UNIVERSITÉ DE LA RÉUNION

DELIBERATION n° 2023-17

portant approbation du procès-verbal de la séance plénière du CA du 14 décembre 2021

Point inscrit à l'ordre du jour n° 1a

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 ;

- Moyennant les trois amendements demandés par Madame MARIAMON :

Point n° 1 : **Campagne emploi 2022** - *page 11 :*

- *Remplacer et ajouter au paragraphe*

Madame Mariamon remarque qu'il y avait de nouvelles demandes de recrutement pour les BIATSS, certaines ont été validées, et d'autres, non. Elle demande s'il y a possibilité d'indiquer, très succinctement, les critères retenus et les motifs évoqués par les directions, pour ces nouvelles demandes de recrutement. [.....] Puis, au niveau des renouvellements des contractuels, où il y avait des quantités de travail à 70 % pour certains et des demandes de renouvellement de 70 %, est-ce qu'il n'a pas été envisagé, au lieu de recruter de nouvelles personnes à 70 %, de demander le nombre de personnes déjà recrutées dans l'établissement ? [...].

Par

Madame Mariamon remarque qu'il y avait de nouvelles demandes de recrutement pour les BIATSS, certaines ont été validées, et d'autres, non. Elle demande s'il y a possibilité d'indiquer, très succinctement, les critères retenus et les motifs évoqués par les directions, pour les nouveaux recrutements. [.....] Puis, au niveau des renouvellements des contractuels, où il y avait des quotités de travail à 70 % pour certains et des demandes de renouvellement de 70 %, est-ce qu'il n'a pas été envisagé, au lieu de recruter de nouvelles personnes à 70 %, d'augmenter la quotité de travail des personnes déjà recrutées dans l'établissement ? [...].

Et après en avoir délibéré, les membres du Conseil d'administration **approuvent le procès-verbal du Conseil d'administration réuni en séance plénière du 14 décembre 2021,** annexé.

Résultat du vote						
Vote	électronique					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				32		
N'ayant pas pris part au vote				2		
Nombre de voix	pour	26	contre	0	abstention (s)	4

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

UNIVERSITÉ DE LA RÉUNION DAJI

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 14 décembre 2021

Le Conseil d'administration de l'Université de La Réunion a été convoqué en séance plénière **le 14 décembre 2021 à 10h00**.

Sur 36 membres en exercice dûment convoqués, 35 étaient présents ou représentés à l'ouverture de la séance à 10h12. 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. Campagne emploi 2022.
2. Budget rectificatif n°2 de l'année 2021.
3. Budget initial 2022.
4. Avis sur la proposition de nomination du Directeur du Service Universitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé (SUMPPS).
5. Schéma directeur du handicap (SDH) : fiches actions.
6. Création de la Commission Maintien dans l'Emploi (CME).
7. Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) - campagne 2022 – Critères généraux.
8. Demandes de financement.

Points d'organisation et de gestion :

9. Suivi de la réunion du Bureau d'Etablissement du 06 décembre 2021 :
   a. Critères d'attributions de congés pour projets pédagogiques (CPP) 2022-2023
   b. Critères généraux d'attribution des primes de responsabilité pédagogique (PRP) 2020-2021.
   c. Programme de soutien aux initiatives en faveur des personnels.
   d. Programme du Fonds de Solidarité et de Développement des Initiatives Étudiantes (F.S.D.I.E).
   e. Accréditation hors vague 2022-2023.
   f. Critères généraux d'examen des vœux PARCOURSUP et capacités d'accueil à la première année des formations post-bac.
   g. Capacités d'accueil à l'entrée des formations de Médecine, Maïeutique, Odontologie, Pharmacie, Kinésithérapie (MMOPK).
   h. Calendrier pédagogique des Unités d'Enseignements d'Ouverture (UEO) pour le second semestre de l'année universitaire 2021-2022.
   i. Calendriers pédagogiques.
   j. Grilles tarifaires et droits d'inscription.
   k. Concession des logements.
10. Validation du montant des droits d'inscription pour la 26ème édition du colloque annuel de la Conférence des Directeurs d'UFR Scientifiques (CDUS).

11. Capacités d'accueil, attendues à l'entrée du Master, critères d'examen des vœux, mentions de licences conseillées et commission d'examen des vœux pour l'admission au diplôme national de Master.
12. Aides financières.
13. Amortissements des biens sur contrats de recherche.
14. Actions sociales de fin d'année en faveur des personnels.

Points d'information :

15. Conventions – contrats – accords-cadres recherche et hors recherche pour information.
16. Questions diverses

ONT ASSISTE AVEC VOIX DÉLIBÉRATIVE

MEMBRES PRÉSENTS

Président de l'université de La Réunion : Frédéric MIRANVILLE

Professeurs : Bérénice DORAY – Brigitte GRONDIN-PEREZ – Jean-Michel JAUZE – Catherine MARIMOUTOU – Patrick MAVINGUI (en visio) – Frédéric MIRANVILLE – Alexis PARMENTIER (en visio).

Maîtres de conférences et autres enseignants : Mohamed Ait-AARAB – Katia ANGUE (en visio) jusqu'à 14h16 – Patrick FROUIN - Anne-Cécile KOENIG LE RIBEUZ – Zoulfikar MEHOUMOUD ISSOP (en visio) – Dominique MORAU (en visio) jusqu'à 15h47 – Fabrice VIALE.

Personnels BIATSS : Gaël ARQUIER – Fabienne ETHEVE – Hafsah LIMBADA jusqu'à 14h13 – Rachelle MARIAMON – Yasmine OUMOURI (en visio) - Patrick RIVIERE (en visio).

Usagers : Marina DIJOUX– Ketty GRONDIN départ à 12h30 – Alexandros ZAKHARATOS.

Personnalités extérieures : Flora AUGUSTINE ETCHEVERRY représentante du conseil Départemental – Lorraine NATIVEL, suppléante représentante du conseil Régional (en visio) jusqu'à 14h10 – Armelle BONET-KERRACHE, suppléante représentante des organismes de recherche partageant des unités de recherche avec l'Université (INSERM) (en visio) - Marc HONORE, représentant d'une entreprise employant de moins de cinq cents salariés (SAS SOLUTECH) (en visio) – Jeanne LOYHER personne assumant des fonctions de direction générale au sein d'une entreprise (Groupe Clinifutur) (en visio) – Karl MAILLOT, représentant des organisations représentatives des salariés (CFDT-REUNION) (en visio).

Représentants syndicats des personnels – Délégués de liste CA : Eric LACROIX - Rachelle MARIAMON – Yasmine OUMOURI – Chloé BOURMAUD – Patrick RIVIÈRE.

MEMBRES REPRÉSENTÉS

Professeurs : Estelle NOBECOURT par Bérénice DORAY.

Maîtres de conférences et autres enseignants : Katia ANGUE par Patrick MAVINGUI à 14h16 - Julie LEROY par Mohamed AIT-AARAB – Zoulfikard MEHOUMOUD ISSOP par Alexis PARMENTIER de 11h45 à 14h13 – Dominique MORAU par Jean-Michel JAUZE à partir de 15h48.

Personnels BIATSS : Hafsah LIMBADA par Patrick RIVIERE à partir de 14h13.

Usagers : Tristan DOUROUGUIN par Marina DIJOUX – ketty GRONDIN par Alexandros ZAKHARATOS à partir de 12h30 - Alix CREMOUX par Alexis PARMENTIER.

Personnalités extérieures : Eric JEUFFRAULT par Frédéric MIRANVILLE – Jeanne LOYHER par Frédéric MIRANVILLE à partir de 14h12 –Karl MAILLOT par Gaël ARQUIER à partir de 14h10 - Gilbert VIELLEUSE par Jean-Michel JAUZE.

ONT ASSISTÉ EN QUALITÉ D'INVITÉS

Erwan POLARD, représentants de la Rectrice de l'Académie – Gilles LAJOIE, Président du Conseil académique - Jean Michel JAUZE, Vice-président du Conseil d'administration en charge des affaires générales – Patrick MAVINGUI, Vice-président du Conseil d'administration en charge de la recherche et de la valorisation – Rudrigue SAUTRON, Vice-président Étudiant - Patricia DUCRET, Vice-présidente déléguée en charge de l'égalité Femmes-Hommes et handicap - Anne-Françoise ZATTARA-GROS, Vice-présidente déléguée Europe & International, coopération régionale – Katia ANGUÉ, Vice-présidente déléguée en charge de l'Orientation et Insertion professionnelle - Olivier SEBASTIEN, Vice-président délégué en charge des usages et des développements du numérique et Directeur de l'IIN - Bérénice DORAY, Chargée de mission promotion et prévention en santé – Fabrice VIALE, Chargé de mission réussite – Jérôme GARDODY, Chargé de mission Entrepreneuriat et Economie Social et Solidaire - Amandine DI LENA, Chargée de mission dialogue social - Luçay SAUTRON, Directeur général des services par intérim - Jean-Bruno GÉRÉONE, Directeur des ressources humaines – Arnaud TESTULAT, Directeur des finances et de la comptabilité - Stéphane MAILLOT, Directeur de cabinet de la présidence – Nirmal NIVERT, Directeur des affaires juridiques et institutionnelles – Tatiana LEBEAU, Chargée des affaires institutionnelles – Brigitte GRONDIN-PEREZ, Directrice de l'UFR Sciences et Technologies– Mylène EYQUEM Directrice de l'UFR lettres et sciences humaines – Bérénice DORAY, Directrice de l'UFR SANTE - François GARDE, Directeur de l'ESIROI - Sandrine MARVILLIERS, Directrice de l'INSPE représenté par Azzedine SI MOUSSA Directeur adjoint de l'INSPE - Pascal PICARD, Directeur de l'IAE - Richard LORION, Directeur de l'institut universitaire de technologie – Marie JOUAVILLE, Directrice du SUMPPS – Eric LACROIX, Directeur du SUAC - Karine VANDERSTEEN, Directrice du SUAC – Patrick MAVINGUI, Directeur de la structure fédérative de l'Observatoire des Sociétés de l'Océan Indien - Valère LEE-CHING-KEN, Coordonnateur pôle excellence et rayonnement – Jean-Jacques ALDO, Coordonnateur pôle réussite et vie universitaire – Pascaline FONTAINE, Contrôleuse de gestion.

En introduction, le Président accueille les participants à cette séance qui a été préparée lors de la réunion du Bureau d'établissement du 06 décembre 2021.

Avant d'aborder les points à l'ordre du jour, le Président annonce avoir reçu une série de questions diverses. Il renouvelle ses remerciements, par rapport au travail qui a été effectué pour aboutir à la signature du contrat de la ministre en présentiel dans l'établissement. Il témoigne de son passage qui aura été fructueux, puisqu'elle aura pu voir, sur le terrain, ce qui se fait à La Réunion.

Propos liminaires

Le VPE fait part d'un point d'information auprès des Administrateurs. La semaine dernière se sont déroulées des élections extrêmement importantes de la première organisation étudiante sur l'île. Ces élections ne sont pas simplement universitaires, mais académiques et sont les seules élections académiques qui concernent les étudiants, car elles vont au-delà de la question simple des étudiants

de l'Université. Au sortir de cette élection, l'UNEF récolte 91 % des voix, ce qui est un score historique, et jamais vu au sein de l'Académie et de l'organisation, grâce à l'investissement du nombre de bénévoles présents sur le terrain qui ont mené une campagne qui est exemplaire. Au-delà de cela, trois choses sont déplorées, dans cette campagne. La première est un fort interventionnisme de l'État, au-delà de sa mission d'organiser les élections et les nombreuses difficultés rencontrées dans l'organisation de ce scrutin. La deuxième est l'intervention de certains personnels de l'établissement au-delà de leur mission de service public d'enseignement supérieur. Il y a un principe qui est très simple en tant qu'étudiant : « on ne se mêle pas de la campagne des personnels administratifs ou des personnels enseignants. Cela est considéré comme "déplacé" », le fait que certains personnels décident de mener campagne chez les étudiants. Enfin, la dernière chose, malgré le fait d'avoir eu le meilleur taux de participation de France, avec 15 % de participation, il y a neuf points de moins par rapport aux élections précédentes. C'est une perte importante, parce qu'il y a 9 % de moins qui n'ont pas pu s'exprimer, dans le cadre de cette élection étudiante et il estime important de le rappeler. Il met en exergue l'interventionnisme de l'État et la méconnaissance du terrain, car les spécificités locales n'ont pas forcément été prises en compte.

Le Président le félicite pour ces élections qui sont importantes pour la cause étudiante de façon générale. Il invite naturellement tous les étudiants à participer et à faire en sorte que la cause étudiante soit de plus en plus entendue, dans le contexte actuel.

Après s'être assuré que l'ensemble des Administrateurs puisse voter via l'outil question.direct, l'ordre du jour est abordé.

Point n°1 : Campagne emploi 2022.

Rapporteur(s) : Le Président et le DRH

Les éléments de la lettre de cadrage des moyens validée le 09 septembre dernier 2021 sont évoqués. La reconduction du repyramidage d'emplois d'enseignants et d'enseignants-chercheurs, de même que pour les emplois de BIATSS, avec une limite de cinq emplois par corps. Des éléments liés à la mutation, donc 10 % des emplois vacants au 1er septembre 2022 ouverts. Puis, le non-remplacement des départs en retraite immédiatement par des emplois titulaires, mais par une transition en emplois contractuels, afin de garantir la vacance des supports. Enfin, le renouvellement des agents non titulaires, à volumétrie constante, dont les agents en contrat PEC, qui viennent en soutien à l'ensemble des missions, notamment la question du gardiennage, la sécurité, l'entretien des locaux et l'entretien des espaces verts.

Les priorités qui ont été fixées dans la lettre de cadrage sont rappelés de façon synthétique :

- pour la formation, la vie étudiante et le campus : accompagner la mise en conformité et la consolidation en particulier de l'offre de formation. Donner la place à toute l'offre de formation de façon transversale, notamment, du point de vue des compétences transversales, et du point de vue de l'aide, d'une façon générale, à la réussite et à l'accompagnement des réformes, qui sont celles qui impactent certaines des composantes.
- En matière de recherche, il s'agit de pérenniser les emplois à la direction recherche, en particulier. Faire en sorte d'aller vers un seuil minimum pour le soutien des unités de recherche et soutenir les plateaux techniques et scientifiques, qui supportent une activité expérimentale forte des unités de recherche.
- En matière de relations internationales, c'est le déploiement du programme Réunion, qui a été validé au CA : venir en soutien aux composantes qui est une priorité de l'établissement, et, donner les moyens pour que la mobilité et les programmes d'échanges puissent être élargis et étendus au sein

de l'établissement ; de même que venir en soutien aux composantes, par une meilleure coordination de la Maison des langues. Faire en sorte que les réformes, en particulier l'arrêté licence, soient appliquées.

- Enfin, sur les questions de pilotage, de conditions de travail et d'écocampus, un appui au service qualité de vie a été mentionné dans le cadre du séminaire moyen qui a eu lieu en juin. L'accompagnement de l'UFR Santé et de la DRH, qui doivent faire face à un certain nombre de mesures nouvelles en matière de GRH et accompagner la dimension « conduite d'opérations », dans le volet écocampus.

Les premiers volets sont des volets contractuels et titulaires, pour les emplois d'enseignants et enseignants-chercheurs, et les emplois de BIATSS. Puis, la synthèse qui permet d'avoir une vision globale, en particulier sur les questions de masse salariale.

Pour le premier volet relatif aux emplois d'enseignants, d'enseignants-chercheurs , les lignes qui apparaissent en jaune sont indiqués comme étant une nouveauté pour cette année, puisqu'il y a eu une modification réglementaire qui permet aux personnels qui sont porteurs d'un handicap et reconnus comme tels au sein de l'établissement, de formuler des souhaits d'évolution de carrière, sur la base d'un détachement.

Au titre des emplois de titulaires :

- L'UFR Droit et économie a formulé 5 demandes de postes, (3 sont accompagnés). La ligne en jaune qui apparaît n'est pas une demande de l'UFR Droit et Économie, mais un appel à candidatures aux personnels qui sont porteurs de handicaps. Il est proposé d'accompagner un détachement pour un personnel enseignant ou enseignant-chercheur et un détachement pour un personnel BIATSS ;
- L'UFR Lettres et sciences humaines fait apparaître 17 demandes, plus deux hors classement (cinq demandes sont accompagnées) ;
- L'UFR Sciences et technologies 11 demandes formulées (Quatre sont accompagnées) ;
- L'UFR SHE : un accompagnement pour quatre postes. Les postes hors classement qui correspondent à des départs en retraite, qui sont déjà réalisés. Les emplois ont été proposés au concours, pour l'année prochaine.
- L'UFR Santé : un emploi qui est accompagné, sur les deux demandes formulées ;
- L'IUT : huit demandes formulées, quatre sont accompagnées ;
- L'IAE : quatre demandes formulées, la première demande est ne se fait pas de la façon exprimée par la composante, mais il paraît essentiel, étant donné certains dépassements qui ont eu lieu en matière de volume d'heures complémentaires ;
- L'INSPE, cinq demandes formulées, trois accompagnées ;
- L'ESIROI, quatre emplois demandés, deux emplois qui ont été accompagnés favorablement.
- L'Institut de l'illettrisme est accompagné, par le biais d'un rehaussement ;
- La Maison des langues est accompagnée pour deux emplois sur trois.

L'expression de besoins est importante, sur ces ouvertures de concours, pour un total de 72. Il est donc proposé, conformément à la lettre de cadrage, 31 emplois ouverts au concours pour l'année 2022, plus deux rehaussements, dont un rehaussement et un BOE qui est accompagné.

Sur le volet des emplois d'enseignants, d'enseignants-chercheurs contractuels : une expression de besoins qui est très importante. Après avoir eu dans la pré notification des moyens de 2022, une confirmation des moyens nouveaux sont venus renforcer la masse salariale. Le raisonnement est de renouveler tous les emplois qui existaient au sein des composantes de ce type, sous réserve qu'elle le souhaite, et en retirant les emplois qui étaient proposés au concours. Il est rappelé sur ce volet enseignants, enseignants-chercheurs contractuels, qu'il y a deux vagues : à ce stade, il s'agit de la première vague, et la deuxième vague arrive généralement mai-juin et permet d'accompagner des nouvelles demandes. Le choix a été fait de reporter toutes les nouvelles demandes à la deuxième vague, et de valider, pour cette première vague, l'essentiel des renouvellements quand ils n'étaient pas mis au concours.

- UFR Droit économie : 13 postes sont validés favorablement, c'est la totalité des renouvellements
- UFR Lettres et sciences humaines : cinq premiers emplois sont accompagnés, en accord avec la composante.
- UFR ST : les demandes ont été accompagnées, mis à part les ouvertures de concours, donc 12 emplois demandés, neuf sont accompagnés favorablement pour l'ensemble des départements.
- UFR SHE : les emplois qui sont au département Science du bâtiment et environnement ne sont plus arbitrés favorablement, au profit de l'emploi Titulaire qui dans le volet précédent (cinq emplois de contractuels qui sont accompagnés).
- UFR Santé : apparaissent des lignes en bleu, il s'agit des professeurs associés. C'est un type d'emploi spécifique de l'UFR Santé. Ces emplois sont reconduits au renouvellement du point de vue de la composante ;
- IUT : l'ensemble des emplois d'enseignants contractuels majoritairement sont accompagnés favorablement, pour la totalité des départements de l'IUT. Les deux premières nouvelles demandes ne sont pas arbitrées favorablement dans cette vague en particulier.

Pour rappel, la deuxième vague découle, soit d'emplois qui ont été rendus vacants par des mobilités, des mutations ou autres, soit des concours au sein de l'établissement qui sont restés infructueux. Cela permet de répondre à des besoins de façon plus forte, en complément ou en compensation de ces concours non aboutis.

- L'IAE : deux demandes accompagnées.
- l'INSPE : trois renouvellements.
- L'ESIROI : quatre emplois
- La FTLV : pour la mise en place des BAEU (environ 500 étudiants)
- La DOFIP : sont renouvelés, au nombre de trois
- La Maison des langues est accompagnée pour ces renouvellements, la nouvelle demande rentrera dans la deuxième vague.
- IIN et la D2IP : sont accompagnées par des emplois d'enseignants contractuels.

En synthèse : une expression de besoins forte : 98 demandes d'emplois d'enseignants, enseignants-chercheurs contractuels, un arbitrage de 77 emplois validés défavorablement, là où l'année dernière, en première vague, il y avait 45 postes.

Sur les emplois de titulaires BIATSS : l'expression de besoins dépasse la centaine d'emplois, ce qui démontre un besoin extrêmement fort. Il s'agissait d'arbitrer environ cinq emplois, à ouvrir au concours pour l'année prochaine, cinq pyramides d'âges au maximum et éventuellement des BOE.

- L'UFR ST : un emploi de technicien en BAP B. Il s'agit d'un départ en retraite d'il y a quelques années, qui avait été compensé par un emploi de contractuel. La composante a souhaité, depuis le départ, que cet emploi soit reconduit en titulaire.
- UFR santé : un rehaussement qui est proposé d'un emploi de catégorie B vers un emploi de catégorie A, répondant aux besoins de la composante qui a fait l'objet de réformes qui sont extrêmement lourdes à porter
- La Direction de l'orientation, de la formation pour l'insertion professionnelle : deux emplois qui sont accompagnés, une ouverture de concours de catégorie A, un rehaussement de la catégorie B. Il s'agit, conformément à la lettre de cadrage, de venir en soutien sur les questions d'orientation et d'aide à la réussite, de donner à cette Direction de l'établissement qui a vu un certain nombre de postes partir en mobilité interne, de la consolider pour être en capacité de prendre en charge ces missions.
- La DRIVE : une ouverture de concours d'un emploi d'IGE, pour consolider l'ingénierie de projet notamment.
- Le pôle RVU : un emploi de technicien qui est proposé au rehaussement, pour venir accompagner les différentes composantes sur l'activité transversale.
- La DAJI : un emploi d'assistant-ingénieur (catégorie A), pour renforcer la Direction dont les missions ont largement progressé.
- La DRH : la ligne jaune qui apparaît est la deuxième validation qui est proposé pour un emploi de BOE.
- Le service Qualité de Vie : un emploi de technicien.
- La DAMAN : qui prend en charge le soutien à l'activité numérique de l'établissement, un rehaussement proposé et une ouverture de concours d'un emploi de technicien, le rehaussement étant sur un emploi de catégorie A d'assistant-ingénieur.
- La DLR : un emploi qui est proposé au rehaussement. Une modification est signalée par rapport au document transmis, en raison d'un oubli dans la remontée du tableau. Il y avait neuf demandes qui avaient été formulées par la DLR et la première est arbitrée favorablement.

Cela donne 110 demandes d'ouvertures de concours (toutes catégories confondues). L'arbitrage a fait état de six ouvertures de concours pour l'année prochaine. Cinq rehaussements et un emploi ouvert au BOE. Cet arbitrage a été difficile à réaliser, mais reste conforme à la lettre de cadrage.

Enfin, le dernier volet de la campagne emploi, celui des BIATSS contractuels : n'apparaissent pas, dans ce volet, tous les emplois sur ressources propres et affectées, y compris les emplois PEC. Il y a une visibilité pour l'essentiel, sur des emplois qui proviennent des ressources à caractère général et fait apparaître environ 200 arbitrages favorables. L'établissement est conforme à la lettre de cadrage, dans le sens où, l'arbitrage est favorable à tous les renouvellements, sauf ceux pour lesquels les composantes ou structures concernées ne le souhaitaient pas, en accord avec leur stratégie. Les nouvelles demandes sont listées et ont été faites sur un certain nombre de priorités : l'UFR Santé ; l'OSUR ; le SUMPSS, le pôle Réussite et Vie Universitaire, la Direction de la Communication, la Maison des Langues.

En synthèse, ce sont 232 emplois contractuels BIATSS qui ont été demandés. L'arbitrage fait état de 187 emplois arbitrés favorablement. Donc 153 sur le plafond 2 et 34 sur le plafond 1.

Le DRH apporte des précisions con concernant le nouveau dispositif qui découle du décret 2020-569 du 13 mai 2020, qui fixe pour une période limitée, les modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement, au cadre d'emploi de niveau supérieur ou de catégorie supérieure. Ce nouveau dispositif a été institué en faveur des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. L'établissement a lancé un appel à candidatures pour recenser les potentielles candidatures. Le recensement fait état d'une seule candidature sur quatre qui apparaît dans le tableau d'arbitrage des enseignants, enseignants-chercheurs sur quatre enseignants, enseignants-chercheurs relevant de la RQTH, au sein de l'établissement. Puis, sur les 17 personnels BIATSS RQTH recensés au sein de l'établissement, six candidatures ont été réceptionnées. Suite à cette nouvelle disposition, il y a une procédure de sélection spécifique, puisque c'est un dispositif expérimental d'un détachement pour une année. Une commission de recrutement va se réunir une première fois, pour se prononcer sur la demande de détachement, qui peut être assimilée à une période d'une année de stage, et va se réunir à la fin de cette période pour se prononcer sur l'intégration ou non dans le corps demandé. Au niveau de la réglementation, il est possible, si besoin, de proposer un renouvellement d'une année de stage.

S'agissant de la soutenabilité budgétaire est garantie et apparaissent dans les tableaux qui ont été présentés. Il est porté à connaissance, des emplois de titulaires qui vont permettre, notamment, de pouvoir affecter les lauréats de concours par rapport aux arbitrages.

Globalement, l'expression des besoins est estimée pour toutes les catégories confondues, à 16 338 000 euros contre 13 054 000 euros par rapport à l'année dernière. Le nombre d'emplois total qui est associé à ces expressions de besoins est de 514 contre 469 l'année dernière.
Le nombre d'emplois arbitrés est de 309 contre 272 l'année dernière, ce qui représente 60 % d'accompagnement des besoins qui ont été exprimés par les structures d'établissement, soit plus 37 demandes qui ont été accompagnées favorablement, en comparaison de la campagne emploi précédente. Le coût de la campagne emploi 2022 est estimée à hauteur de 8 428 000 euros, contre 7 772 000 euros l'année dernière, soit une légère augmentation. Le coût de la campagne emploi sur l'année 2023 est évaluée à 13 164 799 euros, contre 11 964 571 euros, soit une augmentation en année pleine de 1 200 000 euros.

Madame Grondin-Perez fait savoir, comme indiqué à la réunion du Bureau, que c'est un exercice qui est complexe pour les Administrateurs qui n'ont pas forcément toutes les connaissances pré requises pour bien comprendre la campagne emploi et le budget initial. En s'adressant au DRH, elle demande s'il y a une estimation de la masse salariale globale en 2022, hors campagne emploi qui intégrerait le GVT et les promotions possibles. En effet, la campagne de promotion va s'ouvrir et chaque établissement fixe ce nombre. Sur la soutenabilité qui a été évoqué, est-ce qu'il y a plus de huit millions d'euros qui sont prévus, en campagne emploi. Est-ce que cette enveloppe fait 102 millions, comme cela a été indiqué en pré notification par le ministère ?

Le DRH répond que les tableaux qui sont présentés contiennent des informations en lien avec la campagne emploi et les budgets primitifs. Dans le cadre du BP, les crédits ont été ouverts, sous contrôle aussi de monsieur le DFC. En matière de dépenses de masse salariale, il est prévu un budget à hauteur de 109 millions d'euros. Ce budget se décompose de sous enveloppe qui n'apparaissent pas dans les tableaux. La ligne budgétaire, au niveau des dépenses de masse salariale, concerne les rémunérations des personnels titulaires, qui sont des dépenses incompressibles. Ces dépenses sont intégrées, le coût estimatif du GVT est de 800 000 euros. D'autres lignes budgétaires sont intégrées dans le budget

primitif, par exemple, celle relative au renouvellement des ANT contractuels doctorants, l'enveloppe des heures complémentaires, les heures complémentaires financées sur la subvention pour charges de service public. Celles sur formation initiale est reconduite par rapport aux dépenses et seront constatées sur cette année. N'apparait pas également, une enveloppe qui est destinée et qui sera reconduite pour les contractuels PEC de l'établissement. Par rapport aux chiffres, les 102 millions au niveau de la SCSP, sont des dépenses qui sont financées sur la SCSP. Actuellement, l'établissement n'est pas à saturation des recettes qui sont allouées dans le cadre de la masse salariale sur la SCSP. Sur ces 109 millions, il y a également les deux autres modes de financement : ressources, ressources propres. Il s'agit des AE égal CP, et les ressources fléchées n'apparaissent pas dans les tableaux.

Monsieur Arquier remercie, tout d'abord, pour cette présentation complète. Concernant les domaines de la compagne emploi BIATSS pour 2022, il est constaté 336 demandes, pour 159 arbitrées favorablement, soit 69 %. Il se rend compte que beaucoup de services et de composantes sont en déficit de ressources humaines BIATSS. Ce déficit est notamment dû à l'éclatement de l'établissement sur une multitude de sites, obligeant ainsi à multiplier certains postes. Il y a l'agrément du ministère pour rééquilibrer le ratio BIATSS et enseignants, car il y a « trop de BIATSS » à l'Université de La Réunion. Or, il conviendrait de dire plutôt qu'il n'y a pas assez d'enseignants pour rééquilibrer ce ratio BIATSS-enseignants. Il espère que dans les prochains échanges avec le ministère, ces chiffres issus de la demande réelle du terrain pourront les sensibiliser à la spécificité de l'Université de La Réunion, afin de pouvoir mieux accompagner les services et les composantes sur leurs demandes de BIATSS pour la campagne 2023.

Le Président acquiesce et pense que c'est une réalité qu'il faut remonter et c'est ce qui est fait régulièrement au niveau du ministère. Il profite de l'occasion, constatant la présence de monsieur Polard qui représente Madame la Rectrice pour lui relayer ce message. Au regard de l'expression de besoins des structures de l'établissement qui monte à 344 postes sur les emplois BIATSS, cela est significatif, il y a un vrai besoin au sein de l'établissement. L'analyse qui est formulé est, qu'il n'y a pas assez d'emplois d'enseignants-chercheurs. Comme mentionné dans le programme quinquennal en particulier, il y a une nécessité de rééquilibrage du taux d'encadrement pédagogique et du taux d'encadrement administratif au sein de l'établissement, vu, effectivement son étalement, qui correspond à son ADN, puisque l'Université de La Réunion s'est construite comme cela.

Monsieur Parmentier pose, tout d'abord, une première question générale relative aux tableaux qui ont été présentés. Il lui semble avoir constaté des erreurs. Il comprend qu'il y avait davantage d'accompagnement dans le tableau qui a été envoyé et cela n'apparaît pas dans le tableau synthétique qui est à l'écran. Il précise avoir vu 7,7 millions d'euros pour le total contractuel, alors que le tableau synthétique affiche 7,2, sauf erreur de sa part. Il n'est pas certain que les derniers arbitrages aient été pris en compte dans le tableau synthétique.

Le Président procède à la vérification et reprend le volet des emplois contractuels enseignants, enseignants-chercheurs et cite les chiffres totaux : 1 000 040 d'euros et 3 000 122 d'euros qui doivent apparaître dans le document transmis. Puis, sur le volet des BIATSS, 4 000 929 d'euros et 1 000 212 d'euros, soit 6 000 162 d'euros. Donc, la somme de 4 000 949 d'euros et 1 000 212 d'euros.

Monsieur Parmentier revient sur la présentation dans laquelle, il a été indiqué des arbitrages réalisés très récemment et qu'il y avait eu un accompagnement un peu plus important pour certains.

Le Président répond que la modification se situe en termes d'expression de besoin. L'arbitrage est strictement le même.

Monsieur Parmentier poursuit son intervention sur les questions plus générales. Sur l'arbitrage qui a été réalisé entre les composantes, il pense qu'ils ont été réalisés sur la base d'indicateurs objectifs, transparents, et il s'étonne que ces indicateurs n'aient pas été présentés aux Administrateurs. Il souhaiterait avoir quelques éléments qui permettent de mieux comprendre les arbitrages qui ont été réalisés entre les composantes, car certaines composantes ont été davantage accompagnées que d'autres. Il rappelle la proposition faite par Madame Grondin-Perez, notamment d'avoir des comparaisons avec les taux d'encadrement nationaux. En effet, cela permettrait de voir quels sont les besoins par rapport au niveau national et de voir si les écarts sont plus ou moins importants, pour certaines composantes. Cela permettrait également de justifier que certaines composantes soient mieux accompagnées que d'autres. S'agissant des priorités stratégiques de l'établissement, elles pourraient être mises en avant. Sa deuxième remarque porte sur l'accompagnement de chacune des composantes. Il se dit surpris que des priorités des différentes composantes n'ont pas été respectées au regard du principe affiché de co-construction, mais il indique ne pas la voir mise en place, puisque la direction de l'établissement décide de ne pas respecter ces priorités et demande la raison.
Par ailleurs, il y a des postes qui sont financés par des moyens ORE. Est-ce que l'établissement a les moyens ORE pour financer ces postes ou vont-ils être susceptibles d'être ouverts, en fonction des moyens supplémentaires qui seront accordés par l'État ? Il y a 1,1 million d'euro qui a été notifié, est-ce que cette somme permet de financer ces cinq postes d'enseignants et enseignants-chercheurs, notamment ainsi que les postes de contractuels ? Sur les questions plus détaillées. Il fait part de certaines rumeurs qui laissent penser que le poste de professeur de la section 23, ouvert cette année au concours, ne sera pas pourvu et demande confirmation. Si c'est le cas, pourquoi est-ce que ce poste n'apparaît pas dans la campagne emploi, comme le poste d'espagnol ? Puis, sur un poste particulier, comment a été calculé le coût du rehaussement ? Est-ce que la différence de charge d'enseignement qui est prise en compte dans ce coût ? Enfin, pourquoi est-ce que le coût du rehaussement n'apparaît pas pour le poste de maître de conférences section 03, alors que les coûts de rehaussement apparaissent pour tous les autres postes et le constate aussi pour les postes de BIATSS.

Le Président répond sur la série des indicateurs, qu'il s'agit effectivement des indicateurs qui ont été validés dans le cadre de la lettre de cadrage, qui ont donné lieu à des échanges, en dialogue de gestion. Cette campagne emploi a fait l'objet d'un Conseil des directeurs de composantes, suivi du comité technique d'établissement. Ces indicateurs ont été validés par le CA et ont permis de faire remonter les besoins, et de réaliser des arbitrages. Ces indicateurs ne tiennent pas seuls pour l'arbitrage, il y a aussi la stratégie, les éléments de volumétrie à tenir compte. En réponse à la deuxième remarque, sur les priorités des composantes, dans certains cas, il faut faire des choix. Dans la très grande majorité des cas, ce sont les priorités des composantes, en particulier, qui sont accompagnées. Dans certains cas, cela ne l'est pas en raison, soit à des engagements qui avaient été pris anciennement, soit à des questions de stratégie de l'établissement qui se posent, et qui sont validées par le CA. Sur la question des moyens ORE, ce qui a été mentionné dans le tableau qui a été présenté. Ces moyens ORE qui ont été obtenus, intègrent la subvention pour charges de service public de façon pérenne. Sur la question des rumeurs, il y a effectivement un emploi de PR 23e section qui a fait l'objet d'un concours, une nomination est en cours. A son niveau, il n'a pas d'éléments particuliers, Ils sont, aujourd'hui, au niveau du ministère qui se charge d'assurer la nomination suite au concours. Sur le coût du rehaussement, il cède la parole à Monsieur le DRH.

Le DRH spécifie la terminologie de "repyramidage". Dans ce cas bien précis, apparaît dans le tableau le surcoût qui sera à la charge de l'établissement, par rapport aux lauréats de concours et cite le repyramidage de PRAG en MCF. Ce sera le différentiel entre les deux corps qui incombera à l'établissement.

Madame Mariamon estime, par rapport à la campagne emploi BIATSS précédente : 31 concours en 2021 et en 2022, 12 concours, que cela représente peu d'emplois pour 2022. Vu le taux de précarité des collègues dans l'établissement, le souhait est d'avoir plus de concours offerts aux collègues BIATSS. Elle questionne sur le montant en coût moyen chargé affiché dans le tableau et demande s'il s'agit du montant brut.

Le DRH répond que c'est bien le coût total employeur qui apparaît dans les tableaux.

Madame Mariamon évoque les emplois des contractuels. En exemple, pour un contractuel de catégorie A, avec une charge de 51 426 euros annuels, et pour la catégorie C, un coût chargé de 30 192 euros annuels, elle demande s'il est possible d'avoir le montant approximatif du coût net.

Le DRH répond qu'il y aurait entre 700 et 800 euros d'écart, par rapport à ces deux montants, selon les fonctions occupées, notamment sur ressources affectées, puisque c'est majoritairement des catégories A qui sont recrutées, que la rémunération est conforme par rapport aux financements qui ont été obtenus dans le cadre de la convention. Pour un contractuel C, le chiffre porte à 2 100 euros net par mois, approximativement.

Madame Mariamon remarque qu'il y avait de nouvelles demandes de recrutement pour les BIATSS, certaines ont été validées, et d'autres, non. Elle demande s'il y a possibilité d'indiquer, très succinctement, les critères retenus et les motifs évoqués par les directions, pour les nouveaux recrutements. Elle a aussi constaté qu'il y avait deux directions qui résultaient d'une scission d'une ancienne direction. Il a été formulé que cette scission devait se faire à moyens constants, donc sans nouveaux recrutements. Or, la réorganisation de cette direction initiale scindée en deux directions, a eu de nouveaux recrutements dans chacune d'entre elles, ce qui l'interroge. Est-ce que ce sont de nouveaux besoins ? Le Président a mentionné les remontées de la DLR, et au niveau du CTE, auquel elle assiste, il a été remonté un seul poste. Puis, au niveau des renouvellements des contractuels, où il y avait des quotités de travail à 70 % pour certains et des demandes de renouvellement de 70 %, est-ce qu'il n'a pas été envisagé, au lieu de recruter de nouvelles personnes à 70 %, d'augmenter la quotité de travail des personnes déjà recrutées dans l'établissement ? Il a été précisé que les PEC ne figuraient pas dans le tableau, mais l'établissement prend en charge une partie des contrats PEC. Elle demande des précisions sur ce chiffrage.

Le Président explique sur les nouvelles demandes y avoir déjà répondu. Elles correspondent soit à la stratégie de l'établissement, soit à des éléments d'obligation qui sont souhaités pour la mise en œuvre, de la lettre de cadrage, notamment. C'est ce qui a présidé à l'arbitrage et cite l'UFR Santé et l'agrément du SUMPPS. Un certain nombre d'éléments correspondent à des besoins extrêmement forts qui sont exprimés à l'échelle de l'Université. Du côté de la DLR, les réponses ont été formulées et apparaissent dans toutes les demandes formulées. Les seuls besoins nouveaux qui ont été accompagnés, sont liés à des augmentations de surface de l'établissement. La DLR intervient en matière d'entretien des locaux. Faisant référence à la DLMHS, qui devient DLR et DSST, la scission s'est effectuée à effectif constant.

Avec l'évolution de l'établissement, il peut y avoir des besoins nouveaux qui se font apparaître. Sur les questions d'emploi PEC, il indique y revenir, sur la question du budget, qui sont clairement mentionnés. Sur les quantités de travail, sous le contrôle du DRH, il s'agit pour la plupart, des éléments qui sont remontés parce que ces quantités de travail réelles ont été exprimées.

Monsieur Mehoumoud remercie pour ces présentations. Il revient sur une question déjà posée par Monsieur Parmentier en amont. Concernant le surcoût lié au poste de PRAG vers MCF section 3. Ce surcoût n'apparaît pas dans le tableau, notamment, parce que le service statutaire d'un PRAG est de 384 heures, alors que celui d'un maître de conférences est de 192 heures, hors TD. Donc le delta, de 192, *a priori,* n'apparaît pas dans ce tableau. Il demande si ce surcoût de 192 heures a bien été pris en compte dans cette campagne emploi.

Le DRH éclaire sur le surcoût qui est calculé par rapport au surcoût généré, par rapport au pyramidage. Pour ce cas, il n'y a pas de surcoût associé, puisqu'il s'agit d'un détachement de PRCE dans le corps de MCF. En général, il y a une règle qui s'applique dans ce cadre, c'est, *a minima,* le maintien de rémunération, *voire* le reclassement à l'indice immédiatement supérieur. Dans ce cas particulier, l'indice actuellement détenu par l'enseignant(e) est supérieur à l'indice terminal du corps des MCF de classe normale. C'est la raison pour laquelle, a été opéré un maintien de rémunération qui ne génère pas de surcoût pour l'établissement.

Le Président termine en disant que la campagne emploi qui a été présentée a fait l'objet d'une présentation au Conseil académique plénier. Les profils de postes d'enseignants-chercheurs ont été été validés, par 47 voix pour, 23 contre et cinq abstentions. Le même exercice a été fait en CTE et a été validée avec deux pour, un contre, sept abstentions. Donc, il s'agit maintenant au CA de se prononcer.

Le VPE rappelle à l'ensemble des Administrateurs qu'il est extrêmement important de soutenir cette campagne d'emploi, et de s'inscrire dans la durée du Conseil académique, pour trois raisons. La première est la question de L3 AES, au Tampon qui est un enjeu extrêmement important. Cela fait déjà plusieurs années qu'elle est demandée par les étudiants du Sud car jusqu'à maintenant, ils avaient à subir une orientation, c'est-à-dire se déplacer à Saint-Denis, ce qui engendré des dépenses pour poursuivre leurs études, ou de changer d'orientation, et être obligés de continuer un cursus sur le Tampon, par défaut, ou finalement, abandonner ces études. Il est important de le mettre en place, pour pouvoir accompagner réellement la population étudiante du Tampon sur cet aspect. Les deux autres points : le renforcement du SUMPPS, en termes de ressources humaines, qui, suite à sa crise, et au fait qu'il en soit sorti grandi avec l'obtention d'agréments pour des centres de santé, il faut à présent pouvoir accompagner la structure pour que les étudiants puissent en bénéficier pleinement. Enfin, au niveau de la direction de la vie étudiante et de campus, qui va nécessiter, dès la rentrée universitaire prochaine, une augmentation de son activité avec la mise en place de l'UE engagement étudiant, là aussi, bénéficiera aux étudiants. Il invite l'ensemble des Administrateurs à se prononcer favorablement sur cette campagne emploi, car elle a, sur de nombreux aspects, un apport à donner aux étudiants.

Le Président ajoute au regard de l'expression de besoins avoir une attente très forte de la communauté, de façon générale, sur la campagne emploi. L'ensemble des instances concernées, on fait le maximum pour accompagner le plus de demandes possibles.

Il soumet aux voix.

Résultat du vote						
Vote	électronique					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote				35		
N'ayant pas pris part au vote				3		
Nombre de voix	pour	21	contre	1	abstention(s)	10

Point n°2 : Budget rectificatif n°2 de l'année 2021.

Rapporteur(s) : Le DFC

Ce budget rectificatif n°2 actualise le budget initial 2021, mais également le budget rectificatif n°1, voté en juillet dernier, au CA. Il s'inscrit dans une trajectoire classique, en termes d'opérations et d'actualisations en cours d'exercice. En toile de fond, les objectifs restent identiques. D'une part, assurer la soutenabilité budgétaire, et d'autre part, la sincérité budgétaire. Le premier document concerne la liasse budgétaire avec les dix tableaux de Gestion Budgétaire et Comptable Publique (GBCP) du décret de 2012. Les nombreuses données financières sont complexes au niveau des tableaux, il propose de faire une présentation synthétique des principaux indicateurs du budget rectificatif n°2. Concernant la note, elle précise sur l'ensemble des opérations modificatives de ce budget rectificatif n°2, plus lisible, en termes d'opérations.

Les budgets rectificatifs sont nécessaires afin d'ajuster la prévision par rapport à l'exécution réelle de toutes les opérations, que ce soit au niveau des recettes et au niveau des dépenses, sur l'ensemble des enveloppes. Les principales modifications apportées par ce BR2 sont : l'ajustement des recettes. L'établissement a reçu une notification intermédiaire du ministère qui alloue les crédits de subventions, notamment la subvention pour charge de service public (SCSP), la plus importante recette de l'établissement. Ensuite, il y a eu des ajustements au niveau du plan de relance, qui est conditionné à une deadline au 31 décembre 2022, pour plus de six millions d'euros et d'autres variations en termes d'opérations immobilières pluriannuelles, notamment dans le cadre du schéma pluriannuel de stratégie immobilière (SPSI). La deuxième modification est la déprogrammation de l'ouverture des conventions. L'établissement a environ 400 conventions d'enseignement et de recherche qui sont ouvertes par rapport à un prévisionnel de dépenses et de recettes. Tout au long de l'exercice, il y a des aléas de gestion, différents ajustements qui se font par rapport à l'exécution réelle. Donc, en fin d'année, il faut réduire les ouvertures de crédit par rapport à l'exécution réelle de ces conventions. La troisième modification majeure concerne le flux de trésorerie relatif aux dépenses engagées et aux recettes titrées. Comme un certain nombre d'opérations est déprogrammé, il y a un impact également sur la trésorerie, notamment, sur les crédits de paiement. Cet impact est reporté au niveau des CP du BR2 année 2021.

Au niveau de la liasse budgétaire, le DFC profite de l'occasion pour annoncer que suite à la demande de certains Administrateurs, il organisera une réunion d'information, sur le budget et sur toutes les opérations comptables courant janvier, afin de les familiariser avec l'ensemble des données.

Le tableau des autorisations budgétaires (n°2) : au niveau des recettes, les anciennes données sont rappelées dans le tableau, notamment le compte financier 2020, le BI 2021, le BR 1 2021 et celle indiqué

en bleu est le BR 2 qui est présenté aujourd'hui en termes de modification. Sur la colonne de droite, est indiqué les grandes ressources de l'établissement, qui permettent d'assurer toutes les missions. D'une part, les recettes globalisées, à hauteur de 140 millions ; la SCSP, mentionnée en introduction ; les autres financements de l'État ; la fiscalité affectée concernant la CVEC et les autres financements publics, notamment pour toutes les conventions d'enseignement qui ne sont pas des conventions fléchées, et les recettes propres. L'ajustement par rapport à la SCSP est de plus de 4,6 millions d'euros par rapport au BI 2021, notamment dû aux effets et aux nouvelles mesures mises en œuvre, que ce soit au niveau de la nouvelle offre de formation (NOF), ou d'autres mesures indemnitaires. Cette augmentation est effective grâce à la politique volontariste de l'établissement, notamment dans le cadre du dialogue stratégique de gestion avec l'Académie et le Ministère, suite aux différents échanges fructueux qui ont été réalisés.

Au niveau des recettes fléchées, cela concerne toutes les conventions recherche et hors recherche. L'objectif de toutes les dépenses fléchées, c'est-à-dire que l'ensemble doit être équilibré. L'ensemble des dépenses est égal aux recettes. Ce sont des conventions fléchées avec des buts précis, et derrière, il y a des états justificatifs à produire afin de pouvoir encaisser les différentes recettes, de ces conventions. Une déprogrammation est obtenue à hauteur de moins neuf millions sur l'ensemble des recettes fléchées par rapport au BI 2021. L'ouverture a été faite à hauteur de 24 millions d'euros, ce BR 2 ajuste l'exécution réelle de toutes ces conventions à hauteur de 15 millions d'euros.

Au niveau du total des recettes, le BR 2 est à hauteur de 155 millions d'euros, donc un écart de moins sept millions par rapport au BI 2021.

Au niveau des dépenses, il y a deux types de colonnes, les cinq premières colonnes concernent les autorisations d'engagement (AE), puis, les cinq autres colonnes concernent les crédits de paiement (CP). La différence entre les AE et les CP est indiqué : les AE sont budgétaires et les CP sont comptables. Donc, les AE proviennent dès qu'il y a un bon de commande ou dès qu'il y a une convention ou un contrat qui est signé, cela mouvemente les AE, tandis que les crédits de paiement sont mouvementés lors du paiement des factures effectives. Comme les recettes, toutes les données antérieures sont affichées, depuis le compte financier 2020 et apparaît en bleu la colonne du BR2 avec les différents ajustements.

Les trois grandes enveloppes sont citées : l'enveloppe « personnel », relative à la masse salariale, de la rémunération incluant les heures complémentaires et le glissement vieillesse et technicité (GVT) pour un montant global de 110,5 millions d'euros pour ce BR2, en hausse par rapport au BI. Ensuite, l'enveloppe « fonctionnement », à hauteur de 23 millions d'euros, en baisse par rapport au BI 2021 (ajustement des contrats et des conventions). Enfin, pour l'enveloppe « investissement » et il est rappelé que tout bien acquis supérieur à 800 euros hors taxes doit être immobilisé et doit subir un amortissement selon la durée qui avait été votée au CA de mars 2020. Cette enveloppe est à 22,6 millions d'euros.

En termes de montant, les AE sont pluriannuelles, tandis que les CP sont annuels, c'est-à-dire qu'il y a des crédits de paiement qui permettent de régler les factures annuellement uniquement, tandis que pour les AE, il peut y avoir un contrat qui dure sur trois ans. Dès la première année, le bon de commande peut se faire sur l'ensemble des trois ans.
Pour l'ensemble des AE, le montant global est à hauteur de 156,2 millions d'euros et pour l'ensemble des CP, la somme financière est à hauteur de 156,3 millions d'euros. Ce solde budgétaire est négatif à moins 1,148 million d'euros, conforme aux années précédentes, car l'établissement décaisse plus vite qu'il

encaisse. En effet, les factures sont payées plus rapidement par rapport aux différents financements que reçoit l'établissement. Comme indiqué précédemment dans les autres instances, le portage financier d'une multitude d'opérations est effectué, de contrats et de conventions avec l'avance de fonds, c'est-à-dire que le paiement au préalable est assuré et le remboursement vient, après le service fait. Ce qui suppose un décalage dans le temps et sur plusieurs années, des versements des différents financeurs. Sachant qu'il y a du positif par rapport à cet indicateur, car il évolue par rapport au compte financier 2020.

Le tableau 6 relatif à la situation patrimoniale est également un tableau important, au niveau de cette liasse budgétaire qui retrace l'ensemble des produits avec les indicateurs comparatifs et la colonne bleue (BR 2) présente un total des produits à hauteur de 134 millions d'euros, donc toutes les recettes qui ont été listées précédemment. Ensuite, il y a le pendant au niveau de ce compte de résultat prévisionnel concernant les charges, avec un atterrissage prévisionnel au 31 décembre où se retrouve uniquement les deux premières enveloppes : l'enveloppe « personnel » et l'enveloppe « fonctionnement ». En termes de total des charges, le montant est de 131 millions d'euros. Donc, au niveau du résultat prévisionnel de l'établissement, l'atterrissage est à hauteur de 2,8 millions, ce qui est à peu près identique, au compte financier 2020, qui reste un bon indicateur.

Concernant l'évolution de la situation patrimoniale au niveau des ressources. La capacité d'autofinancement est obtenue en partant du compte de résultat, à hauteur de 2,8 millions, puis ajusté du résultat de l'établissement en enlevant toutes les opérations pour ordre, notamment les opérations d'amortissement et la neutralisation de ces amortissements, ce qui donne cette capacité d'autofinancement à 4,7 millions qui est un résultat net de l'établissement et qui permet d'assurer une grande partie des opérations d'investissement.
Ensuite, au niveau des financements de l'actif par l'État, la ligne correspond à l'ensemble des financements pour les opérations de l'investissement qui ont été perçus des multiples financeurs, que ce soit l'État, la région ou le FEDER et les autres financeurs. Le total des ressources, CAF incluse, est à hauteur de 25 millions d'euros. Il y a le pendant de ce tableau, celui des emplois. Il indique toutes les dépenses d'investissement, que ce soit sur convention, pour les opérations pluriannuelles dans le cadre du CPER, mais également les dépenses d'investissement toutes enveloppes confondues pour la RCG pour un total à hauteur de 22 millions d'euros, un peu plus élevé que le montant du compte financier 2020, dû au CPER.

Il y a un apport en fonds de roulement à hauteur de 3,2 millions, qui correspond à environ 10 jours, grâce à l'exécution budgétaire et comptable de cet exercice qui est sur les mêmes niveaux que le compte financier 2020. Ces indicateurs se portent bien malgré la crise et malgré les aléas de gestion que cela engendre sur l'exercice des métiers.

En résumé : un solde budgétaire en moins, à 1,1 million d'euros. Un résultat prévisionnel en hausse de plus de 2,8 millions d'apports en fonds de roulement, ce qui donne un fonds de roulement global à hauteur de 20 millions d'euros, qui correspond à 45 jours de fonctionnement, donc bien au-delà de ce qui est préconisé par le Ministère, qui est entre 20 et 25 jours.

Les graphiques sont commentés et concernant la courbe de la trésorerie, elle fera l'objet d'un point plus précis lors de la présentation du BI. Pour rappel, la trésorerie est cyclique et est fortement impactée par toutes les opérations pluriannuelles, mais également par toutes les conventions affectées (près de 400

conventions au sein de l'établissement) qui impactent cette trésorerie. Lors de la signature de ces conventions, un acompte est perçu entre 20 % et 40 % du montant de la convention. Ensuite, il faut assurer le financement des dépenses liées à l'exécution de ces conventions. Le reversement des financeurs ne se fait qu'après présentation de factures réglées par l'Université. Donc, ce portage d'opérations financières impacte de manière cyclique la trésorerie, et va dégrader le niveau de la trésorerie de l'établissement.

Le Directeur de l'IAE remercie pour le travail et pour cette présentation. Il revient sur les recettes et se dit assez surpris de voir qu'à l'échelle de l'Université, les recettes propres représentent moins de 100 000 euros et évoque aussi le CFA mais aussi l'IUT. A l'échelle de l'IAE, cela représente un peu plus de 600 000 euros grâce à la revalorisation des contrats. Sauf erreur de sa part, à l'échelle de l'IUT, c'est un peu plus de 240 000 euros. Donc, il s'attendait à voir une évolution positive des recettes propres, à l'échelle de l'Université. Il trouve dommage, de ne pas avoir de détail par composante et demande au DFC s'il est possible de revenir sur cette ligne.

Le DFC acquiesce et indique qu'au niveau des recettes propres, elles sont en baisse par rapport au BI qui était un prévisionnel. Il suggère de comparer également par rapport au compte financier, et à l'exécution réelle de 2020. Cette diminution est de 50 000 euros, par rapport au compte financier 2020. Mais en baisse de 600 000 euros par rapport à la prévision de 2021. Au niveau de ces recettes propres, il fait remarquer que, l'impact important concerne la taxe d'apprentissage. Depuis deux ans maintenant, les modalités pour percevoir cette taxe ont changé et ne sont pas favorables à l'établissement, et aux établissements d'enseignement supérieur dans leur globalité. L'Université est passée d'un million d'euros de taxe d'apprentissage (TA), à près de 300 000 euros. Donc, il y a une perte significative à ce niveau. Ensuite, au niveau de la formation continue, il peut y avoir des variations, en plus ou en moins. Egalement sur toutes les conventions de prestation de services qui sont offertes aux autres établissements ou aux autres entreprises, la COVID a eu un impact négatif sur l'ensemble de ces prestations.

Monsieur Parmentier remercie également pour cette présentation. Il questionne sur la trésorerie, puisqu'en juillet, l'établissement était à 18 jours. Dans le BR2, il est annoncé 12 jours. Donc il y a une dégradation. Est-ce qu'elle n'est pas inquiétante ? Il avait été annoncé que des démarches aller être mises en œuvre pour essayer de la maintenir à niveau. Pourquoi est-ce que les différentes actions qui ont été entreprises n'ont pas été efficaces, en tout cas, elles n'ont pas pu se retrouver dans une amélioration de la trésorerie ?

Le DFC répond avoir mis en œuvre différentes mesures correctives et différentes actions. A ce sujet, il propose, de répondre à l'ensemble de ses questions lors du BI, car un point précis est prévu sur la trésorerie.

Madame Grondin-Perez revient sur les propos du DFC, qui avait indiqué avoir accéléré les recettes. Elle demande s'il a freiné les dépenses. La question se pose car elle a des remontées, notamment de fournisseurs, qui indiquent ne pas être payés et cite, en exemple, un fournisseur chez lequel, le compte de l'université semble être bloqué.
Le DFC dit ne pas avoir eu cette information et si c'est le cas, il sera débloqué rapidement. Au niveau de la gestion, il est important d'accélérer le recouvrement des recettes et, dans le même temps, de diminuer les différentes dépenses. Il n'y a pas de diminution des dépenses, il y a du retard qui a été pris

au niveau des services facturiers pour payer l'ensemble des prestataires, car il y a énormément de bons de commande qui se font en fin d'année. En regardant la consommation budgétaire annuelle, il y a près du quart de la consommation budgétaire des structures qui se fait entre octobre et décembre, ce qui fait une volumétrie importante, en termes de paiement des factures. Au fur et à mesure, ce retard sera régularisé. Il termine en disant être chaque année, sur les mêmes problématiques, du volume qui arrive au niveau de la DFC, en fin d'exercice qui est important, et, créé un « embouteillage » au niveau de l'ensemble des factures.

Madame Mariamon interroge sur le tableau 2 concernant l'écart. Elle demande quel est le calcul entre le BR 2 et le budget initial. Le BR 1 a été voté, donc c'est le nouveau budget d'établissement. Pourquoi l'écart n'est-il pas calculé entre le BR2 et le BR1 ?

Le DFC indique que ce sont les tableaux réglementaires qui viennent du ministère. Le calcul se fait toujours par rapport au BI 2021, parce que le BR 2 ajuste également le BR 1. Donc, il n,'est pas possible de calculer un écart, sur un ajustement déjà opéré, sur un budget initial. Le budget initial est repris pour voir l'écart entre le BR2 et le budget initial.

Le Président propose de statuer sur le budget rectificatif, qui correspond, à un ajustement du budget pour l'exercice 2021.

Résultat du vote						
Vote	électronique					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote				35		
N'ayant pas pris part au vote				4		
Nombre de voix	pour	19	contre	8	abstention(s)	4

Point n°3 : Budget initial 2022.

Rapporteur(s) : Le Président et le DFC

Le contrat d'établissement de l'université place l'Université dans une nouvelle ère de développement, avec l'ancrage territorial et la question du rayonnement de l'établissement. Les éléments d'axes stratégiques sont rappelés :

- Axe 1 : la question de la réussite, avoir une offre de formation qui amène à la réussite, et à l'insertion professionnelle, qui soit adaptée au territoire, d'une façon générale et qui puisse consolider les compétences des étudiants, pour qu'ils puissent à la fois s'insérer localement, mais aussi bien au-delà.
- Axe 2 : la partie scientifique, ancrer les pôles scientifiques d'excellence, et être en capacité de les faire rayonner de façon beaucoup plus forte, autour de la science de la durabilité. Donc, faire en sorte d'avoir une transversalité entre les sciences humaines et sociales et les sciences de l'environnement, les sciences biomédicales, et les sciences de l'homme et de la société de façon générale. Amener ces pôles scientifiques à être en capacité, de faire reconnaître, de plus en plus, l'établissement comme étant incontournable en la matière.

- Axe 3 : lié au rayonnement, conforter le positionnement stratégique de notre établissement, à la fois au niveau de la région Océan Indien, mais aussi au-delà et faire en sorte de pouvoir, à travers des actions clés, être incontournables.
- Axe 4 sur le pilotage, mais aussi le nouveau cycle d'extension de l'établissement. Un cycle d'extension géographique, puisque, il y a deux nouveaux sites qui devraient pouvoir rejoindre le giron de l'établissement, à l'occasion de ce contrat quinquennal.

Le DFC poursuit sur la présentation du budget initial pour lequel, l'ensemble des travaux a commencé relativement tôt, sur l'exercice 2021 : En mai dernier, par le Séminaire des moyens stratégiques ; Ensuite, par le débat d'orientation budgétaire ; Enfin, par la présentation de la lettre de cadrage au CA du 9 septembre dernier, qui va définir les grandes priorités et les grands objectifs de l'établissement. La liasse budgétaire pour le BI et la note de présentation ont été transmis aux Administrateurs.

Les recettes budgétaires : Dans les recettes globalisées et les recettes propres évaluées pour ce BI 2022, l'enveloppe globale est à hauteur de 136 millions d'euros. À cette enveloppe s'ajoute l'ensemble des recettes fléchées prévues à hauteur de 20 millions d'euros, qui vont concerner tous les financements, des conventions de ressources affectées, recherche et hors recherche, mais également sous forme de contrats ou autres documents.
Focus sur la subvention pour charge de service public allouée par le ministère : depuis 2016, il y a une hausse en continu de cette dotation, sur les sept dernières années. Cette subvention comprend, d'une part, une enveloppe fonctionnement qui est à peu près à l'identique sur l'ensemble des sept dernières années, pour 8,9 millions d'euros. Au niveau de l'enveloppe de fonctionnement, elle se réduit car le coût de la vie augmente ainsi que l'évolution des structures de l'université, notamment immobilières. Pour l'enveloppe « masse salariale », elle progresse d'année en année contrairement à l'enveloppe « fonctionnement », passant de 82 millions à 102 millions d'euros, sur ces sept dernières années, ce qui montre bien la politique volontariste de l'établissement, pour avoir des budgets en hausse, qui sont nécessaires à la progression de l'ensemble des missions. Comme le ministère le rappelle, il faut voir cette enveloppe de manière fongible, c'est-à-dire en ne décomposant pas, d'une part, l'enveloppe « fonctionnement » et d'autre part, l'enveloppe « masse salariale », mais, en regardant l'ensemble du montant global de SCSP à hauteur de 110 millions d'euros pour assurer la répartition entre ces besoins. Il est possible effectivement de faire des transferts de masse entre ces deux enveloppes, notamment par la fongibilité asymétrique. L'enveloppe « personnel » peut financer une partie du fonctionnement.

En termes de dépenses budgétaires : L'enveloppe « personnel » est à 109 millions d'euros (une grande part liée à la rémunération pour environ 1 400 personnels au sein de l'établissement). Ensuite, il y a la prise en charge des heures complémentaires, des mesures indemnitaires nouvelles, mais également du glissement vieillissement technicité, qui n'est compensé que partiellement depuis l'année dernière à hauteur de 300 000 euros sur les 900 000 euros que coûte le GVT. L'enveloppe « fonctionnement » est à hauteur de 25 millions d'euros. Dans cette enveloppe, il y a environ 53 % qui sont liés à des dépenses incompressibles. Ce qui ne donne que la moitié en termes de latitude pour le fonctionnement de l'établissement. Les dépenses incompressibles sont : les fluides, les charges inéluctables et tous les contrats liés aux infrastructures, c'est-à-dire le contrat de climatisation et ceux, par exemple, pour les extincteurs. L'université de La Réunion a environ 117 000 m² d'infrastructure, pour un coût moyen au mètre carré à hauteur de 44 euros. Ce qui représente plus de 5 millions d'euros au niveau du coût des fluides. Il est porté à l'attention que le ministère alloue une enveloppe de fonctionnement de 9 millions

d'euros et il y a déjà plus de 5 millions qui sont préemptés, par les dépenses incompressibles. Enfin, l'enveloppe « investissement » est à hauteur de 11 millions d'euros.
La présentation se poursuit en spécifiant les pourcentages par enveloppe sur la base du graphique projeté.
Ce budget initial 2022 reprend l'ensemble de l'expression des besoins, qui a été arbitré et présenté dans les différentes instances avant le CA de ce jour. L'ensemble de ces données ont été concaténé pour les ajouter au BI 2022. Il est indiqué que l'expression des besoins sont en hausse de près de 35 %, par rapport à l'exercice précédent, l'établissement opte pour un prélèvement sur fonds de roulement, comme l'an passé, pour financer les grandes opérations d'investissement à hauteur d'un million d'euros qui est être totalement assuré.
A l'identique de la présentation faite du BR 2, le tableau n°2 du décret GBCP relatif aux autorisations budgétaires au niveau des recettes est argumenté.

Au niveau des grandes recettes de l'établissement, il y a d'une part, 136 millions de recettes globalisées et d'autre part, 20 millions de recettes fléchées, pour un total de l'ensemble à hauteur de 157,2 millions d'euros, en baisse par rapport au BI et au BR 1 de 2021 mais en hausse par rapport au BR 2 de 2022.

Le pendant des recettes au niveau des dépenses : l'enveloppe « personnel » est à hauteur de 109,5 millions d'euros, le « fonctionnement » à hauteur de 24,9 millions d'euros, et « l'investissement » à hauteur de 23,7 millions d'euros en termes de crédits de paiement, c'est-à-dire en termes de paiement des factures, pour un total de crédits de paiement à hauteur de 158 millions d'euros, en hausse par rapport au BR 2. L'indicateur important est le solde budgétaire qui est la différence entre les recettes encaissées et les dépenses décaissées au niveau de ce budget initial. Ce solde budgétaire déficitaire est à hauteur d'un million d'euros qui correspond aux prélèvements sur fonds de roulement. Le budget qui ressort du fonds de roulement, n'a pas de recettes en face, donc, ces un million d'euros vont s'inscrire au niveau des enveloppes de dépenses, « fonctionnement » et « investissement » notamment, ce qui donne un solde budgétaire négatif et qui est égal au prélèvement sur fonds de roulement.

D'un point de vue comptable ce BI 2022, le total du compte de résultat présente un montant total de 136,5 millions d'euros et un total des charges pour l'enveloppe « personnel » et l'enveloppe « fonctionnement » à hauteur de 133,9 millions d'euros, donc un résultat prévisionnel, bénéficiaire, à hauteur de 2,5 millions d'euros, ce qui est à peu près à l'identique de la projection d'atterrissage du BR 2 à 2,8 millions ou aux comptes financiers qui avaient été votés en 2020 à plus de 2,5 millions.

Au niveau de la trésorerie, l'établissement est très vigilant depuis l'an passé sur cet indicateur qui montre des signes de faiblesse par rapport aux autres indicateurs qui sont très bons. Il est important de mettre en œuvre des actions et des mesures correctives qui sont déjà entreprises depuis un certain nombre de mois et va se poursuivre de manière de plus en plus importante. Trois grandes mesures correctives, les principales sont : la mise en place d'une cellule dédiée à l'accélération du recouvrement des recettes, qui va s'appuyer sur la DFC, la DRIVE, la DRI et la DIFE qui est interservices. Cette cellule de recouvrement a été mise en œuvre en septembre 2020 au sein de la DFC. Elle est composée de deux agents. Ils permettent d'assurer un recouvrement plus rapide, plus efficient et mettent du lien entre l'ensemble des services internes, mais également, en assurant des liens plus importants avec toutes les entités externes, que ce soit au niveau de la région pour le guichet unique, que ce soit au niveau du SGAR et au niveau de l'ensemble des financeurs, pour accélérer les encaissements. La deuxième mesure corrective est, pour 2022, qu'aucune ouverture de toute nouvelle convention pour un porteur de

projet qui n'a pas produit l'ensemble des éléments nécessaires au recouvrement des recettes des conventions, dont il a bénéficié précédemment. Ce n'est pas une généralité, ce sont des cas spécifiques, mais qui grèvent également la trésorerie suivant le montant de la convention, parce que l'établissement peut avoir des conventions avec un volume financier important de plus d'un million d'euros. Donc, si le porteur de projet n'a pas donné son bilan définitif au niveau de la convention, il ne pourra pas ouvrir un nouveau projet technique, scientifique et autre, sans avoir finalisé l'ancienne convention dont il est porteur, pour éviter un dommage collatéral, par rapport à la trésorerie et réaliser des dépenses importantes alors que l'encaissement de l'ancienne convention n'a pas été recouvré. La troisième mesure est l'ouverture des crédits des conventions à hauteur des recettes encaissées et sous condition de recouvrement des acomptes antérieurs, en cas de financement fractionné ou de multifinancement. C'est-à-dire que les crédits sont ouverts à la signature de la convention et plus en totalité par rapport à la convention, que ce soit d'une convention annuelle ou pluriannuelle. Les crédits budgétaires seront ouverts à hauteur du premier acompte de la convention. Puis, au fur et à mesure des bilans intermédiaires et des versements des différents financeurs, il y aura l'ouverture budgétaire égale aux versements reçus, ce qui va permettre, de moins consommer de trésorerie, d'assurer également la finalisation des anciennes conventions qui sont en cours. Ce qui permettra de prévoir un niveau de trésorerie plus correct sur les exercices à venir.
La trajectoire prévisionnelle de la trésorerie sur 2022, en réponse à Monsieur Parmentier sur les effets escomptés de l'ensemble de ces mesures correctives, ont pour certains des résultats. Il y a des recouvrements sur d'anciennes conventions qui arrivent sur le compte bancaire de l'université. Mais dès qu'une action est mise en place, il y a un certain temps pour qu'elle se traduise dans les faits et dans la réalité. Sur 2022, cela va produire les effets escomptés, en termes de trésorerie.

La trésorerie, en 2023, se situe à près de 11 millions d'euros, donc elle triplera par rapport à 2021. L'ensemble des indicateurs sont au vert pour l'université. Seul bémol, est la trésorerie qui est impactée par toutes les recettes fléchées, que ce soit pour les dépenses d'enveloppe « personnel », « fonctionnement » ou « investissement ». Mais cette trésorerie est bien impactée par toutes les opérations pluriannuelles notamment, par toutes les avances de fonds qui doivent être réalisées pour exécuter ces opérations.

Monsieur Frouin entend qu'il y avait des prélèvements sur fonds propre pour rénovation IT IAE, et n'a pas entendu parler de la partie sciences, bâtiment S6. Il souhaite savoir si c'est bien pris en compte. Ensuite, dans le contrat établissement, il y a le projet d'un micro campus Est, donc la multipolarisation est augmentée, même si le budget présenté est en équilibre. Il a vu aussi que la DGF diminue. Puis, les besoins en personnel, comme cela a été évoqué, sont toujours criants, notamment au niveau BIATSS. Même s'il comprend l'intérêt, il se dit inquiet sur l'ouverture d'un nouveau campus qui va alourdir toutes les dépenses en personnel, notamment BIATSS, puis en fonctionnement avec les fluides entre autres. Comment cela va s'inscrire dans la perspective du budget ? Puis, sur les pratiques comptables, il n'y aurait plus d'avance sur les conventions, puisqu'il est attendu que les encaissements soient faits. Dans un des points, il a été dit que l'établissement attendra d'avoir reçu les proratas des conventions pour pouvoir financer. A son sens, cela veut dire qu'il y a plus d'avance sur les conventions de recherches, notamment.

Le Président apporte les précisions sur la question du prélèvement qui vient financer des investissements de l'établissement. Depuis 2018, un plan pluriannuel d'investissement par prélèvement sur fonds de roulement a été mis en place. Le fonds de roulement de l'établissement permet la

réalisation de cette opération. Ce qui est prévu dans le budget 2022, est effectivement pour les bâtiments S6 qui été indiqué, les tranches correspondantes. Toutes les remontées sont formulées et sont intégrées dans le budget. Pas forcément sur le prélèvement, puisque ce n'est pas la totalité des moyens qui sont mis sur les travaux rénovation, construction et autres, mais c'est, d'une façon générale, pris en charge. Sur la partie campus est, il y a effectivement une volonté conjointe, de pouvoir y travailler. Il ne s'agira pas en 2022, de mobiliser du budget sur un campus pour lequel, il est au stade de projet. Donc, le principe qui est adopté est de commencer à y travailler en 2022, c'est-dire de mettre en place un comité de pilotage, réfléchir avec les partenaires. Ce sera en fin de contrat quinquennal, probablement en 2025, au niveau des échéances. Budgétairement parlant, il n'y aura aucun impact de ce projet sur 2022 et 2023. En termes d'impact, il fait référence à l'antenne de l'école d'architecture pour laquelle, il y a des budgets provenant des partenaires et en relation avec le ministère de la Culture et le ministère de l'Enseignement supérieur de la Recherche et de l'innovation.
La question, du coût complet des nouvelles implantations a été posée et il s'est agi d'adopter le principe que cela ne vienne pas grever l'existant pour le fonctionnement de l'établissement. Ensuite, sur les questions de pratiques comptables, sur les conventions, il rappelle comment elles fonctionnent à l'heure actuelle. Dès qu'une convention est validée, elle était déjà ouverte à 100 % de la convention. Ce qui fait que les porteurs de projets, à raison, consommaient les moyens qui leur étaient alloués sans forcément penser à la vitesse de recouvrement des fonds. Actuellement, ce décalage fait que l'établissement dépense plus vite qu'il ne recouvre. Il ne s'agit pas d'un problème de budget, il est équilibré. Donc, pour éviter que cette démarche ne vienne mettre en difficulté l'établissement, ce qui n'était pas le cas avant car le volume global des conventions traitaient anciennement, était faible par rapport à aujourd'hui. Actuellement, il y a des volumes qui dépassent les 40 millions d'euros de conventions, pour plus de 400 conventions à l'échelle de l'établissement. Si l'immobilier est rajouté, il y a plus de 60 millions d'euros de portage. C'est pour cela que les mesures correctives ont été mises en place. Il s'agira, pour chaque nouvelle convention, de verser au porteur de projet son acompte. À l'ouverture de la convention, l'acompte qui sera identifié : 20, 30, 40 % et pourra y émarger. Par contre, il faudra qu'il fasse le travail de produire les éléments pour le couvrement des tranches suivantes, pour débloquer ensuite successivement les tranches. Il remercie vivement monsieur Polard, pour l'accompagnement du ministère qui travaille aussi en relation avec l'établissement. Le budget est bouclé, il n'y a pas de difficulté. Les indicateurs sont extrêmement positifs. La problématique est la trésorerie. Les recettes en matière de subvention pour charges de service public ont été ajustées pour être plus en cohérence avec le niveau et le rythme des dépenses de l'établissement. Dans les autres établissements, le fonctionnement est que pour les porteurs de projets, il faut avoir produit tous les éléments avant même l'ouverture, tandis que l'Université de La Réunion est très accompagnant et devra l'être moins pour responsabiliser l'ensemble des porteurs de projets et pour que, collectivement, ne pas se trouver, à un moment donné, dans une situation qui puisse être difficile.

Madame Grondin-Perez revient sur l'enveloppe « personnel ». Elle fait référence à la page 3 de la présentation du DFC, qui est indiquée 109 millions d'euros et en page 12, il y a une enveloppe « personnel » qui est indiquée à 106 millions d'euros. Elle demande des précisions sur la différence. Quand il s'agit d'enveloppe « personnel », est-ce que c'est la masse salariale ? Et en pré notification, il y a une masse salariale d'environ 102 millions d'euros.

Le DFC précise que l'enveloppe « personnel » à hauteur des 109 millions d'euros, comprennent effectivement des ressources à caractère général, des ressources propres et des ressources fléchées. Il y a l'ensemble des dépenses de la masse salariale sur ces trois enveloppes de recettes. Il y a la part

subventions pour charge de service public à hauteur de 102 millions, mais il y a aussi la part des recettes affectées qui vient augmenter cette enveloppe et la part des ressources propres qui fait accroître cette enveloppe à 109 millions. Pour la différence entre l'enveloppe budgétaire à 109,5 millions d'euros, qui est indiquée dans le tableau 2 et l'enveloppe comptable à 106,9 millions d'euros, les données budgétaires et comptables sont différentes. Il ne doit pas avoir le même montant à l'identique, sachant qu'au niveau de cette enveloppe, il y a aussi l'ensemble des provisions qui sont effectuées en termes notamment de COT. Ces opérations sont comptabilisées au niveau du fonctionnement et pas de l'enveloppe « personnel », mais d'un point de vue budgétaire, ces provisions sont comprises dans l'enveloppe « personnel », c'est la raison pour laquelle, il y a un différentiel entre l'enveloppe budgétaire à 109,5 millions d'euros et l'enveloppe comptable à 106,9 millions d'euros.

Madame Grondin-Perez comprend dans les 109 millions d'euros, qu'il y a les 102 millions d'euros qui arrivent en pré notification et les 7 millions sont des recettes propres.

Le DFC acquiesce et ajoute, notamment des ressources affectées par les autres financeurs publics « Conventions de recherche, convention de formation continue. Le reste provient de la subvention pour charge de service public. Donc, il faut compléter, ces éléments.

Madame Grondin-Perez fait mention de la page 17, sur laquelle été indiqué l'évolution de la trésorerie. Elle visualise le cycle lorsqu'il est question du fonds de roulement, mais au niveau de la courbe sur la trésorerie, elle ne voit pas le cycle. Est-ce qu'il y a une projection en termes du recouvrement des conventions et comprend la complexité étant elle-même porteuse d'un projet FEDER, vu les dossiers qu'il faut monter. Est-ce qu'il y a une projection pour que cela devienne un cycle, c'est-à-dire que cette trésorerie remonte au niveau de ce qu'elle était en 2016.

Le Président dit être dans le creux de la vague. Il s'agira donc, fin 2022, d'être à 7 millions d'euros et fin 2023 à 10 millions d'euros et de progresser. Lorsqu'il y a des conventions, l'établissement a tendance à ouvrir beaucoup de crédit sur les exercices budgétaires pour les conventions pluriannuelles et peut être pas forcément en adéquation avec les dépenses réelles. Au regard des courbes, cela produit des ouvertures de conventions très fortes qui ne donnent pas lieu à dépenses, ni à recouvrement parfois au rythme des dépenses. La trésorerie est ponctionnée parce que l'établissement fait des dépenses et ne les recouvre pas, ce qui traduit un décalage. Comme le disait le DFC, la crise sanitaire est venue bousculer tout ce qui était prévu il y a quelque temps, ce schéma justement cyclique devait remonter, parce qu'il y a eu du retard dans des travaux et des prestations qui ne peuvent pas se réaliser. Il y a des recouvrements qui sont décalés. À ce stade, sur l'ensemble des opérations pluriannuelles, c'est près de 19 millions d'euros qui ne sont pas recouvrés et étaient prévus sur 2021. Donc cela aggrave la situation, car il y a un temps de vérification qui s'opère, etc.

Le Président du CAC rappelle, comme le disait Madame Grondin-Perez, que l'AMI Région recherche a permis aux enseignants-chercheurs d'être à 57 % de projets retenus. Donc cela fait effectivement un appel d'air très important pour les chercheurs. Ce pourcentage est extrêmement important. Une fois que les conventions sont signées avec la région, les guichets uniques ont très souvent rappelés qu'ils étaient plus vertueux de regrouper les dépenses le plus souvent possible. Parce que l'habitude de l'établissement, c'était de clore le projet et de faire un état des dépenses à la fin du projet, en même temps que le livrable scientifique. Ce fonctionnement n'est pas sain pour les raisons qui viennent d'être évoquées. Vu le volume des programmes de recherche FEDER pour lesquels, les projets ont été retenus,

qu'il y a la question des matériels de recherche. Les dépenses peuvent être les salaires des contractuels de recherche, les fameux sept millions qu'a identifié madame Grondin-Perez dans les 109 millions d'euros. Il y a une enveloppe qui est importante en contractuel de recherche. Par contre, pour le matériel, c'est plus compliqué car quand il y a une recherche donnée, il faut acheter la dernière « HPLC », sinon cela va coincer. Il pense que collectivement, il faut faire aussi cet effort de réflexion au niveau du conventionnement pour informer le guichet financier, il existe des acomptes, des avances, et il faudra aller travailler le sujet avec les différents guichets financiers, pour augmenter les acomptes et les avances. Sinon, c'est l'établissement qui fait 100 % d'avance et qui se retrouve dans la situation qui a été décrite. Il pense qu'une autre piste est effectivement de bien avoir à l'esprit, qu'il y a de nombreux guichets, pas seulement le FEDER et cite l'Europe.

Monsieur Parmentier évoque une enveloppe beaucoup plus faible, celle des moyens ORE qui seront obtenus pour 2022. Sauf erreur de sa part, il est prévu 1,1 million d'euros. Au niveau des dépenses, il constate, après calcul, que seuls 45 % de cette enveloppe de 1,1 million d'euros seraient utilisés pour des postes d'enseignants, enseignants-chercheurs, titulaires, contractuels et pour les moyens adaptés qui seraient accordés aux différentes composantes. Selon son calcul, est-ce que les dépenses prévisionnelles sur les moyens ORE se montent à 490 000 euros ?

Le Président dit qu'il faudrait avoir une visibilité sur le calcul qui a été effectué. D'une façon générale, sur les moyens ORE, d'une part, ses moyens sont sous clé, c'est-à-dire qu'ils rentrent dans le cadre du budget global. À un moment donné, cela devient de la masse salariale et du fonctionnement pour l'établissement. D'autre part, si le calcul était de concaténer les moyens ORE de la campagne emploi et de voir en rapport avec les ressources obtenues sur ce volet, s'il y a une concordance ou pas, ce serait réducteur, puisque les moyens ORE interviennent essentiellement au niveau de la masse salariale, qui est lié aux contractuels, notamment, et aux heures complémentaires : des CEV, du tutorat, des emplois contractuels, d'enseignants, enseignants-chercheurs, des emplois également BIATSS et des emplois titulaires. Il faudrait être en capacité d'isoler tous ces éléments du budget pour avoir une comparaison qui soit tout à fait objective sur le sujet et de façon générale, avoir un bilan de l'utilisation des moyens ORE chaque année. Ce bilan est produit pour le niveau d'utilisation, l'académie le demande régulièrement, pour le compte du ministère. Il y a une traçabilité qui est réalisée pour obtenir les moyens ORE, il faut formuler une demande. Ce dossier, ensuite, donne lieu, dans l'ensemble des volets du budget, à une répartition et à un accompagnement. Puis, il y a un bilan de ces éléments qui est restitué chaque année. Dans le cadre du budget initial, il s'agit du budget global de l'établissement, à hauteur de près de 160 millions d'euros. Donc, les trois millions d'euros d'ORE ne sont pas isolés dans le cadre de la discussion qui a lieu aujourd'hui.

Monsieur Parmentier précise vouloir une présentation du bilan au cours de l'année .

Le Président répond que ces éléments peuvent être fournis et correspondent à la remontée à l'Académie.

Madame Bonnet-Kerrache fait remarquer qu'il pourrait être intéressant, pour les membres du CA d'être informés au cours de l'année, de l'effet de ces mesures correctives.

Le Président mentionne les budgets rectificatifs. A cette occasion, un point est fait sur la trésorerie et cela donnera lieu à l'évaluation de l'impact des mesures qui est mis en place. Aujourd'hui, la trésorerie

est à environ 13 millions d'euros, il y a eu des recouvrements qui ont été opérés et les effets se font déjà sentir.

Le VPRV, monsieur MAVINGUI rebondit sur le fait qu'il y a eu un travail de fait au niveau de la DRIVE, vis-à-vis des porteurs de projets. Suite au décalage, il fait savoir que les porteurs de projets ont réagi pour fournir les éléments. Il va falloir continuer la politique de persuasion, car certains en portent trois à quatre projets et n'ont pas toujours réalisés les bilans finaux. Il va falloir insister auprès de porteurs de projet car parfois, quand ils terminent un projet, ils commencent un autre et oublient qu'il faut effectivement un bilan financier.

Le Président soumet aux voix

Résultat du vote						
Vote	électronique					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				35		
N'ayant pas pris part au vote				0		
Nombre de voix	pour	21	contre	12	abstention(s)	2

PAUSE MERIDIENNE

Point n°4 : Avis sur la proposition de nomination du Directeur du Service Universitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé (SUMPPS).

Rapporteur(s) : Le Président

Il s'agit de l'avis a formulé par le CA sur la nomination du directeur ou de la directrice du Service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé.

Ce point avait été abordé lors d'une précédente réunion du CA avec la candidature de Madame Nekka à la direction du SUMPPS qui a souhaité réintégrer son établissement d'origine. Un appel à candidatures a été lancé, celle du docteur Jouaville est mentionnée, elle était déjà médecin au niveau du SUMPPS.

Madame JOUAVILLE présente son parcours et sa candidature à la fonction de directrice du SUMPPS.

Le Président ajoute qu'elle assure actuellement l'intérim de la direction au niveau du SUMPPS. Il profite pour la remercier pour sa participation à l'élaboration du dossier qui a permis d'avoir un agrément pour deux centres de santé, et pourra être en capacité de faire en sorte que les deux centres de santé et le SUMPPS puissent réaliser à la fois les missions de prévention, mais surtout, les missions de soins qui sont nécessaires pour les étudiants.

Le VPE évoque les événements récents. Il tient à souligner que cela a permis la création de centres de santé pour les étudiants. Il salue le travail qui a été mené dans l'intérêt des étudiants. Il la souhaite la bienvenue à la direction du Service Universitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé, et espère grandement de pouvoir travailler avec elle de façon très concertée avec les représentants étudiants.

Sans autre prise de parole, *le Président* formule, la proposition de nomination du docteur Jouaville en qualité de directrice du SUMPPS et soumet 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			1			
Nombre de voix	pour	32	contre	0	abstention(s)	1

Point n°5 : Schéma directeur du handicap (SDH).

Rapporteur(s) : La VP EFH

La convention handicap a été signé le 1er avril 2020 entre le FIP et l'Université et il y avait une urgence à mettre en œuvre, le Schéma directeur du handicap (SDH) s'imposant par la loi du 22 juillet 2013. Ce SDH aurait dû être inclut dans la convention handicap, puisqu'en principe, il est fait en amont de la convention.
Sa mise en œuvre est d'atteindre les 6 % de BOE d'ici à trois ans, voire plus. Ce schéma pluriannuel en matière de politique de handicap, est une obligation légale qui est prévue par le Code de l'éducation dans son article L712-3. Il est adopté par le CA sur proposition du conseil académique plénier qui s'est tenu le vendredi 03 décembre. Concernant la méthodologie et l'élaboration du SDH, sous l'impulsion du comité de pilotage constitué par le DGS, le chef du service Égalité et de la VP EFH, il y a eu la création, tout d'abord, d'un comité stratégique présidé par le Président de l'Université, au cours duquel ont été fixés les grands axes du SDH. Cette réunion a eu lieu le 30 juin 2021 et s'en est suivi un certain nombre de réunions. Le contenu du SDH se présente en cinq axes qui sont cités.

Ce SDH se décline en 36 fiches actions, pour lesquelles il est précisé que 15 d'entre elles n'ont aucun coût pour l'établissement, trois dépendent du financement du FIP hors convention, trois sont fondées sur des financements déjà prévus par la convention FIP et une fiche est prévue dans le cadre du budget du service Égalité/Mission Handicap des personnels. Pour ce circuit de validation du SDH par les instances, il y a eu la présentation du SDH devant le CHSCT avec un avis favorable à l'unanimité. Puis, il y a eu une présentation le 03 décembre devant le CAC plénier et le CTE le 07 décembre. Ce SDH sera transmis au MESRI. La VP EFH remercie les membres du CA pour leur confiance sur ce projet de l'établissement.

Le Président remercie la VP EFH pour l'important travail et pour l'élaboration des 36 fiches actions qui a été mené pour ce schéma directeur de handicap qui est une obligation réglementaire.

Sans demande de parole, *le Président* passe au vote.

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

La VPEFH remercie, les membres du CA et profite également pour remercier toutes les équipes de l'Université, puisque cela résulte d'un travail en transversalité et en collaboration.

Point n°6 : Création de la Commission Maintien dans l'Emploi (CME)

Rapporteur(s) : La VP EFH

La création de cette commission maintien dans l'emploi ne relève d'aucun texte législatif ou réglementaire. En revanche, la médiatrice du MESRI et du ministère de l'Éducation nationale, dans un rapport de 2018, suggérait la création d'une commission pour le suivi des agents en situation de handicap. En effet, elle est nécessaire pour que les décisions puissent être prises de manière concertée par une équipe plurielle, "constituée de personnes qualifiées." Il s'agit finalement d'une recommandation ministérielle. La composition de cette commission est citée et il est indiqué qu'elle pourrait être élargie à toute personne utile au besoin, notamment, l'agent, pour lequel, il est préconisé sa présence et son N+1. Le rôle de cette commission est avant tout d'être informé des aménagements effectués pour les agents Bénéficiaires de l'Obligation de l'Emploi (BOE), d'apporter en même temps un regard croisé sur des situations parfois complexes de maintien dans l'emploi. Par ailleurs, son rôle est aussi de proposer des solutions pour des aménagements parfois complexes de postes ou des formations d'agents BOE. Enfin, le dernier point est notamment la veille des agents BOE en CMO et ceux de plus de trois mois ou à répétition. Cette commission de maintien dans l'emploi se réunit, sur convocation du DRH, à sa demande ou à la demande du médecin de prévention ou du correspondant handicap (deux fois par an, c'est-à-dire une fois par semestre au minimum, et au besoin), pour traiter de situations particulièrement complexes de maintien dans l'emploi. Un bilan de son action sera établi chaque année.

Madame Mariamon fait référence au CTE, dans lequel a été évoqué le fait d'élargir la présence d'un membre du CHSCT dans la composition.

La VP EFH répond, en effet avoir déjà répondu à cette question. Dans la mesure où, il s'agit de situations très particulières et par conséquent, comme l'avait mis en évidence le vice-président en charge de la qualité de vie, il n'est peut-être pas opportun qu'un membre du CHSCT soit présent, compte tenu de la situation particulière d'un BOE.

La VP EFH souligne également, qu'il est indiqué dans la note au point 2, le souhait que l'agent donne son accord, pour le passage de son dossier en commission et à être présent à certaines séances pour être pleinement acteur de la démarche qu'il a engagée. Mais compte tenu du terrain peu sensible et pour répondre à madame Mariamon, il n'est peut-être pas opportun, effectivement, de rajouter d'autres membres, sauf demande de l'agent lui-même.

Le Président termine en disant que la composition n'est pas limitative. Cette commission est mise en place et n'existant pas, elle va vivre et va s'adapter aux différentes situations. Le plus important est de s'assurer du suivi de ces personnes au sein de l'établissement et de leur assurer cet accompagnement.

Sans autres questions, le Président soumet aux voix la création de cette commission de maintien dans l'emploi, qui a été validée par le CTE.

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

Point n°7 : Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) – campagne 2022 – Critères généraux.

Rapporteur(s) : Le DRH

La note transmise reprend les principaux éléments relatifs aux critères généraux d'attribution de la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR). Les textes réglementaires sur lesquels se fonde cette PEDR est, notamment le décret du 8 juillet 2009, qui est relatif à la PEDR et précise les personnels qui sont éligibles, dans son article 5. La circulaire du 30 novembre 2009 précise les conditions d'attribution ainsi que la procédure d'attribution. Pour rappel, les critères d'attribution ont été repris à l'identique de ce qui a été appliqué au sein de l'établissement jusqu'à présent. Après réception de l'évaluation par le CNU, les enseignants-chercheurs dont les demandes satisfont pleinement les critères et sont classés dans les 20 % des meilleurs, sont retenus et bénéficient automatiquement de la PEDR, sous réserve de la soutenabilité budgétaire. Puis, une note globale est attribuée, par le CNU. Il y a un classement également qui est opéré par rapport aux candidatures, dans les 30 % des meilleures candidatures. Celles-ci sont étudiées et classées par la Commission de la recherche en formation restreinte. Une note est associée aux quatre critères PEDR, et vous avez le barème qui est mentionné dans la note. A : cinq points, B : trois points et C : un point. Vous avez une autre catégorie de classement par rapport à ce que je vous ai indiqué. Donc, 20 %, 30 % et également 50 % des meilleurs. On a rajouté un critère supplémentaire par rapport à la note détaillée. Il faudrait que cette note détaillée soit supérieure ou égale à 12 pour que les dossiers soient étudiés par la commission recherche en formation restreinte. Les autres candidatures, ceux qui n'ont pas été classées dans ces 20 %, 30 % et 50 % ne pourront pas bénéficier de la PEDR.
Le deuxième volet relatif aux barèmes a été également reconduits, à savoir pour les MCF & PR, un forfait de 5 000 euros et pour les chaires mixtes 6 000 euros. Ce qui est soumis à la délibération du conseil d'administration est les critères d'attribution et le montant des barèmes qui y sont associés.

Le VP RV, Monsieur MAVINGUI signale aux Administratrices que ces critères et ces barèmes ont été vus conformément aux instances de la Commission de la recherche, qui les ont votés à l'unanimité.

Le Président propose de passer au vote.

Résultat du vote						
Vote à	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

Point n°8 : Demandes de financement.

Rapporteur(s) : Le VPRV

Trois demandes de financement sont présentées : le projet EOBIO qui concerne un programme déposé à Horizon Europe, porté par PVBMT. Le budget total est de 5 millions d'euros. Il va s'agir de poser un système d'observations sur les conditions d'évolution du climat et de l'écologie dans l'écosystème insulaire. Le second projet s'appelle le PIVIPIR, déposé auprès de l'État, qui s'inscrit au niveau du BOP 172, porté par l'unité ChemBioPro, qui va consister à mesurer la qualité de l'eau au niveau de l'organoleptique, en fonction des modifications de l'environnement et de l'impact, de la saisonnalité. Il est essentiellement basée sur un achat d'un équipement, un chromatographe MS, qui permet de détecter des composés polluants qui pourraient modifier la qualité de l'eau. Ce projet est à 165 000 euros, dont 115 000 euros qui concernent l'équipement et 50 000 euros de fonctionnement. Enfin, le dernier projet est porté par PVBMT, qui est déposé au niveau de l'Office français de la biodiversité et qui concerne la restauration écologique des forêts de l'île de La Réunion, en regardant les espèces qui occupent le terrain, tout en évitant les espèces invasives suite à l'Anthropocène. Ce projet est financé à hauteur de 49 000 euros.

Sans demande de parole, ***le Président*** propose de statuer.

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	0	abstention(s)	2

<u>Point n°9 : Suivi de la réunion du Bureau d'Etablissement du 06 décembre 2021.</u>

Rapporteur(s) : Le Président, le Président du CAC, Directrice de l'UFR Santé, le DGSi

Un rappel est fait sur la mise en place du Bureau, la règle consiste, dès lors qu'il y a le quorum pour tous les points qui sont validés à l'unanimité, de les soumettre en session plénière du CA sous la forme d'un seul et unique point. C'est la raison de l'affichage du point suivi de la réunion de bureau en sous-points. Les différents points seront présentés mais feront l'objet d'un seul vote qui entérinera l'ensemble.

a. Critères d'attributions de congés pour projets pédagogiques (CPP) 2022-2023

L'application est clôturée au 31 mars 2022 à 16h, heure de Paris. L'impétrant doit déposer son dossier à la DRH, puis une réunion du CACR pour l'attribution des CPP sera organisée entre le 1er avril et le 30 juin, enfin, les attributions seront saisies dans Galaxie avant le 12 juillet 2022. Le congé pour projet pédagogique est moins connu, que le projet pour conversion thématique, instauré depuis quelques années pour promouvoir l'innovation pédagogique et améliorer la réussite, notamment en premier cycle. Sur les deux dernières années, il n'y a eu que trois candidats et trois retenus. Le volet de congé pour projet pédagogique est fixé nationalement par le ministère et l'établissement reçoit un certain nombre en fonction de l'ensemble des demandes qui remontent nationalement. La durée est de six mois par période de trois ans ou d'un an par période de six ans. Il est ouvert aux enseignants-chercheurs et personnels assimilés et aux professeurs titulaires des premier et second degrés nommés depuis au moins trois ans dans l'université. Ils sont accordés après analyse d'un dossier.

b. Critères généraux d'attribution des primes de responsabilité pédagogique (PRP) 2020-2021.

Le tableau des PRP qui a été transmis, est présenté pour régularisation de l'année 2020-2021. Il y a eu des ajustements, du fait de l'évolution de l'offre de formation, de l'apparition de nouveaux parcours, donc, de nouvelles responsabilités, pour un volume total de moins de 20 000 euros.
Il s'agit d'abord de voter les fonctions et les taux, ensuite, l'attribution individuelle. Il est précisé que les PRP, dès lors que ce sont des enseignants qui en bénéficient, ils sont multipliés par deux quand les PRP sont pris en décharge. C'est la règle qui a été adoptée pour justement leur permettre d'en bénéficier. Donc les enseignants, quand ils les prennent en décharge, le taux est multiplié par deux. C'est la règle qui avait été adoptée par le conseil d'administration, et que l'on propose de reconduire.

c. Programme de soutien aux initiatives en faveur des personnels.

Quatre dossiers ont été présentés, deux ont été accompagnés par la commission et a recueilli l'avis favorable de la CFVU.

d. Programme du Fonds de Solidarité et de Développement des Initiatives Étudiantes (F.S.D.I.E).

Deux projets ont été proposés, l'un a été validé en commission, à l'unanimité, et n'a pas donné lieu à des difficultés particulières.

e. Accréditation hors vague 2022-2023.

Trois demandes d'accréditation ont été adoptées : une licence professionnelle portée par la composante de l'UFR Sciences de l'homme et de l'environnement ; une de l'UFR santé pour le DES en oncologie ; enfin, la dernière demande concerne le cycle pluridisciplinaire d'études supérieures Économie et sciences pour ingénieur. Les demandes ont été validées à la CFVU.

f. Critères généraux d'examen des vœux PARCOURSUP et capacités d'accueil à la première année des formations post-bac.

Des débats ont eu lieu sur ces capacités d'accueil, mais la ligne générale était d'être en retrait par rapport aux capacités d'accueil de l'année, au moment où le ministère accompagne largement plus qu'ailleurs. Pour autant, la campagne emploi a été voté et accompagnera des situations de tension dans certains départements. A noter, quelques augmentations, mais qui rapporteront beaucoup, l'année prochaine et cite CPESIP, qui a eu le label « passeport pour la réussite et l'orientation » PAREO avec une augmentation significative qui a été renouvelé, par le ministère pour son accompagnement financier.

g. Capacités d'accueil à l'entrée des formations de Médecine, Maïeutique, Odontologie, Pharmacie, Kinésithérapie (MMOPK).

Un rappel est fait en indiquant que la PASS est répartie sur les deux sites Moufia-Tampon (neuf LAS, licence d'accès santé, 12 LAS qui sont déployés au niveau Nord et Sud). La complexité est de tenir compte des formations antérieures, ce qui a conduit à définir un parcours A et un parcours B qui sont détaillés. N'ayant plus de numerus clausus, la détermination des capacités d'accueil santé relèvent de l'université, avec une discussion également avec le territoire, notamment l'Agence régionale de santé. Dans les chiffres doivent être inclus les passerelles qui concernent les professionnels de santé, par exemple des kinés qui sont en exercice, ceux qui ont un master 2, voire un doctorat. Avec la volonté de la Région d'augmenter les capacités d'accueil en santé sur le territoire réunionnais, qui était plutôt défavorisé par rapport aux autres régions de France, la capacité d'accueil est passé de 110 à 140 puis à 175. Depuis plus d'un an, a été déjà annoncé, *via* l'ARS, quelles seraient les futures capacités d'accueil. Il

y a eu un décret le 13 septembre, qui a annoncé 120 étudiants en médecine pour cette année. Il a été souhaité avec l'ARS de rester à 175 en médecine qui est très fort, au niveau ambition.

h. Calendrier pédagogique des Unités d'Enseignements d'Ouverture (UEO) pour le second semestre de l'année universitaire 2021-2022 :

Adopté à l'unanimité.

i. Calendriers pédagogiques :

Adoptés à l'unanimité au niveau de la CFVU

j. Grilles tarifaires et droits d'inscription

La DFTLV et l'UFR Droit et d'économie, ayant recueillies des avis favorables.

k. Concession des logements :

Ce point est présenté pour information sur le changement de la procédure. Auparavant, le CA se prononçait sur les concessions de logements une à une. Après vérification et compte tenu du changement de la réglementation à partir de 2019, ces concessions font l'objet d'un arrêté interministériel qui est pris sur la base d'une proposition du Président de l'université, d'une part. D'autre part, le Président d'université dispose des délégations pour octroyer ou non les conditions de logement aux différents personnels. Sur la configuration des logements celle-ci n'a pas changé depuis que l'université existe, puisqu'un bon nombre d'entre eux sont intégrés dans le bâti de certaines UFR. Deux mouvements importants sont évoqués : d'une part, deux logements ont disparu, pour la création de locaux administratifs, il s'agit du bâtiment administratif central sur le campus du Moufia. Cela a permis de reloger la DAJI. D'autre part, un logement a disparu sur le Campus du Tampon pour procéder au desserrement des services pour y loger la DTPI. Enfin, il y a eu également au titre des mouvements, deux logements qui ont été rétrocédés par l'ex-CIEP, devenu nouvellement France Éducation international, puisque dans le cadre de leur projet stratégique, il n'est plus question de recevoir autant d'étudiants dans le cadre des échanges. Ces deux logements ont vocation à accueillir un projet de crèche qui est inscrit dans l'objectif du quinquennat, l'outil de la qualité de la vie. Une autre devra servir à desserrer une autre partie des services administratifs sur le Campus du Tampon. Pour la concession de ces logements, il est demandée aux bénéficiaires une contrepartie de la gratuité du logement, mais pas des prestations : des astreintes en fonction de la typologie des prestations, par exemple : nécessité d'une présence 24/24 sur site pendant les congés, au titre de la sécurité, mais au titre également de la maintenance, puisqu'en cas de panne, ces personnels sont ou peuvent être sollicités, selon une rotation et des tours d'astreinte. Ces décisions individuelles sur la typologie des fonctions sont soumises, pour information, et font l'objet d'un arrêté individuel qui sera pris par le Président de l'université dans le cadre de la délégation, au titre des conventions.

Le Président propose de soumettre aux voix, ces points discutés dans le cadre du suivi du Bureau du 6 décembre.

Le VPE souhaite intervenir de manière générale sur quelques points qui ont été abordés lors du déroulé. Sur la question du FSDIE, par rapport aux campagnes précédentes, il relève qu'il y a moins de projets qui ont été proposés lors de cette commission. Cela s'explique par le fait que la vie associative est encore touchée par la crise sanitaire. Certaines associations ont du mal à se structurer. En l'occurrence, c'est l'Union des Étudiants et Élèves Mahorais de La Réunion qui propose un projet de distribution alimentaire à destination des étudiants. Il est extrêmement important de les soutenir sur cette campagne, parce qu'il y a un réel besoin qui émane des étudiants et des étudiants post-bac, qui sont dans les établissements secondaires. S'agissant des capacités d'accueil, il s'agit en l'occurrence de Parcoursup qui a été discuté en CFVU. Il demande de rassurer sur l'engagement fort de l'université, qui est de ne laisser aucun étudiant « sur le carreau », selon ses propos. En s'adressant au Président, il demande, pour les années qui suivront, notamment en 2022, l'assurance qu'aucun étudiant ne soit laissé sur le carreau et que les

capacités d'accueil ne baisseront pas à la fois en première année de licence, mais aussi en première année de master.

Le Président répond par l'affirmatif. L'engagement qui a été pris date de quelques années sur la réussite étudiante et l'accompagnement des étudiants. Les éléments ne sont pas réunis pour que cette volonté change. Le contrat quinquennal mentionne clairement un objectif de réussite et d'accompagnement, qui est en phase avec le projet stratégique d'établissement. Le contrat quinquennal est la volonté propre de l'équipe présidentielle, qui consiste à accompagner tous les étudiants vers la voie de la réussite.

Le VPE espère également que cela sera le cas en master, parce qu'il y avait une réelle tension et des débats importants lors de la dernière CFVU. Il est important que dans le cadre de la poursuite d'études, ces étudiants aussi soient accompagnés, qu'ils n'aient pas à subir une orientation, alors qu'ils pourraient avoir le choix, notamment à l'Académie de La Réunion.

Monsieur Frouin se dit surpris de ne pas avoir pu poser de questions. En termes de méthode, il souhaiterait que cela soit plus clair, et d'avoir la possibilité de pouvoir poser des questions sans pour autant chercher à perdre du temps. Il convient que le temps est précieux, mais voter sans pouvoir discuter sur le point, est un peu gênant parfois.

Le Président du CAC précise que le vice-président étudiant est membre de l'équipe présidentielle et faisait un commentaire, pour éclairer le choix des Administrateurs, à son sens.

Le Président dit avoir repris la délibération concernant les compétences du Bureau. Cette disposition a été prise pour gagner du temps. Si le débat s'ouvre sur chacun des points, qui ont été à la fois validés par les instances concernées et validés à l'unanimité des membres du Bureau, cela complexifie le système. M. VIALE a voulu prendre la parole et après explication a retiré sa demande. Le cas est différent pour le VPE qui intervient en qualité de membre de l'équipe présidentielle et qui formule une observation à ce titre.

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				1		
Nombre de voix	pour	33	contre	0	abstention(s)	0

<u>Point n°10 : Validation du montant des droits d'inscription pour la 26ème édition du colloque annuel de la Conférence des Directeurs d'UFR Scientifiques (CDUS).</u>

Rapporteur(s) : La Directrice de l'UFR ST

Tous les ans, la conférence des directeurs des UFR scientifiques (CDUS) se réunit et discute d'un sujet d'actualité. Cette année, le sujet concerne les sciences et la société et comment apporter une formation scientifique adaptée aux étudiants, pour qu'ils puissent se faire de la vulgarisation. Il a pu être observé lors de la crise sanitaire, une véritable défiance des citoyens envers les scientifiques et envers la science, au regard des difficultés à faire vacciner la population. Cela concerne les étudiants inscrits dans les UFR scientifiques, mais aussi la formation des journalistes. Comment est-ce que les UFR scientifiques peuvent proposer en formation continue, une formation scientifique ? Cela concerne aussi les politiques, par exemple, à l'université de Créteil, un IUP s'ouvre avec 40 % de formation scientifique. Comment

apporter une base de connaissances scientifiques aux futurs décideurs ? Deux UFR de l'Université de La Réunion sont adhérentes à cette conférence : l'UFR SHE et de l'UFR ST. Ce colloque se déroulera du 28 mars jusqu'au premier 1er avril 2022. Il est proposé aux participants des frais d'inscription uniques et faciliter l'organisation pour limiter les déplacements, dans un package pour cinq jours : hôtel, déplacements et repas. Le montant des inscriptions est de 750 euros pour cinq jours, ce qui revient à 150 euros par jour et correspond à l'enveloppe des frais de mission.

Madame DORAY demande si au niveau national, certaines UFR santé ont rejoint cette conférence.

Madame GRONDIN-PEREZ, Directrice de l'UFR ST répond par la négative et précise qu'ils sont invités à la CDUS, notamment, pour la réforme des études de santé.

Le Président remercie Madame Grondin-Perez pour cette initiative, de recevoir des collègues du national et fait référence à la CP2U. Le meilleur accueil leur sera réservé pour faire en sorte qu'ils repartent avec une vision de terrain de l'établissement et de ce qu'il y produit, via notamment les deux composantes concernées : l'UFR ST et l'UFR SHE.

Il soumet 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	33	contre	1	abstention(s)	0

Madame GRONDIN-PEREZ remercie les Administrateurs pour ce vote. Il est important que les doyens des autres UFR puissent venir sur place, notamment parce qu'ils voient les équipements et rencontrent les étudiants. Lorsqu'il y a des mobilités, notamment quand les masters sont très sélectifs, il est important de voir les lieux et d'être en contact avec la communauté pédagogique.

Point n°11 : Capacité d'accueil attendue à l'entrée du Master, critères d'examen des vœux, mentions de licences conseillées et commission d'examen des vœux pour l'admission au diplôme national de Master.
Rapporteur(s) : Le Président

Ce point avait été largement discuté, mais a recueilli un vote très favorable. Le débat portait sur le souhait de réduire la capacité d'accueil en master et parfois de manière drastique : passer de 40 à 20. Au moment où, l'établissement est accompagné par le ministère depuis plusieurs années pour augmenter les taux de réussite en licence, notamment en L1, mécaniquement, il y a plus d'étudiants qui montent en L2, puis en L3 et souhaitent s'inscrire en master. Par ailleurs, une plateforme nationale existe depuis plusieurs années en métropole, à laquelle l'établissement été « soumis » l'année dernière. Jusqu'alors, l'Université avait le feu vert de l'Académie pour un traitement local, pour accueillir l'essentiel des étudiants de La Réunion. D'autant plus qu'il y avait peu de demandes venant de métropole. Pour la première fois, l'établissement a reçu plus de 200 demandes d'inscription en master en provenance de métropole. Le ministère va préparer l'établissement pour 22-23 a une nouvelle plateforme avec des contraintes techniques encore plus fortes, comme un calendrier unifié, comme les inscriptions en FI et

en FC. Cette plateforme nationale de candidature sera bien mise en œuvre. Enfin, il ne s'agira plus de rejeter une candidature avec un niveau insuffisant, il faudra pouvoir argumenter. L'établissement ne peut pas réduire les capacités d'accueil, en raison d'une obligation légale de poursuite de la formation avec, au niveau académique, au moins une proposition de master en local et peut faire des redirections en métropole, mais dans tous les cas, il faut au moins une proposition académique. Il y a une capacité d'accueil actuellement à 40 et en 2021-22, il y avait 22 inscrits sur les 40, il s'est agi d'un ajustement avec le réel. Il faut accompagner, grâce à des moyens supplémentaires, un nombre croissant vers la réussite en master. Se rajoute le droit à la poursuite d'études et de formation. Le rôle de l'Université qui vise depuis 40 ans la formation de sa jeunesse a toujours eu à l'esprit que le saut vers l'Europe et vers la métropole comporte des risques dès la première année en réalité. Cela est constaté pour un certain nombre d'étudiants, qui sont excellents en terminale, qui ont le bac avec mention, et pour lesquels le choc culturel, climatique, éloignement de la famille et de leur île, est parfois, une raison de l'échec, pour les meilleurs d'entre eux. Pour ces raisons tout cela mis bout à bout explique finalement la convergence vers une capacité d'accueil en master identique à l'année précédente.

Monsieur FROUIN fait savoir qu'il y a de plus en plus de demandes et cela devient compliqué parfois de faire le tri. Il met en évidence une difficulté en master 2 : quand les étudiants font des stages de plusieurs mois, il faut les rémunérer. Cela devient aujourd'hui une contrainte, parce que ce n'est pas toujours facile de les placer sur l'île. En exemple, pour la spécialité en écologie marine, le vivier est très limité. Il pense que c'est la même chose pour d'autres masters, et cette contrainte financière pèse de plus en plus.

Le Président du CAC rejoint ses propos. Le master biologie, écologie, environnement (BEE), avec ses deux parcours, terrestre et marin, n'a pas proposé de réduction et n'était pas souhaité d'augmenter les capacités d'accueil et cite d'autres exemples. Donc, pour des raisons à la fois logistiques et aussi, d'encadrement en master, et surtout de défraiement des étudiants pour lesquels au-delà de deux mois, il faut effectivement une indemnité, ce sont des contraintes extrêmement fortes. Toutefois, cela n'existe pas dans l'ensemble des masters.

Le VPRV, Monsieur MAVINGUI souscrit sur le fait qu'il n'est pas souhaitable de laisser les jeunes sur le « carreau » et que l'ambition est de faire en sorte que tout le monde trouve sa voie. Au niveau de l'UFR Santé, des laboratoires en tout cas qu'il connait bien, ont fourni des efforts, par rapport à l'augmentation des effectifs pour recevoir les jeunes en stage, et ont fait aussi des efforts pour aller rechercher les fonds qui permettraient effectivement de les financer. Cela nécessite beaucoup d'efforts, qui aboutiront, il l'espère, pour les jeunes et pour l'Université de La Réunion de façon générale. Il profite pour remercier tous les directeurs et les directrices de laboratoires, mais aussi les composantes, de faire cet effort pour l'Université de La Réunion. Sachant que les masters en question doivent se retrouver en doctorat, et la plus grande partie des recherches sont réalisées par les doctorants. IL soutient fortement ces augmentations qui sont en phase avec les effectifs et la pyramide des âges aussi.

Madame DORAY souscrit également aux propos et confirme les difficultés évoquées. Les effectifs HU sont extrêmement réduits, d'enseignants-chercheurs qui accueillent des DFGSM2 de 110 à 188 dans les services. Il y a de la bonne volonté pour les accueillir, mais cela reste compliqué avec peu de laboratoires, peu d'enseignants-chercheurs, un peu plus de HU, mais qui sont également pris d'assaut par les étudiants en médecine. Elle comprend totalement la philosophie de l'université, mais indique que cela reste tendu.

Le Président indique sur le principe, qu'il n'y a pas de discussion. Effectivement, il y a un certain nombre de questionnements sur les locaux et sur certaines situations. Il spécifie que des instances ont été mises en place, la COPIL NOF en particulier, qui peuvent être mobilisées pour qu'il y ait des remontées de discussions sur ces sujets et pouvoir ensuite collectivement prendre des dispositions. Quand est affiché la réussite des étudiants comme étant une priorité, les choses doivent se décliner dans ce sens, même si, le contexte n'est pas toujours simple.

Madame GRONDIN-PEREZ revient sur ce qui a été évoqué : « ne laisser aucun étudiant sur le carreau ». Elle pense qu'il faut aussi regarder les étudiants qui veulent faire de la mobilité. À l'heure actuelle, il lui semble que le Ministère travaille sur une plateforme de type Parcoursup pour les inscriptions en master, qui serait mise en place dès la rentrée 2022. De son point de vue, elle y voit une difficulté, qui est de voir arriver le quota hors académie. Elle n'est pas certaine que les étudiants locaux soient privilégiés dans cette situation. Il propose d'y réfléchir pour savoir comment accompagner un jeune qui souhaite faire un master, qui n'existe pas à La Réunion pour ne pas le laisser aussi sur le « carreau ».

Le Président acquiesce, cela fait l'objet des discussions. En parallèle, au niveau national, dans les académies, il y a des bassins de recrutement prioritaire et ils favorisent leurs bassins de recrutement prioritaire.

Monsieur VIALE revient sur les masters et les quotas. Il attire l'attention sur le fait de prendre en compte les contrats d'apprentissage et autres. Comment la plateforme va gérer l'ensemble des quotas ? Il pense au dépassement de facto, puisqu'il faut aussi tenir compte des redoublants.

Le Président du CAC répond qu'à ce propos, il a demandé à la DEPF d'avoir des capacités qui soient remontés et qui précisent, en termes de capacité d'accueil globale, les primo-arrivants en master, mais aussi les étudiants en mobilité, les étrangers et les redoublants. Toutes ces données étaient renseignées par les responsables pédagogiques. Reprenant la proposition du Président, il pense qu'en prévision de cette nouvelle plateforme, il faudra se retrouver assez vite en 2022, car elle va être opérationnelle et les éléments vont changer avec le calendrier unique, la gestion des listes d'attente, les recours gracieux ensuite, qui passeront directement par Madame la Rectrice. Tout cela devra être géré et fait partie des réformes. Pour terminer, il pense que ce qu'il faudra toujours rappeler, c'est que la prochaine université est à 9600 kilomètres. Sur la campagne précédente, il y a eu, avec la plateforme nationale, plus de 200 dossiers de masters venus de métropole. Mais il y avait quatre étudiants sur les 200 qui avaient exprimé l'envie de venir à La Réunion. Tous les autres, c'étaient les rectorats, les académies, qui faisaient cette proposition au regard des places vacantes à l'Université de La Réunion. Globalement, les capacités d'accueil ne sont pas saturées.

Monsieur VIALE signale, en complément, le problème du calendrier national et l'égalité des dossiers au moment des dépôts sous la plateforme. L'outre-mer se retrouve quelquefois légèrement décalé.
Le Président 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	32	contre	0	abstention(s)	2

Point n°12 : Aides financières

Rapporteur(s) : Le DFC

Il s'agit d'une demande d'aide exceptionnelle d'urgence pour une doctorante de l'École doctorale des sciences humaines et sociales. Il y a eu des demandes similaires en 2021 et en 2020. Depuis la crise sanitaire, il est constaté certaines difficultés pour les étudiants, notamment pour les doctorants d'assurer leurs diverses dépenses. L'École doctorale sciences humaines et sociales, en collaboration avec le laboratoire LCF se propose d'accompagner une de ses doctorantes qui se trouve en grande difficulté, pour ses dépenses du quotidien (logement, alimentation). La demande d'aide d'urgence exceptionnelle est plafonnée à un montant de 600 euros.

Le VPRV, Monsieur MAVINGUI, en complément, attire l'attention des Administratrices et Administrateurs sur le fait que ce cas ne sera pas le dernier, puisqu'au niveau des écoles doctorales, il y a des demandes suite à la crise sanitaire. D'une façon générale, en termes d'informations, la prolongation d'un certain nombre de contrats doctoraux a été demandé, mais aussi des ARR. Il remercie le ministère, l'État, l'université et la Région. Mais il relève que ce n'est pas suffisant, certains étudiants sont en grande difficulté et prévoient même des abandons. Il y a des échanges avec eux pour, d'une part, avoir ce type d'aide nécessaire, et entre-temps continuer à échanger avec le Ministère et la Région pour éventuellement, une deuxième prolongation de demande par rapport aux contrats doctoraux d'une part, et aux ARR et le département de l'autre.

Le Président propose de statuer sur ces aides financières.

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

Point n°13 : Amortissement des biens sur contrats de recherche

Rapporteur(s) : Le DFC

La politique des amortissements de l'établissement a été votée au CA du 13 mars 2020. Cette politique définit la durée d'amortissement des biens acquis sur investissement. Tous les biens supérieurs à 800 euros hors taxe doivent être amortis, cette durée est calquée sur le type de biens, que ce soit du mobilier, du matériel technique ou des biens immobiliers également. L'établissement possède une multitude de contrats de recherche et hors recherche, qui permettent d'acquérir des biens sur la section d'investissement. Or, au niveau des financeurs, ils doivent être compris dans la durée de convention, c'est-à-dire que l'amortissement doit se calquer à la durée de la convention pour percevoir le reversement du financeur. Dans le cadre de toutes les mesures prises pour accélérer les encaissements et remonter le niveau de la trésorerie, il s'agit d'une mesure supplémentaire qui a été mis en place. Un point spécifique est fait sur la convention du projet FLOR pour une dérogation. Le projet dure

normalement 24 mois, du 1er mai 2021 au 30 avril 2023. Or, pour des raisons de crise sanitaire, la livraison du bien a été décalée ainsi que son utilisation effective. La livraison a eu lieu en septembre 2021, donc, sur une durée d'utilisation de 20 mois et non 24. Afin de ne pas perdre ce financement de quatre mois sur un montant global de 233 000 euros, il est demandé d'amortir ce bien sur la durée restante de la convention, à savoir 20 mois, de manière dérogatoire et spécifique. D'autres conventions risquent de connaître la même problématique. Avec la crise sanitaire, les conventions ne peuvent pas s'exécuter dans leur totalité. Ce qui est soumis est l'adaptation de la durée d'amortissement sur la durée d'utilisation des équipements, soit 20 mois calqués jusqu'à la fin de la convention, jusqu'au 30 avril 2023, afin de percevoir l'ensemble des financements dus à l'acquisition de ce bien.

En l'absence de question particulière, le Président soumet 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	33	contre	0	abstention(s)	1

Point n°14 : Actions sociales de fin d'année en faveur des personnels

Rapporteur(s) : Le DFC

Ce point concerne les différentes actions sociales de fin d'année en faveur des personnels, identique à l'année passée. Depuis la crise du Covid qui sévit depuis 2020, le traditionnel arbre de Noël est remplacé par une distribution de chèques-cadeaux en faveur des enfants du personnel, à hauteur de 40 euros par enfant de moins de 12 ans. Il y a eu également une deuxième action, à l'instar des différentes actions sociales menées l'an passé et toujours dans un esprit de maintenir une convivialité importante : une distribution de cadeaux de fin d'année a été organisée, d'une valeur maximale de 30 euros par cadeau, et destinée à l'ensemble des personnes de l'établissement. L'ensemble de ces prestations a été organisé par le Service de la qualité de vie de l'établissement. Ces deux actions sociales sont soumis au vote.

Le Président profite pour excuser le VP CQVT qui représente l'établissement actuellement, au CA à la Fédération nationale de l'action sociale. Il était important pour l'équipe présidentielle, en particulier, de pouvoir maintenir, malgré la crise sanitaire, ce type d'attention, à la fois à l'égard des enfants de moins de 12 ans des personnels, mais aussi à l'égard de l'ensemble des personnels.

Sans remarque particulière, le Président soumet 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				2		
Nombre de voix	pour	31	contre	0	abstention(s)	1

Le Président profite pour évoquer un point d'information. Il y a eu un constat sur le fait qu'il y avait, dans les différentes structures de l'établissement, des souhaits de faire des cadeaux aux personnels. Il est important que les règles soient connues de tous. Il rappelle que l'établissement est très observé du point de vue de l'utilisation des fonds publics. Il y a un audit de l'IGF, notamment. Une note est en préparation, de la part du DFC, sur ce sujet et parviendra à toutes les structures de l'établissement, pour indiquer le cadre réglementaire dans lequel il faut fonctionner pour ces attentions. D'une façon générale, il faut réduire au strict minimum ce type d'attentions et s'assurer que le CA ait pu statuer, pour pouvoir réaliser ce type d'achats, sur des fonds qui sont publics.

Monsieur VIALE se pose la question de faire des cadeaux à certains étudiants qui s'investissent dans le fonctionnement pédagogique de certaines UE qui encadrent et aident au fonctionnement. Il demande s'il n'y a pas un moyen d'avoir un fonds de l'établissement, tels que des tee-shirt, mugs, etc., sur lequel des moyens financiers seraient positionnés.

Le Président indique que cela dépend de ce qui est entendu par cadeau. Il peut y avoir des goodies qui sont offerts. Le CA est la seule instance habilitée à permettre de faire ce type d'opérations. Il insiste sur le fait qu'il faut être dans le cadre de la réglementation, pour réaliser ce type d'opérations.

Point n°15 : Conventions – contrats – accords-cadres recherche hors recherche pour approbation

Rapporteur(s) : Le DAJI

05/03/44

Le Président de l'Université de La Réunion dispose d'une délégation de pouvoir, accordée par le CA pour conclure un certain nombre de conventions. Il en résulte une obligation d'information du CA.
Depuis le dernier CA du 28 octobre 2021, le tableau récapitulatif indique 50 conventions :

- 44 conventions hors recherche
- 06 conventions relevant de la recherche

Point n°16 : Questions diverses.

Rapporteur(s) : Le Président le DAJI

Questions de Monsieur Parmentier :

Le Président fait savoir qu'il s'agit d'un point qui est présenté comme étant général, mais il s'agit d'un cas particulier. Il rappelle que le CA ne traite pas des cas individuels. La formulation de la question tend à rendre la question générale, mais ne l'est pas, puisqu'elle traite bien d'un cas particulier. Les éléments de réponse seront apportés, en restant le plus général possible.

Il est utile d'informer les administrateurs de cette décision. Une candidate a été classée première, par un comité de sélection, sur un poste de maître de conférences ou d'un recrutement en 2017. Ce classement a été validé par les instances centrales de l'Université de la Réunion, puis la candidate a été recrutée le 1er septembre 2017. Le 8 septembre 2017, le président de l'université a décidé de suspendre son recrutement, en invoquant un recours gracieux anonyme. Le 3 décembre 2020, cette décision a été jugée illégale par le tribunal administratif de Saint-Denis. Il annulait ainsi cette décision du président de l'université, et condamnait l'établissement à verser la somme de 1 500 euros à la candidate malheureuse. À ma connaissance, l'université n'a pas fait appel de ce jugement.

Le Président : Il est cité une affaire, qui date de 2017, avec une personne qui a candidaté à plusieurs reprises au sein de l'établissement. Il y a eu, effectivement, une interruption du concours, sur lequel elle avait initialement postulé. Cette interruption était liée à une irrégularité, qui avait été indiquée de façon anonyme. Ce qui n'est pas précisé, c'est que les éléments des irrégularités ont été échangés, en transparence, avec le ministère. Le ministère et l'établissement étaient en phase sur le fait qu'il y avait nécessité d'interrompre ce concours. Ensuite, il y a eu une décision du tribunal administratif. De plus, entre le recours qui a été intenté et la décision du tribunal administratif, il s'est passé un certain laps de temps, dans lequel des choses ont pu être clarifiées par les juridictions.

Le DAJI : Une autorité administrative, qui est organisatrice d'un concours, doit veiller à toutes les étapes du concours, à la régularité de ce concours. Jusqu'en 2019, l'état des certitudes scientifiques et juridiques sur le processus de recrutement faisait que c'était le Président de l'université qui disposait d'un veto, pour arrêter, notamment, pour irrégularité, un concours. Cette règle a connu un bouleversement, une modification, en transférant le pouvoir de veto du Président de l'université au CA. Sauf que, dans l'ensemble des autres établissements publics, le chef de l'établissement conservait la possibilité d'arrêter un concours pour irrégularité. Or, le Conseil d'État n'a précisé qu'en 2019, qu'en réalité, cette compétence avait été transférée avec le veto. C'est-à-dire qu'elle est passée du Président de l'université au CA. Lorsque le concours a été arrêté en 2017, cette jurisprudence n'était pas intervenue. Lorsque le tribunal administratif, le 3 décembre 2020, annule la décision du président de l'université, c'est sur la base d'un arrêt du Conseil d'État du 18 février 2019 qui avait précisé que seul le CA était compétent pour arrêter un recrutement, dès lors qu'une irrégularité avait été soulevée. C'est ce qui explique le fait que l'Université ne peut pas faire appel, puisque le Conseil d'État a été très clair là-dessus.

1/ *L'annulation par un Tribunal Administratif de la décision d'un président d'Université de suspendre le recrutement d'un candidat sur un poste d'enseignant-chercheur, et ce alors même que celui-ci était déjà été installé dans ses fonctions, implique-t-elle que le candidat malheureux doive être de nouveau nommé sur son poste ?*

Le Président : D'une part, le pouvoir de nomination ne dépend pas de la compétence du président d'université. Sur un poste d'enseignant-chercheur, la nomination relève de la ministre ou du ministre en fonction. D'autre part, les écritures conjointes, à la fois du DAJI et du ministère, ont été limpides sur ce point. La personne dont il est question ici a eu ces éléments, et le jugement du tribunal qui a été rendu n'appelle aucune mesure d'exécution de ce type.

2/ *Si d'après votre analyse, la réponse à la question précédente n'est pas nécessairement positive, ne serait-il pas tout de même préférable pour toutes les parties de trouver un moyen pour permettre au candidat malheureux d'être nommé sur son poste ou un poste équivalent ? En effet, ce dernier pourrait être tenté de demander réparation pour le préjudice subi, dédommagement qui pourrait se monter à plusieurs dizaines, voire centaines de milliers d'euros. Une nouvelle décision du Tribunal en faveur du candidat pourrait ainsi peser lourdement sur les finances de l'établissement.*

Le Président : les candidats sont libres de saisir les juridictions qu'ils souhaitent. C'est un droit. Par ailleurs, le seul élément qui est créateur de droit, c'est la nomination par le biais du ministre ou de la ministre. Or, sur ce cas, il ne lui semble pas avoir eu cette nomination qui ait été effectuée. Donc, auquel cas, libre à la candidate de saisir la juridiction concernée, et il appartiendra à la juridiction de se prononcer.

3/ Si la nomination du candidat sur un poste d'enseignant-chercheur s'avère nécessaire ou préférable pour les partis, comment pourrait-elle s'opérer ? Plus précisément, le candidat devrait-il de nouveau participer à un concours de recrutement ? Plusieurs pistes me semblent se dessiner en fonction de l'occupation ou non du poste par une autre personne :

3a/ Si le poste n'est toujours pas occupé (par exemple parce qu'aucun recrutement n'a eu lieu depuis le premier concours ou si un recrutement a eu lieu à la suite d'un nouveau concours mais a été annulé par un Tribunal Administratif), le candidat malheureux peut-il être renommé immédiatement sur le poste ?

3b/ Si le poste est au contraire occupé par une autre personne à la suite de l'organisation d'un nouveau concours, l'établissement doit-il créer un nouveau poste d'enseignant-chercheur et peut-il l'attribuer au candidat malheureux sans que ce dernier repasse l'étape d'un concours devant un comité de sélection ?

Le Président : pour un recrutement sur un poste d'enseignant-chercheur, dès lors que le recrutement est ouvert, il y a un comité de sélection qui est formé, et qui doit réaliser un classement. Un candidat qui est malheureux sur un poste doit repasser le concours, pour être recruté. A partir du moment où des juridictions sont saisies, l'établissement n'intervient plus et applique la décision de la juridiction, dès lors que cette décision amène une exécution particulière. Enfin, pour clore ce dossier qui ne revient pas, à son sens, au CA de débattre sur ce point, mais de l'ordre des débats dans les juridictions. Il fait savoir qu'il y a peu de candidats dans ce cas de figure qui n'ont pas moins de trois affaires en cours avec l'université, et qui n'arrêtent pas de saisir les juridictions. Ils font le forcing pour être recrutés au sein de l'Université de La Réunion. Il y a des règles de droit qui s'appliquent pour intégrer l'Université à La Réunion. Il ne s'agit pas de mettre la pression sur les équipes, à la fois de la DAJI, de la DRH et de la présidence pour entrer à l'Université de La Réunion. La réalité est celle de justifier de compétences scientifiques majeures pour pouvoir être recruté sur un poste d'enseignant-chercheur.

Madame MARIMOUTOU indique que cela veut dire que cette candidate a été recrutée pour ses compétences scientifiques.

Le Président répond par la négative, cette candidate n'est pas recrutée.

Madame MARIMOUTOU poursuit en disant qu'au début, elle a été classée première sur les candidats scientifiques. Elle était nommée au 1er septembre 2017, puis cela a été interrompu et finalement, elle n'a pas été recrutée. Elle demande confirmation. Le tribunal administratif annule ce veto de recrutement, donc cela veut dire qu'elle n'a aucun droit ?

Le Président répond qu'elle n'a aucun droit, puisque ce qui est créateur de droit, est la nomination. Elle n'a jamais été nommée : cette personne a candidaté, a été classée mais n'a pas été nommée, le concours a été interrompu et a été relancé. Elle a été, à nouveau, candidate et malheureusement, pour des raisons qui appartiennent au comité de sélection, elle n'a pas été retenue. Donc les mérites qui avaient, à un moment donné, amené au classement un, n'ont plus été reconnus par l'autre comité de sélection et quelqu'un d'autre a été recruté. Ce concours est terminé, il y a une lauréate de ce concours

L'ordre du jour étant épuisé, ***le Président*** *adresse ses vifs remerciements à l'ensemble des contributeurs, des composantes, des directions, des services, des laboratoires qui ont permis de traiter l'ensemble des points.*

Il poursuit par une mention particulière pour les membres de son équipe rapprochée : l'équipe présidentielle, le cabinet, la communication, tous ceux qui font en sorte que cet établissement, d'une façon générale, puisse accompagner les dossiers de tous les porteurs de projets.

Il termine en souhaitant de joyeuses fêtes et de profiter pleinement de la période de fermeture de l'université.

Il clôture la séance à 16h30.

La secrétaire de séance,

Tatiana LEBEAU

Le Président,

Pr Frédéric MIRANVILLE