DÉLIBÉRATION n°2023-52

portant approbation du procès-verbal de la séance plénière du CA du 04 juillet 2023

Point inscrit à l'ordre du jour n°1

Conseil d'administration du 14 septembre 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 ;

Après en avoir délibéré, les membres du Conseil d'administration **approuvent le procès-verbal du Conseil d'administration réuni en séance plénière du 04 juillet 2023**, annexé.

Résultats du vote						
Vote	électronique					
Nombre de membres présents au moment du vote				34		
N'ayant pas pris part au vote				3		
Nombre de voix	pour	30	contre	0	abstention (s)	1

Fait à Saint-Denis le **14 septembre 2023**

Le Président de l'Université de La Réunion

UNIVERSITÉ DE LA RÉUNION DAJI

Professeur Frédéric MIRANVILLE

Transmis au Recteur de la Région académique de La Réunion, Chancelier des universités, le 21 SEP. 2023

Publié au *Recueil des actes administratifs* de l'Université de La Réunion, le 21 SEP. 2023

Service des Affaires Institutionnelles

CONSEIL D'ADMINISTRATION
PROCÈS-VERBAL DE LA SÉANCE PLÉNIÈRE
du 04 juillet 2023
en hybride

Le Conseil d'administration de l'Université de La Réunion a été convoqué en séance plénière **le du 04 juillet 2023 à 10h00.**

Sur 36 membres en exercice dûment convoqués, 32 étaient présents ou représentés à l'ouverture de la séance à 10h20. Le Conseil d'administration de l'Université de La Réunion a pu valablement siéger sur l'ordre du jour suivant :

Points stratégiques, institutionnels et projets :

1. Approbation du procès-verbal de la séance plénière du 15 septembre 2022.
2. Restitution du séminaire priorités et moyens 2024 et débat d'orientation budgétaire.
3. Finalisation de la réorganisation de l'administration générale.
4. Complément CE 2023 – Vague 2 – enseignants et enseignants-chercheurs contractuels.
5. Cadrage des projets FEDER 21-27.
6. Actualisation des membres :
    a. Bureau d'établissement.
    b. Personnalités extérieures des conseils des écoles doctorales.
    c. Représentants usagers à la F.S.D.I.E.
7. Charte du contrôle interne - cartographie des risques et OFN – CICB.
8. Bilan, répartition et pilotage de la CVEC de 2018 à 2022.
9. Programmes du Fonds de Solidarité et de Développement des Initiatives

Points d'organisation et de gestion :

10. Cadrage et procédures de gestion des locaux.
11. Point suivi du Bureau d'établissement :
    a. Demandes de financement.
    b. Positionnement de l'UR en tant que promoteur sur le projet DALON.
    c. Calendrier d'ouverture et de fermeture administrative de l'établissement 2023-2024.
    d. Organisation et aménagement du temps de travail des personnels BIATSS, congés annuels, dons de jours de congés et autorisation d'absence.
    e. Actualisation des documents de cadrage du RIPEC – composante fonctionnelle (C2).
    f. Barèmes et critères d'attribution du RIPEC – prime individuelle (C3) pour l'année 2023-2024.

g. Mise en conformité de l'indemnité de formation continue (IFC).

h. Actualisation de la prise en charge des frais de missions.

i. Actualisation de la procédure de recouvrement.

j. Modification du calendrier pédagogique 2022-2023 du Master Biologie Santé.

k. Modification du calendrier de gestion de scolarité 2023-2024.

l. Calendriers pédagogiques 2023-2024 : (DFTLV, ESIROI, IAE, ICR, INSPE, IUT Sce Egalité, UFR DE, UFR LSH, UFR SANTE, UFR SHE et UFR ST).

m. Grilles tarifaires et droits d'inscription. (DFTLV, ICR, IUT, SCD, SUAPS, UFR DE et UFR SANTE).

n. Adhésion au Groupement d'intérêt scientifique (GIS) au réseau national des collections naturalistes (RECOLNAT).

12. Logiciel de gestion du temps de travail.

Points d'information :

13. Conventions – contrats – accords-cadres recherche et hors recherche pour information.

14. OSE : Nouvelle formule de calcul des services d'enseignement.

15. GPEEC.

16. Point d'étape de l'audit recrutement gestion CEV.

17. Questions diverses.

ONT ASSISTÉ AVEC VOIX DÉLIBÉRATIVE

MEMBRES PRÉSENTS

Président de l'université de La Réunion : Frédéric MIRANVILLE

Professeurs : Jean-Michel JAUZE (à partir de 10h08) - Patrick MAVINGUI - Alexis PARMENTIER.

Maîtres de conférences et autres enseignants : Katia ANGUÉ (jusqu'à 10h52 – en visioconférence) - Patrick FROUIN (en visioconférence) - Anne-Cécile KOENIG LE RIBEUZ - Zoulfikar MEHOUMOUD ISSOP - Dominique MORAU (en visioconférence) - Fabrice VIALE (en visioconférence).

Personnels BIATSS : Gaël ARQUIER - Fabienne ETHEVE - Hafsah LIMBADA - Rachelle MARIAMON (jusqu'à 17h30) - Yasmine OUMOURI.

Usagers : Flora BIGOT - Ketty GRONDIN - Ezekias DEBESE, suppléant.

Personnalités extérieures : Représentante du Conseil départemental, Flora AUGUSTINE ETCHEVERRY - HONORE Marc, représentant d'une entreprise employant moins de cinq cents salariés (SAS SOLUTECH) en visioconférence.

MEMBRES REPRÉSENTÉS

Professeurs : Bérénice ROY-DORAY *par Patrick MAVINGUI* - Brigitte GRONDIN-PEREZ par Alexis PARMENTIER - Jean-Michel JAUZE (jusqu'à 10h08) *par Fabienne ETHÈVE* - Catherine MARIMOUTOU *par Alexis PARMENTIER* - Estelle NOBECOURT *par Patrick MAVINGUI.*

Maîtres de conférences et autres enseignants : Mohamed AIT-AARAB par Patrick FROUIN - Katia ANGUÉ par Dominique MORAU à partir de 10h53 - Marie THIANN-BO MOREL par Patrick FROUIN.

Personnels BIATSS : Patrick RIVIÈRE par Hafsah LIMBADA.

Usagers : Quentin LEGRAND par Flora BIGOT.

Personnalités extérieures :
Représentante des organismes de recherche partageant des unités de recherche avec l'Université, Claude-Anne GAUTHIER (IRD) par Frédéric MIRANVILLE – et Éric JEUFFRAULT (CIRAD) par Frédéric MIRANVILLE
Personne assumant des fonctions de direction générale au sein d'une entreprise, Jeanne LOYHER (Groupe Clinifutur) par Dominique MORAU
Représentant des organisations représentatives des salariés (CFDT-REUNION), Karl MAILLOT par Gaël ARQUIER
Représentant d'un établissement d'enseignement secondaire, Gilbert VIELLEUSE (Proviseur du lycée professionnel Jean Perrin) par Fabienne ETHÈVE.

ONT ASSISTÉ EN QUALITÉ D'INVITÉS

(par ordre alphabétique)

Erwan POLARD (matin) - Représentant de la Rectrice
Irène ALBARET (en visioconférence) - Service de contrôle de légalité et contrôle budgétaire de l'enseignement supérieur (après-midi)
Katia ANGUÉ (en visioconférence jusqu'à 10h52) - Vice-présidente déléguée en charge de l'Orientation et Insertion professionnelle
Yoann CHANE-TO (en visioconférence) - Vice-président délégué en charge des Conditions et Qualité de Vie au travail
Amandine DI LENA - Chargée de mission Dialogue social,
Patricia Marie DUCRET - Vice-présidente déléguée en charge de l'égalité Femmes-Hommes et Handicap
Pascaline FONTAINE (en visioconférence jusqu'à 16h04) - Contrôleuse de gestion
Jérôme GARDODY (jusqu'à 14h54) - Vice-Président du CA Formation et Vie Universitaire
Jean-Bruno GÉRÉONE - Directeur des ressources humaines
Jean-Michel JAUZE – Vice-président du Conseil d'administration en charge des affaires générales,
Aldo JEAN-JACQUES – Coordonnateur pôle réussite et vie universitaire
Marie JOUAVILLE (en visioconférence) – Directrice du SUMPPS
Gilles LAJOIE – Président du Conseil académique
Valère LEE-CHING-KEN – Coordonnateur pôle excellence et rayonnement
Davy LILA-HELMER – Directeur Général des Services Adjoint & Directeur des affaires juridiques et institutionnelles
Franck LOUREIRO – Coordonnateur pôle éco-campus et infrastructures
Richard LORION (en visioconférence) - Directeur de l'IUT
Stéphane MAILLOT (en visioconférence) – Directeur de Cabinet de la Présidence
Azzedine SI MOUSSA (en visioconférence) – Représentant de la Directrice de l'INSPE
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 (en visioconférence) – Conseillère aux affaires stratégiques, Cabinet de la Présidence
Joëlle MENANT (en visioconférence – matin) - Directrice du SCD
Nirmal NIVERT - Directeur général des services par intérim
Pascal PICARD (en visioconférence) - Directeur de l'IAE
Priscilla RABOTEUR (début de séance) – Gestionnaire administrative
Jean-Marc RIZZO (en visioconférence) – Directeur de l'UFR Droit et d'Économie
Rudrigue SAUTRON (matin et à partir de 15h) – Vice-président Étudiant
Olivier SEBASTIEN - Vice-président délégué en charge des Usages et Développements du numérique et Directeur de l'IIN
Véronique SEBASTIEN (en visioconférence – matin) - Administratrice des systèmes d'information
Pierre-Olivier SEMPERE (en visioconférence) - Directeur du CROUS
Arnaud TESTULAT – Directeur des finances et de la comptabilité
Karine VANDERSTEEN (en visioconférence) – Directrice du SUAC
Fabrice VIALE – Chargé de mission Réussite
Anne-Françoise ZATTARA – Vice-présidente déléguée, Europe & International, Coopération régionale
Tatiana LEBEAU, secrétaire de séance – Adjointe au Responsable du SAI

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

SGEN-CFDT et non syndiqués, Katia ANGUÉ jusqu'à 10h52 - CGTR EDUC'ACTION et non syndiqués, Rachelle MARIAMON - UNSA EDUCATION, Yasmine OUMOURI.

Propos liminaires

Le Président accueille les participants après s'être assuré des conditions de quorum. Cette séance a été préparée en réunion de Bureau d'établissement du 26 juin 2023, lequel a pu se pencher sur un certain nombre de points qui seront restitués au moment où ils seront abordés.

Avant de démarrer, le Président annonce la présence des nouveaux élus étudiants, suite au renouvellement du collège des usagers aux conseils centraux (Conseil académique et Conseil d'administration) et leur souhaite la bienvenue. Il cède la parole à chacun des élus étudiants présents pour un mot de présentation.

Le Président profite aussi de l'occasion pour présenter le nouveau Directeur des Affaires Juridiques et Institutionnelles de l'Université de La Réunion, Monsieur Davy LILA-HELMER, précédemment affecté à l'INSA Lyon, et qui succède à Monsieur Nirmal NIVERT qui a pris les fonctions de DGSI de l'établissement. Il cède la parole à Monsieur LILA-HELMER pour un mot de présentation.

Le Président lui souhaite la bienvenue dans l'établissement et profite pour remercier Monsieur Nirmal NIVERT d'avoir assuré pendant de nombreux mois la double fonction de DGS par intérim et de DAJI de l'Université.

En l'absence de demandes de parole, l'ordre du jour est abordé.

Point n°1 : Approbation du procès-verbal de la séance plénière du 15 septembre 2022.

Rapporteur(s) : Le Président

Les membres ont été destinataires du document. En l'absence de demandes de paroles et d'interventions sur le projet de procès-verbal, le Président soumet aux voix.

Résultat du vote						
Vote	électronique					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				33		
N'ayant pas pris part au vote				1		
Nombre de voix	pour	31	contre	0	abstention(s)	1

Le Président profite le temps du premier vote pour remercier les services de la DAJI pour la rédaction des procès-verbaux, en relevant le décalage entre les séances et les procès-verbaux, en raison du travail important qui nécessite beaucoup d'efforts.

Point n°2 : Restitution du séminaire Priorités et moyens 2024 et le débat d'orientation budgétaire.

Rapporteur(s) : Président, VPFVU, VPUDN, VPRV, VPCA, VP EHH, DFC

Le séminaire Priorités et moyens s'est tenu les 12 et 13 juin 2023 et a été organisé pour fixer les grandes lignes du débat d'orientation budgétaire (DOB). Il est rappelé que ce séminaire est désormais devenu un rendez-vous habituel au sein de l'établissement. Il permet à l'ensemble des responsables de l'établissement de pouvoir échanger à travers séances plénières et des ateliers sur l'ensemble de l'activité et des projets portés par l'établissement, donc de fixer un certain nombre d'indicateurs et de priorités, qui guident ensuite le travail de l'administration pour l'élaboration du dialogue de gestion budgétaire. La particularité pour cette année est l'apparition

du Contrat d'Objectifs, de Moyens et de Performance (COMP), qui est un outil nouveau posé par la Ministre afin de compléter le Contrat quinquennal. Les éléments de présentation mettent en évidence le travail en vision pluriannuelle plutôt qu'en vision purement annuelle comme les années précédentes.

Le séminaire a démarré par une plénière de présentation de la stratégie de l'établissement. L'administration a aussi proposé un certain nombre d'indicateurs avec la venue du conseil économique, social, environnemental, régional (CESER), pour la présentation d'une étude qui avait été réalisée sur les indicateurs d'impact et pour donner une visibilité plus globale sur le rôle de l'établissement, sur son territoire et les grandes évolutions à venir. Il y a eu ensuite quatre ateliers pour permettre de participer à plusieurs ateliers qui ont été séquentiels. Enfin, il y a eu une clôture qui a permis de restituer l'ensemble des synthèses des différents ateliers et de poser les bases d'un fonctionnement pour la mise en place du fameux COMP de l'Université de La Réunion. L'origine des COMP est projetée : le COMP vient s'adosser au Contrat quinquennal pour donner une signature de l'établissement dans l'écosystème des établissements et des universités en particulier. Il fournit des indicateurs, une capacité de suivi et des moyens pour trois années, puisqu'il est conçu de façon pluriannuelle. L'enveloppe globale positionnée pour ce faire à l'échelle nationale est de 100 à 120 millions d'euros. Plusieurs universités ont participé à la première vague, soit 34 établissements au total, dont 18 universités. La ministre a proposé trois vagues en une année.
La première vague est finalisée, la deuxième vague va être lancée très prochainement et la troisième vague le sera en début d'année 2024. La demande qui a été faite à la Ministre pour l'Université de La Réunion fait partie de la seconde vague (l'arbitrage est en cours).

Un focus est ensuite fait sur la gestion et le pilotage de l'établissement. En aval, l'idée est surtout d'avoir des établissements qui ont une capacité à anticiper, à gérer les moyens en fonction de la charge qui est la leur, et de maîtriser ces moyens pour faire face potentiellement à des situations de crise, et en tout cas moduler leur pilotage en fonction du contexte qui est posé. Il y a dans cet exercice à réaliser par l'établissement cinq parties qui sont imposées, quatre concernent la mise en place des politiques publiques prioritaires :

- La réussite étudiante, notamment l'accompagnement des capacités d'accueil des filières en tension ;
- la dynamique scientifique et de l'innovation qui doit être mise en œuvre en renforçant l'attractivité et les synergies à mettre en place ;
- les questions qui sont liées à la qualité de vie au travail ;
- les éléments qui sont liés à la transition écologique et au développement soutenable.

Au niveau de l'Université de La Réunion, le Contrat quinquennal visait une ambition, qui est de faire de l'Université de La Réunion l'éco-université d'excellence de proximité de l'Indien Océanie. Dans le cadre de cette signature, il est souhaité de compléter le Contrat quinquennal avec une ambition renforcée, de faire de l'établissement une référence en matière de résilience face au changement climatique en milieu tropical et insulaire. C'est ce qui fait la spécificité par rapport à d'autres établissements.
Actuellement, l'étape préliminaire est le dialogue de performance, qui a été remplacé par le dialogue stratégique et de gestion. Il a été mené en local par l'Académie pour le compte des directions centrales du ministère. Il s'est déroulé en deux phases : une phase bilan et une phase projet en vue de la préparation du contrat d'objectif de moyens de performance. Il y a eu une

planification à respecter en local : deux réunions techniques et une réunion conclusive les 9, 19 et 23 mai, pour travailler sur ce dialogue de performance.

Les propositions retenues sur le bilan sont : la réussite étudiante par la mise en place des contrats de réussite pédagogique, les réformes, notamment le BUT, la réforme des études de santé, l'ensemble des mesures qui s'appuient sur la contribution de vie étudiante et de campus (CVEC), et la LPR qui a induit un certain nombre de mesures, notamment RH importantes, transformantes pour les établissements. L'ensemble des éléments de bilan ont été transmis au ministère via l'Académie.

Il y a également une ambition qui a été indiquée à travers trois projets :

- Un projet d'offre de formation dédié à l'adaptation au changement climatique qui est considéré comme étant une étape préliminaire à la révision de l'offre de formation.
- Un deuxième projet plutôt scientifique qui est de travailler et de consolider une gouvernance scientifique dédiée à cette question d'adaptation au changement climatique et à poser les bases d'une capacité à mettre en avant des compétences sous des formes innovantes, notamment à travers un Living Lab dédié.
- Enfin, un troisième outil qui est de compléter le système d'information par un système d'information dédiée pour valoriser toutes les solutions techniques qui sont expérimentées à l'Université de La Réunion pour lutter contre les effets du changement climatique. À ce jour, des arbitrages sont encore en cours.

Avant la fermeture de l'établissement une réunion est prévue avec les partenaires pour évoquer ce COMP et pouvoir intégrer les synergies d'ailleurs qui pourraient être déployées avec les autres financeurs. L'objectif étant d'être en capacité d'avoir une version relativement stabilisée pour la fin août et programmer une validation dans les instances de l'établissement (CA de septembre 2023). Le format est rappelé soit une dizaine de pages et un tableau d'indicateurs et de valeurs à renseigner. Il s'avère que statistiquement, l'Université de la Réunion est attractive. Par contre, un encadrement pédagogique est à consolider, car bien plus dégradé à l'Université de La Réunion en comparaison aux autres établissements d'une façon générale. Ce taux d'encadrement pédagogique a été identifié et a été remonté au ministère à plusieurs reprises.

<u>Restitution de l'atelier formation réussite et vie étudiante :</u>

Le VPFVU rapporte cet atelier qui a intégré des notions d'orientation et d'insertion professionnelle. Il cite l'ensemble des collègues ayant animés cet atelier, soit une quarantaine de personnes d'horizons différents qui a permis de balayer de manière transversale l'ensemble des sujets concernés. L'objectif était d'identifier de grands enjeux et de grands défis en ce qui concerne la formation, la réussite, la vie étudiante, l'orientation et l'insertion, et, à partir de là, d'identifier des projets prioritaires ainsi que les moyens et les indicateurs qui permettront de suivre la mise en place des actions retenues. L'objectif était aussi de s'inscrire dans une perspective pluriannuelle en ce qui concerne l'alimentation du COMP, et de se connecter avec le Contrat quinquennal.

Pour l'ensemble des thématiques, un certain nombre de projets de priorité ont ainsi été retenus :

En ce qui concerne la <u>formation</u> :

- il y a une certaine urgence à développer des modules de formation sur la thématique de la transition écologique et du développement durable. C'est une volonté du ministère de pouvoir l'instaurer sur le territoire et dans les différentes universités ;
- le développement d'une certification sur la thématique de la transition écologique et environnementale : sur du moyen et long terme, il s'agira de développer aussi un parcours de formation spécifique en transition ;
- la campagne emploi 2024 consistera notamment à recruter un ingénieur pédagogique qui pourra accompagner la mise en place de ces transitions.

En ce qui concerne la réussite, il a également été identifié un certain nombre de projets : l'harmonisation et le développement du tutorat, un peu à l'instar de ce qui est fait de manière institutionnelle à l'UFR Santé : il est souhaité de la part d'un certain nombre de composantes d'harmoniser et de centraliser des dispositifs de remédiation en français, en maîtrise du français, en mathématiques, voire même en compétences comportementales. Cela n'a pas été retenu de manière prioritaire, mais, pourrait être inscrit dans le cadre pluriannuel du COMP.

En ce qui concerne l'orientation et l'insertion professionnelle, la priorité qui a été retenue est de multiplier des espaces d'échanges entre les enseignants pré-bac et les enseignants post-bac. C'est une priorité qui s'inscrit dans la continuité des échanges qui ont été tenus dans le cadre du schéma territorial de la vie étudiante qui est piloté par l'académie, où il y a eu l'expression de l'augmentation de ces espaces d'échanges et de partage à la fois dans une logique d'orientation et de *continuum*, mais aussi dans une logique de consolidation des parcours de réussite pour qu'il y ait des échanges sur les carences entre les différents niveaux. C'est la raison pour laquelle, dans le cadre du budget de fonctionnement, il était important de prévoir le financement de ces espaces de rencontre.

En ce qui concerne la vie étudiante et de campus, de manière unanime, l'objectif consistera à créer de nouvelles infrastructures sportives et culturelles sur l'ensemble des sites qui ne sont pas encore pourvus. Dans le cadre de la mise en place du futur campus de l'Est, il s'agira notamment de bien intégrer cette dimension. À partir de là, l'objectif était aussi d'identifier des indicateurs qui ont été retenus au nombre de deux : le nombre de modules pédagogiques en transition écologique et le nombre de rencontres à réaliser entre les enseignants post et pré-bac.
Quelques recommandations : intégrer le continuum réussite au continuum orientation. En ce qui concerne le développement de modules en lien avec la transition écologique, il s'agira d'adosser tout cela à de la recherche. Comme l'année dernière, il s'agira de s'appuyer sur des ressources externes qui pourrait être mobilisées auprès des partenaires, mais aussi dans le cadre d'appels à projets. Pour finir, une des commandes était aussi d'être sur des indicateurs réduits, de manière à pouvoir piloter de manière la plus efficace possible la mise en place de ces projets.

Atelier relation internationale, formation continue et numérique

Le VPUDN rapporte cet atelier et cite l'ensemble des collègues ayant animés cet atelier. Sur cette thématique, du fait de conforter le positionnement stratégique de l'établissement dans son environnement régional et extrarégional, il y avait l'idée d'innover, puisque le souhait était d'unir trois thématiques : relation internationale, formation continue et numérique sur cette cause avec comme vision, développer les relations internationales à travers la formation continue en ayant recours aux numériques pour ouvrir de nouveaux horizons, puisque cela

correspond à l'époque et à ce qui a été initié comme stratégie dans l'établissement depuis plusieurs années.

Une analyse rétrospective de ce qui avait déjà été fait sur les trois thèmes a été réalisée, afin d'obtenir un certain nombre de résultats qui sont exposés comme suit :

- en termes de campagne emploi : un accompagnement de la direction des relations internationales (DRI) pour avoir un pilotage qui soit efficace ; puis, flécher de la ressource humaine sur la notion d'expérience utilisateur. C'est un terme qui est assez tendance à l'heure actuelle, puisque des parcours sont définis pour chaque profil d'utilisateur ; accompagner la création de parcours de formation innovant dans la formation tout au long de la vie et à l'international en mettant en avant la « co-multimodalité ». La « co-multimodalité » est le fait de pouvoir proposer des interactions de plusieurs façons possibles. Avec la crise Covid, il y a eu le distanciel, puis de l'hybride. C'est le fait d'adapter les mêmes flux, selon différentes modalités, par exemple, pouvoir gommer la frontière qui existe entre les personnes qui vont préférer le distanciel et le présentiel, avec de la réglementation.
- Sur l'aspect fonctionnement : la montée en compétence des personnels pour faire face aux défis actuels. La crise Covid a accéléré la transformation, et il est nécessaire d'accompagner les collègues pour qu'ils puissent s'emparer de ces thématiques et y répondre de la façon la plus optimale possible, avec un certain confort en enlevant aussi de la pression. Le deuxième point est de consacrer des moyens pour les relations internationales, par rapport à ce qui avait déjà été discuté les années d'avant, notamment l'an dernier.
- En termes d'investissement : accompagner le développement de l'expérience utilisateur, en particulier pour les publics qui arrivent à l'Université, en premier lieu, par exemple, aux nouveaux bacheliers. Pour accompagner ce démarrage, il est nécessaire de prévoir un certain nombre de choses. Cela pourra se matérialiser, par exemple, par un site dédié ou une application mobile. Tout cela va être affiné, mais il faut y consacrer des moyens. Il est proposé une enveloppe pour pouvoir construire ce système d'accompagnement qui n'est pas basé uniquement sur du numérique. Un autre point important est la mise aux normes des laboratoires de la Maison des langues, puisque c'est un des outils d'innovation qui est utilisé dans l'établissement et qui a besoin de mise à jour régulière pour pouvoir s'emparer des dernières technologies.
- En termes d'indicateurs clés : le taux d'encadrement pédagogique et le taux d'encadrement administratif, le nombre de formations montées en co-multimodalité, le taux de dynamisme qui correspond, par exemple, au nombre de réponses aux appels à projets, notamment aux relations internationales, et le taux de satisfaction des usagers qui est lié à cette notion d'expérience utilisateur qui est proposé.
- En termes de recommandations et de suggestions : les montées en compétences et la valorisation dans les carrières, par exemple, un référent international dans une composante pouvait valoriser dans sa progression de carrière ces élément ; diversifier les ressources externes grâce aux appels à projets.
- Dans les ressources externes à mobiliser : France Relance en complément des dispositifs qui existent déjà.
- Des points de vigilance : la reconnaissance dans les implications des collègues, une bonne connaissance de tout ce qui est cadre réglementaire et de professionnalisation, vigilance sur la modernisation de l'infrastructure et sur les obligations réglementaires par rapport aux langues et le développement de formation certifiante.

Atelier recherche et valorisation.

Le VPRV fait savoir que cet atelier a également été piloté par le coordonnateur du pôle Excellence. L'atelier a débuté par un bilan des indicateurs et des perspectives qui a été fixé en 2022 pour la réalisation en 2023. Il y a eu des succès, mais il y a aussi eu des éléments qui n'ont pas été concluants. Le nombre de participants est évoqué. Il y a eu une représentation assez importante avec des discussions très fructueuses en rappelant la poursuite de l'excellence scientifique au niveau de l'Université de La Réunion qui est relevé car elle a été reconnue lors de l'évaluation HCÉRES dernier, en termes de production scientifique et de valorisation. L'établissement devrait poursuivre dans cette dynamique dans les deux champs : cultures territoires et sociétés plurielles dans l'océan Indien et sciences technologies et santé en environnement tropical. Autour de ces deux champs, il y a des outils et des acteurs, les 22 unités de recherche, les trois fédérations de recherche, les deux écoles doctorales et les plateformes technologiques qui ont aussi fait leurs preuves. Il y a eu la venue de la Première ministre qui a visité l'observatoire du Maïdo dans ce contexte de changements globaux de science de la durabilité, qui montrait déjà l'anticipation par rapport à certains phénomènes, et face auxquels il faut faire preuve de résilience. Cette recherche se fait aussi autour des relations avec les organismes nationaux de recherche et les collectivités qui accompagnent l'établissement sur des financements. De plus, l'Université s'inscrit aussi dans la feuille de route de la région par rapport à la stratégie de spécialisation S5 avec les questions de transition écologique, sanitaires, numériques, environnementales, qui permettent de poser des bases de réponses éventuelles. Il y a la sphère socio-économique, la recherche fondamentale translationnelle, mais aussi appliquée, pour répondre au défi au niveau de La Réunion et au niveau du bassin océan Indien et à l'international. Suite aux discussions le même travail a été fait en termes de priorités en pluriannualité en essayant d'intégrer dans le contexte des COMP non seulement en gardant le volet recherche, mais aussi avec une relation entre recherche et formation.

• En termes de campagne emploi, il est souligné et a été reconnu, l'effort que la DRIVE fait pour l'accompagnement des projets de recherche qui sont déposés par les collègues qui sont très actifs dans ce domaine. Il est question de pérenniser les agents, parce que tout un service est piloté par des contractuels, donc une expertise qui pourrait se perdre si ces collègues obtiennent d'autres opportunités qui seraient d'ailleurs justifiées. Ensuite, il y a un grand projet, inscrit dans la feuille de route depuis ces années dernières, la Maison des sciences de l'homme de l'océan Indien (MSH OI). Il y a un groupe de travail qui est en train de se mettre en place pour avoir une discussion sur les thèmes qui vont être positionnés dans cette MSH OI. La quasi-totalité des unités de recherche ont ainsi pu être accompagnées en ce qui concerne l'administration et la gestion, il reste aussi un accompagnement nécessaire technique dans les deux champs au niveau des unités des plateformes.

• Le budget de fonctionnement est récurrent. L'Université apporte au niveau des unités 600 kilo-euros annuels. Il est important de conserver ces crédits car parfois les éléments qui sont mobilisés ne sont pas éligibles dans d'autres financements en termes de projet. Dans les plateformes, il y a toujours des questions de définition (plateformes et plateaux techniques).
L'Université accompagne la performance, la maintenance, mais il faut réaliser des coûts complets qui permettent de définir les services que ces plateformes peuvent offrir, mais en même temps permettent d'avoir des financements de leur maintenance.

• En termes de budget d'investissement : la maintenance des plateformes qui génèrent des publications, de la production et des données de recherche. Cela permet aussi de prévoir l'insertion de ces plateformes dans les réseaux nationaux et internationaux qui eux apportent des financements.

• Sur les indicateurs : un ratio pour la DRIVE de titulaires / contractuels qui était faible et qu'il fallait augmenter pour pérenniser les emplois, le potentiel recherche et maintenir les taux de publication à inscrire en sciences ouvertes. Prochainement, il y aura une évaluation HCÉRES et c'est un critère qui sera évalué sur la production d'une part, mais aussi l'ouverture de la production vis-à-vis de la société.

• Les recommandations : pour augmenter le potentiel de chercheurs, il est nécessaire d'inscrire des CDI de missions qui sont maintenant présents au niveau de la LPR. Donc, il faut utiliser ce rouage pour valoriser l'action et service de la DRIVE. En exemple : les Lab'Tours qui a été organisé récemment pour permettre la connexion entre les expertises et le monde socio-économique ; augmenter le taux de réponse aux programmes européens, diversifier les bailleurs. Les FEDER et les préfinancements sont importants, il faut qu'il y ait une activité forte de diversification de bailleurs de fonds et la possibilité de poser des projets au niveau européen. Il y a même des mécanismes qui permettent d'être éligibles du système Widening, par exemple, qui concerne les RUP. Il faut prendre cela en considération avec l'accompagnement de la DRIVE, mais aussi pour des projets structurants, à faire appel à des AMO éventuels sur des projets européens importants.

• Les points de vigilance : le turnover, beaucoup de changements au niveau des postes d'accompagnement. Il va falloir faire attention à cela pour essayer de mettre en place des titularisations, en tout cas, des maintiens de ces postes. Au niveau du CA a été voté les frais de gestion jusqu'à une hauteur de 30 %. Il y a eu des discussions, même si c'est modulé en fonction des projets qui sont présentés. La situation de trésorerie qui impacte des projets ont un préfinancement par rapport aux projets qui n'en ont pas. La recherche d'excellence est accompagnée entre le potentiel Université de La Réunion, mais aussi les organismes de recherche. Il va falloir, dans le dialogue, inciter les organismes nationaux de recherche pour accompagner l'établissement à tous les niveaux administratifs, techniques, mais aussi le potentiel de recherche par des postes permanents, même si ces postes sont mis au concours. Il faut aussi former les étudiants qui sont capables d'aller se présenter à ces concours.

<u>Atelier pilotage, qualité de vie, égalité et éco-campus.</u>

Le VPCA remercie, de nouveau, l'ensemble des collègues qui ont participé à ce séminaire qui comptait moins d'une soixantaine de personnes. Par rapport à l'année dernière, le périmètre a un peu changé car il y avait quatre grandes thématiques abordées : le pilotage, la question des infrastructures et des équipements, la qualité de vie et l'égalité, mission handicap et égalité. Il a fallu faire des choix et essayé d'abonder des grandes questions pour chaque grand champ. Ce qui a été retenu :

• En ce qui concerne la campagne emploi : un équivalent temps plein pour les espaces verts pour les nouveaux sites, par exemple, l'UFR Santé à Saint-Pierre, mais pas seulement. Sur ce point, il reprend la proposition d'une Administratrice, c'est-à-dire de pouvoir augmenter la quotité des emplois de 24 à 35 heures, parce qu'il y avait de nombreux agents qui étaient en sous-service. De plus, il y avait également la question de la compensation des charges de service des enseignants-chercheurs. Certains ont des charges particulières au niveau de l'administration et ont des décharges, donc les compenser systématiquement.

• Sur le budget de fonctionnement : il a été proposé d'augmenter le budget du pôle Éco-campus et infrastructure de l'ordre de 20 %. Dans une perspective pluriannuelle, échelonner les moyens, parce que les projets vont rester les mêmes au moins sur trois années à venir. Une enveloppe budgétaire spécifique a été identifiée pour le projet protecteur. Il s'agit d'avoir un

certain nombre de dispositifs qui vont permettre de réaliser des économies substantielles en ce qui concerne l'énergie et la participation à l'écosystème.

• S'agissant du budget d'investissement : le renouvellement de la convention handicap qui est une nécessité.

La VP EFHH signale être arrivé au terme de la convention passée avec le FIP. À propos de la décharge de services des enseignants-chercheurs, il s'agit pour la compensation des enseignants-chercheurs qui sont porteurs de handicaps et pour lesquels il existe des compensations. Dans le cadre de cette convention, l'objectif est de viser un accroissement des BOE de 6 %, voire le dépasser. Mais chaque année, la vigilance est de mise pour réclamer au ministère continument des sommes pour compenser, puisque le budget dont dispose l'établissement sur ce champ est de 90 000 euros. Nota : le suivi et l'accompagnement d'un personnel malentendant équivaut à 60 000 euros par année.

Le VPCA poursuit sur la restitution en ce qui concerne le budget d'investissement : une attention particulière à porter à la modernisation du système de fonctionnement, notamment au niveau des outils numériques. Des sigles sont abordés : le SIPI qui est devenu incontournable, qui est le système d'information concernant le patrimoine immobilier, pour avoir une gestion efficiente du patrimoine immobilier, il faut mettre en place ce système d'information. À l'heure actuelle, l'établissement est dans une démarche qui est surtout corrective. Cet outil coûte assez cher, mais pour autant, cela permet de réaliser par la suite des économies. En ce qui concerne le DUERP, qui est le document unique d'évaluation des risques professionnels, il s'agit d'un outil qui permettra de combler en quelque sorte une lacune. Le FAST-Parapheur est un outil qui permet d'écourter le temps qui est employé dans le circuit des parapheurs. Enfin AS, ce sont les actions sociales.

• En ce qui concerne les indicateurs clés : ils ont été définis à l'occasion de ces ateliers, et ont fait l'unanimité. En premier lieu il s'agit de l'évolution du nombre de mètres carrés rénovés. Les bâtiments vieillissent, mais il y a très peu de retours en termes de quantification des actions. L'évolution également du nombre de BOE. L'objectif est d'atteindre 6 %. Il va falloir aller au-delà et tenir compte aussi du nombre de départs à la retraite, entre autres, puisque cela diminue la part de BOE.

Le VPCA poursuit sur l'évolution du nombre de dispositifs normalement installés et/ou modernisés (risques psychosociaux, pour le système FAST-Parapheur, etc). Tous ces dispositifs seront évalués à l'aune des indicateurs qui ont été décidé de promouvoir. L'évolution également du nombre de mètres carrés réalisés, cet éco-campus a déjà démarré et va se poursuivre avec un certain nombre d'actions.

• Les recommandations et/ou suggestions : maintenir le niveau des emplois de fonction support et éviter la diminution des moyens.

• Les ressources externes à mobiliser, ce sont les bailleurs de fonds classiques, c'est-à-dire les acteurs institutionnels, les opérateurs publics.

La VP EFHH complète cette partie en faisant référence à la prochaine évaluation HCÉRES. Parmi les recommandations, le critère de l'égalité et de la lutte contre les VHSS, rentre en considération, dans le droit fil des exigences des services du Premier ministre en ce qui concerne la lutte VSS les territoires particulièrement concernés, telles les Antilles et les DOM de façon générale.

Le Président donne lecture d'une synthèse des ateliers *via* une diapositive projetée. Il constate la bonne participation sur les ateliers et sur le séminaire de façon générale, ce qui montre l'intérêt des collègues pour ce type d'exercice.

La présentation se poursuit avec quelques éléments réglementaires.

Le DFC fait part de la réglementation qui régit les règles du débat d'orientation budgétaire, appelé plus communément le DOB. Le cadre réglementaire est basé sur l'article R.719-64 du Code de l'éducation qui précise que le budget est élaboré sous l'autorité du Président de l'établissement, conformément aux priorités et aux orientations définies par le Conseil d'administration, en cohérence avec l'ensemble des dispositions du contrat pluriannuel de l'établissement. À cette fin, un débat a lieu en CA ce jour sur les orientations générales du budget à l'exercice, ainsi que sur les engagements pluriannuels en cours et envisagés. Ce débat est important pour piloter de manière efficace l'ensemble des orientations et des objectifs définis au niveau de l'établissement. De plus, l'article R.719-61 indique quatre conditions qui sont requises pour assurer l'équilibre budgétaire, notamment l'ensemble des données reprises dans le budget de l'établissement, pour assurer un parfait équilibrage entre les dépenses et les recettes. Tout d'abord, un tableau qui présente cet équilibre budgétaire avec notamment le compte de résultat prévisionnel, ce qui est appelé plus communément le compte financier, et l'évolution de la situation patrimoniale de l'établissement. Il y a ensuite des recettes et des dépenses qui doivent être évaluées de manière sincères et soutenables, lors des présentations des différents budgets rectificatifs ou du budget initial. Également, le montant des dépenses de personnels ne doit pas excéder l'ensemble des dotations allouées. Enfin, le principe selon lequel les ressources du tableau soient présentées en équilibre financier, recettes de l'emprunt permettent de couvrir l'ensemble des dépenses et des recettes de l'exercice. Depuis ces dernières années, ce principe est strictement respecté et la soutenabilité budgétaire est également renforcée.

Le DFC présente une slide relative à la planification budgétaire sur 10 ans, de 2016 à 2025 pour selon les objectifs à atteindre, c'est-à-dire le Contrat quadriennal auquel s'ajoute les COMP. Le tableau représente de manière synthétique l'évolution budgétaire d'année en année en Ressources à Caractère Général (RCG) avec les financements dédiés auxquels s'ajoute les ressources propres.
Au niveau du total des dépenses, il y a une évolution de 20 %, entre 2016 et 2023, ce qui prouve que l'établissement met les moyens nécessaires au bon fonctionnement de toutes les actions qui sont entreprise sur les différentes champs, soit une hausse de 3 % en moyenne par année. Puis, sur le total des recettes, qui apparaissent insuffisantes par rapport aux dépenses réellement constatées, il y a une grande part à 80 %, qui concerne la dotation du ministère, ce qui est appelé, la subvention pour charge du service public (SCSP) pour la part fonctionnement. Cette part, depuis 2016 se situe entre 8,5 et neuf millions d'euros par an. Malgré les dialogues fructueux avec l'Académie et le ministère, il est très difficile de faire augmenter cette part de fonctionnement dans la dotation qui est allouée. Donc la variable d'ajustement qui reste est les ressources propres, c'est-à-dire les recettes que l'établissement est en mesure de mettre en œuvre pour augmenter cette volumétrie financière sur cette enveloppe de fonctionnement. La différence de financement donne un différentiel négatif d'année en année, avec une prévision de moins d'un 1,5 millions d'euros sur cette part de fonctionnement. L'établissement met en œuvre toutes les actions possibles et met les moyens nécessaires pour assurer le fonctionnement, en sachant que l'équilibre se fait sur la globalité du budget.

Sur l'enveloppe fonctionnement, il est constaté un léger déficit à hauteur à peu près de 10 %, qui est comblé. Chaque année, l'établissement assure un prélèvement sur fonds de roulement lors de la présentation du budget initial en décembre. Sa capacité est importante au niveau de ce fonds de roulement, à près de 20 millions d'euros, ce qui correspond à 55 jours de fonctionnement.
Ensuite, pour l'enveloppe « personnel » avec la dotation allouée par le ministère sur les 10 années à venir est en forte évolution, plus de 30 % depuis ces sept dernières années, ce qui correspond à peu près à 25 millions d'euros d'augmentation. Ce qui est considérable, et il remercie l'Académie qui est présente et le ministère, grâce à l'ensemble des échanges chaque année sur les dialogues de performance et de gestion pour faire remonter les besoins. Puis, s'agissant des recettes propres, celles-ci augmentent, mais restent sur une augmentation limitée par rapport au provisionnel, même en légère baisse par rapport à 2022 sur la prévision 2023.

Le total des recettes prévisionnelles est à 111 millions d'euros sur 2023 et un total des dépenses à hauteur de 109 millions d'euros, ce qui donne un différentiel au niveau du financement positif. L'établissement fait le maximum pour doter les structures de ces moyens avec les contraintes des recettes qui sont les siennes. Il y a une vigilance renforcée depuis ces dernières années qui n'obère pas les actions entreprises par l'établissement. Mais il y a, depuis trois ans, des crises successives, que ce soit la crise sanitaire, couplée avec des crises géopolitiques, l'amplification de l'inflation et des charges nouvelles qui incombent l'établissement. Pour 2023, il y a quand même deux aspects encore importants qui vont impacter budgétairement les finances. Le premier aspect, c'est qu'en fin 2022, le ministère a annoncé à la mi-décembre un gel des crédits du plan de relance pour la masse salariale. Dans les notifications initiales, il y avait des crédits sur le plan de relance à hauteur de 2,5 millions d'euros. En décembre, un fait exceptionnel, les crédits de 2,5 millions d'euros ont été gelés et n'ont pas été versés à l'établissement, ce qui impactera l'exercice 2023. Dans les données budgétaires, il a été repris une partie des 2,5 millions d'euros, car l'arbitrage du ministère est en cours (audit européen sur les crédits du plan de relance). Il est espéré de pouvoir en récupérer au moins une grande partie par rapport à l'ouverture des classes supplémentaires qui ont été opérées. Se rajoute à cette problématique, une bonne nouvelle pour l'ensemble des agents de la fonction publique, qui a été annoncée très récemment au niveau national, l'augmentation du point d'indice au 1er juillet, de 1,5 %. Pour l'établissement, comme à l'identique de l'an passé, cela va forcément avoir une répercussion quelque peu négative sur le budget de l'établissement. En faisant référence à l'année dernière, il y avait déjà eu une augmentation du point d'indice non compensée. Cette année, il n'y a pas eu d'informations transmises par le ministère sur une éventuelle compensation. La prévision se veut prudente en se calquant à l'expérience de l'année dernière. Il y a donc à peu près 3,3 millions d'euros où il y a des données budgétaires encore inconnues. L'équilibre global risque d'avoir un prévisionnel évoluer négativement dans les mois qui viennent. Une réflexion est en cours avec le DRH pour envisager une réfaction budgétaire pour qu'il y ait une prise de conscience collective car le budget n'est pas extensible. C'est un travail collectif obligeant à agir pour réajuster les données budgétaires et assurer la bonne santé financière et budgétaire de l'établissement. Ces périodes difficiles et crises successives qui ne peuvent pas être maîtrisées s'inscrivent sur un schéma national voire mondial. Il faut travailler collectivement et être tous unis pour passer ce cap et avoir un bon atterrissage. Il rappelle, l'ensemble des indicateurs de l'établissement qui a été présenté lors du compte financier de mars 2023 qui sont très bons, mais il y a une attention particulière par rapport aux impacts extérieurs de ces crises sur le budget propre de l'établissement.

Le DRH complète la présentation en faisant une focale sur les principaux facteurs d'évolution, en particulier de la masse salariale et l'évolution des emplois. Au niveau des principaux facteurs, ils se décomposent en deux catégories, ce qui est qualifié d'effet prix qui correspond à un effet de la masse salariale et d'un effet volume qui correspond à l'évolution des effectifs. Sur le volet de la masse salariale une évolution est enregistrée de l'ordre de 25 millions d'euros entre 2016 et 2023. Concernant les principaux facteurs qui expliquent cette évolution il est rappelé que l'établissement a bénéficié de financement pour la création de places supplémentaires dans le cadre de la loi ORE de six millions d'euros. Il y a eu, depuis l'année dernière, des mesures salariales, et en particulier le dégel du point d'indice, donc une première revalorisation qui a été instaurée l'année dernière, au 1er juillet, à 3,5 %. Cette année, au 1er juillet, une nouvelle revalorisation pour les personnels de l'établissement est à hauteur de 1,5 %, ce qui représente 800 000 euros à décaisser et non prévus au budget. Pour mémoire, les 3,5 % de l'année dernière, sur une année pleine, les dépenses décaissées étaient estimées aux alentours de 3,6 millions d'euros. Puis, il y a un certain nombre de mesures qui découlent de nouveaux dispositifs réglementaires qui sont cités : la PPCR, la LPR, la revalorisation en particulier des personnels BIATSS. Toutes ces mesures sont compensées dans la SCSP qui représentent environ 10 millions d'euros. Un autre facteur désormais familier, est cité : le Glissement Vieillissement et Technicité (GVT), son solde est estimé à trois millions d'euros sur la période considérée, donc de 2016 à 2023. L'établissement s'est engagé, face à la tutelle académique dans le cadre de dialogues stratégiques de gestion et s'est opéré en 2021, à maîtriser la trajectoire du GVT solde, ne serait-ce qu'a *minima* le stabiliser, voire le faire diminuer. L'objectif a été atteint puisqu'en 2021, le GVT annuel par an est de 900 000 euros. Celui de 2023 est estimé à 700 000 euros. D'autres mesures sont rappelées : la protection sociale où l'établissement a été accompagné et également des dispositifs concernant la réforme de santé.
Puis, sur la deuxième dimension, il s'agit de l'effet effectifs. Pour rappel, il y a une progression de la consommation des emplois à l'échelle de l'établissement de près de 30 %, passant de 1059 à 1362 emplois. Donc un effort considérable, sur cette période, est observé. La correspondance en masse salariale, qui a impacté le schéma d'emploi est estimée à trois millions d'euros.
Pour résumer, la part dédiée à l'effet prix est de l'ordre de 80 % contre 20 %, correspondant à l'effet volume.

Le Président dit, après ces présentations sur les orientations budgétaires et la trajectoire de l'établissement, qu'arrivera le deuxième semestre de l'année civile. Il est important que des décisions soient prises au regard des indicateurs qui sont posés pour assurer un atterrissage budgétaire qui soit juste, sachant qu'au niveau de l'établissement, il y a une double vigilance (budgétaire et financière). Sur ce point, il est rappelé les dépenses supplémentaires non compensées, mais également les recettes non recouvrées dans les temps. Ces deux facteurs doivent être menés de front pour s'assurer d'un atterrissage qui soit compatible avec le fonctionnement de l'établissement de façon générale. L'année dernière, cela a été réussi et il remercie, à la fois l'Académie et la Région, à nouveau, pour avoir compris cette situation et leur accompagnement. Cela a permis d'avoir le compte financier qui a été validé lors d'un précédent CA. Des arbitrages sont en cours et il souligne le fait d'être dans une logique de justification de la moindre dépense supplémentaire. L'ensemble des moyens qui pourra être capté par réponse à l'appel à projets, par mobilisation d'un certain nombre de recettes propres ou autres, sont autant de moyens qui viendront consolider la solidité du budget et des finances de l'établissement. Il faut être aussi dans cette dynamique d'aller chercher les financements. C'est la raison pour laquelle a été enclenchée une démarche de réponse à de multiples appels à projets France 2030 notamment, pour être en capacité de faire face.

Monsieur Parmentier revient sur le surcoût des 1,5 % à partir de juillet, pour lequel a été évoqué la somme de 800 000 euros. Il y avait 3,6 millions d'euros l'année dernière.

Le Président répond que sur l'année dernière, il y avait 1,8 million d'euros à financer sur le restant de l'année. Le montant de 3,6 millions d'euros était à considérer en année pleine.
Monsieur Parmentier poursuit sur les autres mesures de pouvoir d'achat qui sont envisagées et relève qu'il n'y a pas que l'augmentation d'un 1,5 %. Il y a des primes, notamment pour les bas salaire, l'augmentation pour cinq points d'indice aux personnels, sauf erreur de sa part. Il demande si ces augmentations sont également intégrées dans les projections.

Le DFC répond par l'affirmatif pour l'augmentation des bas salaires. Par contre, l'augmentation de cinq points n'est pour le moment pas intégrée, parce qu'elle prend effet au 1er janvier 2024.

Madame Mariamon fait part de quelques remarques. Il a été rappelé lors du séminaire moyen qu'il fallait faire une projection pluriannuelle, et il est constaté dans le document de restitution que cette notion est retranscrite pour l'atelier pilotage, qualité de vie, égalité et éco-campus, mais n'apparaît pas dans les autres ateliers. Elle regrette que cela n'ait pas été retranscrit dans le document de restitution. Une deuxième remarque concerne l'atelier recherche. Il est constaté que deux années de suite, la direction met l'accent sur la pérennisation des personnels de la DRIVE. Elle demande à ne pas oublier les autres collègues qui se situent dans les laboratoires, qui participent aussi à la recherche au sein de l'établissement. Le VP affaires générales a mentionné la proposition lors de l'atelier, de l'augmentation de la quotité d'emplois pour les collègues qui sont déjà en place au sein de l'établissement. L'objectif est justement, comme l'établissement dispose déjà de personnels compétents et qui ont su montrer leurs professionnalismes et leurs efficacités, parce qu'ils ont été renouvelés, de les permettre d'évoluer professionnellement et de se positionner aussi, sur d'autres postes avec des fonctions supérieures.

Le Président répond sur la non-restitution pluriannuelle, que cela a été voulu, étant sur une logique de séminaire moyens 2024 avec derrière le COMP. C'est pour cela que n'apparaît pas toute la réflexion à ce stade, mais qui apparaîtra, lors de la présentation du COMP au niveau du CA. Puis, il rejoint les remarques concernant la DRIVE, il s'agit bien des agents de la direction et les agents « déconcentrés » de la direction, c'est-à-dire ceux qui sont dans les laboratoires. Sur les différents emplois, ce travail a déjà commencé. Le passage à 35 heures a été déjà réalisé pour bon nombre de contrats. Il s'agit de continuer à le faire en regardant d'une part, la soutenabilité budgétaire et financière, et d'autre part l'obligation de former ces agents et de leur proposer à un moment donné une voie d'insertion professionnelle. Le DRH est bien au fait de ce dossier avec les personnes concernées et y travaille, dans le sens qui est indiqué.

Il termine en rappelant les principes socles qui ont été posés l'année dernière :

- l'équilibre budgétaire avec une mention complémentaire sur la soutenabilité financière, prendre en compte l'impact sur la trésorerie avec la sécurisation de la masse salariale
- la maîtrise de la masse salariale avec cette volonté de continuer de relever le taux d'encadrement pédagogique, tout en ajustant le taux d'encadrement administratif
- maintenir l'effort en matière de développement des infrastructures, aussi de mise en accessibilité et de sécurité
- avoir ce plan pluriannuel qui permet par prélèvement sur fonds de roulement d'alimenter un certain nombre de projets d'infrastructures, que ce soit dans le SPSI ou hors SPSI de l'établissement

• enfin le développement des missions institutionnelles conformément à ce qui a été indiqué par le séminaire, en intégrant, la vie étudiante et de campus

La déclinaison des principes sont énoncés comme suit :

• avoir une marge de sécurité renforcée pour prendre en charge ces dépenses non prévues

• continuer la démarche de diversification des moyens par les ressources propres, mais aussi continuer à aller chercher les fonds de France 2030 notamment, mais aussi les fonds européens et tout ce qui pourrait être mobilisé

• en termes de maîtrise de la masse salariale : une campagne emploi prévisionnelle de même volumétrie que cette année, d'être sur une logique aussi d'accompagner la promotion des collègues à l'interne, notamment d'enseignants, d'enseignants-chercheurs, mais aussi de BIATSS, d'être dans une logique prudente. Cette prudence sur la masse salariale se traduit, notamment en ne remplaçant pas tous les postes par des titulaires. Il conviendra d'être dans un accompagnement, qui sera en fonction des moyens sur les emplois d'enseignants, enseignants-chercheurs contractuels, mais également d'accompagner les renouvellements d'ANT, BIATSS et emplois techniques, en restant sur l'engagement qui a été pris, de stabiliser ce niveau d'emploi au sein de l'établissement.

• avoir le plan pluriannuel qui se poursuit par prélèvement sur fonds de roulement

• enfin les priorités qui ont été exposées lors du séminaire moyens.

Si ces éléments sont validés, par la suite, la lettre de cadrage budgétaire sera réajustée en fonction des éléments de réponse relatifs aux moyens pour donner de la visibilité sur l'ensemble des opérations menant au budget initial 2024.

En l'absence de demande de parole, ***Le Président*** soumet aux voix l'ensemble des éléments, la restitution et les différentes propositions.

Résultat du vote						
Vote	électronique					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				33		
N'ayant pas pris part au vote				0		
Nombre de voix	pour	22	contre	3	abstention(s)	8

Point n°3 : Finalisation de la réorganisation de l'administration générale.

Rapporteur(s) : DGSi

Le DGSi projette un PowerPoint relatif à la présentation de la finalisation de la réorganisation. L'objectif général est d'optimiser l'organisation administrative, de lui donner plus de cohérence : à la fois pour rationaliser l'existant, ajuster les services, et consolider les pôles. Cette finalisation est l'aboutissement de la réorganisation validée par le CA le 12 décembre 2019 qui est le point de départ des travaux. Des observations ont également été intégrées : celles des autorités d'évaluation et de contrôle, notamment le rapport Hcéres de 2019, les rapports de l'IGF de 2021, les observations de l'IGESR de 2022 et l'ensemble des observations de terrain, des collègues, des services, des élus, des organisations syndicales, pour construire des propositions d'établissement présentées aujourd'hui. Sur cette base, le cadre qui a été fixé à la direction

générale des services est un réajustement et non une refonte. L'objectif est ambitieux, c'est-à-dire pour consolider l'administration générale, mais mesuré, puisque le fonctionnement des services est ajusté, c'est-à-dire que ce qui fonctionne est confirmé, et là où il y a des points de vigilance, ces derniers sont améliorés. Le « terrain de travail » est l'organigramme de l'administration générale. Les différentes dates des consultations dès la prise de poste du DGSI, avec les cadres de l'établissement sont affichées et énoncées.

Sur la méthodologie, elle s'est construite d'abord autour de la direction générale des services, trois réunions plénières avec les DGSA, les coordonnateurs de pôle et la Responsable du service d'aide au pilotage pour pouvoir, à partir de projets théoriques et du benchmarking, voir ce qui est adaptable à l'Université de La Réunion, tout en prenant en considération les recommandations des inspecteurs généraux. Ces séances ont abouti à construire des propositions. L'attachement au dialogue sur cette finalisation de la réorganisation était fort, pour avoir une globale adhésion des collègues, des services, des directions et des composantes à ce projet.

Il est proposé ainsi neuf mesures de finalisation qui sont déclinées sur une diapositive :

- La création des directions de pôle ;
- La transformation du pôle qualité et pilotage en deux sous-pôles ;
- Une révision au sein du pôle RVU avec une première mesure qui est la DORIE ;
- La création de deux directions : direction santé et qualité de vie et une direction égalité et handicap sur l'ancienne direction qualité de vie et égalité ;
- La transformation de la DIFE en DSFE ;
- La transformation de la DPAP en DCAPP ;
- La création d'une Direction des services administratifs en composante (DSAC) ;
- Le transfert d'activités : deux directions de l'établissement vont avoir une modification de leur périmètre, ce qui va inclure une modification de leurs dénominations ;
- Enfin, la transformation de la DEPF qui passe de deux services à trois services pour accompagner ces mutations.

La création du pôle affaires générales se situe sous l'autorité du DGS. Le nouveau pôle qualité, inclusion et performance est positionné avec quatre directions. En revanche, pour les composantes fédération de recherche, unités de recherche et écoles doctorales, il n'y a pas de modifications particulières. Sur la direction de pôle, c'est d'abord une recommandation forte des IGF et des IGESR 2021-2022. L'idée de cette direction de pôle est bien de placer les directeurs de pôle en situation de supériorité hiérarchique, afin d'accompagner le fonctionnement des pôles, de créer ainsi une dynamique, une synergie entre les différentes directions qui constituent le pôle, conformément à la réglementation. L'idée est aussi de pouvoir accompagner l'identification à terme d'un adjoint et de permettre au directeur, ou à la directrice de pôle, de créer un secrétariat mutualisé afin de construire ce fil rouge entre ces directions existantes. Un des avantages est de reconcentrer la fonction de DGS, ce dernier ou cette dernière pourra ainsi travailler en interaction plus fluide avec ses directeurs de pôle, et légitimer l'existence des quatre pôles, puisque le pôle affaires générales finalement existait déjà et d'une certaine façon, légitimer les quatre pôles : le pôle RVU, le pôle excellence et rayonnement, le pôle éco-campus et infrastructure et le nouveau pôle qualité, inclusion et performance.

Le pôle qualité et pilotage est transformé en deux pôles : pôle qualité, inclusion et performance, et pôle affaires générales suit des recommandations IGF, IGESR, notamment pour pouvoir « sortir » les DRH, DAJ, DFC du pôle qualité et pilotage. Il est aussi rappelé le fait de faire du

pilotage, en qualité de chefs de service. Il est souligné l'existence d'une Direction du Contrôle, de l'Aide au Pilotage et de la Prospective (DCAPP) qui illustre cette logique de performance et va mettre l'accent sur les directions, dans le pôle qualité, inclusion et performance. Le dialogue social a permis d'ajouter le terme d'inclusion, qui est de bon augure pour ce pôle.
Le pôle réussite et vie universitaire fait suite à la demande forte des IGF, sur la nécessaire mutualisation des moyens à destination de la communauté étudiante, qu'il s'agisse des moyens d'orientation, d'insertion, de l'entreprenariat étudiant et au fond, une des façons de mutualiser le travail qui est déjà fait par la DOFIP et la D2ER, qui est de lui donner les moyens d'une structuration administrative qui soit plus réactive. La proposition qui est faite, c'est la future Direction de l'Orientation, de l'Insertion et de l'Entreprenariat (DORIE) avec cet objectif d'appuyer les thématiques que ces deux services portaient. Il y aura encore des travaux pour accompagner le nouveau service.

Le changement de la DVU qui devient la DVUVE avec l'intégration de la DVEC qui devient le SVEC, un service intégré au sein de la DVUVE.

La troisième proposition générale est la direction santé et qualité de vie d'une part, et la direction égalité et handicap qui naissent non pas de la division, mais de la transformation de la direction qualité de vie et égalité. Une direction santé et qualité de vie est positionnée car le service qualité de vie a intégré début mai les missions conseillers de prévention et les missions santé. C'est un service qui va voir ses objectifs être renforcés et qui connaît déjà une évolution forte, en termes de qualité de vie puisqu'il y a une volonté importante et une demande des autorités de contrôle, mais plus largement des politiques publiques d'accompagner toutes les politiques de qualité de vie. De la même façon et ce sont les mêmes motifs qui ont présidé à cette proposition d'une direction de l'égalité et du handicap à la fois pour rapprocher les services qui existent. Les services égalité et mission handicap des personnels et le service égalité et mission handicap des étudiants seraient rapprochés dans une direction pour en mutualiser le fonctionnement, les services conserveront leur autonomie. Certaines missions peuvent mutualiser, notamment la gestion administrative, la gestion financière et donner les moyens à ces deux services de se concentrer sur les missions thématiques qui sont en évolution forte notamment sur le handicap étudiant où il y aura de plus en plus de besoins, comme le révèlent un grand nombre d'études sur ce sujet.

La DIFE deviendrait la direction du suivi des fonds européens. Le diagnostic qui est fait, c'est de redistribuer les missions de la DIFE, les missions immobilières vers la DTPI qui va changer de nom, pour donner comme signature à la DTPI d'être aussi cette direction de la programmation immobilière et de la stratégie immobilière et concentrer la DSFE sur le suivi des projets européens et sur le suivi des recouvrements. Cela se fait en lien avec la nécessité de surveiller la trésorerie et l'ensemble des dispositifs de financement pour pouvoir les recouvrir, FEDER, H2020 et Interreg. Cette DSFE sera la direction essentiellement concentrée sur ces efforts dans le pôle qualité inclusion et performance.

La DPAP est la cinquième proposition, deviendrait la DCAPP. Au sein de cette future DCAPP trois services sont identifiés :

- le service d'aide au pilotage (SAP) qui aurait notamment la mission d'accompagner le pilotage immobilier d'une part et l'appui aux infrastructures numériques à la valorisation du numérique ;

• le service du contrôle de gestion et des SI (SCASI) qui n'est pas non plus modifié, mais qui est mieux identifié dans l'organigramme autour de la contrôleuse de gestion et de l'administratrice des systèmes d'information.

• Enfin, une collègue qui a rejoint début février cette direction qui est déjà en charge des missions de contrôle interne et d'accompagnement sur la prospective dans un service qui serait le service du contrôle interne et de la prospective (SCIP).

Dans cette future DCAPP, « A » de l'audit sort de la DPAP puisque les recommandations AFNOR, comme la réglementation, impliquent que l'auditeur ou l'auditrice interne soit rattaché au niveau hiérarchique le plus élevé, donc désormais rattachée au Président de l'Université.
Une DCAPP est une direction qui est saisie de chantiers multiples sur la gestion des locaux, par exemple. L'objectif est de pouvoir lui donner les outils pour s'autosaisir jusqu'aux validations administratives et politiques, notamment du CA, mais il y a une idée de performance et de prospective sur un certain nombre de dossiers. Ce sont ces six mois d'expérience qui ont révélé l'opportunité et l'utilité de cette démarche. DCAPP au sein du pôle qualité inclusion et performance et l'auditeur interne, ou l'auditrice interne, qui rejoint les responsables transversaux l'échelle du président avec le DPO, le RSSI, notamment le conseiller prévention.

Une création d'une Direction des Services Administratifs en Composante (DSAC) qui est stratégique, animée et dirigée directement par le ou la DGS. C'est une demande forte des responsables administratifs de composante. L'idée est de pouvoir créer un lien direct entre le DGS et les responsables administratifs de composante qui semble-t-il s'était un peu distendu. L'objectif à terme est d'avoir des réunions mensuelles courtes, sans doute sur du distanciel pour réunir rapidement les collègues et de faire en sorte que sur les plus grands dossiers, tels que les procédures que le CA est amené à adopter, puisse être déclinée rapidement, et à l'inverse, que le directeur général des services ou la directrice générale des services et des informations plus rapides directement des responsables administratifs. Cette proposition a reçu un accueil très favorable lors de la réunion du 23 juin 2023.

Avant-dernière mesure, deux transferts d'activité, qui implique un changement de nom des directions :

• Le premier transfert est d'accompagner la future Direction de la sécurité et de la maintenance DSM (ex-DSST) sur un transfert de niveau trois. C'est-à-dire de basculer la maintenance qui était à la DTPI vers la future DSM car il est souhaité d'accompagner des périmètres qui étaient déjà parfois en chevauchement et surtout d'accompagner la future la Direction des études, des travaux et du patrimoine immobilier (DTPI), dans une nouvelle signature qui est souhaitée avec tous les projets qui vont être portés, que ce soit le campus Est, que ce soit la Maison des sciences de l'homme, un certain nombre de projets. Il est important que la DTPI ait aussi les moyens de la stratégie immobilière, de la programmation immobilière.

• Le deuxième transfert a déjà été amorcé, d'une certaine façon validée, puisqu'il a reçu un avis favorable du CSAE du 5 mai 2023. Ce qui a été mis à l'édifice est le changement de dénomination du service qualité de vie qui a repris la mission complexe, mais passionnante des missions de conseiller prévention, des missions santé.

• La dernière proposition est la réorganisation de la Direction des études et du pilotage des formations (DEPF) qui était jusque-là constituée de deux services. Il est proposé de la doter de trois services. La DEPF souhaite être accompagnée, notamment du virage sur les outils de dématérialisation de ces procédures, par exemple, PEGASE, entre autres. Cet accompagnement va se traduire par l'existence d'un service du pilotage fonctionnel, mais les trois services sont

évidemment impactés et de donner les moyens administratifs des ambitions qui sont portés pour la DEPF et pour l'ensemble des étudiants, que ce soit en matière d'inscription, de gestion des procédures d'admission sur Parcoursup ou sur eCandidat. Notamment PEGASE a révélé l'absolue nécessité de réorganiser la DEPF. Une adhésion forte des agents du service, un projet qui était mûri depuis un moment et la montée en puissance des outils métiers.

Pour terminer, il profite pour remercier l'ensemble des collègues, des chefs de service, des directions et l'ensemble des agents, ainsi que les partenaires sociaux lors des différents temps d'échange qui ont eu lieu, puisque l'aboutissement de la proposition est la capitalisation sur les consultations faites avec les services.

Le Président souscrit et partage les remerciements à l'ensemble des contributeurs de cette proposition qui, encore une fois, a été, extrêmement partagée et co-construite pour arriver à cet ajustement final de l'administration générale pour plus de performance et plus de fluidité aussi dans l'action de l'administration qui permet d'avoir les projets qui soient portés dans les meilleures conditions.

Madame Mariamon questionne sur l'organigramme qui a été évoquée au CSAE. Il est constaté que l'ajustement ne se fera pas à moyen constant, donc il y aura des recrutements qui vont être faits à court terme et à long terme. Alors qu'il a été précisé que la masse salariale a été saturée à 99 % et que le DFC a aussi précisé qu'au vu des non-compensations, il faudra faire des réfractions. Quel est le coût estimatif au niveau de la rémunération et quels sont les recrutements qui vont être faits à court terme et à long terme 2023 et 2024 ?

Le DGSI répond que l'évaluation qui a été faite par les services est d'un équivalent temps plein IGE, puisqu'il est proposé d'accompagner la Direction de la sécurité et de la maintenance sur les missions d'expertise de maintenance de niveau trois, puisqu'il n'y a pas à ce stade cette expertise et qu'il faut la conserver car elle existe à la DTPI. Il y aura sans doute un effort de fait par l'établissement sur ce poste, puisqu'il faut de toute façon aller chercher l'expérience et l'expertise à l'extérieur de l'établissement qui n'en ne dispose pas. En revanche, sur tous les autres postes, comme indiqué en GT et en CSAE, les considérations de masse salariale et de trésorerie sont évidemment prioritaires. Donc la finalisation de la réorganisation se fera à coût constant ou, et c'est l'objectif, avec une diminution des coûts, puisqu'il est question d'optimisation des moyens, des économies d'échelle. L'idée est de pouvoir solliciter au sein des directions, des collègues sur certaines missions ponctuelles. L'autre élément important est que les postes ont été identifiés. Il est important de fixer, comme cela a été dit en CPE et en CCP ANT, un horizon des évolutions de carrière et un certain nombre de postes qui sont identifiés. L'établissement a des talents, des compétences en interne et les collègues vont être accompagnés sur ces postes, donc sur du redéploiement. Lorsqu'un collègue quitte un poste, il n'y aura pas de compensation systématique. Dans les services d'où les collègues viennent, il faudra accompagner le service et proposer, de nouveau une mutualisation et un travail de réflexion pour optimiser les moyens, comme évoqué précédemment.

Monsieur Mehoumoud Issop questionne sur la responsabilité transversale apparemment nouvelle qui est celle d'auditrice ou d'auditeur. Il dit ne pas comprendre les deux conseils, égalité et handicap et audit. Quel est le rôle justement de l'auditrice ou de l'auditeur dans ce dispositif ?

Le DGSi explique sur le conseiller égalité avoir effectivement focalisé sur la Direction égalité et handicap. Pour la Direction égalité et handicap, l'idée est d'avoir un conseiller égalité et handicap est de pouvoir renforcer les politiques qui sont portés, notamment sur tout ce qui est VHSS. L'idée, à l'échelle comme responsable transversal, est d'identifier un ou une collègue en interne dans le cadre d'une mission complémentaire, de pouvoir accompagner l'établissement et de développer une partie de la politique publique, notamment celle qui concerne la lutte contre les discriminations et l'égalité entre les sexes. S'agissant de l'auditeur, cette fonction existe déjà, l'auditrice interne dans l'établissement était intégrée à la direction du pilotage de l'audit et de la performance, et qui d'ailleurs, rejoindra en distanciel la séance pour présenter un point d'étape sur l'audit interne qu'elle a enclenché en début d'année universitaire sur la gestion CEV et ATV de l'établissement. Le basculement de la DPAP vers les référents transversaux, répond à une contrainte juridique qu'il faut placer. Tous les établissements ne le font pas. Dans certains établissements, c'est encore au DGS. Le souhait est de placer cette fonction au niveau du Président, puisque l'audit interne sera développé, et à terme, il faudra construire un comité d'audit. Quand il sera installé, il ne peut être qu'au niveau du Président de l'Université.

Madame Oumouri indique avoir posé un certain nombre de questions au dernier CSAE. Elle revient sur la partie organigramme cible technique. Il y a une direction qui a été rajoutée aux cinq pôles Affaires générales, dans lesquels, il y aura des directeurs générales adjoint (DGA). Elle se demande pourquoi les autres pôles n'ont pas les mêmes types de fonctions, puisqu'à l'intérieur des pôles, il y a des directeurs. Et à l'intérieur des directeurs, il y a des responsables administratifs et des chefs de service. Elle questionne pour le pôle Qualité, inclusion et performance et demande s'il y aura une nomination d'un directeur de pôle. *N'est-ce pas là un poste en plus ? Est-ce qu'il n'y aurait pas plutôt un impact financier ?* Elle interroge aussi sur les autres postes qui seront vacants. Est-ce que l'administration envisage de lancer un appel à candidatures ou est-ce qu'il y a une redistribution de postes ? Pour la partie DCAPP, pour les fonctions de chaque direction, est-ce que la nomination a été faite ? Elle constate une vraie répartition des missions. Est-ce que leur fonction a été officialisée ? En effet, cette interrogation revient puisqu'il a été dit en amont qu'l n'y aura pas de compensation des postes.

Le DGSi répond, tout d'abord, en précisant un élément qui lui paraît important, que la proposition est celle qui a été présentée en CSAE. Il n'y a que quatre directeurs ou directrices de pôle. Le pôle Affaires générales est placé sous la responsabilité du DGS et ne connaît pas de directeur du pôle Affaires générales. Si tant est qu'il y en ait un, c'est le DGS ou la DGS. Le deuxième point de précision est que les directeurs ou directrices de pôle sont en effet les supérieurs. La question a été posée des directeurs dans les directions qui sont intégrées aux pôles. La déclinaison existe par ailleurs et il n'y a pas de difficulté en soi. Puis sur la troisième question portant sur la DCAPP, l'officialisation n'est pas faite et ne sera pas faite, puisqu'en réalité elle existe déjà. Il est proposé au CA et au CSAE de valider une réalité. C'est-à-dire qu'il y a déjà la fonction de contrôleur interne qui a été identifiée. Une collègue est déjà cheffe du service d'aide au pilotage. Pour le SCASI, il n'y a pas de modification, il n'y aura ni de modification des fiches de poste ni de modification pour l'instant des services. La proposition est d'identifier un service du contrôle interne, réorganiser l'aide au pilotage autour de deux fonctions qui existent déjà, l'immobilier et le numérique, autour de la cheffe du service d'aide au pilotage. Enfin sur le dernier point, il n'y a pas d'autre choix que de sortir l'audit interne et de le placer au niveau du Président.

Madame Oumouri poursuit sur une question relative au rôle des élus : un élu peut-il être sous la coupe d'un responsable administratif ou d'un directeur ? Elle n'en connait pas, car dans un pôle,

il y a des élus, il y a des directeurs, des directrices. En termes de hiérarchie, est-ce qu'il y a un impact ou pas ?

Le DGSi répond qu'il n'y en a pas. Un élu peut évidemment occuper des fonctions de directeur. Il pense que la question qui est posée est plutôt par rapport aux directions stratégiques. Est-ce qu'un vice-président peut être intégré dans l'organigramme ? Il n'y voit pas de difficulté, puisqu'il faut aller plus loin. C'est pour cette raison qu'a été pris la précaution de bien indiquer que les directeurs de pôle sont en supériorité hiérarchique, sous réserve de respect de la réglementation qui prévoit qu'un certain nombre de fonctions ne peuvent pas être placées sous l'autorité du DGS. En exemple, la directrice du service commun et de la documentation (SCD), est, par décret, placée sous l'autorité du Président ainsi que la directrice du service de la culture (SUAC). D'autres collègues, par définition, ne peuvent pas être placés sous l'autorité du DGS, parce qu'ils ne sont pas BIATSS. Il pense au directeur du SUAPS et à d'autres fonctions. Il a déjà eu l'occasion de le repréciser en CSAE, que les directions stratégiques avec des vice-présidents qui ne peuvent avoir qu'un lien fonctionnel avec des personnels BIATSS et inversement, ne posent pas de difficultés dans un organigramme.

Le Directeur de l'IUT questionne sur la direction des services administratifs en composantes. Il souhaite avoir plus de précisions sur son rôle et la relation hiérarchique vis-à-vis des responsables administratifs qui sont déjà en composantes.

Le DGSi reprécise que l'objectif est bien de créer un lien direct entre le directeur général des services ou la directrice générale des services et les responsables administratifs de composantes. Ce lien est issu d'un constat d'une certaine distension du lien. Une DSAC est proposé comme une direction stratégique autour du DGS. Il n'y aura pas de strates supplémentaires, puisque les directeurs généraux des services sont déjà en autorité avec les responsables administratifs de composantes. En revanche, cela n'a pas pour objectif de modifier les liens de travail, les liens fonctionnels entre un directeur de composante et son responsable administratif. C'est bien de pouvoir créer un lien entre les responsables administratifs de composantes et le DGS pour que les contraintes d'établissement, les politiques publiques qui doivent être mises en œuvre en tant qu'opérateurs de l'État, à la demande des autorités de tutelle, du ministère et d'autres pour qu'il y ait deux canaux. À la fois le canal des instances, le canal président, doyens, directeurs de composantes et le canal administratif, c'est-à-dire DGS et responsables administratifs de composantes. Ce n'est pas pour entraver l'existant, c'est bien une plus-value qui est proposée et qui répond aussi à une demande qui finalement était même plus forte que le diagnostic qui a été fait, celle des responsables administratifs de composantes qui étaient présents à toutes les réunions, dans lesquelles étaient abordées cette question.

Le Président relève qu'un bon nombre des réponses qui ont été fournies dans cette séance avaient été fournies en CSAE également. Il est important que les élus puissent les avoir. En résumé, il y a un réajustement de l'administration générale qui positionne désormais cinq pôles de l'administration. En réalité, sur la décomposition du pôle actuel Qualité et Pilotage en deux pôles : affaires générales et le pôle qualité, inclusion et performance, il a, un pôle transversal et des pôles thématiques, ce qui va permettre une meilleure lisibilité sur l'organigramme. Par ailleurs, il précise aussi un certain nombre d'éléments qui avait été indiqué en CSAE, puisqu'il y a deux choses différentes. Il y a la finalisation de la structure de l'organigramme, ce sur quoi est appelé à voter le CA avec l'ensemble des éléments qui ont été posés. Ensuite, comme à l'accoutumée, il y aura probablement un certain nombre de discussions et cela pourra donner lieu éventuellement à un transfert de personnel, avec l'accord des intéressés. Donc cela ne se

fera pas en imposant à qui que ce soit des transferts non souhaités, ce sera fait en discussion avec les intéressés s'ils le souhaitent et dans le cadre d'une amélioration de façon générale du fonctionnement de l'administration. Puis, sur les questionnements au niveau du CSAE sur le rôle des coordonnateurs qui deviennent des directeurs de Pôle. Il a été ajouté en CSAE la mention « adjoint en DGS », donc cela deviendrait des directeurs de Pôle adjoint en DGS. Leur rôle reste un rôle de coordination, de pilotage, de fluidification, de facilitation d'un certain nombre d'actions au sein de leur Pôle. Un rappel est fait sur la mise en place de ces fonctions, il y avait initialement un report direct d'une trentaine de personnes vers le ou la DGS qui n'était pas tenable. Humainement, il n'est pas possible de fonctionner avec un organigramme qui est complètement horizontal en dessous d'une seule personne. Donc les directions de Pôle adjointes au DGS deviennent une strate intermédiaire entre le DGS et les directions ou les personnels administratifs au sein des Pôles, pour permettre de fluidifier l'action et d'avoir des charges de travail aussi qui soient mieux réparties à l'échelle d'une direction générale des services et de l'administration générale de façon générale.

Autre point important, ces éléments d'ajustement prennent appui sur un certain nombre d'éléments de vérification et de contrôle qui ont eu lieu de l'établissement, HCERES, l'inspection générale et autres. Cela s'accompagne aussi d'une modification dans les périmètres des membres de l'équipe présidentielle et en réunion de direction générale des services. Désormais le volet de la politique des finances de l'établissement sera pris en charge au sein de l'équipe présidentielle par le vice-président recherche valorisation. Donc il devient le référent et la personne de l'équipe présidentielle qui portera les aspects finances en relation avec l'administration, le DGS et le DFC.
Sur un autre volet qui est en progression et qui nécessite aussi une charge de travail importante, est celui des ressources humaines. Cette politique sera portée au sein de l'équipe présidentielle par le président du conseil académique qui va interagir avec le DGS et le DRH pour tous les éléments qui viennent nourrir l'activité de ressources humaines à l'échelle de l'établissement. Il profite pour les remercier d'avoir accepté cette mission qui est effectivement lourde, mais qui se gérera et d'une façon générale collectivement. Au niveau de l'équipe présidentielle, ils deviennent des référents, au niveau de l'administration pour ces volets, mais dès lors qu'il y aura nécessité, les sujets se porteront en équipe présidentielle s'il y a des décisions à prendre ou qui nécessitent l'approbation collective.

Le Président soumet aux voix l'ensemble des éléments en remerciant l'ensemble des contributeurs, dans toutes les structures de l'établissement, les organisations syndicales et toute l'équipe présidentielle qui ont participé à la co-construction de ce dossier. Il remercie aussi le DGSI pour le portage du dossier dans les temps qui est une nouvelle étape de l'administration générale qui est franchie.

Résultat du vote						
Vote	électronique					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				33		
N'ayant pas pris part au vote				033		
Nombre de voix	pour	24	contre	5	abstention(s)	4

PAUSE MERIDIENNE

Point n°4 : Complément CE 2023 – Vague 2 – enseignants et enseignants-chercheurs contractuels.

Rapporteur(s) : Président et DRH

Il est rappelé que l'année 2022 a été une année exceptionnelle, 92 emplois contractuels ont été validés. Compte tenu des éléments de fin d'année, notamment des moyens qui n'ont pas été au rendez-vous, une première vague a été validé en fin d'année dernière, qui n'a pas été à la hauteur des vagues 1 et 2 de l'année précédente puisque 50 emplois sur 109 emplois demandés ont été arbitrés favorablement. Il a été proposé une deuxième vague qui se voulait initialement très limitée. 65 demandes ont été formulées, dont 43 enseignants en contractuels, des renouvellements des emplois d'ATER et de PAST, un emploi de lecteur.
Compte tenu de la vigilance particulière qui a été évoquée en amont, en raison de dépenses non compensées et de projections qui n'étaient pas forcément à la hauteur sur les recettes, la question s'est posée de savoir comment arbitrer cette vague 2 pour répondre aux besoins, tout en étant dans cette logique de prudence par rapport aux finances notamment. Plusieurs données qui ont été prises en compte, il est constaté une baisse des effectifs qui est notable ou une stagnation dans un certain nombre de cas et très peu d'augmentation. Ces éléments devaient interpellés, de même qu'une campagne vague 1 qui était assez importante et des discussions avec le ministère pour accompagner un certain nombre de structures. Il est cité la mise en œuvre du BUT, mais il y avait aussi des discussions dans le cadre de l'ouverture du second cycle de santé, pour faire en sorte d'avoir un accompagnement le meilleur possible.

Par rapport aux éléments de contexte, il y a eu des critères d'arbitrage qui ont été validés en équipe présidentielle avec des priorités : le renouvellement, dès lors que les constats d'effectifs étudiants ont été les mêmes, *a minima* une stagnation des effectifs, la situation était différente ; les filières en tension qui étaient en restructuration ou évolution ; la mise en œuvre des certifications obligatoires que l'établissement doit absolument permettre pour ces étudiants concernés. Sur cette base de critères d'arbitrage, il y a eu une réunion du conseil des directeurs de composantes plénière dans laquelle les premiers arbitrages ont été présentés. Il y avait la possibilité encore de dialoguer pour ajuster l'ensemble des éléments qui avaient été arbitrés dans le cadre d'une volumétrie qui avait été identifiée. Il s'en est suivi de nombreux échanges pour arriver à l'arbitrage présenté dans cette séance. Les différents emplois sont énoncés et concernent : l'IAE, le SUAPS, l'ESIROI, l'IUT, l'INSPE, l'UFR DE, l'UFR LSH, L'UFR SANTÉ, l'UFR SHE et l'UFR ST.

Le document a été complété avec les emplois de mise à disposition pour avoir la visibilité sur ces éléments. En comparaison aux premiers documents qui avaient été présentés en CDC, où 28 postes avaient été arbitrés et compte 39 postes en intégrant les mises à disposition. Donc quatre emplois de plus qui ont été positionnés dans une volumétrie constante puisque ces emplois ont été issus, par exemple, d'un 100 % qui a été converti entre deux 50 % à la demande des structures concernées pour pouvoir répondre au mieux à la demande qui était formulée.

Le DRH complète sur les éléments de masse salariale. La soutenabilité budgétaire est bien assurée par rapport aux emplois qui constituent cette seconde vague de recoupement, qui permet d'ajuster la première vague et qui a pour objet aussi de compenser, en partie les départs qui seront constatés à compter de la rentrée.

Le Président fait savoir qu'il est être toujours en discussion avec le ministère sur les moyens potentiels que pourrait avoir l'IUT dans le cadre de la mise en œuvre du BUT 3. C'est une proposition qui est volontariste, puisque 39 emplois sont arbitrés en vague 2 et 50 en vague 1,

soit environ 90 emplois. La volumétrie reste du même ordre de grandeur que l'année précédente même si l'établissement a moins de moyens. En même temps, il y a de vraies tensions dans les structures. Il est indiqué des discussions qui ont eu lieu avec les structures, il y a un ressenti aussi que les procédures de recrutement étaient lourdes. Dans le cadre d'une amélioration continue, il est proposé que les emplois au renouvellement dès lors que les personnes bénéficiaires de ces emplois étaient validées soit par la structure, direction de composantes, conseil de composantes, soit par une instance centrale quand c'est requis, le renouvellement soit ensuite effectif automatiquement. C'est-à-dire sans relancer tous les processus de recrutement à l'image de ce qui est produit pour les emplois d'ANT BIATSS, qui, une fois validés, les renouvellements sont reconduits sans reprendre des procédures qui peuvent être lourdes. L'idée est de répondre aux demandes des collègues d'une certaine simplification aussi des différentes modalités de recrutement pour leur donner aussi une visibilité la plus claire possible et la plus rapide possible sur les moyens pour la rentrée.

Monsieur Mehoumoud Issop s'interroge sur l'arbitrage qui a été réalisé, notamment l'écart qu'il y a entre les demandes des composantes, dont la sienne, et l'arbitrage qui a été réalisé. Il est convaincu du réel besoin concret d'enseignants, d'encadrements pédagogiques. De mémoire, les deux enseignants qui manqueront, ce sont véritablement les deux enseignants qui vont concourir à la mission, que le VPFVU rappelait en amont, qui est celle notamment d'une remise à niveau en français, en mathématiques. Sans ces deux enseignants, il ne pense pas pouvoir ouvrir ce parcours individualisé. Il s'étonne que la composante n'ait pas été suivie dans sa demande, en l'occurrence en faveur de la réussite des étudiants.

Le Président pense que les éléments d'explication ont été apportés sur les critères qui ont présidé aux arbitrages. Il relève le critère relatif à la baisse des effectifs. Sur l'UFR Droit-économie, il y a une baisse des effectifs qui est notable, moins de 7 %. Sur l'année précédente, dans le cadre d'une campagne exceptionnelle, où l'accompagnement était important, il y avait tous les éléments qui permettaient de l'accompagner, c'est-à-dire une hausse des effectifs, la mise en place d'un certain nombre de dispositifs, etc. D'une part, les moyens sur les capacités d'accueil ont été réduites, d'autre part, les effectifs sont en baisse de presque 10 %, le choix a été fait d'accompagner du mieux possible, sans pouvoir accompagner à la même hauteur que l'année dernière. C'est une volumétrie en termes de nombre d'emplois, il est cité 12 emplois qui sont validés, vague 1 plus 2 cette année 2023, là où l'année dernière, il y en avait 13. Il y a des efforts pour maintenir un potentiel qui est important. Ensuite avec la baisse des effectifs, normalement, la composante devrait être en mesure de se réorganiser à l'interne pour nécessiter moins de moyens. Quand les effectifs augmentent, il est tout à fait normal d'être en capacité d'accompagner la composante. D'autant plus que ces vagues sont modulables chaque année pour tenir compte des évolutions. Dans d'autres composantes, par exemple, l'INSPE, les effectifs ont plutôt tendance à se stabiliser, voire augmenter. À l'ESIROI, les effectifs augmentent et l'accompagnement se fait aussi en fonction de ces évolutions.

Le Directeur de l'IAE dit que le tableau qui a été présenté ne reflète pas totalement la réalité, puisque pour l'IAE, cela donne une impression finalement d'avoir une dotation. Certes, il y a une dotation supérieure et l'IAE se retrouve dans une situation avec un demi-poste de PAST. Le seul problème, c'est que par rapport à l'année dernière, l'IAE est en recul d'un demi-poste, puisqu'il perd un poste de PAST à 50 %, qui n'a pas été renouvelé. Il tient à alerter sur les deux dernières années passées. En plus des postes non pourvus des années antérieures, l'IAE perd un poste de professeur en mutation, un poste de maître de conférences en mutation, un poste de maître de conférences en disponibilité, un poste de maître de conférences *via* une décharge totale. Il

ne pense pas que les effectifs de l'IAE soient en baisse. En considérant tous les régimes confondus (alternance, formation continue, formation initiale), les effectifs sont maintenus. L'IAE se retrouve avec un poste de PAST à 50 % en moins et une baisse des ETP enseignants.

Le Président affirme avoir a pu échanger avec le DRH notamment. Il y a eu ce dialogue qui a permis de repositionner ce poste de PAST. D'une façon générale, les données montrent qu'il y a 10 % de baisse sur les effectifs de l'IAE. Là où il y avait un accompagnement, encore une fois exceptionnel l'année dernière, vu la baisse des effectifs, il était difficile de pouvoir accompagner à la même hauteur quand il y a un nombre de demandes qui était important aussi dans les autres structures. Quand les besoins sont plus prégnants dans d'autres structures, l'idée est d'être aussi en capacité de s'entraider et d'aller appuyer là où les besoins sont importants.

Le Directeur de l'IAE fait part de son désaccord sur la baisse des effectifs à l'IAE. C'est une erreur de dire que les effectifs sont en baisse et de naturellement baisser les moyens si l'on considère les demandes de transfert des formations initiales en des formations alternances.

Le Président explique simplement que sur l'année 2022-23, les effectifs sont passés de 612 étudiants à 552, qui, sauf erreur, s'analyse bien comme une baisse d'effectifs.

Le Directeur de l'IAE fait référence au fil des années, des effectifs qui se maintiennent, tous régimes confondus. En regardant que les formations initiales, il accorde que le nombre d'étudiants est en baisse, parce que les étudiants préfèrent aller vers de l'alternance, par exemple. Mais de manière générale, l'IAE maintient un niveau d'étudiants entre 500 et 600 depuis de nombreuses années. Il y a une baisse peut être conjoncturelle sur une année, mais tout est mis en œuvre pour maintenir ce niveau. Au niveau des enseignants, sur les deux dernières années, sur déjà un potentiel enseignant qui était déjà manquant, plus de deux à trois postes ont été perdus au total, car ils n'ont pas été non renouvelés. Il va falloir fermer des formations l'année prochaine. Donc cela va générer forcément une baisse des effectifs. Il se demande où va s'arrêter l'hémorragie.

Le Président indique que la réponse se trouve dans les moyens et la capacité à soutenir ces postes. Il est question d'emplois qui sont financés sur la subvention pour charge de service public de l'établissement. Ces emplois sont destinés à la formation initiale et non à la formation continue. Dès lors que les effectifs de formation initiale baissent, il n'est pas incohérent d'accompagner moins la structure concernée, même si l'accompagnement est maintenu dans les possibilités de ce qui est soutenable budgétairement et financièrement. Le dialogue avec la composante a eu lieu, et a été fait pour l'accompagner au mieux. Si cette baisse est conjoncturelle et que l'année prochaine les effectifs reprennent une dynamique ascendante, la réponse sera probablement différente. Actuellement, la situation est contrainte pour proposer une campagne emploi d'une volumétrie importante, sans forcément avoir les moyens, et en privilégiant sur ce volet des emplois contractuels la formation initiale, puisque c'est la source de financement.

Le Directeur de l'IAE demande, comment pourvoir aux besoins de la formation continue ? Quels moyens seront donner à cette formation en termes d'enseignants ?

Le Président dit avoir déjà déverrouillé un certain nombre d'éléments en indiquant que les collègues qui étaient en poste de titulaire, par exemple, pouvaient, sur leur service, faire des heures, notamment de formation continue ou en heures complémentaires comme ils le

faisaient. Il y a toujours la possibilité de s'appuyer sur un certain nombre d'emplois de chargés d'enseignement vacataire. Dans tous les cas, il faut aussi que cette masse salariale associée à ces volumétries d'heures d'enseignement puissent être prélevées correctement sur les montants associés. Normalement, la formation continue doit s'autofinancer. Aujourd'hui, le fait de "vendre" la formation continue en dessous du prix réel ne permet pas d'autofinancer le dispositif. Sur le principe, il faut accompagner. Dans des conditions où les moyens ne sont plus au rendez-vous, comme évoqué, il y a des recettes qui ne rentrent pas comme cela est souhaité et des dépenses doivent être effectuées à l'échelle de l'établissement et n'étaient pas prévues, dans ce contexte c'est plus difficile.

Le Directeur de l'IAE fait part d'une dernière remarque. Quand il est question de formation continue, il pense que c'est une réalité à l'IAE, à l'IUT et ailleurs, l'activité est de 80 % de contrats d'apprentissage, donc des alternants. Il ne pense donc pas que l'on puisse vraiment parler de formation continue. Il est fait plutôt référence à de la formation initiale. Il pense qu'il y a peut-être une correction à mener au niveau de la formation de l'alternance, les tarifs sont imposés directement par France compétences, donc on ne peut pas les vendre à un tarif supérieur.

Le Président répond que la formation alternée est censée s'autofinancer, ce qui n'est pas le cas. Quand l'établissement peut accompagner, quand il a les moyens, il le fait. La conjoncture actuelle n'est pas favorable, malheureusement, l'accompagnement est moindre.

Le Directeur de l'IUT revient sur les éléments du BUT, qui ont été évoqués. Ce nouveau diplôme passe à un accueil de plus de 230 étudiants et surtout de 9 groupes de TD supplémentaires, 14 groupes de TP. Cela génère énormément de tension dans les équipes. L'idée principale de cette année était d'essayer de recouvrer le potentiel au moins de l'année dernière pour pouvoir aborder la troisième année avec *a minima* une équipe qui puisse la déployer. Globalement, aujourd'hui, l'exercice est presque atteint. Il tenait à souligner le travail qui a été fait dans les discussions avec à la fois le DRH et le Président sur ce volet. Il y a une réelle préoccupation qui, quelque part, est entendue au niveau des équipes et qui permet aujourd'hui, non pas sereinement, mais de commencer à déployer le BUT 3 avec une équipe *a minima*. Il souligne aussi l'accompagnement de l'Académie dans cette difficulté du déploiement du BUT. Il manque encore 260 heures, lui semble-t-il, pour recouvrer le potentiel de l'année dernière. Mais encore une fois, pour que les collègues soient conscients aussi de la difficulté d'exercice, il s'agit de recouvrer des moyens de l'année dernière, pour déployer non pas deux années, mais trois années de formation, ce qui reste complexe. Il est important de faire entendre les difficultés au sein des IUT. Au niveau national, les IUT sont nombreux à remonter et à avertir le ministère de la difficulté de ce déploiement. L'accompagnement a été fait aussi en interne et qu'il estime important de noter. Ce volet permet aujourd'hui d'engager des équipes. Il reste une difficulté qui n'est pas abordée ici à la campagne emploi, c'est la question des locaux, mais il y reviendra plus tard dans une sollicitation annexe. En tout cas, l'exercice a été fait et le dialogue s'est poursuivi, il trouve important de le souligner néanmoins, suite à la première proposition. Sur le deuxième point, il revient aussi sur ce que le Directeur de l'IAE présentait sur le volet de la formation d'alternance. Aujourd'hui, il y a une réelle difficulté par rapport à cela. Pour déployer le BUT, le choix a été fait de ne pas ouvrir, au regard de l'accréditation des sept licences professionnelles cette année, au bénéfice, des BUT et des parcours qui vont être réalisés. Mais quelque part, ces BUT vont aussi se déployer sous la forme d'un schéma mixte, alternance et formation initiale classique. La question qui est posée de la mobilisation des moyens sur le volet de l'alternance, est une question, à son sens, d'importance en termes de moyens humains. Aujourd'hui, les tarifs ne sont pas négociables et revient sur l'évocation d'un tarif sous-évalué, qui ne l'est pas

forcément, mais qui est surtout imposé par France compétences aujourd'hui. Il faut savoir mobiliser ces moyens pour créer aussi un apport en termes de moyens humains pour développer les formations. Aujourd'hui, il estime que nous n'en avons pas la capacité. C'est un point, à son sens, essentiel dans le déploiement et dans la continuité de l'action de formation qui est mené au terme de l'apprentissage. Il fait part de l'importance d'ouvrir le chantier de l'apprentissage, le financement des ressources humaines en matière d'enseignants pour accompagner son développement. On recouvre quasiment le volume de l'année dernière, et le dialogue a porté ses fruits. Il fait part d'un message de la part de ses collègues de l'IUT : les échanges permettent aujourd'hui, non pas avec facilité, mais avec un certain engagement, de déployer le BUT 3 à la rentrée prochaine et le remerciement pour le dialogue qui a été opéré.

Le Président remercie le Directeur de l'IUT et toute son équipe, car le dialogue a été nourri et a été efficace, parce que les bases de l'expression de besoin ont été posées. Même si à ce stade, il n'y a pas d'élément de réponse du national, au niveau de l'équipe présidentielle, toutes les discussions qui ont eu lieu le sujet ont amené à ce que la prise de conscience sur les besoins de l'IUT, au regard de la mise en place du BUT, notamment du BUT 3 était bien présente, et il était clairement important de pouvoir accompagner l'IUT au mieux. Maintenant, il reste le travail de convaincre le ministère, non pas qu'il y a des moyens qui sont requis, mais il faut réussir à convaincre ceux qui détiennent les finances de les octroyer à l'établissement. Il a été évoqué le fait que les licences professionnelles ne sont pas ouvertes et pense que c'est une sage décision. Même si d'une façon générale, la logique est de vouloir faire le maximum pour les étudiants, parce que le déploiement de la réforme du BUT a beaucoup épuisé les collègues.
Puis, sur le deuxième volet de l'intervention concernant la formation par l'apprentissage, il rejoint les propos sur les tarifs imposés et que probablement ils sont sous-dimensionnés par rapport à la charge réelle. Ceci dit, il faut être en capacité aussi d'aller dimensionner le potentiel pour mieux répondre aux demandes qui sont formulées, soit sur le volet de l'apprentissage, soit sur le volet de la formation continue. Il y a eu un certain nombre d'appels à projets en la matière, et il rappelle que l'établissement a déposé un projet (France 2030) sur l'accélération des moyens des établissements ESR, pour lequel malheureusement, l'université n'a pas été retenue, ce qu'il regrette parce que c'était un dossier bien construit, qui était pertinent et qui aurait amené le développement d'une action de formation continue avec le recrutement de personnels dédiés avec l'accompagnement dans cette démarche du coordinateur notamment du pôle Excellence et Rayonnement, mais aussi le vice-président recherche et d'autres membres de l'équipe.
Si d'autres appels à projets sont sur ce champ, il invite l'IUT et l'IAE, tous ceux qui portent la formation continue, la DFTLV, l'UFR santé et d'autres, probablement à se regrouper pour pouvoir déposer des réponses à ces appels à projets qui amèneraient des moyens pour recruter des personnels dédiés pour faire tout le travail qui est très lourd et qui, bien souvent, malheureusement, est effectué par des équipes en place qui sont saturées, notamment de personnels BIATSS, ou des équipes d'enseignants et enseignants-chercheurs qui sont aussi mis beaucoup à contribution alors qu'ils sont attendus plutôt sur le volet de l'enseignement et de la formation des étudiants. Il y a des pistes et encore des discussions à avoir, mais d'une façon générale, il remercie toutes les équipes de l'IUT, et lui demande de leur témoigner très largement de la part de l'équipe présidentielle de tout le soutien, même si, encore une fois, les moyens ne sont pas ceux qui été souhaités pour cette campagne.

Monsieur Parmentier fait part de deux problèmes. Le premier est que le tableau présente une image partielle de la réalité. Il ne voit pas les déficits globaux des composantes et voit que des flux. Il peut y avoir des déficits globaux présents les années précédentes qui n'ont pas été comblés et qui mettent sous tension les composantes, qui n'est pas affiché ici. Le deuxième

problème est qu'il y a des postes qui sont ouverts pour plusieurs années. Par exemple, pour la FDE, deux PAST, le raisonnement est en flux. Mais les PAST étaient déjà là l'année dernière. Il est simplement proposé de les renouveler. En termes de flux, ce ne sont pas des heures supplémentaires, c'est juste conserver la même chose par rapport à l'année dernière. Après avoir effectué un calcul à partir de ce qui est affiché, il constate qu'à la FDE, il y a moins de 16 % en termes d'heures qui est bien au-delà des moins 7 % correspondant à la baisse des effectifs étudiants. Il faut raisonner effectivement sur les effectifs, mais il y a une limite. Pour certains étudiants en difficulté, il faut mettre en place des dispositifs spécifiques qui ne sont pas liés à l'effectif et cite un exemple. Pour une classe de 30 personnes, il faut un enseignant pour assurer des cours spécifiques. Si la classe passe à 25 étudiants, il y aura toujours le besoin d'une personne pour assurer ces cours. Le raisonnement en flux suppose qu'il n'y a pas de coûts fixes, ce qui peut poser problème. Par ailleurs, il indique ne pas avoir compris la proposition qui a été faite. Il demande de pouvoir réafficher la phrase avec les renouvellements. Il est proposé aux membres du CA de formuler un avis sur le complément de la campagne emplois, ATER, enseignants contractuels, PAST, lecteurs. Ensuite, il est expliqué ce qui se passe pour les contractuels et ATER. Mais quid des PAST et des lecteurs ? Est-ce qu'un accord de la composante ou du CACR est nécessaire pour les PAST et les lecteurs ?

Le DRH confirme l'évolution du dispositif de renouvellement, de recrutement des enseignants contractuels. Ce qui a été mentionné est de pouvoir renouveler les enseignants contractuels et ATER qui seraient déjà en fonction sous réserve d'une validation, du conseil de composantes, et pour les ATER, un passage obligatoire au niveau du CACR. S'agissant des lecteurs et des PAST, il s'agit des dispositions réglementaires qui sont différentes et pour lesquelles, il ne pourrait pas appliquer ce principe qui est proposé sous réserve de validation par le CA, pour ces deux types de recrutements. Raison pour laquelle, ils ne sont pas intégrés dans cette simplification de recrutements.

Le Président poursuit sur l'autre partie relative aux flux. Il rappelle que tout le raisonnement se base sur la campagne d'emplois globale. La vague 2 est une fraction de cette campagne d'emplois. Il n'y a pas que la vague 2, il y a aussi la vague 1 et les emplois de titulaires qui sont proposés. D'une façon générale, l'idée est d'accompagner le mieux possible, mais dans le contexte qui est le nôtre. Les 7 % de baisses d'effectifs au niveau de l'UFR DE, ce sont environ 270 étudiants de moins, ce qui est substantiel. Ce sont potentiellement des groupes entiers qui peuvent être supprimés au profit d'autres groupes qui pourraient être complétés. Ce qui est demandé, et c'est ce qui est fait déjà depuis un moment, est donc d'optimiser au maximum l'organisation pédagogique en fonction de ces données qui sont des effectifs étudiants afin de maximiser l'adéquation charge potentielle et permettre les meilleures conditions possibles. L'année dernière, il y avait 13 emplois et que là ce sont 11 qui sont validés, soit deux emplois de moins qui représente à peu près 384 heures, d'une façon générale. Par conséquent, une réorganisation interne pourrait donc constituer un complément significatif de la vague 1.

Monsieur Mehoumoud Issop estime que n'est pas parce qu'il y a 265 étudiants en moins que cela veut dire forcément qu'il y a 265 étudiants en moins dans les TD et 265 étudiants en moins dans les parcours individualisés.

Le Président l'interroge sur le taux de réussite en AES de l'année dernière.

Monsieur Mehoumoud Issop dit, tout d'abord, que le parcours individualisé deux a une prise en charge plus forte et en réponse que le taux de réussite est beaucoup plus élevé que dans les autres parcours.

Le Président réitère son interrogation.

Monsieur Mehoumoud Issop répond qu'il n'y avait pas de parcours individualisé deux.

Le Président propose de documenter ces éléments. Il ne sera pas possible de résoudre en CA toute la situation. La discussion a été ouverte avec d'autres composantes et les choses ont abouti. Il indique ne pas avoir eu de discussion avec l'UFR DE. Si ce sont des éléments importants, cela doit pouvoir faire l'objet d'échanges et de discussions. Les 265 étudiants sont forcément dans l'établissement. Il précise que cette baisse des effectifs concerne l'année 2022-2023. C'est la tendance qui indique que probablement le volume global de l'offre de formation devrait baisser, ce qui justifierait un accompagnement un peu moindre cette année.
Sans autre demande de parole, *le Président* soumet aux voix, le complément de campagne emploi vague 2 qui a été validé en CSAE.

Résultat du vote						
Vote	électronique					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				33		
N'ayant pas pris part au vote				0		
Nombre de voix	pour	27	contre	5	abstention(s)	1

<u>Point n°5 : Cadrage des projets FEDER 21-27.</u>
Rapporteur(s) : VPRV

Ce cadrage fait suite aux discussions qui ont déjà eues lieu sur la difficulté de pouvoir faire face à des volumétries extrêmement importantes de projets FEDER/ INTERREG qui nécessitent un préfinancement. Les difficultés de trésorerie que l'établissement a été confronté, sont associées aux projets FEDER. Dans les appels à manifestation antérieurs, il y a eu un taux de succès de plus de 70 % et qui, par rapport à ce PO 14-20, a été un accélérateur des résultats de recherches, qui sont aussi amenés par les doctorants qui sont dans les laboratoires. Cela a aussi restructuré l'écosystème de plateforme, etc. Mais le corollaire, malheureusement, sur le fait de préfinancer considérablement est, qu'il y a un décalage qui s'est produit au fur et à mesure des encaissements et a provoqué une tension au niveau budgétaire et de la trésorerie. Avant de finir le 14-20, le processus 21-21 démarre déjà puisque les fiches actions ont été effectivement diffusées et accessible sur le site de la Région, pour visualiser les modalités aux appels à manifestation d'intérêt alors que l'établissement est encore en processus d'encaissement, de ce qui a été décaissé. Ce qui est conseillé aux collègues est de ne pas se précipiter pour aller déposer des projets, comme cela a été le cas à l'époque. Il faut s'organiser pour s'adapter de façon optimale à ce qui pourrait arriver par rapport aux projets qui seront déposés. Face à ces éléments, qui ont été discutés en CA pour accompagner les décisions qui sont prises, il a été défini un certain nombre de principes qui est soumis aux administrateurs et administratrices pour pouvoir ajuster et réguler petit à petit pour recouvrer un fonctionnement optimisé. Pour cela, il

y a six principes qui sont projetés lors de la présentation et ont été transmis aux participants en amont :

• Le CA avait une délibération qui fixait déjà un seuil sur trois années d'une hauteur de 21 millions d'euros, soit sept millions d'euros par an en termes de financement et dans ces sept millions, la moitié correspond au projet FEDER. Cela fait 10,5 millions d'euros en trois ans. Ce seuil était important pour continuer dans la soutenabilité financière sur les projets FEDER sachant qu'il y a différents guichets possibles. Il est rappelé de diversifier les bailleurs et remercie ceux qui continuent à déposer des projets.

• Pouvoir prioriser des projets qui sont structurants en termes d'infrastructures, mais en termes aussi de projets, qui permettent de pouvoir les mener dans les infrastructures et renouveler les équipements qui seraient mobilisés par les projets de recherche en phase avec le schéma pluriannuel de stratégie immobilière validé par le CA.

• Les projets scientifiques doivent être d'envergure, donc structurants, impliquant plusieurs unités, soit des échanges entre les unités, mais cela peut aussi être en relation avec les fédérations de recherche qui permettent d'avoir des projets pluridisciplinaires avec des orientations qui sont en phase avec les défis territoriaux et la stratégie de l'établissement.

• En PO 14-20, il y a eu un certain nombre de dysfonctionnements avec des projets qui sont déposés déjà à la Région sans qu'il y ait une vue au niveau de l'établissement. L'établissement était finalement pris sur le fait de pouvoir accompagner ces projets puisque cela avait été validé au niveau de la Région. Il s'agit de quelques projets, mais il faudrait arrêter cette procédure, d'autant plus que les projets peuvent être bien accompagnés et montés par la DRIVE qui permet de faire la relation avec la Commission de la recherche (CR). Pour le 21-27, des fiches de procédures sont en cours de création et le porteur de projet qui dépose un projet sait très bien que depuis le dépôt au management du projet, jusqu'au rendu des résultats, à la justification financière, toutes ces étapes seront renseignées par rapport au porteur de projet. D'ailleurs, sur ces fiches de procédures, il y a en concertation avec les autres directions, y compris avec le service marché, pour la transmission à la Région qui suit les recommandations de l'Union européenne, et attend des justificatifs pour lesquels il faut être en phase. Ce qui permettrait d'assainir un peu et d'être efficaces les uns par rapport aux autres.

• Il est demandé que les projets s'inscrivent dans une signature thématique, mais il faudrait aussi faire évoluer sur les questions d'adaptation, de résilience. La Région aussi le fait sur différentes transitions énergétiques, sociétales. Il faut s'inscrire dedans pour que cet accompagnement soit en phase avec les préoccupations de la Région, mais aussi au niveau du bassin et au niveau international. Les projets doivent être soumis à un comité d'évaluation. La CR qui valide les projets pour ensuite transmettre au CA, actuellement, est une chambre d'enregistrement. Il n'y a pas d'évaluation qui permette de regarder non seulement la qualité du projet, mais surtout son management, comment cela a été monté et est-ce que cela permet de suivre les procédures, y compris ceux qui ont déjà eu des financements antérieurs, comment ils ont abouti. Ce qui a été proposé est de former un groupe de travail, le principe a été validé en CR et va se rapidement pour proposer des indicateurs à la CR avec un comité qui permettra d'évaluer ces projets avant passage au niveau du CA.

Ces principes sont raisonnables pour avoir une fluidité et une vision complète par rapport à la capacité budgétaire et d'accompagner des projets structurants qui représenteront une valeur ajoutée par rapport à l'établissement. Ce qui est soumis au vote des administrateurs et administratrices, est les mesures complémentaires qui ont été exposées par rapport à la délibération du CA.

Monsieur Parmentier dit être favorable à un cadrage. Toutefois, il regrette que le document ne soit parvenu que la veille de la séance à 20h40, ce qui n'a pas laissé beaucoup de temps pour le travailler et réfléchir à toutes les conséquences des principes qui sont proposés. D'abord, il rappelle que les Sciences Humaines et Sociales (SHS) sont le parent pauvre des financements sur fonds propres et en particulier des financements FEDER. N'ayant pas le montant de financement SHS sur le BOE 2014-2020, il imagine que cela est inférieur à 10 %, à proportion de l'ensemble des financements. Dans le document, il relève deux problèmes. Le premier est le plus important est relatif à la thématique qui correspond au fait qu'il faut s'inscrire dans la signature thématique de l'Université de La Réunion. Le deuxième problème est la temporalité. La thématique est la résilience face aux changements climatiques en zones insulaires et tropicales, qui lui parait trop restrictive. De son point de vue, elle met en danger les dépôts de projets en SHS. En revenant sur le Contrat quinquennal, sur la base de ses notes, l'axe 2 dit "consolider les pôles d'Excellence scientifique autour de la science de la durabilité, science de l'environnement et recherche en santé en articulation avec les sciences de l'homme et de la société ". Les changements globaux ne se limitent pas aux changements climatiques. D'autre part, la Région a travaillé sur neuf feuilles de route thématiques. La neuvième s'appelle « pour des sociétés créoles inclusives, en contexte multiculturel, insulaire et postcolonial ». Elle comporte cinq axes de recherche qui reprennent les grands défis qui doivent être relevés par La Réunion pour le futur et les cite :

- Le premier axe : « sociétés insulaires postcoloniales multiculturelles ». Il ne voit pas de lien avec cette thématique.
- Le deuxième axe : « éducation et formation ». Il pourrait y avoir des liens, mais ce n'est pas direct avec la thématique.
- Le troisième axe : « santé et intégrité ». Là, il pourrait y en avoir certains.
- Le quatrième axe : « inégalités socio-économiques ». Il peut y en avoir certains, mais ce n'est pas automatique.
- Le cinquième axe : « culture et identité ». Il ne voit pas les liens avec la thématique.

La société réunionnaise attend que l'Université réponde à un certain nombre de défis. Il pense qu'en limitant à cette thématique, l'établissement ne répond pas aux attentes de la société. Le message de la Région est qu'il faut mettre en place des projets d'envergure. Un projet d'envergure en SHS nécessite de fédérer beaucoup de monde. Les chercheurs de SHS travaillent sur des thématiques très diverses, très vastes, et ils sont très nombreux à ne pas travailler sur les questions en lien direct avec le changement climatique. Donc, il ne voit pas comment un projet de SHS pourrait être déposé si cette thématique est imposée. Ensuite, il y a la temporalité. Il semblerait qu'un appel à manifestation d'intérêt soit très bientôt lancé par la Région sur la thématique 9 avec une date limite en septembre-octobre. S'il y a le comité d'évaluation dont le périmètre et l'ensemble des prérogatives ne sont pas définis rapidement, il ne va pas pouvoir se réunir pour émettre un avis sur un projet qui serait déposé en septembre-octobre. Enfin, dans une logique d'anticipation, l'agence NEXA a travaillé avec des dizaines de chercheurs de SHS au cours des mois précédents sur un projet qui est en cours de rédaction. La DRIVE était mise au courant il y a plus d'un mois et il y a eu une réunion. Une dizaine de chercheurs ont travaillé dessus, et ont une certaine visibilité au niveau de l'établissement, ils ont participé à ces réunions et ont contribué à la rédaction du projet. Ces principes qui sont imposés vont disqualifier le projet qui est en cours de finalisation et les chercheurs ne vont pas comprendre. Il souhaite que ce principe relatif à la signature thématique de l'Université de La Réunion soit supprimé du document.

Le VPRV répond, tout d'abord, sur la temporalité, pour laquelle, il n'y a aucune assurance. Il a été indiqué la période entre juillet et septembre, aujourd'hui, la prévision est prévue pour décembre. Quand il évoquait des appels à manifestation d'intérêt, parce qu'il va falloir aussi faire une différence car actuellement, la Région présente trois modalités de financement. La première est celle des appels à manifestation d'intérêt (AMI) sur des projets précis en fonction des fiches actions qui ont été présentées. Concernant ces projets, la CR doit se réunir et évaluer le plus rapidement possible. Au cours du séminaire moyens, il a été demandé de mettre en place ce groupe de travail très rapidement pour être en phase avec les AMI. C'est pour cela que le principe a été adopté en CR. La première réunion de ce groupe de travail aura lieu le vendredi 7 juillet 2023, où les indicateurs seront présentés de façon qu'ils puissent être adoptés à la rentrée. Il pense être en capacité, en termes de CR, de pouvoir mettre en place le dispositif qui donnerait quelques avis sur les projets qui seront déposés, en tout cas à la rentrée, par rapport à ces AMI. Puis, sur la signature, il faut pouvoir se renseigner, comprendre ce qui se passe dans les organismes nationaux de recherche. Les changements globaux ne se limitent pas aux changements climatiques. Sur les changements, il y a cinq principes importants : ce sont les transitions sociétales. C'est aussi bien au niveau économique, au niveau culturel et au niveau des projections par rapport à la biodiversité, aux usages, à l'utilisation, y compris de l'ethnopharmacie, de l'anthropologie, qui permet de voir les impacts dus aux changements climatiques, aux changements globaux, y compris des comportements. Sur le changement climatique, il y a maintenant du juridique. Comment le changement climatique impacte les populations pour pouvoir s'adapter ? Il y a l'économie sur les changements climatiques y compris en termes de bâtis, en termes des îlots de chaleur, en termes d'adaptation de population, d'acceptation des modifications qui sont parfois imposées par les administrateurs et administrations. Il faut regarder les changements climatiques pas uniquement en termes techniques, c'est-à-dire en termes de sciences et technologies, mais aussi en termes de société, et ce n'est pas exclusif. Quand il demande de s'inscrire, il indique que certains projets, certainement, y compris d'ailleurs en sciences et technologiques, ne répondront pas typiquement dans le domaine des changements climatiques en tant que tels, mais cela répondra à un changement global. Il n'est pas question d'exclure les projets qui ne répondent pas au changement global. Il propose de reformuler, si cela est souhaité, mais, à son sens, c'est le changement global qui est important. Il faut considérer le changement global intégrant avec en plus le changement climatique qui est un driver du changement global.
Ensuite, concernant les collègues qui se sont réunis pour proposer des projets, il met en évidence les autres modalités. Il y a une modalité qui sont des projets structurants pour lesquels, cela ne va pas passer au niveau des AMI. Ce sont des discussions, des échanges, comme cela se passe aussi dans les organismes de recherche comme le CIRAD, qui discutent sur les priorités. Parmi ces priorités, a été cité la S3 et la S5, l'Université a participé à ces fiches et y a contribué. Les thématiques qui sont indiquées sont en phase avec la stratégie de l'Université de La Réunion. Dans le volet de discussion sur des projets structurants, il y aura ceux qui permettront de ne pas passer par des AMI, mais il faut que cela soit aussi géré budgétairement du point de vue des RH, ainsi de suite. La troisième modalité : la Région veut mettre en place des contrats d'objectifs et de moyens pluriannuels. Dans ce volet, c'est ce qu'a fait traditionnellement le CIRAD qui apporte 50 % ou 80 % du financement et la Région complète. Ce volet de COMP est stratégique et va être intégrer dans les projets de recherche.
Pour les SHS, il est rappelé l'existence de trois fédérations de recherche. Avant, c'était les fédérations de recherche en sciences et technologies qui avaient une dotation plus importante. Dorénavant, ce n'est pas le cas. Au niveau de l'établissement, cela a bien été intégré. La Maison des sciences de l'homme et de l'océan Indien est un projet structurant important que l'établissement a validé. Quand il est question de plateformes de recherche, il n'y a que les

plateformes de recherche en sciences et technologies. Il y a deux opportunités de pouvoir avoir cette maison et de créer des plateformes de recherche en sciences humaines et sociales, c'est ce qu'il a toujours porté. Cela n'exclut en rien le domaine des sciences humaines et sociales dans cette orientation. Il espère avoir apporté des éléments qui permettent de motiver non seulement le dépôt de projets structurants en SHS et de ne pas oublier les autres types et sait que plusieurs unités ont déposé des projets en dehors du FEDER car tout FEDER ne suffit pas.

Madame Koenig Le Ribeuz souhaite que la SHS ne soit pas exclue *a priori* du FEDER et en orientant vers le changement climatique, cela est difficile de répondre.

Le Président fait une proposition de modification et cite : "changements climatiques ou globaux en zones insulaires et tropicales". D'une façon générale, il rejoint les propos du VPRV précédemment. Le FEDER à l'initial n'est pas fait pour la recherche. L'outil est adapté, les fonds européens FEDER sont des fonds structurants dédiés au développement économique, à la recherche. Ce qui amène les grosses difficultés à gérer, à recouvrer, etc. La démarche est d'essayer d'ouvrir une possibilité sur des projets d'envergure qui soient bien calibrés pour ce type d'appels à manifestation d'intérêt. Sachant qu'en parallèle, il y a un PEPR Outre-mer qui est dédié aux territoires ultramarins sur lesquels les structures de l'établissement peuvent se porter candidates. Le PEPR Outre-mer est aussi une source de financement important pour les appels à projets. Il y a une feuille de route Outre-mer qui est en train d'être éditée par le CNRS, qui donnera lui aussi un certain nombre d'appels à projets. Le FEDER a tendance à être vu de façon privilégiée pour les projets de recherche qui n'est pas dédié à cela. D'autre part, sur les autres sources de financement, le formalisme est beaucoup plus souple. Les projets seront mieux accompagnés, puisqu'il y a un préfinancement qui existe, et il y aura plus de capacité à mettre en œuvre les projets. Les autres projets ne sont pas exclus, il faut avoir une visibilité globale des guichets de financement et la capacité à pouvoir y émarger.

Monsieur Frouin partage les inquiétudes sur les SHS, même s'il y a des éléments qui ont été apportés. Il comprend aussi la contrainte financière qui pèse. De même il comprend qu'il y a un besoin pour la CR de regarder les dossiers, ce qu'elle fait d'ailleurs déjà actuellement, et que des dossiers passent à travers, cela ne doit pas exister. Lors du séminaire moyens, il croit avoir entendu que la CR était une chambre d'enregistrement. Effectivement, cela peut changer. La difficulté est que si jusqu'à présent la CR dit « oui » à tous les projets, c'est que c'est très compliqué de juger des projets de disciplines différentes. Il convient d'être prudent sur la façon dont cela pourra se faire. Sa remarque principale porte sur le poids de la part infrastructure et la part recherche. Les propos du Président sont assez clairs. C'est qu'il ne faudrait pas de FEDER pour la recherche, ou à la marge. Au regard du poids des projets infrastructures en termes de millions d'euros par rapport aux plafonds qui sont donnés dans le document, il ne restera que « des miettes » pour la recherche. Lors du séminaire moyens, il a été dit : "sans casser la dynamique recherche", aujourd'hui, il y a pas de nombreux collègues qui fonctionnent avec des FEDER. C'est un outil un peu compliqué. Mais en pratique, cela va exclure la quasi-totalité des projets recherche en termes de FEDER qui va pénaliser les collègues. De son point de vue, l'avantage du FEDER, c'est qu'il permet de travailler au plus près avec la Région, qui est pilote, et définit un certain nombre de principes.

Le Président est d'accord, le sens est bien identifié. C'est-à-dire être dans une capacité à trouver le bon guichet en fonction des projets. Il s'agit de n'exclure personne, certainement pas les SHS. Les changements climatiques et leurs conséquences sont de vrais sujets sociétaux qui appellent toutes les compétences et une certaine interdisciplinarité. Il n'y a plus cette logique

où tout peut se segmenter, où il y a les sciences physiques, les sciences biologiques d'un côté et autres, et les SHS de l'autre. L'idée est d'inciter à monter des équipes projets interdisciplinaires qui puissent travailler et répondre sur ces gros projets à des guichets de financement qui peuvent être un guichet FEDER si le dossier est monté et accompagné correctement. Cependant, il faut tirer les leçons de de ce qui a été vécu. L'établissement ne pourra pas accompagner autant de projets sur l'AMI 2018. De même pour les chercheurs, le FEDER n'est pas adapté, les chercheurs en viennent à faire plus d'administratif que de recherche, et c'est problématique. Alors qu'il y a d'autres guichets de financement, y compris d'autres guichets européens qui amènent du préfinancement, qui sont dédiés à la recherche, donc qui comprennent le fonctionnement de la recherche et les besoins de la recherche qui y sont dédiés. Il pense que les infrastructures doivent être posées sur le FEDER, y compris les infrastructures scientifiques. Cela va aussi servir aux chercheurs en SHS. De l'autre côté, d'autres guichets de financement sont plus appropriés pour d'autres projets, notamment les projets de moindre envergure. Il y a une question aussi de coûts de gestion du projet derrière. S'il y a un projet qui n'est pas d'envergure et nécessite un coût de gestion qui excède le coût de l'action, il y a un vrai sujet. Il faut "remettre au cœur des réflexions" : comment mieux accompagner les chercheurs avec une bonne visibilité sur les guichets de financement qui peuvent les accompagner ?

Le VPRV rajoute que dans d'autres régions de France, y compris dans le FEDER, il y a des préfinancements qui peuvent arriver jusqu'à 25 %. Il faut essayer d'en discuter avec la Région, essayer finalement de s'aligner comme le font certaines régions, ce qui donnerait un panorama complètement différent.

Le Président rejoint ces propos. Cela a été dit à plusieurs reprises, il n'y a pas de préfinancement alors que d'autres régions arrivent à négocier un préfinancement, alors que 5 %, 10 % de préfinancement sur la volumétrie FEDER aurait un impact significatif.

La VP EICR fait une proposition : Évoquer les objectifs de développement durable, ce qui permet d'être un peu plus large, d'être plus conforme aux instruments programmatiques qui cultivent la pluridisciplinarité. D'autant que l'établissement vient d'être renouvelé dans le cadre de la Chaire UNESCO, éducation, formation et recherche en développement durable, qui regroupe 42 établissements sur 22 pays. Peut-être que la notion de développement est plus intéressante que celle de changement en tant que tel.

Le Président pense qu'il ne peut pas afficher une signature et ne pas la décliner. C'est-à-dire que les autres établissements sont en train de se transformer considérablement et deviennent des machines très performantes sur la recherche scientifique, notamment. Il ne faut pas être hors cadre de cette dynamique, car le positionnement se fera comme étant dans une catégorie d'université qui n'est pas capable d'effectuer une recherche de très haut niveau. L'établissement peut s'inscrire bien évidemment dans un certain nombre d'éléments stratégiques, politiques ou autres, mais une signature est définie, il faut la poser et il faut mettre tous les moyens derrière. Si ces moyens sont posés de façon cohérente, cela n'empêchera pas que d'autres projets puissent émarger à des financements qui en découleraient. Il rejoint le fait que cela rentre complètement dans les objectifs de développement durable, etc.

La VP EICR propose de rajouter une référence aux ODD 2030 sans changer le terme changements climatiques globaux en zones insulaires et tropicales, en conformité avec les ODD 2030, ce qui paraît aussi cohérent.

Le VPRV explique que les changements globaux et le changement climatique font partie des sciences de la durabilité qui répond aux 17 objectifs de développement durable. C'est juste quelques vocables, mais qui rejoignent un ensemble. Quand il s'agit de changements globaux et de phénomènes d'adaptation de résilience, c'est les 17 objectifs de développement durable affichés par l'Organisation mondiale de la Science (OMS) et aussi de la Santé.

Le Président pense qu'il ne faut pas complexifier. Il propose l'ajout comme suit : c'est "en cohérence avec les objectifs de développement durable". Cela permet de compléter sans dénaturer.

Sans autre prise de parole, *le Président* soumet aux voix.

<table>
<tr><th colspan="7">Résultat du vote</th></tr>
<tr><td>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="3">33</td></tr>
<tr><td colspan="5">N'ayant pas pris part au vote</td><td colspan="2">0</td></tr>
<tr><td>Nombre de voix</td><td>pour</td><td>26</td><td>contre</td><td>1</td><td>abstention(s)</td><td>633</td></tr>
</table>

<u>Point n°6 : Actualisation des membres :</u>

Rapporteur(s) : DGSi, Coordonnateur pôle excellence et rayonnement et le Coordonnateur pôle réussite et vie universitaire,

a. <u>Bureau d'établissement</u> :

Le Bureau d'établissement est chargé d'instruire un certain nombre de points, en préparation du CA. C'est une instance importante qui est prévue par le Code de l'éducation et qui est déclinée dans sa composition et dans son fonctionnement dans les Statuts de l'Université. Ces Statuts prévoient notamment deux sièges : deux titulaires, deux suppléants, pour les usagers au CA. Ces deux sièges sont devenus vacants par l'effet de la fin de mandat des membres élus étudiants du CA. L'ensemble du collège des Usagers au CA a été renouvelé le 09 mars dernier. Il convient aujourd'hui de désigner, à nouveau, les deux représentants titulaires et les deux représentants suppléants au Bureau d'établissement afin d'accompagner le CA dans ses travaux. Les modalités de composition ont été arrêtées par une délibération du CA du 28 janvier 2021. Il prévoit un certain nombre de principes, notamment les règles de représentativité, de parité, qui conduisent à proposer aujourd'hui parmi les deux organisations étudiantes, l'UNEF et la FER, à proposer deux noms, un homme et une femme titulaire ou suppléant, et un homme et une femme titulaire ou suppléant.

Le Président projette la composition validée le 28 janvier 2021 et la composition actuelle.

En réponse au Président, *le DGSi* demande aux étudiants des noms à communiquer, en respectant le principe de représentativité, les équilibres entre l'UNEF et la FER.

Le Président s'adresse aux étudiants, pour recueillir, les éventuels noms à proposer pour compléter la composition du Bureau et l'actualiser, sachant que tous les étudiants ne sont pas présents.

Le VPE répond que cela pose une difficulté. Il aurait souhaité savoir si les autres représentants étudiants avaient un ordre particulier. Il souhaiterait présenter des élus, mais dans un format différent, femme titulaire, homme suppléant, en fonction de leur proposition. Sinon, il confirme les noms à proposer avec l'alternance homme-femme.

Le DGSi répond, à l'interrogation du Président. Il n'y a pas eu d'interaction avec les étudiants, notamment ceux de la FER sur cette proposition. En revanche, le CA peut tout à fait proposer une étudiante FER et un étudiant suppléant. La proposition pourra, de toute façon, faire l'objet d'une réactualisation si les membres élus ne souhaitaient pas siéger.

Le Président demande du côté de l'UNEF, s'ils ont la possibilité de fournir les noms pour les représentants titulaires et suppléants du collège étudiant, sur le format validé, c'est-à-dire, un homme titulaire et une femme suppléante.

Le VPE fait une proposition en réitérant sa gêne due à l'absence de la FER. Monsieur Quentin Legrand est proposé comme titulaire homme, élu titulaire du CA, et madame Ketty Grondin suppléante femme, élue titulaire du CA.

Le Président prend note des propositions et l'en remercie.

Les échanges se poursuivent sur la désignation du côté de la FER en l'absence des élus étudiants. Finalement, il est proposé de contacter par courriel les élus dans le courant de la séance pour recueillir le format nominatif complet.

Avec l'accord des élus, le Président propose de passer sur les points suivants et y revenir pour s'assurer que la validation se fasse correctement.

b. Personnalités extérieures des conseils des écoles doctorales.

Le VPRV rappelle qu'il y a deux écoles doctorales, SHS et STS, avec quatre collèges :

- Collège 1 : enseignants-chercheurs ou chercheurs.
- Collège 2 : personnalités extérieures.
- Collège 3 : doctorants.
- Collège 4 : BIATSS.

Pour les collèges 1 et 2, le CA avait déjà validé la composition. La procédure est en cours pour les collèges 2 et 3.

Le Coordonnateur pôle excellence et rayonnement indique, conformément aux Statuts, que cinq candidatures sont proposées pour l'ED STS et quatre pour l'ED SHS. Ces noms ont fait l'objet de consultation entre les conseils actuels des écoles doctorales et les directions d'unité sur proposition de chaque administrateur provisoire. Les membres élus sont appelés aujourd'hui à se prononcer sur ces propositions. Les collèges ensuite seront totalement renouvelés à l'issue du processus qui aura lieu demain. Il sera procédé par la suite à l'avis sur la candidature des directions d'écoles doctorales et avoir une gouvernance renouvelée et de plein exercice, conformément à l'engagement qui a été pris.

Le Président propose de statuer, sur les propositions relatives aux personnalités extérieures.

Résultat du vote						
Vote	électronique					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				33		
N'ayant pas pris part au vote				1		
Nombre de voix	pour	30	contre	0	abstention(s)	2

c. Représentants usagers à la F.S.D.I.E.

Le coordonnateur RVU indique qu'il s'agit de désigner les deux représentants étudiants qui seront élus en commission FSDIE. Les deux listes ont été contactés par mail pour leur indiquer cette nécessité de présenter des noms. Une seule réponse a été réceptionné émanant de la liste UNEF et aucune à ce stade de la liste Bouge ton université.

Le VPE répond qu'il s'agit de madame Flora Bigot, titulaire au CA.

En l'absence de questions particulières, *le Président* remercie pour cette proposition de candidature.

Il propose de statuer sur l'identification de madame Flora Bigot pour siéger à la commission FSDIE au titre de l'UNEF.

Résultat du vote						
Vote	électronique					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				33		
N'ayant pas pris part au vote				1		
Nombre de voix	pour	25	contre	1	abstention(s)	6

a. Bureau de l'établissement.

Le Président propose de statuer partiellement à l'identique de la FSDIE afin de valider les propositions qui ont été formulées. La composition pourra être complété par la suite.

Il rappelle la proposition faite en séance et soumet aux voix.

Résultat du vote						
Vote	électronique					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				33		
N'ayant pas pris part au vote				2		
Nombre de voix	pour	22	contre	2	abstention(s)	7

Point n°7 : Charte du contrôle interne - cartographie des risques et OFN – CICB.

Rapporteur(s) : DFC, Chargée du contrôle interne

Le contrôle interne financier comprend d'une part le contrôle interne budgétaire et le contrôle interne comptable. En préambule, le DFC remercie l'ensemble des contributeurs à ce travail collaboratif. Il remercie le DGS pour sa forte implication et son impulsion sur ce dossier extrêmement important au niveau de la DFC et de l'Agence comptable ainsi qu'à la chargée du

contrôle interne de la DPAP, pour son dynamisme et pour l'ensemble des échanges qui ont eu lieu sur le sujet avec l'ensemble des cadres de la DFC pour toutes les interactions afin de présenter un contrôle interne financier au sein de l'établissement. Le contrôle interne est un des instruments essentiels pour assurer le pilotage budgétaire et financier de l'établissement.

La Chargée de contrôle interne se dit ravie de présenter la première charte du contrôle interne de l'établissement sur un contrôle interne qui est déjà existant et déjà mis en œuvre, mais qui est rénové sur quelques aspects. L'objet de la présentation est de mettre en exergue les points saillants de la charte de contrôle interne qui a déjà été communiquée en amont de cette séance.

- Le cadre de référence : il s'agit de diffuser et d'acculturer le contrôle interne au sein de toutes les structures de l'établissement, notamment que le contrôle interne n'est pas que du contrôle *stricto sensu*, il s'agit bien d'une évaluation des processus et non pas une évaluation des personnes. Donc il n'y a pas la notion de sanction, mais plutôt de démarche d'amélioration continue.

- Deux types de contrôle interne : Le contrôle interne financier qui est une obligation réglementaire qui relève du décret de la GBCP de 2012. La nouveauté qui est appliquée à l'ensemble des universités de France métropolitaine : l'entrée par macroprocessus (MP) au nombre de neuf : huit qui relèvent de Bercy et un de l'Agence France Trésor, le MP6 gestion de la trésorerie. Une nouvelle rénovation : le contrôle interne métier se démocratise dans tous les établissements d'enseignement supérieur et il s'étend non plus au financier, mais aussi aux métiers. Un travail de recensement de tous les métiers a également été effectué qui rentrent dans le périmètre de l'Université de La Réunion et se retrouve également dans la charte.

- Sur les niveaux de responsabilité au sein du dispositif, les acteurs sont répertoriés dans un schéma qui est projeté, notamment les outils qui sont utilisés autant au niveau de la comitologie qu'au niveau des acteurs qui sont cités.

- Sur le séquencement annuel du contrôle interne, un schéma projeté donne la visibilité sur le déroulé du contrôle interne qui sera opéré à l'échelle de l'établissement. Il démarre en octobre de l'année N. Pour cette année, en octobre 2023 se tiendra un comité de pilotage restreint dont la composition a également été transmise dans la charte. L'objet de ce comité est de valider la feuille de route du contrôle interne, à l'image de ce qui s'est fait sur l'audit interne, et de donner aussi un avis sur les actions qui seront proposées sur les risques prioritaires qui ont été communiqués. Les données sont concaténées à la suite de ce COPIL restreint et sont diffusées en CA avec en sus un bilan de l'année qui sera présenté et la validation des actions pour l'année n+1. De décembre à février, un travail sera opéré de mise à jour par les référents de la cartographie des risques, parce qu'il faut savoir qu'une cartographie des risques et la maîtrise des risques ne peuvent pas se cantonner à une seule responsable du contrôle interne. Il y a des référents de contrôle interne qui vont être identifiés au sein de l'établissement en fonction de leur périmètre au sein des structures. Il y a déjà une référente contrôle interne financier qui a été identifiée et qui a d'ailleurs collaboré sur les éléments qui ont été transmis. Le retour est attendu pour février. Les éléments seront présentés en comité de pilotage élargi, pour faire un point d'avancement sur le plan d'action et éventuellement procéder à des arbitrages. L'année est clôturée de juin à août sur un travail similaire à ce qui a été opéré de décembre à février, avec une mise à jour par les référents du contrôle interne sur la cartographie des risques. Il faut opérer cette mise à jour, avec un retour attendu pour août n+1, août 2024 en l'occurrence, sur des éléments qui vont être de nouveau présentés en COPIL restreint l'année universitaire suivante.

- Sur la méthodologie et les outils pour la maîtrise des risques sont commentés comme suit :

- étape 1 : l'identification d'un dysfonctionnement et d'un risque. En exemple, le processus d'intégration d'un nouveau personnel au sein de l'université. Aujourd'hui, il n'y a pas de procédures harmonisées et communiquées à l'échelle de l'établissement.
- Etape 2 : mettre à plat tous les processus existants en faisant appel à toutes les directions qui interviennent lors de l'intégration d'un personnel : la DSST, la DLR,

la DSI, la DRH, qui vont fournir tous les logigrammes et les processus qu'ils ont en leur possession, ou simplement, s'il n'y en a pas, les usages à ce jour.

- Etape 3 : les points de blocage, les points d'amélioration, des propositions de solutions seront faites et sur cette base va être élaborée et implémentée un processus cible. Ce processus cible aura un plan d'action qui permettra de l'atteindre
- Etape 4 : alimenter la cartographie des risques.

La mise sous contrôle de ce processus va se faire par la documentation, la mise en place de logigrammes, de processus de communication à l'échelle de l'établissement. Le pilotage des risques va pouvoir se faire avec l'alimentation d'un tableau de bord qui sera mis à disposition de la gouvernance.

Le DFC fait savoir que la charte de contrôle interne est la colonne vertébrale du contrôle interne, qui va permettre à la suite de le décliner dans toutes les structures de l'Université. Cette déclinaison a commencé déjà par le contrôle interne budgétaire et financier. Il va être décliné au niveau de la cartographie des risques et le plan d'action qui a été présenté précédemment.

La Chargée du contrôle interne précise que la dernière cartographie des risques et le dernier plan d'action relèvent de l'année 2019. A partir de cette base, la mise à jour s'est déroulée en trois temps. Le premier était au mois de mai 2023, une Université a été identifiée comme étant l'une des universités les mieux positionnées en termes de cartographie des risques et de plan d'action de maîtrise des risques. Il y a eu des échanges qui ont pu s'opérer en présentiel avec cette université pour récupérer notamment de la méthodologie et un retour d'expérience. En parallèle, il y a eu un benchmarking pour s'intéresser à ce que font les autres universités. La deuxième phase a été entamée de mai à juin 2023, en travail collaboratif qui a été mis en place entre la DGS, la DPAP et la DFC. Ce travail collaboratif a permis de mettre à jour la cartographie des risques et le plan d'action. Les grosses différences à noter entre la version de 2019 et celle qui a été transmise, est notamment l'insertion des macroprocessus, puisque l'entrée se fait sur macroprocessus ; la mise à jour de l'échéance, puisqu'initialement il s'agissait des dates, à présent il s'agit des temporalités ; ensuite sur le statut de l'action, qui permet aux différents COPIL d'avoir une idée de l'avancée de l'action, à savoir si elle est initiée, si elle est en cours ou si elle était réalisée ; et surtout l'intégration des recommandations des audits qui ont eu lieu en externe et en interne qui est actuellement en cours. Tous ces travaux ont permis d'aboutir sur le support actualisé. Le troisième temps est la validation au CA.

Le DFC ajoute que la cartographie des risques permet d'identifier les risques les plus importants au sein de l'établissement au niveau budgétaire et financier. Afin de les classifier, la cartographie existante votée en CA en 2019 a été revisitée et rationalisée avec la mise en place des critères d'évaluation du risque par rapport au macroprocessus qui permet d'identifier les processus, les tâches suivants de grands champs. Au niveau de cette classification des risques et de l'évaluation, l'idée était de partir sur un critère lié à l'impact avec quatre échelles, de 1 à 4, le numéro 4 étant le plus grave impact. Puis, sur la probabilité, la fréquence avec une échelle identique de 1 à 4, le 4 étant la probabilité la plus fréquente. Ce qui donne, en multipliant ces deux critères, une cotation avec différentes priorités, de P1 à P3. La P1 (priorité 1) est une priorité majeure à forts enjeux, à forts risques. Le P2 est une priorité moyenne avec des enjeux moyennement majeurs et le P3 est une priorité moins lourde, plus aisée.

Puis, l'ensemble des risques liées à la cartographie est présenté. Depuis 2019, il y avait 143 items identifiés. En 2023, il y en a 122. Certains items ont été rationalisés et pour d'autres items où il n'y avait plus de risques sont sortis de la cartographie. Les cartographies à forts enjeux en P1 représentent environ 15 %. Les P2 à enjeux moyens, 23 %. Et les P3 à enjeux faibles, 62 %.
Au niveau du statut des actions P1 en 2023, 50 % sont en cours et 50 % sont à initier, sachant que le plan d'action est décliné sur l'ensemble des trois priorités.

La Chargée du contrôle interne évoque l'organigramme fonctionnel nominatif. Il s'agit d'un des socles du contrôle interne, de la maîtrise des risques. C'est un levier de maîtrise des risques qui permet d'identifier des zones de risque ou de défaillance au sein de la DFC de l'agence comptable. Il y a une mise à jour qui a été opérée puisqu'il y a eu des évolutions depuis par rapport à l'organigramme fonctionnel nominatif, avec l'insertion des macroprocessus. La mise à jour des titulaires et des suppléants pour chacune des tâches s'intègrent dans les processus et dans les MP. Également, la mention des profils informatiques qu'ils soient en saisie, consultation ou validation. Une nouvelle insertion sur la supervision a été mise à jour avec, notamment les natures sur des risques qui sont sur des contrôles qui se font soit de manière contemporaine, soit *a posteriori*. L'organigramme fonctionnel nominatif permet également la continuité de service parce qu'il permet d'organiser les suppléants sur des tâches qui sont essentielles et donc mentionnées dans l'OFN.

Sans questions particulières, *le Président* remercie pour ce travail important qui provient aussi des vérifications de l'établissement.

Il soumet aux voix la charte du contrôle interne.

Résultat du vote						
Vote	électronique					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				33		
N'ayant pas pris part au vote				2		
Nombre de voix	pour	28	contre	0	abstention(s)	3

Puis, il soumet aux voix la cartographie.

Résultat du vote						
Vote	électronique					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				33		
N'ayant pas pris part au vote				0		
Nombre de voix	pour	28	contre	1	abstention(s)	4

Point n°8 : Bilan, répartition et pilotage de la CVEC de 2018 à 2022

Rapporteur(s) : Coordonnateur RVU

Les bilans d'utilisation de la contribution de vie étudiante et de campus (CVEC) au sein de l'établissement de 2018 à 2022 sont présentés année par année, de manière synthétique. Le DGS est tout d'abord remercier pour son accompagnement sur ce dossier ainsi que l'ensemble des directions attributaires de la CVEC, la DFC et l'ensemble des collègues qui ont contribué de près ou de loin à la production de ces bilans. En rappel, la CVEC a été instaurée par la loi du 8 mars 2018, la loi dite ORE, orientation et réussite aux étudiants. Elle instaure cet impôt obligatoire pour tous les étudiants inscrits en formation initiale. Cette taxe est collectée par les Crous, puis reversée en partie aux universités. Cette loi est accompagnée d'une circulaire relative à la programmation au suivi des actions. Elle dispose que cette CVEC doit exclusivement servir à l'amélioration des conditions de vie étudiante, et l'établissement s'y attache depuis 2018. La circulaire précise également en annexe les orientations prioritaires à mener et s'articule autour de huit axes destinés à favoriser l'accueil et l'accompagnement social, sanitaire, culturel et

sportif des étudiants et à conforter les actions de prévention et d'éducation à la santé réalisées à leur attention. La loi dispose également des dotations minimums de la CVEC sur des champs. Il s'agit de 15 % de cette CVEC annuelle qui doit être consacrée à la santé des étudiants et de 30 % minimum de ce financement au Fonds de solidarité et de développement des initiatives étudiantes (FSDIE). Enfin, ces crédits représentent un véritable appel d'air pour l'accompagnement de la vie étudiante et de campus et contribuent fortement à la dynamisation des campus, dynamique saluée par la dernière évaluation HCERES.

Depuis le déploiement de la CVEC, le délai entre le 23 octobre, date d'ouverture des crédits, et le 10 décembre 2018, date de clôture des engagements au sein de l'établissement, n'a pas permis une mobilisation optimale de la CVEC. À cela s'ajoute un contexte social tendu et en cite quelques-uns : la crise dite des Gilets jaunes, qui a perturbé l'activité des services attributaires de cette dotation financière et le fonctionnement de l'ensemble de l'établissement. En 2019, l'exercice budgétaire se caractérise par une année pleine de mobilisation de la CVEC. Les services attributaires s'approprient l'usage de cette contribution et s'adaptent au périmètre de son utilisation. L'année 2020 marque le début de la crise sanitaire Covid-19, avec le premier confinement du 17 mars au 11 mai 2020. De nombreuses restrictions ont suivi, avec notamment le distanciel, la fermeture en présentiel de l'établissement, les couvre-feux et l'état d'urgence qui ont impacté très fortement l'activité liée à l'usage de la CVEC. Cette crise sans précédent a modifié et/ou pénalisé l'utilisation de cette contribution durant toute l'année. La CVEC a permis néanmoins un accompagnement social et sanitaire particulier des étudiants, notamment en direction des plus précaires sur cette période. En 2021, survient les effets de la crise sanitaire et ses conséquences se poursuivre, avec une fréquentation moindre de l'établissement, mais des problématiques différentes, comme au niveau de la santé, une forte orientation d'accompagnement de la santé mentale des étudiants. Pour le sport et la culture, les habitudes d'avant crise ont été réinstaller, ce qui est devenu un défi pour la direction. La mise en place des couvre-feux a perturbé, par exemple, ces activités sportives et culturelles, puisqu'elles se déroulent pour une bonne partie de leur activité en soirée. En 2022, reprise de l'activité à la suite de deux années très impactées par cette pandémie et un retour des cours en présentiel. Le retour à la fréquentation d'avant crise n'est pas ce qu'elle est, mais elle est amorcée. La reprise des habitudes de fréquentation et de consultation par les étudiants est différente d'avant la crise Covid. Par exemple, ils se sont appropriés, pour certaines activités, le principe du distanciel.
Concernant la répartition du budget prévisionnel par orientation, un exemple est donné : sur l'année 2022, pour l'axe santé, dès 2018, malgré le contexte de déploiement tardif de la CVEC, il a été mis en place des consultations diététiques qui entrent dans le cadre de la politique de santé de l'Université de La Réunion, mais qui s'inscrivent également dans les préconisations des schémas territoriaux de santé publique, la lutte contre l'obésité et surtout contre le diabète, pathologie très présente sur le territoire réunionnais et souvent mise en avant par l'ARS. Sur les exercices suivants, il y a eu le déploiement des différents dispositifs, tels qu'une augmentation des consultations médicales, de sage-femmes, de médecins et de psychologues, mais aussi l'acquisition de dispositifs de prévention des risques. Il pense notamment aux préservatifs masculins et féminins en accès libre au sein du SUMPPS, mais aussi des événements organisés par l'université tels les soirées d'intégration.

Sur l'axe 2, l'accompagnement social des étudiants a favorisé la mise en place :

- des bons alimentaires, distribués par l'assistance sociale après une évaluation, pour les étudiants en grande précarité.

- Pour lutter contre l'isolement social, a été élargi l'offre de restauration en partenariat avec le Crous, pour bénéficier d'une offre abordable en dehors des heures d'ouverture des restaurants universitaires et cafétérias, notamment le week-end.

- Des distributions de kits Covid bénéficiant aux plus nécessiteux.

- De dispositifs de lutte contre la précarité menstruelle. Les étudiants menstrués peuvent bénéficier, depuis 2021, de serviettes et tampons hygiéniques bio, en accès libre, sur la majeure partie des sites et campus.

Sur l'axe 3 relatif à la pratique sportive des étudiants, grâce à la CVEC, les plages horaires d'ouverture des installations sportives ont pu être augmentées, notamment aux gymnases, ce qui a permis d'accroître l'activité, d'acquérir du matériel de qualité pour les pratiques libres, notamment au combat, à l'escalade et aux activités de pleine nature qui nécessitent un investissement régulier de matériel, de mettre en place des actions sportives telles que les nuits compétitives sur le Moufia et le marathon des sports sur le Tampon, des spectacles de danse. Des infrastructures sportives ont pu être aménagées, comme celui du dojo du Moufia, des nouveaux espaces de workout et de musculation.

Sur l'axe 4, au niveau du développement culturel sur les campus, grâce à cette dotation, le Festival O'chapo a apparu et est devenu une véritable vitrine de l'action culturelle de l'Université de La Réunion, tant en interne qu'à l'externe. Le festival rencontre un engouement certain par les étudiants. L'établissement a pu acquérir différents matériels à l'instar de la pratique sportive, tels des pianos, des guitares, des batteries, des violons, permettant la pratique libres des étudiants.

Sur l'axe 5 relatif à l'amélioration de l'accueil des étudiants qui est un facteur de réussite important, plusieurs actions ont été menées en ce sens telles que des soirées d'intégration rassemblant plus de 2500 étudiants en début d'année universitaire, favorisant les rencontres et la sociabilisation des étudiants, le renforcement des offres de jeux de société, favorisant également l'intégration et la lutte contre l'isolement et la mise en place de dispositifs spécifiques pour l'accueil des étudiants porteurs de handicaps.

S'agissant des dépenses FSDIE 2022, un focus est établi. Il y a une tendance globale des actions financées lors des contributions à la FSDIE qui laisse transparaitre une véritable dynamique sur les champs du sport et de la prévention et de la promotion de la santé de la part des étudiants et des associations étudiantes. Des associations sportives, les activités en pleine nature, la participation à différents championnats et la mise à disposition de VTT à assistance électrique qui permettent aux étudiants de s'exprimer pleinement et pouvoir bouger dans le cadre de la dynamique santé sport. La santé étudiante n'est pas en reste dans les actions de sensibilisation puisque l'établissement a pu mettre en place, grâce aux initiatives des étudiants, des petits-déjeuners équilibrés intergénérationnels, des actions de sensibilisation sur les thématiques de la santé, la contribution aussi à l'apparition des jardins collaboratifs et des dispositifs de lutte contre les discriminations.

Enfin, un focus sur les évolutions de la dépense CVEC de 2018 à 2022, la mobilisation a été un peu moindre en 2018, mais elle connaît une évolution constante pour atteindre un équilibre dépenses-recettes qui devrait être favorisé dans le cadre du retour à la normale hors crise sanitaire et activité sociale. Cette dynamique se constate également à l'échelle nationale.

Madame Mariamon interroge sur certaines actions menées concernant la masse salariale. Est-ce que ce sont des recrutements au sein de l'établissement ? La deuxième question concerne les appels à projets. Ce sont des étudiants ou des associations étudiantes qui se positionnent et qui répondent à des appels à projets. Elle dit qu'il aurait été intéressant, de faire un focus sur la part des appels à projets déposés par des étudiants et aussi par des associations étudiantes. Elle suggère en rapport au bilan de 2019 et celui de 2020, concernant les achats de dispositifs médicaux, de reprendre le fournisseur de 2020 qui est beaucoup plus intéressant pour l'achat des préservatifs. Parce qu'en 2019, il y avait eu 2 500 préservatifs à 7025 euros, et en 2021, 5 000 préservatifs à 3 220 euros. Elle pense qu'il y a eu une inversion au niveau des chiffres.

Le Coordonnateur RVU répond sur la mobilisation de la masse salariale, pour laquelle les textes sont clairs. L'établissement peut mobiliser une partie de la CVEC sur de la masse salariale. Il s'agit bien d'agents affectés à l'Université de La Réunion et qui œuvrent dans le cadre du texte de la CVEC. Il rappelle que c'est de mettre en place des actions gratuites en direction des étudiants. La CVEC a permis la mobilisation de cette masse salariale pour ouvrir des installations sportives, notamment les gymnases plus tard le soir, par exemple. Concernant les appels à projets, il confirme que les appels à projets sont destinés aux étudiants de manière individuelle et aux associations étudiantes. Il n'a pas la proportion puisqu'elle est fluctuante chaque année, mais, de mémoire, il s'agit surtout de financement d'associations étudiantes. Il précise à ce sujet que la commission FSDIE a toujours financé les projets d'associations étudiantes dès le moment où les dossiers étaient recevables, administrativement. S'agissant de l'achat des dispositifs, il sondera la direction concernée au niveau du fournisseur, mais quand il s'agit d'une quantité de 2500, il est difficile déjà de quantifier la distribution des préservatifs qui n'est pas surveillée. C'est un accès libre et même plutôt discret. D'une année à l'autre, la commande est effectuée en fonction des stocks.

Sans autre intervention, *le Président* remercie le Coordonnateur et l'ensemble de ceux qui contribuent à la mise en place de ces actions, des divers services liés à la vie étudiante et de campus, les associations étudiantes, etc.

Le Coordonnateur RVU précise aussi sur cet exemple, que cela ne veut pas dire que l'établissement a acheté pour 7025 euros de préservatifs, il ne s'agit que d'une illustration.

Le Président soumet aux voix le bilan de la CVEC.

Résultat du vote						
Vote	Electronique					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				33		
N'ayant pas pris part au vote				0		
Nombre de voix	Pour	29	contre	1	abstention(s)	3

Le Président soumet aux voix la répartition de la CVEC.

Résultat du vote	
Vote	Electronique
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :	33

N'ayant pas pris part au vote				3		
Nombre de voix	Pour	26	contre	1	abstention(s)	3

Le Coordonnateur RVU termine sur la présentation des modalités de pilotage. Dans la continuité du bilan qui a été réalisé, il s'agit de formaliser et de renforcer les modalités de pilotage et du suivi de la CVEC qui déroge au principe d'universalité de l'impôt, qui nécessite donc une attention particulière. Il est proposé dans le pilotage de cette CVEC au sein d'établissement, quatre étapes : Une étape de programmation qui s'articule autour d'un séminaire avec l'ensemble des services bénéficiaires des fonds de la CVEC pour déterminer les grands axes prioritaires pour l'année à venir. Il est prévu également une restitution en CFVU de ce séminaire. Puis une étape relative à l'exécution et au suivi afin de mettre en place un suivi des actions et des dépenses en cohérence avec des indicateurs associés, stabilisés par rapport aux priorités nationales, voire académiques, répondant à la circulaire de 2019. Enfin, une étape de bilan, comme cela a été fait aujourd'hui et sera fait chaque année c'est-à-dire un bilan qualitatif, quantitatif et financier de l'usage de la CVEC par thématique à soumettre aux administrateurs.

Sans questions particulières, *le Président* soumet aux voix.

Résultat du vote						
Vote	Electronique					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				33		
N'ayant pas pris part au vote				1		
Nombre de voix	Pour	26	contre	2	abstention(s)	4

<u>Point n°9 :</u> Programme du Fonds de solidarité et de développement des initiatives étudiantes (FSDIE).

Rapporteur(s) : Coordonnateur du pôle RVU

L'Université de la Réunion a lancé sa seconde campagne d'appel à projets FSDIE pour l'année 2023. Par rapport aux éditions précédentes, le projet intitulé « Tournois de volley international », porté par l'association ISRUN, sur la première campagne 2023, la subvention s'élevait à 1 800 euros. L'enveloppe CVEC a été réabondé est contient désormais 169 889,03 euros. La commission FSDIE s'est réunie le 15 juin 2023. Sur les 11 dossiers réceptionnés, six dossiers sont déclarés administrativement recevables et éligibles pour un montant à allouer aux associations et initiatives étudiantes de 16 891,24 euros. Le détail est indiqué dans le document transmis aux Administrateurs.

Le Président soumet aux voix.

Résultat du vote						
Vote	Electronique					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				33		
N'ayant pas pris part au vote				1		
Nombre de voix	Pour	29	contre	0	abstention(s)	3

Soutien en faveur des personnels

Ce fonds aux initiatives en faveur des personnels est alimenté par une dotation de l'établissement et non pas de la CVEC. C'est une enveloppe de 10 000 euros pour l'année 2023. À la suite de la première campagne, l'enveloppe disponible qui restait pour cette commission était de 6 219,04 euros. Dix dossiers ont été réceptionnés par les services et il y en a quatre qui ont été jugés recevables administrativement et éligibles. L'enveloppe restante de 6 219 euros a été allouée lors de cette commission. Le vote a reçu un avis favorable de la CFVU.

Monsieur Arquier se réjouit d'avoir près de 50 000 euros de demandes de projets portés par les collègues au titre des projets en faveur des personnels. Il a été constaté que l'enveloppe annuelle de 10 000 euros n'est pas calibrée par rapport aux demandes des collègues sur l'année. Il propose de réfléchir pour l'année 2024 à une enveloppe un peu plus fournie, peut-être de l'ordre de 20 000 euros qui pourrait, sur l'ensemble de l'année, pouvoir répondre aux initiatives des collègues.

Sans autres questions, *le Président* soumet aux voix.

Résultat du vote						
Vote	Electronique					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				33		
N'ayant pas pris part au vote				0		
Nombre de voix	Pour	29	contre	0	abstention(s)	4

Point n°10 : Cadrage et les procédures de gestion des locaux.
Rapporteur(s) : DGSI

Le contexte des deux procédures sont rappelées. L'effort d'optimisation du fonctionnement est de donner plus de cohérence dans la gestion de l'établissement. Tout d'abord, il y a des contraintes de valorisation du patrimoine. Une circulaire de février 2023 de la Première ministre rappelle l'importance de le valoriser pour les administrations publiques, donc les universités et par conséquent l'Université de La Réunion. Ces deux procédures s'inscrivent également dans un objectif de qualité de vie au travail, faire en sorte que les collègues et les étudiants soient bien installés, donc une bonne gestion du domaine public. Il y a aussi cette idée qui est importante et qui a été remontée jusqu'à la Direction générale des services de veiller à une équité de traitement dans l'attribution des locaux, faire en sorte d'être globalement et équitablement installés dans l'établissement. Enfin, un dernier point, le respect de la réglementation. Grâce à ces deux procédures, cela va permettre une vigilance collective sur les règles d'attribution des locaux. En termes de rétroplanning, cette discussion a débuté à la sortie du chantier d'UFR Santé, le 29 mars dernier.
Sur les contraintes nationales : le Code général de la propriété des personnes publiques, les contraintes de valorisation des ressources et du patrimoine. En effet, l'établissement est contraint de valoriser son patrimoine pour produire des recettes. Cela implique, notamment que depuis 2018 l'occupation des domaines de l'administration publique, le principe est la non-gratuité. Ce n'est que par dérogation que l'établissement peut rendre gratuite l'occupation de son domaine. Donc, il y a des mises à disposition (MAD) qui deviennent plus strictes. Il faut

optimiser l'utilisation des locaux, pas uniquement pour des questions de valorisation du patrimoine, mais aussi pour des exigences de sécurité et de sûreté. Il n'est pas question de transformer, par exemple, un bureau administratif en local technique ou de stocker des produits dangereux là où les conditions ne sont pas réunies. Pour des questions de sûreté, c'est aussi permettre à l'établissement d'avoir connaissance en temps réel des occupations. Une difficulté, un incident se produirait, il faut pouvoir dire au moins aux autorités impliquées la présence, à une heure précise, d'une centaine d'étudiants. Donc, pouvoir avoir une vision de l'occupation sur l'établissement. Les acteurs du projet sont l'Antenne Sud de la direction générale des services, la DPAP et le Pôle Éco-Campus et infrastructures avec la DLR, la DSST, et les composantes, puis les services, les laboratoires. C'est un projet d'établissement. Les étapes du projet sont : faire un diagnostic de l'existant, reposer le cadre juridique et administratif et envisager les procédures de mise à disposition et d'attribution des locaux.
Il profite pour remercier nominativement l'ensemble des collègues pour les différentes réunions qui ont été menées pour pouvoir proposer les deux premières étapes aujourd'hui : fixer un cadre d'attribution des locaux, fixer également un cadre de mis à disposition des locaux, et les étapes 3 et 4 à venir. L'étape 4 concerne les locaux et leur utilisation qui seront connus et viendront sans doute à la rentrée septembre-octobre. Elles associeront notamment le chargé de mission Éco-Campus, le coordonnateur de Pôle, la DTPI et aussi d'intégrer les impératifs du Protecteur dans ces deux étapes : valorisation et infographie du patrimoine de l'établissement. Aujourd'hui, il est proposé les deux premières étapes : une procédure d'attribution des locaux et une procédure de mise à disposition des locaux.

En synthèse, il est rappelé aussi que c'est une décision d'établissement, pour l'attribution des locaux, l'Université de La Réunion n'est pas propriétaires des locaux, des bureaux, donc c'est une décision collective. Pour que l'attribution se fasse dans les meilleures conditions, il faut à chaque fois aller vers un diagnostic partagé de l'utilisation des locaux et construire un argumentaire pour chacun des services qui ont été identifiés. La deuxième procédure prend le même modèle, avec une petite différence, sur la mise à disposition des locaux au profit des tiers. Lorsque des conventions sont signées, il y aura des impératifs de valorisation du patrimoine et il faudra s'assurer du respect du principe de non-gratuité. Cela ne veut pas dire que l'établissement ne peut pas mettre à disposition ses biens de façon gratuite. Simplement, le législateur exige que cette mise à disposition soit justifiée par des motifs d'intérêt général et il faut à chaque fois bien l'identifier dans la convention, donc la procédure permet de rappeler ce type d'impératifs.

Monsieur Viale alerte sur la valorisation de l'écologie qui est une nécessité et sur le fait de bien tenir compte de la manière dont les partenaires financent et l'interaction. En exemple, vis-à-vis de certaines municipalités, la location des locaux aux municipalités avait entraîné des réciprocités ou rétorsions, avec par exemple des frais de piscine à 30 000 euros facturés aux STAPS, etc., évidemment, les personnels mis à disposition parfois des municipalités. Donc, il faut essayer de valoriser, mais bien anticiper les interactions avec les partenaires. Au-delà de cela, il pense que si l'établissement arrivait à faire en sorte qu'il y ait une partie de ces financements qui, en fléchage, reviennent au nettoyage d'équipements des locaux valorisés, cela aiderait à mobiliser toutes les équipes. Il fait remarquer que c'est aussi une contrainte de mettre à disposition.

Le Président indique que le volet de valorisation est en cours de mise en place est demandé notamment par le ministère. Il est souvent question de locaux, mais il n'y a pas que les locaux. Il

y a aussi tous les services qu'il y a autour, les équipements et les services qui peuvent être proposés à ceux qui souhaitent en bénéficier.

Monsieur Frouin rejoint le fait de savoir ce qui se passe dans les locaux. En pratique, il y avait quand même une gestion importante au niveau des composantes. Il voit une perte d'autonomie, mais surtout lui semble une complexification et peut-être un manque de réactivité possible dans certains cas. Puis, dans le document il a lu, une notion de surplus d'espace qui n'est pas très clairement défini. Il fait savoir qu'il y a des flux à court terme. Par exemple, il pense aux thésards. Le surplus d'espace peut être très temporaire entre deux thésards. Il peut y avoir un mois, deux mois, quelques semaines où il y a une impression de vide, mais cela ne dure pas très longtemps. Dans la gestion, il faut tenir compte de ces vides temporaires mais garder à l'esprit que le service qui pilote des locaux doit nécessairement en avoir la maîtrise. Certaines salles ont malheureusement par le passé été attribuées sans que ce principe ne soit respecté.

Le DGSi pense que la procédure qui est proposée devrait éviter ce genre de difficulté, puisqu'elle oblige à contacter l'ensemble des acteurs qui sont susceptibles d'être concernés par la proposition de réattribution ou d'attribution. Comme évoqué dans sa présentation, il y a un effort qui est fait sur le diagnostic, c'est-à-dire quelle occupation est faite, quelle est la destination du local et comment mieux la répartir. Il y aura une construction d'un argumentaire, c'est-à-dire argumentaire contre argumentaire, pour que la décision qui est prise fasse l'objet d'une adhésion le plus large possible de toutes les parties prenantes, en ayant bien conscience d'une tension sur les bureaux. Donc il faut la résoudre d'une façon ou d'une autre. La procédure devrait éviter ce type d'angle mort et de passer à côté d'un acteur ou d'un interlocuteur. Sur le surplus d'espace, ce n'est pas une procédure brusque. Il faudra bien à un moment se rencontrer pour savoir si, en effet, cet espace est en surplus. Est-ce que ce local est vraiment utile, opportun, etc. Il pense à certains collègues, certains services qui, par exemple, ont besoin de bureaux, mais en venant à leur rencontre, certains de leurs bureaux sont transformés en archives. Il rappelle qu'il y a un service d'archives, une procédure archivistique, et il faut mettre en interaction les collègues, les services pour pouvoir "de façon très simple" libérer ses locaux d'archives qui sont en réalité des bureaux et ainsi pouvoir redonner un peu de souffle à des services. Enfin, sur la perte d'autonomie, il comprend l'argumentation, parce qu'il y a des espaces et toutes les composantes, toutes les structures sont confrontées à cette tension. Il y a une réaction normale des structures pour trouver des solutions en interne. Ce qui est dit aujourd'hui, c'est qu'à l'échelle de l'établissement, des solutions peuvent être trouvées en commun à la difficulté qui est générale, qui n'est pas uniquement une difficulté d'une composante en particulier, mais l'ensemble des structures sont confrontées à des problèmes de tension. Les structures ont aussi des locaux qui ne sont peut-être pas tout à fait calibrés ou sous-calibrés. Grâce à cette procédure, il y a aura un diagnostic transparent, collectif, pour pouvoir apporter des réponses.

Monsieur Mehoumoud Issop trouve la procédure bien écrite. Finalement, pour une procédure de mise à disposition des locaux qui est à l'origine destinée à des acteurs extérieurs à l'université, il y aura un diagnostic en interne. Sauf erreur de sa part, c'est l'objet de la procédure. Il trouve intéressant de pouvoir faire un diagnostic de l'utilisation des locaux en interne avant de mettre à disposition ces locaux. Il demande si l'objet principal est bien la mise à disposition des locaux à des acteurs tiers à l'établissement.

Le DGSi précise qu'il y a bien deux procédures. Il y a une première procédure d'attribution des locaux qui est tournée vers l'intérieur de l'établissement. C'est une procédure qui est interne

d'une certaine façon pour voir comment ces locaux sont gérés d'abord pour remplir les missions de service public. La deuxième est la mise à disposition des locaux. Celle-ci est tournée vers l'extérieur, c'est-à-dire vers les partenaires, vers une demande locale d'équipements, mais simplement de salles, de locaux, d'espace, etc. Cela peut-être une société, le rectorat, une institution publique ou autre. C'est bien deux procédures séparées, mais qui sont liées. C'est-à-dire que s'il y a déjà un diagnostic fait de l'existant, il faut d'abord satisfaire les besoins de l'établissement.

Monsieur Mehoumoud Issop confirme avoir bien compris dans ce sens. Il demande d'où part ce diagnostic. Est-ce qu'aujourd'hui, il y a une sollicitation forte des extérieurs des locaux ou plutôt une problématique en interne ? Quelle est aujourd'hui la part occupée par les extérieurs et combien potentiellement l'établissement pourrait obtenir comme valorisation de cette part ?

Le DGSi répond qu'il y a une troisième étape qui est la valorisation. Cela a été indiqué dans le cadre des échanges, c'est-à-dire que l'établissement n'est pas encore capable de tout mesurer, notamment en termes de coûts complets. Faisant référence aux propos de Monsieur Viale, il demandait comment récupérer sur ces recettes le coût du nettoyage. Il n'y a pas de réponse. Mais il manque encore un certain nombre d'éléments, c'est-à-dire qu'il y a des équipements pour lesquels ils ne peuvent pas être chiffrés. La circulaire de février 2023 donne des pistes, mais concrètement, comment faire ? Il y a les compétences pour faire le projet, construire la délibération pour la présenter devant le CA, mais cela prend encore un peu de temps. Sur le taux d'occupation, c'est ce diagnostic qui sera fait à l'étape 3, pour pouvoir ensuite proposer « clé en main » un dispositif de valorisation du patrimoine.

Monsieur Viale complète sur les précédents propos, pour lesquels, il faisait référence à des occupations permanentes. Il pense qu'il faut aussi penser à ce qu'il y a comme valeur ajoutée en équipement interne aux infrastructures, qui peuvent faire l'objet de valorisation. En exemple, il cite, sur le campus sud, une location qui est faite à une association privée de l'espace de gymnastique pour les enfants. Cela permet de réallouer 5 000 euros annuellement sur l'équipement de gymnastique. Il y a de l'équipement informatique, multimédiaire, etc. à valoriser ainsi que le studio de captation vidéo, etc. Ce n'est pas forcément de l'occupation de locaux.

Le Président affirme que ce volet s'inscrit dans une stratégie de valorisation des locaux, prenant en compte la méthode, l'infrastructure, les équipements et les espaces. Il est donc important d'arriver à déterminer une politique et une procédure claire en la matière. Aujourd'hui, il s'agit de l'attribution des locaux au sein de l'Université en fonction des besoins, mais également de déterminer les modalités de mise à disposition certaines de ces locaux aux partenaires et structures externes. C'est déjà un premier pas, et il remercie les services d'avoir travaillé sur ce sujet. Les choses sont maintenant posées. S'agissant de la crainte formulée par certains services sur la potentielle « dépossession » des composantes de la gestion de leurs locaux ou un ralentissement des opérations, cela est très peu probable, parce que ces ralentissements, ces dysfonctionnements, sont justement liés au fait qu'il n'y a pas de gestion des locaux. Aujourd'hui, l'établissement se structure et il faut pouvoir avoir collectivement une visibilité sur les locaux, dans le respect des normes applicables, il s'agit donc d'une question d'optimisation de fonctionnement, de vision de l'utilisation des locaux, tout en assurant une sécurité matérielle et juridique. Tout cela s'inscrit dans un dialogue interne afin de déterminer la méthode de gestion à mettre en place. Il a été montré récemment qu'un certain nombre de solutions pouvaient faire partie de ce dialogue et dans une vision aussi transversale.

Le Président soumet aux voix le cadrage de l'attribution des locaux.

Résultat du vote						
Vote	Electronique					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				33		
N'ayant pas pris part au vote				0		
Nombre de voix	pour	28	contre	2	abstention(s)	3

Le Président soumet aux voix la procédure de mise à disposition.

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

Point n°11 : Point suivi du Bureau d'établissement

La réunion de Bureau de l'établissement qui a eu lieu, a permis de revoir l'ordre du jour pour faire valider un certain nombre de points « classiques » du CA. Comme à l'accoutumée, un vote global sera proposé après avoir exposé les éléments sur ce suivi.

a. Demandes de financement *(VPRV)*

Les projets sont présentés :

- Un projet de mobilité sur la fiche action FEDER par un MCU qui part en Irlande.
- Un projet sur la restauration des milieux qui est porté par PVBMT, sur le fonds vert France 2030 piloté par l'ADEME
- Un projet sur paille-en-queue. Cet oiseau emblématique semble développer des nidifications proches du milieu anthropisé (financée par l'Office français de la biodiversité).
- Un projet sur les aérosols en milieu tropical en Argentine qui peut représenter un modèle. Le financement est lié aux déplacements et aux échanges avec le LACy.
- Un projet programme et équipement prioritaire de recherche (PEPR) par le CEMOI, à l'intérieur desquels il y a des projets ciblés.
- Un projet sur les monographies sur des plantes médicinales. Il y a une trentaine inscrite à la pharmacopée française, porté par ChemBioPro.
- Enfin un projet sur tout ce qui est système d'information sur la nature des paysages, qui permet de la conservation sur des insectes arachnides par le PVBMT.

b. Positionnement de l'UR en tant que promoteurs sur le projet DALON *(vprv)*

Le projet FEDER DALON (DiAgonstic de La fOnction Neuromusculaire) comprend un protocole de Recherche Impliquant la Personne Humaine de catégorie 2 (RIPH2). L'objectif principal de cette étude est de comparer l'efficacité de deux programmes d'entraînement supervisés, réalisés à différentes vitesses de mouvement à celle d'une activité physique libre sur la fatigabilité neuromusculaire chez des personnes atteintes de diabète de type 2. Ce protocole a

été accepté par le Comité de Protection des Personnes. Toutefois, le promoteur se trouve en situation de liquidation judiciaire depuis décembre 2022. L'étude a donc été suspendue le 28 décembre 2022. Afin de poursuivre cette étude, l'Université de La Réunion propose de se positionner comme un promoteur. Avec ce statut, le laboratoire IRISSE est propriétaire des données, l'Université respecte les contraintes du FEDER et, si l'UR devient promoteur, les laboratoires travaillant sur la recherche clinique humaine pourront tirer des bénéfices pour les prochains projets. Les deux points ont été validés en Commission de la recherche.

Les points ci-dessous ont été validés en CSAE :

c. Calendrier d'ouverture et de fermeture administrative de l'établissement 2023-2024.
d. Organisation et aménagement du temps de travail des personnels BIATSS, congés annuels, dons de jours de congés et autorisation d'absence.
e. Actualisation des documents de cadrage du RIPEC – composante fonctionnelle (C2).
f. Barèmes et critères d'attribution du RIPEC – prime individuelle (C3) pour l'année 2023-2024.
g. Mise en conformité de l'indemnité de formation continue (IFC).
h. Actualisation de la prise en charge des frais de missions.
i. Actualisation de la procédure de recouvrement.

Les points ci-dessous ont été validés par la CFVU :

j. Modification du calendrier pédagogique 2022-2023 du Master Biologie Santé.
k. Modification du calendrier de gestion de scolarité 2023-2024.
l. Calendriers pédagogiques 2023-2024 : (DFTLV, ESIROI, IAE, ICR, INSPE, IUT Sce Egalité, UFR DE, UFR LSH, UFR SANTE, UFR SHE et UFR ST).
m. Grilles tarifaires et droits d'inscription. (DFTLV, ICR, IUT, SCD, SUAPS, UFR DE et UFR SANTE).
n. L'adhésion au groupement d'intérêt scientifique au réseau national des collections naturalistes a été validé à la CR.

Monsieur Parmentier fait remarquer qu'il y a eu des évolutions sur la fiche Ripec C3 qui a été amendée entre le Bureau et le CSAE.

Le DRH confirme qu'il y a quelques modifications qui ont été opérées. Il rappelle que le Ripec C3 correspond à la prime individuelle de la campagne 2023-24. Il s'agit de déterminer les critères d'attribution ainsi que les barèmes associés. La grille d'évaluation de l'année dernière a été amendée à la fois sur la forme et le fond pour satisfaire aux transformations réglementaires. Deux évolutions majeures qui résultent des textes législatifs ont été prises en compte pour l'actualisation du document de l'année dernière. Il s'agit des critères d'évaluation qui passent de quatre à sept critères, dont six référencés dans les missions qui incombent aux enseignants-chercheurs et un critère qui mesure l'investissement collectif. Une autre évolution concerne l'inversion de l'ordre des instances d'évaluation, avec désormais le CNU qui statue dans un premier temps et ensuite le CACR, sachant que l'année dernière le CACR intervenait dans un premier temps, suivi de l'évaluation par le CNU. Un critère spécifique interne à l'établissement a été introduit qui est formalisé dans la note sous forme de coefficient de pondération. C'est surtout sur la méthodologie de calcul qu'il y a eu des évolutions, puisque la notation est établie sur 20 points qui se fait en deux étapes : dans un premier temps, les avis rendus par le CNU et le CACR. A la dernière séance, deux rapporteurs ont été désignés pour évaluer les dossiers de chaque candidat sur les critères cités ci-dessus. Le CACR et le CNU produisent leurs évaluations sur la base d'une cotation qui apparaît également dans le document, A, B, C, et qui ont été

retranscrites sous forme de notation sur 20 points avec des barèmes correspondants qui ont été intégrés dans la note. Il conviendra de préciser, ce qui fait partie du rôle des rapporteurs, au titre de quelle mission le bénéfice de la prime est proposé, une, plusieurs ou l'ensemble des missions. La moyenne des notes allouées par le CNU et par le CACR est pondérée par ce coefficient multiplicatif. Le principe d'attribution est alloué pour trois ans. Au préalable, les candidats sont classés par ordre croissant de la note finale pondérée. Les enseignants ayant tenu les notes les plus élevées seront bénéficiaires de cette prime individuelle en respectant une triple condition, deux qui résultent directement des LDG ministériels avec l'intégration de 40 % des bénéficiaires de même sexe, que ce soit hommes ou femmes, et également de tendre vers l'équilibre d'attribution entre le corps des MCF PR. Il s'agit de deux dispositions des LDG ministériels, puisque les LDG établissement n'ont pas été approuvées. La troisième condition est de respecter le contingent qui a été fixé et reconduit par rapport à l'année dernière, d'une trentaine de possibilités. Pour information, la campagne 2023-24 comptait 54 candidatures qui ont été enregistrées et qui ont été présentées lors du dernier CACR et se répartissent comme suit : 16 PR, et 39 MCF. Le deuxième volet qui concerne le barème est identique à l'année dernière, soit un forfait de 5 000 euros par an par bénéficiaire. Par rapport au document qui a été présenté, il y a eu des ajustements qui sont plus conformes à la réglementation en vigueur en matière de notation, mais aussi en matière de règles pour l'attribution de cette prime.

Monsieur Parmentier fait part de sa difficulté à mettre en œuvre la fiche, dans le rôle attribué au rapporteur. Il y a des avis très favorables qui sont égaux à 15, à 20 points. Il imagine que les rapporteurs du CACR mettent des points et, en fonction de la moyenne des points, il y aura un avis « très favorable », « favorable » ou « réservé ».

Le Président répond par l'affirmative, les rapporteurs sont en effet désignés pour étudier les candidatures et émettre un avis sur chacun des volets. Sur la base de la modalité de calcul, ces avis sont ensuite retranscrits en notations qui permettent le classement et l'attribution des primes.

Monsieur Parmentier acquiesce, mais il indique la mention « très favorable » pour la note de 15 à 20 points. Comment savoir si la note 'est 15, 16, 17 ou 20 ?

Le Président répond qu'il y a deux volets : l'avis CNU et l'avis CACR qui est issu des rapporteurs. Pour les rapporteurs, ils auront une grille qui leur permettra d'identifier. Le CACR a souhaité reprendre les éléments de grille d'avancement, mais en repositionnant la cotation sur 20 points. Ils auront la grille d'évaluation et pourront, pour chacun des items, "noter" chacun des dossiers, et ce sera retranscrit sur la base de ces modalités en avis. C'était important de pouvoir faire cela, parce que s'il y a une résolution trop faible, il n'est pas possible de classer les dossiers. L'idée est de donner une possibilité de noter sur 20, d'avoir des fourchettes qui permettent de donner les avis, mais ces notes vont pouvoir permettre le classement avec une résolution beaucoup plus fine, ce qui permettra de départager éventuellement plus facilement des collègues.

Monsieur Parmentier ne voit pas à quoi servent les avis du CACR puisque ce sont les points qui comptent.

Le Président explique qu'à un moment donné, ce qu'il faut saisir, ce sont des avis, ce ne sont pas des notes. Il y a obligation de transcrire ces notes en avis, pour pouvoir les saisir sur l'application. *Monsieur Parmentier* indique qu'il y a plein de combinaisons possibles. Si des missions doivent être regroupées, par exemple, comment est comparé un regroupement formation initiale et

continue tout au long de la vie avec recherche scientifique technologique, regrouper avec, par exemple, un autre regroupement de coopération internationale, participation à la construction de l'espace européen, diffusion de la culture humaniste.

Le Président dit que cela va dépendre des dossiers. En réalité, ce qui est fait, c'est pour identifier la dominante des dossiers. Comme le Ripec C3 fait suite à la PEDR et que la PEDR était exclusivement en recherche, cette modalité est beaucoup plus large. L'idée est que chaque rapporteur analyse les différents dossiers, il fait sa notation, mais en même temps, il donne une indication de la dominante du dossier qui peut être un dossier formation, un dossier international, un dossier recherche, et va être une combinaison.

Monsieur Parmentier demande comment est hiérarchisé des dossiers qui ont des dominantes différentes.

Le Président répond que la dominante des dossiers génère un seul avis et non plusieurs. Dans l'application de saisie, il peut y avoir des dossiers à dominantes différentes, mais avec un seul avis à saisir. Ce n'est pas un avis par item des dossiers, mais un avis global. Après, la règle de calcul est assez mécanique, elle retranscrit en avis. Cette règle de calcul intègre l'avis CNU, qui maintenant précède, l'avis du CACR. L'avis du CACR se basera sur l'avis des rapporteurs. Ensuite, il y a une moyenne des deux pour avoir une note sur 20 et il y a l'implication globale à l'échelle d'établissement qui vient pondérer le résultat. Ainsi, il va y avoir une possibilité de classement dans une fourchette assez large de notation des collègues.

Monsieur Frouin fait part de la même incompréhension que Monsieur Parmentier sur la fourchette pour les notes du CACR. Il pense que c'est une question de présentation. Il y a une note sur 20. Selon la classe, la note donne accès à un avis très favorable ou favorable. Question technique sur le principe de calcul de la note finale : Il y a une note A, une note B, il y a une note C, qui est la moyenne des deux. Après, il y a une note finale pondérée qui est marquée sur la ligne coefficient de pondération. Il ne comprend pas, ce qu'est la note finale pondérée. La moyenne de A et B, ou la moyenne de A, B et C ?

Le Président répond qu'il y a une note A et B, avec une moyenne de A et B. Ensuite, il y a une troisième note C qui n'est pas une note, mais qui est un coefficient, et qui vient pondérer ces différentes notes pour avoir la note finale qui sera sur 20.

Monsieur Frouin considère qu'il n'y a pas besoin de cette note C qui est une moyenne. Le calcul est la moyenne des notes A et B sur 20.

Le DRH rejoint les propos de Monsieur Frouin et pense que le tableau n'est pas suffisamment explicite, et confirme ce calcul.

Monsieur Frouin dit que cela prête à confusion, parce que cela donne l'impression de rajouter une note dans le calcul.

Le Président confirme que ce n'est pas une note de plus, mais bien une modalité de calcul.

Il soumet aux voix l'ensemble des points dans le cadre du suivi du Bureau.

Résultat du vote						
Vote	Electronique					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				33		
N'ayant pas pris part au vote				0		
Nombre de voix	pour	23	contre	1	abstention(s)	9

Point n°12 : Logiciel de gestion du temps de travail.

Rapporteur(s) : Directeur de la DSI

La présentation débute par un bref historique de l'utilisation de HamAC. Il a été mis en production en 2013 et a été généralisé en 2020. Le logiciel vétuste n'a pas été mis à jour depuis 2015. Il n'a pas de possibilités d'intégration d'option tels quel l'agenda Google, la différenciation sur les congés et les RTT, etc. Dans cette optique, la DSI a essayé de lister avec les services RH les besoins de l'UR qui était de savoir où allait être hébergé la solution, est-ce qu'ils étaient conformes aux RGPD, avoir un connecteur avec Siham, le logiciel RH, notamment. Un point important à retenir était le coût. La consultation faite à la DSI fait suite à trois sociétés retenues. Sur ces trois sociétés, il y a eu deux réponses. Celle qui correspond le plus aux besoins était oHRis. Un point est fait sur la tarification de l'outil actuel qui apparaît plus intéressant pour l'établissement.

Le logiciel oHRis comporte trois modules. Le principal est le module de gestion de temps qui permet de gérer les horaires des agents. Dans ce module, tous les options ne vont pas être implémentées maintenant et ne sont pas à l'ordre du jour, notamment, la partie badgeuse. Mais il reprend à isopérimètre voire plus ce que faisait le logiciel à HamAC. Cela permet aussi d'avoir un élément nouveau qui est de sortir des tableaux de bord, notamment pour savoir exactement le nombre de jours télétravaillés par an, donc de sortir cet indicateur. Le deuxième module est relatif à la gestion des congés, proprement dit qui est le cœur de ce que faisait HamAC, avec une grosse nouveauté, la dématérialisation, notamment pour les justificatifs d'absence. Aujourd'hui, tout se passe par email. Cet outil permettra de fluidifier certains processus ainsi qu'intégrer la partie télétravail, des agendas Google et certains concepts nouveaux, tels que le don de jour et les jours de fractionnement. Sur ce module gestion de congés, cela va gérer aussi les cycles de travail. Le workflow de validation permettra de remonter à la validation du n+1 et du n+2 si le n+1 n'est pas là, par notification, comme le faisait HamAC, par email.
Il a été demandé au CSAE, de faire un focus réel sur la partie gestion des congés. Cela permet de prendre en compte tous les différents modes de congés qu'il peut y avoir : les congés maladie, les congés d'ancienneté, les déplacements professionnelles, le repos compensateur, le télétravail, le CET. La gestion du CET dans oHRis est une fonctionnalité qui a été retenue principalement, parce que très peu de sociétés le font et ont une attestation d'exclusivité de cette gestion. La troisième brique qui vient s'implémenter au module gestion de temps et gestion de congés, est la gestion des suivis des activités qui concerne uniquement la recherche. Cela permet de calculer le temps passé et aussi de suivre les coûts liés à la recherche qui a été pris en supplément. Celui-ci pourrait éventuellement venir en remplacement du logiciel SYNCRO. Le socle commun à ces trois modules permet une gestion centralisée de tous les salariés. C'est une solution ouverte, qui peut interfacer avec de nombreux logiciels. Aujourd'hui, oHRis a 160 000 utilisateurs, plus de 250 clients dans plus de 20 pays.

Les avantages techniques sont : la conformité aux RGPD, les stockages de données se feront en France avec des sauvegardes, le logiciel est mis à jour, ce qui n'était pas le cas sur HamAC, car il y avait une assistance téléphonique disponible quasiment sur toute la période d'ouverture de l'établissement. La tarification comprend la phase du lancement de projet, le pilotage du projet, un accompagnement du service RH et des utilisateurs pour donner suite à la mise en production et l'intégration des trois modules qui ont été cités.
Sur la partie formation, il y a deux briques spécifiques. La première concerne la mise en conformité avec l'aménagement du temps de travail. Les deux autres modules concernent les gestionnaires RH, ce sont les formulaires d'utilisation de la solution. Cela permet aussi de répondre à un autre problème, car aujourd'hui, le logiciel HamAC reposait uniquement sur deux personnes. Cela permettra d'avoir un public plus élargi et d'avoir plus de personnes qui soient formées à la solution et à la résolution des problèmes qui peuvent survenir. En termes de planning de déploiement, il y aura tout d'abord la première phase plus ou moins technique d'interfaçage avec les logiciels métiers, ensuite une phase RH, avec les gestionnaires qui sont présents au service de la DRH. Le planning de déploiement peut se dérouler sur trois mois et peut être étalé sur une plus longue période. Le but est de faire en sorte que la reprise de données soit la plus courte et la moins fatigante pour les collègues, que ce soit au niveau de la DSI ou au niveau du service RH. En finalité, il y a un déploiement global de la solution à l'échelle de tous les services de l'établissement sans exception en septembre 2024, date qui est souhaitée être tenue avec les services RH. Pour finir, quelques références sont citées dans le milieu universitaire.

Monsieur Arquier demande confirmation du déploiement, service par service, tout au long de l'année avec un déploiement généralisé pour septembre 2024. Il interroge sur la programmation des services ou des pôles concernés ?

Le Directeur de la DSI répond que sur la première vague, à l'identique d'HamAC, il y aura le service DRH et le service de la DSI, le temps de finaliser la bascule. Le but est de passer par les gestionnaires RH qui aujourd'hui gèrent plusieurs services. Il est proposé de prendre une gestionnaire et migrera les services dans la gestion. Le plan n'est pas encore défini, dans l'attente de l'aval du CA.

Monsieur Arquier se dit satisfait d'avoir un nouveau logiciel en remplacement de l'outil HamAC vieillissant qui ne prenait pas en compte les CET.

Sans autre demande d'intervention, *le Président* soumet aux voix le logiciel qui a été validé en CSAE.

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

Point n°13 : Conventions – contrats – accords-cadres recherche et hors recherche pour information.
Rapporteur(s) : DGSI-DAJI

Les conventions, pour information, relèvent, de la délégation de pouvoir du CA :

- 58 conventions hors recherche concernent exclusivement le domaine de la formation
- 21 conventions concernent le domaine de la recherche.

Point n°14 : OSE : Nouvelle formule de calcul des services d'enseignement.
Rapporteur(s) : Administratrice des SI

L'établissement a changé d'outil de gestion des services d'enseignement en 2021 en passant du logiciel Geisha au logiciel OSE. Quelques petits changements sont à opérés en termes de paramétrages, puisque OSE est beaucoup plus paramétrable que le logiciel Geisha, entre autres dans le calcul des services d'enseignement où peut être définit des priorités en termes de types d'enseignement, de régime d'inscription, de composantes d'affectation ou d'enseignement, etc. Par ailleurs, le fonctionnement actuel d'OSE a été repris tel quel de Geisha. Il ne correspond pas exactement au fonctionnement de l'établissement, notamment la répartition automatique des heures complémentaires ne correspond pas à la manière dont les composantes fonctionnent, ce qui oblige les gestionnaires à réaliser de multiples corrections manuelles. L'idée est de rationaliser ce fonctionnement, ce paramétrage et d'automatiser au maximum la répartition des heures complémentaires sur les différents centres des composantes, les structures. Le comité de pilotage OSE s'est emparé de ce sujet, une proposition a été validée le 21 avril 2023. En priorité, ce qui serait comptabilisé dans les services d'enseignement, ce seront les heures de travaux pratiques en formation initiale dans la composante d'affectation, peu importe le moment où le service a été saisi, s'il s'agit d'heures de travaux pratiques en FI dans la composante d'affectation, cela va être comptabilisé en premier, ainsi de suite pour les autres types de formation initiale dans la composante d'affectation, etc. Ce qui est priorisé, c'est la formation initiale dans un premier temps, ensuite la composante d'affectation, et toujours les heures de travaux pratiques.

Point n°15 : GPEEC.
Rapporteur(s) : Madame Morere du cabinet I-NOV

Le cabinet I-NOV a accompagné l'établissement dans le déploiement de cette démarche au sein de l'établissement. La GPEEC a été engagée en 2022 avec l'objectif de trois axes : cartographier les emplois et les effectifs, construire le plan de formation 2024, créer un référentiel des emplois types de l'Université de La Réunion, et dans une moindre mesure préparer la campagne des entretiens professionnels et formations 2023. À ce jour, la cartographie a été réalisée, avec 59 cartographies complétées sur 62 structures identifiées, 95 % de réalisation, soit 791 agents qui ont été cartographiés à ce jour. Par la suite, cela permet aussi d'avoir une vision des BAP représentées et des effectifs pour chacun des unités et services. Concernant le référentiel emploi, il a été construit sur la base de référence 3, voire avec un objectif vers référence 4. Il devrait fusionner référence 3, (REM et bibliophile), qui est en cours de construction. L'objectif étant de pouvoir identifier les emplois spécifiques à l'Université, emplois types, et ne pas supprimer, les fiches de poste. Ensuite, le troisième axe, le plan de

formation 2024 a été présenté fin 2023 qui est déjà mis en œuvre. Concernant la campagne des entretiens, le premier objectif était de sensibiliser les cadres et son intérêt et aussi d'identifier un support, un outil pour l'université, qui serait le module GPEEC de Siham. Aujourd'hui, ne pouvant le mettre en œuvre pour la campagne actuelle pour des raisons techniques, il y a un outil intermédiaire qui a été proposé, mais qui permettra aussi de faire un premier retour pour adapter Siham pour 2024. Aujourd'hui dans cette démarche, il est important de pouvoir construire des process RH, notamment l'actualisation de la cartographie, de poursuivre la démarche GPEEC, mais aussi de l'outiller à travers Siham et à travers d'autres supports d'information notamment, de renforcer peut-être les moyens au niveau d'un gestionnaire GPEEC. C'est aussi important de pouvoir mobiliser les encadrants sur la démarche, puisque précédemment, il y avait une moyenne de 40 % de retour sur les entretiens, donc pouvoir augmenter ce pourcentage. Bien évidemment, anticiper les évolutions et l'optimisation des compétences et des effectifs en fonction de l'évolution des métiers, et de construire un plan de formation et de développement des compétences adaptées. Pour conclure, l'Université de La Réunion devient un établissement pilote en matière de GPEEC, sachant que nombre d'universités sont au démarrage ou dans la réflexion de ce type de démarche. Par exemple, un logiciel comme Siham reste à développer et cela permettra aussi de l'adapter aux besoins de l'établissement. Maintenant, il reste à enrichir le référentiel, à l'adapter pour la campagne 2024 les outils et ce module Siham, et ensuite de pouvoir davantage mobiliser les encadrants sur ce type de démarche.

Le Président remercie madame Morere, pour cette présentation et tous les éléments d'accompagnement qui sont produits conjointement avec la DRH pour progresser sur ce dossier. Il termine en indiquant qu'une présentation avait été faite en CSAE.

Point n°16 : Point d'étape de l'audit recrutement gestion CEV.

Rapporteur(s) : Auditrice interne

L'auditrice interne indique avoir pris ce poste depuis août 2022. En décembre 2022, il y a eu la validation de la charte et du plan d'audit. Concernant la mission des CEV ATV, la lettre de mission a été signée le 7 mars. La réunion d'ouverture avec les audités a eu lieu le 17 mars et les réunions de clôture le 27 juin avec l'ensemble des structures. Cela représente 34 entretiens : 46 personnes auditée, une enquête avec 898 CEV ATV interrogés. Un taux de réponse de 32,9 %, 296 réponses. À l'heure actuelle, les résultats de cette enquête sont étudiés pour pouvoir ensuite échanger avec les différentes structures. Concernant les fiches d'analyse et de recommandation, cinq thématiques ont été retenues après les entretiens. Il y a l'identification du dialogue de gestion d'arbitrage (GTA), de la masse salariale et les heures complémentaires, l'identification des vacances d'emploi sur la base des besoins, le processus de recrutement des CEV ATV, avec un focus sur la nouvelle procédure qui a été validée le 16 mars, qui *in fine* sera impliquée dans le processus de recrutement, le contrôle au niveau des recrutements des CEV ATV, et la mise en paiement. À l'heure actuelle, les échanges avec les audités sur ces fiches sont en cours et représentent un gros travail à effectuer. L'arborescence de ces fiches d'analyse des recommandations est la suivante : une présentation d'une situation idéale, ensuite une analyse de la situation réelle, avec les faits, les observés, les constats, qui sont issus essentiellement des entretiens qui ont eu lieu avec les structures. Ensuite, les causes potentielles identifiées, leurs conséquences ou les risques.
Pour terminer, il y a des recommandations avec une phase de validation, de proposition, avec les différentes structures. Dans les recommandations, il y aura un classement par niveau : de niveau utile, nécessaire ou indispensable, qui permettra ensuite de présenter au CA une

synthèse de cet audit et une liste de recommandations qui sera utile au niveau du classement, pour l'arbitrage. Les enjeux sont la masse salariale que représentent les CEV et l'importance de les maintenir face à la difficulté de recruter à l'heure actuelle, qui est ressortie des différents entretiens. Les limites réglementaires, par rapport à la paie à façon, l'établissement se retrouve avec cette limite de temps incompressible, qui peut-être de deux à trois mois, et continuer toujours à travers les recommandations d'être dans une démarche d'amélioration continue sur le processus.

Le Président remercie pour cette présentation formalisée intéressante. La question de l'audit avait en effet déjà été évoquée à plusieurs reprises. La mise en place de ce type de procédures, qui suppose la consultation des collègues, en faisant remonter les différentes problématiques, en amenant aussi la question des risques et des solutions, est très appréciable et montre que l'administration se modernise, accompagne et s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue.

Monsieur Mehoumoud Issop fait référence à la présentation des résultats de l'enquête, qui est passée assez rapidement et qu'il trouve assez intéressante.

L'auditrice interne répond qu'elle est encore en cours. La slide projetée est relative à des extraits. Il y aura une présentation plus détaillée auprès des audités, à la fin de l'audit.

Le Président ajoute que c'est un point d'étape. Une fois que ce sera totalement clôturé, le CA recevra l'ensemble des données et des analyses qui seront effectuées.

Point n°17 : Questions diverses.
Aucune question diverse.

L'ordre du jour étant épuisé, *le Président* remercie tous les contributeurs de cette longue séance.

La séance est clôturée à 17h40.

La secrétaire de séance,

Tatiana LEBEAU

Le Président,

Pr Frédéric MIRANVILLE