UNIVERSITÉ DE LA RÉUNION

DELIBERATION n° 2023-18

portant approbation du procès-verbal de la séance plénière du CA du 07 juillet 2022

Point inscrit à l'ordre du jour n° 1b

Conseil d'administration du 11 mai 2023

Vu le Code de l'éducation, notamment l'article L. 712-3 ;
Vu les Statuts de l'Université de La Réunion ;

Après en avoir délibéré, les membres du Conseil d'administration **approuvent le procès-verbal du Conseil d'administration réuni en séance plénière du 07 juillet 2022,** annexé.

Résultat du vote						
Vote	électronique					
Nombre de membres présents au moment du vote				32		
N'ayant pas pris part au vote				0		
Nombre de voix	pour	28	contre	0	abstention (s)	4

Fait à Saint-Denis le **22 mai 2023**
Le Président de l'Université de La Réunion

Professeur Frédéric MIRANVILLE

Transmis à la Rectrice de la Région académique de La Réunion, Chancelière des universités, le 23 MAI 2023

Publié au *Recueil des actes administratifs* de l'Université de La Réunion, le 23 MAI 2023

Service des affaires institutionnelles

CONSEIL D'ADMINISTRATION
PROCÈS VERBAL DE LA SÉANCE PLÉNIÈRE
du 07 juillet 2022

Le Conseil d'administration de l'Université de La Réunion a été convoqué en séance plénière **le 07 juillet 2022 à 10h00.**

Sur 36 membres en exercice dûment convoqués,34 étaient présents ou représentés à l'ouverture de la séance à 10h30. Le Conseil d'administration de l'Université de La Réunion a pu valablement siéger sur l'ordre du jour suivant :

Points stratégiques, institutionnels et projets :

1. Approbation du procès-verbal de la séance plénière du 08 juillet 2021.
2. Election du Vice-président du Conseil d'administration en charge de la formation et de la vie universitaire.
3. Avis sur la nomination du Directeur de la Direction de la Formation Tout au Long de la Vie (DFTLV).
4. Complément de CE 2022 - recrutement des enseignants et enseignants-chercheurs contractuels (vague 2).
5. Restitution du séminaire priorités et moyens 2023 et débat d'orientation budgétaire.
6. Adoption de la Charte de déontologie.
7. Modification des Statuts :
   a. Université de La Réunion ;
   b. Service commun de la documentation (SCD).
8. Création d'une cellule de cybersécurité.
9. Schéma Pluriannuel d'accessibilité numérique (SPAN) 2022/2025.
10. Avis sur la labellisation « Human Ressources Strategy for Researchers » (HRS4R) : Stratégie des ressources humaines pour la Recherche.
11. Demandes de financement.

Points d'organisation et de gestion :

12. Point suivi du Bureau d'établissement :
    a. Actualisation du tableau des primes pour charges administratives (PCA) pour l'année universitaire 2021-2022.
    b. Appel à projets de la Commission de l'Orientation et de la Formation pour l'Insertion Professionnelle (COFIP) 2022.
    c. Organigramme de la direction des ressources humaines (DRH).
    d. Calendriers pédagogiques 2022-2023 - Calendriers de la DFTLV 2022-2023.
    e. Règlements afférents à la scolarité (exonération, remboursement, annulation...).
    f. Grilles tarifaires et droits d'inscription.
    g. Composition des comités d'expert ATRF.
    h. Calendrier d'ouverture et de fermeture administrative de l'établissement pour l'année 2022-2023.
13. Documents de cadrage des services d'enseignements du RIPEC - composante fonctionnelle (C2) pour l'année 2022-2023.

14. Barèmes et critères d'attribution du RIPEC - prime individuelle (C3) pour l'année 2022.
15. Actualisation des conditions de prise en charge des frais de mission.
16. Règles et modalités des prélèvements relatifs aux frais de gestion appliquées sur les financements externes.
17. Conventions – contrats – accords-cadres recherche et hors recherche pour approbation.

Points d'information :

18. Conventions – contrats – accords-cadres recherche et hors recherche pour information.
19. Présentation du rapport bilan carbone.
20. Avancée des Conventions pluriannuelles d'objectifs et de moyens.
21. Questions diverses.

ONT ASSISTE AVEC VOIX DÉLIBÉRATIVE

MEMBRES PRÉSENTS

Président de l'université de La Réunion : Frédéric MIRANVILLE

Professeurs : Bérénice DORAY - Jean-Michel JAUZE – Patrick MAVINGUI (à partir de 10h49) – Alexis PARMENTIER (en visioconférence).

Maîtres de conférences et autres enseignants : Katia ANGUE (en visioconférence) – Patrick FROUIN - Anne-Cécile KOENIG LE RIBEUZ – Julie LEROY (en visioconférence) - Zoulfikar MEHOUMOUD ISSOP (en visioconférence) – Fabrice VIALE.

Personnels BIATSS : Gaël ARQUIER – Fabienne ETHEVE – Hafsah LIMBADA (en visioconférence) – Rachelle MARIAMON – Yasmine OUMOURI - Patrick RIVIERE (en visioconférence).

Usager : Flora BIGOT.

Personnalités extérieures : Flora AUGUSTINE ETCHEVERRY, représentante du Conseil départemental – Éric JEUFFRAULT, représentant des organismes de recherche partageant des unités de recherche avec l'Université, CIRAD (en visioconférence) - Marc HONORE, représentant d'une entreprise employant de moins de cinq cents salariés, SAS SOLUTECH (en visioconférence).

Représentants syndicats des personnels – Délégués de liste CA : Rachelle MARIAMON –
Yasmine OUMOURI – Patrick RIVIÈRE.

MEMBRES REPRÉSENTÉS

Professeurs : Brigitte GRONDIN-PEREZ par Alexis PARMENTIER - Catherine MARIMOUTOU par Alexis PARMENTIER – Patrick MAVINGUI par Frédéric MIRANVILLE (jusqu'à 10h48) – Estelle NOBECOURT par Bérénice DORAY.

Maîtres de conférences et autres enseignants : Mohamed AIT-AARAB par Patrick FROUIN– Dominique MORAU par Katia ANGUE – Fabrice VIALE par Bérénice DORAY (à partir de 14h12).

Personnels BIATSS : Hafsah LIMBADA par Patrick RIVIERE (à partir de 14h12).

Usagers : Tristan DOUROUGUIN par Flora BIGOT – Ketty GRONDIN par Jean-Michel JAUZE - Alix CREMOUX par Anne-Cécile KOENIG LE RIBEUZ – Alexandros ZAKHARATOS par Flora BIGOT.

Personnalités extérieures : Claude-Anne GAUTHIER par Frédéric MIRANVILLE– Jeanne LOYHER par Katia ANGUE – Karl MAILLOT par Gaël ARQUIER - Gilbert VIELLEUSE par Jean-Michel JAUZE.

ONT ASSISTÉ EN QUALITÉ D'INVITÉS

La représentante de la Rectrice de l'Académie - Katia ANGUE, Vice-présidente déléguée en charge de l'Orientation et Insertion professionnelle - Yoann CHANE-TO, Vice-président délégué en charge des Conditions et Qualité de Vie au travail – Amandine DI LENA, Chargée de mission Dialogue social – Bérénice DORAY, Chargée de mission Promotion et Prévention en Santé, Directrice de l'UFR SANTE – Mylène EYQUEM, Directrice de l'UFR Lettres et Sciences Humaines – Jérôme GARDODY, Chargé de mission Formation et de la Vie Universitaire - Jean-Bruno GEREONE, Directeur des ressources humaines – Jean-Michel JAUZE, Vice-président du Conseil d'administration en charge des affaires générales – Aldo JEAN-JACQUES, Coordonnateur pôle réussite et vie universitaire – Marie JOUAVILLE, Directrice du SUMPPS – Gilles LAJOIE, Président du Conseil académique – Valère LEE-CHING-KEN, Coordonnateur pôle excellence et rayonnement – Richard LORION, Directeur de l'IUT – Stéphane MAILLOT, Directeur de Cabinet de la Présidence – Bruno MALET-DAMOUR, Chargé de mission Eco-campus – Sandrine MARVILLIERS, Directrice de l'INSPE – Patrick MAVINGUI, Vice-président du Conseil d'administration en charge de la recherche et valorisation, Directeur de la structure fédérative de BioSécurité en milieu tropical – Juliana M'DOIHOMA, Cabinet de la Présidence - Joëlle MENANT, Directrice du SCD – Nirmal NIVERT, Directeur de la Direction des affaires juridiques et institutionnelles – Nathalie NOEL, Directrice de la DFTLV - Pascal PICARD, Directeur de l'IAE – Christophe PORLIER, Chargé de mission Université numérique en région – Priscilla RABOTEUR, Gestionnaire des Affaires institutionnelles – Jean-Marc RIZZO, Directeur de l'UFR Droit et d'Economie - Anaëlle ROBERT, Gestionnaire des affaires institutionnelles – Luçay SAUTRON, Directeur général des services par intérim – Rudrigue SAUTRON, Vice-président Etudiant – Olivier SEBASTIEN, Vice-président délégué en charge des Usages et Développement du numérique, Directeur de l'IIN - Véronique SEBASTIEN, Administratrice des systèmes d'information - Arnaud TESTULAT, Directeur des finances et de la comptabilité – Karine VANDERSTEEN, Directrice du SUAC – Fabrice VIALE, Chargé de mission Réussite – Anne-Françoise ZATTARA, Vice-présidente déléguée Europe & International, Coopération régionale - Geneviève CHABOT, Gestionnaire des affaires institutionnelles, secrétaire de séance.

***Le Président** prend la parole et s'assure que le quorum est atteint suivant le décompte des présents et représentés, afin de pouvoir démarrer la séance en bonne et due forme.*

Avant d'aborder les points à l'ordre du jour, le Président demande s'il y a des questions diverses.

Il rappelle que cette séance du 7 juillet du Conseil d'administration plénier a été préparée en réunion de Bureau d'Etablissement du 27 juin dernier. L'ordre du jour contient une vingtaine de points, dont trois d'information. Le point de suivi du Bureau d'Etablissement qui y a été discuté, a été suivi à l'unanimité.

Point n°1 : Approbation du procès-verbal de la séance plénière du 08 juillet 2021.
Rapporteur(s) : Le Président

Le premier point concerne l'approbation du procès-verbal de la séance du 08 juillet 2021. ***Le Président*** demande s'il ya des modifications à soumettre.

Monsieur Frouin signale qu'il y a une modification à apporter à la page 32 du procès-verbal. À cette séance, il avait été le relais du directeur de l'école doctorale, mais n'a jamais été directeur et présidé de conseils, comme indiqué.

Point n°7 : Modification des statuts
b. Statuts des écoles doctorales : Sciences et technologies, santé (STS) et Sciences humaines et sociales (SHS).

- *Supprimer*

Il a présidé de nombreux conseils d'école doctorale où il était très difficile d'avoir le quorum.

Madame Mariamon indique avoir formulé ses demandes de modification à la DAJI qui ont été transmises ce matin. Elles concernent les pages 9 et 10, sur des formulations qui ont été retranscrites de manière erronée.

Point n°1 : Budget rectificatif n°1 de l'année 2021

- *Remplacer*

Madame Mariamon *s'interroge sur les nombreux tableaux reçus et s'adresse au DFC concernant la notification de subvention pour charges de service public : Combien y-a-t-il de notifications par an ? Est-ce qu'il y a un pourcentage par versement/notification ? Le transfert de masse se fait-il entre les différentes enveloppes « fonctionnement », « investissement », « masse salariale » ?*
Sur le tableau de la trésorerie, le tableau 9, un chiffre l'interpelle : au mois de décembre, un déplacement de personnel de 16 millions d'euros, alors que sur les autres mois, il s'agit de 7 ou 8 millions d'euros. Elle demande des précisions. Ensuite, elle avait constaté dans le COFI 2020 : 475 ETPT en tant qu'enseignants et au budget initial de 2021, elle relève 474, soit une différence d'un ETPT enseignant, sauf erreur de sa part. Enfin, concernant le tableau 9 à la page 20, la liste du nombre de conventions fait un total de prélèvement de trésorerie d'environ 4 millions d'euros. Est-ce qu'il y a la possibilité d'avoir la répartition sur les années 2019-2020, 2020-2021 et 2021-2022 ?

Par
Madame Mariamon *s'interroge sur les nombreux tableaux reçus et s'adresse au DFC concernant la notification de subvention pour charges de service public : Combien y-a-t-il de notifications par an ? Y a-t-il un pourcentage par versement/notification ? Le transfert de masse se fait-il entre les différentes enveloppes « fonctionnement », « investissement », « masse salariale » ?*

*Sur le tableau de la trésorerie, le tableau 9, un chiffre l'interpelle : au mois de décembre, **une dépense** de personnel de 16 millions d'euros, alors que sur les autres mois, il s'agit de 7 ou 8 millions d'euros. Elle demande des précisions. Ensuite, elle avait constaté dans le COFI 2020 : 475 ETPT en tant qu'enseignants et au budget initial de 2021, elle relève 474, soit une différence d'un ETPT enseignant, sauf erreur de sa part. Enfin, concernant le tableau 9 à la page 20, la liste du nombre de conventions fait un total de prélèvement de trésorerie d'environ 4 millions d'euros. Pouvons-nous disposer de la répartition sur les années 2019-2020, 2020-2021 et 2021-2022 ?*

- *Remplacer*

***Madame Mariamon** rappelle la question concernant le plan de trésorerie avec un déplacement de personnel sur le mois de décembre de 16 millions.*

Par

***Madame Mariamon** rappelle la question concernant le plan de trésorerie avec une dépense de personnel sur le mois de décembre de 16 millions.*

Le Président prend acte des demandes de modification, et propose de passer au vote l'approbation du procès-verbal en incluant les amendements.

Résultat du vote						
Vote	électronique					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :			33			
N'ayant pas pris part au vote			0			
Nombre de voix	pour	31	contre	0	abstention(s)	2

Point n°2 : Election du Vice-président du Conseil d'administration en charge de la formation et de la vie universitaire

Rapporteur(s) : Le Président

Le Président explique que c'est un point institutionnel relatif à l'élection du Vice-président du Conseil d'administration en charge de la Formation et de la Vie Universitaire, VPCA FVU. La lettre de mission va être présentée. Puis, le candidat exposera sa candidature et ses motivations. Des échanges avec les membres du Conseil d'administration suivront, pour terminer par leur délibération. Il propose la candidature de Monsieur Jérôme Gardody sur la fonction de Vice-président du Conseil d'administration FVU, qui faisait partie de l'Equipe présidentielle, en tant que chargé de mission sur l'Entrepreneuriat et l'Economie Sociale et Solidaire. Il avait été nommé dans l'intervalle, suite à la fin de mandat de Madame Marceline Ducrocq-Grondin, en tant que chargé de mission Formation et Vie Universitaire. Dans la lettre de mission figure l'ambition de l'Equipe présidentielle pour l'Université de La Réunion, celle d'un ancrage territorial plus fort et d'un certain nombre de priorités, comme la réussite étudiante. Au paragraphe 2, sur la stratégie dans le champ de la formation et de la vie universitaire, il est important d'insister sur la nouvelle offre de formation 2020-2024 (NOF). Cette offre de formation va être évaluée par le Hcéres en 2024 et la priorité qui est fixée au candidat à la vice-présidence FVU est de faire vivre toute la comitologie qui y est associée, d'en assurer un suivi et de préparer l'évaluation à venir. Le principe de l'évaluation est d'abord une auto-évaluation par l'Etablissement et ensuite par le Hcéres. C'est un point clé de la lettre de mission. Une autre dimension primordiale est la vie étudiante et de campus. Avec la crise sanitaire, il est important de retrouver une vie étudiante et de campus dynamique et qui permette, au-delà de la formation des jeunes en matière de

compétences, de de donner toute sa place à l'épanouissement, au bien-être et aux conditions de réussite renforcées. En matière d'action phare du mandat, deux axes stratégiques relatifs à l'offre de formation : conforter les dispositifs d'accompagnement pédagogiques à la réussite, notamment les parcours individualisés, et innover pour des formations davantage ouvertes à la diversité et à la transdisciplinarité, déployer également l'approche par compétences, en visant l'excellence des compétences, notamment par le renforcement du lien entre formation et recherche et par le soutien aux innovations pédagogiques. Les démarches à mener pour ce faire se traduisent par de la co-construction avec l'ensemble des acteurs et une collaboration étroite, à la fois en interne avec le Président du Conseil académique, le Chargé de mission réussite, le Vice-président étudiant, le Vice-président usages et développement du numérique, des composantes et des directions qui portent la formation, ainsi que l'ensemble des partenaires. Le Vice-président FVU pourra s'appuyer sur la DEPF, la DVU, la D2IP et la DVEC, qui sont les directions de l'administration de l'Etablissement qui interviennent sur ce champ important de la formation et vie universitaire. Il est rappelé également, dans cette lettre, les valeurs et la déontologie au sein de l'équipe présidentielle : partager et mettre en œuvre au quotidien les valeurs de bienveillance, de respect, de confiance et de travail dans le respect des valeurs éthiques universitaires attendues de toute personne de la fonction publique, l'impartialité, réserve, discrétion, secret professionnel et probité, assurer et favoriser la cohésion de l'équipe présidentielle en faisant preuve de loyauté et de solidarité vis-à-vis de l'ensemble de ses membres, adhérer complètement au projet de mandature, en devenir des artisans et ambassadeurs et garantir l'absence de conflit d'intérêts dans le cadre de la mission qui est confiée.

Le Président fait entrer le candidat et lui souhaite la bienvenue au Conseil d'administration pour qu'il se présente et poursuivre sur des échanges.

Monsieur Gardody salue le Président de l'Université, les membres du Conseil d'administration de l'Université de La Réunion, les invités, les collègues, les étudiants. Il remercie pour la confiance accordée et l'honneur de proposer sa candidature à la fonction de Vice-président du Conseil d'administration en charge de la formation et de la vie universitaire. Par la même occasion, celui lui permet de se présenter à la communauté universitaire et de partager sa vision stratégique dans les grandes lignes, en ce qui concerne le champ de la formation et de la vie universitaire. Il présente son parcours : maître de conférences en sciences de gestion à l'Institut d'administration des entreprises, qui est une composante de l'université de La Réunion. Sur le champ pédagogique, il a été fondateur et responsable pédagogique de deux masters en économie sociale et solidaire, dont un à dimension internationale, d'une licence également en économie sociale et solidaire, et des deux diplômes universitaires qui relèvent du champ de l'entrepreneuriat. Parallèlement à cela, il a préservé des activités de recherche, de valorisation et de publication qui lui ont permis, d'une part, de piloter un programme de recherche sur la thématique de l'innovation sociale et d'encadrer deux ingénieurs de recherche et d'études, et d'autre part, d'avoir suffisamment d'éléments pour constituer une thèse d'habilitation à diriger des recherches qu'il soutiendrait d'ici la fin de l'année, au second semestre 2022. Enfin, il a eu l'opportunité d'occuper des fonctions transversales et à responsabilités à l'Université de La Réunion, ce qui a permis de comprendre le fonctionnement de l'établissement et de participer à sa vie. Il a été correspondant Relations internationales en 2017. Puis, il a été nommé administrateur provisoire du Pôle entrepreneuriat étudiant de La Réunion en 2018. il a été ensuite nommé directeur de la Direction de l'Entrepreneuriat Étudiant de La Réunion en 2019. Il a eu la chance et l'opportunité de rejoindre l'équipe présidentielle en 2021 en tant que chargé de mission entrepreneuriat et économie sociale et solidaire. Enfin, depuis un peu plus d'un mois, il a été nommé chargé de mission formation et vie universitaire. Au-delà de ces fonctions, postes, actions et projets qui ont été portés, il lui importe aussi de dire que le candidat qui se présente aujourd'hui est un pur produit de l'Université de La Réunion et en est fier. Il a pu bénéficier d'un certain nombre de dispositifs, notamment d'égalité des chances, qui lui ont permis de se

construire professionnellement et personnellement. Et c'est une fierté de pouvoir en retour contribuer également à l'épanouissement des étudiantes et des étudiants sur le territoire.
Concernant les projets stratégiques sur lesquels il serait important de travailler pour les prochaines années compte tenu de la lettre de mission qui a été présentée, des orientations ministérielles, de la stratégie de l'établissement, et également en intégrant les éléments échangés lors du dernier séminaire Moyens. Le premier axe, c'est la mise en œuvre de la stratégie, de la politique de l'établissement en matière de formation, notamment via le déploiement, l'évaluation et l'amélioration permanente de notre nouvelle offre de formation. Pour cela, il s'agira de s'appuyer sur la comitologie qui a été validée lors de la dernière accréditation et dans le cadre de nos instances. Elle consiste, pour chaque champ de formation, à mettre en place des comités techniques, des comités de pilotage, dont les travaux seront soumis au Conseil des directeurs de composante, ensuite validés dans le cadre du Conseil académique, puis au Conseil d'administration. L'institutionnalisation et la tenue régulière de ces comités permettront d'une part, de garantir la mise en conformité des formations, compte tenu des différentes évolutions qui viennent régulièrement impacter les maquettes, et également de préparer de la meilleure des manières les différentes évaluations, notamment celles du Hcéres.
Le deuxième axe consiste à améliorer les taux de réussite à l'Université de La Réunion. Le Président a fixé un objectif qui est de se hisser à la position médiane dans le classement national des établissements en ce qui concerne la réussite de nos étudiants en premier cycle. Il s'agira, conformément à la loi ORE, de mettre en place des dispositifs d'accompagnement pédagogique qui soient adaptés aux différents profils et à la diversité des profils des étudiants. Il y a des choses qui ont été faites et qui sont mises en œuvre. Il s'agira de les évaluer, de les améliorer si nécessaire, tout en laissant l'espace à de l'innovation en ce qui concerne la réussite. Et conformément aux préconisations des IGF, il s'agira également de travailler des indicateurs de mesure et de suivi qui permettraient d'identifier des parcours prédictifs ou des facteurs prédictifs de réussite. Enfin, le dernier axe porte sur l'amélioration des conditions de vie des étudiants et du campus qui jouent un rôle majeur dans la réussite de nos étudiants. Il s'agira ici d'améliorer l'environnement d'apprentissage, de lutter contre toute forme de précarité, de travailler sur une culture de la réussite auprès de nos étudiants, en développant des compétences comportementales, des soft skills notamment, et d'encourager tout projet qui permettrait la construction de nouveaux liens sociaux. Venant et ayant une appétence pour le domaine de l'économie sociale et solidaire, tous ces chantiers ne pourront pas être menés seul. C'est la raison pour laquelle pour tous ces travaux, il les fonde sur des bases d'écoute, des bases de dialogue et sur la construction d'espaces de partage, d'échange, d'expertises, d'expériences avec l'ensemble des bonnes volontés et l'ensemble des personnes qui constituent la communauté universitaire.

Le Président remercie pour cette présentation et ouvre un espace d'échanges.

Monsieur Parmentier pose deux questions au candidat. La première porte sur les indicateurs de performance de l'Université de La Réunion en termes de formation. Les indicateurs en 2022 positionnent l'Etablissement à la 65e place sur 68 pour le taux de réussite en trois ans pour la réussite en licence. Il y a un autre indicateur qui est, à son sens, plus fiable que le taux de réussite, le taux de valeur ajoutée. Les taux de valeur ajoutée sont négatifs à trois ans ou quatre ans et ce sont les pires en France, soit à -10. Depuis de nombreuses années, l'Université de La Réunion est presque systématiquement en queue de classement. « Au-delà des déclarations d'intention assez générales, est-ce que vous avez des projets très concrets à proposer pour augmenter ces taux, taux qui sont véritablement essentiels pour notre attractivité et pour l'obtention de financements auprès du ministère également ? »
La deuxième question porte sur le cumul de fonctions : « l'un des arguments pour mettre fin au mandat de Madame Ducrocq-Grondin est son cumul de fonctions. Les collègues VP CA se sont engagés à démissionner de leurs autres fonctions. Monsieur Jauze a honoré son engagement. Sauf erreur de sa part, ce n'est pas encore le cas de Monsieur Mavingui. Les fonctions exercées

sont : chargé de mission entrepreneuriat ESS, directeur de l'Entrepreneuriat Étudiant de La Réunion Pépite Réunion, responsable pédagogique Master 2 Management des organisations de l'ESS, responsable pédagogique de Master 1 Sustainable Business Management, responsable pédagogique Licence Pro Gestion des organisations de l'ESS, responsable pédagogique du DU Entrepreneuriat, responsable pédagogique DU Initiation à l'entrepreneuriat, référent économie circulaire. Monsieur Gardody a annoncé soutenir son HDR en 2022. Est-ce que vous allez renoncer à certaines de ces fonctions ? Si oui, lesquelles et quand ? »

Monsieur Gardody complète la présentation des axes de son champ d'intervention qui avait été très brèves de par le format. Il y a des idées de projets pour lesquelles il souhaite travailler en collaboration avec des espaces d'intelligence collective. L'objectif de l'Université de La Réunion est de remonter dans les classements nationaux, quels que soient les indicateurs en matière de réussite. La réussite est multifactorielle. Donc, il s'agit de travailler toute une continuité et tout un écosystème à différents niveaux, de manière à trouver une articulation qui impacterait de manière significative la réussite. Quels sont ces niveaux ? Premièrement, la refonte et l'amélioration de la présentation de l'offre de formation de l'établissement sur le site internet. Des étudiants peuvent se tromper de boîte aux lettres, et sont impactés par les problématiques de réussite. Il faut aussi intervenir sur la formation des enseignants-chercheurs et les mobiliser sur les facteurs, notamment les dispositifs de réussite. Améliorer l'environnement d'apprentissage également des étudiants. Il s'agira de travailler aussi sur des dispositifs comme les parcours individualisés, le mentorat de pair à pair. Il faut évaluer ces dispositifs pour savoir s'ils sont bien positionnés ou s'il y a des marges de progression. En termes de valeur ajoutée, la réussite ce n'est pas uniquement la diplomation, c'est aussi l'insertion professionnelle. Il faudra travailler des indicateurs harmonisés et précis, qui permettraient de bien positionner les choses par la suite. Sur la deuxième question, c'était une condition *sine qua non*, losrsque le Président et son équipe lui ont proposé de devenir chargé de mission formation et vie universitaire. Il avait anticipé la charge de travail. Il a donc demandé de le décharger des autres responsabilités : chargé de mission entrepreneuriat, et la direction de l'Entrepreneuriat Étudiant de La Réunion.

Le VPRV a été interpellé au sujet de la question des cumuls des fonctions, et répond qu'il s'était engagé de libérer la fonction de direction de l'unité PIMIT (Processus infectieux en milieu insulaire tropical). C'est une unité mixte de recherche de l'Université de La Réunion comme tutelle principale, avec trois autres tutelles qui sont les organismes Inserm, CNRS et IRD. Un candidat avait était identifié, mais qui a considéré que la charge était trop lourde et n'a pas souhaité prendre la direction. En conséquence, une organisation avec les tutelles a permis de mettre en place deux directions adjointes, avec la collaboration de deux enseignants-chercheurs à l'UFR Santé, Chaker El Kalamouni et Célestine Atyamé. Ils ont tous les deux des délégations CNRS qui permettront d'accompagner cette direction pendant au moins deux ans. Leur positionnement et les fonctions qu'il occupe à l'heure actuelle participe au bon déroulement. Il est par ailleurs directeur de la Fédération BioST et attend avec enthousiasme des candidatures de collègues. Il est provisoirement responsable de l'école doctorale SHS, dont une candidature est en cours. Il donnait auparavant des cours à l'UFR Santé pour maintenir le contact avec les étudiants, sans pour autant disposer d'heure d'enseignement.

Le Président précise que, sur les taux de réussite, la priorité n'est pas le classement national, mais les taux de réussite locaux. Le taux en L1 est passé de 22 % sur la réussite en L1 à 37 % il y a quelques années en 2020. Ensuite, la Covid est passée, il est redescendu à 23 %. Les derniers chiffres sont à 29 %. C'est une progression dûe à tout ce qui a été déployé : l'aide à la réussite, les parcours individualisés, l'accompagnement des structures d'enseignement. Le taux d'abandon est passé de 40 % à 20 %. Ce qui démontre aussi que tout cet accompagnement a une utilité à l'échelle de l'établissement. Puis, sur les questions de cumul de fonctions, il rappelle qu'il a été fixé comme règle au sein de l'équipe présidentielle, l'absence de cumul de rémunérations. Des collègues cumulent des fonctions, mais ne cumulent pas les rémunérations

associées. Ils méritent des remerciements pour toute l'implication qu'ils ont à l'échelle de l'établissement, une implication qui est bénévole pour certaines fonctions. Ces fonctions sont lourdes, et appellent beaucoup de sacrifices, de l'engagement largement au-delà des obligations.

Madame Mariamon pose une question concernant le taux de réussite : « Le Président a énoncé les différents taux qui ont été prévus sur 2020 et 2021. La question : est-ce que vous avez une idée, est-ce qu'on vous a donné comme objectif d'atteindre un taux ? Quel est le taux réussite attendu par l'Université ? La deuxième question : « est-ce que vous avez envisagé, au cours de votre mandat, de présenter auprès des membres du Conseil d'administration un point d'étape, avec les différents dispositifs qui ont été mis en place pour améliorer ce taux de réussite ? »

Monsieur Gardody répond que ces objectifs sont doubles. Il y a dans la lettre de mission un cap identifié qui est de faire remonter les taux de réussite dans le classement national. Mais il faut aussi contextualiser ce taux de réussite au regard du territoire. En ce qui concerne la deuxième question, une comitologie a été mise en place et validée dans le cadre de la précédente accréditation. Il y a des comités qui vont se tenir et *in fine*, les résultats des travaux seront présentés dans les instances, notamment dans le cadre du Conseil d'administration.

Madame Mariamon poursuit avec une dernière question :« le Président avait mentionné dans la lettre de mission, qu'il fallait conforter les dispositifs actuels. Si ces dispositifs ne sont plus efficients, est-ce que vous allez mettre en place de nouveaux dispositifs ? »

Monsieur Gardody indique qu'il s'agira d'évaluer les dispositifs existants en matière de réussite, les réajuster s'il y a des marges de progression, et il ne faut absolument pas se fermer les portes sur des dispositifs innovants qui pourraient se substituer à cela.

Madame Oumouri aborde une question liée aux étudiants étrangers dont la problématique d'accueil se pose chaque année. Elle demande une doléance particulière pour que le VPFVU puisse travailler avec le service des relations internationales et la VPRI, pour que ces étudiants puissent venir étudier dans de bonnes conditions et voir s'il y a des possibilités de mettre en place une convention pour qu'il y ait un quota de chambres. Lorsqu'ils arrivent, ils sont logés à l'hôtel sur cinq ou six jours, sans autre solution par la suite ils se retrouvent à la rue.

Monsieur Gardody remercie pour cette requête et la transmission de l'information. Il va se rapprocher de la Vice-présidente des relations internationales pour y travailler.

Le Président remercie pour ces échanges et propose de passer au vote, une fois que le candidat sera sorti.

<u>Résultat du vote</u>						
Vote	électronique					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				34		
N'ayant pas pris part au vote				0		
Nombre de voix	pour	22	contre	11	abstention(s)	1

Le vote est terminé, *le Président* demande à faire entrer le Vice-président du Conseil d'administration en charge de la formation et de la vie universitaire. Il lui fait part de son élection

par le Conseil d'administration en formation plénière, et le remercie pour l'engagement passé, présent et à venir pour l'établissement.

Point n°3 : Avis sur la nomination du Directeur/trice de la Direction de la Formation Tout au Long de la Vie (DFTLV).

Le Président indique que la procédure pour la nomination de la Directrice de la Direction de la formation tout au long de la vie suit une procédure réglementaire, puisqu'il s'agit d'une direction d'établissement. Il présente pour cette fonction la candidature de Madame Nathalie Noël qui a été nommée chargée de mission sur la formation professionnelle continue d'apprentissage. Il propose donc dans la lignée de cette nomination sa candidature en tant que directrice de la DFTLV. Des échanges suivront avec la candidate.

Le DAJI rappelle que le Code de l'éducation prévoit l'avis du Conseil d'administration sur la nomination du directeur du service ou de la directrice du service en charge de la formation continue à l'université. L'article D714-69 et les statuts à la fois du service de formation continue et les statuts de l'Université de La Réunion opèrent ses renvois au Code de l'éducation.

Le Président précise qu'il n'y a pas à proprement parler de lettre de mission puisque les directions de services communs ne bénéficient pas de ce type de disposition. Toutefois, Madame Noël fait déjà l'objet d'une lettre de mission en tant que chargée de mission. Dans cette lettre de mission, il lui est demandé comme priorité le développement de la formation professionnelle continue et d'apprentissage puisque la DFTLV est en réorganisation. Sur l'apprentissage, l'établissement est en progression, passant d'environ une centaine d'apprentis à près de 400. Pour la formation continue, avec la crise sanitaire, il y a eu un coup d'arrêt avec un chiffre d'affaires qui a baissé, même s'il est en progression à nouveau.Les objectifs sont de faire évoluer de façon significative le chiffre d'affaires de la formation professionnelle continue de l'établissement, en développant une offre attractive ciblée et visible. Il faut être visible parmi les 1000 organismes de formation exiant sur le territoire. Accompagner aussi les structures internes de l'établissement qui portent la formation professionnelle continue, en l'occurrence, en tant que directrice de la DFTLV, elle aura tout le champ qui n'est pas couvert par les composantes et un accompagnement à faire au niveau des composantes qui portent de la formation professionnelle continue, et la question de l'apprentissage est couverte par sa fonction de chargée de mission.

Madame Noël remercie le Président pour cette introduction qui va l'amener à indiquer quelles sont les perspectives qu'elle aimerait développer au sein de la DFTLV. Elle débute par sa présentation, elle est Maîtresse de conférences en sciences de l'information et de la communication depuis 2008 à l'Université de La Réunion. Elle est rattachée au LCF et enseigne au département Information et Communication, où elle a été directrice pendant plusieurs années. Elle a été responsable pédagogique à différents niveaux, de la L3 jusqu'aux licences professionnelles. Elle a, durant ces années d'enseignement des formations, à la fois participation sur une formation initiale, toujours eu cette envie de développer la formation continue, au travers de plusieurs DU et plusieurs licences professionnelles des métiers de la communication à la médiation culturelle, puisque sa spécialité est liée à la communication des organisations et aux études sur le patrimoine, médiation du patrimoine et médiation culturelle.

C'est avec intérêt, de par la proposition faite par le Président pour cette fonction, qu'elle a vu une continuité dans les dossiers portés jusqu'à présent et un enjeu de taille pour l'établissement. Il est important de voir l'établissement s'ancrer, se développer dans son environnement sociopolitique, socioculturel. L'enjeu est de taille, puisque la formation continue représente sur le territoire français environ 500 millions d'euros en 2019. Pour l'établissement, la formation continue représente le chiffre d'affaires de la DFTLV, d'environ un million d'euros, avec un service de 30 personnes, l'enjeu porte sur la qualité et le management qu'il faut veiller à mettre en place au sein du service. Elle s'inscrit dans la continuité de ce qui a été mené pour la mise en place de la structuration de ce service, qui a obtenu le label QVT.
Continuer à accompagner les agents pour que ce label soit maintenu et que les uns et les autres puissent être à l'aise dans leurs fonctions. Pour développer la formation continue professionnelle à La Réunion, il est à tisser, renforcer le lien avec le milieu des entreprises, des institutions, qui sont très demandeurs de l'accompagnement de l'université sur la montée en puissance de la qualification de leurs agents. La formation continue s'adresse effectivement au milieu professionnel, mais accompagne les étudiants vers d'autres types de formation que celles de la formation initiale, pour deux types de publics différents. L'idée est d'apporter ces qualifications sur des formations telle que le DAUE, les DU, licence professionnelle et master, et la VAE qui se développe de plus en plus. C'est aussi des enjeux sur la consolidation des financements et des partenariats avec les institutions. L'établissement a bénéficié du fonds FSE, du fonds FEDER, qui sont des fonds considérables pour structurer sur ce champ. Il est important de stabiliser d'abord l'offre de manière financière et d'accompagner en tant que service commun les composantes sur la stabilisation de l'offre de formation en formation continue et sur le développement d'autres types de formation qu'ils pourraient avoir envie de mettre en place.

Le Président rappelle que dans les propositions suite à l'audit de l'Inspection générale figurait explicitement un point sur la connexion entre l'établissement et le monde économique. Une réponse que l'établissement formule à cet audit se traduit par la proposition de nommer Madame Noël à la direction de la DFTLV.

Suite à cette présentation, et en l'absence de question, il propose de passer au vote lorsque la candidate aura quitté la séance.

Résultat du vote						
Vote	électronique					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				34		
N'ayant pas pris part au vote				0		
Nombre de voix	pour	22	contre	10	abstention(s)	2

Le Président remercie le Conseil d'administration pour sa confiance envers Madame Noël. Sa nomination se fera très rapidement pour qu'elle puisse prendre ses fonctions en tant que directrice de la DFTLV dès la réouverture de l'établissement.

Point n°4 : Complément de CE 2022 - recrutement des enseignants et enseignants-chercheurs contractuels (vague 2).

Rapporteur(s) : Le Président

Le Président indique que le complément de campagne emploi 2022 concerne le recrutement des enseignants, enseignants-chercheurs, contractuels. Il y a eu une première vague de recrutements importante pour 74 postes alloués sur la campagne emploi le 14 décembre 2021. La deuxième vague est un ajustement. Il a été fixé comme règle d'accompagner les demandes qui n'avaient pas pu être accompagnées en vague 1 et qui avaient fait l'objet de priorités très fortes par les composantes. En vague 2, sont concernées les structures pour lesquelles il y avait eu des mouvements dans leur potentiel d'enseignement : soit des départs, soit des concours infructueux. - Pour l'IAE : 1 emploi d'enseignant contractuel à 100 % est validé. Il correspond au départ d'une collègue en mobilité.
- Pour l'ICR: 1 enseignant contractuel à 100 % sur ressources propres. C'est le partenariat avec la Chine qui vient financer ce support.
- Pour l'IUT : 4 emplois sont validés. Des collègues se sont positionnés sur des postes à l'extérieur de l'établissement et leur recrutement a été opéré. Il y a 2 départs de l'IUT et 2 renouvellements accompagnés. 1 emploi de PAST dans le département technique de commercialisation et 3 enseignants contractuels. L'un à 50 % au département HSE qui est un renouvellement.
- Pour la maison des langues : 1 emploi contractuel à 100 % suite à un départ.
- Pour l'UFR DE, pareil : 1 ATER à 100 % en section 02 suite au détachement d'une collègue de la composante.
- Pour l'UFR LSH : 1 poste de lecteur remis au concours, renouvelé tous les ans. 2 postes d'ATER : l'un à 100 % pour le département Infocom et le deuxième à 50 % pour le département Sciences sociales qui correspondent à des pressions fortes à leur niveau et accueillent de plus en plus d'étudiants.
- Pour l'UFR SHE : 3 emplois correspondant à des financements obtenus par le département STAPS au niveau du dialogue stratégique et de gestion, des financements fléchés, et 1 demande d'ATER. Pour le département SBE : une collègue part en disponibilité qui est accompagné avec une compensation.
- Pour l'UFR ST : Les résultats des comités de sélection ont été examinés par le Conseil d'administration en formation restreinte réuni le 1er juillet 2022, et font état de 2 concours infructueux. Il y a donc en compensation 1 ATER en géologie à 100 % et 1 poste de PAST en informatique.

Sur les deux vagues 92 emplois sont validés pour l'établissement pour la rentrée prochaine, Avec des répartitions qui montrent un accompagnement important de l'IUT et de l'UFR Droit Économie. Les autres composantes étant accompagnées également, mais en volumétrie plus faible, dont 16 à l'IUT, 13 au niveau de l'UFR Droit Économie, 12 à l'UFR SHE, 11 à l'UFR ST, 9 à l'UFR Santé. Et sur la vague 2, ce sont 18 postes qui sont validés, qui a été présentée en Comité technique d'établissement, qui a validé la campagne à 9 voix pour, 1 abstention.

Le Directeur de l'UFR Droit et d'Economie entend l'argument qui consiste à dire que n'ont été donnés des postes pour compenser des départs. Pour la FDE, il y a un départ qui n'a pas été pris en compte, puisqu'il y a une collègue qui est détachée effectivement, mais il y a aussi une collègue professeure qui part en mutation. Donc une masse salariale de professeurs est récupérée par l'établissement. Il souhaiterait en échange avoir un ATER et un contractuel à minima en 01, dont le départ vient d'être annoncé et qui n'est pas pris en compte.

Le Président comprend et explique que la réflexion combine la vague 1 et 2 pour répondre aux besoins les plus pressants, une situation existante pour d'autres structures, d'autres composantes. Dès lors qu'il y avait dans la campagne emploi titulaire ou vague 1 des emplois qui étaient en nombre important dans les structures concernées, elles n'ont pas été accompagnées sur cette vague 2 puisque des efforts sont à opérer en termes de réorganisation. Cela peut se compenser soit par des CEV, ou des collègues titulaires, donc ils prennent plus d'heures, en transition vers des moyens plus pérennes.

Le Directeur de l'UFR Droit et d'Economie explique que cela va être compliqué, avec le RIPEC, que certains collègues s'investissent davantage. Ce sont toujours les mêmes qui s'investissent. Il y a eu des concours infructueux tant parmi les ATER que sur un enseignant du second degré. Donc par rapport à la campagne emploi qui est annoncée, ce n'est pas 13 personnes qui ont été recrutées. Ce chiffre de 13 peut paraître beaucoup, mais il y a trois postes qui appartiennent à la FDE et qui sont renouvelés d'année en année. Étant donné les concours infructueux et le départ de ce professeur, l'UFR est en déficit.

Le Président rappelle qu'il n'y a aucun budget, ou de poste qui appartient à aucune composante. Tous les postes appartiennent à l'établissement. Effectivement, il y avait eu cette règle qui existait, et qui est poursuivie en préemptant de fait 3 emplois d'ATER directement pour l'UFR Droit Économie. C'est une règle qui est interne. En somme, sur la vague 1, 12 emplois vont à l'UFR Droit Économie dont six enseignants à 100 %, deux ATER à 100 %, 4 ATER à 50 %. Il y a beaucoup de demandes de la part des composantes, mais l'accompagnement est réalisé du mieux que possible avec une masse salariale qui reste limitée. L'UFR Droit Économie, sur la vague 1 et la vague 2, bénéficie de 13 emplois. Dès lors que des emplois validés sont infructueux, le concours peut être relancé. Il n'y a pas besoin de repasser par le Conseil d'administration, car il a donné l'autorisation, donc les postes doivent être pourvus. Si sur 13 emplois, pour l'instant, il n'y en a que six de pourvus, il faut relancer les recrutements pour les postes manquants.

Monsieur Parmentier indique que le Président avait répondu partiellement à sa question, concernant le poste en informatique, qui est une filière en tension. Il y a eu un concours infructueux de Maître de conférences récemment et s'étonnait de la proposition du poste de PAST en compensation plutôt qu'un poste d'enseignant contractuel. D'après les explications, le concours de maître de conférences pourra donc être relancé.

Le Président explique que dans ce cas ce n'est pas relancé. En effet il y a eu un concours infructueux en informatique, mais la demande de la composante UFR ST a été celle d'un poste de PAST.

Le DRH confirme que la demande initiale de l'UFR ST concerne le recrutement d'un PAST en informatique. Les PAST regroupent les maîtres de conférences ou les professeurs d'université associés, avec une quotité de 50 %, soit 96 HETD, et une possibilité de faire des heures complémentaires. L'interaction a eu lieu avec la doyenne, après le CAR du 1er juillet, qui avait envoyé un courrier et ces éléments lui ont été transmis.

Le Directeur de l'IAE comprend qu'à l'échelle de l'Université, l'arbitrage est quelquefois difficile. Concernant l'IAE, il n'a pas le retour officiel de la vague 1 pour savoir si la campagne de recrutement du PRAG est fructueuse. Pour les enseignants contractuels, il y a 2 postes validés pour l'IAE. Toutefois, les choses ont évolué depuis les remontées pour la vague 2 : c'était 4 postes vacants, avec 2 autres pour la rentrée prochaine, donc un total de six postes vacants. À ce jour, 2 enseignants contractuels ont été recrutés. Il profite également pour féliciter son collègue Jérôme Gardody pour sa nomination. De par ses nouvelles responsabilités, un manque se fera que ce soit sur les services d'enseignements ou de responsabilités pédagogiques. Un seul enseignant contractuel à recruter dans cette vague 2, ce sera loin du compte pour compenser ces manques, et en particulier dans le domaine de l'ESS. Il avait été demandé en conséquence pour cette vague 2, 2 enseignants contractuels et 1 ATER. Donc il est vraiment important qu'on puisse faire un geste supplémentaire pour l'IAE.

Le Président comprend et explique que cela ne sera pas possible dans le cadre de cette vague. Il y a eu déjà 2 emplois d'enseignants à 100 % validés en vague 1, 1 emploi d'enseignant à 100 % validé en vague 2, soit 3 au total. Donc c'est trois fois 384 heures plus potentiellement des heures complémentaires qui peuvent être effectuées. Donc c'est un potentiel qui est extrêmement important. Pour accompagner l'IAE de façon supplémentaire, il faut enlever des postes ailleurs, puisque l'établissement est au taquet de ce qu'il peut proposer en termes de masse salariale.

Le Directeur de l'IAE ajoute que par rapport à l'année dernière, il y avait 3 enseignants contractuels, la situation n'a pas évolué. C'est-à-dire qu'il n'y a pas eu de dotation complémentaire. Au contraire, il y a eu 1 départ en mutation, 1 départ en plus, 1 disponibilité, et 1 CRCT.

Le Président comprend que la mesure de l'accompagnement puisse sembler insuffisante. Toutefois, il a été possible d'arriver à 92 emplois à l'échelle de l'établissement. Après, il y a une vie des composantes et des structures, lorsqu'un collègue veut prendre une disponibilité, le ministère ne compense pas son emploi. Quand il y a des départs, ce ne sont pas des choix de l'établissement, et il n'a pas forcément la capacité de réagir instantanément pour pouvoir compenser. Les effectifs à l'IAE n'ont pas évolué et la charge d'enseignement par rapport au potentiel en termes de taux d'encadrement pédagogique est acceptable. Il va s'agir de réorganiser à l'échelle de la composante, avec des collègues qui devront probablement prendre en charge des volants horaires. Le Conseil d'administration agit en ayant une vision globale à l'échelle de l'établissement plutôt que des visions segmentées par structure.

Le VPRV indique, après échanges avec la doyenne de l'UFR ST, il semblerait qu'elle ait envoyé un message à la présidence, le 04 juillet dernier, à propos du poste de MC Informatique, pour qu'il soit remis au concours.

Le Président explique que ce point traite des emplois contractuels et non sur la mise au concours des postes de titulaires. Ayant pris connaissance du résultat du CAR, la réponse a été formulée en lui indiquant que sur les deux emplois non pourvus de titulaires, les concours ne pourront pas être relancés dans l'année. Par contre, ils sont compensés dans le cadre de la campagne emplois contractuels par ces deux emplois qui n'étaient pas validés

initialement. Pour les deux postes des titulaires, il s'agira de discuter de leur devenir dans le cadre de la campagne emploi de 2023.

Pour conclure, si des recrutements de contractuels sont infructueux, ils peuvent être relancés. Les titulaires sont validés dans la campagne emploi. Il propose de passer aux voix sur cette vague 2.

Résultat du vote						
Vote	électronique					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :			34			
N'ayant pas pris part au vote				0		
Nombre de voix	pour	22	contre	11	abstention(s)	1

Point n°5 : Restitution du séminaire priorités et moyens 2023 et débat d'orientation budgétaire.

Rapporteur(s) : Le Président

Le Président remercie, et de la part de toute l'équipe présidentielle, l'ensemble des contributeurs à ce séminaire Priorités et moyens 2023. Ce mode de fonctionnement a été mis en place depuis 2018. Il permet de discuter ensemble au niveau de l'équipe présidentielle, des directions de composantes, des directions d'instituts, d'écoles, des directions de l'établissement sur ces questions des moyens pour l'année suivante. Il donne lieu donc à cet élément réglementaire, qu'est le débat d'orientation budgétaire en conseil d'administration.
Le séminaire Priorités et moyens 2023 s'est tenu les 9 et 10 juin derniers, avec un programme sur 2 plénières et 6 ateliers. Une première plénière, où le projet d'établissement a été balayé. Il y a eu aussi l'administration supérieure de l'établissement qui a indiqué un certain nombre d'indications par rapport aux moyens existants et à leur exécution. Il s'est ensuivi une deuxième plénière de restitution globale. Les 6 ateliers portaient sur la formation, la vie étudiante et l'insertion professionnelle, les questions de recherches, de valorisation et d'innovation, sur les relations internationales et la coopération régionale, sur la qualité de vie et les conditions de travail, sur les infrastructures, les écocampus, et enfin sur la prévention santé, l'égalité et le handicap.
En matière de projet d'établissement, il a été question du développement de l'Université de La Réunion qui fête cette année ses 40 ans, qui a subi une énorme progression et la poursuit. En 1982, l'établissement comptait 2000 étudiants et en 2022 en compte 19200. Cela amène à une nouvelle ère de développement pour ancrer encore plus l'Université sur son territoire, mais aussi être plus en phase avec un rayonnement fort de la France et de l'Europe dans l'océan Indien. Pour ce faire, un contrat d'établissement a été validé en novembre dernier, avec quatre axes qui font l'objet d'un consensus parfait entre l'établissement et le ministère. Un premier axe porte sur le développement de l'offre de formation, les questions de réussites. Un deuxième axe concerne l'ancrage scientifique de l'établissement et son rayonnement, à la fois dans les communautés scientifiques, mais aussi dans le grand public. Un troisième axe traite des questions sur le rayonnement régional de l'établissement. Et enfin, un quatrième axe constitue l'extension territoriale de l'établissement et sa modernisation.

Dans l'axe 1, le questionnement porte sur comment faire pour améliorer la réussite, pour aller vers le numérique, pour une transition formation-recherche renforcée, et pour compléter la filière santé à La Réunion.
Dans l'axe 2, il s'agit de consolider les partenariats avec les grands organismes de recherche, la nécessité de mettre en place un réseau d'excellence pour le développement des compétences. Il est sujet de plateforme de recherche qui doit être développée pour faire rayonner encore plus le savoir-faire de l'établissement et de ses partenariats, dans la zone. Il est mis en valeur un projet fort qui est la création de la Maison des sciences de l'Homme de l'Océan Indien pour une intégration dans le réseau des Maisons des sciences de l'Homme.
Dans l'axe 3, il est question de poursuivre la forte dynamique de confortement du positionnement stratégique, avec une politique de mobilité renforcée, des programmes d'échanges. Le programme Réunion, a été mis en place avec le soutien de la Région et le Campus France, à développer. Puis une présence forte, aussi, en matière d'alliances dans le cadre du projet Universités européennes, dont l'établissement devrait avoir le résultat fin juillet, en l'espérant positif.
L'axe 4 porte sur la qualité, sur la modernisation des services rendus aux usagers, sur la valorisation des infrastructures pour augmenter les ressources propres et la valorisation, aussi, des équipements de l'établissement, et travailler au développement de deux campus, l'un dans l'est et l'autre dans l'ouest. Le campus serait positionné sur des questions de développement social, sociétal, de transition, et de responsabilités à l'échelle territoriale. Le campus ouest serait dédié aux arts, à la culture, au design et fédérerait notamment les partenaires pour aller vers plus de recherche scientifique dans le domaine.
Lors de ce séminaire, il a été montré l'importante évolution de la SCSP passant à 20,5 millions d'euros en six ans, soit + 22,4 %. Le ministère rappelle très régulièrement que l'établissement a été très largement accompagné, en souhaitant que cette pente d'accompagnement puisse se poursuivre. Il propose de passer à la restitution des ateliers.

Le VPFVU commente le premier atelier. Ce fut un atelier à la fois riche quantitativement et qualitativement, avec 17 participants. 3 thématiques sont ressorties des nombreux et riches échanges. Une première thématique porte sur la question de l'innovation pédagogique et de l'accompagnement, un soutien vers une transition pédagogique, compte tenu des évolutions, notamment des postures d'apprentissage des étudiants. Une des sous-thématiques portait sur l'accompagnement vers une transition en ce qui concerne les pédagogies qui relèvent du numérique. La deuxième thématique portait sur le pilotage de la réussite et sur l'identification d'indicateurs harmonisés et stabilisés qui permettraient de mieux comprendre les facteurs qui impactent la réussite au sein de l'établissement. Une troisième thématique portait sur les activités de vie étudiante et positionner le sport, la culture et la documentation comme de véritables facteurs de réussite, notamment à travers le développement de compétences comportementales, mais aussi la rupture d'isolement. Il a fallu prioriser et transformer sous forme de moyens. En ce qui concerne la campagne emplois 2023, ce qui a été priorisé, c'est le recrutement d'un statisticien pour pouvoir répondre à cette volonté de mieux comprendre les dynamiques de réussites. Ensuite, il a été aussi demandé le soutien et la stabilisation des dotations dédiées aux directions de la réussite de la vie étudiante. En termes d'investissements, ce qui est ressorti, c'est l'amélioration des environnements d'apprentissage ou des espaces d'apprentissage, comme la construction de kiosques connectés sur les campus, ce qui rejoint la dynamique écocampus. Il a fallu identifier des indicateurs-clés tels que le nombre d'enquêtes

réalisées par rapport au recrutement d'un statisticien et les taux de réussite et d'insertion professionnelle. Il y a eu tout de même quelques suggestions et recommandations : le recrutement orienté, des recrutements d'enseignants via le filtre de l'accompagnement pédagogique et de l'innovation pédagogique. Il faut également mobiliser des fonds issus de partenariats au travers des appels à projets au moyen de conventions avec les partenaires territoriaux.

Le Président indique, en complément, que cet atelier construit sur la formation, la vie étudiante, l'orientation, et l'insertion professionnelle correspond, par ailleurs, à une demande formulée par les inspecteurs généraux. Une attention est à porter sur la DOFIP, sur l'orientation et l'insertion professionnelle pour stabiliser, et renforcer les dotations des directions dédiées à la réussite.

Le VPE revient sur les moyens concernant la vie étudiante, et s'inscrit dans ce qui a été dit. Il est nécessaire de les renforcer, principalement aux ressources humaines, sur les directions qui gèrent la réussite, l'insertion professionnelle et la vie étudiante. Étant jeune, cette conscience de réussite et d'insertion professionnelle n'est pas forcément présente. C'est pour cela qu'il est important d'avoir des moyens dans cet accompagnement. La DVEC est une direction faible en ressources humaines et il est nécessaire de pouvoir la sécuriser pour permettre un épanouissement en dehors des études. Les rapports des observatoires de vie étudiante en témoignent. Il remercie d'avoir intégré cette recommandation dans la restitution du séminaire moyens.

Le VPRV restitue l'atelier recherche, valorisation, innovation, qui a été aussi un atelier assez nourri, constructif, avec plus de 18 personnes présentes. L'Université de La Réunion montre une capacité de production scientifique extraordinaire, puisque depuis 2015 sa production scientifique a doublé. Les chiffres sont à retrouver dans des bases de données internationales, notamment Scopus. Cela montre aussi la participation très forte des étudiants, dont la plus grande part de recherches et de productions provient des doctorants et postdoctorants. Il est important d'accompagner administrativement et techniquement certaines unités qui sont en déficit sur ce point. Il faut rattraper l'insuffisance d'enseignants-chercheurs titulaires, parce qu'ils participent à l'encadrement. Il a été discuté la pérennisation des agents au niveau de la Drive, qui est une des directions qui a le moins d'agents titulaires soit 30 %, alors que la moyenne est à 50 %. Des indicateurs-clés ont été dégagés : le taux d'encadrement, et la part effective de titulaires. En termes de budget de fonctionnement, l'attention est portée sur le déploiement d'outils de pilotage, tel que le « SI Recherche ». Cela permettra d'avoir des éléments à la prochaine évaluation, et que cela soit standardisé. Il faut accompagner les plateformes, les plateaux techniques, sur la base de coûts complets, y compris les plateformes qui nécessiteraient un accompagnement en modélisant leurs coûts. Il y a aussi une valorisation des moyens, tels que l'audiovisuel, qui n'est pas souvent valorisé dans les projets de recherche déposés. Il faut augmenter les ressources propres, car l'établissement est trop dépendant du Feder et il a des difficultés de recouvrement. Il faut multiplier les capacités de mobiliser les ressources externes. Il est possible de réaliser des prestations au niveau des plateaux scientifiques, des contrats de production et aussi des projets européens. Il faut récupérer le plus possible de moyens au niveau européen.

La VPRI poursuit sur l'atelier Europe, international, coopération régionale, qui était également très riche, avec un public diversifié, à la fois des directeurs de composantes, des directeurs adjoints de laboratoire, des responsables administratifs, des campus du nord et du sud. Il s'agissait de pouvoir décliner un certain nombre d'actions et un certain nombre d'objectifs. Pour ce faire, définir les indicateurs, puis définir les différentes priorités, regarder et identifier les points de vigilance qu'il pouvait y avoir pour aussi formuler des recommandations. Les indicateurs-clés retenus sont des indicateurs classiques : le taux d'ouverture à l'international pour mesurer le niveau d'action de l'Université, le taux d'encadrement pédagogique en langues vivantes étrangères avec le sujet de la certification en langues étrangères, mais également un suivi en direction des étudiants au niveau licence en langues vivantes étrangères. Il y a également le taux administratif d'encadrement au niveau des relations internationales en gestion de 1 000 étudiants internationaux et de 300 accords actifs et une vingtaine de projets internationaux. Enfin, le taux de dynamisme. Les points de vigilance qui apparaissent sont les mêmes : le premier point est de respecter les obligations réglementaires à la fois en matière de certification, mais également contractuelles, qui sont liées aux axes stratégiques du contrat quadriennal et également aux axes stratégiques du programme Erasmus + 2021-2027. Il s'agira de procéder à la dématérialisation de l'ensemble des contrats. Des obligations contractuelles sont liées à la mise en œuvre du programme de mobilité régionale Réunion et du label « Bienvenue en France » sur 4 années. Le deuxième point de vigilance est la montée en charge et en compétence sur les projets RI qui deviennent des projets de plus en plus complexes. L'établissement a répondu à un appel à projets « Universités européennes », mais également à de nouveaux appels à projets qui ont été lancés par le MESRI et le ministère des Affaires étrangères pour la création de campus, à Madagascar, et en Inde. Le troisième point de vigilance est celui de la reconnaissance de l'investissement des équipes, à la fois pédagogiques et administratives, via l'octroi de primes sur des fonds affectés, le rehaussement, favoriser la mobilité internationale, et veiller notamment au maintien des enveloppes qui sont liées à la mobilité des équipes enseignantes et administratives sur les financements obtenus. Trois objectifs sont déclinés : demander un moyen pour le pilotage au niveau des relations internationales en matière de campagne emploi, compte tenu de la tension qui existe aujourd'hui au niveau de l'encadrement administratif des relations internationales, maintenir le niveau de fonctionnement en matière budgétaire au minimum à 0,45 pour 2022-2023, investir au niveau des laboratoires de langues vivantes étrangères, en particulier dans le Sud, à hauteur de 15 000 euros. Ceci doit conduire à continuer de mobiliser les ressources externes. La Direction des relations internationales mobilise en moyenne 1,3 million d'euros par an. Il faut continuer et essayer d'augmenter ces ressources propres, en mobilisant de nouveaux programmes, en particulier au niveau du programme Horizon Europe en matière de mobilité.

Le VPQVT présente l'atelier Qualité de vie et conditions de travail, qui était très riche, piloté avec le DRH, et travaillé en toute transparence, en toute construction, sur cinq grandes thématiques : médecine du travail, conditions et qualité de vie au travail, action sociale et qualité de vie hors travail, dialogue social et pilotage des ressources humaines. Deux indicateurs sont ressortis parmi les priorités, qui sont affichés : l'indice d'attraction, donc le nombre de bénéficiaires d'une action en rapport avec le nombre de personnels de l'établissement, puis le taux d'absentéisme, avec une volonté par rapport au nombre de jours d'absence, de pouvoir aller au-delà de ce qui est fait aujourd'hui, en essayant de voir au niveau des structures quelles sont les zones d'alerte liées au taux d'absentéisme. Concernant les recommandations, sur les cinq thématiques, il a été

identifié un certain nombre d'actions qui n'ont pas d'impact financier et qui ont été mises en recommandations. La priorité est liée à la Direction des ressources humaines, avec la volonté de stabiliser la réorganisation qui est en cours et de favoriser l'interaction qu'il peut y avoir avec des sites éloignés. Au niveau de la masse salariale, la partie prestations d'action sociale et solidaire est lancée au semestre prochain, et va venir impacter l'établissement sur une année pleine en 2023. Dans les orientations de moyens de l'année prochaine, concernant la partie liée à l'investissement en 2023, il s'agit de s'orienter et d'axer la priorité sur le projet de microcrèche qui est initié, avec des contacts qui sont d'ores et déjà pris. Il devrait être finalisé en début de l'année prochaine, avec une microcrèche sur le campus du Moufia et une autre sur le campus du Tampon pour ces premières actions. Puis, dans les échanges sur le télétravail, il y a un point lié à un outil numérique et technique qui permet le déploiement en ToIP de manière aisée pour les télétravailleurs via l'ordinateur portable. L'idée était de permettre la continuité de service, la qualité de service et l'accessibilité par les usagers et avec les collègues. Concernant les ressources externes à mobiliser, le projet de microcrèche ne se fait pas en financement Université pur. Il y a des partenaires extérieurs, notamment la CAF, le Conseil départemental. Dans le cadre de co-construction des ressources externes au travers d'appel à projets, trois points de vigilance sont ressortis. Il y a le recrutement de la médecine du travail. Dans le cas où, ce ne serait pas une internalisation comme le suggèrent les inspecteurs généraux des finances, il faudrait repartir sur un nouveau marché. Il y a aussi la volonté d'avoir une attention particulière sur les structures internes impactées soit par des activités nouvelles, soit par des réformes réglementaires, notamment sur le champ des conditions de travail, puisque c'est à chaque fois des réorganisations et des changements forts au niveau de ces structures. Puis, il y a un point axé sur la Direction des ressources humaines, qui souffre d'un manque de visibilité globalement, et d'une accessibilité qui semble complexe.

Le VPCA enchaîne l'atelier Infrastructures et écocampus, qui regroupait essentiellement des chefs de service des principaux services supports, du Patrimoine, de l'Infrastructure et de l'Écocampus. Les thématiques sont abondantes. Il a fallu faire un choix pour déboucher sur des priorités. Quatre principaux axes ont guidé la démarche. Le premier est la nécessité d'avoir de nouveaux chantiers, de nouveaux équipements, de nouvelles infrastructures : l'extension du campus nord, la Maison des Sciences de l'Homme et de l'océan Indien ; dans le Sud, pouvoir livrer l'UFR Santé, les extensions envisagées également en direction de l'Est et de l'Ouest. Ces chantiers existants ou à venir font une université qui s'étale sur différents sites. Cette extension du bâti s'accompagne concomitamment d'un vieillissement de ce bâti, qui nécessite une attention car le coefficient de vétusté augmente d'année en année. Le troisième axe est l'engagement de l'Université de La Réunion d'avoir une qualité de vie sur ces campus, notamment par le biais de campus agréables à vivre et d'écocampus. Enfin, le quatrième axe est de pouvoir réaliser des économies sur la production et la consommation énergétique. Les priorités sont réduites au plus strict nécessaire et à l'urgence, et concernent la campagne emploi avec un moyen transversal. Ce moyen est partagé sur deux grands champs : au niveau de la DIFE pour intervenir sur les gros entretiens et la rénovation (GER), et sur la dimension d'écocampus. L'établissement dispose de beaucoup d'espaces, et est entré dans une phase de rénovation, comme la campagne de déminéralisation. Concernant le budget de fonctionnement pour 2023, avec un parc vieillissant, il va falloir augmenter le budget initial du service support qui est la DTPI, pour pouvoir répondre aux différentes missions attendues. Concernant le budget d'investissement, il est axé sur les services au niveau de la DTPI qui interviennent sur les gros

entretiens et la rénovation, mais également sur l'infrastructure de la DSI. Les indicateurs-clés : il s'agit d'évaluer et de maintenir l'équilibre entre le nombre d'encadrants et d'encadrés, le taux de réponse du service par rapport à une demande des usagers, que ces usagers soient étudiants, ou encore d'autres services, ou encore les enseignants. Les recommandations et suggestions : prêter attention à la nécessité de techniciens de surface en termes de jardiniers, d'espaces verts dimension d'écocampus, notamment dans les nouveaux projets à l'UFR Santé, à l'IUT, et à l'ESIROI. Les ressources externes mobilisées, le partenaire premier qui est la Région, mais également les intercommunalités avec lesquelles l'Université de La Réunion travaille de plus en plus. L'extension en direction de l'Est et en direction de l'Ouest. Les points de vigilance éventuels : prévoir les techniciens des espaces verts (ESIROI, UFR Santé), le suivi des négociations sur les nouveaux chantiers (la Maison des Sciences de l'Homme de l'océan Indien, les laboratoires au Tampon). Il faut faire attention aux négociations sur le POE 21-27, et prévoir le budget pour le fonctionnement des opérations à venir.

La Chargée de mission Promotion et Prévention en Santé présente l'atelier Prévention santé, égalité, handicap qui comptait 9 personnes. Un atelier intéressant puisque c'était la première année que se joignait à l'Égalité-handicap la Prévention-santé. Il y avait une pertinence du choix de l'ensemble de ces thématiques, Prévention, santé, égalité, handicap, PSEH, une grande transversalité pour toute la communauté universitaire. Il a été rappelé le contexte local atypique et singulier du département de La Réunion, avec des mesures adaptées au territoire et que l'Université devait résolument s'inscrire dans une territorialisation des politiques publiques en matière de PSEH. Il y a de plus en plus d'étudiants en situation de handicap et de plus en plus lourd avec des subventions nationales qui restent souvent les mêmes. Il a été abordé la précarité étudiante qui est manifeste sur le territoire, un contexte sanitaire et médical global qui est particulier, tel que le diabète, le prédiabète. Puis, la problématique des violences sexistes, des violences sexuelles revêt une importance spécifique aussi bien pour les agents que les étudiants. Il a été repéré au cours de cet atelier un besoin fort de sensibilisation des personnels, des usagers, sur ces thématiques. Il y a eu des actions qui ont été réalisées, une structuration des services Égalité-Handicap pour les personnels et les étudiants ; de la communication, notamment en santé. Il y a le rôle important de l'Université numérique, le Web TV santé, Les Causeries de la santé. Puis, ce qui a marqué la fin de l'année 2021, c'était la création du centre de santé. En indicateurs-clés pour 2023 : en termes de prévention santé, le taux d'étudiants reçus par le SUMPPS en matière de santé mentale. Les étudiants, partout en France, notamment à La Réunion, sont dans un état de détresse mentale. Il sera également recensé toute communication sur l'organisation d'actions, de déjeuners, de déjeuners bio, en lien avec les politiques de prévention. Sur le handicap, un événement important est la signature, le 22 septembre 2022, de la charte Romain Jacob. En termes d'égalité, essayer d'intégrer le dispositif Modulation de service pour les enseignants-chercheurs, pas seulement les BIATSS. Puis, continuer des actions de communication, de sensibilisation, des campagnes d'affichage. En termes de priorités : dans ces actions de prévention, tout ce qui est santé mentale. Donc, c'est pérenniser d'urgence un équivalent temps plein au niveau psychologue, avec un accompagnement de l'ARS. Des actions également de santé physique : le prédiabète et le diabète. Puis, sur le plan du handicap, anticiper la prochaine convention avec le FIPHFP 2024/2027. Il faudra s'employer à l'UFR santé du campus Terre-Sainte, préparer l'antenne sud du SUMPPS qui devrait se trouver sur ce site.

Le Président remercie tous ceux qui ont participé à ces ateliers qui ont été fructueux : 76 participants en plénière, 64 participants dans les ateliers, 44 en restitution. Ce sont 40 indicateurs qualitatifs et quantitatifs qui ont été positionnés et 36 priorités. Il y a des besoins importants, notamment en matière de campagne emploi ciblée sur les statistiques, sur l'ingénierie pédagogique, sur le soutien administratif et technique des directions, sur les professionnels de santé. Des besoins ont été formulés en matière de budget de fonctionnement sur l'incompressible, avec toutes les directions techniques, mais aussi en matière de réussite, d'orientation, d'insertion professionnelle. Des recommandations ont été formulées en matière de soutien technique, de taux d'encadrement pédagogique, scientifique et administratif. Dans tous les volets des missions, il faut être en capacité d'aller chercher des moyens supplémentaires tout en prenant en compte l'évolution des effectifs étudiants, dont la montée en charge est importante, et aussi le soutien qui doit opéré pour toutes les missions de l'établissement, notamment en matière de moyens techniques et aux infrastructures nouvelles.

Le Président du CAC indique que les membres du Conseil académique plénier ont pris connaissance de cette restitution et demande qu'elle puisse être diffusée sous forme synthétique, sur la GED du CAC, les membres pourraient y revenir utilement.
Les propos du Vice-président étudiant sont importants et ils faisaient écho à ce que disait le VPFVU, c'est-à-dire que la réussite étudiante, notamment la réussite en L1 est multifactorielle. Un étudiant qui réussit, c'est un étudiant qui n'a pas de problème de logement, économique. C'est un étudiant qui s'épanouit dans l'établissement en s'investissant, en participant par exemple à la vie associative, en s'investissant dans les instances. Dans tous les cas, en s'ouvrant à autre chose que sa discipline, à travers les unités d'enseignement d'ouverture. Tout cela participe à la réussite. L'ensemble des composantes en a conscience qu'en intégrant des UEO dans le catalogue, cela participe à la réussite en L1.

Le Président souscrit complètement à ces propos. Les études l'ont démontré : la réussite, ce n'est pas seulement la réussite académique, mais c'est aussi la réussite dans les compétences transversales. L'ensemble permet d'avoir des conditions d'épanouissement sur l'ensemble des campus. Il propose ensuite d'aborder le débat d'orientation budgétaire (DOB), qui est un élément réglementaire, prévu dans le Code de l'éducation, articles L 719 -64, et 719-61.

Le DFC indique que le débat d'orientation budgétaire est une étape importante. Cela permet d'établir la colonne vertébrale du futur budget 2023. Il est fixé dans un cadre très réglementé du Code de l'éducation. À la suite de ce DOB, les éléments seront soumis au Conseil d'administration. Il y aura la lettre de cadrage à la rentrée en septembre 2022, et ensuite suivra le dialogue budgétaire avec l'ensemble des structures de l'Université afin d'établir les futurs moyens nécessaires à la mise en œuvre de ce budget 2023 qui sera voté en décembre 2022.

Le Président précise que le DOB fait partie de l'ensemble des étapes pour l'élaboration des moyens et l'objet de toutes ces opérations est d'équilibrer les recettes et les dépenses et de faire en sorte que l'établissement puisse fonctionner au mieux. Des recettes proviennent essentiellement de l'État. Il y a également des ressources affectées, des ressources propres qui viennent consolider le budget. Des dépenses importantes concernent l'ensemble des missions de l'établissement, que ce soit en termes de fonctionnement, d'investissement et de masse salariale. Les services ont travaillé sur des éléments en termes de moyens exécutés depuis

2016, et de projections par rapport à 2023 qui sont placés au regard des cibles identifiées pour le Contrat quinquennal. De façon générale, les moyens de l'établissement progressent. La différence de financement, c'est-à-dire la différence recettes/dépenses signifie que le fonctionnement de l'établissement fait l'objet d'un besoin en financement qui n'est pas couvert à l'heure actuelle. Des échanges ont lieu avec le ministère via l'Académie sur le sujet pour indiquer que structurellement, même s'il y a une vision globale à avoir en matière de financement État, la dotation de fonctionnement affichée dans la subvention pour charges de service public est insuffisante. Ces besoins en projection à fin décembre à 2022 s'estiment à 12,7 millions d'euros, et n'ont pas énormément progressé depuis 2016. Par contre, le besoin en financement en 2016 était à 180 000 euros, et il sera en 2022 probablement de l'ordre de 1 650 000 euros. Celui-ci est assuré par la fongibilité asymétrique essentiellement : la différence de financement en matière de SCSP personnels et de recettes propres réalise un équilibre et une différence de financement qui est positive. Il y a plus de recettes que de dépenses, et cela permet d'obtenir un équilibre global qui probablement arrivera en projection à 2022 à 1 350 000 d'euros. L'établissement de façon globale arrive à assumer l'ensemble de ses dépenses, mais en regardant de façon segmentée fonctionnement et masse salariale.
Sur les cibles : sur la formation, la cible est proche des 3 millions d'euros. Sur la partie recherche il y a une progression depuis 2016 passant de 1,3 million d'euros à 1,8 million d'euros pour allouer des moyens supplémentaires aux laboratoires, aux unités de recherche. La dynamique est également suivie sur les questions d'internationalisation, idem sur les autres missions. Les missions de support nécessitent également des besoins, telles que l'infrastructure au sens large de l'établissement, ou scientifique qui sont passées de 7,3 millions d'euros exécutés en 2016 à une projection de 8,7 millions d'euros pour 2022.

Le DFC ajoute que depuis 2016 la subvention pour charges de service public (SCSP) allouée par le ministère a fortement augmenté, soit plus de 20 millions d'euros. Cela paraît important, mais c'est un chiffre en deçà des besoins actuels : le niveau du coût étudiant s'établit à 5 900 euros par étudiant, qui le situe dans la moyenne basse au niveau national. Or, celui-ci s'établit aux alentours de 7 000 euros. Cela montre un sous-financement au niveau de la SCSP, malgré la politique volontariste de l'établissement et du rattrapage obtenu ces dernières années. Au niveau de la SCSP, sur une enveloppe de fonctionnement d'à peu près 9 millions d'euros, il y aurait besoin pour satisfaire l'ensemble des moyens de 15 millions d'euros. Cela s'explique par le développement des infrastructures, mais aussi le vieillissement de l'existant. Donc des besoins de plus en plus importants en termes d'investissement immobilier et de maintenance immobilière. Alors que les recettes plafonnent à un peu moins de 13 millions d'euros. L'établissement essaie de combler cette différence de financement d'année en année. Il y a une amélioration au niveau de la projection 2023 par rapport à 2021 passant de -1 777 000 euros à hauteur de - 1,5 million d'euros. Pour assurer cette enveloppe de SCSP, un transfert de l'enveloppe masse salariale est faite vers celle de fonctionnement comme proposé au dernier CA en 2021, à un peu plus d'un million d'euros. Ce qui donne un équilibre global plutôt positif de 2,5 millions et qui va en 2023 au-delà de la cible CQ 2020/2025.

Le DRH complète pour indiquer les principaux facteurs qui impactent l'évolution de la masse salariale. Elle suit la même tendance que l'évolution de la SCSP. Le GVT est un des facteurs les plus importants qui influence l'évolution de la masse salariale, qui l'année dernière était estimé aux alentours de 900 000 euros, une somme importante pour l'établissement. Dans le cadre du

dialogue stratégique de gestion avec la tutelle académique, et conformément aux engagements pris suite à la compensation du GVT en 2021, les derniers chiffres confirment une baisse, aux alentours de 750 000 euros. Il faut poursuivre les efforts en espérant qu'il sera compensé en partie, comme en 2021 à hauteur de 366 000 euros. Un certain nombre de mesures annoncées récemment avec le dégel du point d'indice pour les fonctionnaires, notamment la LPR a introduit de nouvelles dispositions avec des revalorisations financières qui sont prises en considération dans ces trajectoires. L'évolution des emplois dont l'objectif est de rééquilibrer le ratio enseignants/enseignants-chercheurs et BIATSS a porté sur le recrutement des enseignants-chercheurs. Pour revenir aux facteurs, il y a aussi à prendre en considération dans l'évolution de la masse salariale l'extension des campagnes emploi en année pleine. Les trajectoires comprennent à la fois les facteurs qui produisent des effets mécaniques et un certain nombre de dépenses incompressibles, notamment la rémunération des titulaires. Des lignes budgétaires sont associées aux heures complémentaires sur la formation initiale. Il y a aussi des dépenses fléchées concernant les contractuels. Tous ces éléments composent la masse salariale. À l'échelle de l'établissement, il faut que le budget globalement soit équilibré.

La VPRI indique qu'il y aurait une erreur matérielle sur l'internationalisation, sur la cible CQ 2020/2025 à 0,25 qui devrait être plutôt à 0,4 ou 0,45.

Le Président répond que cela sera vérifié. Mais dans tous les cas, l'établissement se positionne sur une logique plus volontariste que la cible CQ. Ceci amène à des principes socles : l'équilibre budgétaire, en sécurisant à la fois la masse salariale et la trésorerie. L'indicateur de trésorerie de l'établissement relatif au préfinancement à l'échelle de l'établissement de nombre de projets est suivi de près. Dès lors que le décalage entre les décaissements et les recouvrements est trop grand, cela vient mettre en difficulté la trésorerie, ce qui est la situation en ce moment. Un certain nombre d'alertes sont menées vers les porteurs de projets recherche et autres pour recouvrir leurs budgets et que les dépenses ne dépassent pas les encaissements. Les ressources affectées à l'Université sont passées de 12 millions d'euros à plus de 20 millions d'euros. C'est une masse budgétaire à suivre qui est importante. La maîtrise de la masse salariale se fait avec le relèvement du taux d'encadrement pédagogique et l'ajustement du taux d'encadrement administratif. L'effort est maintenu pour la mise en accessibilité des infrastructures dans le cadre de la politique handicap ; il y a eu notamment la livraison de 2 ascenseurs sur le Moufia. Le SPSI se poursuit, et sera bientôt revu, ainsi que toute démarche hors stratégie pluriannuelle immobilière. Toutes les missions vues dans le cadre du séminaire moyens sont prises en charge.

Ce travail mené à la fois au niveau du séminaire et des directions, DFC, DRH, amène à des indicateurs, à des volumétries qu'il faut absolument respecter pour éviter de se retrouver en surconsommation de masse salariale et de budget à l'échelle de l'établissement. Ceci amène à la déclinaison de la sécurisation du budget, et puis le développement des ressources propres. Il incite tous les responsables de l'établissement à se mettre dans une logique de chercher des financements. C'est la stratégie qui est adoptée en matière de formation professionnelle continue au travers de la DFTLV. Pour la maîtrise la masse salariale et rééquilibrer les différents taux, la campagne emploi pour l'année prochaine sera de 20 emplois environ d'enseignants, enseignants-chercheurs, et 5 emplois de personnels administratifs. Comme l'année dernière, le repyramidage restera contenu à 5 emplois par corps de métier, BIATSS, enseignants,

enseignants-chercheurs. Le remplacement des départs en retraite ne se fera pas immédiatement par des remises au concours, mais des emplois contractuels, comme depuis plusieurs années pour garantir que les emplois sont bien libérés avant de les pourvoir. Dans un aspect volontariste, il est prévu à peu près en vague 1 pour l'année prochaine 65 emplois d'enseignants, enseignants- chercheurs contractuels, une petite diminution pour recapitaliser en masse salariale. Le renouvellement des emplois non titulaires correspond à peu près à la volumétrie de 2021, sur SCSP autour de 183 emplois, hormis les emplois PEC et les emplois sur ressources qui sont propres ou affectées.
Les efforts se poursuivront en matière de prélèvement sur fonds de roulement pour le plan pluriannuel d'investissement. Les différentes priorités issues du séminaire moyens se déclineront en mesures concrètes dès l'année prochaine.
Il conclut sur cette restitution du séminaire et remercie l'ensemble des services pour cette présentation très synthétique et le travail de projection.

Le VPRV revient sur les 5 emplois BIATSS évoqués et indiqués administratifs, et demande si l'orientation vers l'administratif et technique viendra plus tard dans les échanges.

Le Président mentionne que les 5 emplois BIATSS sont sur tous les volets confondus : administratif, technique. Ces emplois vont être profilés selon les éléments précisés antérieurement. Cela est important parce que l'effort mené sur l'activité scientifique doit être absolument soutenu. Les organismes de recherche, tels que le CNRS, l'IRA, l'IRD, sollicitent de façon régulière pour un équilibre dans le partenariat. Ils mettent des moyens pour le développement de l'activité de recherche et dans les UMR en particulier.

Monsieur Parmentier exprime deux regrets sur cette restitution. Le premier concerne le format qui demanderait à présenter l'évolution des indicateurs, les objectifs exposés les années précédentes et voir dans quelle mesure ils avaient été atteints. Le second concerne la présence des administrateurs lors du séminaire. Il serait utile que les administrateurs soient systématiquement invités à ces séminaires, et puissent prendre part aux débats, ou avoir connaissance de l'ensemble des éléments qui étaient évoqués, car la restitution est assez courte.

Le Président répond, sur le premier point, que chaque année, le DFC et le DRH se livrent à l'exercice du compte financier de l'établissement qui retrace les trajectoires opérées, du point de départ au point d'arrivée. Tous les éléments d'indicateurs sur l'évolution des moyens au sein de l'établissement y figurent et sont traduits au travers de ce compte financier dans les délibérations.

Sur la question de la participation, les élus de façon générale pourraient être associés. Toutefois, leurs compétences d'élus mises à contribution dans des discussions amenant à exprimer des choix, les positionneraient en tant que juges et parties. En matière de déontologie, ce serait un peu particulier. Le rôle d'élu se joue pendant les instances de l'établissement, et qui ne serait pas celui d'inspection de l'ensemble du fonctionnement, des discussions, des indicateurs de l'établissement.

Madame Oumouri revient sur la partie vie étudiante et insertion professionnelle où il y a un impact inquiétant au niveau de la DOFIP suite à l'absence d'un poste. Un agent s'occupait de l'accueil des étudiants en ce qui concerne la restauration, et l'accompagnement, tel que la constitution de CV. Les étudiants sont inquiets de cette situation. Qu'envisage l'administration pour cette particularité ? Est-ce que le futur VPFVU mettra en place des moyens dans cette direction pour pouvoir accompagner ces étudiants ?
Il a été discuté sur la partie de l'UFR santé qui va déménager dès la rentrée, que va devenir le bâtiment ? Est-ce qu''il n'y aura que l'INSPE présente sur ce site ? Qu'envisage l'administration à ce sujet ?
Pour rebondir sur les propos du VP qualité de vie au travail sur le projet de microcrèches, qui est un projet en discussion depuis l'année dernière. Quelle est la date prévue pour l'installation de ces deux microcrèches ? C'est un beau projet, et les mamans et les futures mamans se posent des questions sur sa réalisation.

La VPOIP explique que, pour l'instant, la DOFIP manque considérablement d'un personnel dans le Nord, qui est dédié à l'accueil des étudiants et à l'aide en matière d'insertion professionnelle. Ce manque va être résolu puisqu'un recrutement est prévu pour la prochaine rentrée universitaire.

Le VPFVU répond à la remarque sur le lien fait entre la réussite et l'insertion professionnelle et entre deux vice-présidences. Il y a un travail en étroite collaboration avec la Vice-présidente. Un certain nombre de projets sont en cours de réalisation pour améliorer la réussite des étudiants. Il y a un lien fort entre ces deux champs.

Le VPE complète les propos concernant la DOFIP. Malgré les difficultés actuelles que rencontre le service, il tient à le noter et à remercier les équipes de leur présence sur les chaînes d'inscription Nord-Sud pour orienter les néobacheliers. C'est un effort qui est largement apprécié, à la fois par les étudiants et les parents.

Le Président répond sur le deuxième point qui concerne les bâtiments. Pour l'instant, l'UFR santé est encore dans les locaux à l'INSPE. Il est prévu un déménagement en fin d'année ou en début de l'année prochaine. La question se posera à cette date, mais l'un de ces locaux serait probablement récupéré par l'INSPE.

Le VPQVT explique que ce projet est en cours. Il y a une réforme réglementaire qui est intervenue au mois d'avril, qui a changé les règles de fonctionnement et d'appel à candidatures. Toute la partie préalable est faite, avec la définition des acteurs, des différentes étapes à mener pour porter à bien le projet. Les premiers contacts avec la CAF ont été établis.
La phase de pré projet d'aménagement va être lancée en interne. Il va y avoir de ce fait des liens avec la PMI, aussi renforcer ceux avec la CAF et avec les financeurs extérieurs. Cela pourrait se réaliser dans les trois mois suivant la rentrée. Il sera également question des besoins en financement, et suivra le temps des travaux, une fois que les habilitations seront données. Il a bon espoir d'avoir en début d'année civile prochaine un projet abouti ou qui sera fortement avancé.

Le Président indique que ce sont des projets importants sur lesquels l'Université travaille depuis un moment. Cela a progressé avec la CAF notamment sur l'accompagnement. Il a fallu identifier les infrastructures en local, ce qui permet maintenant d'avancer plus sereinement.

Madame Mariamon émet une remarque et une proposition. Il est constaté effectivement qu'au sein de l'établissement, il y avait un accompagnement sur la campagne emploi pour les BIATSS. Il serait pertinent de présenter, lors d'un prochain Conseil d'administration, un tableau sur les campagnes emplois par direction de 2018 à 2022, afin de disposer d'un visuel sur les postes proposés dans les différentes campagnes emplois.

Le Président confirme que c'est un élément qui avait déjà été fait, le tableau pourra être réactualisé. En clair, c'est tout ce qui a été validé par les instances en matière de campagne emploi. Sans autres questions, il remercie ceux qui ont travaillé à ce débat d'orientation budgétaire, et propose de soumettre aux voix l'ensemble des éléments présentés, en particulier les grandes volumétries, qui vont être complétées par la lettre de cadrage.

Résultat du vote						
Vote	électronique					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :	34					
N'ayant pas pris part au vote	0					
Nombre de voix	pour	22	contre	12	abstention(s)	0

PAUSE MERIDIENNE DE 13H15 À 14H

Point n°6 : Adoption de la Charte de déontologie.

Rapporteur(s) : Le Président, le DAJI et le Président du Conseil académique

Le Président du CAC explique que le document a été présenté en Comité technique d'établissement et en Conseil académique plénier avant d'arriver au Conseil d'administration. Il y avait déjà eu un travail sur ce document en 2020, qui avait fait l'objet d'un passage aux instances. Dans cette dernière instance, il avait été décidé, sur demande, de reporter ce point. La crise sanitaire et un certain nombre d'opérations internes à l'établissement ont décalé l'adoption de cette charte de déontologie. L'audit de l'Inspection générale des finances a confirmé la nécessité de doter l'Université d'un outil de déontologie. La DAJI a repris le travail mené par le chargé de projet. Un groupe de travail a été constitué sur le sujet.

Le DAJI indique que les travaux ont été entrepris sur la charte de déontologie, suite à la crise Covid, qui a fait l'objet d'une étude approfondie par la DAJI. Il remercie le travail de Thomas Sorres, qui a piloté ce travail pour le compte de la DAJI et pour le compte de l'établissement. La feuille de route était assez claire et simple : repartir de l'existant pour pouvoir enfin doter l'Université de La Réunion de sa charte de déontologie, et de rejoindre ainsi l'ensemble des universités qui en sont dotées.
La proposition de charte qui a été faite par l'établissement, a fait l'objet d'un groupe de travail le 29 juin dernier, qui associait les organisations syndicales. Leurs propositions ont été intégrées dans ce document. Puis, elle a fait l'objet d'un débat en Comité technique d'établissement le 29

juin dernier. Elle a été présentée le 5 juillet pour avis au Conseil académique plénier. Aujourd'hui, ce projet de charte de déontologie est au Conseil d'administration aux fins d'approbation.
Elle est conforme aux chartes qui sont d'usage dans d'autres établissements, c'est-à-dire qu'elle réunit des textes existants. Elle ne propose pas de textes nouveaux. En revanche, cette version intègre des modifications nécessaires suite à diverses modifications législatives, par exemple, les autorisations de cumul des enseignants-chercheurs. Les coquilles ont été corrigées. La charte a été modernisée, puisqu'elle datait de 2020.
Elle est composée de deux grandes parties, dont une première est consacrée aux principes généraux de l'éthique et de la déontologie, des notions différentes. La déontologie, ce sont les règles d'une profession. L'éthique, c'est une morale sociale. La deuxième partie concerne une série de règle sur les relations interpersonnelles entre les agents. C'est la raison pour laquelle la charte de déontologie est une source d'interprétation, de bonne conduite pour les personnels de l'Université.

Le Président du CAC partage le passage de ce projet de charte au dernier Conseil académique plénier, en point 3 de l'ordre du jour. Il a été rappelé l'historique, puis il a été présenté de façon synthétique en deux grands volets. Le vote a été de 40 voix pour, 14 contre et 5 abstentions. Le projet a été adopté à une très forte majorité.

Le Président précise que le document a été validé en Comité technique d'établissement, avec un résultat à 2 pour, 1 contre, 7 abstentions.

Monsieur Parmentier pose une première question sur les propositions qui ont été faites en CTE. S'il y a des propositions qui n'ont peut-être pas été adoptées, il voudrait savoir lesquelles et pourquoi. La deuxième question porte sur le format : pourquoi il n'est pas distingué dans deux sous-parties, tout ce qui relevait de l'éthique et tout ce qui relevait de la déontologie ? Puisque, comme l'a rappelé le DAJI, il s'agit de deux choses différentes. Or, des éléments d'éthique se retrouvent dans certains paragraphes, alors qu'il est question dans le titre de déontologie. Autre point, il y a des éléments sur le cumul, mais pas sur celui des fonctions, notamment de l'équipe présidentielle. En termes de déontologie, ou au moins éthiques, il pourrait y avoir des conflits d'intérêts. Il aurait été salutaire de les prévenir, en indiquant que le cumul de fonctions devait être extrêmement limité dans le temps. Le dernier point est que tous les administrateurs ont été destinataires de 2 e-mails de Monsieur Lemaire, qui a averti qu'il allait saisir la rectrice pour mettre en œuvre le contrôle de légalité sur un document qui, d'après lui, viole des points réglementaires. Il voudrait avoir la confirmation qu'aucun point réglementaire n'est violé dans cette charte.

Le DAJI indique qu'il n'y a pas eu de propositions qui ont été faites en Comité technique d'établissement et qui n'auraient pas été reprises. Il est à noter que l'essentiel des propositions formulées en CTE vient de ce qui a été fait en amont en groupe de travail par les organisations syndicales.Il y a 11 modifications qui ont été proposées, dont 9 retenues. La globalité du travail des partenaires syndicaux a été reprise. La proposition en CTE ne pouvait être que la même présentée en Conseil d'administration, compte tenu des délais de ces instances.

Le DAJI répond à la deuxième question et pense que c'est une observation vraiment intéressante, mais qui est peut-être une observation d'initié. La distinction entre l'éthique et la déontologie nécessite un travail de fond, sans doute de plusieurs années, pour savoir exactement ce qui relève de l'éthique et ce qui relève de la déontologie. Cette charte n'est pas figée, elle est à améliorer comme cela se voit d'ailleurs dans d'autres universités. Cet élément pourra travailler notamment avec les administrateurs.

Le Président explique s'agissant des cumuls de fonctions, notamment au niveau de l'équipe présidentielle, que la charte de déontologie reprend les textes de loi qui existent. En

l'occurrence, dès qu'il s'agit de fonctions internes à l'établissement, il n'y a pas d'interdiction réglementaire de cumul. Maintenant, il y a des règles internes qui ont été fixées, et qui sont liées à des cumuls de rémunération plutôt qu'à des cumuls de fonctions. Sur la communication qui aurait été faite par le collègue Fabrice Lemaire aux administrateurs, il est étonné que cette pratique ne soit pas relevée, car de son point de vue, elle est complètement contraire à la déontologie. Ce collègue agit de façon tout à fait irrégulière et non conforme à l'éthique. Il a déjà été sanctionné pour manquement aux obligations des fonctionnaires, et à la déontologie. Il a tout à fait le droit de saisir madame la rectrice. Si le document demande à être modifié pour une mise en conformité, il le sera. Le document présenté va être amené à évoluer demain, car la réglementation sur le sujet a beaucoup évolué. Tous les efforts seront faits à l'Université de La Réunion, pour que les règles de respect mutuel, de savoir-vivre, de bien-vivre ensemble, qui sont des règles posées à l'échelle d'un territoire aussi, puissent exister indépendamment des volontés de quelques individus.

Monsieur Parmentier questionne par rapport à l'allusion au plagiat dénoncé dans le courriel. Dans la charte, il n'est pas fait référence aux textes à chaque fois où ils sont cités et utilisés. Dans le document initial, il était cité systématiquement et mis entre guillemets des phrases qui avaient été tirées de textes ou de sites du service public, avec les articles de référence. D'une certaine façon, il peut être présumé qu'il y a une forme de plagiat.

Le Président concède que cela peut être une lecture. Toutefois, le groupe de travail a retenu pour principe que ce document qui est à destination de la communauté universitaire devrait être le plus simple, utilisable, et opérationnel possible pour l'ensemble des collègues, au lieu d'être surchargé avec des références de textes. Il est évident que les éléments qui sont à l'intérieur sont tirés des textes existants et la charte ne se substitue pas aux textes. Il s'agit d'avoir un document interne, opposable, certes, et qui va permettre que tout un chacun prenne connaissance de ces éléments.

Le Président du CAC fait savoir qu'il quitte la séance pour se rendre au Conseil de l'éducation nationale (CEN) présidé par madame la Rectrice, dont il est le suppléant du Président de l'Université de La Réunion, et souhaite une bonne fin de travaux dans ce CA et de bonnes vacances.

Le Président le remercie de son implication pour représenter l'établissement.

Résultat du vote						
Vote	électronique					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				34		
N'ayant pas pris part au vote				0		
Nombre de voix	pour	21	contre	9	abstention(s)	4

Point n°7 : Modification des Statuts :

Rapporteur(s) : Le Président, le DAJI

7a. Université de La Réunion.

Le DAJI partage un diaporama sur la méthodologie. Pour rappel réglementaire au vu des Statuts de l'Université, l'examen des statuts fait l'objet d'un avis technique devant la Commission des statuts et du règlement intérieur, puis fait l'objet d'un avis devant le Comité technique

d'établissement et enfin doit être approuvé par le Conseil d'administration. La méthodologie a été de procéder aux régularisations nécessaires aux efforts de précision. Il n'y a pas eu de refonte, donc l'économie générale des statuts reste la même et il a été rectifié quelques points critiques. Il a été procédé à une réactualisation des attributions des instances dans la continuité de la loi LPR. Il a été également précisé le régime juridique de certaines autorités universitaires. Il y a eu 13 modifications qui sont indiquées dans le document soumis.

En l'absence de prises de parole sur le document présenté, ***Le Président*** propose de le soumettre aux voix, en précisant qu'il a été soumis au Comité technique d'établissement et a été adopté.

Résultat du vote						
Vote	électronique					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				34		
N'ayant pas pris part au vote				0		
Nombre de voix	pour	21	contre	9	abstention(s)	4

7b. Service commun de la documentation (SCD).

Le DAJI indique que la même méthodologie de travail a été appliquée pour les Statuts du SCD. Une seule modification a été réalisée : il a été intégré un nouvel article 8 sur les règles de composition et de fonctionnement du Conseil documentaire. Cet article synthétise un règlement intérieur qui existait déjà et qui précise les règles de quorum, de procurations et de suppléance.

En l'absence de prises de parole sur le document présenté, ***Le Président*** propose de le soumettre aux voix, en précisant qu'il a été soumis au Comité technique d'établissement et a été adopté.

Résultat du vote						
Vote	électronique					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				34		
N'ayant pas pris part au vote				0		
Nombre de voix	pour	31	contre	0	abstention(s)	3

Point n°8 : Création d'une cellule de cybersécurité.

Rapporteur(s) : Le Vice-Président Usage Développement Numérique

Le VPUDN explique que dans l'écosystème numérique, il n'aura échappé à personne que l'aspect sécurité est un des piliers fondamentaux. La cyber sécurité est un élément sur lequel le service travaille depuis de nombreuses années, au vu de l'usage accru en matière de numérique. Cela va de pair avec une augmentation de la vigilance à avoir en matière de cyber sécurité. Très récemment, avec le début de la guerre en Ukraine, et partout dans le monde, le risque s'est encore accru et cela amène à structurer les flux d'informations, les process, pour pouvoir gérer les crises en matière de crise cyber. Il est donc proposé au Conseil d'administration la création d'une cellule de cyber sécurité, qui n'est pas une nouvelle entité administrative, mais

une organisation des différentes actions et de l'activité de chaque acteur, depuis la détection du risque jusqu'à la résolution de la crise. Cette cellule vise à répondre à un certain nombre d'expériences qui ont été vécues qui, pour l'instant, n'ont pas eu d'incidence, mais sur lesquelles il est nécessaire de tirer des leçons pour pouvoir améliorer la gestion de l'information. Un certain nombre d'attaques de fishing, qui existent toujours, mais qui ont connu une recrudescence ces dernières semaines. C'est un travail assez persistant, et il tient à remercier les collègues qui œuvrent pour qu'il y ait le moins de manifestations visibles de ces problèmes.
Dans les documents qui ont été partagés pour ce CA, il y figure la description de cette cellule de cyber sécurité, les acteurs, les flux d'informations et les interventions de chacun de façon à pouvoir juguler le plus tôt possible une crise. Dans un second temps, il est question d'étendre les principes de cette cellule cyber sécurité à d'autres dispositifs, tels que la gestion du risque sur les locaux, sur le Data Centre. C'est une étape très importante qui est proposée au Conseil d'administration, pour pouvoir améliorer la réactivité face à ces menaces qui existent depuis de nombreuses années. L'époque veut que l'établissement connaisse un regain de tensions sur ces aspects.

Le Président remercie pour ces éléments de présentation. Effectivement, il y a des cyberattaques de plus en plus fréquentes et il faut que l'établissement puisse s'organiser pour pouvoir y répondre. C'est tout l'objet de cette cellule de cyber sécurité. Il demande s'il y a des prises de parole sur ce point.

Madame Oumouri voudrait savoir si la création de la cellule amène à des recrutements de personnel, ou est-ce que cela reste à l'intérieur de la DSI ?

Le VPUDN répond qu'il n'y a aucune modification administrative. Cela se fera avec les acteurs qui existent déjà, dont le but est de coordonner l'action.

Le Président précise que le document a été présenté en Comité technique d'établissement et a fait l'objet d'un vote à l'unanimité. Il propose de soumettre aux voix la création de cette cellule, tout en remerciant le VPUDN et son équipe pour le travail mené sur ce champ important pour l'établissement.

Résultat du vote						
Vote	électronique					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :	34					
N'ayant pas pris part au vote	0					
Nombre de voix	pour	32	contre	1	abstention(s)	1

Point n°9 : Schéma Pluriannuel d'accessibilité numérique (SPAN) 2022/2025.

Rapporteur(s) : Le Vice-Président Usage Développement Numérique

Le VPUDN indique que c'est un plaisir d'arriver au terme d'un parcours qui vise à créer la nouvelle mouture du schéma pluriannuel de l'accessibilité numérique (SPAN) de l'établissement. Réglementairement, tout service public doit disposer d'une stratégie pour améliorer l'accessibilité numérique, et publier cette stratégie. L'accessibilité numérique est le fait de prévoir, au niveau de tous les outils et contenus numériques, plusieurs moyens d'accéder à la même information de façon à ce que des publics, notamment les publics porteurs de handicap (vision, audition, tactile), puissent avoir accès à ces mêmes contenus indistinctement.
Depuis un certain nombre d'années, l'établissement travaille à œuvrer à l'amélioration de l'accessibilité numérique, avec le recrutement du référent accessibilité numérique, Pierre

Reynaud, qui est un des experts au national et qui a œuvré à la réalisation de ce schéma pluriannuel de l'accessibilité numérique.
Ce SPAN contient d'une part, un élément d'audit pour indiquer quelle est la situation actuelle et les mesures, les projets pour pouvoir augmenter le score. **Actuellement, il** est possible de réaliser un test depuis un ordinateur ou un smartphone en ouvrant la page principale du site web de l'Université de La Réunion. Tout en bas, il est écrit dans un petit bandeau "Accessibilité : non conforme". En cliquant dessus, il apparaît tout le travail d'audit qui a été réalisé et qui justifie ce paramètre de non-conformité. Ce faisant, l'établissement est en règle par rapport à la loi. Mais l'idée est d'améliorer la situation et de faire en sorte que les éléments qui ont été dans cet audit décrits comme non accessibles puissent le devenir. Ceci est un des projets qui est proposé à l'intérieur du SPAN. Les autres outils numériques dont dispose la communauté seront également concernés par ce schéma : l'environnement numérique de travail Moodle, à des outils comme l'emploi du temps. L'effort pour le SPAN a été chiffré à 1,5 million d'euros, ce qui est conséquent. De ce fait, une priorisation des chantiers basée sur l'usage et le scénario type, celui d'un étudiant qui aurait besoin de s'inscrire à l'Université, d'étudier, d'accéder à un certain nombre d'informations, avec la réussite en ligne de mire. En tablant sur cette stratégie, les éléments d'action sont plus atteignables.
Il présente un exemple du principe d'amélioration de l'accessibilité numérique : la numérisation des documents sous forme papier en un fichier PDF se traduit par une image ou une succession d'images. Ce fichier n'est pas accessible pour une personne non-voyante, car elle ne va pas pouvoir utiliser son lecteur d'écran ou sa page braille pour avoir les différentes lettres. L'utilisation d'autres outils permettront de garder la nature textuelle, et l'interprétation sera possible. Mais ce faisant, la taille des fichiers sera limitée dans le stockage dans le data centre. La bande passante requise pour accéder aux documents sera également limiter. En termes écologiques ce sont des progrès qui peuvent offrir d'autres services à tous les autres utilisateurs, par exemple la recherche de mots clés à l'intérieur des documents, ou sur un site web avoir des réponses beaucoup plus pertinentes en tapant des mots clés dans le moteur de recherche.
Au niveau national, l'Université de La Réunion est une des universités les plus en pointe sur cet aspect, puisque très peu d'universités ont, pour l'instant, publié leurs schémas. L'établissement pourrait jouer le rôle de référence dans cette thématique. Ce SPAN a été élaboré dans une logique de co-construction puisque beaucoup d'acteurs ont été réunis pour aboutir à cette solution qui est extrêmement transversale, puisqu'il y a aussi bien des éléments RH, des éléments liés aux finances, à l'activité des directions et services.

Le Président remercie pour ce travail important qui est mené. L'établissement est à la pointe sur ce champ, avec la présence du référent accessibilité numérique depuis quelques années qui constitue une référence. Il demande s'il y a des prises de parole.

Le VPE remercie pour le travail mené et pour avoir associé, dès le début, les étudiants à ce groupe de travail. Il parle au nom de Romain Guest, qui l'a suppléée en assistant aux différents groupes de travail.

Monsieur Frouin demande s'il y aura des moyens humains additionnels, ou si cela reste basé sur les services existants, car cela fait deux missions supplémentaires avec la création de la cellule cybersécurité.

Le VPUDN confirme que ces nouvelles missions se poursuivent à effectif constant. Ce sont des actions qui sont déjà menées en interne, tout en disposant déjà des compétences. Il y a également un volet formation qui est prévu dans le SPAN. Cela permettra de se spécialiser : comme exemple, pour alimenter le web en contenus, l'établissement est pourvu de nombre de rédacteurs, mais relativement peu professionnalisés. Avec le SPAN, l'idée est d'en avoir moins, mais qui montent en compétences pour que lorsqu'ils postent des vidéos ou des images sur le site web, ils utilisent les outils adéquats pour que le contenu soit visible par tout un chacun, y

compris les personnes porteuses de handicap.

Le Président indique que c'est une étape, mais aussi un aboutissement de tout ce qui a été fait antérieurement. Il ne s'agit pas de rajouter du travail à des personnes qui sont en poste. Il s'est agi justement de mettre en place une équipe et surtout de valoriser un travail qui était déjà fait au sein de l'établissement sans forcément de visibilité. C'est la même chose pour la cellule de cybersécurité. L'établissement dispose d'un RSSI et d'un RSSI adjoint, et protègent l'établissement de façon régulière. En l'absence d'autres questions, il soumet aux voix le schéma pluriannuel sur l'accessibilité numérique, qui a été validé à l'unanimité au Comité technique d'établissement.

Résultat du vote						
Vote	électronique					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :			34			
N'ayant pas pris part au vote			0			
Nombre de voix	pour	34	contre	0	abstention(s)	0

Le Président remercie pour cette belle unanimité, ainsi que le VPUDN et son équipe pour le travail effectué.

Point n°10 : Avis sur la labellisation « Human Ressources Strategy for Researchers » (HRS4R) : Stratégie des ressources humaines pour la Recherche.

Rapporteur(s) : Le VPRV

Le VPRV indique **que c'est un sujet où l'établissement est plutôt en retard.** Il s'agit d'un label qualité sur toute une stratégie démarches en termes de ressources humaines et dédié aux enseignants- chercheurs et chercheurs. C'est un label qualité au niveau européen sur la base d'une charte et des codes de conduite par rapport au recrutement. Il constituera un prérequis pour les réponses aux appels à projets au niveau européen. Dans les collaborations de l'Université, le CIRAD, l'IRD, le CNRS et l'INSERM ont d'ores et déjà ce label, et quelques universités.
Il y a 40 principes sur quatre grandes thématiques :
- Les principes d'éthique et de responsabilité professionnelle des enseignants-chercheurs et chercheurs.
- Le processus de recrutement, au niveau administratif et le développement de carrière et de mobilité des enseignants-chercheurs et chercheurs.
- L'organisation et l'amélioration des conditions de travail, de sécurité ainsi que l'environnement professionnel des enseignants-chercheurs et chercheurs.
- La formation tout au long de la vie.

Ce label se déroule sur plusieurs étapes : il faut un engagement formel de l'Université à travers le Président de l'Université de s'inscrire dans cette démarche. À partir de cet engagement, une analyse est réalisée pendant 12 mois pour établir un plan d'action. Celui-ci devrait être mis en œuvre durant 2 ans, évalué à mi-chemin pour ensuite 3 autres années. C'est un travail collectif qui va impliquer la direction des ressources humaines, les composantes, et les chercheurs. Il est demandé aux administrateurs d'autoriser l'établissement à s'y engager au travers d'une lettre d'engagement pour mettre en place le groupe de travail.

Monsieur Parmentier se félicite que l'établissement se lance dans ce projet. Il avait été discuté en CAC plénier il y a 3 ou 4 ans. C'est un label qui constitue un prérequis pour tout appel à projet

européen. Sa question porte sur les possibilités aujourd'hui de déposer des projets, malgré le fait que l'Université n'ait pas encore été labellisée. Est ce qu'on peut déposer un projet même si on est au démarrage de la phase initiale ?

Le VPRV répond par l'affirmative, car jusqu'à présent des projets sont déposés. Mais l'urgence apparaît, car l'Union européenne va déclencher des possibilités de non-admission à des dépôts de projets d'ici à la fin de l'année. Mais à partir du moment le courrier d'engagement est déposé, cela permet à l'Université de pouvoir accéder à des appels à projets. C'est pour cette raison que cela devient urgent de lancer cette procédure.

Monsieur Mehoumoud Issop aimerait savoir quels sont les éléments dans le cahier des charges qui seront soumis par la Commission européenne.

Le VPRV explique que les éléments sont communiqués, il y a 40 articles, soit 40 principes sur lesquels travailler, qui demanderont pour chacun une stratégie de réponse. Le document du groupe de travail pourra être transmis aux administrateurs.

Le Président remercie le VPRV et indique que c'est une démarche importante pour l'établissement, et se dit extrêmement favorable à cette démarche, puisqu'en plus, elle sera totalement requise pour les réponses aux appels à projets. Il soumet aux voix cet avis sur la labellisation.

Résultat du vote						
Vote	électronique					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :	34					
N'ayant pas pris part au vote	0					
Nombre de voix	pour	33	contre	0	abstention(s)	1

Point n°11 : Demandes de financement.

Rapporteur(s) : Le VPRV

Le VPRV indique que le tableau compte 4 demandes de financement : INNWATER portée par CEMOI, AKMAN portée par CRJ, BANDERA portée par LIM, et ACANTOMICS portée par PVBMT. Elles impliquent des avenants à des contrats de demandes de financement, mais aussi de nouvelles demandes. Il est à noter de voir des demandes de financements au niveau européen qui incluent les sciences humaines et sociales. C'est un domaine dans lequel il y avait des réponses moindres, mais l'activité est en forte augmentation.

Tous ces projets ont été validés en Commission de la recherche.

En l'absence de demandes de parole, le Président propose de soumettre aux voix ces demandes de financement.

Résultat du vote	
Vote	électronique

Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				34		
N'ayant pas pris part au vote				0		
Nombre de voix	pour	33	contre	0	abstention(s)	1

Point n°12 : Point suivi du Bureau d'établissement :

Rapporteur(s) : Le Président

Le Président rappelle la règle de présentation et la délibération pour le point suivi du Bureau d'établissement du 27 juin dernier : dès lors que le quorum est atteint en réunion du bureau et qu'il y a unanimité sur les points, ils sont présentés d'un seul tenant sous la forme d'un seul point, et ne donne pas lieu à discussion. La délibération revient au Conseil d'administration.
Pour information, il est passé en revue les points : l'actualisation du tableau des PCA, avec celle de la Direction générale de l'Institut Confucius, l'appel à projet de la COFIP qui a été passé en CFVU et qui fait état d'une dizaine de projets qui ont été validés. L'organigramme de la Direction des ressources humaines qui a été modifié, validé en Comité technique d'établissement. Les calendriers pédagogiques classiques de toutes les formations, de toutes les composantes de l'établissement, y compris la partie DFTLV. Les règlements qui ont été validés en CFVU qui relèvent de la scolarité, les exonérations, remboursements, l'annulation, les grilles tarifaires et droits d'inscription classiques, puis, la composition des comités d'experts ATRF validé aussi au Comité technique d'établissement à l'unanimité. Le calendrier d'ouverture et de fermeture administrative de l'établissement pour l'année 2022/2023, avec toutefois une dérogation, étant donné le nombre de jours qui sont amputés pour l'activité de l'établissement, pour l'ensemble des directions qui s'occupent des chaînes d'inscription, qui pourront aller jusqu'au 19 juillet. La date de fermeture de l'établissement est prévue au 15 juillet au soir.

Madame Oumouri demande pour la partie calendrier d'ouverture et de fermeture de l'administration, s'il y a la liste des services concernés par l'ouverture des trois jours supplémentaires.

Le Président répond qu'il n'y a pas la liste en clair, mais ce sont tous les services et les directions en charge des chaînes d'inscription qui sont mobilisés : DEPF, DVEC, DSI, DLR.

Madame Oumouri revient sur la partie ouverture et fermeture. Concernant les 5 jours de congés flottants, si l'agent ne les prend pas, est-ce que cela est déduit obligatoirement dans le logiciel Hamac ?

Le DRH rappelle que ces 5 jours flottants sont apparus depuis cette année universitaire qui se termine. Il est question qu'ils soient posés impérativement en début d'année universitaire. Et s'ils ne sont pas posés, ils sont perdus. Il faut bien en informer les équipes. La difficulté, comme indiqué également dans le cadre du CTE, c'est qu'au niveau d'Hamac, il n'y a pas de différenciation entre RTT et congés annuels. Ainsi, dans les jours de congés qui vont être posés par les agents sont intégrés par défaut ces 5 jours flottants. Il est à prendre en compte que par rapport à l'année dernière, ces jours sont imposés sur le second semestre de l'année universitaire à venir.

Le Président propose de mettre aux voix le point global (a à h)du suivi du bureau d'établissement.

Résultat du vote						
Vote	électronique					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				34		
N'ayant pas pris part au vote				0		
Nombre de voix	pour	33	contre	0	abstention(s)	1

Le VPE tient à remercier les administrateurs pour leur vote sur ce point du bureau d'établissement en attirant leur attention sur deux points. Le premier est relatif aux règlements afférents à la scolarité, notamment celui sur l'exonération. Il faut savoir que depuis l'annonce du plan Bienvenue en France, ce règlement comprend l'exonération partielle et systématique des étudiants extracommunautaires. Sans l'action des administrateurs, les étudiants auraient été obligés de payer 2 770 euros en licence et 3 770 euros en master. C'est un geste extrêmement important en tant que seule université française et européenne de la zone océan Indien, d'être en mesure d'accueillir les étudiants extracommunautaires. Le deuxième concerne les inscriptions, l'Université accueille de plus en plus d'étudiants et de plus en plus de néobacheliers chaque année. Il est important de permettre aux services qui gèrent les inscriptions de pouvoir inscrire suffisamment d'étudiants et éviter qu'ils soient handicapés dans leurs démarches et qu'ils se retrouvent face à une certaine précarité administrative à la rentrée.

Point n°13 : Documents de cadrage des services d'enseignements du RIPEC - composante fonctionnelle (C2) pour l'année 2022-2023.

Rapporteur(s) : Le DRH

Le DRH indique que les documents de cadrage des services d'enseignement et du régime indemnitaire dédié aux enseignants-chercheurs et PEC dans sa composante fonctionnelle, donc la composante C2, pour l'année universitaire 2022/2023, ont fait l'objet d'un groupe de travail. L'ouvrage a porté sur les textes de la loi de programmation de la recherche datant de décembre 2021 qui demandent une mise en œuvre au sein de l'établissement pour septembre 2022, sur un délai extrêmement court. Toutes les universités sont impactées par ce calendrier. Dans l'établissement, outre le RIPEC et sa composante C2, il y a l'équivalent de l'ensemble des primes pour charges administratives.
La règle posée par le ministère est que dès septembre 2022, il s'agit de mensualiser ces primes pour tous les bénéficiaires. Il était important pour l'Université, étant donné que les paies se font deux mois avant, de pouvoir prendre position. Il est à noter que le ministère n'a pas encore statué sur un certain nombre de questions, telles que l'enveloppe qui est allouée à ce régime indemnitaire pour la composante C2. C'est aussi le cas des lignes de gestion pour la composante C2 qui n'ont pas été transmises aux établissements. Il ne faut pas pénaliser les collègues et faire en sorte de progresser, même si des éléments manquent, en se basant sur l'existant.

Le groupe de travail se composait de 3 membres de l'équipe présidentielle, 3 membres de la direction générale des services et 3 représentants des composantes. Les différents volets du groupe de travail sont présentés. Le premier volet constitue la cartographie de cette

composante fonctionnelle, qui regroupe les catégories de fonctions et l'indemnité associée. Elle intègre aussi tout un travail mené sur des principes de répartition de l'enveloppe à l'échelle de l'établissement. En complément de cette cartographie, il a été produit un tableau des décharges et des réductions de services ainsi qu'un référentiel d'équivalence horaire. En remarque, le référentiel d'équivalence horaire découlant de l'arrêté du ministère de 2009 aurait dû être mis en place au sein de l'établissement, il était mis en œuvre partiellement.

La composante fonctionnelle reprend, en sus des obligations de service, les indemnités qui correspondent aux fonctions que prennent en charge les enseignants-chercheurs. Ceci s'entend hors enseignants, hors bi-appartenants. Les PU-PH, MCU-PH ne sont pas concernés. Les enseignants ne sont pas concernés et restent dans l'ancien régime. Pour les enseignants-chercheurs, au-delà du rappel réglementaire, il y a eu un travail qui a été mené sur la répartition de l'enveloppe avec des principes. L'enveloppe actuelle qui est mobilisée à l'échelle de l'établissement est de plus de 6000 heures, et il est question qu'elle soit revue par un abondement du ministère. Il a été choisi de répartir l'enveloppe conformément aux principes suivants : 60 % de l'enveloppe globale, des "environ 6000 heures" pour l'instant, correspondent aux fonctions qui sont transversales à l'échelle de l'établissement ; 40 % de l'enveloppe correspond aux fonctions relatives au pilotage des composantes, directions et services. Ce sont des enveloppes qui seront transmises aux composantes, directions services concernés pour répartition au niveau des fonctions qu'ils souhaitent valoriser. Pour l'enveloppe qui correspond à 40 % de l'enveloppe globale, il a été convenu que la moitié de cette enveloppe soit répartie de façon uniforme entre le nombre de composantes, de services, et de directions. Pour l'autre moitié, il y a une préemption qui est effectuée pour les composantes de type L713-9 au prorata du ratio étudiant, c'est 20 % de l'enveloppe qui est mobilisée. Le reste est réparti au ratio des effectifs étudiants. Ces principes ont été édictés pour se conformer le plus possible à l'existant et de ne pas avoir de fortes baisses pour l'existant.

Lors de la cartographie, toutes les fonctions qui relevaient des primes pour charges administratives ont été reclassées dans des catégories de fonctions et dans les groupes de fonctions imposés par le décret de 2021. Les cotations horaires ont été maintenues pour se rapprocher le plus possible de ce qui se faisait dans les PCA et il a été rajouté les indemnités brutes annuelles et les indemnités brutes mensuelles. Le groupe de fonction n°3 correspond aux fonctions de direction d'une unité ou d'une composante avec un plafond annuel donné par décret. Le groupe de fonction n°2 correspond aux responsabilités supérieures avec un plafond inférieur à 12 000 euros annuels. Et le groupe de fonction n°1 correspond aux responsabilités particulières, aux missions spécifiques avec un plafond inférieur à 6 000 euros. Pour certaines de ces fonctions, il y a des conditions qui ont été édictées par le groupe de travail : pour les fonctions qui relèvent de l'équipe présidentielle, il a été acté un principe de non-cumul de rémunérations pour les membres de l'équipe présidentielle, président et vice-présidents. Pour ce qui concerne les composantes, sur les directions adjointes de composantes, les conditions ont été édictées dans la limite de 4 responsabilités par composante, avec une modulation du taux qui varie entre 48 heures et 96 heures. Moins il y a de responsabilités, plus la responsabilité est valorisée. Pour les chargés de mission de composante, la limite est de 6 responsabilités, avec des taux qui varient. Plusieurs taux sont fixés : 12 heures, 24 heures et une base de 12, et une modulation en fonction du nombre d'étudiants pour les RI. En annexe se trouve le tableau

détaillé qui va être amené à être modifié au retour des composantes et structures concernées sur cette répartition en fonction de la cartographie.

Le tableau des décharges et des réductions de services comprend les décharges statutaires qui correspondent à certaines fonctions de l'établissement, notamment la présidence du Conseil académique, les vice-présidents statutaires, les directions de composantes de façon générale. Il a été rajouté ce qui relève de la décision de l'établissement, c'est-à-dire les fonctions de type vice-président délégué, chargé de mission et autres. Il a été aussi positionné les directeurs d'unités de recherche. Depuis 2018, il est effectué une réduction de leur service, qui apparaît dans le tableau, par transparence et pour validation par le Conseil d'administration. La décharge de service est exclusive d'heures complémentaires, donc les collègues ne peuvent pas faire d'heures complémentaires, telle que la partie présidence. Pour la réduction de service, les collègues peuvent faire des heures complémentaires, sauf les directeurs d'unités, de composantes, et de services communs, qui disposent d'une décharge statutaire. Il y a des décharges qui sont de droit, sur demande, ou partielles.

Le référentiel d'équivalence horaire intègre toutes les primes pour responsabilité pédagogique PRP, puisque le texte indique que dès lors qu'une fonction est positionnée dans le référentiel, dans la cartographie C2, il ne peut pas y avoir de double rémunération. Il n'est pas possible d'avoir la même fonction dans le référentiel d'équivalence horaire et dans la cartographie. Le choix a été de positionner la PCA dans la cartographie, PRP dans le référentiel d'équivalence horaire. Le référentiel reprend les dispositions réglementaires, et rappelle les différentes catégories qui sont proposées et applique l'arrêté de 2009 du ministère à l'établissement. Pour chacune de ces catégories, il est établi soit un forfait horaire, soit une cotation horaire qui peut être modulable par des paliers qui sont identifiés. L'ensemble étant regroupé dans des sous-catégories qui vont donner lieu à insertion dans le service d'enseignement. Il ne s'agit pas d'une prime, de numéraire sur le référentiel d'équivalence horaire, mais bien d'équivalence. Il est joint une annexe avec la déclinaison de ce référentiel d'équivalence horaire au sein de l'établissement. Les composantes et directions concernées devront faire des choix en interne. Elles devront attribuer, via ce référentiel, l'équivalence horaire, ces cotations horaires ou ces forfaits horaires à un certain nombre de collègues dans la limite d'un tiers de service d'enseignement. Le choix a été fait de ne pas ouvrir tout le service d'enseignement à ces responsabilités, pour en éviter une utilisation biaisée. Car, il est tout à fait possible de mettre dans le service d'enseignement que des responsabilités, de prendre 100 % d'heures complémentaires et de bénéficier d'une composante C2. Toutefois, cette situation maximise le coût pour l'établissement au détriment de la pédagogie notamment et des missions qui sont portées par les composantes, directions et services qui portent de la formation.

Le cadrage des services d'enseignement est un document validé chaque année, à la fois au sein du Comité technique d'établissement et du Conseil d'administration. Il a été présenté au CTE du 30 juin dernier. Le document a été complété pour faire apparaître un certain nombre de principes. Au début de celui-ci, il est rappelé le respect des obligations réglementaires en vigueur au sein de l'établissement. Les questions relatives au respect des statuts et des spécialités dans l'attribution des types d'enseignement ont été précisées en fonction des statuts. Les services d'enseignement attribués aux enseignants, enseignants-chercheurs devront recueillir leur accord écrit avant soumission au conseil de composantes, après avis des

directeurs de composantes et directeurs de recherche concernés, puis transmission au président pour décision. Ce circuit est instauré pour favoriser le dialogue à l'intérieur des composantes et des départements de formation en particulier pour que les éléments soient validés d'un commun accord. Pour la nécessité d'une qualité d'enseignement universitaire, il est redit s'agissant du recours au CEV, qu'il soit de niveau en expérience et diplôme, conforme à l'enseignement universitaire. Les questions de respect des modalités d'enseignement ont évolué avec l'apparition du distanciel mis en place avec la Covid. Ainsi, la règle est que le distanciel ne peut pas excéder un tiers de service d'enseignement, sauf exception particulière, soit des situations individuelles qui relèvent de la médecine du travail, après accord des composantes concernées, soit des nécessités de service des composantes concernées. Il y a des composantes qui ont une part importante de leur formation à distance. Dans ce cas, avec la validation par la composante, il est possible de dépasser ce tiers de service. Le document de cadrage reprend les éléments classiques sur les différents statuts, et les heures complémentaires. Un point important qui a été rappelé à maintes reprises, c'est que les heures complémentaires sont plafonnées à 192 pour une quotité de travail à 100 %. En cas de dépassement, il n'y aura pas de rémunération qui sera versée au titre du service fait. Il n'y a pas de dérogations puisque l'analyse qui a été effectuée par le service juridique montre qu'aller au-delà, l'établissement serait en irrégularité par rapport au Code du travail. Il est à noter que 192 heures représentent un double service pour les enseignants-chercheurs ou une part de service importante supplémentaire pour les enseignants. Il y a un certain nombre d'éléments qui ont été rajoutés sur les différents congés. Il y a eu quelques modifications qui ont été faites suite au Comité technique d'établissement : dans le tableau des services d'enseignement, pour les chargés d'enseignement vacataires, il était inscrit "obligation statutaire de 187 heures", alors que c'est un plafond.
Ce travail revêt une importance et une nécessité pour une mise en œuvre dès la prochaine rentrée pour tous les collègues qui prennent des responsabilités au sein de l'établissement.

Monsieur Frouin constate que ce document a l'avantage d'harmoniser les pratiques entre les composantes. En outre, au niveau du référentiel horaire, il y a des fonctions pour lesquelles il y a une fourchette qui est donnée en fonction du nombre d'étudiants. Il serait utile de préciser quels sont les seuils d'effectifs. Par exemple, à quel seuil étudiants on change de palier de 6 heures ?

Le Président explique que le choix a été fait de ne pas cadrer cette partie, puisqu'il y en a une qui est décidée à l'échelle de l'établissement, puis une autre qui relève du dialogue interne des composantes. Ce sera au sein des composantes de choisir les règles et ce qui permet de passer d'un palier donné à un autre palier. Il est à noter qu'initialement le palier était de 12 et les collègues des composantes ont proposé un palier de 6. Au final, ce sera aux composantes de décider.

Le Directeur de l'IUT a bien entendu les éléments qui ont été notés sur l'harmonisation, tout en essayant d'éviter toute diminution. Dans le cadre de cette RIPEC, il y a des éléments qui concourent à faire que les collègues, en particulier, les chefs de département, directeurs des études et responsables de licences professionnelles, se retrouvent avec une diminution de leur prime de responsabilité. Aujourd'hui, dans la cartographie qui a été réalisée, le référent de blocs de compétences dans le cadre du bachelor universitaire de technologie n'existe pas. Est-ce qu'il

y a un calendrier de révision qui permettrait d'intégrer ce type de mission ? Est-ce que le conseil de l'IUT peut, sur des missions complémentaires, abonder ces éléments de prime RIPEC qui sont présentés dans cette cartographie ?

Le Président répond que la fonction de référent de composante apparait dans la cartographie. Ce sera à l'IUT de choisir le champ d'intervention de ses référents. Il y avait effectivement, dans l'ancien tableau des primes pour charges administratives, des compléments qui étaient mobilisés par l'IUT et par l'IAE sur ressources propres. Pour ces éléments, il n'existait pas de base réglementaire, il a été discuté avec les cadres de l'établissement d'interrompre cette pratique pour, d'une part, avoir une harmonisation à l'échelle de l'établissement et avoir ensuite des bases réglementaires qui soient totalement fiabilisées. Par contre, l'ensemble des éléments "cartographie, référentiel d'équivalence horaire" sont cumulables. Pour ceux qui bénéficiaient de fonctions et qui voient par ce dispositif de ressources propres, leur indemnité être réduite, les composantes peuvent faire cumuler des fonctions. Ce cadre fixé permet beaucoup de combinaisons. Il faut se laisser le temps aussi de voir comment les utiliser pour valoriser les collègues qui s'impliquent au sein des structures. Il n'est pas possible pour l'instant d'indiquer la date de révision du document. Il va falloir être dans une capacité d'adaptation, et raisonner maintenant dans ce nouveau cadre et ne pas prendre ce qui était pratiqué au niveau des PCA PRP et l'appliquer au RIPEC. Les textes sont clairs, c'est en sus des obligations de service, il y a un certain nombre d'éléments qui peuvent être valorisés et d'autres qui ne peuvent plus. Il ne peut pas y avoir de fonction qui apparaît dans la cartographie et dans le référentiel. Donc il ne peut pas y avoir rémunération à plusieurs titres d'une même fonction. Ces éléments sont à prendre en considération au niveau des équipes et donneront lieu à discussion.

Le Directeur de l'IUT remercie pour l'explication sur le cumul des différentes missions. Néanmoins, il prend l'exemple de la valorisation de la mission de chef de département, qui était valorisée à 60 HTD et qui passe aujourd'hui à 48. Donc il va falloir trouver des missions complémentaires pour pouvoir abonder et obtenir les 60 HTD. À l'occasion de cette révision RIPEC, il a collecté dans le réseau des IUT les données sur les missions, celle de chef de département est valorisée à 96 heures HTD dans les nomenclatures et dans les grilles. Au titre de cette nouvelle prime, la question peut être orientée vers une modification de la grille, au lieu de chercher des missions complémentaires pour combler ces 12 heures manquantes, puisqu'elle ne correspond pas à la valorisation faite dans les autres unités. Est-ce que c'est encore un élément modifiable, ou qui ne peut pas, à l'instant, être modifié ?

Le Président répond que le document est stabilisé et ne peut pas être modifié. La suggestion formulée est qu'un chef de département peut également cumuler une fonction de référent RI ou une autre fonction permettant d'arriver aux 60 heures. Il rappelle qu'initialement, la grille fixait à 40 heures pour les chefs de département. Il y a eu cette pratique d'abonder sur ressources propres. La volonté de l'établissement a été celle d'harmoniser entre les composantes. Donc, il ne pourrait pas y avoir un directeur de département à l'IUT qui ferait 96 heures, et un directeur adjoint dans une autre composante qui serait à 48 heures. Il y a des questions qui ne se comparent pas entre IUT, mais qui se comparent au sein d'un établissement. La situation a été posée de savoir quelle transversalité à l'échelle de l'établissement et comment faire pour que ce soit soutenable budgétairement. S'il y a des établissements qui arrivent à mettre 96 heures pour des chefs de départements, et 11 000 euros pour des vice-présidents, l'Université de La

Réunion ne peut le faire. Cela n'est pas soutenable. Donc il ne faut pas se comparer entre établissements. Il faut être en capacité de dialoguer en interne et de voir ce qui est soutenable à l'échelle de l'établissement.

Le Directeur de l'UFR DE voudrait intervenir sur les règles d'attribution des services. Dans un précédent CDC, il avait été indiqué qu'il s'agissait de les harmoniser au niveau de l'établissement, et qu'une commission de travail allait être nommée pour réfléchir à cette question spécifique. Il s'était porté volontaire comme directeur de composante, mais n'y a pris part à aucune et il se demande quelle commission a réfléchi sur ces règles d'attribution. Il lui semble que les dispositions prises sont en rapport avec la situation que connaît la FDE avec un professeur des universités qui vit en métropole et ne met plus les pieds à La Réunion depuis plus d'un an et qui a des exigences.
La référence au décret 84-431 du 6 juin 1984, dont l'article 41, concerne uniquement les professeurs d'université, or dans le document de cadrage son interprétation porte sur les enseignants et aux enseignants-chercheurs titulaires en disant que la priorité leur est donnée dans l'attribution des enseignements. Une situation de blocage risque de se poser avec la phrase "Dans tous les cas, les enseignants-chercheurs devront recueillir leur accord écrit avant soumission au conseil de composante." Ainsi au sein de la composante, si un collègue a des exigences irrecevables, et qui ne donnera pas son accord écrit sur le service qui lui sera proposé. Comment cette position sera gérée ?

Le Président rappelle que l'instance de ce jour est le Conseil d'administration de l'Université de La Réunion et que les questions soulevées par le Directeur de l'UFR DE peuvent être posée en CDC, mais n'ont pas lieu d'être en Conseil d'administration. Ce qui a été présenté est un travail à l'échelle de l'établissement, avec des enjeux qui sont considérables et absolument pas pour des raisons qui sont liées à des situations individuelles ou autres. Il revient aux directions de département de formation, par le dialogue, de voir comment répartir une charge d'enseignement globale au niveau des enseignants et enseignants-chercheurs affectés à ces formations.

Le Directeur de l'UFR DE relève un autre point, qui est un point de forme dans la partie sur le distanciel. La lecture est ambiguë, puisqu'il est dit : "Dans ce cadre, les services d'enseignement ne peuvent comporter des enseignements en distanciel." Ensuite, il y a une phrase entre virgules, "à l'exception des situations individuelles". Donc la virgule fait que « à l'exception des situations individuelles », se rapporte à la phrase : "dans le cadre les services d'enseignements ne peuvent comporter les enseignements en distanciel". En revanche, la phrase qui est après la deuxième virgule "ou des nécessités de service des composantes concernées" se rapporte à une autre phrase. Donc il y a un problème dans la conception de la phrase où les virgules sont mal positionnées, ou en tout cas la phrase est mal conçue, et crée des ambiguïtés. On ne sait plus qui décide de quoi. Les directions de composantes peuvent refuser d'accorder du distanciel à des enseignants qui le demandent pour des raisons de confort. Il demande si c'est la médecine du travail qui délivre les certificats médicaux, car il en a reçus de médecin généraliste. Il est satisfait que cette mention apparaisse dans le document de cadrage : "il est dit que toute absence pour raison médicale devra être signalée au directeur de composante et

l'arrêt de travail devrait être transmis dans les 48 heures." En effet, il lui est arrivé d'être informé plusieurs jours après l'absence.

Le Président confirme que le distanciel peut se faire dans le cadre d'un tiers de service d'enseignement. S'il y avait d'autres situations, médicales, notamment, tout comme pour le télétravail, cela nécessite l'accord de la composante. Il n'y a que la médecine du travail qui est habilitée à donner des dispositions en matière de conditions de travail. La mention de délai de transmission l'arrêt de travail a toujours été dans la note de service d'enseignement.

Le VPCA intervient et rappelle quelques règles de fonctionnement d'un CA où participent des invités et des membres du CA. Un invité n'a pas à intervenir au niveau des débats à l'intérieur d'un CA. Il est possible que son avis lui soit demandé. Il peut poser une question pour un éclaircissement, mais il n'y a pas lieu de continuer sur un débat au sein d'un Conseil d'administration.

Le Président indique que ce document de cadrage et RIPEC a été validé par 9 voix pour 1 abstention, au Comité technique d'établissement. Il remercie pour ce travail extrêmement lourd et collectif, les services et tous ceux qui ont contribué à aboutir dans ces délais records, à ces documents de cadrage effectivement importants. En l'absence d'autres questions, il propose de passer aux voix.

Résultat du vote						
Vote	électronique					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :			34			
N'ayant pas pris part au vote			0			
Nombre de voix	pour	25	contre	2	abstention(s)	7

Point n°14 : Barèmes et critères d'attribution du RIPEC - prime individuelle (C3) pour l'année 2022.

Rapporteur(s) : le DRH

Le DRH indique que ce point traite à la fois des critères d'attribution du RIPEC C3, ainsi que des barèmes qui y seront associés pour l'année universitaire 2022. Cette prime succède à la PEDR, et elle sera versée mensuellement, à compter du 1er septembre 2022. Il y a un changement par rapport à la PEDR, puisque désormais, ce sera par cycle de trois ans, au lieu des 4 années accordées. Il y a aussi une évolution en matière du montant annuel, puisque désormais, le montant est compris dans une fourchette de 3 500 euros à 12 000 euros par an. Par rapport à la présentation au Bureau d'établissement, le premier volet sur la définition des critères d'attribution a été complété pour déterminer les bénéficiaires de la prime individuelle C3 : 3 critères communs ont été identifiés afin de mesurer, d'une part, l'avis formulé par le CAcR et, d'autre part, l'avis qui sera émis par le CNU, sachant que pour ces deux instances, le barème qui est associé est sur 15 points. Une question avait été posée, notamment dans les bureaux d'établissement : pourquoi la note finale n'était pas sur 20 points ? Il a donc été rajouté un critère supplémentaire qui permettra d'obtenir *in fine* une note sur 20 points pour chaque candidat. Par rapport à ces 4 critères, dont 3 communs pour CAcR et CNU, les modalités d'évaluation sont : très favorable, avec une notation sur 5 points, favorable sur 3 points et réservé sur 1 point. Les 3

critères communs sont l'investissement pédagogique, l'activité scientifique et l'investissement dans les tâches d'intérêt général. Le quatrième critère spécifique au titre de l'ensemble des missions reprend une évaluation des 3 critères communs. La note globale sur 20 points pour chaque candidat sera établie en additionnant la note moyenne obtenue selon les évaluations attribuées par le CAcR et le CNU, et les points du quatrième critère. La note moyenne des deux scores s'obtient sur 15 points. Les notes des candidats seront classées par ordre décroissant.
Les règles pour identifier la liste des bénéficiaires pour cette campagne de 2022 porte sur une trentaine d'attributions, sachant que le nombre de dossiers réceptionnés et étudiés dans le cadre du CAcR et transmis au CNU était de 70 dossiers. Il a été repris ce qui est appliqué dans le cadre de l'attribution de la PEDR. Les enseignants-chercheurs classés dans les 20 % des notes les plus élevées seront retenus automatiquement et pourront bénéficier de cette prime. Les demandes des enseignants classés entre les 20 % et 50 % seront étudiées et accordées dans la limite du plafond indiqué des 30 attributions. Pour les autres candidats, cela dépend si le contingent de 30 a été épuisé.
Le montant du barème est fixé pour les MCF/PR à 5 000 euros. Il a été repris le même forfait que pour la PEDR. Il est proposé de formuler un avis sur ces critères d'attribution et le montant du barème pour cette prime individuelle C3 du RIPEC, pour l'année 2022.

Le Président rappelle que dans le RIPEC, il y a la C1 qui avait déjà été mis en place, la C2 qui vient d'être validée, et la C3, la composante individuelle, proposée à la validation. Il s'agit d'appliquer les mêmes règles que pour la PEDR, à cette prime individuelle, avec des critères qui correspondent à la fois au Conseil académique en formation restreinte et au CNU.

Monsieur Parmentier demande une précision sur la phrase : "les demandes des enseignants classés entre 20 % et 50 % sont étudiées et accordées dans la limite du plafond fixé de 30 attributions". Elles sont étudiées et accordées par qui, le président ou le CAcR ? D'autre part, il souhaiterait qu'une note puisse être rédigée pour clarifier les critères communs. Il prend l'exemple des commissions d'avancement, où sont utilisés les mêmes critères communs. Il n'est pas toujours simple d'évaluer certaines activités, telles que la différence entre responsabilités administratives et responsabilités dans les projets et vie collective de l'établissement. Dans les commissions d'avancement, les commissions sectorielles, les membres ne vont pas nécessairement interpréter les choses de la même façon.

Le Président répond sur la première partie de la question : les modalités sont claires, il y a des notations qui sont opérées comme pour la PEDR : les 20 % des notes les plus élevées, entre 20 % et 50 % en fonction du plafond. Le CAcR est amené à formuler un certain nombre d'avis et il a déjà statué sur les candidatures, et cette règle s'appliquera de façon mécanique jusqu'à arriver à la trentième possibilité. C'est la question de soutenabilité budgétaire de l'ensemble.
Sur l'autre sujet, il y a beaucoup de choses qui sont produites. Aussi, il doit être laissé une certaine latitude aux commissions et d'édicter en interne leurs règles. Il a été rajouté aux commissions sectorielles d'avancement des commissions d'harmonisation, ce qui fait une charge de travail encore supérieure. Il est à noter par ailleurs que les commissions sectorielles se réunissent très rarement à 100 % de l'effectif, que les commissions d'harmonisation se réunissent encore moins à 100 % de l'effectif. La commission d'harmonisation permet d'ajuster les décalages entre secteurs.

Madame Leroy demande dans le cas où, sur la trentième attribution, il y a des notes ex aequo, comment va se faire l'arbitrage.

Le Président indique que c'est un cas particulier. Jusqu'à présent, il n'y a jamais eu de souci ou ce type de questionnement. Si ce cas se présente, il sera étudié. Les PEDR représentaient une dizaine par an, pour le RIPEC C3, cela porterait sur une trentaine, donc il y a fort à espérer que ce cas ne se produise pas. Ce dossier est passé en Comité technique d'établissement le 30 juin, et validé à l'unanimité. Il remercie le travail qui a été fait par le DRH et ses équipes pour la mise en forme des éléments d'attribution de cette composante individuelle.

Monsieur Parmentier voudrait savoir si la liste des bénéficiaires du RIPEC 3 allait être présentée dans un conseil, avec notamment le détail des avis et des notes. La PEDR était individuelle, et tous les membres du CAcR avaient l'information. Donc, ce ne sera plus le cas avec le RIPEC 3.

Le Président répond qu'à priori, ce sont des attributions individuelles. Ce sont surtout les individus qui vont savoir s'ils l'ont ou ne l'ont pas. Il n'est pas prévu d'avoir un tableau à proposer pour les instances. C'est une première et il y a des choses qui se mettront en place au fur et à mesure. Il propose d'ouvrir le vote sur ce RIPEC C3.

Résultat du vote						
Vote	électronique					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :			34			
N'ayant pas pris part au vote			0			
Nombre de voix	pour	28	contre	5	abstention(s)	1

Point n°15 : Actualisation des conditions de prise en charge des frais de mission.

Rapporteur(s) : Le DFC

Le DFC indique que le texte réglementaire date de 16 ans, le décret du 3 juillet 2006 fixe les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat. Au niveau de l'établissement, Il existe 3 délibérations relatives aux frais de mission, de 2019 et 2020, et une note de la DRH de 2020. Ce qui est proposé au CA, c'est un guide des procédures portant sur les frais de déplacement, qui fusionne par ailleurs les 3 documents existants. Il y a des dispositions réglementaires et des dispositions dérogatoires qui sont contenues dans ce guide synthétique. Il y a différentes parties : les dispositions communes, les modalités de remboursement des frais de transport, des frais de repas et d'hébergement. En fin de guide, il est fixé la grille de prise en charge des frais de mission qui précise les plafonds autorisés et les pièces jointes à produire. Pour rappel, au niveau financier, la prise en charge des frais de mission correspond, à équivalence près, au coût des dépenses d'électricité de l'établissement. Soit à plus d'un million d'euros par an sur les dépenses de frais de mission, une volumétrie importante. Il est soumis au vote l'approbation pour une durée de 3 ans, car au vu des dispositions dérogatoires dans ce guide, une deadline doit être donnée pour leur exécution.

Le Président précise qu'il s'agit en l'occurrence d'une démarche qualité, puisqu'il existait plusieurs délibérations. Un seul document permet à toutes et tous d'avoir l'information et de façon relativement simple et pratique. Il remercie le DFC pour le travail de qualité sur ce guide

des procédures et au bénéfice de l'ensemble des missionnaires de l'établissement. En l'absence de questions particulières, il soumet aux voix ce guide des procédures pour les frais de mission.

Résultat du vote						
Vote	électronique					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :			34			
N'ayant pas pris part au vote			0			
Nombre de voix	pour	28	contre	1	abstention(s)	5

Point n°16 : Règles et modalités des prélèvements relatifs aux frais de gestion appliquées sur les financements externes.

Rapporteur(s) : Le DFC

Le DFC indique que ce point traite des règles et modalités des prélèvements relatifs aux frais de gestion appliqués sur les financements externes, appelés plus communément frais annexes ou coûts indirects. Ils sont prélevés sur les financements externes qui sont rattachés notamment aux différentes ressources de l'établissement. Par exemple, sur les ressources propres de l'établissement via la formation continue, via les prestations de service également que propose l'établissement, mais également sur les recettes affectées, notamment liées aux contrats et conventions de l'établissement. Il est à noter que cela ne concerne pas les conventions. Ils sont destinés à participer aux dépenses d'infrastructures de l'établissement et de gestion, que ce soit au niveau des dépenses incompressibles, mais également pour supporter les charges des fonctions de support, et ainsi contribuer au développement des axes stratégiques de l'établissement. Il y a une délibération de 2017, qui fixait ces taux de prélèvement à hauteur de 10 %. Donc, il est important de réactualiser ce taux, parce qu'il est constaté, depuis ces dernières années, l'augmentation exponentielle des dépenses des coûts indirects. Cela représente une volumétrie de l'ordre d'environ 500 000 euros par an. L'une des principales raisons à cette hausse est que les principaux financeurs ont accentué et rigidifié leur contrôle, et rejettent de manière plus systématique certaines dépenses hors champ. Une réévaluation de ce taux de participation aux frais de gestion est proposée à hauteur de 30 %, afin d'assurer la couverture totale des charges. Même si ce taux peut paraître élevé, il reste dans la moyenne basse comparé à ce qui peut se pratiquer au CNRS, mais également dans les autres universités de métropole, qui ont un taux entre 30 % et 40 % de frais de gestion. Sachant qu'il y a en plus une spécificité insulaire, avec la taxe d'octroi de mer qui est à hauteur de 30 % et qui impacte d'autant plus ces frais annexes. De plus, la crise Covid, couplée avec la guerre en Ukraine engendre une hausse des matières premières et cela se matérialise également au niveau des augmentations de charges. Ce réajustement permettra notamment d'accompagner l'évolution des missions fondamentales et stratégiques de l'établissement dans le cadre des projets portés sur les différents champs, notamment sur l'égalité, le handicap, la qualité de vie au travail et la transition écologique et environnementale qui participe au verdissement de l'établissement, qui est rattaché à la mission écocampus. Il est bon de savoir que ces nouveaux taux de frais de gestion s'appliqueront uniquement sur les financements externes à venir, dans le respect des plafonds fixés par l'ensemble des financeurs, et ne concernent pas les conventions actuelles en cours. Une dérogation est toujours possible à l'application de ce taux, uniquement sur présentation d'éléments justificatifs détaillés.

Le VPRV remercie pour cette présentation et indique qu'il y a certains guichets, le FEDER, tout comme l'ANR, à des taux fixes de prélèvement de 4 %, et ont été augmentés à 10 %. Pour certains guichets, ces normes ne pourront pas être appliquées. Dans certains cas, cela va nécessiter une négociation en fonction du financeur. Le CNRS est en train d'aller à 30 %, compte tenu des pressions indiquées. Pour certains guichets, il faut intégrer les taux aux dépenses qui seront engagées dans les discussions lors du montage de projets.

Monsieur Frouin relève qu'il est indiqué une valeur basse dans la fourchette des universités. De son point de vue, il a constaté que 30 %, c'est plutôt la fourchette haute. Ce qui est une ponction importante sur les programmes. Sur les explications données pour ce nouveau taux, l'une des causes principales, c'était l'augmentation des procédures de contrôle qui sont principalement sur les programmes FEDER. Les autres grands programmes européens et nationaux, ne seront pas soumis aux 30 %. Ils seront appliqués sur d'autres programmes qui sont plutôt des programmes régionaux locaux, donc d'agences de plus petite envergure. Il y a une dissymétrie, qui est gênante, et qui va impacter notamment les recherches centrées sur des objectifs régionaux, tels les projets des collectivités. Celles-ci vont se retrouver à financer finalement cette charge qui est due à des programmes nationaux ou internationaux de grande envergure. Cela va aussi impacter des petites équipes de recherche qui fonctionnent beaucoup sur ces programmes à échelle régionale ou locale. En termes de résultats, c'est un problème. L'octroi de mer constitue un problème pour celui qui va acheter du matériel, en outre la recherche en est impactée. C'est en améliorant les procédures internes, notamment dans certains services, qu'une partie des coûts pourrait peut-être être optimisée dans la réflexion globale de la diminution des coûts, et pas forcément en ciblant les programmes de recherche.

Le Président rappelle que l'établissement était toujours à 10 %, ce qui est trop faible, cela ne couvre pas les frais indirects. Le DFC a regardé les pratiques des autres universités, qui donne un ordre de grandeur entre 30 et 35 %. Les organismes de recherche sont en train de passer à 30 %, parce qu'il y a des coûts indirects qui sont sous-estimés. Il faut également pouvoir intégrer les coûts complets. Il peut y avoir des dérogations Toute règle qui correspondrait au guichet de financement serait appliquée, l'ANR est à 4 %. Toutes les règles existantes seront maintenues. Par contre, dès lors qu'il y a une marge de manœuvre, ce sera à 30 %. Sauf cas particulier, où il faudra être en capacité de démontrer que sur le projet, les coûts indirects vont pouvoir être minimisés parce que c'est mutualisé avec un autre, avec un travail d'optimisation. Bien souvent, la marge qui est formulée par les porteurs de projet est de rogner sur les coûts indirects. C'est prendre le risque à un moment donné d'être largement en dessous du coût réel, donc de fermer complètement. Il faut être dans une logique de coûts réels, de coûts complets, avec toutes les dérogations qui pourront exister, mais qu'il va falloir construire ensemble pour permettre que le système puisse continuer à fonctionner.

Monsieur Parmentier demande pourquoi il serait appliqué un taux identique pour des activités différentes, telles que la formation continue, les prestations de service et les recettes affectées sur contrat de recherche. Les financeurs exercent des contrôles extrêmement rigides sur les activités de recherche, il ne pense pas que ce soit le cas pour la formation continue et les prestations de service. Il pourrait être envisagé des taux différents pour ces trois types d'activités. Sur les recettes affectées sur contrat de recherche, il a récolté les taux suivants à :

Clermont-Ferrand de 16 %, Marseille université de 15 %, Brest de 15 %, Bretagne du Sud de 20 %, Mulhouse de 8 %, Nantes de 20 % avec 5 % rétrocédés à l'unité de recherche, Le Mans de 13 %. Quelles sont les universités qui pratiquent des taux de 30 % ? Quelles sont les conséquences de cette hausse particulièrement inflationniste ? Il y aura des conséquences suivant le type d'unités de recherche, selon le domaine des unités de recherche, en particulier SHS et STS. Quelle est la proportion de ressources propres financées par des programmes avec des taux de gestion plafonnés en SHS et en STS ? En STS, il y a beaucoup plus de financement FEDER, ANR, qui sont plafonnés, et peut-être beaucoup moins en SHS. Cette augmentation risque de pénaliser davantage les SHS que les STS. Elle peut les pénaliser aussi en termes de taux d'acceptation des projets soumis. Cette mesure serait en contradiction avec l'un des objectifs énoncés, c'est-à-dire l'objectif d'augmenter les ressources propres.

Le DFC explique que ce taux de 30 %, a été voulu pour le lisser sur l'ensemble des ressources que l'établissement dispose, de manière claire et simple. Il y a près de 400 conventions recherche et hors recherche. Sur ces 400 conventions, 90 % pratiquement, relève du FEDER. Cette part minime de 30 % s'applique à la marge. Sachant que les financeurs sont de plus en plus très restrictifs dans leurs conventions ou contrats et imposent à l'Université de La Réunion des taux. Ce taux permettra de soutenir les fonctions support qui sont liées à l'ensemble de ces dépenses et charges. Les 10 % sont appliqués depuis 2017, et l'établissement a fortement évolué depuis cinq ans. Les charges sont en hausse à tous niveaux. L'inflation a fluctué, le fret maritime a fortement augmenté du fait de la crise Covid et maintenant de la guerre en Ukraine. Les dépenses sont de plus en plus prégnantes et importantes et le taux doit évoluer. Le deuxième point sur le chiffrage du taux, il indique qu'il pourra transmettre des exemples d'universités où un taux à hauteur de 30 %, voire 35 %. Par rapport aux données récoltées des universités à moins de 30 %, ce sont peut-être des taux qui étaient établis sur des spécificités. Il faut regarder au niveau de la règle générale si ce taux de 10 ou 15 % s'applique sur l'ensemble. L'augmentation de ce taux est nécessaire, sinon la conséquence est d'être obligé de réduire l'activité de l'établissement. Il faut en être conscients. Il n'est pas possible de continuer avec un taux à 10 % depuis cinq ans, et voir une explosion de dépenses incompressibles et de fonctions support, et continuer sur la même volumétrie en termes d'actions et de projets. Ce sont des vases communicants.

Le Président indique que sur la question des SHS et STS, la règle s'applique de façon uniforme. Les SHS peuvent très bien émarger à des guichets de financement avec des frais de gestion qui seraient ciblés, et cela peut faire l'objet de dérogation lorsqu'il y aura des éléments qui permettront de le faire. Le juste coût de la recherche n'est pas que le coût du porteur de projet, il y a aussi le coût qui est à prendre en charge à l'échelle de l'établissement.

Le Directeur de l'IAE demande si ces prélèvements de 30 % concernent également les frais de formation continue et d'alternance.

Le DFC confirme que cela concerne également les frais de formation continue et d'alternance.

Le Directeur de l'IAE informe avoir répondu, hasard du calendrier, à une enquête au niveau du réseau et il s'avère que l'Université est vraiment sur une fourchette haute, puisque seulement 20 % des IAE ont un taux de prélèvement supérieur à 20 % et plus proche de 25 %. Son inquiétude

concerne l'alternance et l'apprentissage, puisque l'IAE a également un taux de prélèvement vis-à-vis du CFA, qui était jusqu'à maintenant de 20 %. Quels seront justement ces taux par rapport aux contrats d'apprentissage, puisqu'il est question de 30 % Université en plus des 20 % CFA dans un contexte où les coûts contrats vont diminuer. Quelle sera la position de l'Université, et du CFA ?

Le Président répond que la règle sera ce taux de 30 %. Après, au cas par cas, sur un certain nombre de situations, par exemple sur l'apprentissage, dès lors qu'il y a des taux qui sont déjà prélevés, il ne s'agit pas de prélever en doublon. Il s'agit que ce soit 30 % à l'échelle globale des projets. Cela permettra d'avoir une visibilité sur ces situations et d'appliquer un taux uniforme de 30 % qui est le juste coût qui correspond à toutes les charges indirectes.

Le Directeur de l'IAE demande si cela inclurait également l'actuel prélèvement opéré par le CFA.

Le Président explique qu'il faudra la destination de ce prélèvement. S'il s'avère que ce sont des coûts indirects et que cela intègre les coûts indirects à l'échelle de l'établissement, ce sera le cas. Il ne s'agira pas d'ajouter à des coûts indirects, d'autres indirects.

Monsieur Mehoumoud Issop fait une remarque par rapport à l'octroi de mer. Il travaille actuellement à un contrat avec le ministère des Outre-mer pour évaluer les politiques publiques, dont un des éléments est l'évaluation de l'impact de l'octroi de mer. Depuis la réforme de 2015/2016, les activités scientifiques de service ne sont pas soumises à l'octroi de mer. Seuls les biens meubles sont soumis à l'octroi de mer, notamment avec le différentiel externe et interne. Est-ce que l'Université paie l'octroi de mer sur les biens importés à destination des activités scientifiques ? Il aimerait avoir des précisions qui lui serviront également par rapport à l'évaluation en cours pour le compte de la DGA.

Le DFC précise que l'octroi de mer est une spécificité insulaire et une problématique à laquelle les autres universités de métropole ne sont pas confrontés. Il confirme avoir eu le cas récemment d'un matériel scientifique qui était conditionné à l'octroi de mer. Cela vaut pour l'ensemble du matériel importé par l'Université pour les recherches, pour toutes les conventions et les contrats.

Le VPRV confirme que l'octroi de mer est appliqué en termes d'équipements. Il y a eu un DOM qui avait demandé des exceptions, et les avait obtenues. Pour La Réunion, il y a eu des discussions, mais cela n'a jamais été acté. S'il y a un débat qui peut remonter vers le ministère, ce serait intéressant parce qu'à la Région, Cette question avait été débattue pendant quelques années et cela n'a jamais été validé dans ce sens.

Monsieur Mehoumoud Issop apporte une précision sur la réforme de l'octroi de mer : normalement, ce n'est pas exonéré, mais il existe une procédure de demande d'exonération, qui n'est pas automatique. Il a mis le lien vers le site de la douane pour procéder à une demande d'exonération, s'il est prouvé que les biens sont destinés à la recherche, et à l'enseignement.

Le Président remercie pour cette information importante, vu le volume des équipements que l'établissement possède, à la fois dans le champ de la recherche et de l'enseignement. Le DFC a bien noté ces éléments et pourra les mettre en œuvre, si cette exonération s'applique.

Le DFC complète ce sujet, en indiquant que des échanges ont eu lieu, il y a quelques mois avec les services de la douane. Pour l'instant, ce principe ne peut pas être appliqué pour de multiples raisons. Il rappelle qu'au-delà de l'octroi de mer, le fret maritime a fortement augmenté, dû à la période actuelle difficile avec la guerre en Ukraine et la Covid. D'ailleurs, en comparant les bilans prévisionnels sur des conventions contrats d'il y a deux ou trois ans, l'enveloppe a augmenté et l'établissement doit rajouter sur ses fonds propres 20 ou 30 000 euros pour assurer le fret maritime du matériel.

Le Président remercie le DFC pour les éléments d'explication, et soumet aux voix la modification des prélèvements.

Résultat du vote						
Vote	électronique					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				34		
N'ayant pas pris part au vote				0		
Nombre de voix	pour	24	contre	10	abstention(s)	0

Point n°17 : Conventions – contrats – accords-cadres recherche et hors recherche pour approbation.

Rapporteur(s) : Le VPUDN

Le Président précise qu'un seul projet de convention est soumis pour approbation au Conseil d'administration.

Le VPUDN indique qu'il s'agit d'un projet de cession de matériel obsolète de l'Université à une association. L'objectif est de travailler à réduire la fracture numérique afin de mieux préparer les publics les plus éloignés de ces outils à les utiliser. Par la suite, ils pourraient de façon très confortable, par exemple, suivre des études et participer à leur développement personnel. C'est du matériel qui a plus de 10 ans d'âge, qui n'est plus utilisé. L'idée est de réussir à fabriquer une machine qui fonctionne avec deux ou trois qui ne marchent plus. C'est également œuvrer dans le domaine de l'économie circulaire, en donnant une seconde vie à ce matériel. Notamment, en informatique, il est possible de continuer à fonctionner avec des logiciels récents en remplaçant les systèmes d'exploitation obsolètes, par des Windows Vista ou des Windows 7, ou par un système d'exploitation Linux qui est beaucoup plus léger, qui va consommer beaucoup moins de ressources, mais va faire tourner quand même des logiciels récents tels que les développements informatiques en ligne de commandes. Pour du multimédia, il est possible d'apprendre à maîtriser avec des définitions standard. C'est le cas des caméras très anciennes qu'il y a dans ce don. Pour passer à l'échelle avec de la haute définition ou de la 4K, la technique ne change pas complètement, ce sont juste les paramètres qui seront différents. C'est un projet

qui démarre pour bâtir un pont entre ce que l'Université propose et un public qui est peut-être encore éloigné de ces technologies.

Le Président remercie le VPUDN pour ces explications et cette belle initiative. Celle-ci est à souligner puisqu'il est possible de donner une nouvelle vie au matériel obsolète. C'est toujours mieux que de le jeter ou de le laisser dans des espaces de stockage. Par ailleurs, il pourrait être envisagé de voir comment travailler avec le CUFR de Mayotte, pour que le matériel qui n'est plus utilisé par l'établissement puisse leur servir.

Le VPUDN souscrit à cette idée.

Le DRH demande si c'est un don ponctuel ou si c'est dans l'idée de régulariser de façon courante.

Le VPUDN répond qu'il s'agit, pour l'instant, d'une opération ponctuelle, pour essayer de démarrer une tentative pour résorber les difficultés liées à la fracture numérique. Mais effectivement, il peut être envisagé que, si cela fonctionne bien, le principe soit étendu à d'autres associations, à d'autres champs, puisqu'il n'y a pas que le numérique, qui puisse bénéficier de ce genre d'action.

En l'absence d'autres prises de parole, *le Président* soumet aux voix cette convention qui clôture les points soumis à délibération.

Résultat du vote						
Vote	électronique					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :			34			
N'ayant pas pris part au vote				2		
Nombre de voix	pour	32	contre	0	abstention(s)	0

Points d'information :

Point n°18 : Conventions – contrats – accords-cadres recherche et hors recherche pour information.

Rapporteur(s) : Le DAJI

Le DAJI présente pour information des conventions hors recherche et recherche pour information, qui relèvent de la délégation de pouvoir accordée par le Conseil d'administration : 77 conventions au total hors recherche, dont 63 qui intéressent le domaine de la formation, puis 14 de tout autre domaine, et 7 conventions recherche pour information.

Point n°19 : Présentation du rapport bilan carbone.

Rapporteur(s) : Invitée Jennifer Meyer de ECO2 Initiative

Le chargé de mission Ecocampus indique que le bureau d'études est en charge de la présentation du rapport bilan carbone. La loi fait maintenant obligation à l'ensemble des services publics et des collectivités de présenter ce fameux bilan carbone ou gaz à effet de serre.

Madame Meyer se présente, elle fait partie d'un cabinet de conseil d'études en transition écologique, qui s'appelle ECO2 Initiative. L'Université de La Réunion les a sélectionnés en 2020 pour réaliser le bilan carbone de l'établissement qui porte sur les données de 2019, donc l'année précédente de démarrage de la mission. Elle va d'abord énoncer des éléments de méthode pour comprendre de quoi il s'agit, quand on parle de bilan carbone. Ensuite, les résultats du bilan carbone de l'Université pour l'année 2019 et terminera par les pistes d'action qui ont été envisagées suite à des ateliers réalisés avec le personnel et les étudiants de l'Université. Elle propose de garder les questions pour la fin.

En termes d'éléments de méthodes, qu'est-ce que le bilan carbone ? C'est un outil qui permet de comptabiliser les émissions de gaz à effet de serre, GES pour l'abréviation. Cela permet de les classifier selon les différentes activités, pour pouvoir les analyser et par la suite élaborer un plan d'action pour réduire ses émissions, donc son impact sur le changement climatique. Le fait d'avoir eu cette photographie des émissions de gaz à effet de serre à un instant T permet de cibler les actions qui vont avoir le plus d'impact, pour réduire ces émissions. Au niveau réglementation, depuis 2011, les établissements publics de plus de 250 agents doivent publier leur bilan des émissions de gaz à effet de serre tous les 3 ans, le nombre limite d'agents pour les outre-mer, parce qu'en métropole, c'est 500 agents. Elle précise que l'Université avait réalisé un premier bilan carbone en 2010 sur les données de 2009, donc il y a 10 ans d'écart entre les deux démarches bilan carbone. Au niveau du principe général de calcul, en tant que bureau d'études qui assiste l'établissement dans cette estimation des émissions de gaz à effet de serre, c'est de collecter des données d'activité. Celles-ci permettent par la suite de calculer, grâce à un facteur d'émission récupéré dans une base de données, combien de gaz à effet de serre est émis par telle ou telle activité. En prenant en exemple l'estimation des émissions de gaz à effet de serre qui sont liés à un déplacement en voiture, il est nécessaire de connaître soit les kilomètres parcourus, soit les litres de carburant consommés, idéalement le modèle du véhicule : ainsi venant d'une base de données combien de CO2 est émis par le fait de parcourir un kilomètre avec ce véhicule, ou d'avoir consommé un litre de diesel ou d'essence. De même pour ce qui concerne les émissions de gaz à effet de serre qui sont liés à la consommation d'énergie, il y a besoin de connaître la consommation d'énergie : ainsi venant d'une base de données les émissions liées à la consommation d'un kilowatt/heure d'électricité à La Réunion en 2019. Ainsi l'établissement a été sollicité sur cette partie collecte des données d'activités. Elles concernaient différents périmètres, puisque l'Université a choisi d'effectuer un bilan carbone appelé complet, sur les 3 scopes, sur toutes les activités : les activités propres et les émissions qui sont aussi induites par des activités qui ne sont pas gérées directement, mais qui sont générées par le fonctionnement de l'établissement. Les scopes 1 et 2 sont les émissions qui sont liées aux activités directes, par exemple les consommations énergétiques des bâtiments, les fuites de gaz, notamment tout ce qui est climatisation, les consommations de la flotte de véhicules propres et éventuellement le changement d'usage des sols, tel que la construction ou le remplacement d'un espace naturel par un espace artificialisé. Le scope 3 est lié à toutes les émissions liées aux activités externes : tout ce qui concerne les déplacements, à la fois déplacement des étudiants, déplacement domicile-travail, tout ce qui concerne les achats, tels que les papiers pour les bureaux, les prestations, les aliments pour les réceptions ou

autres, et aussi les repas des étudiants aux restaurants universitaires, gérés par le CROUS. Il est aussi pris en compte tout ce qui est immobilisé, les amortissements, les bâtiments, véhicules, matériel, etc., et ceux en cours d'amortissement. Tout ce qui est déplacement professionnel, hors voiture, notamment en métropole, et le traitement de tous les déchets produits. Ces activités, même si l'Université ne les gère pas directement, sont finalement induites dans le simple fait que l'établissement doit fonctionner. Les 9 sites de l'Université sont concernés : 6 sites qui reçoivent des étudiants, et 3 sites de recherche. En termes de calendrier, cela a démarré en novembre 2020, avec des ateliers de plan d'action en octobre et décembre 2021.

Madame Meyer passe à la présentation des résultats : en 2019, le résultat global est de 36 000 tonnes de CO2 équivalent par usager. Ce qui est équivalent à 6 000 tours de la Terre en avion ou 2,2 tonnes de CO2 par usager. Cet indicateur est en baisse de 10 % par rapport à 2009. Même s'il y a une augmentation en valeur absolue, étant donné qu'il y a eu une augmentation également du nombre d'usagers, sur la répartition par usager, il y a eu une baisse. Les postes majoritaires sont les mêmes qu'en 2009, à savoir les déplacements et dans un deuxième temps l'énergie, mais dans une moindre mesure. Les déplacements représentent plus de la moitié des émissions de gaz à effet de serre. Il est à noter que les déplacements domicile-université des étudiants en représentent les deux tiers. Concernant les déplacements professionnels du personnel, et dans une moindre mesure, les déplacements en avion des étudiants et le déplacement domicile-travail du personnel : en termes de consommation d'énergie, elle est en baisse par rapport à 2009, malgré l'augmentation des effectifs. L'analyse par site place le poste déplacement majoritaire sauf sur le pôle technologique qui s'explique par les matériels qui s'y trouvent de par les émissions importantes en termes d'achats et d'immobilisations. Par rapport au nombre de personnels et d'étudiants qui s'y trouvent, c'est le site du Moufia qui est devant les autres en termes d'émissions de gaz à effet de serre.

Elle termine sur les pistes d'action. En ce qui concerne le processus d'élaboration, il y a eu 2 ateliers avec des personnels et des étudiants pour co-élaborer les actions en octobre et en décembre. Il n'y a pas eu énormément de participants, soit 12 lors de la première fois et 10 la deuxième fois. Cela a permis toutefois d'aboutir à un plan de transition de 17 actions qui sont réparties dans 6 thématiques différentes. Donc la première, ce sont les déplacements, le poste de loin le plus important, avec l'optimisation des missions à l'étranger, des discussions sont engagées avec les collectivités pour améliorer l'offre de bus et les moyens de transports publics qui desservent l'université pour ce qui est surtout étudiant. Favoriser le covoiturage et les mobilités douces avec des actions sur la voie qui sont déjà en cours ou programmées. Puis, améliorer les conditions pour les usagers de vélos et trottinettes. De même, il y a des actions qui sont déjà démarrées sur ce sujet. Sur le volet énergie, qui est le deuxième poste d'émission, il y a la maîtrise de l'utilisation de la climatisation et développer des moyens de production d'énergies renouvelables et essayer de travailler également sur le fait de végétaliser un peu plus le campus pour avoir besoin de moins de climatisation, qui est appelé îlot de fraîcheur. Sur les 4 volets suivants, en termes également de poids carbone, il y a les achats. Donc, limiter les achats, mettre en place une culture de la réparation et prioriser lorsqu'il y a achat, l'artisanat local. Pour tout ce qui est alimentation, c'est un volet réalisé sur les restaurants du CROUS qui sont sur les campus : une communication sur l'alimentation saine et durable, la mise en place de marché mobile sur les campus et le fait de demander au CROUS une offre végétarienne quotidienne. Sur les déchets, qui représentent un poste relativement faible, il y a quand même l'amélioration du tri et du recyclage, même s'il y a un diagnostic déchets qui va bientôt être mis

en place. Enfin, sur un axe qui est transversal, qui concerne la mobilisation, il y avait plusieurs idées de faire vivre un réseau d'éco-délégués parmi le personnel ; mobiliser également les étudiants ; mettre en place une newsletter mensuelle pour les personnels et étudiants. Dans le rapport complet bilan carbone qui a été remis, il y a un détail par action qui permet de compléter les objectifs, les sous-actions, qui pourraient être responsables des actions. Elle demande s'il y a des questions.

Monsieur Mehoumoud Issop félicite Madame Meyer pour le travail qui a été réalisé et le chargé de mission pour le suivi de ce projet. Il pose une question sur la méthodologie et les données comptables utilisées, notamment pour l'estimation des coûts des émissions des bâtiments. Comment ont été estimés les nombres de déplacements ? Sur la partie déplacements du personnel, notamment les déplacements à l'extérieur, l'établissement dispose certainement d'une base de données. Pour la partie des étudiants, qui représente les deux tiers des émissions des GES, comment a été estimé le nombre de déplacements des étudiants ?

Madame Meyer répond que cette récolte de données a été possible par une enquête. Il y en a eu 2 : une spécifique aux déplacements domicile-travail du personnel administratif et enseignants-chercheurs et une autre adressée aux étudiants. Il s'agissait simplement de remplir un petit formulaire en ligne et d'indiquer le nombre de kilomètres qu'ils parcouraient, le mode de transport qu'ils utilisaient et la fréquence à laquelle ils se déplaçaient à l'Université. À partir des réponses reçues, cela a été extrapolé à l'ensemble des étudiants, puisqu'il n'y a pas eu les 15 000 étudiants qui ont répondu. Pour terminer, suite à une question, elle indique que l'étude est aux alentours de 15 000 euros hors taxes.

Le Président remercie pour cette présentation et le travail qui a été effectué et qui est effectivement éclairant pour l'Université. L'établissement s'est résolument engagé sur le développement durable, et continuera sur cette voie. Il y a des postes sur lesquels il faut intervenir, cela se fera avec les équipes.

Point n°20 : Avancée des Conventions pluriannuelles d'objectifs et de moyens.

Rapporteur(s) : Le VPCA

Le VPCA réalise un point d'étape sur le déroulé des conventions pluriannuelles d'objectifs et de moyens, qui ont été initiées depuis le mois de décembre 2021. Les grilles ont été remontées au niveau des composantes dans un premier temps, en termes de discussion avec les directeurs et directrices. Ces conventions sont plus ou moins stabilisées. L'établissement a fait un retour sur les demandes des composantes, cela comprend les tableaux sur les moyens financiers demandés et les moyens humains. La demande des moyens financiers se base sur une moyenne des 5 dernières années d'attribution de la dotation de fonctionnement aux composantes. Et en ce qui concerne les moyens humains, les postes tant d'enseignants-chercheurs, d'enseignant ou de BIATSS, la demande s'établit sur une moyenne des 3 dernières années. En fonction de cette moyenne, il avait été demandé aux composantes de remonter leurs demandes. Pour les demandes financières, les composantes respectent la moyenne. En revanche pour les demandes de postes, il y a un peu d'écart par rapport à ce que pouvait prétendre la composante. Pour la suite, une convention est en cours d'élaboration au niveau de la direction des affaires juridiques et institutionnelles qui sera signée entre la présidence et les composantes. Ce document va reprendre les points essentiels du document de travail, notamment ce qui est conventionné entre la gouvernance centrale et les composantes en termes de demandes, de moyens, d'objectifs, d'indicateurs et surtout en termes d'évaluation. La

gouvernance va mettre un certain nombre de moyens pour pouvoir permettre aux composantes d'atteindre leurs objectifs. En revanche, il s'agira aussi pour les composantes de procéder à une évaluation, à mi-parcours par exemple, et en fin de parcours, pour voir si les objectifs ont été atteints.

Aux premières lueurs de la rentrée, l'établissement aura arbitré l'ensemble des demandes, c'est-à-dire les remontées en termes financiers et également en termes de moyens humains. Dès lors que la convention sera stabilisée, il y aura un premier retour vers les composantes. En fonction de cela, il y aura un dialogue, des échanges autour de cette convention, peut-être également autour de l'arbitrage, pour passer à la signature de cette convention.

Les CPOM sont un outil de pilotage au niveau des composantes, et également un outil qui stabilise l'ensemble des dotations. Mais pour autant, il rappelle aux membres du Conseil d'administration, qu'elles ne remplacent pas le dialogue de gestion annuel. Ce dernier concerne les moyens financiers et humains, et mesures complémentaires. Les CPOM permettent d'avoir une base qui est solide. S'il y a des changements qui interviennent en cours d'année, en ce qui concerne les étudiants, comme avec la crise Covid, avec un gonflement des effectifs, les dialogues de gestion permettent d'en discuter et ce sera sous forme d'annexe ou d'avenant à cette convention, les moyens qui seraient accordés en termes de moyens supplémentaires. Apparemment, au niveau du ministère, l'intitulé s'acheminerait, vers des contrats d'objectifs et de moyens et de performances, objectifs-moyens-performances, qui seraient entre le ministère et les universités. C'est une dépêche qui date du 05/07/2022, le ministère serait assez favorable avec cette contractualisation entre le ministère et les composantes, avec des objectifs. L'avantage serait que les CPOM s'adossent au Contrat quinquennal, donc sa déclinaison.

Le Président remercie le VPCA pour ce point d'information, et son implication sur ce dossier important, qui aboutira au prochain semestre.

Point n°21 : Questions diverses.

Le Président fait d'abord une lecture des questions de Monsieur Parmentier arrivées par mail, les éléments de réponses suivront. Deux séries de questions pour la séance du CA de ce jour : il y a une question A, A1, A2, A3 et une question B, B1, B2, B3. Question A : "Dans un message envoyé sur l'espace d'information de l'Université le vendredi 24 juin 2022, Monsieur Lemaire dénonçait des manquements importants à l'application du droit à l'Université de La Réunion. Pour rappel, Monsieur Lemaire évoquait l'absence de communication de documents administratifs alors que cette dernière fait partie des obligations du fonctionnaire. L'Université de La Réunion aurait ainsi été condamnée à plusieurs reprises par la CADA, commission d'accès aux documents administratifs, pour ses refus. Ces refus sont regrettables, car ils laissent penser que l'Université a des choses à cacher et surtout, engendre des frais liés aux condamnations judiciaires. Le message de Monsieur Lemaire m'amène à poser plusieurs questions. A1 : Ces refus sont-ils réels ? Sont-ils inventés par monsieur le maire ou ce dernier a-t-il dénaturé la réalité ? Dans les deux derniers cas, l'établissement a-t-il l'intention d'attaquer monsieur Lemaire en justice ? Par exemple, en diffamation. Si la direction de l'établissement n'a pas l'intention d'attaquer monsieur Lemaire pour ses propos, peut-elle nous expliquer pourquoi ? Question A2 : Si les manquements au droit sont réels, comment la direction de l'établissement peut-elle les expliquer et surtout a-t-elle l'intention d'y remédier rapidement ? Je souhaiterais en particulier savoir pourquoi le contrat de la directrice de cabinet de l'époque, en particulier concernant sa rémunération ou encore les rapports d'un comité de sélection, n'ont-ils pas pu être consultés

par Monsieur Lemaire malgré des avis favorables de la CADA ? A3. L'établissement a-t-il l'intention de permettre à Monsieur Lemaire de consulter les documents évoqués et le cas échéant, quand ?"

Le Président demande au DAJI de préciser le rôle de la CADA, et si l'établissement a été condamné par la CADA.

Le DAJI rappelle que la CADA est la Commission d'accès aux documents administratifs. C'est une autorité administrative indépendante qui a été créée en 1978 dans la lignée avec la CNIL et l'ensemble des AAI. La CADA émet des recommandations et de façon tout à fait exceptionnelle, peut prendre des sanctions uniquement en matière de réutilisation illégale de données à caractère public. Donc l'ensemble de son pouvoir est d'ordre recommandationnel. La CADA peut être saisie par n'importe quel administré face, soit à un refus, soit à un accord partiel de communication de documents administratifs.

Le Président répond sur l'intention de l'établissement d'attaquer Monsieur Lemaire qui n'est pas à l'ordre du jour. Il a déjà été sanctionné par la section disciplinaire pour manquement grave à la déontologie, pour être l'auteur aussi de faits constitutifs de harcèlement moral. L'établissement n'a pas pour habitude d'aller attaquer des collègues. Sur la consultation des documents, la réponse est apportée : la CADA émet des recommandations et l'établissement agit. L'établissement ne cautionne pas la volonté de consulter le dossier des collègues, les rémunérations.

Il continue sur la lecture de la question B : "Par un arrêté du 13 mai 2022, le président Miranville a abrogé la délégation de signature établie le 25 mai 2021 en faveur de Monsieur Gilles Lajoie, Président du Conseil Académique plénier de l'Université de La Réunion, délégation qui portait sur les actes administratifs, financiers et budgétaires en lien avec les domaines de la formation et de la recherche. La date de cette décision pose question. Elle est en effet intervenue au lendemain du Conseil d'administration plénier où Monsieur Lajoie a exposé les raisons qui l'avaient conduit à refuser de signer le document demandant à Madame Ducrocq-Grondin de quitter son poste de vice-présidente du CA en charge de la FVU. On imagine que même dans le groupe Cap 24, la formule de gouvernance partagée n'est plus beaucoup utilisée. Dès lors, je souhaiterais poser plusieurs questions." Comment expliquer cette abrogation ? Les délégations de signature sont des actes de gestion. L'abrogation, elle est liée à une réorganisation sur le périmètre FVU et l'abrogation a été faite avec l'accord de l'intéressé. Il semblerait donc que les pouvoirs et donc, les domaines d'intervention du président du Conseil Académique soient fortement limités par cette décision. L'abrogation est survenue il y a bientôt deux mois et elle entre, à mon sens, en contradiction avec la lettre de mandat du président du CAC dans la section 4. Cette dernière indique en effet que *dans le cadre de vos fonctions de président du Conseil Académique, vous travaillerez à mes côtés avec une délégation pleine et entière sur le champ qui vous est confié. Vous bénéficierez pour ce faire d'une délégation de signature du président.* Confirmez-vous le hiatus entre l'abrogation de la délégation de signature et la lettre de mandat ? Le cas échéant, avez-vous l'intention de revoir la lettre de mandat, celle disponible sur le site de l'Université, au moment où, je communique cette question, c'est-à-dire le 4 juillet ? Dans le cas contraire, avez-vous de nouveau accordé une délégation de signature au président du Conseil Académique ?"

Le Président apporte les éléments de réponses sur cette deuxième série de questions : il n'y a pas besoin de délégation de signature pour signer un courrier, où collectivement, des collègues

signent. Il s'agit d'un acte personnel. Le Président du CAC n'est plus présent, mais il y a bien évidemment eu une discussion avec lui pour ce faire. Les compétences du président du Conseil Académique sont listées à la fois dans les textes et dans les statuts. Donc, cela ne le limite absolument pas. Encore une fois, c'est de la gestion interne et que cela relève de l'équipe présidentielle. Dans tous les cas, il n'y a pas de hiatus particulier. Il y a simplement une réorganisation à opérer. Par la suite, il sera revu s'il y a, à nouveau, une délégation de signature.

Le Président réalise la lecture d'une autre question qui est posée par Ketty Grondin : "Nous sommes alertés par les étudiants sur les difficultés rencontrées par le SCD en matière de recrutement. Ces difficultés sont telles qu'une restriction des horaires des BU est en cours depuis le 4 juillet. Il semblerait que des demandes de recrutements initiées depuis plusieurs mois et qui ont fait l'objet de nombreuses relances ne soient pas traitées par le DRH de l'établissement. D'abord, sur la forme : que le DRH ne réponde pas aux multiples sollicitations d'un service est simplement inadmissible. Ensuite, sur le fond : que le DRH prenne en otage le SCD n'est ni plus ni moins que prendre en otage les étudiants. L'UNEF, en tant que première organisation étudiante, ne peut l'accepter. Ainsi, pourrions-nous avoir les raisons qui expliquent ce traitement particulier du SCD de la part du DRH ? Savoir combien de postes seront pourvus au SCD avant les vacances ? Merci de noter qu'il s'agit de deux questions différentes, chacune revêtant toute son importance."

Le VPE demande à compléter la question diverse, en l'absence de Madame Grondin et se faisant porteur de sa voix et de celle des étudiants de manière générale. Le premier point porte sur des explications sur le traitement particulier qu'a subi le SCD de la part de la DRH, et le deuxième est de savoir combien de postes seront pourvus avant les vacances. Le syndicat étudiant a été alerté par les étudiants qui signalent que juste avant la fermeture de l'Université, il leur a été annoncé, parce qu'il y avait des défauts de recrutement, que la BU allait fermer une heure plus tôt. Il faut savoir que même si les vacances arrivent et que le 15 juillet, c'est pour bientôt, il y a encore des étudiants, notamment des étudiants étrangers ou des étudiants qui ne sont pas originaires du territoire de manière générale, qui ont besoin d'un espace tel que la bibliothèque universitaire pour étudier et préparer leurs cours pour l'année prochaine. Or, il a été remonté qu'il y a eu de nombreuses sollicitations par e-mail adressées à la DRH depuis le mois d'avril, mais il n'y a eu aucune avancée sur les demandes de recrutement. Aujourd'hui, le Service Commun de Documentation est pris en otage, tout comme les étudiants en prenant en otage leur réussite. Donc, l'Unef, en tant que première organisation étudiante et ayant pour rôle de défendre les intérêts matériels et moraux des étudiants, la réussite en faisant partie, n'accepte tout simplement pas cette situation et n'hésitera pas à se mobiliser, à aller demander à l'ensemble des étudiants s'ils acceptent que, dès maintenant et à la rentrée universitaire, une heure soit coupée en moins de leur temps d'étude à la bibliothèque universitaire.

Le Président remercie pour ces précisions, et indique qu'il ne s'agit absolument pas de revenir sur les horaires du SCD.

Le DRH tient à préciser qu'il n'y a aucune intention délibérée de sa part ou des services de ne pas répondre aux sollicitations. Il explique que dans le cadre d'un recrutement, notamment d'ANT, il y a un workflow qui est défini, avec différents acteurs qui interviennent : des acteurs de la DRH, récemment il a été intégré la DFC dans le process, pour formuler un avis par rapport à ces demandes de recrutement. L'activité d'une manière générale de la DRH a été impactée très fortement par tous les points, notamment inscrits et développés dans le cadre de ce CA, avec des nouvelles dispositions en particulier, que ce soit un RIPEC, repyramidage ou d'autres

dispositions, comité d'experts ou autres. La réorganisation de la Direction des ressources humaines porte sur un axe prioritaire qui sera d'améliorer la réactivité en matière de communication, mais aussi en matière de traitement des demandes. Sur la question la plus importante de savoir combien de postes sont pourvus au SCD avant les vacances, il y a eu une réunion cette semaine, en présence du VP FVU, du DGS et de la Directrice du SCD. Des solutions ont été trouvées. Il s'avère que 4 recrutements sont en cours. Les auditions auront lieu demain après-midi, avec une prise de fonction à compter de la rentrée. À ce stade, les moyens sont mis pour garantir l'activité normale à compter de la rentrée au niveau de la BU. Puis, il restera un arbitrage interne qui est lié à la bourse à l'emploi d'une collègue, l'arbitrage au niveau de la gouvernance pour la compensation.

Le VPE demande de confirmer qu'il y a bien, avant les vacances, 4 personnes qui seront recrutées à la BU pour la rentrée universitaire ?

Le DRH confirme qu'il y a bien 4 recrutements. Les auditions sont prévues demain après-midi. Il y a une dizaine de candidats qui seront auditionnés.

Le Président remercie le DRH pour ces éléments d'explication. Tout est mis en œuvre pour que les choses rentrent dans l'ordre au SCD pour la rentrée prochaine. Tous les points ont été abordés, il remercie l'ensemble des présents pour cette séance et à travers eux, l'ensemble des équipes. L'année universitaire se termine et a été une année chargée. Il y a eu beaucoup de travail des équipes pédagogiques, scientifiques, techniques, administratives. Il adresse ses remerciements à l'ensemble des collègues concernés, aux étudiants aussi qui travaillent pour faire en sorte que la réussite soit au rendez-vous. Il souhaite à tous une belle période de repos puisque l'établissement va fermer dans une semaine. Il donne rendez-vous autour de la mi-septembre pour le prochain Conseil d'administration, où la lettre de cadrage sur les moyens sera proposée.

La séance est clôturée à 17h23.

Le secrétaire de séance,

Geneviève CHABOT

Le Président,

Pr. Frédéric MIRANVILLE