement qui est souhaité en hausse, la sanctuarisation des 90 000 euros de certification. Concernant le budget d'investissement, penser à des locaux pour le Sud s'il y a la création d'une antenne.

L'atelier Qualité de vie et conditions de travail a rassemblé un petit nombre de participants. Des actions 2023 ont donné lieu à une synthèse dans le champ de la médecine du travail, une cartographie des emplois à risques, notamment un focus sur les visites obligatoires et l'accompagnement à la reprise de l'emploi après une interruption.

- La question du télétravail et des outils numériques et techniques pour les télétravailleurs ont été repris car pour télétravailler, il faut être accompagné en matériel ; le beau projet autour de la parentalité et celui de micro-crèche sur les campus, qui a été relégué au second plan avec la crise Covid, mais qui était dans les esprits il y a déjà plusieurs années ; des cycles de formation au management sur les questions QVT qui paraissent essentielles et qui sont remontées des échanges, tout comme des parcours d'accueil et d'accompagnement pour les nouveaux personnels. Puis une programmation pluriannuelle de l'investissement pour des espaces de convivialité qui participe grandement à la qualité de vie au travail.
- La synthèse des échanges sur les actions sociales, la qualité de vie hors du travail : il est souhaité des prestations d'actions sociales et solidaires qui augmenteraient en nombre, une offre de partenariats extérieurs en faveur des personnels également qui est en cours. Dans le domaine du dialogue social est remonté le souhait d'un séminaire semestriel du dialogue social, qui réunirait l'ensemble des organisations syndicales. Une procédure sur la mise en œuvre des groupes de travail et leur coordination qui est une piste intéressante à creuser.
- En termes de pilotage des ressources humaines, est remontée en premier lieu la nouvelle organisation de la DRH qui est en cours : plus de contrôle interne, une mise en conformité RH et les interactions avec les sites qui sont éloignés (Tampon, Esiroi, IUT et demain, Campus Sud Santé) pour plus de fluidité dans les relations quotidiennes avec la DRH.

A été souhaité également en termes de pilotage davantage de visibilité sur l'organisation interne, la structuration GRH, la démarche GPEC qui est en cours. Il y a désormais une collègue spécifiquement attachée à la GPEC et qui porte une attention particulière sur le suivi qualité, la fiabilisation du système d'information des ressources humaines, le rétro-planning annuel des activités clés et des plans de développement des compétences...).

- Les indicateurs sont les suivants : un indice d'attraction qui serait, par exemple, le rapport entre le nombre de bénéficiaires d'une action et le nombre de personnels de l'établissement ; un taux d'absentéisme (rapport entre le nombre de jours d'absence et le nombre de jours théoriquement travaillés sur une période déterminée) qui est un indicateur parmi d'autres mais qui peut être la traduction d'un ressenti et de la qualité de vie au travail ; des taux de rotation du personnel qui témoignent du climat social de l'établissement. Il s'agit du nombre de départs sur l'année N additionné au nombre d'arrivées sur l'année N divisé par deux, puis par l'effectif de l'établissement au 1er janvier. Enfin, un taux de participation aux réunions des cadres, aux directoires, aux différentes instances qui sont autant d'espaces d'échanges, de lieux d'information et de validation, les taux de participation sont un bel indicateur de suivi.

- Les priorités sont les suivantes : budget, masse salariale, campagne Emploi. À la DRH, stabiliser la réorganisation en cours, conformément à l'organigramme présenté dans les instances ; favoriser l'interaction avec les sites éloignés. Dans le champ de Qualité de vie, assurer le déploiement des prestations d'actions sociales et solidaires auprès de l'ensemble des personnels. Le budget d'investissement : financer les projets de micro-crèches universitaires prenant ainsi en compte la thématique de la parentalité au sein des campus.

La synthèse des moyens demandés en masse salariale pour les éléments déjà cités, en budget d'investissement pour les micro-crèches, en budget de fonctionnement pour les équipements des télétravailleurs.

Enfin, l'atelier Infrastructures-Éco-campus a rassemblé peu de participants.

- Les indicateurs qui ont été évoqués sur cette campagne emploi à venir sont la part des titulaires sur les ANT, le taux d'encadrement dans les services supports, le nombre d'encadrants, le nombre d'encadrés, la capacité à mobiliser la masse salariale des emplois vacants, le nombre de demandes d'intervention sur le nombre de personnels.

- En termes de fonctionnement, une évolution de la subvention pour charges de service public (SCSP) pour les directions du Pôle Éco-campus et infrastructures. La SCSP consacrée aux infrastructures est atone depuis plusieurs années. Lors du dialogue stratégique de gestion avec l'Académie, la présidence insiste pour avoir davantage de moyens pour ce grand volet Infrastructures et Éco-campus. Ce sont les grands chantiers à venir et l'établissement doit absolument être accompagné budgétairement sur la SCSP car il est anormal d'être obligé de faire un peu de fongibilité asymétrique pour s'en sortir.

- En campagne Emploi : pérenniser un poste de responsable du service Maintenance et exploitation, remplacer le poste de gestionnaire financier à la DIFE, réorganiser le management à la DSI, penser les postes de techniciens de surface et de jardiniers en phase avec un grand projet de végétalisation de l'Université, donc des tâches supplémentaires qui ne sont pas toujours compensées en termes RH. Puis, pour le projet Éco-campus, le développement d'une cellule opérationnelle transversale avec un projet de développement durable.

- Au niveau du budget de fonctionnement : des moyens supplémentaires souhaités, *a minima* un maintien des budgets actuels, notamment à la DSI.

- En budget d'investissement : consacrer les moyens nécessaires pour des études de faisabilité, des diagnostics, revoir les budgets nécessaires à la réalisation des actions prévues, notamment celles qui n'ont pas pu avoir lieu en raison des conditions sanitaires passées. Puis, le remplacement progressif de l'infrastructure informatique et réseaux car les usages augmentent plus vite que le diamètre des tuyaux... Nous ne pouvons que nous satisfaire de cette dématérialisation et de cette transformation des usages qui traduisent véritablement l'adhésion de toute une communauté, à commencer par les étudiants qui se

connectent en très grand nombre aux moyens numériques. Mais dans le même temps, il faut que la logistique suive.

Enfin, atelier Prévention santé, égalité, handicap : pour les grands indicateurs 2023, il s'agit d'observer avec attention les taux d'étudiants reçus par le SUMPPS en matière de santé mentale, car au sortir de deux années de Covid, le constat est grave nationalement : plus d'étudiants en souffrance à la suite de ces années extrêmement déstabilisantes liées à l'absence de liberté de circulation. Il faudra également suivre avec attention le nombre de communications sur l'année universitaire : suivi du nombre de participants au déjeuner bio, en lien avec des politiques de prévention « Bien manger, mieux se nourrir » pour prévenir un certain nombre de maladies métaboliques ; Handicap 2023, l'établissement va signer une charte Romain Jacob en septembre prochain. Un séminaire sera réalisé, une journée d'intégration et de production d'un livret d'accueil également ; intégration du dispositif modulation de service pour les enseignants-chercheurs, actions de communication-sensibilisation par des campagnes d'affichage.

- Les priorités en matière de prévention sont : pérenniser en urgence un ETP de psychologue pour les questions de santé mentale ; prévention du pré-diabète et du diabète en santé physique qui est également un axe important de la politique de prévention. Cela donnera lieu notamment à des livrets d'accueil, à des journées d'intégration. Sur le grand champ du handicap, il y a d'ores et déjà la réflexion sur la prochaine convention avec le fonds FIPHFP 2024-2027, grâce auquel, l'Université de La Réunion obtient des moyens importants et récurrents, pluriannuels dans tous les cas. Les moyens demandés, dans la campagne Emploi : un ETP de psychologue, un demi ETP sur la question du handicap.

- Le budget de fonctionnement pérenne de 30 000 euros, un taux d'accueil des étudiants qui sera suivi comme un indicateur clé et commencer à préparer l'antenne sud du SUMPPS et le budget du fonds ; poursuivre les réponses à des appels d'offres qui ont déjà été fructueux dans le passé.

En synthèse, ce séminaire a réuni 64 collègues : directeurs de service, responsables de composante, membres de l'équipe présidentielle pendant deux jours, qui ont produit des indicateurs en grand nombre – 40 –, quantitatifs et qualitatifs, qui ont pointé du doigt 36 priorités. En termes de campagne emploi 2023, les grands mots clés : postes de statisticien, data scientist, postes en ingénierie pédagogique, soutien administratif et technique, professionnels de santé. En termes de budget de fonctionnement : investissements renforcés sur les points identifiés dans les quatre grands ateliers : les recommandations/suggestions : renforcer le soutien technique, pédagogique, de même que les outils d'aide au pilotage, c'est le quatrième axe fort du contrat. Enfin, pour les ressources externes, tout faire pour les augmenter, notamment par des prestations, de nouvelles conventions de prestation de services pour obtenir des guichets financiers supplémentaires et, à terme, être moins dépendants de la SCSP. Les points de vigilance éventuels sont au nombre de deux : suivre l'évolution des effectifs étudiants qui ont été en forte hausse ces dernières années et pour laquelle l'établissement porte beaucoup d'attention pour viser une montée en charge des moyens techniques, notamment pour le soutien aux infrastructures nouvelles à penser pour les années à venir.

En conclusion, la restitution de ce séminaire Stratégies donnera lieu à un passage dans les instances futures.

Point n°5 : Questions diverses

Absence de questions diverses.

Le Président du Cac remercie chaleureusement les membres du Cac pour leur participation à ce dernier conseil de l'année 2021-2022. Il clôt la séance à 15h45.

La secrétaire de séance



Anaëlle ROBERT

Le Président du Conseil académique



UNIVERSITÉ DE LA RÉUNION
DAJI
Pr. Gilles LAJOIE