DÉLIBÉRATION n° 2023-60-1

Approbation du compte-rendu de la séance plénière du CA du 16 mars 2023

Point inscrit à l'ordre du jour n° 1a

Conseil d'administration du 26 octobre 2023

Vu le Code de l'éducation, notamment l'article L. 712-3 ;
Vu les Statuts de l'Université de La Réunion mis à jour le 15 septembre 2022 ;

- Moyennant l'amendement demandé, par une représentante des syndicats des personnels, pour l'affichage des membres absents à l'identique du compte-rendu du 14 septembre 2023.

Après en avoir délibéré, les membres du Conseil d'administration **approuvent le compte-rendu du Conseil d'administration réuni en séance plénière du 16 mars 2023,** annexé.

Résultats du vote						
Vote électronique						
Nombre de membres présents au moment du vote				21		
N'ayant pas pris part au vote				1		
Nombre de voix	pour	19	Contre	0	abstention (s)	1

Fait à Saint-Denis le **26 octobre 2023**

Docteur Dominique MORAU

UNIVERSITÉ DE LA RÉUNION – DAJC

Premier Vice-Président
de l'Université de La Réunion

Transmis au Recteur de la Région académique de La Réunion, Chancelier des universités, le 15 NOV. 2023

Publié au *Recueil des actes administratifs* de l'Université de La Réunion, le 15 NOV. 2023

Service des affaires institutionnelles

CONSEIL D'ADMINISTRATION
COMPTE-RENDU DE LA SÉANCE PLÉNIÈRE
du 16 mars 2023 en hybride adopté au CA du 26 octobre 2023

Le Conseil d'administration de l'Université de La Réunion a été convoqué en séance plénière **le 16 mars 2023 du 10h00.**

Sur 36 membres en exercice dûment convoqués, 32 étaient présents ou représentés à l'ouverture de la séance à 10h19. Le Conseil d'administration de l'Université de La Réunion a pu valablement siéger sur l'ordre du jour suivant :

Points stratégiques, institutionnels et projets :

1. Approbation des procès-verbaux des séances plénières : 11 décembre 2020 – 14 décembre 2021 et 12 mai 2022.
2. Compte financier de l'exercice 2022.
3. Complément campagne emplois 2023.
4. Conventions pluriannuelles d'objectifs et de moyens (CPOM).
5. Approbation des représentants des unités de recherche aux conseils des écoles doctorales.
6. Demandes de financement et labellisations de colloque.
7. Intégration Statuts PUI UFR LSH.

Points d'organisation et de gestion :

8. Point suivi du Bureau d'établissement :
   a. Bilan de la déclinaison du plan national de la vie étudiante.
   b. Calendriers d'admission 2023-2024.
   c. Capacités d'accueil pour l'accès au diplôme national de Master.
   d. Règlements d'admission du diplôme de Master.
   e. Règlement d'admission en 1er cycle.
   f. 1er appel à projet au titre du programme FSDIE 2023 : propositions de la commission.
   g. Répartition des crédits dans le cadre du programme de soutien au fonctionnement des associations.
   h. Proposition de la commission pour la répartition des crédits dans le cadre du programme de soutien aux initiatives en faveur des personnels.
   i. Calendriers pédagogiques 2022-2023 (DFTLV, UFR SANTE et UFR SHE).
   j. Grilles tarifaires et droits d'inscription (DFTLV, IAE et UFR SANTE).

k. Charte pour le recours à la visioconférence dans le cadre des comités de sélection.

l. Procédure pour le recours à la visioconférence ou à la webconférence dans le cadre de tous recrutements (hors comités de sélection).

9. Gestion des recrutements des Chargés d'enseignement vacataires (CEV).
10. Principe des commissions Ad-hoc pour le recrutement des Enseignant(e)s Contractuel(le)s.
11. Repyramidage MCF-PR.
12. Protocole obligation de résidence.
13. Aides financières aux étudiants - dons et legs.
14. Conventions – contrats – accords-cadres recherche et hors recherche pour approbation.

Points d'information :

15. Conventions – contrats – accords-cadres recherche et hors recherche pour information.
16. Renouvellement des représentants aux conseils centraux.
17. Finalisation de la réorganisation de l'Administration générale.
18. Questions diverses.

ONT ASSISTÉ AVEC VOIX DÉLIBÉRATIVE

MEMBRES PRÉSENTS

Président de l'université de La Réunion : Frédéric MIRANVILLE.

Professeurs : Brigitte GRONDIN-PEREZ (jusqu'à 16h20) - Jean-Michel JAUZE - Patrick MAVINGUI - Estelle NOBÈCOURT (en visioconférence) - Alexis PARMENTIER.

Maîtres de conférences et autres enseignants : Mohamed AÏT-AARAB (jusqu'à 15h30) - Katia ANGUÉ (jusqu'à 12h07) - Patrick FROUIN - Marie THIANN-BO MOREL (en visioconférence) - Dominique MORAU (jusqu'à 16h40 en visioconférence) - Fabrice VIALE (jusqu'à 13h05 en visioconférence).

Personnels BIATSS : Gaël ARQUIER - Fabienne ETHEVE (en visioconférence) - Hafsah LIMBADA - Rachelle MARIAMON (jusqu'à 16h24) - Yasmine OUMOURI (jusqu'à 16h25) - Patrick RIVIERE.

Usagers : Marina DIJOUX (en visioconférence) - Ketty GRONDIN.

Personnalités extérieures : Flora AUGUSTINE ETCHEVERRY, Représentante du Conseil départemental jusqu'à 13h08 (en visioconférence) - Armelle BONET-KERRACHE (INSERM) (en visioconférence) - HONORE Marc, représentant d'une entreprise employant moins de cinq cents salariés (SAS SOLUTECH) - MAILLOT Karl, représentant des organisations représentatives des salariés (CFDT-REUNION) jusqu'à 16h00 (en visioconférence).

MEMBRES REPRÉSENTÉS

Professeurs : Bérénice DORAY par Patrick MAVINGUI - Brigitte GRONDIN-PEREZ par Patrick FROUIN à partir de 16h20 - Catherine MARIMOUTOU par Alexis PARMENTIER.

Maîtres de conférences et autres enseignants : Mohamed AÏT-AARAB par Patrick FROUIN à partir de 15h30 - Katia ANGUÉ par Frédéric MIRANVILLE à partir de 12h08 - Anne-Cécile KOENIG LE RIBEUZ par Brigitte GRONDIN-PEREZ jusqu'à 16h20 - Zoulfikar MEHOUMOUD ISSOP par Alexis PARMENTIER – Fabrice VIALE par Patrick MAVINGUI à partir de 13h05.

Usagers : Tristan DOUROUGUIN par Ketty GRONDIN – Alexandros ZAKHARATOS par Ketty GRONDIN.

Personnalités extérieures : Flora AUGUSTINE ETCHEVERRY par Jean-Michel JAUZE à partir de 13h08 – Jeanne LOYHER par Frédéric MIRANVILLE – Karl MAILLOT par Gaël ARQUIER à partir de 16h00 – Gilbert VIELLEUSE par Patrick MAVINGUI.

MEMBRES ABSENTS

Usagers : Michelle SOUPIN COULIN.

Personnalités extérieures : Huguette BELLO, Représentante du Conseil régional - Eric JEUFFRAULT, Représentant des organismes de recherche partageant des unités de recherche avec l'Université, (CIRAD).

ONT ASSISTÉ EN QUALITÉ D'INVITÉS

Erwan POLARD, Représentant de la Rectrice (jusqu'à 12h47)
Rectorat - Service de contrôle de légalité et contrôle budgétaire de l'enseignement supérieur (à partir de 14h15)
Katia ANGUÉ, Vice-présidente déléguée en charge de l'Orientation et Insertion professionnelle (en visioconférence)
Geneviève CHABOT (matin), Gestionnaire administrative
Yoann CHANE-TO, Vice-président délégué en charge des Conditions et Qualité de Vie au travail
Amandine DI LENA, Chargée de mission Dialogue social (en visioconférence)
Patricia Marie DUCRET, Vice-présidente déléguée en charge de l'égalité Femmes-Hommes et Handicap (en visioconférence)
Monsieur DELMAS, Commissaire aux comptes (point 2 en visioconférence)
Mylène EYQUEM, Directrice de l'UFR Lettres et Sciences Humaines (en visioconférence)
Bernadette FONTAINE, Adjointe au Directeur des ressources humaines
François GARDE, Directeur de l'ESIROI (en visioconférence)
Jérôme GARDODY, Vice-Président Formation et Vie Universitaire
Brigitte GRONDIN-PEREZ, Directrice de l'UFR Sciences et Technologies
Jean-Michel JAUZE, Vice-président du Conseil d'administration en charge des affaires générales
Aldo JEAN-JACQUES, Coordonnateur pôle réussite et vie universitaire
Marie JOUAVILLE, Directrice du SUMPPS (en visioconférence)
Éric LACROIX, Directeur du SUAPS (en visioconférence jusqu'à 14h32)
Valère LEE-CHING-KEN, Coordonnateur pôle excellence et rayonnement
Richard LORION, Directeur de l'IUT (en visioconférence)
Stéphane MAILLOT, Directeur de Cabinet de la Présidence
Sandrine MARVILLIERS, Directrice de l'INSPE (en visioconférence)
Patrick MAVINGUI, Vice-président du Conseil d'administration en charge de la recherche et valorisation, et Directeur de la structure fédérative de BioSécurité en milieu Tropical
Juliana M'DOIHOMA, Conseillère aux affaires stratégiques, Cabinet de la Présidence (en visioconférence)
Joëlle MENANT, Directrice du SCD (en visioconférence)

Nirmal NIVERT, Directeur général des services par intérim, et Directeur de la Direction des affaires juridiques et institutionnelles
Pascal PICARD, Directeur de l'IAE (en visioconférence)
Christophe PORLIER, Chargé de mission Université numérique en région (en visioconférence)
Jean-Marc RIZZO, Directeur de l'UFR Droit et d'Économie (en visioconférence)
Rudrigue SAUTRON, Vice-président Étudiant
Olivier SEBASTIEN, Vice-président délégué en charge des Usages et Développements du numérique, et Directeur de l'IIN
Arnaud TESTULAT, Directeur des finances et de la comptabilité
Fabrice VIALE, Chargé de mission Réussite (en visioconférence)
Anne-Françoise ZATTARA, Vice-présidente déléguée, Europe & International, Coopération régionale (en visioconférence)
Tatiana LEBEAU, Secrétaire de séance – Adjointe au Responsable du SAI

ONT ASSISTÉ EN QUALITÉ D'INVITÉS REPRESENTANT LES SYNDICATS DES PERSONNELS

CGTR EDUC'ACTION et non syndiqués, Rachelle MARIAMON (jusqu'à 16h24) - UNSA EDUCATION ET SYMPATHISANTS, Yasmine OUMOURI (jusqu'à 16h25) - SNPTES, Patrick RIVIERE.

Point n°1 : Approbation des procès-verbaux des séances plénières : 11 décembre 2020 – 14 décembre 2021 et 12 mai 2022.
Rapporteur(s) : Le Président

Le Président remercie les services pour toute l'organisation qui est associée à la séance, et propose de démarrer avec le premier point à l'ordre du jour. Il indique que les administrateurs ont été destinataires de 2 procès-verbaux sur 3. Il y a celui de la séance du 11 décembre 2020, celui de la séance du 12 mai 2022. Les services n'ont pas pu finaliser le compte rendu de la séance du 14 décembre 2021, qui est donc reporté à une séance ultérieure.

Monsieur Rivière signale ne pas avoir eu le temps de lire les 38 pages du PV du 12 mai 2022, qui ont été envoyées hier soir à 18 h 30.

Madame Mariamon ajoute que le PV a été reçu hier soir, et demande que son examen soit reporté à un prochain Conseil d'administration.

Le Président concède que ce PV avait été envoyé plus tard que les autres documents. Les efforts ont été faits pour pouvoir restituer des PV qui correspondent à la forme souhaitée. Ce sont des procès-verbaux qui, comme à l'accoutumée, sont assez complets en respectant les différentes prises de parole. Pour ces 3 séances, les débats sont riches, donc les documents sont aussi riches de façon générale. Il comprend le fait d'avoir des difficultés à pouvoir prendre connaissance de ces éléments. Le maximum est fait pour les transmettre dans les plus brefs délais.

Madame Grondin-Perez formule la même demande. Le PV est arrivé après 18 h. Il fait plus de 38 pages. Il relate une séance sensible du Conseil d'administration, puisqu'il est question de l'arrêt du mandat de madame la VPFVU.

Monsieur Parmentier demande également le report de l'adoption de ce PV par manque de temps.

Le Président demande s'il y a d'autres interventions. En l'absence de demande de parole particulière, il soumet aux voix le PV du 11 décembre 2020.

Résultats du vote						
Vote	électronique					
Nombre de membres présents au moment du vote				32		
N'ayant pas pris part au vote				8		
Nombre de voix	pour	22	contre	1	abstention (s)	1

Le Président a entendu l'ensemble des demandes qui ont été formulées. Le PV du 12 mai 2022 est conséquent, mais il a pu personnellement prendre le temps de le consulter dans le délai imparti. Il propose pour ceux qui ne sont pas bien au fait du procès-verbal de laisser du temps pour le parcourir en séance, s'il y a des points qui paraissent difficiles d'une façon générale. C'est une restitution quasi in extenso des débats. Il n'a pas noté dans la lecture du document des difficultés particulières. Le temps nécessaire peut être pris pour permettre de valider ce procès-verbal, sachant qu'il y en a déjà un qui est reporté. Il ne s'agirait pas d'avoir trop de procès-verbaux en retard. La DAJI fait le maximum pour fournir ces éléments le plus tôt possible, mais cela correspond à une charge de travail extrêmement importante. Chacun peut se référer à ses propos. Il conçoit bien que le document a été envoyé plus tardivement que les autres.

Monsieur Parmentier explique ne pas comprendre pourquoi il faut absolument valider le document aujourd'hui. Chronologiquement, il a été décidé de reporter un autre document, le PV du 14 décembre 2021. S'il s'agit de l'étudier aujourd'hui et de le voter, il demande une suspension de séance d'une heure pour que tout le monde ait le temps de le lire.

Monsieur Rivière salue le travail des collègues pour fournir ce PV. Toutefois, il est aussi important de comprendre les Administrateurs en laissant le temps de travail, chose qui n'a pas lieu aujourd'hui. Il déclare « Ceux qui veulent travailler après 18 30, je suis content pour eux. Moi à 18h30, j'ai fait le choix de m'occuper de ma famille. C'est un choix aussi et j'ai le droit aussi de le faire. »

Le Président respecte ce choix, en sachant que tous les autres documents avaient été transmis bien avant. Des collègues ont justement travaillé beaucoup plus tard que 18 h afin d'être en capacité de produire ces éléments. Il propose, encore une fois, pour ceux qui sont concernés, de prendre le temps nécessaire pour la lecture de ces comptes-rendus.

Madame Mariamon déclare respecter tout à fait le travail réalisé par les collègues. Quand le Président parle de respect, cela comprend aussi celui envers les administrateurs. Transmettre un document et demander de l'examiner après 18 h, selon elle, c'est en manquer. Et de surcroît en obligeant à le lire ce matin avant la séance. Elle comprend tout à fait la situation. Effectivement, il a été demandé à ce que les PV soient présentés rapidement. Elle demande comme Monsieur Parmentier, une suspension de séance d'une heure de temps pour permettre d'examiner le PV, qui lui paraît raisonnable.

Le Président propose dans ce cas de reporter le point plus tard, pour continuer le déroulement de cette séance comportant de nombreux de points à l'ordre du jour.

Point n°2 : Compte financier de l'exercice 2022.

Rapporteur(s) : le DFC

Le Président précise en introduction que le DFC va présenter à la fois le travail qui a été réalisé et qui va aussi coordonner l'intervention des commissaires aux comptes. Ce document est important, comme chaque année, mais il revêt cette année une importance particulière, étant donné la situation vécue en fin d'année dernière où d'un point de vue financier et compte tenu de recouvrements qui étaient tardifs, et couplée à une difficulté liée à des mesures nouvelles non compensées pour l'exercice 2022.

Le DFC indique que le compte financier est un point classique, qui est voté en mars. Il est le reflet de l'exécution budgétaire et financière de l'année écoulée, de l'exercice 2022. Ce compte financier est composé de différents documents que les administrateurs ont reçus. Le premier document, c'est le compte financier sur chiffres qui reprend l'ensemble des données comptables à travers un certain nombre de tableaux, notamment le bilan, le compte de résultat, la balance qui va décrire et qui va indiquer toutes les opérations des comptes comptables et les mouvements sur ces comptes, que ce soit des mouvements créditeurs ou débiteurs. Ensuite, le rapport financier retrace les éléments importants et caractéristiques de la vie de l'établissement. Puis, l'annexe aux comptes annuels fait un focus sur des informations complémentaires assurant la qualité des opérations budgétaires et comptables. Enfin, la liasse budgétaire reprend sous forme de 10 tableaux les données financières cruciales de l'établissement et va démontrer l'évolution de l'ensemble des indicateurs de l'établissement qui sont très bons pour cet exercice 2022. Ces documents fournissent une multitude de données, pas simples à appréhender, mais qui correspond à ce qui est attendu par le décret de 2012 sur la gestion budgétaire et comptable publique dit GBCP.

Il propose une présentation synthétique, transversale, en mettant l'accent sur les principaux indicateurs de l'établissement, pour ce qui est le plus représentatif de l'évolution de sa santé financière. Il commence par les faits caractéristiques, au cours de l'exercice 2022, qui ont eu un impact important sur la gestion financière et budgétaire, telles que les crises successives de la Covid, de la guerre en Ukraine couplée à une crise économique. La présentation se poursuit sur les recettes de l'exercice 2022. Puis, les dépenses, comprennent les trois grandes enveloppes réglementaires du budget de l'établissement : L'enveloppe « personnel », « fonctionnement » et « investissement ». L'atterrissage de l'établissement et les principaux indicateurs de l'établissement sont bons sur l'exercice 2022 : le taux d'exécution pour les prévisions budgétaires, le solde budgétaire, le résultat, la capacité d'autofinancement, le fonds de roulement, la trésorerie. Toutefois, la vigilance reste de mise, car des opérations se terminent, telles que les opérations immobilières, les contrats de recherche, notamment avec la fin du POE au 31/12/2023. Il est également important de continuer la politique très dynamique de recouvrement en cours pour accélérer la reconstitution de trésorerie qui était essentielle au fonctionnement de l'établissement. Le DFC remercie les partenaires financiers, notamment le Rectorat et la Région pour les échanges fructueux qui ont contribué au résultat sur la trésorerie.

Le Président remercie le DFC et ses équipes, pour l'énorme travail de recouvrement mené en fin d'année dernière et qui trouve toute sa place dans ce compte financier. Il rejoint les propos du DFC et remercie les partenaires, et l'Académie. La fin de l'année dernière n'a pas été simple en termes de relation, il y a eu quelques incompréhensions. Il y avait nécessité de tirer la sonnette d'alarme. Il était important d'avoir un retour de leur part et cela a été extrêmement positif pour l'établissement. Il propose de laisser la parole aux commissaires aux comptes pour l'analyse des comptes.

Monsieur Delmas, Commissaire aux comptes, remercie tout d'abord l'Université pour la très bonne collaboration avec ses services et la mobilisation de ses équipes qui ont permis de mener à bien les diligences. Les commissaires aux comptes se prononcent sur le compte financier, et ils n'ont pas de mission sur les comptes budgétaires. Un des travaux importants cette année a notamment porté sur les contrats de recherche qui sont une ressource importante et croissante de l'établissement, notamment au regard des derniers échanges avec le FEDER. Compte tenu des difficultés qu'avait le FEDER pour instruire certains dossiers, il a été fait une analyse des risques sur les risques de contestation du FEDER. Cette analyse satisfait tout à fait et elle est correctement appréhendée dans les comptes. En parallèle, au-delà de l'analyse des risques, il est important de revoir les process pour qu'ils soient plus efficaces. Ainsi, l'Université est en train de revoir les process de gestion de ces contrats pour qu'en termes d'encaissement, en termes de justification des dépenses, ce soit plus efficace. Un dialogue a été rétabli avec le FEDER pour améliorer ces process. C'est le seul point de contexte significatif qui a été relevé par rapport aux diligences. Sachant que sur le reste, au niveau des frais de scolarité, des frais de personnel, les diligences habituelles ont été faites et il n'y a pas d'observations. En conclusion, la certification des comptes est sans réserve avec une observation qui renvoie à la note de l'annexe qui indique les mesures prises vis-à-vis du FEDER pour assainir la situation.

Le Président remercie Monsieur Delmas pour tout le travail important effectué pour certifier les comptes de l'université et pour cette conclusion qui consiste en une validation sans réserve des comptes de l'établissement, avec l'observation que le dispositif mis en place sur le recouvrement FEDER en particulier doit être prolongé. Il est absolument important de continuer les efforts sur le recouvrement. Il y a encore des fonds à recouvrer, tels lors de la clôture du PO FEDER 14-20. Il s'agira d'ouvrir le PO FEDER 21-27 pour continuer à porter des projets. Cela peut occasionner quelques difficultés au niveau des porteurs de projets, mais il faut avoir conscience que le portage financier à l'échelle de l'établissement doit se faire de façon maîtrisée, pour éviter de se retrouver à un moment donné en difficulté. Le travail doit être aussi fait avec les financeurs pour leur expliquer le déroulement des différents décaissements et les nécessaires encaissements à avoir régulière pour garder une trajectoire qui soit totalement soutenable d'un point de vue budgétaire.

Monsieur Parmentier pense qu'on peut se féliciter de l'amélioration des indicateurs financiers, mais il faudrait éviter quand même l'autocongratulation, parce que tout cela s'est fait au prix de difficulté accrue dans le fonctionnement au quotidien des collègues. L'exemple de l'envoi des derniers documents, la veille du Conseil d'administration à 17 h 14, montre aussi une difficulté accrue dans le travail des élus. Des documents ont été amendés, sans que des codes couleurs soient utilisés pour préciser quelles modifications avaient été apportées. Il propose pour les prochaines fois que les modifications apportées soient mises en rouge pour faciliter le travail. D'ailleurs, il va se baser sur les versions qui ont été envoyées le 28 février. Dans le fonctionnement au quotidien, en dehors des élus, il faut bien voir que notamment en termes de masse salariale, il est extrêmement difficile de déployer des projets. Il faut solliciter les services centraux à de nombreuses reprises pour avoir des retours. Pour avoir une vision de long terme, il s'est appuyé sur le tableau en haut de la page 14 du rapport financier 2022. Ce tableau porte sur l'évolution de l'effectif par catégorie, il suggère à son sens une précarisation de l'emploi à l'Université. En comparant la situation au 31 décembre 2018 à celle au 31 décembre 2022, il est constaté la perte de 17 enseignants-chercheurs. D'autre part, il y a l'augmentation de 65 autres enseignants, sans précision du statut en tant que titulaire ou contractuel. Il souhaiterait disposer de cette ventilation. Il y a l'augmentation de 10 BIATSS titulaires et l'explosion des BIATSS contractuels, soit plus 100. Les tableaux de l'année dernière, par rapport à 2017, on est à plus 127. Une précarisation de l'emploi à l'université, une diminution du nombre d'enseignants-

chercheurs. Finalement, cela laisse penser que la recherche n'est pas nécessairement la priorité aujourd'hui de la direction de l'établissement. Il y a une amélioration d'un certain nombre d'indicateurs. Il y en a certains qui se dégradent et il va falloir être très vigilant. Par exemple, à la page 16, il est noté une forte diminution en ce qui concerne la formation continue, soit moins 1 million d'euros. Il y a également des baisses sur les DU. La formation en apprentissage a pu augmenter. Ce sont des indicateurs de suivi importants pour le futur.

Il pose deux questions, sur la version du 28 février, page 8, où le poste « Affaires générales » a beaucoup augmenté. Sur l'enveloppe « fonctionnement » entre l'exercice 2021 et l'exercice 2022, le montant passe de 3 257 à 3 998 kilo-euros euros. Comment expliquer cette très forte hausse des dépenses concernant les affaires générales ? Par ailleurs, concernant la SCSP, à la page 15, il y a une augmentation de 9,8 %. Celle-ci prend-elle en compte l'évolution du point d'indice qui a augmenté en juillet ? Une dernière remarque porte sur la page 17 où il manque la sous-section 2.3.2 « Structure de financement, ressources des investissements », et dans la dernière version envoyée, elle est toujours manquante. « Peut-on voter un document dans lequel il manque une sous-section ? »

Le DFC répond que l'envoi des dernières versions réactualisées d'hier fait suite à la réunion préparatoire au CA avec l'Académie qui ne s'est tenue que mardi matin, pour des aléas de gestion d'agenda. L'établissement a l'obligation en termes de contrôle de légalité d'envoyer les documents 15 jours avant le Conseil d'administration à l'Académie et au contrôleur budgétaire en Région. Suite à leurs observations, des éléments ont été modifiés à la marge. Il prend note que les modifications n'avaient pas été indiquées dans les documents envoyés. Les quelques modifications ne changeaient en rien le résultat de l'établissement, de même pour les indicateurs. Par exemple, sur le document « rapport financier », le tableau de la page 7 a été modifié concernant les taux d'exécution. Le point 2.3.2 n'y est pas, c'est une erreur de pagination. Il ne manque aucun document. Concernant l'enveloppe « affaires générales » qui augmente par rapport à 2021, comme expliqué, la sortie de Covid a généré une activité plus conséquente pour l'ensemble des services et structures de l'établissement. Cette enveloppe gère d'une manière transversale l'ensemble des directions : la Direction des ressources humaines, la Direction de la communication et également le Service qualité de vie au travail. Il y a des différentes sous enveloppes dans cette dotation d'affaires générale. Pour exemple, les frais de missions au niveau des formations de la Direction des ressources humaines ont augmenté, pendant les années précédentes de crise, les personnels ne partaient plus en formation en métropole, notamment. Au niveau de la communication, il y a eu les dépenses qui ont été mutualisées par rapport à 2021.

Le VPRV relève un décalage d'appréciation lors de l'intervention du collègue administrateur sur la place que tient la recherche à l'Université. Il est vrai que ces derniers mois, il y a eu quelques difficultés sur la question du FEDER. Toutefois, les commissaires ont aussi observé l'amélioration dont l'établissement est en train de faire preuve. Depuis 2015 à maintenant, c'est une augmentation significative des productions scientifiques. Classée au 11e rang dans le classement managé par l'HCERES, l'Université est maintenant 4e depuis 2020 parmi une quarantaine d'universités, avec 150 à 500 publications par an. Pour la première fois, une université moyenne, qui de plus est à 10 000 kilomètres des grands centres de recherche, rentre dans le classement de Shanghai en sciences de l'atmosphère. Ces éléments sont absolument importants en termes de qualité. En plus, l'accompagnement des porteurs de projets au niveau de la drive se fait par un renforcement de capacités et de personnels. Aujourd'hui, une cinquantaine de projets ont été proposés au FEDER. L'Université de La Réunion ne néglige pas la recherche.

Monsieur Polard ajoute que suite aux propos de Monsieur le DFC sur la tenue du groupe de travail du pré-CA avec le contrôleur budgétaire, comme d'accoutumée un rapport circonstancié à la fois de l'autorité académique et du contrôleur budgétaire sera transmis rapidement. Les indicateurs qui ont été soulignés, fonds de roulement, etc., sont bons. Il y avait juste 2 points d'attention que le contrôleur budgétaire souhaitait réitérer : la trésorerie et les restes à encaisser et les restes à payer.

Le DFC remercie Monsieur Polard pour ses propos et complète sur les restes à payer, qui sont aussi un très bon indicateur. L'établissement était à 30 millions de restes à payer en 2021, donc de factures dues, qui sont tombés à 18 millions en 2022, soit une baisse de près de plus de 11 millions d'euros. Il y a un effort qui est maintenu sur les restes à payer. Après, il faut continuer à travailler sur les restes à encaisser et les restes à payer.

Le Président assure, comme à l'accoutumée, que les préconisations faites seront mises en œuvre. Factuellement, cela se vérifie entre les trajectoires présentées au Conseil d'administration pour la fin 2022 et la trajectoire qui a été tenue, il y a une nette progression. Cela a été possible par tous les efforts fournis par l'Administration, mais aussi l'ensemble des porteurs de projets de l'établissement et le fait également de suivre les préconisations qui ont été indiquées. Il y a, par ailleurs, une mission d'accompagnement qui est en place. Bien évidemment, comme pour toutes les vérifications en établissement, l'équipe sera très attentive à mettre ces éléments en application.

Monsieur Viale demande des précisions sur le rapport financier 2022 dans le document, page 4. Le tableau des données est bon, mais le graphique semble incompréhensible. Il mélange des valeurs en pourcentage, et des valeurs relatives. Les valeurs relatives visiblement ne correspondent pas sur une même colonne, comment elles peuvent être calculées si elles sont calculées en ligne. La solution peut être d'enlever le graphique, puisque les données justes sont dans le tableau, ou de refaire le graphique.

Le DFC rejoint la remarque et va revoir la présentation du graphique qui peut être complexe et pas très clair. L'important, c'est d'avoir les données stabilisées via la DEPF.

Monsieur Parmentier voudrait faire part du ressenti de certains éléments de la base qui lui ont été remontés. En ayant cette approche globale, les chiffres sont très bons. Mais ce qui a été vécu, notamment à partir de la mi-2022 par les collègues, surtout dans la partie recherche, et qui a des répercussions aujourd'hui en 2023 aussi sur la partie enseignement, c'est un ressenti négatif. Pour la première fois depuis 20 ans, il y a eu un blocage des bons de commande à partir du mois de juillet, avec un système de filtres extrêmement fort qui a été mis en place dès la rentrée, qui a ralenti tout le processus d'émission de bons, donc de réalisation de travaux de recherche en particulier. Il y a eu un ralentissement de la succession de contrats de recherche, puisque des contractuels ont été non renouvelés. Cela a impacté les programmes de recherche. Si les chiffres sont bons, peut-être que cela va se traduire en 2023 par des chiffres un peu moins bons. Il y a des conventions, notamment qui se terminaient en fin d'année où les collègues n'ont pas pu faire émettre de bons. L'argent n'a pas été utilisé. Budgétairement, est-ce considéré comme une exécution ? En termes de recherche, cet argent n'a pas servi à faire des travaux de recherche. En 2023, des fournisseurs sur toute l'île et ailleurs refusent de faire des devis, parce qu'ils ne sont pas payés. Des TP en fin d'année n'ont pas eu lieu, parce que des entreprises en fac de sciences ont arrêté des travaux, n'étant pas payées. Au quotidien, le fonctionnement est extrêmement difficile depuis fin 2022, dont les conséquences se font sentir encore aujourd'hui.

En 2023, par exemple, les fournisseurs ont refusé de fournir des bus pour les étudiants parce qu'ils n'étaient pas payés depuis des mois.

Le Président remercie pour cette intervention. Au Conseil d'administration, il est scruté la situation à l'échelle de l'établissement. Il a connaissance et conscience de ce type de difficultés localisées. Il rappelle que l'établissement se trouvait avec un risque de défaut de trésorerie pour la rémunération des personnels. Le niveau d'importance et de gravité de la situation a amené a tiré fort la sonnette d'alarme. Les services de la DGESIP disposent de tous les chiffres encore plus globaux permettant de confronter la situation de l'établissement à l'ensemble des universités et établissements assimilés. Aux dires de la DGESIP, l'UR doit être particulièrement vigilante quant à son dynamisme dans les dépenses. Donc dans ce cadre, l'établissement peut-il continuer à faire des dépenses, à mettre en œuvre comme si de rien n'était un certain nombre d'éléments de dossiers dans des réponses à des appels à projets ou prendre ses responsabilités ? Il a été nécessaire de prendre des décisions. Ainsi, il a été expliqué aux collègues scientifiques, que ce n'était pas contre eux, mais au contraire pour eux, pour que l'établissement puisse de façon pérenne prendre en charge financièrement l'ensemble des dépenses. Cela fait 2 ans que cette situation compliquée est connue, en attirant l'attention sur les recouvrements que ce soit à l'externe vis-à-vis des financeurs, ou en interne. Ainsi, les porteurs de projets ont été sensibilisés sur les conventions qui accompagnent les projets. Des documents sont à fournir selon les tranches de recettes. Il faut être comptable de la partie recettes, et faire rentrer les financements pour les autres appels à projets, sur tous les projets validés.

Toutefois, il s'inscrit totalement en faux, car c'est un fantasme véhiculé par la communauté universitaire. Il n'y a pas eu de blocage des bons de commande en juillet. Il rappelle que l'établissement a mis en œuvre une mesure de l'IGF. Les inspecteurs généraux des finances ont relevé dans leur rapport que l'Université ne fait pas de contrôle a priori sur les dépenses. Il n'y a pas de contrôle a posteriori qui peut permettre d'intervenir. Ainsi, en accord avec l'équipe présidentielle, le DFC a paramétré SIFAC pour avoir un contrôle a priori des bons de commande. Dès lors que le paramétrage a été mis en place, les bons de commande pouvaient être saisis. Après, il y a eu un certain nombre de régulations des dépenses. Celles qui ne sont pas strictement nécessaires pour la fin de l'année 2022 doivent être reportées. Il y a eu un courriel qui a été envoyé par le DFC à l'ensemble des gestionnaires des fonds établissement.

Sur les propos de l'Administrateur, il s'inscrit complètement en faux sur la précarisation des postes dans l'établissement. L'équipe présidentielle en place fait le mieux pour la déprécarisation des postes. Pour exemple, l'ensemble des postes a été octroyé pour les derniers emplois Sauvadet. Pour la titularisation, il a été mis en place au sein de l'établissement un dispositif de rehaussement interne avant même que le repyramidage existe. Cela a permis à des collègues de compétences d'avoir un emploi de titulaire. Maintenant, il n'est pas tout le temps possible d'être en capacité de porter les mêmes volumétries de campagne emploi. Cela est lié à la soutenabilité budgétaire. Pour la campagne emploi 2017, 53 postes ouverts. À chaque fois que cela est possible, le maximum des possibilités d'ouverture de concours est activé en correspondance avec la soutenabilité budgétaire à l'échelle de l'établissement. Concernant les 160 de postes contractuels chez les BIATSS, ils sont à rapprocher du dynamisme des projets FEDER. Cette masse salariale n'est pas pérenne, il n'est pas soutenable budgétairement de recruter des titulaires. Conformément au protocole ANT de l'établissement, dès lors que les ressources ne sont pas pérennes, ce sont des emplois contractuels. Il ne s'agit pas d'une précarisation de l'établissement. Il s'agit d'un accompagnement du dynamisme. Pour continuer ses remarques, il est bien évident que la priorité va à la recherche. Les chiffres parlent d'eux-

mêmes. Le préfinancement des projets recherches avant l'appel à manifestation d'intérêt de 2018 de la recherche sur projet FEDER, l'enveloppe FEDER des PO 2014-2020, représentaient 32 millions d'euros à recouvrer. La priorité recherche est menée de façon raisonnée. En ce moment, les autres universités ont voté des budgets en déficit, et sont obligées de s'appuyer sur un fonds de soutien aux établissements validés par la ministre de 250 millions d'euros. L'Université de La Réunion n'est pas dans ce cas, et sort d'une situation difficile grâce aux efforts considérables de la part de toute la communauté. Sur la formation continue, qui produit moins 1 million d'euros, cela est à rapporter à la situation Covid et la crise économique qui en découle. Les fonds privés ne sont plus affectés au même niveau à une offre de formation. Sur le budget Affaires générales qui progresse, cela vient de toutes les actions sur la qualité de vie, de toutes les licences et applicatifs informatiques pour 500 000 euros, des surcoûts pour un établissement qui grossit en effectifs étudiants, en effectifs de personnels, en offres de formation avec 239 diplômes. La SCSP progresse également de 3 % sur une année. L'Université est positivement accompagnée par la tutelle, par le ministère en contrepartie d'une gestion sérieuse du budget. Il n'y a pas eu une seule année jusqu'à maintenant pour laquelle il n'y a pas eu de campagne emploi. Cela démontre bien la logique d'accompagnement de l'établissement et de l'ensemble des collègues.

Monsieur Parmentier revient sur le mot de blocage utilisé tout à l'heure, en reprenant les propos de « fantasme ». Il fait référence à un mail du 5 juillet 2022, à 17 h 07, ayant pour sujet SIFAC arrêt des BC, envoyé par la DFC. Le texte est : « Bonjour à tous, La DFC est contrainte d'arrêter le flux de dépenses et de couper la possibilité d'établir des bons de commande, etc. L'accès est bloqué à compter du 6/07/2022 ».

Le Président explique qu'il n'est pas possible que l'établissement n'ait pas eu à émettre des bons de commande après juillet. Il y a eu un paramétrage de SIFAC pour pouvoir permettre un contrôle a priori.

Le DFC précise que cela est décorrélé du dispositif de pré-validation mis en œuvre à la rentrée d'août. Auparavant, c'était un blocage technique. Ce mail a été envoyé, parce qu'il y avait des paramétrages importants et urgents à réaliser. Comme en début janvier, quand SIFAC a été bloquée, il y avait des paramétrages imposés par l'AMUE au niveau du progiciel SIFAC.

Madame Grondin-Perez souhaite réagir sur ce qui vient d'être dit. Il peut être considéré qu'au niveau du Conseil d'administration, qu'il y ait une vision à un niveau macro. Néanmoins, le rôle des administrateurs, c'est aussi de faire remonter ce qui se passe sur le terrain et au quotidien pour les équipes pédagogiques. En faculté des sciences, les vice-présidents ont été alertés sur une difficulté liée à des prestataires qui ne veulent plus intervenir. Les licences SV, 14 groupes de TP en L2 et plus d'une dizaine de groupes de TP en L3 ont des sorties terrain. Ces sorties en bus jusqu'au lagon se déploient sur des journées entières. Il y a eu le report de ces travaux pratiques pour ces groupes sur des journées entières, parce que la compagnie de bus a refusé de faire la prestation. Il y a eu une mesure d'urgence. Monsieur le DFC a été prévenu. Il y a une partie des factures qui a été réglée et elle a accepté ensuite de ramener les étudiants sur le terrain. Cela est une réalité, une difficulté du quotidien, surtout quand il faut replacer 10 journées de travaux pratiques.

Le Président déclare être conscient de ces situations. Les remontées sont relayées par les administrateurs et par l'ensemble des équipes et cela est pris en considération. Par contre, dans l'établissement, chaque instance a ses compétences, et la compétence du Conseil d'administration n'est pas celle de se substituer aux autres instances. Dans les composantes, il

y a une instance qui permet justement de gérer les aléas de la composante, son activité, ses projets. Le contexte n'est pas courant. L'instance du Conseil d'administration valide les grandes enveloppes budgétaires et donne les autorisations. Mais derrière, la mise en œuvre se fait par d'autres instances et tout n'a pas à être remonté au Conseil d'administration, parce que ce n'est pas sa compétence réglementairement de traiter tous les sujets de l'établissement.

Tous les éclairages ont été apportés sur le compte financier 2022 de l'établissement. Il propose de passer à la délibération. Il remercie le commissaire aux comptes qui est intervenu, et qui a validé sans réserve les comptes de l'établissement.

Le Président soumet aux voix.

Résultats du vote						
Vote	électronique					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				32		
N'ayant pas pris part au vote				1		
Nombre de voix	pour	19	contre	0	abstention (s)	12

Point n°3 : Complément campagne emplois 2023.

Rapporteur(s) : Adjointe au DRH

Le Président informe que le point relatif au complément de campagne emploi 2023 sera présenté par l'adjointe au DRH. Il profite pour faire part de l'absence du DRH et du Président du Conseil académique qui sont hors département.

L'Adjointe au DRH indique qu'il s'agit d'un complément de la campagne emploi de 2023, avec 2 postes supplémentaires de contractuels sur le volet BIATSS. Il s'agit d'un poste de catégorie B rehaussé en catégorie A qui fait suite au départ d'un IGE au laboratoire IRISSE et d'un poste de catégorie A au laboratoire Piment qui fait suite aussi à un détachement d'un IGE.

Le Président explique qu'il y a un poste qui était déjà présent dans la campagne emploi, il s'agit donc de le rehausser, puisque les éléments de transfert entre la composante et l'administration n'avaient pas été actualisés. Il y avait un détachement et c'est un recrutement qui est demandé pour compenser ce départ. Ce complément a été présenté au Comité Social d'Administration d'Établissement, et n'a pas donné lieu à un débat particulier.

Le Président, en l'absence de question, soumet aux voix le complément de campagne emploi 2023.

Résultats du vote						
Vote	électronique					
Nombre de membres présents au momnet du vote				32		
N'ayant pas pris part au vote				0		
Nombre de voix	pour	20	contre	3	abstention(s)	9

Point n°4 : Conventions pluriannuelles d'objectifs et de moyens (CPOM).

Rapporteur(s) : VPCA en charge des affaires générales

Le Président rappelle que ce dossier a été pris en charge depuis un certain temps dans l'établissement. Il balaye les différentes étapes pour l'élaboration de ces Conventions pluriannuelles d'objectifs et de moyens, CPOM. Le bilan 2015-2019 a permis de poser les bases de l'élaboration des suivants 2020-2025. Ils sont adossés au Contrat quinquennal 2020-2025 en tant qu'outil de pilotage interne pour être en capacité d'identifier les postes budgétaires et les allocations de moyens au sein de l'établissement, pour les volets formation, recherche, et un volet qui relève des activités transversales.

Le VPCA en charge des affaires générales souhaiterait faire une présentation générale qui relève un peu de la philosophie de ces CPOM, puis la méthodologie retenue, les grandes lignes de l'arbitrage des moyens, et enfin un état des lieux, qui sera soumis au vote de ce jour.

Il explique, pourquoi faire des CPOM, un outil de pilotage transversal entre L'Université d'une part, et les composantes d'autre part. Il y a une articulation, elles sont adossées aux grands axes majeurs de la stratégie de l'Université dans le Contrat quinquennal signé entre l'établissement et l'État. Cela fait apparaître les moyens financiers et humains. Cela vise à satisfaire les objectifs qui sont déployés par les composantes sous forme d'axes directeurs et d'actions programmées. L'État va demander également de mettre en place des Contrats pluriannuels d'objectifs et de performance, CPOP. D'autres établissements contractualisent des CPOM, pour pouvoir répondre à ces CPOP qui vont arriver très rapidement.

La méthodologie retenue vise à rechercher une adéquation entre des orientations stratégiques de l'Université et les objectifs des composantes. Les projets envoyés par les composantes ont été analysés par la gouvernance. Il est à noter qu'il y a une sélection des projets proposée par la composante et des projets proposés par l'établissement. Une réflexion s'impose sur les objectifs et les indicateurs chiffrés pertinents en lien avec les orientations, qui sont évalués d'une année sur l'autre. Un comité de suivi, composé d'un membre désigné par la composante, d'un membre désigné par la gouvernance, du DGS, ainsi que du DFC, se réunira annuellement pour suivre l'évolution de ces indicateurs. Cette année, il y a eu un décalage entre la réalisation du dialogue de gestion qui est fait de façon annuelle et les CPOM. C'est pour cela que le budget qui a été alloué aux composantes pour 2023 apparaît à l'intérieur des CPOM. Cela s'appuie uniquement sur le budget issu du dialogue de gestion, mais également sur la campagne emploi. Pour 2024, ce sera effectué de façon synchrone, puisque ces CPOM vont servir de base au dialogue de gestion ainsi qu'à la campagne emploi. Il a été envoyé aux composantes les CPOM pour des modifications éventuelles et le passage des CPOM au conseil des composantes. Il y a eu une présentation au CDC du 9 février 2023, au CSAE du 10 mars et aujourd'hui au CA du 16 mars.

L'état des lieux met en lumière 3 blocs : un premier bloc concerne 8 composantes qui ont déjà finalisé leurs CPOM, et qui sont passées au niveau des conseils. Dans le deuxième bloc, il y a 3 composantes, dont leurs CPOM sont toujours en discussion, et qui ne sont pas encore passées en conseil : l'UFR Santé, l'IUT, l'IAE. Le troisième bloc concerne les UFR qui ont passé les CPOM au niveau de leur conseil, et s'est prononcé négativement. Il profite pour remercier toute l'équipe, engagée dans ces travaux.

Le Président remercie le VPCA en charge des affaires générales pour son implication sur ce dossier qui a nécessité une énergie et une implication extrêmement forte, et toutes les équipes qui y ont contribué.

Madame Grondin-Perez donne quelques explications sur le vote négatif du conseil d'UFR Sciences et Technologies. Dans la proposition faite, il y a une partie des dépenses incompressibles en première instance, qui avait été décidée lors du dialogue de gestion, mais lors de l'arbitrage de l'équipe présidentielle, elles se sont retrouvées en droit de tirage dans la masse salariale. En Sciences et Technologies, la pédagogie coûte : des TP avec un fort besoin de consommables, des logiciels avec des abonnements à hauteur de 15 000 euros par an. La clé de répartition du budget très rigoureuse est présentée à l'ensemble des directeurs de départements de formation, puis est ensuite validée par le Conseil d'UFR. Force est de constater que cela oblige à faire une diminution des budgets des départements de formation.

Le VPCA en charge des affaires générales répond en ce qui concerne les incompressibles. Les données de référence proviennent de la DFC, soit 242 000 € sur les dépenses de l'année N-1.

Madame Grondin-Perez indique que dans le budget proposé tous les ans, il y a effectivement une part de fonctionnement administration et département de formation, et une part investissement. La part investissement est restée la même, tout en sachant qu'il y a un gros travail à faire pour la rénovation des travaux pratiques. Le transfert de 48 000 euros sur un droit de tirage sur la masse salariale entraînerait une diminution de la part incompressible fonctionnement, ce qui oblige à diminuer les coûts de fonctionnement, que ce soit de l'administration et des départements. Pour illustrer son propos, le département de chimie a une enveloppe allouée de 35 000 € par an, avec un fonctionnement réel de 45-50 000 euros. Les directeurs de département de formation ne peuvent encore maintenir des travaux pratiques, qui est la partie sciences et technologie, si cette enveloppe financière est retirée pour la transformer en droit de tirage sur la masse salariale.

Le Président ajoute, comparée à l'ensemble des dotations, que celle de l'UFR ST est la plus importante, soit 424 000 €, et en progression de près de 133 000 € par rapport à la moyenne des 4 années précédentes. La composante est accompagnée comme d'autres, avec également des besoins importants en incompressibles. Il y a intérêt à raisonner en matière de champ de formation, et créer de la transversalité pour de la mise en commun de moyens avec d'autres structures

Madame Grondin-Perez précise que l'UFR mutualise déjà, notamment avec l'INSPE. La solution serait de donner à la faculté les moyens d'être le fer-de-lance des sciences de la vie et que ce soit les autres composantes qui déplacent leurs étudiants.

Le Directeur de l'IAE donne quelques précisions également par rapport à la position d'attente de l'IAE. En l'état actuel, le dossier n'a pas été soumis au vote, car il y avait deux questions qui avaient été remontées. La première porte sur comment expliquer le passage d'une dotation pour les projets de 100 000 à 70 000 €, avec un nombre global d'étudiants qui reste relativement stable d'une année sur l'autre. Quelques projets ont été remontés, comme celui de la double diplomation avec école d'ingénieur. Aussi, un certain nombre de projets est mené sur ressources propres, tels que des actions de journées d'intégration, d'amélioration des conditions d'accueil de la formation continue. Est-ce qu'il serait possible d'inclure des projets dans la CPOM, qui relèveraient alors des ressources propres via la formation continue ? Une dernière remarque concerne les élections qui ont eu lieu, et dans les semaines à venir, un conseil prendra toute sa

place avec ses membres, représentants et étudiants. L'idée est de faire valider la CPOM avec un conseil nouvellement mis en place et qui engage l'IAE sur les trois prochaines années.

Le VPCA en charge des affaires générales a bien reçu les questions soulevées. En ce qui concerne la diminution de la dotation, cette question n'est pas à traiter au niveau des CPOM dans la mesure où, il y a eu d'abord le dialogue de gestion, avec une dotation affectée de 70 000 €. L'intégration des actions sur des ressources propres aux CPOM n'est pas possible juridiquement : la gouvernance de l'établissement ne peut pas conventionner avec une composante, si elle n'a pas la main sur ces ressources propres.

Le Président complète sur la question des moyens qui sont alloués par le Conseil d'administration sur la tranche 2023. Il en va de même pour l'ensemble des composantes avec une affectation par tranche. La tranche 2023 a été validée, et il restera à identifier les tranches 2024 et 2025.

Le Directeur de l'IUT indique que la version de la convention actuelle sera présentée au Conseil ce jour, le 16, le même jour que le Conseil d'administration. Il tient à remercier l'ensemble des services pour les échanges et le travail effectué. Les questions qui vont être discutées sont en lien avec la limite du côté pluriannuel. L'établissement propose une convention qui a vocation à traiter de l'orientation 2023 sur l'ensemble des moyens qui sont alloués. L'IUT avait demandé une augmentation de sa dotation sur la CSP du fait du passage de 900 étudiants à plus de 1 100 étudiants de l'ensemble des travaux pratiques, de l'ensemble de l'exercice de la formation et en formation initiale. La dotation avait été conservée à 360 000 euros et il se trouve que celle-ci est amputée de 50 000 euros. Cette convention sera présentée aux membres du Conseil de l'IUT comme étant une convention de gestion interne et à ce titre, qui permet une relation entre la gouvernance de l'Université et la composante IUT, et n'a pas vocation à remplir les obligations, selon lui, du Code de l'éducation en matière de CPOM. C'est-à-dire qu'elle ne couvre pas l'ensemble des champs à ce jour. Pour l'évaluation de l'IUT à la fois par la CCN et par l'HCERES, les éléments attendus d'un point de vue dit pilotage des composantes de type écoles et instituts ne sont pas intégrés dans la convention qui est proposée.

Le VPCA en charge des affaires générales remercie le Directeur de l'IUT pour les nombreux échanges constructifs sur les CPOM. Toutefois, il faut bien garder à l'esprit que ce sont des conventions pluriannuelles et non annuelles. Les objectifs sont pluriannuels assortis d'indicateurs de suivi. Les moyens financiers et humains sont affectés de façon annuelle. Pour 2024, la dotation de l'État n'est pas encore connue, c'est pour cela que la SCSP est un outil essentiel de gestion.

Le Directeur de l'ESIROI remercie pour les temps d'échanges pour cette CPOM. Elle a été présentée en conseil d'école avant-hier. Pour rebondir sur la question du Directeur de l'IUT, l'ESIROI l'avait aussi envisagé dans le cadre de la stratégie, le développement d'actions de formation et transversales. L'École se réserve la possibilité de lancer des actions dans le cadre de sa stratégie et aussi en parallèle avec la stratégie de l'Université sur ressources externes. La partie budgétaire est contractualisée.

Le Directeur de l'UFR Droit et Économie indique, avec quelques problèmes techniques, que la composante a voté contre cette CPOM. La FDE demande à pouvoir travailler dans de bonnes conditions. Depuis 2 ans et demi, à son sens, ce n'est pas la sensation dans la composante. Le choix de ne pas voter la CPOM n'a rien de politique, ainsi la 1re intervention lors du débat sur le sujet dans le conseil de faculté fait état de : "La convention n'est pas pluriannuelle, les objectifs

sont là, mais les moyens ne sont pas associés. Ce n'est donc pas une CPOM, c'est une mascarade qui risque de mettre en danger le fonctionnement régulier de la FDE." Sous l'ancienne mandature, selon lui, il y avait un vrai contrat où des moyens étaient promis de façon pluriannuelle en plus de la dotation annuelle. Il regrette la pseudo-co-construction de cette CPOM, et le manque d'échanges sur les choix retenus avec le VPCA en charge des affaires générales. Cette politique vis-à-vis de la FDE représente de plus une forme d'irrespect de plus en plus patente à l'égard des étudiants. Il a été dit en CSAE qu'il y aurait des mesures de rétorsion financière contre les composantes qui ne signeraient pas. Ce sont les étudiants qui en pâtiront.

Le VPCA en charge des affaires générales déplore les mots utilisés, « mascarade », "irrespect ». Il rebondit sur 3 choses : par rapport aux moyens pluriannuels, auparavant il fallait débourser des sommes et des moyens qui avaient été attribués et qui semblaient outrepassés. Pour ce qui est des échanges, une lettre a été adressée aux composantes le 06/04/2021, et il en fait la lecture.

Le Président indique que ces CPOM sont au bénéfice des personnels et des étudiants des composantes concernées. Le dossier est porté par le VPCA en charge des affaires générales, qui a couvert nombre de discussions, réunions et sollicitations. Au 1er janvier 2023, les responsabilités des gestionnaires de deniers publics ont changé. Là où anciennement ces deniers publics étaient sous la seule responsabilité d'un agent comptable qui était comptable sur deniers propres des éventuelles dérives de l'établissement concerné, aujourd'hui, ce sont tous les gestionnaires, tous les ordonnateurs principaux, secondaires, tous les délégataires de signature qui deviennent responsables de l'utilisation des deniers publics, en donnant une visibilité sur l'utilisation des fonds. Les CPOM n'ont pour vocation que de donner de la transparence, de la lisibilité, et donner un cadre de fonctionnement à destination d'un certain nombre d'auditeurs de l'établissement, tels Que l'Inspection générale des finances, le ministère. Ces CPOM, vont permettre par voie d'avenant des modifications, et n'intègrent que ce qui est sur les fonds de la SCSP, pour cadrer ce qui est pris sur les 88 % de recettes de l'établissement. Cela n'obère absolument aucune possibilité sur les ressources propres ou autres. Cela permet de cadrer via l'adossement au Contrat quinquennal, 3 exercices budgétaires, 2023, 2024, et 2025. Par rapport au fait qu'il y aura des mesures de rétorsion budgétaires pour les composantes qui ne joueraient pas le jeu, qui a été indiqué en CSAE. Il répond qu'il y aura différents cas, tels que celui où les composantes valident leurs CPOM, tout en précisant que ceux-ci sont modulables, et modifiables par voie d'avenant. Le cas où certaines composantes ne souhaiteront pas signer ces conventions, et qu'elles ne font pas d'efforts de dialogue, d'ajustement, pour arriver à une convention qui leur permet de fonctionner correctement avec l'établissement. Celles-ci ne pourront pas être dans une logique d'émargement à d'éventuels moyens nouveaux.

Monsieur Parmentier est ravi d'avoir les documents des CPOM, afin de se prononcer sur des éléments concrets. Un travail important a été réalisé et remercie le VPCA en charge des affaires générales et tous les services qui ont travaillé sur ces documents. Il regrette que les éléments de bilan des CPOM 2015-2019 n'aient pas été présentés, pour comprendre les choix qui auront été opérés sur les versions 2023-2025. Il manquerait des éléments relatifs à la situation de chaque composante, comme le nombre d'étudiants, en FI, en FC, les taux de réussite, les moyens humains et financiers, qui figuraient dans les CPOM 2015-2019. D'autant plus, ces documents serviraient, en termes de travail préparatoire pour la prochaine évaluation HCERES. Il s'interroge sur la dénomination CPOM : le ministère a décidé d'abandonner le terme pluriannuel, mais pourquoi l'établissement ne l'abandonne pas non plus ? Il y a le côté pluriannuel sur les objectifs, mais pas sur les moyens. Il aurait pu être envisagé des moyens planchers au minimum. Si l'établissement est davantage accompagné par le ministère, d'autres

projets sont alors déployés, ou on amplifie les projets qui ont été sélectionnés. Il aurait été mieux de les appeler CPOAM pour contrat pluriannuel d'objectifs et annuel de moyens ou tout simplement COM, pour être plus proche de la réalité. Quels ont été les critères pour sélectionner les projets ? Est-ce que les classements qui ont été opérés par les composantes sur les projets déposés ont été suivis ? Ensuite, pourquoi les 2 volets de la recherche et des relations internationales ont été complètement abandonnés pour les projets ? Il serait souhaitable d'avoir un retour sur les projets non sélectionnés. Comment s'effectue le calcul des dépenses incompressibles apparaissant dans le tableau général et qui correspondraient aux dépenses réalisées d'année N-1 ?

Le VPCA en charge des affaires générales explique que les critères font état de projets qui se rattachent aux grands axes du Contrat quinquennal et d'autre part de la soutenabilité financière. En ce qui concerne le bilan d'une quarantaine de pages, il a été transmis par les composantes. Il n'a pas été intégré à la convention limitée à 10 à 15 pages au maximum. La substantifique moelle de ce draft a été sortie pour pouvoir la mettre sous forme de convention. Par rapport au classement des composantes, si les projets ne s'appuient pas sur les objectifs des grands axes du Contrat quinquennal, ils ne sont pas retenus. Il n'est pas d'accord sur le fait de dire que des volets recherche ou relations internationales ont été abandonnés. Les articles 5 et 6 de la CPOM traite de ces 2 volets. Les chiffres n'apparaissent pas dans ce CPOM, puisque l'accent est mis sur la formation. Enfin sur les CPOM services, unités de recherche, les composantes avaient toute latitude. Les services ne peuvent pas faire le CPOM. Il n'y a pas de contractualisation entre la gouvernance et les services. En revanche, cela est possible par l'intermédiaire des composantes de s'appuyer sur un service pour pouvoir faire la CPOM.

La Directrice de l'INSPÉ faite remarquer que dans le tableau, ce n'est pas la dernière version qui a été votée.

Le VPCA en charge des affaires générales rassure sur le fait que la dernière convention stabilisée est bien proposée au vote.

Le Président propose à l'image de ce qui a été fait en CSAE, deux délibérations sur les CPOM. Une première délibération qui concernerait les conventions qui ont été validées par les conseils de composantes, au total de 8 : UFR SHE, UFR Lettres et sciences humaines, ESIROI, INSPE, INN, ICR, OSU-R et ILLETT. C'est une approbation et un accord pour que ces composantes émargent aux moyens nouveaux à venir. Il va y avoir plusieurs véhicules de moyens nouveaux. La deuxième modalité concerne les conventions stabilisées, non encore soumises aux conseils de composantes concernées : l'UFR Santé, l'IUT et l'IAE. Pour ces conventions, il est proposé de les approuver sous réserve de validation par les conseils de composantes concernés. En cas de validation par les conseils de composantes concernés, ce sera un accord pour que ces composantes puissent émarger aux moyens nouveaux à venir. La troisième modalité concerne les composantes pour lesquelles les conventions n'ont pas été validées par leur conseil : il s'agit de l'UFR DE et de l'UFR ST. Les conventions ne sont pas soumises à approbation aujourd'hui. Il informe qu'au CSAE, le premier avis avait été validé avec 8 voix et 2 abstentions.

Le premier vote est ouvert pour les 8 CPOM : UFR SHE, UFR Lettres et sciences humaines, ESIROI, INSPE, INN, ICR, OSU-R et ILLETT.

Résultats du vote						
Vote	Electronique					
Nombre de membres présents au moment du vote				32		
N'ayant pas pris part au vote				1		
Nombre de voix	pour	22	contre	8	abstention (s)	1

Le Président précise que ce deuxième avis a donné lieu en CSAE, à 1 avis neutre, 5 voix pour, 5 voix contre. Il revient donc au Conseil d'administration de statuer, sachant que ces conventions sont stabilisées. L'UFR Santé a donné son accord pour proposer la sienne à cette séance. L'IUT a indiqué que ce sera soumis ce jour à son Conseil et l'IAE, donc sous réserve de validation par ledit conseil.

Pour répondre à une question sur l'évolution du nombre de votants, il explique que le nombre des personnes présentés et représentées est identique, sauf qu'il y a une personne qui n'utilise pas une procuration, ou qui ne souhaite pas voter.

Le Président soumet aux voix les 3 autres CPOM : l'UFR Santé, l'IUT et l'IAE.

Résultats du vote						
Vote	Electronique					
Nombre de membres présents au moment du vote				32		
N'ayant pas pris part au vote				1		
Nombre de voix	pour	19	contre	12	abstention (s)	0

PAUSE MÉRIDIENNE de 13h23 à 14h26

Point : Modification de l'ordre du jour et report du vote sur le procès-verbal du Conseil d'administration du 12 mai 2022

Rapporteur(s) : Le Président

Le Président propose de revenir à présent sur l'approbation du procès-verbal de la séance du 12 mai 2022, , et de l'intégrer dans l'ordre du jour. Du point de vue réglementaire, cette insertion à l'ordre du jour est prévue par le règlement intérieur de l'Université, pour pouvoir ensuite soumettre le document tel que cela a été évoqué le matin.

Monsieur Parmentier fait remarquer que sur le plan juridique, le règlement intérieur précise, à l'article 3, que les convocations aux réunions du Conseil d'administration sont adressées par voie électronique au moins 7 jours avant la séance. Et un peu plus loin qu'en cas d'urgence et à titre exceptionnel, la convocation et documents peuvent être adressés dans un délai plus bref. Il demande si cela est justifié par le caractère d'urgence. Dans la charte de déontologie, il est indiqué que s'il y a urgence, il demande d'en expliquer la raison.

Le Président confirme l'urgence. Mais il n'est pas possible de revenir sur l'argumentaire de ce début de Conseil d'administration. Il y a eu beaucoup de travail formulé pour valider ce procès-verbal. Les délais, certes, sont plus brefs que la norme adoptée à la convocation. Par respect

pour le travail fourni par les uns et les autres, par respect aussi pour ceux qui ont lu le procès-verbal qui, encore une fois, n'est qu'une retranscription quasi-littérale des bandes, il y a importance à valider ce procès-verbal, pour éviter d'avoir un retard qui est constamment dénoncé. Le règlement intérieur est appliqué par rapport à l'insertion de ce point. Du temps a été laissé pour que tout le monde puisse en prendre connaissance.

Madame Grondin-Perez signale que dans le PV, il y a des éléments, en le parcourant très rapidement, qui concernent la vie privée de Madame la ex-VP FVU. Il lui semble que dans un article du règlement de la DGESIP, il est bien stipulé que dans les documents qui doivent être transmis aux invités du CA, doit être enlevé tout élément qui pourrait permettre de donner des informations sur la vie privée, notamment, sur le dossier médical des personnes concernées.
Monsieur le DGSi remercie pour cette précaution juridique, et souscrit au fait d'être particulièrement vigilant sur les éléments qui sont inscrits dans un procès-verbal de Conseil d'administration. Après une relecture attentive de ce procès-verbal, son appréciation diffère de celle de Madame l'Administratrice, puisque les éléments apparaissant sont justement des éléments objectifs. Dans le procès-verbal, des éléments sont constatés et ont été donnés lors des échanges du Conseil d'administration. De son point de vue, il n'y a aucun élément, mais c'est une analyse juridique qui peut être discutée, qui ne porte atteinte ni à la vie privée ni à des éléments d'ordre médical. D'ailleurs, il n'y a pas eu de mention d'éléments d'ordre médical lors de ces débats.

Le Président soumet tout d'abord aux voix, la modification de l'ordre du jour avec l'insertion de ce point de validation du PV du 12 mai 2022.

Résultats du vote						
Vote	électronique					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				32		
N'ayant pas pris part au vote				0		
Nombre de voix	pour	20	contre	11	abstention (s)	1

Point n°1b : Approbation du procès-verbal de la séance plénière : 12 mai 2022.
Rapporteur(s) : Le Président

Madame Mariamon demande à ce que ce soit mentionné dans le PV de ce Conseil d'administration, qu'elle n'a pas disposé suffisamment de temps pour examiner ce PV, parce qu'il n'a été reçu qu'hier soir.

Le Président confirme que ses propos seront inscrits et il sera également inscrit qu'il a été laissé aux membres, le temps aujourd'hui de prendre connaissance de ce document.

Monsieur Parmentier signale que lui non plus, n'a pas pu le lire en entier, mais à la lecture, en tout cas au début, il a l'impression que Madame Ducrocq-Grondin était présente physiquement. Est-ce qu'il serait possible de préciser que c'était un Conseil d'administration en format hybride et que Madame la VP FVU était en distanciel ? Deuxième point : à la page 8, tout en haut, il est indiqué "ensuite, comment explique-t-elle ce procès qu'elle subit ? "Il a été supprimé "qui me rappelle les procès soviétiques" et souhaite que cela soit intégré.

Le Président indique que la bande sonore sera vérifiée et la mention sera intégrée en conséquence. En l'absence d'autres demandes de modification, il soumet aux voix le procès-verbal de la séance du 12 mai 2022

Résultats du vote						
Vote	électronique					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				32		
N'ayant pas pris part au vote				0		
Nombre de voix	pour	20	contre	10	abstention (s)	2

Point n°5 : Approbation des représentants des unités de recherche aux conseils des écoles doctorales.

Rapporteur(s) : Le VPRV

Le VPRV indique que ce point concerne le renouvellement des conseils des écoles doctorales et celui des directions. Les 2 écoles doctorales SHS et STS sont constituées de différents collèges, dont le collège 1 qui est constitué des membres des Unités de recherche. Il y a eu le 12 avril, en Commission de la Recherche, des propositions qui ont été transmises par les Unités de recherche, qui ont permis de le constituer. Les désignations par les directeurs d'unités se basent sur les effectifs d'une part, pour SHS, mais aussi pour les effectifs et HDR pour STS. Cela a été voté à l'unanimité à la Commission de la Recherche.

Le Président soumet aux voix les représentants des Unités de recherche au conseil des écoles doctorales.

Résultats du vote						
Vote	électronique					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				32		
N'ayant pas pris part au vote				1		
Nombre de voix	pour	30	contre	0	abstention (s)	1

Point n°6 : Demandes de financement et labellisations de colloque.

Rapporteur(s) : Le VPRV

Le VPRV indique que les demandes de financement de projets de recherche et de labellisation de colloques concernent 5 demandes validées en Commission de la Recherche :
- 1er projet, unité PIMENT. C'est un projet ANR sur les outils de prévention et les demandes d'énergie de production renouvelable fine, spatiale et temporelle.
- 2nd projet, CEMOI, est une demande de financement auprès de l'ADEME, pour compromis d'usage des biomasses à l'échelle territoriale.
- 3ème projet, CEMOI, concerne le 59ème colloque sur l'Association de Science Régionale de Langue Française.
- 4ème projet, unité PIMIT, concerne un projet de santé au guichet Horizon Europe, sur les maladies infectieuses en Afrique.
-5ème projet, IUT, concerne un Congrès de recherche des IUT, qui se déroule en 2023, à l'Université de La Réunion.

Le Président soumet aux voix.

Résultats du vote						
Vote	électronique					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote				32		
N'ayant pas pris part au vote				1		
Nombre de voix	pour	31	contre	0	abstention(s)	0

Point n°7 : Intégration Statuts PUI UFR LSH.

Rapporteur(s) : Le DGSi

Le DGSi indique que la proposition de l'intégration des statuts des Presses universitaires indiennes océaniques (PUI), au sein de ceux de l'UFR Lettres et Sciences Humaines fait suite à leur demande. Le projet est porté par l'UFR, notamment par la collègue Maître de conférences, Valérie Magdelaine, et qui, en collaboration avec la DAJI, a entamé une procédure de rénovation de la lettre de cadrage et des statuts des PUI afin de pouvoir rejoindre le réseau national des Presses universitaires. Les PUI ambitionnent, à terme, de devenir un service transversal de l'établissement, pour porter une politique scientifique éditoriale, avec des publications académiques et scientifiques à l'échelle de l'Université, et pour rayonner à l'échelle de La Réunion et au-delà. Ce projet a fait l'objet d'une approbation par le Conseil d'UFR, un avis favorable à l'unanimité de la Commission des statuts et du règlement intérieur du 13 mars et un avis favorable, à l'unanimité également, du Comité social d'administration d'établissement du 10 mars dernier.

La Directrice de l'URF LSH indique que les statuts permettront d'assurer une solidité juridique et un rayonnement plus massif et plus international. Il y a déjà 40 éditions d'ouvrage qui ont été réalisées jusqu'à présent.

Le Président soumet aux voix.

Résultats du vote						
Vote	électronique					
Nombre de membres présents au momnet du vote				32		
N'ayant pas pris part au vote				1		
Nombre de voix	pour	31	contre	0	abstention(s)	0

Point n°8 : Point suivi du Bureau d'établissement

Rapporteur(s) : Le Président

Le VPFVU explique qu'il s'agit de soumettre au vote des élus du Conseil d'administration un certain nombre de points, qui ont été validés à l'unanimité lors de la précédente CFVU.

a. - Bilan de la déclinaison du plan national de la vie étudiante :

La validation du plan du bilan relatif à la déclinaison du Plan national de la vie étudiante, élaboré en 2015 et qui comprend 35 mesures. Il est proposé un bilan sur deux temporalités : à 2 ans, 2017-2018, puis à 7 ans, 2022-2023, sur 5 grandes thématiques. Il y a deux typologies de présentation de la mise en œuvre de ces mesures sous forme de tableau.

b. Calendriers d'admission 2023-2024 :

Les calendriers d'admission 2023-2024 : celui du test d'écrit obligatoire, pour intégrer le Master MEEF PE, qui se déroulera le 6 mai 2023 ; et le calendrier d'admission de l'Université de La Réunion, qui prévoit l'ensemble des périodes d'admission en formation initiale et en formation continue, pour l'ensemble des cycles de formation de notre établissement.

c. Capacités d'accueil pour l'accès au diplôme national de Master :

Les capacités offertes limitées, pour l'accès au diplôme national de Master : sur demande du ministère, il s'agit de décliner les capacités globales validées en Conseil d'administration en capacité offerte limitée, correspondant à la capacité d'accueil par type de profil des candidats : formation initiale, formation continue, ceux qui passent par la validation des acquis ou pour les étudiants étrangers notamment

d. Règlements d'admission du diplôme de Master :

La validation des règlements d'admission du diplôme de Master pour le Master 1. Il s'est agi de modifier son contenu, en fonction de la mise en œuvre de la nouvelle procédure d'admission en Master 1. Et en ce qui concerne le Master 2 ou le règlement d'accès en Master 2, celui-ci est identique au règlement adopté en 2022 et 2023.

e. Règlement d'admission en 1er cycle :

La présentation du règlement d'admission en premier cycle : il a été rajouté des éléments relatifs aux cycles préparatoires aux formations d'ingénieur, ainsi que les nouvelles modalités de passerelles entre les BTS et les licences.

f. 1er appel à projet au titre du programme FSDIE 2023 : propositions de la commission :

Le 1er appel à projets au titre du programme du FSDIE 2023, et plus précisément, sur les propositions de répartition de montants de la commission FSDIE. Après examen des dossiers recevables éligibles, il a été décidé de retenir 14 projets, pour un montant global de 69 498 euros et ce point a été validé également à une large majorité.

g. Répartition des crédits dans le cadre du programme de soutien au fonctionnement des associations :

La répartition des crédits dans le cadre du programme de soutien au fonctionnement des associations étudiantes. Le programme est alimenté par les reliquats de l'enveloppe FSDIE.

h. Proposition de la commission pour la répartition des crédits dans le cadre du programme de soutien aux initiatives en faveur des personnels :

La validation de la proposition de la commission FSDIE pour la répartition des crédits, dans le programme des soutiens aux initiatives en faveur des personnels. Un projet en est exclu suite à un conflit d'intérêt entre le porteur de projet et l'entreprise. Le vote se fera sur la répartition des fonds pour l'ensemble des projets avec exclusion du projet concerné, pour ne pas pénaliser l'ensemble des dossiers.

i. Calendriers pédagogiques 2022-2023. (DFTLV, UFR SANTE et UFR SHE) :

La validation des calendriers pédagogiques 2022-2023 : DFTLV et de l'UFR Santé, pour la mise en place d'un certain nombre de DU ; et également ceux de l'UFR SHE, concernant la modification de la date de délibération des L1 et L2 STAPS.

j. Grilles tarifaires et droits d'inscription. (DFTLV, IAE et UFR SANTE) :

Les grilles tarifaires et droits d'inscription des DU de la DFTLV et de l'UFR Santé, ainsi que des tarifs concernant l'IAE, notamment pour les formations continues.
Il profite pour remercier le Vice-président étudiant, qui a fortement contribué à la rédaction du rapport de la déclinaison du Plan national de vie étudiante.

L'Adjointe au DRH poursuit avec les points RH.

k. Charte pour le recours à la visioconférence dans le cadre des comités de sélection :

La charte pour le recours à la visioconférence, dans le cadre des comités de sélection qui précise les modalités d'organisation de visioconférence dans le cadre de ses recrutements, aussi bien pour la tenue des réunions des membres des CDS, que pour les candidats souhaitant être auditionnés à distance. Elle a été actualisée et les principales modifications portent sur les informations techniques et les sites autorisés par la réglementation en vigueur.

l. Procédure pour le recours à la visioconférence ou à la webconférence dans le cadre de tous recrutements (hors comités de sélection) :

La procédure hors comité de sélection est la même que celle de l'année dernière, où les informations techniques relatives à la visioconférence ont été mises à jour.

La Directrice de l'UFR LSH demande si le projet ANR apporté par Nicolas Moreau auquel elle participe, validé en Commission de la Recherche du 14 mars 2023, est présenté en Conseil d'administration.

Le VPRV confirme que l'ensemble des dossiers ont été présentés à la Commission de la Recherche de mars, et ont fait hier l'objet de l'envoi complémentaire du CA. Ils ont été validés dans le point relatif aux demandes de financement.

Le Président rappelle que ces points regroupés sont issus du suivi du bureau d'établissement, donc il n'y a pas de discussion particulière, mais ils sont portés à la connaissance de l'ensemble des membres du Conseil d'administration.

Le Président soumet aux voix.

<table>
<tr><th colspan="8">Résultats du vote</th></tr>
<tr><td colspan="2">Vote</td><td colspan="6">électronique</td></tr>
<tr><td colspan="4">Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :</td><td colspan="4">32</td></tr>
<tr><td colspan="4">N'ayant pas pris part au vote</td><td colspan="4">2</td></tr>
<tr><td>Nombre de voix</td><td>pour</td><td>25</td><td>contre</td><td>0</td><td colspan="2">abstention(s)</td><td>5</td></tr>
</table>

Point n°9 : Gestion des recrutements CEV.

Rapporteur(s) : L'Adjointe au DRH

Le Président indique que la procédure proposée suit 5 principes. Il y a eu beaucoup de remontées d'un certain nombre de dysfonctionnements, sur la gestion des CEV dans l'établissement, à la fois par des collègues et par des CEV eux-mêmes qui, bien souvent, se retrouvent en difficulté. Ainsi, la rémunération ne se fait pas dans des temps acceptables et est en décalage très fort avec les enseignements qu'ils sont amenés à faire. L'idée a été de voir avec la DRH comment rationaliser une procédure pour la rendre complètement transparente et lisible pour tout le monde. Il est nécessaire aussi de respecter la réglementation en matière du Code du travail, puisqu'il y a encore des CEV qui démarrent des enseignements, sans avoir de contrats signés ou sans avoir de documents qui leur permettent de démarrer des enseignements. Il y a également des questions de transversalité de qualité des recrutements, car il existe une gestion isolée des CEV au sein de l'établissement. Cela serait profitable à fonctionner comme dans le cadre du montage de l'offre de formation, c'est-à-dire par champ, ce qui permettrait d'avoir une vision beaucoup plus transversale, de constituer un vivier de recrutement pour les CEV. Il y a une question de qualité des recrutements, et "ne peuvent intervenir dans les formations, que des personnes qui disposent d'au moins le diplôme pour lequel ils enseignent." Le cas échéant, ce sera de justifier de l'expérience qui permet de montrer l'équivalence, voire supérieure. Cette procédure a également pour objectif de fluidifier les opérations, pour éviter les situations de blocage. Le principe est de dématérialiser au maximum, il est donc déployé l'application OSE et la GED.

L'Adjointe au DRH explique qu'une procédure a été transmise, et elle en fera une présentation synthétique. Cette procédure des vacataires en charge des enseignements au sein de l'établissement concerne aussi bien les CEV que les ATV. Elle a été rédigée à la suite d'un travail collaboratif, entre les services de la DAJI et de la DRH, en vue d'améliorer, les aspects du processus de ce recrutement de ces personnels. Elle présente, en règle générale, l'organisation du cycle de ce recrutement des CEV et rappelle les principales dispositions relatives aux conditions de recrutement et les critères de recrutement, notamment le diplôme requis, qui doit être équivalent au niveau de la formation enseignée. Il est précisé également dans cette procédure, que les enseignements ne pourront démarrer sans que le contrat soit signé par le président et les services prévisionnels, saisi dans l'application dédiée OSE. Deux campagnes seront lancées chaque année universitaire par les services RH, en mai-juin et en novembre-décembre. Les principaux changements par rapport à la procédure actuelle sont le lancement de deux campagnes, la validation des recrutements de la GED, la mise en place d'un comité de recrutement, le seuil du nombre d'heures, qui passe de 20 à 64 heures. Pour accompagner cette procédure, un calendrier de temporalité sera mis en place et sera communiqué, lors du lancement des campagnes de recrutement. En ce qui concerne le comité de recrutement, il sera défini chaque année universitaire par secteur de formation et sera composé essentiellement de responsables de formation. Pour information, le vade-mecum qui existe déjà est en cours d'actualisation et va être complété par ce processus. Pour finir, cette procédure n'est pas figée, elle peut évoluer à l'issue du prochain audit qui sera mis en place, qui interviendra pour donner des préconisations et permettra d'affiner et d'ajuster cette procédure, notamment depuis l'expression des besoins, jusqu'au process de paiement et d'un vivier de personnel.

Monsieur Aït-Aarab accorde que cette proposition va dans le bon sens d'un respect des CEV recrutés, en vue de les fidéliser. Il demande par rapport aux deux périodes de campagne fixées, notamment à l'IUT, avec la mise en place du Bachelor l'année prochaine, la troisième année, s'il n'y a pas un risque de perdre en souplesse, pour pouvoir pallier une défaillance d'un titulaire.

Le Président répond que comme toute procédure, elle sera amenée à évoluer dans une logique d'amélioration continue. En revanche, en analysant certaines difficultés qui étaient liées à des CEV, il est souvent confondu la phase de recrutement avec la phase de mise en œuvre des enseignements pour ces CEV. Ainsi dans certaines situations, la structure attend que le CEV ait son emploi du temps validé, avant de déclencher toutes les opérations de recrutement. Or cela crée, de fait, des situations focalisées sur la mise en œuvre des enseignements. La question, d'une part, du Code du travail, du respect de la réglementation et d'autre part, de la rémunération des collègues, passe en second plan et souvent, en dernier plan. Il y a une première phase de recrutement qui nécessite l'expression d'une volumétrie horaire globale idéalement sur les deux semestres de l'année universitaire. Puis vient la phase de recrutement, car il y a un service prévisionnel qui s'affine et qui devient, à un moment donné, un service fait. Une logique serait de mutualiser en ayant un comité de recrutement et donc un vivier de CEV. Dans la mise en œuvre de recrutement, il va falloir anticiper les besoins pour éviter de se retrouver en difficulté. La réglementation concernant les CEV a changé, désormais ils sont rémunérés de façon mensuelle. Il peut y avoir un process de recrutement "dérogatoire", mais qui ne deviendra pas la norme.

Monsieur Frouin demande, par rapport à la possibilité d'aller prendre un autre CEV en cas de défaillance, si cela est possible de mettre une base de CEV, avec leurs compétences, à disposition de toutes les composantes, pour faciliter les recrutements.

Le Président confirme cette disposition pour donner de la visibilité sur l'ensemble des CEV de l'établissement, qui ne sont pas en nombre faible : cela varie entre 1 200 et 1 600, selon l'année.

Le Directeur de l'ESIROI souhaite partager l'expérience de directeur de composante. L'image des CEV n'est pas bonne envers l'Université, en termes de gestion de leur contrat. L'ESIROI est accrédité par la Commission des titres d'ingénieur et a comme exigence d'avoir 25 % des enseignements ingénieur assurés par les professionnels. Les chargés d'enseignement vacataires revêtent ainsi une grande importante au sein de la structure. Pour revenir sur la procédure, il la trouve longue, alors qu'il s'agit de fluidification. Il y a beaucoup d'étapes, il y a déjà les applicatifs à renseigner SIHAM et OSE, et maintenant la GED. La phase trois demande également à avoir un comité de recrutement CEV pour la procédure. Il fait également remonter des dysfonctionnements importants de la DRH au niveau de la gestion des CEV qui ralentissent les recrutements : suivi des dossiers en validation au CAcR, la mise au paiement bien longtemps après avoir été intégrés, le logiciel OSE comporte des imprécisions. La procédure a été réalisée par la DRH et la DAJI, il aurait aimé que les composantes y soient associées, car leurs personnels sont en première ligne et doivent faire face aux difficultés et connaissent les problèmes. De la même manière des CEV auraient pu y être associés, pour les écouter. Pour résumer, c'est écouter les composantes, échanger pour être dans une vraie co-construction, cela n'a pas été le cas et la structure est extrêmement inquiète de cette situation.

Le Président partage le constat. Aujourd'hui, les CEV ne sont pas pris en charge comme il le faudrait, au sein de l'établissement. Il n'y avait pas de procédure établie sur la gestion des CEV et de de fait une absence de lecture globale. Un audit a démarré pour diagnostiquer les situations problématiques au niveau des CEV. Les composantes sont en première ligne, mais les sollicitations arrivent aussi du côté de la DRH, du DGS, de lui-même. Les sollicitations sur le sujet des CEV sont nombreuses, et il faut au cas par cas trouver des solutions. En analysant les situations, il ressort qu'il n'y a pas de gestion fluide des CEV, pour permettre surtout aux CEV, d'être rémunérés dans les temps et d'être considérés à leur juste valeur. Il faut être conscient que la gestion différenciée de chaque composante d'un effectif qui comporte en moyenne 1

500 collègues, trouve en bout de chaîne la DRH, la DFC, qui ne peuvent encaisser la charge de travail au fil de l'eau correspondant à toutes ces arrivées.

Il entend son discours, et le rejoint sur le fait qu'il y a des dysfonctionnements aussi du côté de l'Administration générale. Il en a été discuté avec la Direction générale des services et la Direction des ressources humaines. Ainsi, cela fait également l'objet de la réorganisation qui sera évoquée au point suivant. Il y a un volet de réorganisation au niveau DRH, qu'il faut absolument mettre en place pour fluidifier les actions. Il y a un volet de modernisation qui passe par l'utilisation de l'application OSE et de la GED, pour donner une visibilité sur l'ensemble des candidatures. Il y a une nécessaire mutualisation, pour donner plus de souplesse à l'ensemble des collègues de l'établissement qui gèrent les CEV. Enfin, en bout de chaîne, l'établissement doit être en capacité de payer les CEV dans des temps beaucoup plus courts. Il n'est pas possible de laisser en l'état une situation qui mène à ce type de dysfonctionnement. Pour l'audit, il compte sur la participation très forte des composantes pour arriver à diagnostiquer les situations, à sortir les différentes typologies de problèmes.

Madame Nobécourt rejoint ce qui a été dit en amont, chacun a ses spécificités. L'UFR Santé a énormément de CEV et ce sont des collègues praticiens hospitaliers, des médecins. La procédure va peut-être améliorer le problème. Il va falloir un processus pédagogique et d'accompagnement sur celle-ci, avec les différentes étapes d'enregistrement. En revanche les collègues changent régulièrement, ils se font remplacés au pied levé, s'il n'y a que 2 recrutements par an, la situation ne sera pas tenable. Les CEV arrivent en permanence, c'est au fil de l'eau, c'est très compliqué, avec des praticiens, de gérer le recrutement sur une fréquence de 2 fois par an. C'est bien qu'il y ait une procédure et il le faut absolument. Il faut tout autant que ce soit souple, parce qu'effectivement, il y a des récurrents, mais il y a beaucoup de nouveaux aussi, même en-dehors de ces 2 périodes de campagne de recrutement, il faut pouvoir recruter des collègues pour que les cours soient faits.

Le Président partage le même avis. Dans les CEV qui font part de leur mécontentement, il y en a beaucoup de l'UFR Santé car ils ne sont pas payés dans les temps. La procédure a le mérite d'être posée, elle est claire, et opposable. Un CEV y aura accès, il saura exactement tout le processus, et les intervenants. Ils sauront à qui s'adresser en cas de problème. Pour la question de la souplesse, il entend la demande. Encore une fois, l'idée est d'avoir un cadre général avec 2 phases, car dans le vivier des CEV une très grande partie intervient régulièrement au sein d'un établissement. En dissociant la phase de recrutement de la phase de mise en œuvre des enseignements, il est possible d'anticiper leur recrutement. Ils pourront ainsi être payés en temps et en heure et sont aussi considérés de façon correcte, par rapport à leur statut. Il y a le cas courant, et il y aura les cas qui nécessiteront d'avoir, au fil de l'eau, des recrutements, comme cela se passe maintenant. Il y a un autre élément qui est le guide des CEV à travailler au niveau de l'Université qui existe déjà dans les autres universités, et qui permet aux collègues CEV de savoir exactement comment cela va se passer. Ils peuvent réaliser des actes, comme au niveau de l'applicatif OSE où le CEV saisit sa candidature.

Le Directeur de l'IAE se dit rassuré dans les propos qui ont été tenus par rapport à ces étapes de processus, puisque l'IAE gère à peu près 140 à 150 CEV. Il faut distinguer, à peu près 60 à 70 % de CEV qui constituent une base pérenne et récurrente d'une année sur l'autre, d'un semestre sur l'autre. Pour ceux-là, il est possible de prévoir un dispositif, une période spécifique d'inscription en début de semaine. Le faire pour une année est un peu compliqué. En revanche, il rejoint les autres collègues, il est nécessaire d'avoir une souplesse pour les 30 ou 40 % supplémentaires. Cela vaut pour un recrutement au fil de l'eau, avoir la possibilité de recruter un

CEV un peu en urgence. Actuellement, la partie visible de l'iceberg réside dans le paiement et pose problème en amont, sur des difficultés peut-être dans tout le process.

Le Président comprend sa position. À ce titre, il propose, à la suite de ces différents échanges de rajouter en page 6, au paragraphe : « Pour faciliter le recours aux CEV, deux campagnes de recrutement seront lancées par la DRH, par année universitaire. Une première vague se déroule de mai à juin de l'année universitaire précédente, une seconde vague de novembre à décembre de l'année universitaire en cours », puis « À titre dérogatoire et en cas de besoins justifiés, des recrutements au fil de l'eau pourront avoir lieu ». Cela va permettre pour les cas qui ont été indiqués, de pouvoir solliciter ces recrutements dans le courant du semestre et dans le courant de l'année. Un élément a été évoqué, dans la séquence : « expression, qualification des besoins de recrutement par le responsable de formation profil de poste ». Il en avait été discuté au CSAE, ainsi il ne s'agit pas de faire une fiche de profil de poste, comme pour les recrutements d'enseignants-chercheurs. Il s'agit de faire un profil court de 2 lignes. Il propose donc de préciser dans le document : « profil court pour le besoin exprimé ». Il rappelle que l'établissement doit être en capacité de justifier un besoin de recrutement de CEV.

La Directrice de l'INSPÉ remonte une vigilance à avoir sur l'Éducation nationale. Les autorisations de cumul ne pourront jamais, même pour des CEV soclés, être données avant le début des enseignements, tout simplement parce que les personnes sont susceptibles de changer de mission ou de lieu.

Monsieur Parmentier constate que tous sont d'accord sur le constat. Il se dit favorable à avoir une nouvelle procédure. Dans la section 2.2 : critères de recrutement, il est indiqué que le dossier est à renouveler chaque année universitaire. Il serait envisageable pour les renouvellements d'avoir une distinction, suivant les dossiers de renouvellement et les dossiers de recrutement, et d'avoir une procédure extrêmement simplifiée, où ils n'auraient qu'à cliquer dans une case, en disant : "Je veux refaire exactement le même enseignement." Cela permettrait d'éviter de rassembler de nouveau tous les documents à déposer sur la GED et faire passer devant une commission. Il demande également si un chronogramme avait été envisagé pour savoir la durée de chaque étape.

Le Président répond qu'il n'y a pas de chronogramme, justement parce qu'il n'y a pas aujourd'hui de visibilité. Il s'agit d'abord de poser un cadre, et de le mettre en fonctionnement. Ce cadre sera nourri par l'audit en cours et pour lequel il souhaite avoir des résultats le plus tôt possible. Pour la question liée aux documents, il demande à l'administration s'il faut systématiquement déposer un dossier complet, ou s'il est possible de mentionner dans la partie 2.2 : « Le dossier est à renouveler chaque année universitaire, en indiquant uniquement les pièces qui ont changé ».

Le DGSi confirme que l'administration n'est pas censée demander à un administré une pièce dont elle dispose déjà.

Le Président propose dans ce cas, en page 5, de rajouter : « Ce dossier est à renouveler chaque année universitaire, en fournissant uniquement les pièces qui ont changé » ; sachant que dans la procédure, le volet CAcR n'interviendrait qu'au-delà de 64 heures. Cela va beaucoup fluidifier les opérations en évitant d'attendre les CAcR tous les mois.

Le Directeur de l'ESIROI remercie pour les échanges, et ressent une volonté de fluidifier. Il fait fart de son inquiétude du départ, et se trouve un peu plus rassuré. Il transférera le message à ses collègues.

Le Président soumet aux voix avec les amendements : en page 5, « Ce dossier est à renouveler chaque année universitaire, en fournissant uniquement les pièces qui ont changé »; et en mentionnant en page 6 : « à titre dérogatoire et en cas de besoin justifié, des recrutements au fil de l'eau pourront avoir lieu » ; en page 6 également, dans le tableau qui s'affiche, sur la première partie, au lieu de profil de poste, un « profil court pour le besoin exprimé ».

Résultats du vote						
Vote	électronique					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				32		
N'ayant pas pris part au vote				0		
Nombre de voix	pour	20	contre	7	abstention(s)	5

Point n°10 : Principe des commissions Ad-hoc pour le recrutement des Enseignant(e)s Contractuel(le)s.

Rapporteur(s) : L'Adjointe au DRH

L'Adjointe au DRH explique que cette procédure de recrutement des enseignants contractuels a été inspirée de la procédure qui existe pour celui des enseignants du second degré. Il y a une partie des membres qui sont désignés par le Président et une partie par les composantes. En ce qui concerne le fonctionnement de cette commission, elle reste classique concernant le délai de convocation, le quorum et l'examen des candidatures. Un paragraphe a été ajouté sur le principe d'impartialité des membres de jury, comme pour les comités de sélections (CDS).

Le Président ajoute qu'il s'agit de la même procédure que pour les enseignants titulaires, elle était appliquée déjà dans l'établissement sans avoir été validée en tant que telle. Cette procédure a été soumise au CSAE et a été validée à l'unanimité.

Le Président soumet aux voix.

Résultats du vote						
Vote	électronique					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				32		
N'ayant pas pris part au vote				1		
Nombre de voix	pour	26	contre	3	abstention(s)	2

Point n°11 : Repyramidage MCF-PR.

Rapporteur(s) : Le Président

Le Président projette le document sur les repyramidages maître de conférences vers professeur des universités. Il rappelle que ce dispositif a été mis en place dans le cadre de la Loi de Programmation de la Recherche, LPR, avec pour objectif d'atteindre les ratios de 40 % de professeurs des universités, 60 % d'enseignants-chercheurs maîtres de conférences, pour l'ensemble des enseignants-chercheurs. L'établissement a obtenu 2 possibilités, une pour 2021

et une pour 2022, avec les sections 06 et 74 validées. Les procédures ont été lancées, et ont totalement abouti, en attente du décret. Il y a eu ensuite une transmission de 2 nouvelles possibilités pour 2023 et 2024, assorties des sections qui sont éligibles de 06 à 74. Le dispositif est prévu jusqu'à 2025, et un bilan sera fait à mi-parcours. L'objectif total est de repyramider 2 000 collègues maître de conférences vers des emplois de professeurs des universités. La discussion est en cours, pour voir s'il n'y a pas la possibilité de modifier le décret 84, pour intégrer le repyramidage tel qu'indiqué dans la LPR, de façon pérenne comme voie d'accès au poste de professeur des universités. Ce point a été soumis en CSAE et il a été validé à l'unanimité.

Madame Grondin-Perez demande si pour la section 06 présentée dans le tableau, il est tenu compte du poste qui a déjà été octroyé, ou s'il y a deux paires en 06 ou trois. Dans le choix des sections de 06 à 74, elle s'étonne de ne pas voir aussi la section 37, car dans celle-ci, il y a 2 professeurs pour un grand nombre de maîtres de conférences.

Le Président répond qu'il y en a deux, en tenant compte du repyramidage qui a été fait, puisqu'il y a un changement de section. Le collègue qui était en section 06 a basculé vers la section 05, donc le décompte tient compte de toutes ces opérations. Les sections sont transmises par le ministère, ce n'est pas l'Université qui choisit de 06 à 74. Il y a bien des sections considérées comme étant déficitaires en professeurs, mais leur analyse est à l'échelle du pays.

Monsieur Parmentier fait remarquer que le choix est porté sur des pourcentages, même sur des effectifs extrêmement faibles. La différence entre 16,7 et 18,2 paraît vraiment minime. La section 07 aurait pu être envisagée, sachant que la section 06 a déjà été accompagnée.

Le Président répond que la section 07 a été accompagnée, il y a eu des emplois en 07 et en PR07 en particulier récemment. L'établissement a respecté le cadrage ministère, en regardant les ratios et appliquant la règle. Ceci dit, sauf erreur, il n'y a pas de candidats potentiels pour cette section. La logique des possibilités demande qu'il y ait des candidats.

Le Directeur de l'IAE reprend la remarque de Monsieur Parmentier, qu'il ne faut pas oublier que dans la section 06, il y a eu près de 4 départs de maître de conférences dans les années précédentes et il n'y a pas eu de renouvellement de postes au titre des maîtres de conférences ou de professeurs. Les quelques petites différences entre 16,7 et 18,2 traduisent plus dans la réalité. Ainsi pour la section 06, ce repyramidage, est-il au titre de l'année 2024 ? Est-ce qu'il y a 2 postes par an ?

Le Président confirme le repyramidage en 2024. Par contre, ce n'est pas 2 postes par an, c'est une possibilité par année.

Le Président soumet aux voix.

Résultats du vote						
Vote	électronique					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				32		
N'ayant pas pris part au vote				0		
Nombre de voix	pour	24	contre	4	abstention(s)	4

Point n°12 : Protocole obligation de résidence.

Rapporteur(s) : le DGSi

Le DGSi explique que cette proposition de protocole de contrôle de l'obligation de résidence fait suite au débat interne qui a eu lieu il y a plusieurs mois au sein de l'établissement, concernant l'indemnité dite "de vie chère", c'est-à-dire la sur-rémunération des agents publics de l'État et également, de la territoriale et de la fonction publique hospitalière servant Outre-mer et en particulier, à La Réunion. Ce débat s'est déporté jusque devant le Collège de déontologie du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, qui a notifié une recommandation, l'avis du 24 juin 2022. Selon l'interprétation qui est retenue par le Collège de déontologie, des arrêts du Conseil d'État et de l'ensemble de la jurisprudence administrative, le cap qui est le suivant : dès lors qu'un agent n'est plus en résidence, n'est plus sur le territoire de La Réunion, il ne peut plus bénéficier de l'indemnité dite "de vie chère". Il est revenu à l'Université de concrétiser cet objectif et l'instruction, qui a été menée conjointement par différents services, notamment la DAJI, la DFC et la DRH pour permettre à l'établissement de se doter d'outils et d'assurer ce contrôle. Pour synthétiser, un logigramme est présenté : au-delà de 31 jours, une autorisation devra être sollicitée auprès de l'établissement, pour justifier ou non du maintien de la sur-rémunération. L'agent est considéré comme n'étant plus sur le territoire de La Réunion. Ce délai, de 31 jours calendaires, est inspiré des dispositifs tels que les congés bonifiés ou les sur-rémunérations servies aux agents publics à la retraite. Deux cas de figure peuvent se présenter : les enseignants-chercheurs et les personnels administratifs, qui rejoignent l'Université, auront trois mois pour montrer qu'ils ont bien une résidence familiale sur le territoire ; et les personnels enseignants-chercheurs et personnels administratifs, l'ensemble des personnels de l'université qui sont déjà en poste, pourront faire l'objet de contrôle. Il y aura un contrôle qui sera déclenché dans les prochaines semaines, suite à l'adoption de cette délibération. Ce sera d'abord un contrôle sur la base de la bonne foi de l'agent. Ainsi l'établissement va considérer que l'agent est bien en résidence à La Réunion, et si le contrôle ne donne rien ou si le contrôle révèle que l'agent n'est plus sur le territoire de La Réunion, une suspension de la sur-rémunération pourra être prononcée par l'établissement. L'importance de ce dispositif va reposer à la fois sur les services centraux, la DRL, et la DFC. Les différentes structures et les services communs seront sollicités pour faire remonter les cas de dépassement de ces 31 jours hors département. Le dispositif a été présenté en CSAE le vendredi 10 mars dernier. L'importance de ce dispositif tient aussi à donner une réponse à la recommandation du Collège de déontologie.

Le Président ajoute que derrière la question d'obligation de résidence, il y a l'obligation de séjour, puisque le Collège de déontologie ramène la sur-rémunération à la question du séjour. Il y a donc la vérification de l'adresse des collègues, et de l'attestation sur l'honneur de séjour sur le territoire réunionnais, qui permettent de suspendre ou non la sur-rémunération associée.

Madame Grondin-Perez demande si la période de 31 jours s'étend pendant les périodes pédagogiques qui sont votées dans les différentes instances, si cela s'étend aussi au cas des personnes qui sont à la retraite, qui sont de la fonction publique et qui touchent cette sur-rémunération, et si les 31 jours sont comptabilisés en consécutif ou en cumulé.

Le DGSi remercie pour cette interrogation. De son point de vue, elle s'étend sur toutes les périodes, c'est-à-dire que c'est 31 jours calendaires, donc consécutifs, et le dispositif vise à suspendre la sur-rémunération, dès lors que la personne n'est plus en situation de séjour à La Réunion, peu importe la période.

Monsieur Parmentier demande, en cas de départ de vacances pour 32 jours, alors que l'établissement est fermé, si la sur-rémunération est suspendue. Il continue sur les sur-rémunérations qui ont été versées depuis juin 2022, et demande s'il y avoir une récupération de ces fonds, et quel est le caractère rétroactif de la disposition. Il est indiqué, en page 5 que "si la saisine n'est pas recevable, alors la demande sera classée sans suite et la structure concernée recevra une notification d'informations". Dans quel cas la saisine ne serait pas recevable ?

Le DGSi répond qu'il y a un dispositif de dérogation, qui prévoit que dans certaines hypothèses, un agent peut être autorisé à s'absenter plus de 31 jours consécutifs. C'est notamment le cas, par exemple, pour un agent qui souhaiterait rejoindre un conjoint de nationalité étrangère. Donc il y a un certain nombre de cas de figure spécifiques, qui permettent d'aller au-delà de 31 jours. Sur ces cas de figure spécifiques, l'établissement devrait avoir la même lecture, puisqu'il y a cette disposition réglementaire qui permet d'être à 35 jours hors du département. En réalité, les 31 jours sont liés au fait que, quel que soit le territoire de la République, c'est 31 jours consécutifs hors du service, donc théoriquement au trente-deuxième jour, s'il n'y a pas de dérogation et que la présence sur le département de La Réunion n'est pas justifiée, la sur-rémunération sera suspendue. Mais elle ne sera pas suspendue dès le trente-deuxième jour, puisqu'il y a une procédure contradictoire qui est mise en place et qui est inscrite dans cette délibération, qui permet à l'agent de s'expliquer, d'abord, de donner une version des faits à l'administration, pour savoir s'il n'y a pas une difficulté particulière.

En ce qui concerne la récupération des sommes, l'établissement s'appuiera sur les textes sur la répétition de l'indu, c'est-à-dire récupérer les salaires des agents. C'est la prescription biennale qui s'applique, donc il n'est pas possible de remonter au-delà de deux ans. Toutefois, il y a un pouvoir d'appréciation dans les mains de l'ordonnateur, en fonction de considérations personnelles ou individuelles, sur lesquelles l'administration pourra s'appuyer.

La saisine n'est pas recevable s'il manque une pièce ou pour une demande de dérogation. Il faudra qu'il y ait une nouvelle saisine conformément aux éléments.

Le Directeur de l'UFR DE se dit ravi que cette mesure ait été prise par la commission de déontologie, ainsi dans l'établissement des situations vont pouvoir être régulées et régularisées. Cela faisait 3 ans, qu'il était demandé de statuer sur cette problématique. Il pose une question sur le dernier article en page 6, qui donne l'impression *in fine*, que le Président décidera de la suppression de la sur-rémunération, et demande en fonction de quels critères d'appréciation.

Le Président répond sur le texte "Afin d'envisager un accompagnement dans la résolution de leurs éventuelles difficultés". Il peut, effectivement, y avoir des situations tout à fait particulières, associées à des collègues qui ne seraient pas sur place, pour un certain nombre de raisons diverses et variées. Le Collège de déontologie permet à l'établissement de s'appuyer sur cette procédure, parce qu'il y avait des interprétations sur ce qui occasionnait l'octroi ou non de la sur-rémunération.

Le Directeur de l'IAE revient sur la notion de résidence administrative sur un autre sujet, et se rappelle qu'il fut un temps où une autorisation de dérogation devait être signée, pour ceux qui n'habitaient pas sur Saint-Denis. Est-ce que cette disposition est toujours d'actualité ?

Le Président répond que c'est effectivement un autre sujet, et l'invite à poser la question aux services pour une réponse précise. Il poursuit sur cette procédure qui a été validée en CSAE, avec 2 abstentions, et la soumet aux voix.

Résultats du vote						
Vote	électronique					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				32		
N'ayant pas pris part au vote				0		
Nombre de voix	pour	26	contre	3	abstention(s)	3

Point n°13 : Aides financières aux étudiants - dons et legs.

Rapporteur(s) : Le DFC

Le DFC indique que ce point concerne 3 sous-points. Le premier sous-point concerne un fonds documentaire. Les bibliothèques universitaires sont très actives et acquièrent de multiples ouvrages durant l'année, également grâce aux dons. Cela permet de renouveler certains ouvrages assez rares. Le fonds documentaire mis à disposition est d'environ 300 ouvrages et comprend des documents divers, spécialisés sur les peuples de l'océan Indien et plus précisément, sur l'île de Madagascar.

Le deuxième sous-point se rapporte à une aide versée à un doctorant actuellement en mobilité pour 3 mois au Mans, afin d'assurer la poursuite de sa thèse de manière efficiente. Le montant de cette aide s'élève à 1 500 euros et va lui permettre de prendre en charge l'ensemble de ses frais liés à son hébergement.

Le dernier sous-point concerne le versement d'une indemnité mensuelle de stage, afin de développer l'ouverture internationale chez les étudiants inscrits à l'INSPE, pour devenir professeurs. Cette proposition est à l'identique de ce qui existe actuellement sur les autres programmes de mobilité internationale, déjà mis en œuvre dans l'établissement. Le montant mensuel proposé de cette indemnité est à hauteur de 700 euros pour les destinations sur l'océan Indien et 940 euros, pour les destinations Europe et reste du monde, hors océan Indien.

Le Président soumet aux voix.

Résultats du vote						
Vote	électronique					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				30		
N'ayant pas pris part au vote				0		
Nombre de voix	pour	30	contre	0	abstention(s)	0

Point n°14 : Conventions – contrats – accords-cadres recherche et hors recherche pour approbation.

Rapporteur(s) : Le DGSi

Le DGSi indique qu'il n'y aura pas de convention pour approbation, pour ce Conseil d'administration.

Point n°15 : Conventions – contrats – accords-cadres recherche et hors recherche pour information.

Rapporteur(s) : Le DGSi

Le DGSi explique que le point des conventions rentre dans la délégation de pouvoir du président d'Université. 58 conventions sont présentées pour information du Conseil d'administration, 24 concernent le domaine hors recherche relevant de la formation. S'agissant des conventions Recherche, au nombre de 34 : il y a 18 conventions de financement de la Recherche avec incidence financière et 16 conventions de financement de la Recherche sans incidence financière.

Point n°16 : Renouvellement des représentants aux conseils centraux.

Rapporteur(s) : Le DGSi

Le DGSi indique que pour le renouvellement des représentants aux conseils centraux, près de 20 000 électeurs se sont présentés. Les Collèges usagers des deux conseils centraux de l'Université de La Réunion ont été renouvelés : Conseil d'administration d'une part et Conseil académique d'autre part, ainsi que pour 5 composantes. Une dizaine de directions centrales et l'ensemble des composantes ont été mobilisés, mais aussi le CUFR de Mayotte. Dans les prochaines semaines, rejoindront 12 étudiants au Conseil d'administration et 14 étudiants au Conseil académique, 14 titulaires et 14 suppléants. Les scrutins se sont bien déroulés. L'ensemble des électeurs ont pu voter de 8 heures à 18 heures, heure de La Réunion. Il profite pour remercier l'ensemble des services administratifs qui se sont mobilisés, l'ensemble des présidents, assesseurs et scrutateurs qui sont des électeurs, qui se sont mobilisés jusqu'à tard, sur le campus du Moufia et du Tampon, ainsi que le CUFR de Mayotte, pour contribuer à ce temps de la vie démocratique de l'établissement, qui est un temps important et permet aux collègues de se rencontrer sur les bureaux de vote. Concernant les conditions de la campagne électorale, qui a commencé dès la publication des arrêtés de recevabilité, elle n'a été émaillée que d'un seul incident, qui a conduit l'établissement à prendre un arrêté d'interdiction d'accès à l'encontre d'un personnel, d'une durée de trois jours. L'information est donnée ce jour au Conseil d'administration, comme le sera également le Conseil académique. La Rectrice Chancelière a été informée de cette disposition, qui est une mesure de police administrative et qui relève du Président de l'Université.

Le Président s'associe pleinement aux remerciements à l'ensemble des équipes. Sur le collège des usagers aux conseils centraux, il y a eu un nombre extrêmement important de votants, de même pour les conseils de composantes, à une échelle moindre, à la fois des usagers et des personnels, qui ont été amenés à exprimer leur choix. Tout s'est globalement très bien passé et a nécessité, d'une façon générale, un engagement et une implication très forte des services.

Le Vice-président étudiant, dans la continuité des propos tenus par le DGSI, remercie l'ensemble des services mobilisés dans le cadre de ce scrutin, parce que leur travail a permis la tenue de ces élections, tant dans l'organisation, que la communication envers les étudiants : la DAJI, la Direction de la communication, la DLR et la DSST.

Le VPRV souscrit à ces différents propos, d'autant plus qu'il y a eu aussi un renouvellement au niveau des usagers, en ce qui concerne la Commission de la Recherche. Il remercie d'ailleurs les doctorants qui y ont siégé et leur souhaite bon courage pour la soutenance de leur thèse et souhaite la bienvenue aux prochains.

Monsieur Frouin voudrait préciser que cette phase de vie de l'établissement a conduit à l'exclusion d'une collègue pendant plusieurs jours, une mesure qui pourrait apparaître disproportionnée, qui pourrait avoir des conséquences. C'est un acte qui ne se voit jamais, qui a été mis en place.

Le Président répond que c'est un acte qui existe, qui a déjà existé au sein de l'établissement et qui existe dans d'autres établissements aussi. C'est une mesure conservatoire qui a été prise, à la fois pour faire cesser les problématiques qui étaient en place et pour assurer la sécurité et l'ordre public au sein des campus. S'il est bien conscient de l'émoi produit par cette mesure, et comme écrit aux membres du département concerné, il ne s'agit pas d'une sanction. Il s'agit simplement d'une mesure qui permet de faire cesser des agissements qui, si l'escalade n'avait pas été stoppée, aurait pu aller vers des choses graves. Toute proportion gardée, les mesures de police interne de l'établissement doivent pouvoir exister.

Point n°17 : Finalisation de la réorganisation de l'Administration générale.
Rapporteur(s) : Le DGSi

Le DGSi indique que le Président a confié depuis le 1er janvier 2023, à la Direction générale des services, la démarche de parfaire la réorganisation de l'Administration générale. Celle-ci avait été enclenchée et avait abouti, le 12 décembre 2019, à la réorganisation des services, notamment à la construction des pôles et à l'agencement des différentes directions et services. Aujourd'hui, cette phase finale est à amorcer. Des ajustements seront effectués à la faveur des conclusions du HCERES, sur lesquelles l'établissement va continuer à capitaliser, des recommandations de l'IGF de novembre 2021, et aussi des recommandations de l'IGESR. La Direction générale des services, s'appuyant sur la Direction du pilotage de l'audit et de la performance, va faire une proposition à la fois aux instances, aux organisations représentatives du personnel et aux services concernés. Cet ajustement permettra d'optimiser les procédures et de trouver plus de cohérence administrative et d'efficacité, notamment au service des personnels et au service des étudiants, pour pouvoir mener les projets de la formation et de la Recherche.

Le Président ajoute qu'il s'agit effectivement de finaliser tout ce qui avait été amorcé depuis 2017, validé, sur le volet le plus important en 2019, qui nécessite encore quelques ajustements, suite aux vérifications qui ont été opérées, de l'établissement. L'idée est d'être en capacité, là où les points d'amélioration ont été identifiés, de les mettre en œuvre, de sorte à clore ce chapitre de réorganisation de l'Université de La Réunion.

Point n°18 : Questions diverses.

Le Président indique avoir reçu un certain nombre de questions de Monsieur Parmentier. Au vu du nombre important, il lui demande s'il serait possible de synthétiser l'ensemble des interrogations en 3 questions.

Monsieur Parmentier fait remarquer qu'il a reçu un message accusant réception de ses questions. Il ne souhaite pas faire une synthèse en 3 questions. Cette possibilité n'est d'ailleurs pas inscrite dans le règlement intérieur. Il demande, par conséquent, d'avoir une réponse à toutes ses questions. Il prend de son temps pour les faire remonter en sa qualité d'administrateur.

Le Président reconnaît que le règlement intérieur prévoit cette circonstance, mais ce qui n'est pas mentionné peut tout à fait faire l'objet d'une organisation interne. Au vu de l'heure et vu le nombre de questions de pouvoir résumer le propos.

Monsieur Parmentier explique qu'il y a 2 types de questions : il y a une question sur les lignes directrices de gestion de l'établissement à mettre en place dans les universités selon la loi du 6 août 2019, LDG. Ensuite, la deuxième série de questions porte sur la RIPEC 3, qui pourrait être répondue par un tableau synthétique.

Le Président répond pour la première série que l'établissement a fait le choix de ne pas en mettre, comme c'est prévu par la loi. Ce sont les LDG ministérielles qui s'appliquent, donc c'est le choix qui a été fait par l'établissement. Concernant la deuxième série de questions, le Conseil d'administration, ne traite pas les situations individuelles, un tableau de noms de bénéficiaires d'une prime RIPEC 3 ne peut être présenté. Le RIPEC C3 a été traité exactement comme ce qui a été validé par l'établissement. Il a été validé les dispositions relatives à 30 primes individuelles RIPEC C3. Le cumul RIPEC C2/RIPEC C3 est tout à fait possible. En revanche, il ne peut pas avoir 2 primes pour le même objet. Les éléments du RIPEC C3 ne sont pas équivalents à la PEDR. Concernant les pourcentages pour le motif pédagogique, scientifique, l'intérêt général, et le pourcentage pour la synthèse des trois, il y a des délibérations qui ont été prises par le Conseil d'administration. Il y a des travaux qui ont été réalisés en Conseil académique en formation restreinte. La proportion d'hommes et de femmes, relève de celle d'hommes et de femmes qu'il y a dans l'établissement.

L'ordre du jour étant épuisé, ***le Président*** *remercie les participants, et clôture la séance à 16h43 en donnant rendez-vous au prochain Conseil d'administration, qui aura lieu au mois de mai 2023.*

Le Premier Vice-Président
De l'Université de La Réunion

Dr. Dominique MORAU

La secrétaire de séance,

Tatiana LEBEAU