UNIVERSITÉ DE LA RÉUNION

DELIBERATION n°2022-1

portant approbation du procès-verbal de la séance plénière du 18 juin 2020

Point inscrit à l'ordre du jour n° 1a

Conseil d'administration du 14 mars 2022

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

Après en avoir délibéré, les membres du Conseil d'administration **approuvent le procès-verbal du Conseil d'administration réuni en séance plénière du 18 juin 2020,** annexé.

Résultat du vote						
Vote	électronique					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				32		
N'ayant pas pris part au vote				6		
Nombre de voix	pour	18	contre	0	abstention (s)	8

Fait à Saint-Denis le **22 mars 2022**
Le Président de l'Université de La Réunion

UNIVERSITÉ DE LA RÉUNION DAJI

Professeur Frédéric MIRANVILLE

Transmis à la Rectrice de la Région académique de La Réunion, Chancelière des universités, le 25 MARS 2022

Publié au *Recueil des actes administratifs* de l'Université de La Réunion, le 25 MARS 2022

UNIVERSITÉ DE LA RÉUNION

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

CONSEIL D'ADMINISTRATION
PROCÈS VERBAL DE LA SÉANCE PLÉNIÈRE
DU 09 juillet 2020

Le Conseil d'administration de l'Université de La Réunion a été convoqué en séance plénière **le 09 juillet 2020 à 10h00, à distance.**

Sur 33 membres en exercice dûment convoqués, 26 étaient présents ou représentés à l'ouverture de la séance à 10h15. 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. Débat d'orientation budgétaire.
2. Contrat quinquennal 2020-24 (sous-réserve).
3. Modalités de la libre-expression universitaire.
4. Modalités d'utilisation des TIC par les organisations syndicales.
5. Demandes de financement.
6. Modification des statuts (DOFIP et UR).

Points d'organisation et de gestion :

7. Liste des fonctions éligibles à la prime pour charges administratives (rectificatif DRI) – Année universitaire 2019-20.
8. Versement d'une prime exceptionnelle dans le cadre de la COVID-19.
9. Aides financières.
10. Grilles tarifaires.
11. Avis sur la désignation du Directeur de la Direction de l'orientation et des formations pour l'insertion professionnelle (DOFIP).
12. Conventions – contrats – accords-cadres recherche et hors recherche ne relevant pas de la délégation de pouvoir octroyée au Président.

Points d'information :

13. Conventions – contrats – accords-cadres recherche et hors recherche pour information.
14. Report des élections des représentants de la Commission Paritaire d'Etablissement (CPE).
15. Questions diverses.

ONT ASSISTE AVEC VOIX DÉLIBÉRATIVE

MEMBRES PRÉSENTS

Président de l'université de La Réunion : Frédéric MIRANVILLE

Maîtres de conférences et autres enseignants : Katia ANGUÉ – Pascal BARET départ à 14h56– Florence PELLEGRY – Fabrice Viale – Chloé BOURMAUD

Personnels BIATSS : Annie DUMONT – Jean-Philippe VELIA – Ilias TIMOL – Stéphanie ROBERT départ déjeuner retour 14h - Arsène GARAIOS arrivé à 10h55 – Yasmine ABDOURAZAK arrivée à 11h04

Usagers : Samantha POTHIN – Ahmed CHAMSI SAID départ à 12h50 – Stéphane MANANT arrivé à 12h51

Personnalités extérieures : Nathalie NOEL, Représentante du Conseil régional, départ à 12h – Claude-Anne GAUTHIER, Représentant des organismes de recherche partageant des unités de recherche avec l'Université, arrivée à 12h11 – Brigitte CHARLES, Représentante d'une entreprise employant moins de 500 salariés (SCTE), départ à 12h35

Représentants syndicats des personnels – Délégués de liste CA : Éric LACROIX – Rachelle MARIAMON – Yasmine ABDOURAZAK - Mathias PAYET – Chloé BOURMAUD – Patrick RIVIÈRE

MEMBRES REPRÉSENTÉS

Professeurs : Anne-Sophie TABAU par Chloé BOURMAUD – François TAGLIONI par Jean-Philippe VELIA – Matthieu LE CORRE par Annie DUMONT

Maîtres de conférences et autres enseignants : Salim LAMRANI par Frédéric MIRANVILLE – Isabelle FOCK par Fabrice VIALE

Usagers : Dany ELISABETH par Samantha POTHIN – Ketty GRONDIN par Katia ANGUÉ – Alexandros ZAKHARATOS par Samantha POTHIN

Personnalités extérieures : Nathalie NOEL par Jean-Philippe VELIA à 12h – Alain ARMAND par Frédéric MIRANVILLE – Éric JEUFFRAULT par Katia ANGUÉ – Claude-Anne GAUTHIER par Fabrice VIALE jusqu'à 12h10 – Jeanne LOYHER par Jean-Philippe VELIA jusqu'à 11h50 et par Annie DUMONT à partir de 11h50 – Brigitte CHARLES par Fabrice VIALE jusqu'à 12h44.

ONT ASSISTÉ EN QUALITÉ D'INVITÉS

Gilles LAJOIE, Président du Conseil Académique – Marceline DUCROCQ-GRONDIN, Vice-présidente du Conseil d'administration en charge de la formation et de la vie universitaire – Gilles LAJOIE, Vice-président du Conseil d'administration en charge de la recherche et valorisation, par intérim - Patricia DUCRET, Vice-présidente déléguée en charge de l'égalité Femmes-Hommes et de la prévention des discriminations - Anne-Françoise ZATTARA-GROS, Vice-présidente en charge des relations internationales et de la coopération régionale - Olivier SEBASTIEN, Vice-président en charge des usages et des développements du numérique – Harry BOYER, Chargé de mission "éthique et déontologie" – Gilles LAJOIE Chargé de mission « carrières des enseignants » par intérim - Yoann CHANE-TO, Chargé de mission qualité et conditions de vie au travail – Luçay SAUTRON, Chargé « Affaires générales » - Jean-Bruno GÉRÉONE, Directeur des ressources humaines - Yves LANGEVIN, Directeur des finances et de la comptabilité -Nirmal NIVERT, Directeur des affaires juridiques et institutionnelles – Yves DEPIGNY, Responsable au service des affaires juridiques et du contentieux - Jean-Marc RIZZO, Directeur de l'UFR Droit-Economie - Brigitte GRONDIN-PEREZ, Directrice de l'UFR Sciences et technologies – Jean Michel JAUZE, Directeur de l'UFR Lettre et Sciences Humaines – Bérénice DORAY, Directrice adjointe de l'UFR SANTE – Dominique MORAU, Directeur de l'UFR Sciences de l'Homme et de l'Environnement– Sandrine MARVILLIERS, Administratrice provisoire de l'INSPE – Pascal PICARD, Directeur de l'IAE Réunion - Richard LORION, Directeur de l'institut universitaire de technologie – Marceline DUCROCQ-GRONDIN Administratrice provisoire du DFTLV par intérim - Joelle MENANT, directrice du service commun de la documentation – Éric LACROIX, directeur du service universitaire des activités sportives - Valère LEE-CHING-KEN, coordonnateur pôle excellence et rayonnement - Véronique SEBASTIEN, Administratrice des systèmes d'information.

Le Président *prend la parole et s'assure que le quorum est atteint suivant le décompte des présents et représentés, afin de pouvoir démarrer la séance en bonne et due forme. Il précise pour cette séance, l'absence de Tatiana LEBEAU qui est assistante au niveau du Service des Affaires Institutionnelles. Elle est suppléée par le Responsable des Affaires Institutionnelles.*

Il déclare que ce Conseil d'Administration est le dernier de l'année universitaire. Ensuite, ce seront aux successeurs de siéger, puisque le renouvellement des conseils centraux est prévu pour le prochain semestre. Un ordre du jour a été transmis à l'ensemble des participants.

Le Président *demande s'il y a des déclarations liminaires.*

Intervention de Monsieur CHAMSI

Monsieur CHAMSI *souhaiterait interpeller le Président sur les deux points suivants :*

- Un article est paru dans la presse récemment, s'agissant des étudiants en licence d'anglais qui ont été refusés en master (MEEF), qui sont obligés à l'exil, donc partir en métropole.

Il prend pour appuyer son propos l'exemple d'un master à Salses ou à Bordeaux, où l'on privilégiera plutôt quelqu'un de l'université de Bordeaux.

La plupart de ces étudiants doivent quitter le territoire, il est à signaler que certains ont obtenu des mentions dans leur licence. Il demande donc au Président, qu'une solution puisse être apportée à cette problématique.

Ce master étant sélectif, Monsieur CHAMSI aimerait qu'on puisse privilégier d'abord nos étudiants, et après, les étudiants métropolitains.

- Sur le deuxième point, il attire l'attention du Président sur l'ouverture de la seconde session de master. Il y a eu des étudiants qui n'ont pas pu postuler à la première et qui ont postulé uniquement à la seconde session. Qu'en est-il de ces étudiants ? Est-ce qu'on va leur attribuer des masters ou pas ? D'autant plus qu'on sait très bien que suite à la crise actuelle, il y a eu des étudiants qui n'ont pas été informés de la 2ème campagne d'inscription aux masters.

Le Président *prend note des deux questions et rappelle être dans les déclarations liminaires, il ne s'agit pas normalement de répondre, mais sur la première question, l'Université a été sollicitée pas plus tard qu'hier sur le sujet.*

Effectivement, il y a eu des contestations de bon nombre d'étudiants sur les recrutements dans le cadre du master MEEF professeurs des écoles. On est en train de prendre connaissance des éléments de dossiers, avec Madame la Directrice de l'INSPE, pour voir dans quelle mesure on peut entrer en dialogue avec ces étudiants et leur apporter des éléments de réponse.

Sur la mention d'une certaine préférence dans d'autres établissements lors de la sélection des étudiants qui sont de l'académie concernée ou de la région concernée, l'Université de La Réunion est aussi dans cette logique.

On a pris au niveau des présidentielles, l'engagement de ne laisser aucun étudiant sans formation. La nuance qui s'opère sur le cadre de ces masters, est liée au caractère sélectif, d'une part. Mais c'est aussi peut-être une difficulté liée à la capacité d'accueil, puisque ce sont des formations lourdes et qui nécessitent beaucoup de moyens.

La question soulevée est toutefois importante, et il faudra arriver à y apporter des éléments de réponse en binôme, entre l'université de La Réunion et l'Académie de La Réunion, puisque les INSPE ont été mises en place avec cette double tutelle académie-université. Une attention très particulière à cette demande sera portée, par l'ensemble des administratrices, administrateurs, avec l'information que nous avons eu hier soir d'une pétition qui est signée de 130 noms.

Sur la deuxième question, il s'agit des candidats qui n'ont postulé que sur la deuxième session de recrutement pour les masters.

Le Président sollicite la Vice-Présidente du Conseil d'administration en charge de la formation et de la vie universitaire, Mme Marceline DUCROCQ-GRONDIN afin d'apporter des éléments de précision sur cette deuxième question.

Intervention de la Vice-Présidente du Conseil d'administration en charge de la formation et de la vie universitaire

Effectivement, nous avons conduit deux campagnes de recrutement pour l'entrée en master. Deux plutôt qu'une, or il n'est pas réglementairement prévu plusieurs campagnes de recrutement. À l'issue de la première campagne, il est regardé le nombre de places déclarées vacantes dans chacun des masters.

Toutes choses restantes égales, quant au traitement des redoublants, parce qu'ils ne sont pas encore connus à ce stade. On a ouvert, pour les masters, une session n°2 de recrutement, l'apprenant ayant la possibilité de postuler à au moins deux masters.

C'est véritablement ce vers quoi on les conseille de s'orienter. Tout simplement, parce que ça leur permettrait de faire des recours, ensuite, auprès du rectorat. Il n'y aura pas de session 3 de recrutement pour ce qui concerne les masters, hormis ceux qui sont offerts exclusivement en alternance, et sous réserve qu'il y ait encore un nombre de places disponibles dans les masters en question.

Les candidats concernés, devraient envoyer un courrier "demande de recours gracieux" auprès du Président, pour que nous puissions étudier leur situation particulière et y répondre au cas par cas.

L'administratrice provisoire de l'INSPE, demande la parole pour compléter les éléments de réponse concernant la première question de M. CHAMSI.

Le Président lui accorde tout en précisant de ne pas « ouvrir » le débat.

Intervention de l'administratrice provisoire de l'INSPE
On a eu 833 dossiers pour 170 places en master 1 professeurs des écoles et 87 dossiers pour 30 places en anglais. On ne peut parler de préférence de sélection, car on est limité en capacité d'accueil. Cela explique la raison de l'intervention de Monsieur CHAMSI. On ne pourra pas accueillir au-delà des places disponibles.

Le Président remercie pour les éléments de réponse successifs et assure apporter une attention particulière à ces questions.

Point n°1. Débat d'orientation budgétaire

Document(s) transmis aux membres : Restitution du Séminaire Moyens 2021
Rapporteur(s) : Le Président

Le débat d'orientation budgétaire est la première étape vers l'élaboration du budget 2021 qui sera soumis au Conseil d'administration en fin d'année 2020 avec un certain nombre d'étapes, dont celle-ci, puis des réunions de cadrage, puis des réunions de dialogues de gestion interne avec les composantes, directions, services, laboratoires, et enfin, des éléments soumis aux administratrices et administrateurs pour une décision et mise en œuvre sur l'exercice suivant.

Pour préparer le débat d'orientation budgétaire, nous avons travaillé dans le cadre d'un séminaire moyen 2021, afin de coconstruire un certain nombre d'indicateurs, mais aussi un certain nombre de priorités qui sous-tendent l'ensemble des discussions à venir et les arbitrages, concernant les moyens de l'établissement.

Le séminaire moyen s'est déroulé le 3 juillet 2020, en raison des conditions sanitaires difficiles, en distanciel. Le programme s'est déroulé sur une journée, avec une première partie réservée à une séance plénière, pour définir des indicateurs partagés ; et des ateliers l'après-midi pour le détail des différents champs.
Cette année, contrairement à l'année dernière, nous avons proposé quatre ateliers, contre trois l'année dernière, en permettant de rendre plus visible la partie des relations internationales et de la coopération régionale, vu le caractère stratégique de ce champ pour l'établissement.

Les quatre ateliers travaillés étaient : la formation vie étudiante, la recherche innovation, les relations internationales et coopération régionale, et enfin le pilotage et conditions de travail.

La première partie a concerné la définition d'indicateurs :
- sur le champ formation, ce sont sept indicateurs qui ont été définis, avec quatre recommandations les concernant.
- sur le champ de la recherche, ce sont également sept indicateurs définis. Six recommandations.
- sur le champ des relations internationales et de la coopération régionale, ce sont six indicateurs accompagnés de quatre recommandations.
- et enfin, sur la partie pilotage et conditions de travail de façon générale, activités transversales, ce sont cinq indicateurs et deux recommandations.

En termes de présentation, deux axes ont été abordés : le volet de la campagne emploi qui est un élément extrêmement important pour accompagner les différentes équipes en emploi de titulaire et de contractuel. Le volet budget de fonctionnement qui venait compléter cette préoccupation sur la campagne emploi.
Ce sont, donc :

- Sur le champ formation, quatre priorités qui ont été définies sur la partie campagne emploi et cinq pour le budget hors campagne emploi.
- La recherche, deux priorités campagne emploi et quatre sur le budget hors campagne emploi.
- Sur le champ des relations internationales, ce sont deux campagne emploi et deux priorités hors campagne emploi.
- Et enfin, sur le champ du pilotage et des conditions de travail, c'est une priorité qui est ressortie avec sur le champ de la campagne emploi, quatre sur la partie budget hors campagne emploi, avec deux recommandations.

Les ateliers de l'après-midi étaient animés, pour ce qui relève de la formation par notre Vice-président Formation et Vie Universitaire, de ce qui relève de la recherche, par notre Vice-président Recherche et Valorisation, pour ce qui relève des relations internationales, de notre Vice-présidente en charge des relations internationales, et enfin, pour ce qui relève du pilotage, par notre Chargé des affaires générales.

- Sur le champ de la formation :
Les sept indicateurs :

1. Il s'agit du taux d'encadrement pédagogique titulaire et non titulaire. Ce qui a été précisé cette année, c'est le ratio des enseignants-chercheurs par rapport aux enseignants, sachant que ce taux d'encadrement pédagogique est une préoccupation pour l'établissement puisqu'on est en retrait par rapport au niveau national.
2. Le taux d'encadrement BIATSS, avec une précision cette année sur les champs : administratif, le soutien à la réussite et à la vie étudiante et les aspects techniques.
3. Le taux de couverture est à prévoir avec une définition qui est celle de la possibilité de porter une offre de formation sur la charge horaire de cette offre de formation. Il a été précisé de le calculer en fonction du potentiel titulaire et non titulaire. Aussi de le comparer avec des taux nationaux si les données sont disponibles.
4. Les taux de réussite sont également attendus. Ces taux de réussite étant en progression par ailleurs au sein de l'établissement de façon globale. Il s'agit d'avoir ces données pour être en capacité d'avoir l'évolution de ce taux sur les dernières années.
5. Le taux d'attractivité des formations est aussi proposé ; le taux d'attractivité étant l'évolution relative du nombre d'étudiants par formation (accroissement, stagnation ou une diminution du nombre d'étudiants).
6. Le taux d'insertion professionnelle a été aussi retenu. Dans les textes, il est clairement précisé que nous devons avoir ce taux d'insertion professionnelle affiché de façon publique.
7. Un indicateur qui a été rajouté cette année qui est le taux de rentabilité pour les formations continues et le degré d'ouverture à la formation tout au long de la vie (FTLV).

Ces indicateurs ont été assortis d'un certain nombre de recommandations qui existaient déjà l'année dernière. :

- Mesurer le taux de présence : tenir compte du taux d'abandon, ou d'évaporation comme on l'appelle au sein de l'établissement, c'est-à-dire ceux qui s'inscrivent, mais qui ne sont pas sur les bancs de nos amphithéâtres, de nos salles.
- Avoir aussi une mesure de l'insertion professionnelle au niveau licence.
- Mettre en place une prospective sur les effectifs, leur évolution sur le contrat quinquennal.
- Revenir au bilatéral par composante au dialogue de gestion et maintenir une restitution en Conseil des Directeurs de Composant plénier.

- Sur le champ de la recherche :
Les sept indicateurs :

1. Effectifs étudiants (cycle M et D) enseignants chercheurs et chercheurs et non permanents
2. Un volet RH :

- le taux d'encadrement scientifique des unités défini par le ratio des professeurs des universités et associés sur le taux de maître de conférences et associés en tenant compte de la quotité de travail. Ainsi pour les enseignants-chercheurs, c'est 50% pédagogie 50% recherche.
Il a été aussi précisé de tenir compte des ETP scientifiques qui s'impliquent dans des responsabilités administratives. Avoir un élément assez objectif qui soit en capacité de moduler l'implication en recherche. Une proposition est celle de se baser sur les PCA-PRP. Ce sont les primes pour charges administratives ou primes pour responsabilités pédagogiques qui se définissent comme un volume horaire qui peuvent être traduites en une quotité du temps de travail accordée aux charges administratives.
Enfin, le taux d'encadrement BIATSS a été aussi ciblé avec une distinction entre le personnel BIATSS administratif, personnel scientifique en soutien à l'activité de recherche des unités et ceux en soutien à la recherche de façon générale. On entend par soutien à la recherche globale, donc nos agents qui sont positionnés à la DRI.

3. La production scientifique est également ciblée en reprenant les rapports détaillées HCERES en CR rapport IPERU.
4. La question des coûts complets relative à l'activité des infrastructures de recherche des unités est aussi un élément à porter à connaissance.
5. La productivité des unités au regard du modèle d'allocation de moyens. Il y a une Commission de la Recherche au sein de l'établissement qui définit ce modèle d'allocation de moyens. Il est question de produire un certain nombre de simulations pour projeter ce modèle en termes de dotation pour les unités.
6. Il en est de même pour les fédérations et l'articulation entre les différentes unités de recherche et les fédérations.
7. Enfin, au niveau transversal, la productivité de la DRIVE et de ses retombées en matière de valorisation pour l'Université.

Sur les différentes recommandations,

- Il s'est agi dans un premier temps d'avoir une logique de prospective à 10 ans pour donner de la visibilité sur les moyens octroyés.
- Revoir le modèle d'allocation de moyens des unités en mettant en place un groupe de travail pour produire des simulations qui vont permettre de voir l'impact en numéraire de ce modèle d'allocation de moyens.
- Trouver les moyens d'accompagner le fonctionnement des fédérations et l'articulation entre les unités de recherches et les fédérations. Mettre en place une discussion sur le sujet.

- Avoir une logique de poursuivre la politique d'appui d'unité de recherche à la fois sur le volet de l'encadrement scientifique et BIATSS. Tenir compte de nos infrastructures de recherche, nos plateaux scientifiques qui eux nécessitent une attention à la fois en matière de ressources humaines, mais aussi en matière de budget.
- Tenir compte de la position des sciences humaines et sociales et l'interdisciplinarité au sein de l'établissement. Des discussions sont en cours sur une maison des sciences de l'homme. Ce sera l'occasion de voir comment positionner ces sciences humaines et sociales dans l'écosystème interne de recherche.
- Renforcer les ressources humaines pour la DRIVE par des emplois de titulaires puisque majoritairement la structure des emplois de notre direction de la recherche est celle d'emplois contractuels.

Intervention Président du Conseil Académique

En tant qu'animateur, cette séance était très riche avec la participation de patrons d'équipe, de fédérations de recherche, de composantes, des chercheurs, des enseignants-chercheurs, impliqués.
Une attention particulière sur les données suivantes :
- Les fédérations de recherche ont maintenant 10 ans. Il est temps de repenser leur fonctionnement, les interactions qu'elles peuvent entretenir entre elles.
- Les moyens récurrents accordés aux laboratoires pour des dépenses incompressibles (consommables de recherche en sciences expérimentales).
- Une attention marquée pour le champ des sciences de l'homme et de la société. On en parle dans les objectifs du développement durable depuis plusieurs années.
- un point d'alerte, partagé par tous, est la question de la pérennisation sécurisation de l'emploi et des ressources dans la structure qui est un peu devenue essentielle pour les équipes. La structure d'accompagnement des projets de recherche et de leurs financements, c'est la DRIVE. Tous les administrateurs, les collègues enseignants-chercheurs ont souhaité en séance remercier directement notre coordonnateur Valère LEE-CHING-KEN, mais aussi l'ensemble des équipes de la DRIVE pour la qualité de leur travail.
Il y a quelques chiffres qui montrent que la valorisation de la recherche est passée de 100 000 € à 1 000 100 €, que l'accompagnement des projets en quatre, cinq ans, est passé de 4 millions de projets à 23 millions, 24 millions de projets FEDER.
- une alerte très forte des collègues responsables de mesure, des patrons d'unité de recherche très impliqués dans les projets FEDER pour sécuriser et pérenniser les emplois d'accompagnement de la recherche et de sa valorisation.

Le Président reconnaît l'activité soutenue et très productive de la DRIVE. Il reprend la suite des indicateurs.

- Sur le champ de la formation :
Les six indicateurs :

1. Le taux de dynamisme avec un ratio entre financements externes sur le budget alloué à la structure de façon globale,
2. Le taux d'ouverture à l'international avec plusieurs éléments qui sont les effectifs d'étudiants en programmes d'échange dans la mobilité encadrée, le nombre de formations internationalisées, le nombre d'accords avec les pays pour réaliser ces échanges, le nombre de projets portés, leur diversité, comment ils s'insèrent dans une politique générale du développement des relations internationales au sein de l'établissement.

3. Le taux d'encadrement de la fonction de management en Relations Internationales au sein des établissements
4. Le taux d'encadrement BIATSS
5. Le taux d'encadrement pédagogique sur la base des titulaires et non titulaires
6. La prise en considération du niveau de distinction de l'établissement, dans le champ de l'international. Ce sont des éléments qui existent, tels que des labels, des placements, des rangs pour identifiés l'établissement.

Quatre recommandations ont été émises :
- Poursuivre le soutien de la politique de mobilité avec un programme que nous avons pu mettre en place dans le cadre du label BEF, c'est le programme « REUNION ».
- Renforcer le soutien aussi avec des consortia et des réseaux internationaux pour répondre à des appels à projets d'envergure. On a répondu collectivement à un appel à candidatures par exemple pour les campus européens, les universités européennes. Nous valorisons toute notre expertise dans le domaine dans les aspects de montage, suivi, équipements.
- Assurer un appui au montage, au développement et à la promotion des formations internationalisées avec une attention sur le distanciel. Les Relations Internationales et les programmes d'échanges en particulier ont beaucoup souffert de la crise sanitaire liée à la COVID ; les formations à distance seraient une alternative.
- Développer un réseau de référents aux Relations Internationales au sein des unités de recherche.

Intervention de la Vice-présidente en charge des relations internationales et de la coopération régionale

La restitution est fidèle aux discussions très riches qui ont pu être menées au sein de cet atelier. Il y a une vraie volonté d'aborder le volet des relations internationales de façon globale et structurante. Il s'agit de pérenniser les équipes en place les équipes de soutien, au niveau du montage et du suivi des projets en matière de relations internationales.
L'UR s'est engagé dans des projets d'envergure : le programme « REUNION » qui devrait être lancé prochainement, des appels à projets tels que « universités européennes », « campus russes » et prochainement l'appel à projets « partenariats africains ». Ce sont des appels à projets qui induisent des projets à la fois structurants et pluriannuels sur trois, quatre, voire cinq années.

Le Président reprend la suite des indicateurs avec le volet du pilotage et des conditions de travail. L'atelier sur le sujet a été copiloté par le Chargé des affaires générales, et le Chargé de mission de la qualité et des conditions de travail.

- Sur le champ du pilotage et conditions de travail :
Les cinq indicateurs :

1. Une attention particulière sur les dépenses incompressibles avec un rapport entre les dépenses incompressibles par rapport au total budget
2. Le taux d'encadrement BIATSS titulaire et non titulaire avec différentes catégories (administratif, soutien à la réussite et à la vie étudiante, technique, soutien à la recherche, management des RI) ; avec le répartissement des emplois sur les différentes missions.
3. Le nombre de projets réalisés et les réponses aux appels à projets en tenant compte de la diversité. On est également sur les activités transversales et qui sont par nature plus

lourdes à porter, parce qu'il faut mettre autour de la table beaucoup plus d'acteurs, et dont certains de ces projets s'échelonnent sur plusieurs années.

4. Le taux d'attractivité en interne, c'est la capacité de réalisation d'un certain nombre de réponses par rapport aux demandes qui sont formulées sur les structures des missions support. On est sur une qualité de service rendu avec cet indicateur.
5. Le nombre de partenariats publics ou privés, en tenant compte de la diversité. Il y a des partenariats, par exemple, que l'on souhaite mettre en place et qui sont liés à de la valorisation de notre patrimoine immobilier.

Deux recommandations ont été émises :
- Un suivi sur les différentes demandes de travaux pour avoir une visibilité sur les besoins RH.
- Maintenir les aspects du dialogue de gestion en mode bilatéral pour que l'ensemble de ces indicateurs puissent être évoqués de façon le plus précis possible.

Intervention du Chargé des affaires générales
Ce qui a été mis en exergue au sein du groupe de l'atelier, c'est la mutation de notre système, de notre organisation numérique, à la fois en ce qui concerne les personnels, les enseignants-chercheurs et les étudiants. Nous devons renforcer toute notre capacité de répondre le plus rapidement possible, pour la rentrée, en termes d'équipements.
Il faudra trouver un rythme de croisière et être en capacité de renforcer vraiment les équipes de la DSI, de la DAMAN, de 2IN, de la D2IP, de façon à ne pas avoir de rupture de services.
Sur le volet qualité de vie et vie sur le campus, mettre en œuvre toutes les actions qui ont été déjà programmées, mais qui, par défaut de moyens budgétaires, n'ont pas pu voir leur terme :
- la création d'une crèche pour les personnels, la valorisation de nos prestations interministérielles.

Le Président informe que le contrôleur gestion de l'Université, Monsieur O'HAYON avait quitté l'établissement, une nouvelle personne a été recrutée sur le poste. La composition de ces indicateurs peut lui être confiée pour être utilisés suite au dialogue de gestion budgétaire.

Ce dialogue s'appuiera aussi sur des priorités, **le Président** aborde la partie « Priorités budgétaires campagne emploi et fonctionnement », pour les quatre ateliers.

- Sur le champ de formation de la vie étudiante et de campus :
Les priorités campagne emploi sont les suivantes :
- Une attention pour les L1 massifiés avec l'augmentation forte des effectifs de ces quatre dernières années, soit plus de 2000 étudiants pour l'Université de La Réunion.
- Soutenir le déploiement de la NOF, à travers ses filières pluridisciplinaires et les enseignements transversaux (les unités enseignement d'ouverture).
- Affecter les moyens au développement de la formation tout au long de la vie - FTLV.
- Renforcer l'équipe en charge des enquêtes insertion professionnelle.

Sur les priorités budgétaires :
- Communication sur les filières existantes à l'Université avec la nouvelle offre de formation de la rentrée.
- Proposer et généraliser les évaluations diagnostiques en début de la L1, dans une logique de renforcement de l'accompagnement des étudiants qui en ont besoin.
- Renforcer la formation des équipes pédagogiques avec des politiques incitatives.

- Renforcer les ressources documentaires électroniques.
- Accompagner les acteurs de la FTLV pour développer leurs compétences.

Intervention de la Vice-présidente du Conseil d'administration en charge de la formation et de la vie universitaire

Elle remercie tous les participants à cet atelier pour ce travail collectif. Il s'agit d'avoir les moyens d'accueillir, d'orienter, de former et d'accompagner les apprenants qui décident de s'inscrire à l'Université de La Réunion. Il s'agit également d'avoir les moyens de remplir tous nos objectifs de réussite pour toutes et tous, qu'ils soient néo-bacheliers, mais aussi public de la formation tout au long de la vie.

Le Président reprend la parole sur le volet de la recherche.

- Sur le champ de la recherche :

Les priorités campagne emploi sont les suivantes :

- Pérenniser les emplois à la DRIVE avec des emplois de titulaires, et renforcer l'ensemble des services dans une perspective GPEC ambitieuse
- Poursuivre l'appui aux unités de recherche dans l'encadrement scientifique BIATSS, en lien avec les infrastructures.

Sur la question des priorités budgétaires :

- Augmenter les moyens récurrents des unités de recherche, dont l'activité est de plus en plus forte, qui nécessitent un accompagnement particulier.
- Augmenter les moyens récurrents de la cellule de valorisation, économie de la recherche, notamment sur le volet des brevets.
- Sanctuariser des dépenses incompressibles. Ces activités s'appuient, pour les sciences expérimentales, sur des équipements avec une maintenance spécifique, avec jouvence de matériel, de consommables.
- Accompagnement à la recherche en sciences humaines et sociales, pour que l'articulation se retrouve dans le cadre du projet MSH-OI et promouvoir l'interdisciplinarité sur ce champ de la recherche.

Intervention du Président du Conseil Académique

L'essentiel des préconisations formulées par les collègues a été repris.
Il y a de très belles réussites, d'après les rapports IPERU OST :
- on est passé, de la onzième place nationale du groupe 2 des établissements, entre 150 et 500 publi par an, à la quatrième place nationale dans le groupe 2.
- prévision d'un résultat supérieur avec les données consolidées 2019 à venir.

Il existe des points de fragilité qu'il faut absolument corriger : la consolidation financière des équipes avec les dépenses incompressibles (la jouvence des matériels, les postes de techniciens de la recherche auprès des équipes).
Le nécessaire est fait au niveau du MESRI et du ministère de l'Outre-mer, à l'occasion du rapport national sur les plateformes de recherche, dont il est l'un des préfigurateurs.
Le maximum est fait avec le nouveau cabinet du nouveau ministre des Outre-mer, pour insister sur des emplois pérennes dans les laboratoires de recherche en Outre-mer. On espère avoir des réponses positives sur fond de LPPR.

Le Président reprend la parole sur le volet des relations internationales.

- Sur le champ de la recherche :
Les priorités campagne emploi sont les suivantes :

- Construire la politique de renforcement de l'équipe administrative à l'échelle de l'établissement (HCERES), qui a été amorcée par un poste cette année pour le sud, compte tenu des déménagements prévus de certaines filières
- Renforcer l'aspect administratif au niveau de la Maison des Langues, pour la mise en place de l'arrêt des licences (LVE) et soutien aux composantes.

Sur la question des priorités budgétaires :

- Sanctuariser les moyens pour le programme « REUNION » pour soutenir la mobilité OI à l'échelle de l'établissement (étudiants personnels des services et des composantes) et assurer la gestion du programme.
- Maintenir une politique d'accueil de qualité pour les néo-entrants en facilitant le logement des étudiants internationaux (en lien avec notre partenaire naturel, qui est le Crous).

Intervention de la Vice-présidente en charge des relations internationales et de la coopération régionale

Il y a eu le renforcement de l'équipe RI, et donne quelques chiffres : le budget a été multiplié par dix. Au niveau des RI, on est passé de 580 000 € à 5 millions d'euros, qui sont entièrement gérés par le service, avec une montée en puissance des projets au niveau des composantes du sud.
Au niveau de la MDL, avec la mise en place de l'arrêt des licences, nous avons perdu un poste support, et il est important de pouvoir le récupérer pour assurer un soutien aux composantes de préparation, notamment à la certification.

Le Président reprend la parole sur le volet du pilotage et des conditions de travail.

- Sur le champ du pilotage et des conditions de travail :
Les priorités campagne emploi sont les suivantes :

- L'importance de soutenir les équipes de la DSI, de la DAMAN, de la D2IP, et D2IN sur la capacité à prendre en charge des nouvelles missions, avec une rentrée en mode hybride et l'élargissement du télétravail.

Sur la question des priorités budgétaires :

- Sanctuariser ces budgets nécessaires à la rénovation des bâtiments, permettre à ces opérations, qui sont pour la plupart des opérations à budget trisannuel de se réaliser.
- Repérer les opérations à fort effet de levier, en termes de génération de ressources propres pour l'établissement telle que la capacité de valoriser notre patrimoine immobilier.
- Accompagner le développement de la bande passante pour notre réseau informatique, pour notre réseau Internet en particulier, faire en sorte qu'il soit en capacité de supporter les nombreuses connexions qui sont nécessaires à nos missions.
- Avoir une attention toute particulière en matière de handicap. On a beaucoup développé cette question pour des étudiants qui sont porteurs de handicaps. Il s'agit aussi de développer ces questions et un accompagnement, pour nos personnels en situation de handicap.

En termes de recommandations :

- Assurer la transition vers le numérique, avec des moyens au niveau des équipements, mais aussi sur la formation et l'accompagnement de nos personnels.
- Avoir une logique de campus et d'éco campus, avec une image du développement durable de nos différents sites dans le cadre de responsabilité sociétale.

Intervention du Chargé de mission qualité et conditions de vie au travail
Il avait été également noté un élément lié aux conditions de travail et à la qualité de vie à l'action sociale, puisque ce sont des éléments qui ressortiront du séminaire et du plan d'action QVT, qui sera mis en place au semestre prochain. Un élément de recommandation également à intégrer dans les priorités à l'avenir.

Le Président reprend la parole et précise que cet élément, qui n'a pas été reformalisé dans le cadre de cette restitution, pourra néanmoins être rajouté sans aucune difficulté. C'est un acte fort qui avait été identifié lors du séminaire précédent.

Le Président conclut ces éléments de restitution, et propose d'ouvrir un espace d'échanges.

Intervention de Madame Chloé BOURMAUD
- Qui avait participé à ce séminaire, les chefs de services, de laboratoires et de composantes ?
- Par rapport aux recommandations vis-à-vis des campagnes d'emploi dans les différents domaines, on voit qu'il nous manque des personnels BIATSS, alors qu'on est déjà dans un ratio qui ne correspond pas à ce qu'on attend d'une université, c'est-à-dire qu'on n'a pas assez de taux d'encadrement d'enseignants et d'enseignants-chercheurs. Comment combler les déficits en BIATSS ?
La troisième question est par rapport à la DRIVE, combien a-t 'on de titulaires et de contractuels ?

Le Président explique que les participants conviés au séminaire étaient les directions de composantes, les directions des services, les directeurs de laboratoires, les directeurs de fédérations de recherche, les deux administrateurs des écoles doctorales, et notre direction.

Concernant la deuxième intervention, nous sommes en position de vigilance vis-à-vis du ministère, parce que le ratio BIATSS sur le nombre global d'emplois au sein de l'Université fait ressortir un décalage par rapport au niveau national.
La vision interne nous indique que ce n'est pas un surencadrement BIATSS au sein de l'établissement, mais un sous-encadrement pédagogique. Auquel cas, on retrouve les ratios du ministère.
Nous devons défendre auprès du ministère la réalisation au travers d'un plan de convergence le rattrapage de l'encadrement pédagogique pour que l'on puisse poursuivre la structuration de l'Université, qui est en plein développement en surface, en effectifs, et en termes d'activités et de projets.
Sur ce mandat, nous avons amorcé un rééquilibrage, mais il s'agira pour le prochain mandat quelles que soient les équipes en place d'avoir un accompagnement du ministère, pour que le taux d'encadrement pédagogique soit revu au sein de l'établissement, car on est positionné avant-dernier au niveau national dans la typologie.

Concernant la question sur la DRIVE, intervention de Monsieur le Président du Conseil Académique

On a fait un décompte précis avec les services de l'évolution récente 2019-2020 : on a, en août 2020, trois titulaires et neuf ANT. C'est une situation très pénalisante. On a par ailleurs le départ, dans le cadre de la bourse à l'emploi, d'une collègue de la cellule budget.

On défend auprès du ministère une situation structurellement déficitaire et il faut absolument un rattrapage. On excelle effectivement dans un certain nombre de domaines scientifiques qui sont soulignés dans le rapport IPERU OST de l'HCERES.

Intervention de Madame Samantha POTHIN

Deux points qui portent sur la partie formation des étudiants et campus :
- sur l'une des priorités budgétaires et sur le fait de généraliser les évaluations diagnostiques en début de L1, à mettre en corrélation avec le contexte de crise sanitaire qu'on a connu sur les derniers mois.
Pour nos néo-bacheliers, il ne faut pas que ces évaluations deviennent des portes ouvertes à la stigmatisation des étudiants, mais qu'elles aient une visée pédagogique pour permettre aux étudiants accompagnés des enseignants de remédier aux difficultés rencontrées.
- La deuxième remarque concerne la poursuite des cursus de formations par les étudiants sur un même site, campus, notamment avec la nouvelle offre de formations qu'on a aujourd'hui.

Intervention de la Vice-Présidente du Conseil d'administration en charge de la formation et de la vie universitaire sur la question du diagnostic des étudiants

L'objectif est de faire un diagnostic de l'état des connaissances des prérequis attendus de la part des étudiants, qui permet de voir les points sur lesquels l'équipe pédagogique insistera pour mieux les accompagner vers la réussite. Ainsi, cela donne la hauteur de marche entre l'entrée en formation et l'objectif que l'on souhaite atteindre en fin de formation.

Le Président poursuit sur la deuxième question posée, et la rejoint sur la démarche d'une continuité du cursus de formation dans les filières sur chaque site de l'Université, soit du démarrage de la formation à la finalisation. C'est la problématique rencontrée pour la filière AES sur le campus du Tampon. Il faut permettre aux étudiants concernés de ne pas se retrouver en contrainte de changement de site, de cours, qui peuvent entraîner des difficultés tel que le logement (en extrême tension) et toutes les autres conditions qui entourent la vie étudiante.

Intervention de Monsieur Fabrice VIALE

L'Université de Poitiers propose un outil de diagnostic en autoévaluation sur la prise de notes avec 2 entrées :
- en tant qu'étudiant, vous autoévaluez vos capacités et vous améliorez votre prise de notes,
- en tant qu'enseignant vous autoévaluez votre enseignement pour savoir si vous favorisez la prise de notes des étudiants.
Ce bilan initial double permet aux équipes d'améliorer leur capacité à accueillir et à conduire les étudiants à la réussite et, en même temps, leur fournir le meilleur moyen d'auto-évaluation lorsqu'ils entrent dans la vie universitaire.

Au-delà de l'utilisation des indicateurs dans le pilotage de l'Université, ils devraient être très largement diffusés en amont aux équipes, car ce sont aussi des éléments pour les directions d'unités de recherche ou de formation de mobilisation des équipes.
Ils vont permettre d'organiser nos demandes, conduire des évolutions dans les représentations des équipes puisque, de donner une visibilité globale des contraintes et des conditions de

fonctionnement de l'Université à chaque équipe. C'est aussi un moyen de dynamique RH au sein de chaque équipe.

Le Président acquiesce sur le dernier point évoqué. L'une des priorités fixées pour le pilotage, lors du séminaire précédent, était la mise en place d'un système d'information décisionnel.
Il est désormais en fonction, les indicateurs vont permettre de l'alimenter. Les valeurs seront accessibles aux différentes directions, que ce soit de composantes ou d'autres structures internes, et pourront servir comme aide au pilotage.

Intervention de Monsieur Pascal BARET
La question porte sur la priorité Campagne Emploi sur l'affectation des moyens au développement de la FTLV, la formation tout au long de la vie, et également au renforcement de l'équipe en charge des enquêtes d'insertion professionnelle.

Intervention de la Vice-Présidente du Conseil d'administration en charge de la formation et de la vie universitaire sur cette question
On a revu dans le cadre des groupes de travail la priorité d'un établissement public d'enseignement supérieur qui est la formation initiale et continue tout au long de la vie.
Il s'agit d'apprécier le degré d'ouverture de l'Université de La Réunion à la Formation tout au long de la vie : le nombre de formations offertes en apprentissage en continu dans chacun des diplômes proposés par l'Université de La Réunion, la mixité des publics avec ceux inscrits en formation initiale et ceux inscrits en formation continue.
Pour ce qui concerne l'enquête d'insertion professionnelle menée par la DOFIP (anciennement PROFIL), nous avons intégré le taux de retour pour les questionnaires soumis aux diplômés.
Il s'agit de renforcer cette équipe pour avoir une enquête d'insertion professionnelle plus significative et exploitable pour notre établissement. Les enquêtes sont réalisées pour les licences et les masters professionnels, et à terme pour les licences générales.

Monsieur BARET remercie pour la réponse apportée et précise pour information qu'il y avait un service civique qui épaulait la personne en charge des enquêtes d'insertion professionnelle.

Intervention du Directeur de l'IUT
La question est en lien avec les orientations de formation, dans le cadre de l'évolution des IUT, le diplôme universitaire de technologie sera transformé en bachelor universitaire de technologie à partir de 2021.
D'un point de vue de l'organisation, au vu des priorités de l'établissement, il avait été proposé un soutien aux évolutions réglementaires dans le cadre des formations puisque l'IUT ne pourra pas, sous sa forme actuelle, accueillir autant d'étudiants.
Une remontée au niveau national serait à opérer pour qu'il y ait un soutien au maintien des effectifs entrants à l'IUT puisque le passage sous la forme de bachelor va générer une année de formation complémentaire, et un volume d'étudiants mécaniquement supérieur ; élément à prendre en compte pour la rentrée 2021.

Il y a deux éléments à inscrire :
- le soutien à l'évolution de ces formations au même titre que le soutien au déploiement des mineures pluridisciplinaires.
- le maintien des capacités d'accueil et la pérennisation des emplois évoqué lors des taux d'encadrement contractuel des titulaires.

Le Président précise que la partie évoquée des évolutions réglementaires pour les IUT, sera rajoutée, en interpellant par ailleurs notre ministère de tutelle, et aussi le ministère de l'Outre-mer sur ces évolutions, notamment dans le cadre du rattrapage pour l'encadrement pédagogique.

Le Président propose de continuer sur la question du débat d'orientation budgétaire.
Il rappelle le cadre réglementaire : il s'agit d'une discussion en Conseil d'administration pour accompagner l'élaboration du budget, qui est régie par des textes. Il s'agit de quantifier les différents axes qui vont sous-tendre à l'élaboration budgétaire pour le budget Initial. Il est fait référence dans ces textes au contrat pluriannuel d'établissement.
Ces documents fondent l'accompagnement de notre tutelle ministérielle par rapport à l'Université. Les orientations locales doivent s'inscrire dans ces trajectoires.

Le Conseil d'administration doit s'assurer de l'équilibre budgétaire entre d'une part les dépenses qui couvrent l'ensemble des missions de l'établissement, l'ensemble des volets de fonctionnement investissement salarial, et d'autre part les recettes qui sont celles principalement de l'État à travers la subvention pour charges du service public, mais aussi des recettes propres de l'établissement, ainsi que les ressources affectées et propres.

Le Président présente un tableau synthétique réalisé par le DFC, et le DRH.
Ce tableau représente les ressources à caractère général de l'Université. Il est à savoir qu'un tableau similaire reprend les ressources affectées, les ressources propres qui se compensent entre les recettes et les dépenses.

Dans ce tableau de ressources à caractère général, en première colonne, sont détaillées les cibles du contrat 2015-2019.
- 3 millions d'euros pour la formation,
- 1,4 millions d'euros pour la recherche,
- 150 000 euros pour l'internationalisation,
- 800 000 euros pour la documentation.
- Et il n'avait pas été identifié les autres éléments, notamment la partie support, la prise en charge des activités transversales d'une façon générale, et aussi la question de l'immobilier donc le patrimoine.

En symétrie, sont détaillées les demandes dans le cadre du contrat 2020-2024.
Ces évolutions concernent principalement la partie recherche, la partie internationale et les missions support. Elles sont essentiellement constituées de dotations dans le cadre de budgets incompressibles.

Il apparaît parallèlement dans ce tableau, les données relatives aux budgets exécutés, et les projections. Concernant la projection pour 2020, l'exercice budgétaire étant toujours en cours, il s'agit d'anticiper sur la fin de l'exercice en tenant compte de l'impact de la crise sanitaire.

Entre le point d'atterrissage sur le budget 2020 et la projection sur le budget 2021, interviendra la signature du contrat quinquennal qui déterminera l'accompagnement du ministère sur les cibles demandées.

Dans tous les cas, il s'agit pour nous d'être en capacité de faire une projection sur 2021 avec les moyens nouveaux qui avaient été négociés et obtenus.

Pour la projection 2021, au niveau des dépenses, on est à 13,8 millions d'euros ; et les recettes proviennent essentiellement de la subvention pour charges du service public, mais aussi de recettes d'établissement.

Sur le fonctionnement, on a un déséquilibre entre les dépenses et les recettes qui est compensé. Il ne s'agit pas d'un déficit, car on a la capacité à financer ce déséquilibre. Dans le cadre du contrat quinquennal on a demandé à être accompagné par le ministère sur un budget de fonctionnement en augmentation pour contrôler ce décalage entre dépenses et recettes qui tend à s'amplifier.

Nous avons la même configuration sur les charges de personnel. Comme les charges de personnel sont évolutives chaque année, il s'agit plutôt d'indications sur ce vers quoi nous souhaitons aller.
Ces chiffres traduisent une priorité qui est celle du rattrapage du taux d'encadrement pédagogique, avec une logique de croissance de la masse salariale liée à une augmentation des charges et de l'activité de l'établissement.

Intervention du DFC
Ce fut un séminaire très productif et très riche pour poser des bases solides à ce débat. C'est la première phase de l'élaboration budgétaire qui va se poursuivre avec la phase de dialogue de gestion à la rentrée.

Selon la réglementation, le débat d'orientation budgétaire est inscrit à l'article R 719-64 du Code de l'éducation, où le budget représente la colonne vertébrale de l'établissement et doit être en équilibre réel. La soutenabilité budgétaire doit être un principe immuable.

Le budget est composé de trois types de recettes qui sont les recettes à caractère général, les recettes propres et les recettes affectées.

- Les recettes affectées sont liées à des conventions, des projets et notamment toutes les conventions recherche. Elles se neutralisent entre les dépenses et les recettes.
- Les recettes propres sont basées sur d'autres développements, telles que les locations, comme notre data center.
- Les ressources à caractère général ventilées suivant les champs de la formation, la recherche, l'internationalisation, la documentation et des missions support et immobilier.

Ce sont des dépenses incompressibles qui représentent environ entre 43 et 45 % sur l'ensemble du budget. Leur réduction donnera plus de latitude pour une bonne exécution du budget.

Au niveau du fonctionnement, on va axer nos priorités budgétaires sur la modernisation des moyens pédagogiques via notamment l'hybridation. Toutefois, au 31 décembre de l'année, on est sur un résultat négatif qui ne se compense pas. On doit axer en conséquence, nos indicateurs sur la réduction de ce solde négatif pour la bonne exécution du budget.

Concernant la masse salariale, on est sur la sanctuarisation de la masse salariale, sécuriser l'ensemble des emplois, améliorer le taux pédagogique et poursuivre la soutenabilité de la nouvelle offre de formation, malgré le glissement vieillesse technicité (GVT) qui n'est plus compensé depuis 2018 (de l'ordre entre 800 000 et un million d'euros), pour assurer un équilibre global.

Concernant les investissements, quelques chiffres :

- le SPSI avec un million d'euros sur l'année 2020, dont 500 000 de prélèvements sur fonds.
- le CPER de l'ordre de 24 millions d'euros pour la restructuration de l'ESIROI et la mise en œuvre d'un pôle santé dans le sud.

Une priorité relevée est l'accessibilité et la mise aux normes de l'accessibilité, ainsi la sécurisation de notre patrimoine immobilier.

L'objectif en termes d'investissements est de pouvoir assurer les opérations avec nos avances de fonds. Nous sommes confrontés à une double problématique, d'une part, maintenir un fonds de roulement suffisant, et d'autre part posséder une trésorerie qui nous permet de supporter des décaissements.

Intervention du DRH
Il remercie les collègues du service masse salariale pour leur investissement dans la présentation de ce tableau synthétique. Ce service veille à la qualité et à la précision des projections tout en garantissant la soutenabilité budgétaire.

Des éléments de précision sur l'évolution de notre SCSP, avec une augmentation de 15 millions. Cette évolution est à l'actif de mesures générales catégorielles, telles que l'augmentation ou la valorisation du point d'indice.
Le BPCR est en vigueur dans l'établissement.
Le GVT estimé pour 2020 aux alentours d'un million n'est plus compensé et impacte considérablement notre masse salariale.
L'établissement a bénéficié ces deux dernières années entre 4 et 5 millions dans le cadre de la loi ORE et la réforme des études santé.
La deuxième vague de recrutement des enseignants contractuels, ATER, AST et lecteurs se sont appuyés en matière de financement sur les fonds ARE et RAC dont a bénéficié l'établissement sur le premier semestre à venir sur 2020.

Le Président continue avec une dernière diapositive sur l'élaboration budgétaire 2021 :
- Nous devons continuer l'effort en matière d'équilibre budgétaire avec la sécurisation de la masse salariale, un élément socle de la construction budgétaire.

Nous proposons de reconduire la même campagne emploi que celle de l'année 2020 pour 2021, hors moyens nouveaux. On est actuellement en discussion sur l'encadrement pédagogique qui peut nous amener des moyens nouveaux en création, complémentaires tels qu'ORE ou RAC.

Nous poursuivons une politique de rehaussement de postes : nous avons amorcé en 2019 le rehaussement BIATSS, et en 2020 les rehaussements pour les emplois d'enseignants, enseignants-chercheurs. Le retour d'expérience est positif, cela répond à une demande, et cela permet de mettre en place une politique de promotion de carrières au sein de l'établissement.

Nous souhaitons poursuivre cette politique de rehaussement d'emplois globale à l'échelle de l'établissement sous réserve de soutenabilité budgétaire et de disponibilité des supports.

Pour les départs en retraite, une vigilance est maintenue pour s'assurer de la vacance des emplois avant de lancer les recrutements des titulaires pour éviter des recrutements en doublon et ainsi impacter la masse salariale.

Une attention particulière doit être portée pour nos agents contractuels afin de leur donner une visibilité et s'assurer de leur renouvellement, sous réserve de leur souhait de rester au sein de l'établissement.

- L'effort en matière de maintenance des infrastructures, de mise en accessibilité et de sécurité doit être maintenu.

- Le plan pluriannuel doit également être maintenu pour le financement du SPSI par prélèvement sur fond de roulement. Nous avons eu l'information de l'avis favorable du Ministère de l'Enseignement Supérieur de la Recherche et de l'Innovation sur notre schéma pluriannuel de stratégie immobilière avec des réserves.
Les réserves sont liées à la soutenabilité budgétaire de certaines opérations en attente de bouclage dans le cadre de la programmation européenne 2021-2027. Un SPSI qui traduit notre stratégie de rénovation de nos campus, de développement et de spécialisation de nos campus en matière de développement durable et de transition écologique, transition énergétique.

- Les différentes priorités issues du séminaire.

Intervention de Monsieur CHAMSI
Il souligne la prise d'acte du travail fourni et de la vigilance sur ces priorités exposées, et s'associe pleinement sur à travail et espère l'être suivi des faits. Félicitations à l'équipe pour tout le travail fourni.

Le Président rejoint les propos de Monsieur CHAMSI et du DRH en adressant un immense remerciement à l'ensemble des équipes de la DFC, de la DRH, les différentes structures de l'établissement, composantes, directions, services et autres, œuvrant dans capitaliser des informations et les rendant exploitables.
Le Président assure que si le Conseil d'administration valide ces orientations, elles seront mises en œuvre de façon la plus précise possible.

En l'absence d'autres prises de parole, **le Président** propose, pour avis aux membres du Conseil d'administration, le débat d'orientation budgétaire (DOB). Le DOB ne nécessite pas formellement un vote, mais cet avis sur ces différentes orientations nous permettrait de formaliser l'appui du Conseil d'administration, en vue de notre dialogue contractuel avec le ministère, qui est en cours de négociation.

Pour la mise à l'avis du DOB, **le Président** s'adresse au modérateur **Harry BOYER** pour cette séance de la plateforme de vote, qu'il remercie pour son implication sur cet outil qui nous permet de voter à distance.

Intervention du modérateur Harry BOYER
Toutes les informations sur les présents et représentés sont vérifiées et concordent avec la plateforme. Il est rappelé de nouveau le lien sur la messagerie pour l'ensemble des votants.
Au niveau du paramétrage, il est indiqué un vote portant sur un point qui s'appelle « débat d'orientation budgétaire » avec des possibilités de réponses qui sont « pour », « contre », « abstention », et « refus de vote ». Or, il faudrait modifier le point et indiquer « avis favorable sur le débat d'orientation budgétaire » de manière à conformer le vote à l'intitulé.

Le Président confirme l'adaptation de l'intitulé du vote, qui est donc « avis favorable sur le débat d'orientation budgétaire », et demande d'ouvrir le vote.

Le modérateur (Harry BOYER) précise que la progression des résultats du vote apparaît à l'écran. Il y a autant d'onglets que de procuration.

Le Président remercie l'ensemble des participants pour l'avis favorable, cela nous donnera encore une fois une capacité plus importante à négocier les moyens requis avec le ministère

Résultat du vote						
Vote	électronique					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				27		
Nombre de voix	pour	23	contre	4	abstention(s)	0

Point n°2 : Contrat quinquennal 2020-24 (sous-réserve).

Rapporteur(s) : Le Président

Ce point ne constitue pas le vote sur le Contrat quinquennal tel qu'il va être présenté au ministère.
La crise COVID-19 est venue modifier et perturber dans le calendrier initial. Le contrat devait être signé le 10 juillet, mais la crise a décalé le calendrier au 30 octobre. Un premier jet de notre contrat quinquennal devra être transmis d'ici le 18 juillet.

Une réunion avait eu lieu avec le ministère, le 10 mars, qui a permis de dégager un certain nombre de lignes importantes, d'axes sur ce contrat établissement.

Il a été transmis aux membres le courrier reçu de la DGESIP qui fait état du dialogue contractuel et de la suite de la réunion du 10 mars 2020. Il comprend le compte rendu de réunion des éléments de discussion échangés sur notre projet stratégique d'établissement avec le ministère, et leur proposition d'axes stratégiques.

Notre démarche en termes de projet stratégique s'est appuyée sur le schéma opérationnel de l'établissement qui s'appuie lui-même sur le Contrat quinquennal. Il a été validé au sein du Conseil d'administration avant transmission au ministère, dans lequel il y avait sept axes stratégiques : la formation, la recherche, les relations internationales, les questions de conditions liées au travail, les éco-campus, la partie numérique et la partie égalité handicap.

Le ministère a considéré que ces axes étaient effectivement importants, mais dans le cadre d'un contrat, il était préférable de revenir à un schéma à quatre axes :

- un premier axe est de développer une offre de formation favorisant la réussite de l'ensemble des publics accueillis par l'Université de La Réunion avec deux objectifs : le premier est de créer les conditions de la réussite des étudiants en premier cycle, le deuxième est de renforcer le lien formation-recherche en deuxième et troisième cycle.

- un deuxième axe pour la recherche qui est de renforcer une recherche singulière au service de la société avec les objectifs suivants :
  - Augmenter les capacités de recherche des unités.

- Développer une recherche différenciée.
- Promouvoir l'ancrage sociétal de la recherche.

- un troisième axe est lié aux relations internationales qui consiste à conforter le positionnement stratégique de l'Université dans son environnement régional et extra régional, avec les objectifs suivants :
  - Développer la mobilité sortante des étudiants et des personnels en s'appuyant sur les programmes européens, aussi le programme régional « REUNION ».
  - Positionner l'Université sur la zone indienne océanique en développant des synergies en formation et en recherche dans le cadre du réseau des établissements d'enseignement supérieur de l'Océan Indien.
  - Faire de l'Université de La Réunion, un établissement en tête de pont, d'enseignement supérieur européen par le développement des partenariats avec d'autres universités européennes.

- un quatrième axe est de renforcer les fonctions de pilotage mises au service de la stratégie de l'Université avec le développement d'un pilotage central performant, permettant une connaissance des coûts complets, avec les objectifs suivants :
  - Développer le système d'information afférent.
  - Augmenter les ressources propres de l'établissement.
  - Intégrer l'antenne locale de l'École d'ingénieurs de Montpellier en tant que composante de l'Université de La Réunion, sur le champ de l'architecture. Il y a un partenariat en cours, cette antenne de l'École de Montpellier est actuellement associée à l'Université, mais pas encore intégrée.

Le Contrat quinquennal se traduit par un texte introductif de quatre à cinq pages décrivant l'identité de l'établissement et son inscription dans son environnement. La première partie comprend les axes du contrat articulés avec notre projet stratégique. La deuxième partie décline les objectifs stratégiques et des d'indicateurs qui peuvent être revus, ajustés tous les ans, puisqu'on est dans le thème d'un schéma stratégique dans le cadre du dialogue de gestion annuellement avec le ministère.

L'avis du Conseil d'administration est sollicité concernant l'écriture du Contrat quinquennal avec les éléments du projet stratégique de l'établissement. Cela correspond aux quatre ateliers travaillés lors du séminaire moyen qui sont en cohérence avec les 4 axes travaillés avec le ministère.

Le Président demande au modérateur, l'ouverture de la session de vote, pour « un avis sur les axes et objectifs du contrat quinquennal 2020-2024 ».

Le Président remercie pour cet avis favorable qui va permettre de poursuivre sur le travail du Contrat quinquennal. Le document à valider sera présenté, avant signature, lors du prochain Conseil d'administration (le contrat et annexes).

Résultat du vote						
Vote	électronique					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				26		
Nombre de voix	pour	23	contre	1	abstention(s)	2

Point n°3 : Modalités de la libre-expression universitaire.

Rapporteur(s) : Le Président, le Chargé des affaires générales

Le groupe de travail sur les modalités de la libre-expression universitaire a été animé par le Chargé des affaires générales.

Intervention du Chargé des affaires générales

Plusieurs documents sont portés à la connaissance des membres.
La note de présentation qui résume les éléments de contexte, en termes de faits et d'organisation. Elle précise la nature du groupe de travail en tenant compte des sensibilités des composantes de l'établissement.

Deux projets de charte sont soumis au vote des administrateurs :
- l'usage des TIC par les organisations syndicales, usage prévu expressément par les textes et les circulaires ministérielles,
- la charte qui régit l'espace d'information et de communication, mise en place le 4 mars 2020 suite à la suppression, le 25 novembre 2019, de la liste expression libre.

Ces projets de charte ont été examinés par le CTE de l'établissement, le 6 juillet 2020. Ils ont été soumis et adoptés par le Conseil Académique, le du 8 juillet 2020.

Les éléments de cadrage ont été orientés vers la définition et l'optimisation des outils.
Les organisations syndicales possédant un environnement TIC actif, la vocation de la charte est de repréciser les responsabilités pour répondre à un vide juridique interne.

En interne, la circulaire de 2016 du ministère de l'Enseignement supérieur prescrit que le chef d'établissement, le Président de l'Université, doit prendre un texte pour recevoir, pour interpréter et pour préciser la déclinaison de l'ensemble de ce socle réglementaire et législatif.

Cette charte devient opposable aux tiers, puisqu'elle permet de calibrer le champ des responsabilités.

Le projet de charte se découpe en quatre parties : un préambule, des références textuelles, les principes en matière de modération des messages, et la validation des messages. Ces principes sont tout à fait nouveaux.

Dans la première partie « préambule », figurent les rubriques, dans lesquelles on peut s'exprimer :
1. Newsletters / communiqués
2. Trouvé /perdu
3. Petites annonces

Les rubriques pratiques « trouvé/perdu » et « petites annonces » n'ont pas vocation à être le chantre d'un prosélytisme commercial.

Dans la deuxième partie figurent les références textuelles sur la liberté de communication. On est sur des champs de responsabilités transverses relevant de la liberté de la presse, de la liberté sur la communication audiovisuelle, du respect des droits et obligations des fonctionnaires avec le devoir de réserve.

Une élue du CAC avait attiré l'attention sur une référence au sujet des lanceurs d'alerte. Cette remarque nous a été faite en Conseil Académique, puisqu'il faudrait que ce dispositif soit compatible avec la possibilité pour un usager de s'exprimer en se revendiquant de l'application de la loi sur les lanceurs d'alerte.

Les abonnés à cette liste possèdent un droit imprescriptible, un droit d'accès, un droit de modification, un droit de suppression.

Dans la troisième partie figure le principe fondateur de la modération des messages. Ainsi, toute personne qui entre sur cette liste accepte expressément le principe de modération prévu par la charte.

Dans la quatrième partie figure la validation des messages, avec une typologie des messages non tolérés.
Sur proposition de l'équipe présidentielle, un comité éditorial est mis en place afin d'examiner les demandes entrantes, constitué du groupe de travail sur les modalités de la libre-expression universitaire.
La Direction de la communication intervient en premier ressort pour toute publication. Tandis que le comité éditorial, sans exigence de quorum, intervient lors d'une publication, qui serait soupçonnée d'être litigieuse.

Une discussion s'est établie à l'intérieur du groupe de travail sur ce qu'est une personnalité publique. Le DAJI en a précisé le sens : c'est toute personne qui détient une charge et qui, dans l'exercice de sa charge, ne peut être diffamée ou porter atteinte à l'institution ou à la charge qu'il porte.
L'utilisation de pseudos n'est pas autorisée.

L'équipe présidentielle propose l'ouverture d'un fil de discussion dont la mise en œuvre est confiée à la Direction de la communication.

Le Président remercie au nom de l'équipe présidentielle, pour ces éléments d'explication et pour le travail qui a été fourni en un temps record sur ce sujet sensible.

Intervention de Madame BOURMAUD
Elle revient sur la charte de la communication des syndicats non adoptée en CTE, et demande comment, on peut l'adopter en Conseil d'administration sans l'aval des syndicats étant donné que cela les concerne directement.
Sur l'autre charte, l'élue désignée pour le CA, ne pouvant participer au groupe de travail, s'était désistée à son profit. Toutefois elle n'a pas été contactée pour y prendre part. Elle interroge sur la personne représentant les collègues du CA, hormis l'étudiant qui s'était proposé lors du CA du 18 juin.

Le président précise que la constitution du groupe de travail, était la suivante : 6 de l'administration, 6 des organisations syndicales et 6 élus, donc 2 élus du CA, dont un étudiant ou une étudiante ; et 4 élus du CAc, dont un étudiant ou une étudiante.
Ces personnalités ont été identifiées. Madame WALLIAN avait intégré le groupe de travail au titre de membre élu du Conseil d'Administration, avec Madame POTHIN, c'étaient les 2 élus du CA. On avait les collègues du Conseil Académique : Monsieur IDELSON, Monsieur AÏT-AARAB, Rodrigue SAUTRON et Fiona BENARD, les 6 élus.

Intervention du Chargé des affaires générales

Toutes les organisations syndicales ont été convoquées, tous les membres en tant que représentants du CAc, ainsi que les membres du CA. Tous ont reçu une invitation à participer à ce groupe.

Madame WALLIAN s'est désistée et avait émis une hypothèse de remplacement par Madame BOURMAUD, mais il leur appartenait de s'entendre entre elles pour que quelqu'un siège au titre du Conseil d'administration. Madame BOURMAUD est la seule personne en tant que représentante qui n'a pas siégé.

Tous les autres membres ont siégé, exceptés les organisations étudiantes cependant pour des raisons d'agendas.

Le Président termine par le positionnement des instances, puisque les documents soumis ce jour, ont aussi été soumis au Comité technique de l'établissement, mais aussi au Conseil Académique.

Pour le Comité technique, les documents n'ont pas pu être transmis dans les délais, puisque les documents avaient été transmis le 6 juillet matin pour la tenue d'un CTE l'après-midi. Les membres des organisations syndicales avaient bien pu siéger au sein des deux séances du groupe de travail, ce qui a été indiqué par les membres du Comité technique.

Pour justifier l'avis majoritairement défavorable, c'est la transmission tardive des documents. Ils se sont manifestés en indiquant qu'ils n'avaient pas eu le temps d'analyser, comme ils le souhaitaient de l'ensemble des documents.

Le résultat du vote a été : « 6 contre », « 2 abstentions » et « 2 pour ».

Pour le Conseil Académique plénier, les éléments ont été soumis le 7 juillet. L'avis formulé par le Conseil Académique a été favorable avec « 27 pour », « 17 contre », « 1 abstention ».

S'agissant d'une organisation et d'éléments qui font état de réglementation interne de l'établissement, il revient au Conseil d'Administration de statuer sur ce point.

Le vote est ouvert.

Monsieur CHAMSI demande à prolonger le vote, puisqu'il ne s'est pas encore exprimé.

Le Président demande au modérateur **Harry BOYER** si la procédure est possible. Il doit procéder à la clôture de ce sondage, et renommer le point pour ne pas avoir, dans le fichier, un deuxième résultat par rapport à ce point. Et il ranime le sondage pour que l'ensemble des votants puisse se réexprimer.

Le Président demande à ouvrir la session de vote et invite les administratrices et les administrateurs à s'exprimer à nouveau. Il remercie toutes et tous pour ce vote favorable sur ces éléments de libre expression universitaire.

Résultat du vote						
Vote	électronique					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :			26			
Nombre de voix	pour	18	contre	5	abstention(s)	3

Point n°4 : Modalités d'utilisation des TIC par les organisations syndicales.

Rapporteur(s) : Le Chargé des affaires générales

Intervention du Chargé des affaires générales

À travers cette charte, Il s'agissait de mettre en conformité la praxis de l'établissement dans le domaine de l'application de l'expression syndicale.

1. Champ d'application

On a donc mis en application la circulaire du ministère qui précise le champ des responsabilités des uns et des autres dans l'exercice de ces libertés syndicales, surtout pour l'usage des TIC que l'Université met à disposition des organisations syndicales.

2. Mis à disposition d'outils numériques

Les outils numériques mis à disposition regroupent le matériel, les logiciels, la connexion au réseau internet de l'Université, photocopieur, espace de stockage.

3. La messagerie électronique

3.1 On introduit un nouveau concept, dans cette charte, celui de la demande. À ce jour, toutes les organisations syndicales disposent d'un certain nombre d'outils, mais elles n'en ont jamais fait expressément la demande.
Un formulaire de demande de création de liste fonctionnelle devra être renseigné à cette fin, qui devra faire apparaître explicitement le libellé de l'organisation syndicale. Un référent sera aussi désigné.

3.2 On inscrit également le principe pour tout usager, tout abonné à une liste de se désabonner en temps réel. Ce qui n'est absolument pas appliqué dans l'exercice actuel du droit syndical à l'Université.

L'Administration est libre, en fonction des moyens dont elle dispose et de la compatibilité avec son système d'information, de mettre ou pas, à disposition des organisations syndicales, un outil.
3.3 L'aspect des listes de diffusion a soulevé la question de savoir si l'organisation syndicale pouvait segmenter des listes, en créant des sous-listes pour pouvoir cibler tel ou tel public.
La circulaire prévoit que cette possibilité existe. Ainsi, sur demande de l'organisation syndicale et dans le respect du périmètre de l'organisation syndicale, du champ de ses adhérents, une segmentation des listes pourra être opérée sur demande de l'organisation pour des catégories de personnel spécifiques, en fonction du corps d'appartenance.

À ce jour, au moins deux listes existent dans l'établissement. Ces créations de listes ont été demandées dans des conditions non tracées. Pour autant, ces listes existantes ne fonctionnent pas, il n'y a aucun trafic qui y a été observé.

Le volume de messages a été réajusté à 500 kilo-octets (5 mégas). La question a été de savoir si ce volume vaut pour toutes listes confondues ou par message. Il est possible sur demande d'élargir ce quota qui sera soumis à l'appréciation de la DSI suivant la disponibilité de la bande passante. La priorité est donnée au fonctionnement général de l'établissement plutôt qu'à l'exercice d'un droit particulier, en l'occurrence syndical.

La notion de propriétaire de liste est mise en évidence. Aujourd'hui, on a des listes et des organisations syndicales qui ont des comptes informatiques, mais l'Administration ne peut pas identifier de responsable, d'où la question des responsabilités.

Il appartient aux organisations syndicales de mettre en place une modération des messages et de gérer les abonnés sous son entière responsabilité.

La mise en place de ces listes fera l'objet d'un traitement RGPD et relève de la compétence exclusive de la DSI.

3.4 Confidentialité des échanges : l'UR s'engage à prendre les mesures appropriées en vue d'assurer la confidentialité des messages électroniques en provenance ou à destination d'adresses électroniques fonctionnelles syndicales et de la liste des adresses contenues dans la liste de diffusion élaborée par l'organisation syndicale.

4. L'accès à l'intranet

4.1 Concernant la page syndicale, chaque organisation dispose d'une page à part entière, avec les demandeurs identifiés, un champ, un périmètre. L'exercice de syndicalisation y sera observé.

4.2 Cet espace dédié aux publications est réservé aux seules informations syndicales, et concerne également le niveau international, national ou local des publications de façon à élargir le champ de ces publications.

4. 3 Les organisations ont droit à la formation aux outils numériques. L'Administration fera le nécessaire pour dispenser ces formations.

5. L'accès au réseau.

Il existe une charte RENATER qui s'applique avec ses propres conditions spécifiques. Elles sont transposées également dans cette charte TIC applicables aux organisations syndicales.

6. Engagements de l'UR

Il y a eu une discussion sur la possibilité de prendre des mesures conservatoires de protection sur l'intégrité physique des personnes qui pourraient être inquiétées ou chahutées dans un message. Il a été demandé à la Direction de l'Etablissement de modifier ce paragraphe parce que ce n'était pas une forme de modération, a priori, donc on a vite répondu. On a débouté ces arguments en disant que non, qu'on était vraiment dans une logique de faire cela ex-post. C'est-à-dire qu'on ne peut pas réprimer un message qui n'a pas encore été posté. Il n'y a qu'une seule grille de lecture de ce paragraphe.

7. Engagement de l'organisation syndicale.

On a fixé la limitation à cinq messages individuels, par mois, en direction des abonnés de la liste de diffusion syndicale, toutes listes confondues, afin de ne pas saturer la boîte de nos agents.

8. Responsabilité des contenus

On met en avant la responsabilité technique et éditoriale de l'organisation syndicale.
Il est à faire figurer sur leur page dédiée un rappel des lois et règlements qu'il faut respecter, notamment les abus de droit et les droits d'auteur, les droits de propriété intellectuelle.

En cas de diffamation et d'outrage sur ces vecteurs de communication ainsi que d'abus caractérisé ou de non-respect des textes en vigueur, l'Université de La Réunion se réserve la possibilité de porter le litige devant la juridiction compétente.

En cas de nécessité, l'Université se réserve un droit de réponse global aux informations syndicales diffusées par messagerie ou sur l'Intranet.

9. Mesures conservatoires

L'Université se réserve le droit de suspendre, à titre temporaire, tout accès aux services tel que défini dans les articles visés plus haut et une suspension provisoire pour la messagerie et même pour l'Intranet.
Cette possibilité est prévue en cas d'inobservation des termes de la charte d'une part, mais au sens le plus large de la législation en vigueur.

10. Entrée en vigueur de la charte

La transposition se fait par une décision, un arrêté pris par le Président qui vise cette charte.

Le Président remercie le GT, dont le chargé des affaires générales et le DAJI pour le travail effectué dans le but d'une mise aux normes de l'Université par rapport à cette exigence qui datait d'avril 2016.

Intervention de Madame BOURMAUD

Première question : est-ce que les cinq messages de la charte par mois, par agent, concernent aussi la période électorale, préélectorale ?
Deuxième question : cela concerne le point 3.3 listes de diffusion, deuxième paragraphe, page 4, on est sur le périmètre global des personnels abonnés à ces listes qui correspond au périmètre de syndicalisation mentionné dans ses statuts de l'organisation syndicale : est-ce que cela est limitant ? Est-ce qu'un syndicat ne peut pas envoyer à tout le personnel ?
Troisième élément : cette charte est faite pour les organisations syndicales, et ces mêmes organisations syndicales l'ont refusée en CTE.

Intervention du DAJI

Sur le premier point, il y a une articulation entre la période électorale et l'expression syndicale qui est prévue par la décision du 26 avril 2016, qui prévoit simplement qu'on ne peut pas empêcher l'expression syndicale.
En revanche, on peut la différer à partir du moment où on entre en période électorale, la différer sur des plages horaires. Il n'y a pas de restriction particulière en dehors des restrictions horaires pour éviter la confusion des messages.

Sur le deuxième point, la charte ne fait que reprendre les textes nationaux et notamment la décision du 26 avril 2016. La décision du ministère à caractère réglementaire prévoit que les listes de diffusion, les personnes que les organisations syndicales entendent cibler, avec lesquelles elles entendent communiquer, doivent rentrer dans le périmètre de leur statut.
Une organisation syndicale de BIATSS va d'abord devoir s'adresser au personnel BIATSS. Une organisation syndicale d'enseignants-chercheurs s'adressera aux enseignants-chercheurs.

Le Président continue sur la troisième remarque déjà évoquée. Le résultat du vote défavorable du Comité Technique a été justifié par le caractère tardif de la transmission des documents. Il y a eu aussi soumission de ces éléments au Conseil Académique plénier qui s'est réuni le 7 juillet avec un vote majoritairement favorable.

Le Président remercie les membres du Conseil d'administration pour cette décision favorable qui va permettre que nous soyons conformes au texte du point de vue de la liberté d'expression syndicale. Il remercie l'ensemble des contributeurs, qui en un temps record ont permis à ce qu'on progresse sur des points de liberté d'expression qui sont très sensibles, avec la nécessité de codifier au sein de l'établissement la protection de nos personnels.

Résultat du vote						
Vote	électronique					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :			26			
Nombre de voix	pour	20	contre	5	abstention(s)	1

PAUSE MERIDIENNE

Point n°5 : Demandes de financement.

Rapporteur(s) : Le Président

Ayant le quorum, le Président poursuit le Conseil d'administration.

Le modérateur Harry BOYER explique un point technique par rapport à la plateforme de vote. Il y a eu une bascule titulaire/suppléant au niveau d'un membre usager. En conséquence, la session précédente a été éteinte, toutes les personnes présentes sont invitées à participer à une nouvelle session avec l'intitulé avec « CA 9 - 07 - 2020 (part 2) ».

Le Président poursuit sur le point 5 :
Trois projets sont soumis à l'avis du Conseil d'administration pour dépôt à des guichets de financement :
- Un premier projet s'inscrit dans la task force « recherche » mise en place contre la COVID-19, porté par l'UMR PIMIT et son directeur le Dr Patrick MAVINGUI.
Le projet s'inscrit dans la suite des recherches de connaissances fondamentales en virologie moléculaire concernant le SARS-CoV-2, et dans les approches translationnelles de thérapies innovantes préventives et curatives contre la maladie.
Ce projet s'appuie sur PIMIT avec un certain nombre de partenaires, internes de l'établissement et externes, dont des partenaires privés. Le budget total proposé est de 525 796 euros, 100 % demandé sur cette subvention qui correspond à l'appel à manifestation d'intérêt lancé par le Conseil Régional dans le cadre de cette crise COVID.

- Le deuxième projet devait être présenté par le Pr François TAGLIONI, sur la COVID avec une orientation sciences humaines et sociales. Ce projet ne sera pas déposé, il y a un désistement du porteur de projet.

- Le troisième projet est déposé par l'UMR DETROI, également dans le cadre de la pandémie COVID-19, visant à une meilleure compréhension du SARS-CoV-2, à mieux résoudre les problèmes de diagnostic en identifiant des profils particuliers présents dans ce virus.
Les partenaires intervenants sont l'UMR PIMIT et le CHU. Le budget pris en charge demandé est à 100 % sur la subvention à hauteur de 346 490 euros, avec une durée prévue du projet sur 18 mois.

Ce seront les deux projets présentés à l'avis du Conseil d'administration concernant ce point de demande de financement.

Intervention du Coordonnateur du pôle excellence rayonnement
Ces deux demandes présentées émargent à l'AMI COVID 2019 et seront à régulariser par un passage en Commission de la Recherche. En effet, il n'y avait pas eu de de Commission de la Recherche programmée avant la séance de Conseil d'Administration de ce jour.

Le Président demande à soumettre ces éléments aux voix. Pour rappel, on peut voter autant de fois que de procurations, et donc tous les onglets apparaissent sur votre outil de vote.

Le Président remercie les membres du Conseil d'administration pour ces projets qui seront ensuite déposés au niveau des guichets de financement, pour la partie Région.

Résultat du vote						
Vote	électronique					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				21		
Nombre de voix	pour	18	contre	1	abstention(s)	2

Point n°6 : Modification des statuts (DOFIP et UR).

Rapporteur(s) : Le DAJI

Intervention du DAJI

La proposition fait au Conseil d'administration, ce jour, est de présenter la modification des statuts de l'ex PROFIL qui est devenu la DOFIP, et une modification sur deux points des Statuts de l'Université de La Réunion.

Ces deux points traitant de deux entités différentes seront présentés ensemble, car ils ont suivi le même cheminement institutionnel :
- tout d'abord la Commission des Statuts a été saisie le 2 juillet ;
- puis ces deux éléments ont fait l'objet d'un avis en Comité Technique le 6 juillet ;
- pour la DOFIP, il y a eu un avis de la CFVU du 7 juillet ;
- aujourd'hui les deux textes vous sont présentés en Conseil d'Administration.

S'agissant des Statuts de la DOFIP :
L'objectif est de présenter ces statuts au Conseil d'administration afin de consolider les deux services qui sont intégrés à notre DOFIP : le SOIP et l'OIP. Cela se fait dans le prolongement de la délibération du 12 décembre 2019 qui avait validé la réorganisation des services administratifs.

S'agissant des Statuts de l'Université de La Réunion :
Deux modifications ont été proposées en Commission des Statuts puis aux instances, et soumis au Conseil d'administration, ce jour.
- La première proposition de modification est d'insérer la délibération du 9 avril 2020 qui régit le fonctionnement de nos instances en formation dématérialisée, à distance.
Cela permettra à nos instances de continuer à pouvoir siéger lorsque les circonstances pourraient l'exiger, et à siéger hors état d'urgence, puisqu'aujourd'hui elles fonctionnent sous le régime de l'état d'urgence.
Ainsi pour illustrer, en appliquant les textes classiques, hors état d'urgence, permettre aux collègues dans le sud de pouvoir participer à nos instances en distanciel alors même que le Conseil d'Administration serait en présentiel dans le nord.

- La deuxième proposition de modification est la régularisation de la Présidence du Conseil Académique restreint.
La loi sur l'école de la confiance, la loi du 26 juillet 2019, permet d'organiser la Présidence du CAc restreint et rectifie un point introduit par la loi Fioraso du 22 juillet 2013 permettant au Président de l'Université de présider le CAcr, en cas d'absence ou d'empêchement du Président

du CAcr. On garderait les équilibres de la gouvernance tels qu'ils sont dans nos statuts, et avoir « un joker » en cas d'absence du Président du CAcr.

Le Président apporte un élément de précision concernant les Statuts de l'Université sur la question des instances à distance : le principe est l'application en régime nominal de cette modalité de dématérialisation. Ce serait de permettre à toutes les instances de pouvoir fonctionner en format hybride (présentiel et distanciel).
La crise COVID nous amène à avoir un sens des responsabilités un peu plus affuté pour l'établissement, et ainsi préparer l'Université à fonctionner dans des situations difficiles (état d'urgence, cyclone, ...). On est dans une logique d'amélioration continue du fonctionnement de l'établissement.

Intervention de Madame BOURMAUD
Dans le cas où le Président du CAcr n'est pas disponible, la proposition est de manière exceptionnelle que ce soit le doyen d'âge de ce même CAcr qui puisse le présider, et non pas le Président de l'Université qui a déjà beaucoup de pouvoir dans les universités aujourd'hui.

Le Président explique que cette question avait été soulevée en CTE. Le DAJI avait apporté des éléments de réponse réglementaire en termes de modalités, dans la loi pour l'école de la confiance, c'est une suppléance par le Président de l'Université et non par le doyen d'âge.
Un deuxième élément de réponse avec cette proposition qui sous-entend qu'il y a du point de vue de la présidence du CAcr, simplement un rôle d'animation de séance. Si on formule une proposition dans laquelle la présidence du CAcr est assurée par le doyen d'âge dans des cas ponctuels d'empêchement ou de vacance de la fonction, cela nécessite de la part de cette personne qu'elle ait malgré tout une connaissance assez fine des dossiers des collègues présentés au CAcr. Le CAcr traite des questions d'avancement de carrière, notamment des enseignants, enseignants chercheurs. Autant un président d'université pourrait suppléer avec une certaine connaissance des dossiers. Autant un doyen d'âge cela lui serait plus difficile.

Intervention du Président du CACr Harry BOYER
Même constat premier sur celui de la régularité d'une telle disposition, car l'article sur l'école de la confiance est extrêmement précis et ne prévoit que la suppléance du président du CAcr par le président de l'université.
Ensuite sur la modalité technique, même si c'est un conseil circonscrit dans cette prérogative en matière de gestion des carrières de recrutement d'avancement de primes relatives aux enseignants, enseignants chercheurs, cela nécessite une certaine technicité. Il y a beaucoup de textes sur lesquels on s'appuie sur ce conseil, beaucoup d'éléments qui sont très souvent sujets à contentieux, confier la présidence du conseil à quelqu'un qui le ferait « au pied levé » en dehors du président de l'université serait dangereux pour l'établissement en matière de contentieux, comme le recrutement en particulier.

Madame BOURMAUD demande à connaître les votes précédents sur ces points aux autres instances.

Le Président explique que le cheminement de ces textes a été indiqué par le DAJI. Les Statuts pour la DOFIP ont été validés avec neuf voix « pour », une voix « contre ». Pour la question des modifications des Statuts de l'Université, on est sur un vote avec deux « pour », deux « abstentions » et six « contre ».

Le Comité Technique est resté sur la même position des votes indiquée précédemment, c'est-à-dire une transmission, selon les membres, tardive des documents.

Madame BOURMAUD demande les votes pour le CAc ou la CFVU.

Afin de répondre à cette interrogation, **le Président** demande au Président de séance de récupérer les résultats des votes. Concernant la session de la CFVU, il s'agit donc de vingt-deux « pour » et deux « abstentions ».

Pour la partie OIP, il y a vingt-et-un « pour » et deux « abstentions » : un vote majoritairement favorable pour les statuts DOFIP. Sachant que les Statuts Université ne passent pas par la cellule.

En l'absence d'autres questions sur ce thème, **le Président** propose de soumettre aux voix, pour le premier vote, les statuts de la DOFIP.

Le Président remercie le Conseil d'administration pour cette unanimité.

a) DOFIP

Résultat du vote						
Vote	électronique					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				24		
Nombre de voix	pour	24	contre	0	abstention(s)	0

On passe au second vote qui concerne la modification des Statuts de l'Université, avec les deux modifications, les instances à distance et la présidence du CAcr en cas d'empêchement du président du CAcr par le Président de l'Université.

Le Président remercie le Conseil d'administration pour la validation de ces modifications. Elles constituent une vraie préparation de l'établissement à des situations difficiles comme un reconfinement.

b) UR

Résultat du vote						
Vote	électronique					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				24		
Nombre de voix	pour	21	contre	3	abstention(s)	0

Point n°7 : Liste des fonctions éligibles à la prime pour charges administratives (rectificatif DRI) – Année universitaire 2019-20.

Rapporteur(s) : Le DRH

Intervention du DRH

Ce point concerne un rectificatif de la liste des fonctions éligibles à la PCA, ainsi que le taux de cette prime pour l'année universitaire 2019-2020 alloué à la DRI.
Concernant cette PCA, soumise lors d'un Conseil d'administration de l'année dernière, un seul porteur de projets avait bénéficié dans ce cadre de 12 HETD.

Cette liste a été complétée par 6 autres chargés de projets qui concernent le projet Erasmus et mobilité internationale de crédit.
Cette enveloppe est intégralement financée sur des ressources propres, à hauteur de 3500 euros. Initialement de 12 HETD, on passerait à 84 HETD pour les 7 chargés de projets.

Intervention de Madame BOURMAUD
Pourquoi il apparaît trois fois des projets sur Madagascar ? À quoi correspond les 12 heures en face Madagascar ?

Madame la Vice-présidente en charge des relations internationales et de la coopération régionale explique que ce sont plusieurs appels à projets, qui sont portés par des porteurs différents à destination de Madagascar.

En l'absence d'autres questions, **le Président** soumet aux voix cette modification des PCA.Le Président remercie le Conseil d'Administration pour la validation de ce point.

Résultat du vote						
Vote	électronique					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				24		
Nombre de voix	pour	20	contre	2	abstention(s)	2

Point n°8 : Versement d'une prime exceptionnelle dans le cadre de la COVID-19.
Document(s) : Note Prime exceptionnelle COVID-19 ; Synthèse travaux GT prime COVID 19
Rapporteur(s) : Le DRH

Le Président explique que le gouvernement a souhaité mettre en place une prime à destination des personnels de l'ESRI pour valoriser l'implication au surcroît d'activité dans le cadre de cette situation de crise sanitaire.
Il y avait eu une interaction entre l'établissement et le ministère pour identifier les personnels. Nous avons été bénéficiaires d'une enveloppe pour répartir ces primes. Le DRH exposera la volumétrie budgétaire et les modalités qui ont été indiquées par le ministère.

Le ministère a souhaité récompenser et valoriser par cette prime 5 % des personnels de l'ESRI, la CPU a souhaité qu'on aille beaucoup plus loin. Le chiffre qui était avancé était de 20 % des personnels de l'ESRI, mais il n'y a pas eu de rallonge budgétaire. On reste sur cette volumétrie des 5 % ce qui reste très peu par rapport à des personnels qui ont été en grand nombre amenés à s'adapter à une situation totalement inédite, et qui a nécessité une capacité d'adaptation exemplaire.

Intervention du DRH
C'est la présentation de la synthèse des travaux qui émane du GT, qui s'est réuni à deux reprises pour conduire une réflexion collective au sujet de l'attribution de cette prime exceptionnelle dans le cadre de la crise sanitaire COVID-19.
Le DRH remercie les organisations syndicales qui ont participé à ce GT, et nous a permis de converger vers des rendus, des conclusions.

Le GT s'est réuni en formation Comité Technique d'Etablissement. Ce GT était coanimé par Le chargé des affaires générales et le DRH.

Les deux compositions avec les organisations syndicales présentes sur ces deux GT étaient les suivantes :
- pour la première réunion : SNASUB, SNPTES, UNSA, UNSA-ITRF, CGTR, le SGEN-CFDT n'avait pas pu se rendre disponible.
- pour la deuxième réunion : on était au complet avec un représentant des six organisations syndicales.

La présentation se fera en trois grandes parties :
1. Une présentation du contexte de cette prime exceptionnelle COVID-19 avec un bref rappel des textes réglementaires, le montant de l'enveloppe budgétaire accordé par le ministère, les critères d'attribution recommandés par le ministère.
2. La deuxième partie se consacre à la présentation de la méthodologie d'attribution de cette prime exceptionnelle, qui se décline en quatre sous-parties : la répartition de cette dotation, l'identification des structures, la détermination du nombre de bénéficiaires par structure, et la caractérisation des critères d'attribution qui ont finalement émergé de ce groupe de travail.
3. La troisième partie présente les conclusions du GT, et un rappel sur le passage au niveau des instances internes.

Présentation
1. Le contexte
-1.1 Les textes réglementaires
Sur le contexte de la prime, au niveau du cadre réglementaire, l'article 11 de la loi 2020 — 473, permet aux employeurs de verser une prime aux personnels ayant été soumis à des suggestions exceptionnelles dans le cadre de cette épidémie Covid-19 pour assurer la continuité du service public.
Un deuxième décret encadre le dispositif et précise le périmètre, et donc peuvent émarger à cette prime les fonctionnaires titulaires ou contractuels.
Un courrier de la DGESIP en date du 26 juin 2020 précise les modalités d'application de cette prime.

-1.2 L'enveloppe budgétaire
Une dotation de 33 770 euros a été accordée à l'Université et cette prime est plafonnée à 1 000 euros par agent et peut se décliner en trois taux : 1 000 euros, 660 euros et 330 euros. Cette modulation pourrait être déterminée en fonction de l'investissement et de la charge de travail des personnels concernés.
La ventilation par taux de prime en associant le nombre de bénéficiaires est de : 11 bénéficiaires d'un montant de 1 000 euros, soit au total 11 000 euros ; 23 bénéficiaires théoriques de 660 euros, on serait sur un montant de 15 180 euros ; 23 bénéficiaires du montant plancher de 330 euros, donc 7590. On est bien sur 33 770. La proposition initiale du ministère concernait 57 bénéficiaires.

-1.3 Les critères d'attribution
Les critères d'attribution de cette prime sont en lien direct avec un surcroît de travail important, quantifiable, objectivable ; ceci indépendamment d'être sur site ou en distanciel et en vue d'assurer la continuité des services publics pendant cette période.
Le fait de venir travailler sur site n'est pas un motif suffisant pour bénéficier de cette prime, sauf si cette situation peut s'accompagner d'une difficulté particulière ou générer une surcharge de travail.

Cette prime pourra notamment être versée à :
- tous les agents qui contribuent, enseignants chercheurs, BIATSS ou autres, à l'effort de recherche dans la lutte contre la COVID 19 avec un souci d'équité entre les personnels membres d'unités mixtes de recherche ressortissants d'établissements différents ;
- aux agents dont les missions impliquent des contacts directs avec les usagers ;
- aux agents en télétravail si leur charge de travail a été particulièrement lourde selon les organisations mises en place, pour l'encadrement intermédiaire ;
- aux agents engagés dans des fonctions dont la crise a rendu l'accomplissement de la tâche plus complexe, telle que l'entretien des bâtiments, la paie, le maintien des infrastructures informatiques, etc...
- aux agents engagés dans la réalisation de modules de formation à distance ou la conduite.

2. La méthodologie d'attribution de la prime COVID
À titre d'information, on a utilisé pendant ce GT, le principe de l'entonnoir qui consiste à présenter progressivement les aspects généraux pour affiner et arriver vers la granularité la plus fine.
Pour définir l'attribution de cette prime, nous avons réalisé quatre étapes :
-2.1 La répartition de cette dotation
Cette enveloppe est de 33 770 euros concernait, selon les recommandations du ministère, 57 agents. Le GT a fait le choix d'élargir le nombre de bénéficiaires et de porter ce nombre à 102 au lieu de 57, en attribuant à l'ensemble des personnels concernés le montant plancher. Pour information, cette volumétrie représente 8 % des personnels de l'UR.

- 2.2 L'identification des structures de l'UR
Le GT à procédé à l'identification des structures de l'UR ayant été soumises à des sujétions exceptionnelles inhérentes à la pandémie COVID 19. Les effectifs de ces structures sont estimés à 300 agents BIATSS et E/EC titulaires et non titulaires :

- DAMAN, D 2 IP, DSI, DRH, DLMHS, DRI, DAJI, DFC, secrétariat cabinet/DGS, COM, PIMIT, DETROI, PVBMT (à l'exception des personnels des organismes extérieurs) et les services de scolarité

- 2.3 Le nombre de bénéficiaires par structure.
Le GT a acté de restreindre le nombre théorique de bénéficiaires par structure à un tiers de leur effectif par rapport à la ventilation proposée, soit à 102 agents pour 300 agents qui composent l'ensemble des structures identifiées.

-2.4. La caractérisation des critères d'attribution
Le GT a convergé sur trois critères discriminants qui étaient toutefois nuancés en "deux obligatoires" et "un critère facultatif". Les trois critères qui ont été retenus dont deux obligatoires sont, par ordre de priorité :

- l'engagement exceptionnel des agents pendant cette période,
- le surcroît d'activité en lien avec la COVID-19,
- si besoin, de prendre en considération un troisième critère de la présence sur site pendant la période de confinement, pour départager des collègues.

3. Les conclusions
-3.1 Synthèse
À la suite de ces deux réunions, le GT a formulé les propositions suivantes :

- l'attribution de cette dotation budgétaire à 102 agents de l'établissement sur la base du montant plancher de 330 euros ;
- la liste des structures ;
- les critères discriminants pour évaluer les personnels éligibles à cette prime par les supérieurs hiérarchiques, l'engagement exceptionnel, le surcroît d'activité et si besoin, de prendre en considération la présence sur site pendant la période de confinement, de limiter le nombre de bénéficiaires par structure à un tiers de leur effectif.

Le GT a recommandé que la liste des agents identifiés, soit communiquée à l'ensemble des personnels de la structure concernée à titre d'information.
Le GT a aussi rappelé l'importance d'appliquer scrupuleusement ces critères équitables pour discerner les personnels éligibles à cette prime afin de limiter des éventuelles frustrations des collègues.

Il n'est pas précisé dans le compte rendu, mais cela avait été complété lors du CTE, le GT avait souhaité disposer d'un tableau synthétique, par catégorie, des personnels qui ont bénéficié ou qui vont bénéficier finalement de cette prime.
Le recensement des bénéficiaires sera opéré par la Direction des ressources humaines sur la base d'un fichier Excel transmis à l'ensemble des structures identifiées. Dans ce fichier sera intégré un champ permettant de justifier et d'argumenter, le choix de sélection des bénéficiaires.

-3.2 Le passage en instances centrales
Ce point était soumis à l'avis du CTE en date du 6 juillet 2020 : avis favorable unanime.
Ce point est soumis ce jour au Conseil d'administration.

Pour information, la mise en paiement interviendrait sur le mois de septembre en raison de la fermeture prochaine de l'établissement, nous sommes contraints par un calendrier de paye resserré. Cela a été acté lors du CTE pour gérer le versement sur la paye du mois de septembre.

Le Président remercie le DRH, pour ces éléments d'explication et de présentation, mais surtout pour l'investissement des membres de ce groupe de travail qui ont travaillé sur un dossier sensible, en un temps record, pour être en capacité de formuler ces différentes propositions.

Cette question de prime a été discutée également en réunion d'équipe présidentielle. Nous sommes conscients de l'investissement de toutes les équipes pour faire face à cette crise de la COVID-19 avec la mise en place un plan de continuité pédagogique en un temps record pour une reprise de l'activité, avec un passage de modalité présentielle en modalité distancielle.

En échangeant avec les membres de l'équipe, on propose au-delà des conclusions de ce GT d'étendre le périmètre d'attribution de cette prime, puisque le tiers des effectifs des structures internes de l'établissement qui ont été ciblées.
Nous proposons d'appliquer ce tiers à l'ensemble des structures internes de l'Université : toutes les composantes, toutes les directions et services, et toutes les structures internes d'une façon générale, selon les mêmes modalités qui ont été indiquées, en abondant la dotation du ministère par une dotation qui se ferait, elle, sur le budget de l'établissement.
D'un point de vue très concret, on passerait de 100 bénéficiaires à 400 bénéficiaires à peu près.
Les 300 bénéficiaires supplémentaires seront pris en charge sur le budget de l'Université sous

réserve de notre capacité de financement ; les éléments nous permettent de justifier cette prise en charge sur le budget de l'établissement.

Intervention de la Directrice adjointe de l'UFR SANTE

Le Président a répondu à une des questions par rapport à l'abondement. Elle se dit toutefois perplexe par rapport à l'attribution au sein des composantes.

En tant que représentante d'une composante, qui est la santé et qui a eu de particulier que tout le monde a été sur le pont avec la tenue du concours PACES pour garantir la sécurité de 950 étudiants avec la présence de chacun des personnels (enseignants, pédagogiques, gestionnaires). Faire un choix, cela apparaît extrêmement compliqué.

Elle a été concernée sur l'autre versant qui a été le versant hospitalier, où il y a eu également des primes. Le fait que le MESRI s'implique et que l'Université de La Réunion fasse cet abondement, est un signal extrêmement positif.

C'est dans sa réalisation et le choix de l'attribution que cela est extrêmement compliqué, pourquoi en "untel plutôt qu'une telle". A-t-on le droit de répartir encore plus entre les différents personnels, au risque de saupoudrer ?

Le Président répond effectivement que cette situation est délicate. D'une part, la volumétrie de l'enveloppe allouée par le ministère est bien trop faible. Il y a beaucoup de personnels qui se sont impliqués, et adaptés à une vitesse éclair à cette situation. Le fait de considérer que seuls 5 % des personnels ont fait l'objet d'un surcroît d'activité ou ont eu un engagement exceptionnel, est très réducteur.

D'autre part, le ministère, par décret, fige les montants. Le montant plancher de 330 euros par personne, qu'on pourrait moduler pour avoir un plus grand nombre de bénéficiaires, n'est pas possible.

Aussi, on ne peut qu'abonder dans la marge sur le nombre de bénéficiaires que nous avons, et sans mettre en difficulté l'établissement. Il risque d'y avoir d'autres discussions au niveau national, mais le ministère souhaite que la prime soit versée le plus rapidement possible et dans les dispositions qui ont été actées.

Intervention du Directeur de l'UFR Droit-Economie

Toutes les primes sont au même niveau, or certaines personnes mériteraient amplement plus que 330 euros, et se retrouvent au même niveau plancher que d'autres objectivement beaucoup moins sollicités. On est capable d'identifier des gens qui ont été particulièrement sollicités.

Avec l'augmentation de 100 à 400 bénéficiaires, pour les composantes, uniquement les services pédagogiques, de scolarité sont distingués. Ainsi pour la composante UFR DE ne disposant que d'un petit service de scolarité, est-ce-que la part qui reviendrait à l'UFR DE serait en conséquence extrêmement faible par rapport à d'autres services ?

Le Président explique que le groupe de travail a ciblé les services de scolarité des composantes ; par contre, nous avons décidé dans notre élargissement de cibler les composants dans la limite du tiers des effectifs.

Les composantes sont libres de fixer les critères d'attribution aux équipes, sachant que la prime est accessible à tout corps et statut du personnel. Par contre, le document appuie fortement sur le caractère exceptionnel de l'engagement, le surcroît d'activité et l'engagement dans l'activité qui a été réalisée.

Le Directeur de l'UFR Droit-Economie demande si on s'affranchit partiellement du travail de la commission, s'il y la possibilité de verser plus à certains.

Le Président précise que le résultat de la commission est celui d'un nivellement planché à 330 euros. La proposition qu'on formule est de rester sur ce nivellement, dans une logique de plus de bénéficiaires.
Il y a déjà une difficulté à choisir 1/3 des effectifs. On s'en rajouterait en choisissant parmi le 1/3 des effectifs, le ratio qui amènerait à 1000 € et l'autre ratio qui amènerait à 660. La proposition est, même si elle semble nivelée par le bas, de suivre les recommandations du GT qui a travaillé sur le sujet.
La composante aura à identifier 1/3 de l'effectif sur la base des éléments du groupe de travail qu'on peut compléter de critères internes pour distinguer avec cette prime.

Beaucoup d'universités ont été aussi très contraints avec cette prime COVID, et ont souhaité mobiliser différemment. Le ministère leur a bien indiqué les modalités à respecter :
- pas de remobilisation autre que prime,
- pas de favorisation d'une catégorie par à une autre, afin de valoriser l'implication des uns et des autres.

Le ministère souhaite absolument qu'on verse la prime sur le mois d'août. D'autres établissements ont établi des règles similaires aux nôtres, et ont souhaité verser la prime plus tardivement pour des raisons matérielles parce que les trains paye au sein de l'établissement sont gérés par anticipation.

On va être exactement dans cette même difficulté, et c'est pour cela qu'on propose de faire le versement de la prime, au mois de septembre, pour tout le monde, pour laisser aussi le temps de faire ce travail de pédagogie, de répartition de la prime au sein des composantes, équipes.

Le Président, en l'absence d'autres questions, soumet aux voix ces modalités de répartition de la prime COVID 19.

Le Président remercie le Conseil d'Administration pour la validation de ce point.

Résultat du vote						
Vote	électronique					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				26		
Nombre de voix	pour	22	contre	2	abstention(s)	2

Point n°9 : Aides financières.

Rapporteur(s) : Le DFC

Intervention du DFC

- La première aide financière est liée à cette période exceptionnelle que nous vivons. La COVID a engendré des difficultés financières pour nos étudiants notamment et nos doctorants.
Cette aide est destinée à accompagner une doctorante pour l'école doctorale STS.
Il y a eu effectivement un report de sa thèse, et on vous propose au vote l'attribution d'une aide d'un montant de 3 000 € pour soutenir cette doctorante pour passer sa thèse dans de bonnes conditions.

- La deuxième aide est une lettre de soutien à une mission de recherche.
Cette aide avait été versée à l'UMR PIMIT pour une doctorante alors qu'elle aurait dû être versée directement à la doctorante.
Le Conseil d'administration est invité à se prononcer pour l'attribution de cette aide à hauteur de 1380 € pour soutenir cette doctorante qui effectue à l'heure actuelle une mission de recherche en Métropole.

Le Président, en l'absence d'autres questions, soumet aux voix ce point sur les aides financières.
Il remercie le Conseil d'administration pour la validation de ce point, cette belle unanimité qui permettra à ces deux étudiants de pouvoir finaliser leurs travaux de thèse dans les meilleures conditions.

Résultat du vote						
Vote	électronique					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				26		
Nombre de voix	pour	26	contre	0	abstention(s)	0

Point n°10 : Grilles tarifaires.

Rapporteur(s) : Le DFC

Intervention du DFC

Il s'agit des grilles tarifaires pour les formations de l'IAE, de l'IUT, de la Maison des Langues, du SUAPS, pour permettre l'ouverture de ces formations à des bénéficiaires de la formation continue.

Le Président, en l'absence de questions, soumet aux voix ce point sur les grilles tarifaires.
Il remercie le Conseil d'administration pour la validation de ce point.

Résultat du vote						
Vote	électronique					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				24		
Nombre de voix	pour	24	contre	0	abstention(s)	0

Point n°11 : Avis sur la désignation du Directeur de la Direction de l'orientation et des formations pour l'insertion professionnelle (DOFIP).

Rapporteur(s) : Le Président

Le Président précise, en introduction, qu'une réorganisation des services de l'administration a été validée : nous sommes passés de 24 directions à 19 directions structurées au sein de quatre pôles.
Dans le Pôle Réussite et Vie Universitaire, nous avions anciennement le Pôle Relations Extérieures Orientation et Formation pour l'Insertion Professionnelle (PROFIL), créé en 2009, qui est devenu la Direction de l'Orientation de l'Information pour l'Insertion Professionnelle (DOFIP).
Cette direction, nous venons d'en valider les nouveaux statuts, rendus conformes à la loi ORE qui stipule la création au sein des établissements d'un observatoire de l'insertion professionnelle.

Ces travaux ont été réalisés par l'administratrice provisoire Madame Katia ANGUÉ qui avait été nommée en décembre 2019 pour travailler :
- en lien avec la vice-présidente formation vie universitaire à une actualisation des statuts du PROFIL pour devenir la DOFIP ;
- à la gestion courante la direction de l'établissement ;
- à l'orientation active du continuum bac -3 bac +3 avec l'Académie ;
- à toute démarche d'aide à la réussite et d'aide à l'insertion professionnelle des étudiants.
Le Président souhaite formuler au Conseil d'administration, conformément aux textes, la proposition de Katia ANGUÉ, comme directrice de cette Direction de l'Orientation de l'Information pour l'Insertion Professionnelle.

Intervention de Madame Katia ANGUÉ
Madame ANGUÉ remercie les membres du Conseil d'administration pour l'adoption des nouveaux statuts de la Direction de l'Orientation et des Formations pour l'Insertion Professionnelle. Ces statuts vont permettre, de doter la direction d'un cadre à la fois adapté aux évolutions réglementaires, mais aussi aux modifications organisationnelles qui ont touché l'établissement.
Suite à six mois d'administration provisoire de cette direction, il faut continuer à s'engager dans l'amélioration de l'exercice de ses missions, qui concourent à l'orientation et à la réussite des étudiants conformément à la signification du sigle ORE, en insistant sur cette loi qui nous oblige vraiment à contribuer à la réussite des étudiants et de tous les étudiants, y compris les plus fragiles, y compris les plus en difficulté.

Il faut poursuivre et accroître le dispositif CPESIP, qui est un dispositif qui permet à nos jeunes bacheliers, surtout les bacheliers technologiques et professionnels, de définir, d'affiner et de concrétiser leur parcours d'études et professionnel.

La DOFIP doit augmenter et améliorer son réseau de partenaires extérieurs ; et d'une manière plus organisationnelle, essayer de mettre en place une base de données plus structurée de façon à optimiser les liens que nous entretenons avec les partenaires extérieurs. À cet égard, la DOFIP devrait s'appuyer davantage sur les membres de la commission pour l'orientation et l'insertion professionnelle qui sont désignées actuellement.

La DOFIP doit s'appuyer plus efficacement sur ses membres et permettre aux porteurs de projets d'améliorer leur présentation et leur demande de soutien à la COVID. À ce jour, les projets présentés sont récurrents et ne permettent pas à des porteurs de projets non habitués à la procédure, de s'inscrire dans cette demande de soutien financier. C'est un aspect important qui devrait permettre de contribuer à l'exercice de la mission de facilitation de l'insertion professionnelle.

Il paraît important de faciliter et d'améliorer les relations entre l'Université et l'Académie, notamment dans le cadre de l'orientation. L'orientation doit être exercée sur site, dans nos locaux, et pas simplement dans les services académiques extérieurs à l'Université ou dans les établissements secondaires. C'est un lien primordial pour assurer le continuum bac -3 bac +3.

Il faut accompagner cette direction dans la période charnière, à la prochaine rentrée, avec le déploiement de la nouvelle offre de formation, pour pouvoir traverser de manière plus efficace, si possible, la crise sanitaire que nous vivons actuellement.

C'est pourquoi aujourd'hui, Madame ANGUÉ sollicite le soutien des membres du CA pour exercer cette mission le plus favorablement possible.

Le Président remercie Madame Katia ANGUÉ pour le travail déjà effectué. En l'absence de questions, le Président soumet à l'avis du Conseil d'administration, la candidature de Katia ANGUÉ à la direction de la DOFIP.
Il remercie le Conseil d'Administration pour cet avis favorable.

Résultat du vote						
Vote	électronique					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				26		
Nombre de voix	pour	22	contre	2	abstention(s)	2

Point n°12 : Conventions – contrats – accords-cadres recherche hors recherche ne relevant pas de la délégation de pouvoir octroyé au Président.

Rapporteur(s) : Le DAJI

Intervention du DAJI

Une seule convention est soumise à l'approbation du Conseil d'administration. Elle concerne un accord-cadre entre l'Université de La Réunion et l'Université de Jimma en Éthiopie.

Le Président, en l'absence de questions, soumet la convention aux voix.

Résultat du vote						
Vote	électronique					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				26		
Nombre de voix	pour	26	contre	0	abstention(s)	0

Point n°13 : Conventions – contrats – accords-cadres recherche hors recherche pour information.

Rapporteur(s) : Le DAJI

Intervention du DAJI

Le Conseil d'administration devait être informé de 12 conventions relevant de la formation et d'autres domaines. Une convention a été retirée de l'ordre du jour en raison de sa maturité. La négociation est encore en cours.
Le Conseil d'administration sera informé de son avancement ultérieurement, donc 11 conventions sont présentées pour information au CA.

Sans intervention, **le Président** laisse la parole au DAJI pour le point suivant.

Point n°14 : Report des élections des représentants de la Commission Paritaire d'Etablissement (CPE).

Rapporteur(s) : Le DAJI

Intervention du DAJI

La proposition du report des élections des représentants CPE a été faite au Comité Technique d'Etablissement.
Une demande sera adressée au ministère de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation en vue de demander le report des élections CPE.
Les textes applicables aux élections d'éducation CPE, sont essentiellement le décret du 6 avril 1999. Le processus électoral du renouvellement de nos CPE est un processus très contraint avec un scrutin vers le 30 septembre, puisque le mandat des membres de la CPE expire le 30 novembre 2020.
Or, en raison de la crise de la COVID, les élections générales à l'Université de La Réunion ont été décalées et l'expiration du mandat de l'ensemble de nos conseils, y compris le Conseil d'administration, doivent expirer également le 30 novembre 2020, ce qui conduit à un télescopage des deux scrutins.
Le risque est multiple. Il fait apparaître un certain nombre de contraintes administratives et de risques juridiques qui nous ont conduits à faire cette proposition de report des élections.

D'une part d'un point de vue administratif et opérationnel, on peut identifier trois éléments :
- Une rentrée qui sera, en raison du contexte sanitaire, très incertaine ;
- Ce sont deux scrutins particulièrement denses, surtout le scrutin des élections générales ;
- Lors de la rentrée universitaire, les deux scrutins tomberaient en même temps entre septembre et novembre. D'un point de vue strictement juridique, les personnels impliqués par ces élections sont, pour partie, les mêmes, donc les personnels de l'établissement. On risque de brouiller les messages puisqu'on va s'adresser à la fois aux électeurs pour les élections générales et aux électeurs pour les élections CPE.

Cette concomitance de deux scrutins risque de porter atteinte à la sincérité des deux scrutins, c'est la raison pour laquelle le report était souhaitable.

Pourquoi le report des élections CPE et pas celui des élections générales ? On peut juridiquement reporter les élections CPE et on ne peut pas reporter les élections générales, car elles ont déjà été reportées par le ministère.

La proposition qui a été faite, a reçu un avis favorable, lors du CTE du 6 juillet 2020, est de reporter de six mois les mandats des membres de nos CPE. Cela nous conduirait à organiser un nouveau scrutin au plus tard au 31 mai 2021.

Le Président, en l'absence de questions, propose de poursuivre avec les questions diverses.

Point n°15 : Questions diverses.

Le Président laisse la parole Monsieur le DRH pour la présentation des deux questions diverses ont été formulées par Madame Annie DUMONT.

Intervention du DRH
- La première question : "Suite au report de la date limite des entretiens professionnels pour les ITRF. Qu'en est-il du recueil des souhaits pour le télétravail ? Quelle procédure suivre pour que ce délai puisse être tenu ? »

Réponse : Actuellement en test, il y a un formulaire pour recueillir les éventuels souhaits de télétravail de nos personnels via la GED. Ces informations, sous toutes réserves, parce que le télétravail est un dossier porté par le chargé de mission qualité de vie au travail.
Une campagne dédiée aux différentes demandes serait lancée à partir de la rentrée jusqu'à fin septembre. Lors du dernier Conseil d'administration, il a été indiqué que les entretiens professionnels serviraient de base pour mettre en place la prochaine vague de demandes de télétravail afin qu'elle puisse être effective au 1er septembre.

Lors des entretiens professionnels, ce serait de dissocier, exceptionnellement cette année, les entretiens professionnels et les demandes qui ne sont pas en lien avec le télétravail.

- La deuxième question : "L'information du report de la date butoir est arrivée après que certains entretiens aient été effectués. Quelle est la marche à suivre ? Transmettre les entretiens tels que faits courant juin ? Où il faut les transmettre ? Cela reporte-t-il de fait la période d'analyse et nous devrons tout refaire vers novembre, décembre ?"

Réponse : Tous les entretiens professionnels et entretiens de formation, depuis cette année, ont été dématérialisés. Pour les entretiens réalisés à ce jour, il n'y a pas de difficulté particulière.
Les entretiens qui ont été conduits jusqu'à présent, n'ont pas être refaits. On a jusqu'à la fin de l'année pour finaliser l'ensemble des entretiens pour le personnel ITRF.

Intervention de Monsieur VIALE
Un point transmis par tchat, au Conseil d'administration, porte sur les recrutements et l'accueil des contractuels. Cela peut concerner d'autres unités de formation également.

Le Président précise au vu de la question, que cela relève plutôt d'une instruction par les services RH. La question est liée aux personnes nouvellement recrutées au sein de l'établissement, et sur la possibilité de leur faire bénéficier d'une aide à l'installation.

Monsieur VIALE complète sur la possibilité d'avoir un calendrier des pièces justificatives de leur accès aux emplois contractuels. Nous avons des contractuels qui ont des engagements avec des délais de démissions. Ils ont besoin de pièces justificatives pour justifier de leur démission et entamer le délai de rupture de contrat.

Le Président précise que le DRH a les éléments avec ses services, et qu'il va pouvoir apporter des éléments de réponse.

*L'ordre du jour étant épuisé, **le Président** souhaite aux participants une bonne continuation avant le prochain Conseil d'administration, puis adresse ses remerciements et clôture la séance à 15h.*

Le secrétaire de séance,

Nirmal NIVERT

Le Président,

Pr. Frédéric MIRANVILLE