UNIVERSITÉ DE LA RÉUNION

Direction des affaires juridiques et institutionnelles
Service des affaires institutionnelles

DELIBERATION n° 2020 - 39

portant approbation du procès-verbal de la séance plénière du 12 décembre 2019

Point inscrit à l'ordre du jour n° 01.00

Conseil d'administration du 18 juin 2020

Vu le code de l'éducation et notamment l'article L712-3.

Moyennant les amendements suivants demandés par Madame Bourmaud :

- **Point n°4. Campagne emplois 2020,** page 8 :
  - Remplacer

« Elle souhaite savoir en quoi ces rehaussements permettent une réorganisation, dans la mesure où, il est espéré que les personnels de l'université bénéficieront de ce rehaussement ».

Par

«« Elle souhaite savoir en quoi ces rehaussements permettent une réorganisation, ***si ce sont les mêmes personnels de la direction des ressources humaines qui bénéficient de ces rehaussements*** *».*

- **Point n°6. Délégation de pouvoir du CA au président en matière budgétaire,** page 15 :
  - Après vérification :

Résultat du vote						
main levée						
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :			28			
Nombre de voix	pour	23	contre	**3** au lieu de 2	abstention(s)	**2** au lieu de 3

- **Point n°18.01. Réorganisation des services de l'administration générale (phase II) et complément de rémunération exceptionnel associé (phase I et II) (sous-réserve),** page 29 :
  - Après vérification :

Résultat du vote						
Vote à	Bulletin secret					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				**28** au lieu de 27		
Refus de vote	1					
Nombre de voix	oui	16	non	9	blanc	2

Après en avoir délibéré, les membres du conseil d'administration **approuvent le procès-verbal du conseil d'administration réuni en séance plénière le 12 décembre 2019,** annexé.

Résultat du vote						
Vote	électronique					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				26		
N'ayant pas pris part au vote				1		
Nombre de voix	pour	23	contre	0	abstention(s)	2

Fait à Saint-Denis le **23 juin 2020**
Le Président de l'Université de La Réunion

Professeur Frédéric MIRANVILLE

Transmis au Recteur de l'Académie de La Réunion, Chancelier des universités le 30 JUIN 2020

UNIVERSITÉ DE LA RÉUNION D.A.J.

UNIVERSITÉ DE LA RÉUNION

Direction des affaires juridiques et institutionnelles
Service des affaires institutionnelles

CONSEIL D'ADMINISTRATION
PROCÈS VERBAL DE LA SÉANCE PLÉNIÈRE
DU JEUDI 12 DECEMBRE 2019

Le conseil d'administration de l'université de La Réunion a été convoqué en séance plénière **le jeudi 12 décembre 2019 à 10h00, en salle des conseils «Jean-Claude MIRE», sur le campus du Moufia.**

Sur 33 membres en exercice dûment convoqués, 28 étaient présents ou représentés à l'ouverture de la séance à 10h30. Le conseil d'administration de l'université de La Réunion a pu valablement siéger sur l'ordre du jour suivant :

Points stratégiques, institutionnels et projets :

1. Approbation du procès-verbal de la séance du 12 septembre 2019 (sous réserve).
2. Election du (de la) Vice-président(e) déléguée en charge de l'égalité femmes-hommes et de la préventions des discriminations – sous réserve.
3. Budget rectificatif n°3 – exercice 2019.
4. Campagne emplois 2020.
5. Budget initial 2020.
6. Délégation de pouvoir du CA au président en matière budgétaire.
7. Protocole ANT V3.
8. Procédure d'intervention en cas de suspicion de harcèlement moral.
9. Processus de transformation des équipes d'accueil en unités de recherche.
10. Règlementation concernant les brevets : mécanisme d'intéressement des chercheurs.
11. Création et adoption des statuts du SUAC.
12. Modification des statuts : SUAPS – INSPE – IUT – IAE – sous réserve.
13. Politique tarifaire pour les étudiants étrangers.
14. Critères d'évaluation pour l'attribution d'un congé pour projet pédagogique (CPP) au niveau local pour l'année universitaire 2020/2021.
15. Contingent local des "congés pour recherches ou conversions thématiques" (CRCT) pour l'année universitaire 2020/2021.
16. Demandes de financement.
17. Convention constitutive du Groupement d'Intérêt Public « Centre Sécurité Requin de La réunion ».

Points d'organisation et de gestion :

18. Réorganisation des services de l'administration générale (phase II) et complément de rémunération exceptionnel associé (phase I et II) (sous réserve).
19. Règlement d'admission à la première et deuxième année du diplôme de master.
20. Critères additionnels pour l'admission à la première et deuxième année du diplôme de master.
21. Capacités d'accueil à la première année et deuxième année du diplôme de master.
22. Capacités d'accueil à la première année des formations post-bac et affichage des formations dans PARCOURSUP.
23. Calendrier d'admission 2020-2021.
24. Catalogue de formation des MCF stagiaires.
25. Validation corrections d'erreurs/changement de méthode comptable.
26. Validation du plan d'action 2020 du contrôle interne - phase 1.
27. Cession et mise au rebut.
28. Admissions en non valeurs.
29. Grille tarifaire 2019-2020 : UFR DE.
30. Conventions – contrats – accords-cadres recherche et hors recherche ne relevant pas de la délégation de pouvoir octroyée au Président.

Points d'information :

31. Conventions – contrats – accords-cadres recherche et hors recherche pour information.
32. Point relatif à la motion validée en CFVU du 19 novembre 2019 concernant l'utilisation du prénom d'usage pour les étudiants transgenres ou binaires.
33. Questions diverses.

ONT ASSISTE AVEC VOIX DÉLIBÉRATIVE

MEMBRES PRÉSENTS

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

Professeurs : Jean-Pierre CHABRIAT – Nathalie WALLIAN (à partir de 14h20) - Matthieu LE CORRE (jusqu'à 18h17).

Maîtres de conférences et autres enseignants : Katia ANGUE (jusqu'à 17h39) - Pascal BARET (jusqu'à 17h35) – Fabrice VIALE - Chloé BOURMAUD (à partir de 10h37 jusqu'à 17h46).

Personnels BIATSS : Annie DUMONT (jusqu'à 18h24) - Jean-Philippe VELIA - Ilias TIMOL (jusqu'à 18h08) - Stéphanie ROBERT (jusqu'à 13h11) - Arsène GARAIOS (jusqu'à 17h36).

Usagers : Samantha POTHIN - Ketty GRONDIN – Romain BOYER (jusqu'à 17h36) - Ahmed CHAMSI SAID (jusqu'à 14h) - Stéphane MANANT (à partir de 14h).

Personnalités extérieures : Nathalie NOEL, représentante du Conseil régional *(jusqu'à 14h)* – Alain ARMAND représentant du Conseil départemental *(jusqu'à 14h)* - Eric JEUFFRAULT, représentant des organismes de recherche partageant les unités de recherche avec l'université (CIRAD) *(jusqu'à 14h)* – Claude-Anne GAUTHIER (IRD) (jusqu'à 18h42) - Brigitte CHARLES (jusqu'à 18h41).

MEMBRES REPRÉSENTÉS

Professeurs : Anne-Sophie TABAU *par Chloé BOURMAUD* (à partir de 10h37) - François TAGLIONI *par Katia ANGUE* - Nathalie WALLIAN *par Jean-Pierre CHABRIAT (de 10h30 à 14h20).*

Maîtres de conférences et autres enseignants : Katia ANGUE *par Claude-Anne GAUTHIER* (jusqu'à 17h40) - Pascal BARET *par Jean-Pierre CHABRIAT* (à partir de 17h35) - Salim LAMRANI *par Frédéric MIRANVILLE* – Isabelle FOCK *par Eric JEUFFRAULT (jusqu'à 14h).*

Personnels BIATSS : Stéphanie ROBERT *par Ilias TIMOL* (à partir de 13h11).

Usagers : Dany ELISABETH *par Samantha POTHIN* - Maureen SORRES *par Ahmed CHAMSI SAID (jusqu'à 14h).*

Personnalités extérieures : Nathalie NOEL, représentante du Conseil régional *par Brigitte CHARLES à partir de 14h* - Alain ARMAND représentant du Conseil départemental par *Brigitte CHARLES à partir de 14h* - Eric JEUFFRAULT, représentant des organismes de recherche partageant les unités de recherche avec l'université (CIRAD) *par Jean-Philippe VELIA à partir de 14h* – Jeanne LOYHER, personne assumant des fonctions de direction générale au sein d'une entreprise (Société ENOVA) *par Frédéric MIRANVILLE* – Gervais FONTAINE, représentant d'un établissement d'enseignement secondaire (Principal du collège Jean Lafosse) *par Jean-Pierre CHABRIAT.*

ONT ASSISTÉ EN QUALITÉ D'INVITÉS

Erwan POLARD, représentant du recteur de l'académie de La Réunion – 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 – Rudrigue SAUTRON, vice-président Etudiant – 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 du développement du numérique – Gilles LAJOIE, chargé de mission, carrières des enseignants - Christophe PORLIER, chargé de mission, université numérique en région – Yoann CHANE-TO, chargé de mission, qualité et conditions de vie au travail – Valère LEE-CHING-KEN, coordonnateur du pôle excellence et rayonnement – Aldo JEAN-JACQUES, coordonnateur du pôle réussite et vie universitaire – Damien O'HAYON, contrôleur de gestion – Jean-Bruno GÉRÉONE, directeur des ressources humaines - Yves LANGEVIN, directeur des finances et de la comptabilité - Juliana M'DOIHOMA, directrice de cabinet de la présidence – Yves DEPIGNY, responsable au service des affaires juridiques et du contentieux –Tatiana LEBEAU, assistante au service des affaires institutionnelles, secrétaire de séance.

Jean-Michel JAUZE, directeur de l'UFR Lettres et sciences humaines – Jean-Jacques KADJO, représentant de l'ESIROI – Azzedine SI MOUSSA, représentant de l'institut national supérieur du professorat et de l'éducation – Richard LORION, directeur de l'institut universitaire de technologie – Joelle MENANT, directrice du service commun de la documentation – Eric LACROIX, directeur du service universitaire des activités physiques, sportives et de plein air - Olivier SEBASTIEN, directeur de l'institut indianocéanique du numérique (2IN) - Karine Vandersteen Mauduit-Larive, directrice du service art & culture.

Judex DE LOUISE, A&I UNSA - Rachelle MARIAMON, représentante syndicale CGTR Educ'Action et non syndiqués – Eric LACROIX, SGEN-CFDT – Chloé BOURMAUD, SNESUP - Jean-Pierre CHABRIAT, représentant syndical SUP'RECHERCHE.

==========

Le quorum étant atteint, le Président accueille les administrateurs et déclare la séance ouverte à 10h30. Avant de commencer, l'ordre du jour, ***le Président*** interroge les membres pour des éventuels propos liminaires.

Monsieur Chabriat souhaite prendre la parole pour exprimer une motion.

Le Président rappelle le règlement intérieur du conseil d'administration sur les propos liminaires ou des motions qui doit être signalé en amont au Président de séance au plus tard 48 heures, avant la tenue de la séance. En conséquence, elle ne serait pas examinée. Toutefois, si les administrateurs en sont d'accord, il autorise uniquement sa lecture rapide sans débat, étant donné le caractère « irrégulier » de la proposition, juste avant le début de la séance.

Monsieur Chabriat fait savoir qu'il s'agit d'une motion sur la réouverture immédiate du canal « expression libre » qui a été présentée au Conseil académique et par mesure de symétrie de forme, la lecture se fera à l'identique.

« Dans un courriel envoyé le 26 novembre 2019, le Président de l'Université de La Réunion informe l'ensemble du personnel de la fermeture immédiate du canal expression libre. Le courriel du Président signale plus de 80 courriels calomnieux publiés durant sa mandature. Pourquoi n'a-t-il pas réagi dès le premier pour engager la procédure disciplinaire appropriée, sachant que le service juridique de l'université a été dûment consulté sur la question ? En l'absence de prévention, le passage du laxisme ou de l'impuissance à une réaction surcalibrée dénote un singulier sens de la gouvernance, lequel procède sans transition par réaction syncrétique et par débordement autoritaire. Le Président pense ainsi étayer son autorité en prenant une décision brutale. Mais à défaut de justice dans cette décision, il se décrédibilise et perd du pouvoir. Puisque toute règle ne vaut que si sa transgression est sanctionnée de manière ferme et juste, quel que soit l'établissement concerné. Pris la main dans le sac et en flagrant délit de violation des règles qui régissent l'université, le Président préfère taire ceux qui dénoncent ses fautes personnelles et procède par déni. En requalifiant d'opposition les personnels dénonçant des contrevérités, il censure une pensée légitime qui ose lancer des alertes aux membres de la communauté, alimentant lui-même les conditions de destruction de la sérénité et de toute transparence pourtant nécessaires au bon fonctionnement d'une université,

nécessaires au bon fonctionnement de notre établissement. La mesure de fermeture de la libre expression intervient dans un contexte plus pré-électif qui laisse planer un doute quant aux motivations réelles. Son caractère général associé à l'ensemble de solutions compensatrices, autre voie d'expression, a pour effet d'empêcher les libertés universitaires ou académiques de s'exercer. Contrairement à ce qui est annoncé, aucun autre canal de substitution n'a été ouvert à ce jour. La mesure de fermeture a pour le moment pour effet de porter atteinte à la libre expression au sein d'un établissement universitaire, ses choix de politique et de recherche d'enseignement et sa gouvernance. La mesure de fermeture est une sanction déguisée à l'encontre de certains agents, et il est regrettable que l'ensemble de la communauté pâtisse donc d'une mesure aux effets trop généraux. C'est pourquoi nous demandons sans délai la réouverture du canal expression libre pour la libre expression universitaire ».

Le Président indique être pour la liberté d'expression et aura l'occasion de s'expliquer dans un cadre bien identifié.

Point n°1. Approbation du procès-verbal de la séance du 12 septembre 2019 (sous réserve).
Rapporteur : Président.

Le Président aborde le projet du procès-verbal de la séance du 12 septembre 2019 et laisse place aux demandes d'interventions.

Sans demande d'intervention, le Président soumet aux voix.

Résultat du vote						
Vote à	main levée					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				28		
Nombre de voix	pour	28	contre	0	abstention(s)	0

Point n°2 : Election du (de la) Vice-président(e) déléguée en charge de l'égalité femmes-hommes et de la préventions des discriminations – sous réserve.
Rapporteur : Le Président.

Cette fonction au sein de l'équipe présidentielle était assumée par Madame Ludivine Royer, maître de conférences à l'UFR Lettres et sciences humaines et qui a démissionné de ses fonctions il y a quelques semaines. Il a été souhaité de proposer une nouvelle candidature pour cette vice-présidence le plus rapidement possible, en accord avec l'équipe présidentielle.

Sur cette question de l'égalité femmes-hommes et de la prévention des discriminations, il est nécessaire d'avoir une personne qui puisse prendre en charge cette mission fondamentale, accompagnée des référents égalité qui sont dans les différentes composantes de l'établissement, y compris dans les services, et en appui avec le pôle égalité qui a été créé et qui est désormais connu et reconnu pour son activité. Le Président cède la parole à Madame Patricia Ducret qui se présente.

Le Président s'associe aux remerciements adressés à Madame Ludivine Royer sur ses actions menées où il a fallu tout structurer.

Madame Patricia Ducret quitte la salle pour que le conseil d'administration puisse procéder au vote.

Le Président aborde brièvement la lettre de mission de la vice-présidence déléguée qui représente un enjeu de société extrêmement important sur les questions de l'acquisition et de la transmission d'une culture d'égalité, le renforcement de l'éducation au respect mutuel et à l'égalité, l'engagement pour une plus grande mixité des filières de formation à tous les niveaux d'études que l'établissement souhaite voir développer. Les éléments opérationnels sont l'établissement d'un diagnostic qui a été partiellement effectué et qui restera à consolider, la

mise en place de l'égalité professionnelle, notamment l'accession des femmes à des postes à responsabilité au sein de l'établissement, puis l'accompagnement aux études et à la vie professionnelle d'une façon générale. Pour terminer, la lettre de mission comme à l'accoutumée, rappelle les valeurs qui sont portées par l'équipe.

Monsieur Jeuffrault relève que ces fonctions sont importantes. Il fait le témoignage pour le CIRAD où cette même démarche a été effectuée et accompagnée. Il trouve que ce n'est pas si simple, car c'est un dossier très souvent évoqué, mais qui n'est jamais mis sous-forme d'organisation, etc. Il pense que la nomination de cette vice-présidence est une marque forte et une excellente initiative de l'Université de La Réunion.

Cette délibération étant nominatif, le vote est organisé à bulletin secret.

Résultat du vote						
Vote à	Bulletin secret					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				30		
Nombre de voix	oui	24	non	6	blanc	0

Point n°3 : Budget rectificatif n°3 – exercice 2019.
Rapporteur : Directeur des finances et de la comptabilité.

Ce dernier budget rectificatif est le troisième de l'exercice 2019. Il porte principalement sur deux types d'opérations : les déprogrammations de tous les crédits qui ne seront pas consommés sur l'exercice et qui se réfèrent à des conventions, des opérations pluriannuelles pour lesquelles, il y a des crédits ouverts en début d'exercice sur une tranche 2019. Ces crédits déprogrammés en dépenses permettent de réouvrir directement ces crédits en recettes au budget initial 2020.

Le budget rectificatif est actualisé à hauteur de 133M€ en autorisations d'engagement, 135M€ en crédits de paiement et 127M€ en recettes à encaisser, avec une variation de trésorerie importante sur la projection de fin d'exercice qui correspond aux opérations pluriannuelles en cours, notamment celles de l'ESIROI et de l'UFR Santé pour lesquelles, il y a maintenant l'ensemble des travaux à plein régime et les décaissements, avant de pouvoir encaisser les financements.
Puis sur le volet « convention de recherche » principalement, l'établissement décaisse avant de pouvoir demander les financements. Le budget rectificatif n°3 est le dernier de l'année qui permet d'ajuster les indicateurs de clôture, avec un résultat comptable à -700 K€. Par ailleurs, des notifications sont parvenues la veille pour une notification complémentaire de SCSP d'environ 200K€ qui ne sont pas indiqués dans le BR, mais qui seront dans le compte de résultat, étant donné l'information reçue tardivement.
La trésorerie s'élève aux alentours de 9M€ au 31 décembre 2019. En résumé, c'est un budget relativement technique de déprogrammation qui permet de reprogrammer le budget initial.

Sans demande d'interventions, le Président soumet aux voix la délibération qui se compose des deux articles (éléments budgétaires et comptables) tels qu'il a été présenté.

Résultat du vote						
Vote à	bulletin secret					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				30		
Nombre de voix	oui	18	non	12	blanc	0

Point n°4 : Campagne emplois 2020.
Rapporteur : Président et directeur des ressources humaines.

Avant la présentation, le Président signale que le document présenté est la version n°35, en raison du nombre de consultations avec l'ensemble des acteurs de l'établissement.

En préambule, il rappelle les différentes réunions qui ont eu lieu : le séminaire « moyens » en juin 2019, un dialogue d'orientation budgétaire le 04 juillet 2019 afin de proposer une lettre de cadrage validée le 12 septembre 2019. Ensuite à cette lettre de cadrage, il y a eu de multiples réunions sur le « dialogue de gestion », avec les composantes et les services dans le courant du mois d'octobre et de novembre 2019 pour stabiliser une proposition. Ces échanges se sont faits avec des éléments de priorisation qui avaient été définis collégialement.

Sur le volet formation, il rappelle les trois priorités : l'accompagnement pour la mise en œuvre de la nouvelle offre de formation qui se déploie en septembre 2020, la poursuite du déploiement du Plan étudiants qui découle de la loi orientation et réussite des étudiants et la consolidation des composantes en développement.
Sur le volet recherche, les priorités étaient celles de l'encadrement technique et la consolidation de l'encadrement scientifique des unités de recherche pour équilibre entre les branches d'activités professionnelles administratives et techniques au sein des personnels BIATSS de l'établissement. Enfin, pour l'ensemble des fonctions transversales, il était question d'augmenter le taux d'emploi des personnes porteuses de handicap et diminuer la contribution au FIPHP qui s'élève pour 2020 à 240K€ et qui pourrait être mise à profit si l'établissement atteint le taux d'emploi de personnes porteuses de handicap qui est réglementé à 6%. En effet, l'établissement est inférieur à 2%.

Améliorer l'adéquation charges potentielles des pôles de l'administration générale, qui est la première phase de réorganisation validée le 13 septembre 2018, et consolider les fonctions support, en particulier l'ingénierie de projets à l'international qui a connu une expansion très forte, en termes de portage de projet au sein de l'établissement, sous l'impulsion de la vice-présidente en charge des relations internationales à la coopération régionale.

Ces éléments de priorisation ont été couplés à une volumétrie qui découle d'une maîtrise de la masse salariale fixant comme priorité la sécurisation du budget et un équilibre budgétaire. Cela permet d'identifier environ 20 emplois d'enseignants et d'enseignants-chercheurs, environ cinq emplois de personnels BIATSS pour la campagne 2020, de prioriser sur la recherche scientifique et son soutien, de même sur le développement de projets à l'international, sous réserve de soutenabilité budgétaire, l'accompagnement des carrières des personnels enseignants, enseignants-chercheurs et BIATSS à travers des rehaussements d'emplois, le remplacement des départs en retraite en 2020 par des emplois contractuels en transition sous réserve de l'adéquation pédagogique.

Une nouveauté est celle de mobiliser au maximum 10 % des emplois vacants de personnels BIATSS pour de la mutation, qui permettra au comité paritaire d'établissement de pouvoir statuer avec une volumétrie donnée, en maintenant l'équilibre entre les filières ITRF et AENES.

Le Président poursuit sur les tableaux de la campagne emploi 2020 des différentes composantes et écoles : l'ESIROI, l'IUT, l'INSPE, la Maison des Langues, le Profil, l'UFR Droit-Economie, l'UFR Santé, l'UFR LSH, l'UFR SHE, l'UFR ST pour le volet enseignants, enseignants-chercheurs titulaires. Au total, 21 concours sont proposés, ainsi que deux emplois en rehaussement.

Sur le volet des enseignants et enseignants-chercheurs contractuels, il explique que les lignes surlignées en bleu représentent les renouvellements des contractuels, pour l'ensemble des structures qui ont été actés dans le cadre du Plan Etudiants avec des moyens déjà existants dans l'établissement et qui sont reconduits.

Le Président détaille ensuite les différents emplois affichés pour : l'UFR Droit-économie, l'UFR ST, l'UFR Santé, l'IAE, l'INSPE, l'IUT, la Maison Des Langues, le Profil, l'UFR ST, l'OSU-R, l'Institut Indianocéanique du Numérique, la DRI et la DSI.
Il rappelle qu'en 2019, il y avait 7 rehaussements réalisés, où des collègues étaient candidats sur ces postes et ont obtenu le concours qui leur a permis d'accéder à la catégorie supérieure, dans le corps qu'ils occupaient.

En 2020, 11 emplois sont proposés dans les services ci-après : à la DFC, à la DRH (avec la réorganisation), au niveau de la DSVE dans le cadre du déploiement de la NOF, au Profil (en pleine réorganisation), au SUAPS, à l'UFR SHE, à l'UFR ST (IGE vers IGR), en complément des emplois de titulaires, indiqués en amont.

Conformément à la lettre de cadrage, pour le volet BIATSS, personnels contractuels, l'ensemble des agents sont renouvelés (environ 160 postes).

Un récapitulatif recense tous les emplois (cf. tableau) pour un total de 41 postes, en intégrant les rehaussements : 23 enseignants, enseignants-chercheurs, 18 agents BIATSS, Ces postes seront pourvus au mieux en septembre 2020. Il en sera de même pour les emplois contractuels avec une distinction des emplois sur ressources à caractère général sur moyens ORE.
Sur ces moyens, il tient à remercier l'accompagnement de l'Académie et du ministère. En effet, l'établissement est positionné quatrième au niveau national sur la mobilisation des fonds ORE qui est un réel besoin, étant donné la réussite qui doit être accompagné, notamment en première année.

Enfin, pour les personnels BIATSS contractuels le coût affiché porte sur l'année civile de janvier 2020 à décembre 2020, pour une volumétrie budgétaire de 5 257 000 euros, ce qui amène une volumétrie contractuelle de 5 682 000 environ et une volumétrie totale pour 2020 de 6 648 399 euros, ce qui est conséquent pour l'établissement, mais aussi soutenable.

Il termine l'exposé par un dernier tableau qui donne le récapitulatif des campagnes emplois depuis 2017. Avec les moyens disponibles, il a été souhaité d'accompagner l'ensemble des composantes de l'établissement car la structuration de l'Université de La Réunion est considérée comme étant un gros établissement au niveau national. Il dispose d'un INSPE, une UFR Santé, d'UFR classiques, d'un IUT, d'un IAE, de composantes plus spécifiques. Ces composantes, au niveau national, se retrouvent dans plusieurs établissements. D'autres universités n'ont pas cette diversité de composantes, contrairement à l'établissement qui n'a pas la somme des dotations des établissements de l'hexagone disposant de ses composantes.
C'est la raison pour laquelle, il faut être extrêmement dynamiques sur la recherche de moyens supplémentaires, car à chaque fois, des trains de réforme impactent l'ensemble des structures (la loi pour l'école de la confiance -l'INSPE, la réforme des études de santé, -l'UFR de Santé, le Plan Étudiants, la loi ORE, le projet de transformation des DUT vers des Bachelor, -l'IUT, la réforme de l'apprentissage, -le CFA). Il est donc difficile de faire une priorisation par composante avec une telle diversité, qui est une richesse pour l'université de La Réunion. Le choix fait est celui d'accompagner l'ensemble des structures.

Madame Bourmaud intervient au sujet de l'ESIROI. Il lui semble que les deux remontées ont finalement été annulées par le directeur de l'école, au regard du fait que la filière est en sursis. Elle termine en demandant s'il est possible d'avoir les documents projetés.

Le Président acquiesce. Pour répondre à la question, il indique avoir eu effectivement une communication du directeur de l'ESIROI par courriel la veille qui évoquait la situation de l'ESIROI et sa difficulté à percevoir la pertinence des arbitrages opérés, dans le laps de temps imparti. Ayant discuté avec le directeur des études, s'il y a des modifications, elles interviendraient ultérieurement, puisqu'il y aura ensuite une éventuelle décision de mise aux concours ou pas. A l'instant T, cette proposition ayant été faite au comité technique, au conseil académique, il n'est pas possible à ce stade de la modifier.

Le Président du Conseil académique ajoute que la conclusion du directeur de l'ESIROI est qu'il serait plus opportun de différer les recrutements et non de les retirer. Le président et les membres de l'équipe pédagogique de l'ESIROI souhaitent sortir par le haut la situation de l'ESIROI qui perdure depuis plusieurs semaines. A une autre époque, d'autres administrateurs ont construit cette école d'ingénieurs, et d'autres administrateurs ont répondu positivement au souhait d'un territoire de former ses propres ingénieurs. De mémoire, il informe que plus de 270 étudiants ont été formés et insérés professionnellement pour l'enrichissement du territoire de la

zone océan Indien et au-delà. L'ESIROI connaît depuis quelques semaines, une situation tendue qui ne devrait pas mettre en cause ces deux emplois proposés dans le cadre de la campagne emplois, même si cela est à la demande de son directeur.

Monsieur Baret remarque sur les tableaux non reçus et projetés qui démontrent un certain taux d'accompagnement par rapport à la lettre de cadrage où certaines composantes sont à 100 % et pour d'autres inférieur à 100 %. Il suggère un tour de table pour avoir le retour de chaque directeur de composante sur ce taux d'accompagnement et sur cette campagne emploi.

Le Président indique que le taux d'accompagnement représente le ratio selon cadrage et selon la masse salariale disponible. Il rappelle l'intégration dans la lettre de cadrage du glissement vieillesse technicité (GVT) qui a été compensé en 2018 à hauteur 340K€. En 2019, il fait savoir qu'il s'agit de 957K€ de GVT non compensés. Pour 2020, l'estimation porte à 1,2 million d'euros environ. Mécaniquement, la masse salariale évolue, et ce surcoût n'est pas compensé et vient amputer les possibilités de mise au concours, puisqu'il y a une seule masse salariale pour l'ensemble de l'établissement.

Monsieur Viale évoque le département STAPS et remarque que le parcours adapté redonne un peu de souplesse sur les recrutements. Mais il est alerté par d'autres directeurs de départements pour lesquels, les taux d'encadrement par composante pouvaient ne pas être représentatifs par département au sein des composantes. Même s'il y a des écarts au sein de l'université, il considère que ce n'est pas spécifique au département STAPS.

Le Président corrobore en ce sens. C'est l'amélioration qui devra être opérée puisque désormais, l'ensemble des composantes dispose d'indicateurs, avec notamment ces taux d'encadrement pédagogique. Il espère faire avec le système d'information décisionnel, une lecture plus claire du taux d'encadrement pédagogique, par département.

Madame Bourmaud réagit par rapport au rehaussement de trois emplois de la direction des ressources humaines, en raison de la réorganisation de ce service et selon des préconisations du Hcéres. Elle souhaite savoir en quoi ces rehaussements permettent une réorganisation, si ce sont les mêmes personnels de la direction des ressources humaines qui bénéficient de ces rehaussements.

Le directeur des ressources humaines rappelle qu'il y a un rehaussement qui s'opère dans le cadre des bénéficiaires d'obligations d'emploi (BOE) et en lien avec la restructuration au niveau de l'encadrement des chefs de service. Au sein de la direction des ressources humaines, il y a deux services qui gèrent les personnels : les RH BIATSS et les RH enseignants et enseignants-chercheurs. Jusqu'à présent, ces postes étaient occupés par des catégories A attaché, voire IGE. Actuellement, ces deux postes, extrêmement importants sont occupés par deux assistantes-ingénieures. Donc il était nécessaire, en cohérence avec les préconisations, de restructurer et arriver à un schéma classique. Il a souhaité également proposer un poste d'assistante ingénieur sur le même principe.

Monsieur Jeufffrault intervient sur le ratio des ETP pour la partie recherche. Il estime que cet équilibre doit être maintenu entre universités et organismes de recherche, en l'occurrence le Cirad, qui a été constaté par les dernières évaluations du Hcéres. Ce ratio est important vis-à-vis des pairs, vis-à-vis de l'originalité et de la pluridisciplinarité qui prévaut au sein des unités et qui font la richesse des activités. Dans le cadre de PVBMT, il est aussi important de maintenir ces effectifs et de les amplifier car une construction est prévue pour l'extension du pôle de protection des plantes en partenariat avec l'université de La Réunion avec l'objectif en 2021-2022 de voir progresser significativement ces effectifs au sein de cette structure. Il tient à souligner que c'est un des indicateurs imposés par les bailleurs, qu'il faudra surveiller. Donc, il lui semble fondamental que la campagne emploi telle qu'elle est proposée puisse l'accompagner.

Le Président corrobore en ce sens. Il est important d'avoir un partenariat équilibré avec les organismes de recherche et à la bonne appréciation de l'évaluation Hcéres.

Le directeur de l'IUT intervient tout d'abord sur le retour du Conseil de l'IUT dans sa séance du 10 décembre 2019, puis sur un courrier reçu de la directrice de l'UFR sciences et technologies relatif à la campagne emploi, et enfin, sur les commentaires des tableaux projetés en séance.
S'agissant du Conseil de l'IUT dans sa séance du 10 décembre 2019, sur la campagne emplois, ce dernier n'a pas souhaité réaliser un nouveau vote, puisque celui-ci avait déjà été formulé le 28 novembre 2019 sur la répartition des emplois conformément aux statuts de l'IUT. Néanmoins, il a souhaité faire part des messages du Conseil de l'IUT qui prend acte de la proposition de notation de l'Institut sur les supports vacants et susceptibles d'être vacants. Mais il demande à ce que les procédures respectent les règles internes de l'Institut, et en matière de mobilité des enseignants, puisqu'il y a une notion de réaffectation pour la mobilité d'un collègue de l'IUT, donc le Conseil demande un avis préalable du Conseil restreint, de la composante avant toute mobilité d'un enseignant.
Ensuite, le Conseil de l'IUT s'inquiète du recours en nombre de contractuels sur les supports vacants et susceptibles d'être vacants, à la fois sur le volet enseignant et BIATSS pour cette campagne. De plus, l'inquiétude se porte sur la perte de visibilité et subsidiarité du Conseil vis-à-vis des moyens qui sont actuellement alloués à l'IUT et s'inquiète des modalités utilisées pour l'utilisation et le report de la masse salariale dans le cadre de la campagne emplois qui a été proposée. Il souhaite relayer le commentaire de la directrice de l'UFR Sciences et Technologies qui lui a été transmis, si l'avis était demandé par un administrateur.

Le Président rappelle le cadre du Conseil d'administration selon lequel, les membres invités n'interviennent qu'au niveau des points qui les concernent et sous réserve qu'un administrateur le demande. Pour l'UFR ST, il demande que cette lecture se fasse par une personne de cette UFR en tant qu'élu, afin de respecter le cadrage.

Le directeur de l'IUT l'entend et laisse donc à un administrateur la possibilité de le faire s'il le souhaite. Il termine sur le tableau qui a été présenté en séance. Il donne un élément sur l'expression du besoin qui apparaît pour un nombre de 2 emplois et d'un ratio selon cadrage qui apparaît au titre de 100 %, c'est-à-dire d'un arbitrage qui laisserait entendre que l'IUT avait exprimé deux besoins selon cadrage et deux en termes de concours. Il rappelle qu'une présentation sous cette forme ne convient pas, à son sens. Dans la campagne emplois qui a été présentée, il y a bien une réaffectation d'un emploi, donc une perte de 1 qu'il appelle « -1 » et une remise au concours d'un emploi au titre de l'IUT qui apparait « +1 ». Il estime être sur une balance à 0 et non pas sur une balance à 1.
Puis, sur l'expression du besoin selon cadrage qui a été discutée dans un dialogue de gestion avec Monsieur le DRH et le DFC, il confirme que les règles du GVT de compensation ont été rappelées pour l'expression de besoins. Néanmoins, la base de cette discussion portait sur les supports vacants. Ces derniers donnaient lieu à une masse salariale disponible pour la création des concours.
Dans l'expression du besoin selon cadrage qui affiche 4 postes pour l'UFR SHE, il y a un emploi sur support vacant et trois emplois sur un arbitrage avec une masse salariale disponible venant des supports ORE. D'autres supports n'apparaissent pas dans le tableau qui a été présenté, et il se dit surpris de voir ces éléments. Il termine sur le taux d'encadrement pédagogique et aurait aimé avoir le taux de couverture, comme évoqué lors du séminaire Tamarun, c'est-à-dire avoir le nombre d'heures à réaliser et le potentiel humain à mettre en face, qui est aussi un indicateur qu'il estime pertinent dans la répartition.

Le Président répond sur l'arbitrage final où le souhait de l'IUT était d'avoir l'équivalent de cinq postes reconduits au concours. Suite aux échanges, il pense qu'il y a eu un réel effort et le démontre. Sur cinq emplois vacants à l'IUT, dans la proposition faite, il y a deux emplois mis au concours et l'équivalent de six emplois contractuels (dont quatre emplois accompagnés à 50%) soit six emplois où il est demandé un potentiel de cinq, même si effectivement la nature de l'emploi n'est pas celle qui a été souhaitée en totalité. Cela traduit un accompagnement de l'IUT. Par ailleurs, il évoque l'accompagnement constant pour l'IUT avec la contrainte du GVT évoqué qui ampute des possibilités de recruter des personnels titulaires en nombre. Sur le taux d'encadrement pédagogique, il rappelle que le contrôleur de gestion a fait parvenir les éléments

à l'ensemble des directeurs de composante pour en prendre connaissance. Il n'a fait que reporter des éléments qui sont à leur disposition.

Madame Bourmaud réitère son interrogation sur le rehaussement des personnels à la direction des ressources humaines, mais prend acte. Par ailleurs, elle indique que le Conseil technique d'établissement, dans lequel elle est élue, a refusé cette campagne.

Le Président souligne que les éléments de réponse ont été apportés.

Monsieur Chabriat interroge sur la mention des emplois de « PRAG » ou de « PRCE ». Il fait part de son incompréhension sur les emplois de PRCE où sont associés des sections CNU. Il tient à préciser qu'il y a des numéros d'emplois associés aux disciplines, et non des sections CNU. De plus, il interroge sur le recrutement des PRCE.
Puis, concernant les rehaussements, il souhaite comprendre sur quels articles du code de l'éducation, l'établissement se base pour employer le terme « rehaussement ».
En exemple, pour les emplois de type 46-3 au niveau de l'UFR droit et d'économie, il peut se référer à l'article du code de l'éducation. Il constate sur le tableau de l'UFR ST qu'il n'est pas mentionné des postes en 46-3, et demande de quel article il s'agit. Car s'il s'agit de concours strictement réservés, cela lui pose problème puisqu'il s'agit de stratégie d'encadrement scientifique qui suppose un concours et non pas des concours strictement réservés à l'avance.

A la demande d'un administrateur, ***le Président*** donne la signification des acronymes : PRAG, pour professeur agrégé du second degré, et PRCE pour professeur certifié du second degré, mais aussi des professeurs agrégés du supérieur au sein de l'établissement.

Monsieur Chabriat éclaire ses propos en indiquant que dans les classes préparatoires aux grandes écoles, ce sont des professeurs agrégés qui enseignent. Il estime que dans l'enseignement supérieur, l'établissement devrait *a minima* avoir des professeurs agrégés.

Le Président répond que ce sont déjà les remontées faites par les différentes composantes, cela signifie que c'est soit PRAG soit PRCE, sachant que la masse salariale identifiée est plutôt PRCE. Mais s'il y a une possibilité, c'est le poste de PRAG qui peut être accompagné, mais qui sera budgétairement plus élevé.
Puis, sur les rehaussements, il indique que le principe est d'offrir une possibilité à des collègues qui sont en l'occurrence maîtres de conférence, de pouvoir postuler sur des emplois de professeurs d'université. S'ils ont le concours, l'emploi libéré n'est plus pourvu. Auquel cas, le financement de la masse salariale associée n'est qu'un surcoût par rapport à l'existant.
Ensuite, sur la question : pourquoi il n'a pas été positionné 46-3 sur les deux emplois de l'UFR ST, il répond qu'il y avait encore des discussions à ce sujet (article 46-3, 46-4, 46-5). La composante choisira le type d'article qu'elle souhaite positionner pour cette ouverture de concours.

Monsieur Le Corre revient sur le tableau d'arbitrage qui a été projeté. Concernant l'UFR sciences et technologies, il rappelle que le support vacant apparaît suite à cinq départs à la retraite et un décès. Il rejoint l'analyse de l'IUT et estime que l'UFR est dans une situation de perte d'emploi. De ce fait, il s'interroge sur la mise en place de la nouvelle offre de formation qui lui semble compliquée avec ces pertes d'emplois non remplacés. Puis, il pense que l'UFR sciences et technologies est la grande perdante de cet arbitrage.
Par ailleurs, il partage également l'analyse de Monsieur Viale sur les taux d'encadrement pédagogique qui sont exprimés à l'échelle des composantes. L'UFR SHE a un enseignant pour 40 étudiants, une grande disparité à l'intérieur des départements est constatée. Cela bénéficie énormément au PVBMT pour son rattachement à l'UFR SHE pour lequel, il s'interroge sur l'enseignement qui sera fait sur le poste de maître de conférence, créé, suite à cet arbitrage où le déficit de l'UFR SHE est en STAPS. Il fait part de son incompréhension de créer un poste en biologie végétale. Il explique que ce n'est pas de créer des postes, mais de maintenir l'existant, tout en faisant un effort considérable pour avoir une nouvelle offre de formation. Il tient à exprimer la très grande difficulté de la composante et pense avoir fait passer le message de la directrice de l'UFR sciences et technologies.

Le Président répond d'une part, sur les emplois vacants de l'UFR ST où il y a eu six emplois vacants qui ne sont pas perdus. Le non-remplacement des départs en retraite ne vaut pas réaffectation des emplois. Les emplois qui sont en UFR ST restent à l'UFR ST. Ce qui a présidé à l'arbitrage est le taux d'encadrement pédagogique. Le différentiel d'emploi entre l'UFR ST et l'UFR SHE est schématiquement d'environ 100 emplois d'enseignants et enseignants-chercheurs sur l'UFR ST et de la moitié à l'UFR SHE. Pour un effectif étudiant au niveau de l'UFR ST qui totalise 1300 étudiants et l'UFR SHE atteint 1600, voire plus. Donc, il y a plus d'étudiants à l'UFR SHE qui évoluent mécaniquement (choix des étudiants sur l'offre de formation). Il rappelle en 2005, la création d'une faculté pluridisciplinaire. Donc il rejoint Monsieur Le Corre sur les sections CNU pour les enseignants chercheurs qui se retrouveront à la fois à l'UFR ST et à l'UFR SHE.
Il explique que ces éléments ont été évoqués avec la directrice de l'UFR sciences et technologies. Il y a effectivement des départs en retraite en 2019, mais il y avait aussi des recrutements. Sur le complément de campagne emploi qui est en cours, il y a deux emplois pour l'UFR ST : un emploi de maître de conférence section 63, un emploi de maître de conférence section 25, destinés à compenser partiellement les départs en retraite. Pour 2020 sont prévus trois départs en retraite : le professeur de chimie sera remplacé (c'est la demande prioritaire de la composante), ainsi que des postes d'enseignants contractuels. Donc pour l'UFR ST est positionnée sur deux postes non prévus antérieurement, qui font l'objet de la discussion avec la directrice de l'UFR sciences et technologies. Il va y avoir une deuxième vague au prochain semestre pour amener des moyens supplémentaires pour septembre 2020 et accompagner l'UFR ST dans la vague 2, tenant compte des départs en retraite. Il signale qu'il ne faut pas mettre l'établissement en difficulté. Donc avec les éléments d'arbitrage qui ont été réalisés tenant compte du faisceau de contraintes, la NOF sera mise en œuvre et accompagnera les composantes qui ont des besoins pour la réussite des étudiants.

Monsieur Chabriat estime que l'établissement d'enseignement supérieur doit viser l'excellence. Les concours ne sont pas les mêmes au niveau de l'enseignement secondaire. Il lui semble qu'à l'université, il faut recruter en priorité des enseignants-chercheurs parce que la recherche est l'essence de l'université *a minima* des professeurs agrégés et à défaut des professeurs certifiés. Puis, il réitère son incompréhension sur le rehaussement des personnels par voie de concours. Il considère être en train de voter de fausses masses salariales, car sur les rehaussements. En exemple, pour dix nouveaux enseignants-chercheurs, cela revient à voter un déficit potentiel s'élevant à 300K€ euros.

Monsieur Baret questionne sur le tableau récapitulatif qui affiche 160 emplois BIATSS contractuels à l'Université de La Réunion sur une demande de rajout de sept postes supplémentaires. Il demande si ce nombre pourrait mettre l'établissement en difficulté, au regard de l'alerte du HCERES.

Le Président signale qu'apparaissent uniquement les BIATSS sur ressources à caractère général (RCG). Il n'y a pas l'ensemble des contractuels de l'établissement, puisqu'il y en a encore sur ressources affectées et sur ressources propres. Ces indicateurs donnent de la visibilité sur les ressources à caractère général. Par ailleurs, l'établissement accompagne des demandes. Le ministère souhaiterait voir la réduction des contractuels. Mais, il met en évidence l'établissement qui est pluri site, pluridisciplinaire avec des besoins. D'autre part, il y a le taux d'absentéisme au sein de l'établissement que relève le bilan social de l'Université qui représente globalement l'équivalent de 40 ETPT annuel. Ces indicateurs donnent à raisonner, à un moment donné, sur le réel, et malgré tout, accompagner quelques demandes.
Après sollicitation du directeur des ressources humaines, il fait remarquer qu'il s'agit globalement d'une cinquantaine de demandes. Il pense que cet élément doit être pris en compte.

Monsieur Le Corre transmet un dernier élément concernant la priorisation de la composante ST pour les BIATSS qui n'a pas été respectée, puisqu'il y avait en numéro un le recrutement d'un BIATSS BAP B, en remplacement d'un départ à la retraite qui n'est pas remplacé en titulaire.

Le Président précise qu'il est mis en contractuel, comme convenu avec la directrice de l'UFR ST.

Monsieur Le Corre spécifie que le rehaussement d'un BAP J, positionné en dernière position pour un IGE vers IGR au PVBMT qui pour des raisons historiques est rattaché à l'UFR ST. Ce rehaussement soumis au vote actuellement, n'est pas à la demande de la directrice.

Le Président acquiesce et répète qu'il y avait la prise en compte des éléments de cadrage qui est de prioriser les emplois BIATSS sur la recherche et qu'il a dû « réarbitrer ». Enfin, il indique qu'il n'y avait pas de BAP J, donc cette remontée ne peut pas être accompagnée.
Il ajoute que le Conseil académique s'est prononcé favorablement sur la campagne emplois 2020.

Le Président procède au vote et rappelle qu'un vote à bulletin secret a été demandé.

Résultat du vote						
Vote à	bulletin secret					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :			30			
Nombre de voix	oui	18	non	12	blanc	0

Pause méridienne

Point n°5. Budget initial 2020.
Rapporteur : Président et Directeur des finances et de la comptabilité.

C'est une année de transition pour l'établissement qui est celle du nouveau contrat quinquennal 2020-2024. L'excellence est la meilleure façon de répondre à l'ensemble des profils étudiants en local et ceux hors du territoire. Du point de vue de la recherche, l'engagement se porte sur des pôles scientifiques de pointe intégrés dans une plateforme de recherche ultramarine et une maison des sciences de l'homme de l'Indien d'Océanie. Enfin, il s'agit d'amplifier cette force de frappe à l'international appuyée sur un réseau monté des universités et établissements supérieurs de l'Océan Indien.

En termes de stratégie, il s'agit de déployer les objectifs stratégiques 1 à 7 donc à la fois sur la formation, la réussite pour toutes et tous, sur la recherche en faisant en sorte qu'elle s'intéresse aussi aux sciences humaines et sociales et aux sciences de la société. Pour ce faire, l'objectif stratégique 5 est de faire en sorte que la diversité de la communauté universitaire puisse s'exprimer à travers des points de convergence.
Puis, deux objectifs transversaux qui sont l'égalité d'une université inclusive qui accueille et accompagne l'ensemble de ses membres, puis une université numérique version 3.0. Les priorités sur la formation sont de mettre en œuvre un plan de modernisation des équipements et des locaux pédagogiques, améliorer les conditions d'accueil et en particulier des primo entrants par le renforcement du tutorat et des services civiques, le renforcement de l'internationalisation de l'offre de formation. Du point de vue de la recherche, c'est accroître la visibilité sur la productivité et l'excellence des unités de recherche, consolider les dotations aux unités de recherche dès le budget initial.

Enfin, sur les activités transversales, mettre en œuvre un plan de développement de l'action sociale, de la qualité de vie au travail sur l'absentéisme comme évoqué en amont : développer les compétences de pilotage et de suivi de l'établissement par un système d'information décisionnel qui est budgété dans le BI 2020.

En termes de débat d'orientation budgétaire, la première règle fixée est celle de l'équilibre budgétaire, avec la sécurisation de la masse salariale qui va se traduire dans le BI 2020 sur ressources à caractère général.
Le maintien de l'effort en matière de maintenance des infrastructures, de mise en accessibilité et de développement de la sécurité sur les campus. S'agissant du plan pluriannuel d'investissement, le schéma pluriannuel des stratégies immobilières est en cours avec la validation du Conseil d'administration du 07 novembre 2019, la deuxième tranche de l'UFR Santé,

pour sept millions d'euros. La réalisation se fait par un plan pluriannuel d'investissement demandé par le ministère, et qui se traduit par un prélèvement sur fonds de roulement.
Pour terminer, le budget initial 2020 intègre les moyens issus de la pré notification de SCSP 2020 qui constitue un socle budgétaire.

Le directeur des finances et de la comptabilité ajoute qu'il y a également un dialogue stratégique et de gestion qui est engagé avec le ministère et le recteur et ses représentants pour venir accompagner la pré notification. La construction sur recette à caractère général est à l'équilibre, les opérations pluriannuelles se poursuivent, ce qui n'était pas le cas au BI 2019. Ces conventions ne sont pas encore notifiées, mais il a été souhaité de faire apparaître dans ce budget l'impact financier potentiel que pourrait avoir un portage de nouvelles conventions à hauteur de 10 millions d'euros.

Sur la campagne d'emplois, le tableau relatif à la liasse budgétaire sur les plafonds d'emplois s'élève à 1012 sous plafond ETP État et à 271 ETP sur ressources propres, sachant que la masse salariale sur subvention pour charges de service public est majoritairement consacrée aux dépenses de personnels. La totalité des emplois sous plafond État ne sont pas consommés et les emplois financés sur ressources propres sont en grande partie des emplois liés aux conventions de recherche et aux contractuels qui sont recrutés pour la durée de ces conventions.

En fonction de la nature des financements, sur les recettes à caractère général, les dépenses prévues à hauteur de 107M€ pour des recettes sont à hauteur de 106M€. Le prélèvement sur fonds de roulement viendra financer d'une part des réfections de toitures à hauteur de 250K€ sur l'année pour des travaux liés au patrimoine. Également un accompagnement pédagogique à hauteur de 250K€ et le SPSI qui est engagé pour la troisième année. La première année était 2018, l'établissement avait fait des diagnostics pour une évaluation thermique à hauteur de 120K€. L'année dernière, les crédits ont été ouverts à hauteur de 500K€ comme cette année de nouveau, la part de dotation de l'établissement sur ce SPSI.

Sur les recettes affectées, les dépenses effectuées sont entièrement financées et pour lesquelles l'établissement supporte un décalage de trésorerie. L'impact sur les opérations se poursuit à hauteur de deux millions d'euros. Puis, l'impact potentiel sur les dépenses sur recettes à affecter pourrait s'ouvrir dans le courant de l'exercice à hauteur de 879K€, pour la variation de trésorerie.
Sur l'enveloppe de personnel, une ouverture de crédit à hauteur de 104 millions d'euros de dépenses de personnel.

Sur les ressources à caractère général qui correspondent à la subvention pour charges de service public, 93 millions de dépenses sur le plafond 2.
Enfin, sur les ressources affectées, toujours dans le plafond 2 des emplois contractuels, une augmentation significative, mais pour laquelle les enveloppes prévisionnelles pourraient s'ouvrir dans le cadre de conventions futures au cours de l'exercice.
Les dépenses de personnel toutes formes de financement confondues en fonction des grandes missions de l'université avec la formation, la documentation, la recherche, l'immobilier. Le pilotage et le support regroupent l'administration centrale, y compris la DSI, puis sur les services aux étudiants.

Sur les ressources « propres » qui concernent les droits d'inscription, la formation continue et la taxe d'apprentissage, il y a une baisse assez significative par rapport au BR 3. Car sur les formations continues, les services sont restés très prudents sur leur activité au titre de 2020. Les droits d'inscription sont relativement stables avec une forte évolution sur les ressources liées à la taxe d'apprentissage compte tenu de la réforme, du financement différent et de la part des contributeurs qui peuvent donner en direct à l'établissement, qui passe de 23 % à 13 % seulement. Une grosse part de subventions, principalement l'Europe, la Région et l'État dans le cadre des travaux de construction du Sud et dans le cadre des conventions pluriannuelles de recherche.

Sur la situation patrimoniale, le budget a été construit sur un équilibre avec un résultat prévisionnel de 50K€ et une capacité d'autofinancement de 1,5 million d'euros pour financer des investissements sur les ressources avec un prélèvement sur fonds de roulement d'un million. La capacité d'autofinancement remonterait par rapport à la trajectoire indiquée dans le BR 3, passant de 1,3 million à 1,550 millions d'euros

Puis, sur le besoin en fonds de roulement qui était négatif sur les exercices 2016, 2017 et 2018 et depuis deux exercices, ce besoin en fonds de roulement devient positif. Cela signifie qu'il y a plus de créances que de dettes, ce qui traduit le portage de trésorerie que l'établissement a effectué. Donc des créanciers qui doivent de l'argent à l'université car les travaux sont financés avant même d'encaisser les financements, alors que structurellement, sur les exercices précédents, le CPER n'était pas encore engagé ou très peu.

Il attire l'attention sur le tableau de plan pluriannuel d'investissement, où l'évolution des travaux de l'UFR Santé, de l'ESIROI et la deuxième tranche de l'UFR Santé sont suivis en termes d'accessibilité et de mise en conformité d'un point de vue pluriannuel. Pour finir, il relate un historique avec la projection en 2021 de ce qui est effectué au titre du SPSI à venir sur les ressources propres.

Le Président informe, par rapport à l'année dernière, d'un budget en progression, puisqu'en dépenses globales, l'établissement est à 166,65 millions d'euros. Donc c'est +13,5 % par rapport à 2019 où ont été validé 146,82M€. En face de cela est affiché 162,77 millions d'euros de recettes à caractère général contre 142,89M€ en 2019. Le prélèvement acté pour 1M€ concernant le SPSI plus la partie travaux, donnera donc un solde de trésorerie à cinq millions environ, puis un solde du fonds de roulement à 12,5 millions fin 2020, ce qui représente 37 jours de mémoire de fonctionnement de l'établissement. Il termine en remerciant très chaleureusement et vivement le directeur financier comptable, Monsieur le Contrôleur de gestion et l'ensemble des équipes qui ont contribué à ce budget colossal, qui est un travail collectif.

Monsieur Chabriat remarque sur le document remis en séance qu'il est déjà mentionné l'organisation en pôles qui n'a pas été totalement validée et qui doit entrer en action uniquement en 2020. Il demande si cela est normal.

Le Président répond que ce document est distribué à des fins de transparence plutôt à destination des directeurs de composante, directeurs de service pour visualiser ce qui leur a déjà été transmis comme éléments. La nomenclature utilisée est celle de la réorganisation car elle avait été évoquée et soumise au Conseil d'administration du 07 novembre 2019. Il indique que le vote porte sur les éléments qui sont affichés sur la liasse budgétaire qui a été transmise. Le document est donné à titre informatif qui est « la répartition » projetée des budgets.

Madame Bourmaud pense que cette organisation en pôle ne permet pas de comparer par rapport à l'an dernier. Cependant, elle regrette l'absence du pourcentage d'augmentation ou de diminution, puisqu'il y a des services qui se retrouvent malgré le regroupement, sous différents termes. Après une analyse avec l'année 2019, elle constate que les affaires générales augmentent, particulièrement les dépenses à caractère financier et juridique. Elle cite la DRH, la qualité de vie soit 290K€ pour des services « qualité de vie » qui n'existaient pas. Elle aurait souhaité voir davantage les nouveautés dans la présentation. Puis, elle évoque la courbe de la trésorerie de l'année 2019 et demande des précisions sur le million d'écart entre janvier où a été voté le BI 2019 et le début d'année 2020.

Le directeur des finances et de la comptabilité répond que le BI de l'année dernière a été réalisé avec une prévision de trésorerie au 31 décembre 2019. A cette date, la prévision était une base d'entrée qui a été rectifiée au budget rectificatif 1 ou 2. La raison de ce delta est la fermeture de trois semaines de l'établissement pendant laquelle, aucun règlement n'a été effectué, donc avec ce volume de dépenses non décaissées au 31 décembre 2019, cela donne ce décalage. Puis, sur le tableau qui a été donné en séance, il précise qu'apparaissent les redevances informatiques

qui ont augmenté. Sur les dépenses financières et juridiques, il n'y a pas eu d'augmentation particulière.

Madame Bourmaud porte à l'attention le montant de 130K€ à 300K€, soit plus du double.

Le directeur des finances et de la comptabilité justifie ces augmentations par le regroupement dans cette ligne, de ce qui est prestation de « paie à façon », puisque c'est la DRFIP qui fait le traitement pour l'établissement. Puis, il y a une somme assez importante pour le contrat des commissaires aux comptes, la redevance copie des œuvres pour 78K€, et également le reversement des droits d'inscription des étudiants qui s'inscrivent au MEEF de Mayotte. Donc l'établissement encaisse la compensation de ces élèves dans la SCSP qui est reversée au CUFR pour environ 90K€, de mémoire. Donc ces sommes n'y étaient pas en 2019 et viennent s'ajouter à ces lignes. Il précise que sur celles-ci des dépenses sont incompressibles, qui sont liées soit à des contrats existants, soit à ces mesures nouvelles de reversement.
Puis, sur le service de la qualité de vie, dans cette enveloppe est regroupé le contrat Intermetra pour la médecine du travail, le budget « aide sociale » de l'établissement avec une augmentation de 40K€ pour des opérations nouvelles. En résumé, ce n'est pas comparable d'une année sur l'autre.

Un vote à bulletin secret a été demandé, le Président soumet aux voix.

Résultat du vote						
Vote à	bulletin secret					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :			30			
Nombre de voix	oui	19	non	11	blanc	0

Point n°6. Délégation de pouvoir du CA au président en matière budgétaire.
Rapporteur : Directeur des finances et de la comptabilité.

Dans la lignée du budget qui vient d'être voté, la délégation de pouvoir en matière budgétaire n'est valable que pour l'exercice budgétaire. Cette délégation est à trois niveaux, ce qui permet au président d'ouvrir des crédits nouveaux sans contrepartie de recettes, mais dans la limite de 5% du fonds de roulement initial, et sans impacter la limite de précaution qui est fixée à 15 jours par le MESRI. Le montant n'a pas encore été remis puisque le fonds de roulement au 31 décembre 2019 n'était pas encore connu de façon précise. Pour mémoire, celui de l'année dernière pour cette délégation était à hauteur de 70K€.
La deuxième délégation est de pouvoir faire des virements de crédits entre les enveloppes du budget dans la limite de 500K€, et la troisième est d'augmenter les enveloppes du budget initial dans la limite d'une délégation à hauteur de 2M€, sachant que cette augmentation des enveloppes ne se fait que sur dépenses égales recettes. En théorie, cette délégation se termine le 31 décembre 2020, c'est-à-dire à la fin de l'exercice budgétaire. L'année 2020 sera une année de renouvellement, le nouveau conseil d'administration devra renouveler, s'il le souhaite, cette délégation, une fois qu'il aura pris ses fonctions. Les décisions prises par le président dans le cadre de cette délégation sont exécutoires à compter de leur approbation par le recteur d'académie, dans les quatre jours qui suivent leur transmission. De la même façon, le conseil d'administration le plus proche permet au président d'informer les administrateurs sur les décisions budgétaires modificatives qu'ont pu être prises par le président dans le cadre de cette délégation et sont intégrées dans le premier BR.

Sans autre remarque, le Président soumet aux voix.

Résultat du vote						
Vote à	main levée					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :			28			
Nombre de voix	pour	23	contre	3	abstention(s)	2

Point n°7. Protocole ANT V3.

Rapporteur : Directeur des ressources humaines.

Le nouveau protocole concerne les agents non titulaires de l'université. Pour son élaboration, un groupe de travail (GT) a été initié, qui était composé de la direction de ressources humaines, du Président du CAC-r, et de l'ensemble des organisations syndicales. Ce GT s'est réuni à deux reprises : le 21 octobre et le 6 novembre 2019.
La présentation se poursuit sur les différentes parties du document de travail: le cadre juridique, les modalités de rémunération et de revalorisation, les fondements des recrutements, les conditions de recrutement et les modalités de CDIsation, la rémunération des agents non titulaires et un focus sur les contrats à durée indéterminée. L'objectif était de réviser le protocole actuel approuvé par le CA du 23 novembre 2014 de façon à sécuriser les volets juridiques et administratifs. Il était également question de proposer des dispositions relatives à l'évolution de carrière des agents non titulaires (ANT) de l'établissement et ces évolutions concourent à une amélioration des conditions de travail des ANT.

Par rapport au protocole actuel, il y a toujours cinq grilles : une pour les catégories C, une pour les catégories B et trois pour les catégories A (niveaux A1, A2, A3 correspondant respectivement à assistant d'ingénieur (ASI), ingénieur d'études (IGE) et ingénieur de recherche (IGR).

L'évolution concerne la refonte partielle de ces grilles, comme suit :

- la catégorie C : l'indice à 309 passe à l'indice 326 pour respecter le minimum qui est exigé par rapport au SMIC ;
- la catégorie B, de l'indice 316 à 334, ainsi qu'une bonification de 25 points ;
- Et la catégorie A1 de 339 à 353 avec une bonification de 45 points qui a été maintenue

Puis, une évolution sur la réévaluation du complément de rémunération qui est à 14 %. Le groupe avait souhaité une réévaluation à 20 % mais pour des raisons de contraintes de masse salariale, cette demande est portée à hauteur de 16 %. Il rappelle que ces grilles ne constituent pas une grille d'évolution automatique de la rémunération. La réévaluation prend en compte, les CDD recrutés sur des besoins permanents ou des CDI lors des résultats d'entretiens professionnels ou sur l'évolution des fonctions.
Le GT a également souhaité borner cette possibilité de proposer une rémunération hors grille dans la limite de 90 % du coût total employeur le plus élevé des personnels titulaires de l'établissement, tous corps confondus avec la réévaluation sur les mêmes modalités.
Sur les ressources non pérennes, les contrats à durée déterminée sont renouvelables dans la limite d'une durée de cinq ans. Il termine en précisant que ce point a fait l'objet d'un vote unanime à la CCP-ANT et au CTE.

Sans remarque particulière, le Président procède au vote à bulletin secret qui a été demandé.

Résultat du vote						
Vote à	bulletin secret					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				28		
Nombre de voix	oui	22	non	6	blanc	0

Point n°8. Procédure d'intervention en cas de suspicion de harcèlement moral.

Rapporteur : Chargé de mission, Conditions et qualité de vie au travail.

Le harcèlement moral est défini par le Code du travail et le Code pénal qui se manifeste par des agissements répétés ayant pour effet une dégradation des conditions de travail, susceptibles de porter atteinte au droit du salarié, à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale, de compromettre son avenir professionnel. Donc, l'employeur doit protéger la santé à la fois physique et mentale des travailleurs. Il expose ensuite la procédure générale, conformément au document et son annexe 1.

Monsieur Chabriat interroge sur le processus de détection du harcèlement moral qui conduit à une démarche d'enquête interne. *Que se passe-t-il si le système même, produit le harcèlement moral ?*

Le chargé de mission CQVT répond que le harcèlement moral est réputé être donné avec un auteur présumé. Dans ce cas, il ne pourra pas attaquer un système, mais il faudra déterminer factuellement, quelles sont les personnes ou quelle est la personne responsable du harcèlement moral et l'impact factuel sur la santé du personnel (risques psychosociaux, santé mentale ou santé physique). Il fait remarquer que jusqu'à maintenant, sur des dénonciations de harcèlement moral, il s'agit des dénonciations individuelles et non de groupe. Donc, il va falloir recouper les éléments factuels de présentation et non se baser sur de simples ressentis.

Monsieur Chabriat demande, sur la base d'éléments factuels, si la personne en difficulté amène des éléments montrant la violence d'un ensemble de personnes agissantes, à qui faut-il les transmettre ?

Le chargé de mission CQVT indique qu'il va falloir, de toute manière, faire la démarche individuellement. La même personne qui est en situation de souffrance ou de difficulté pourra pointer des faits de harcèlement moral répétés, envers individuellement une, deux, trois personnes. Et, à ce moment la commission d'enquête examinera si les faits sont effectivement de nature suffisante à promouvoir une situation de fait caractéristique relevant du harcèlement moral. Cela peut se poursuivre au pénal, en sachant que, dans ce type de procédure, il est assez courant de voir en parallèle de l'enquête administrative interne, des mesures qui soient prises par la personne externe à l'établissement, donc vers le juge pénal.

Madame Wallian se dit ne pas être convaincue par la démarche d'enquête administrative interne vis-à-vis du degré de partialité ou d'impartialité d'un personnel qui, appartenant déjà à l'administration, va être juge et partie. Elle considère qu'un agent ne devient pas aussi facilement psychologue en quelques heures pour apprendre à gérer cette difficulté et donner les mêmes compétences à quelqu'un qui est du système.
Elle récuse ce « type » de fonctionnement dans la mesure où, d'une part, elle est en interne, alors que des instances externes sont habilitées à le faire. Et d'autre part, cette procédure écrasera toute dénonciation pour harcèlement, dans la mesure où, d'entrée de jeu, elle est entachée d'impartialité potentielle, selon son point de vue.

Le chargé de mission CQVT informe que cette procédure a été élaborée sur la base des éléments de préconisation de l'Agence nationale des améliorations des conditions de travail (Anact) qui est une structure neutre. Ces éléments se basent également sur des documents existants par ailleurs dans d'autres universités, et d'autres fonctions publiques, notamment la fonction publique territoriale. Cette procédure a été étudiée avec un psychologue du travail qui est spécialiste des risques psychosociaux et enregistrés auprès de la DIECCTE dans ce cadre. L'établissement était en défaut de procédure, la volonté est de pouvoir mettre en place une procédure qui soit claire, communicable à tous et ainsi pouvoir la gérer plus efficacement.
Ensuite, s'agissant de remettre en cause la partialité de l'employeur dans ce cadre, il revient de sa responsabilité de mettre en place une commission de ce type. L'idée est de mettre un psychologue du travail, au cœur du dispositif, un professionnel et de permettre comme toute enquête administrative, de pouvoir se réaliser avec, en son sein, une personne qui n'est pas rattachée à l'établissement et qui est spécialiste dans le secteur.

Madame Wallian répond, à juste titre, qu'il en est de même pour la médecine du travail. Il faut une séparation des pouvoirs, pour garantir aux personnes et aux employés, un minimum d'écoute et d'authenticité dans la procédure. Elle interroge sur la distance entre la commission d'enquête et le fonctionnement habituel d'une université.

Le Président fait observer que les éléments ont été inspirés sur de l'existant. Il ne s'agit pas d'inventer un dispositif, mais de s'appuyer sur les textes qui disent, que c'est de la responsabilité de l'employeur. Sur la question de la partialité, comme évoqué, elle ne dépend pas du caractère

interne de l'établissement. Il explique que des gens de l'interne et de l'externe sont tout à fait neutres et partiaux. Chacun est dans son rôle et la commission a ce rôle d'instruire de façon objective une enquête, comme cela peut être le cas, dans d'autres types d'instances internes de l'établissement.

Madame Bourmaud rejoint les propos de Madame Wallian et indique que cela avait été souligné lors du CTE. Elle s'explique : d'une part, sur le caractère strictement confidentiel de la personne, présumée victime ; elle approuve l'organisation par un psychologue du travail, mais à défaut, d'un cadre du « service qualité de vie », elle s'y oppose. La commission composée d'au moins trois interlocuteurs neutres : un membre de l'équipe présidentielle, un cadre de l'administration générale et un psychologue du travail ne garantit pas une partialité claire, même au contraire, si elle se réfère à ce qui se passe dans certaines composantes. Sur la restitution faite aux personnels concernés et sur les conclusions de l'enquête, elle souhaite qu'il soit rédigé une restitution écrite car dans le cas, notamment de l'ESIROI, il y a eu une restitution orale et non écrite.

Le Président soumet aux voix.

Résultat du vote						
Vote à	main levée					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				28		
Nombre de voix	pour	20	contre	5	abstention(s)	3

Point n°9 : Processus de transformation des équipes d'accueil en unités de recherche.
Rapporteur : Président du conseil académique.

Le ministre ESRI a souhaité, il y a quelques mois, informer les présidents d'université de la fin de la liste nationale d'accréditation en équipes d'accueil et, s'est adressée à des établissements autonomes, en les invitant à exercer pleinement leur autonomie, jusqu'à décider de l'accréditation, donc de la reconnaissance académique de leurs équipes de recherche. La CPU a, un peu plus tard, proposé d'homogénéiser, ces acronymes « UR » pour unité de recherche, qui a été souhaité nationalement. Les équipes d'accueil deviennent donc des unités de recherche, par parallélisme de formes avec des unités mixtes de recherche associées aux grands organismes. Au-delà de cette transformation, au niveau administratif, cela devient l'exercice de l'autonomie dans le champ de la recherche, puisqu'il revient, finalement aux établissements de décider de la création, de la suppression ou de la fusion des anciennes équipes d'accueil, devenues unités de recherche, même ceux en cours de contrat.

L'établissement est tenu au 1er janvier 2020 de transformer les équipes d'accueil en unités de recherche, ce qui a été fait en souhaitant apporter une plus-value à l'exercice, au niveau de la commission de la recherche. Pour ce faire, il a été demandé aux directeurs des équipes d'accueil de présenter aux élus de la commission de la recherche (CR), un plan d'amélioration écrit, construit à l'aune du rapport d'évaluation du Hcéres, en réponse à leurs préconisations. Pour résumer, la CR s'est prononcée pour la transformation de l'ensemble des équipes d'accueil en unités de recherche, quasiment à l'unanimité moins deux abstentions. Il rappelle la création de l'équipe d'études pharmaco-immunologiques (EPI) beaucoup plus proche des Hospitaliers, des PU-PH notamment, tournée en partie vers le médicament avec l'avis favorable du Hcéres pour cette création. Il précise qu'elle est la vingt-deuxième équipe de recherche dans l'établissement.

Sans remarque particulière, le Président rappelle que le vote porte sur la création des treize unités de recherche, et soumet aux voix.

Résultat du vote						
Vote à	main levée					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				28		
Nombre de voix	pour	28	contre	0	abstention(s)	0

<u>Point n°10.</u> Règlementation concernant les brevets : mécanisme d'intéressement des chercheurs.

Rapporteur : Fabien Hazera, Chargé des partenariats et de la valorisation.

Cette réglementation de brevets est de réfléchir à un mécanisme d'intéressement pour les inventeurs. Dans un premier temps, c'est appliquer le régime légal et envisager certains cas qui ne sont pas dans ce régime.
Les inventeurs sont des personnes qui sont auteurs et reconnues comme telles, sur un brevet d'invention. La question d'intéressement est intéressée des inventeurs, en termes d'image, de réputation pour les chercheurs, de retombées scientifiques. Ici, il est question de retombées financières, c'est-à-dire d'un mécanisme par lequel l'employeur de l'inventeur va intéresser financièrement ses inventeurs. Il rappelle l'obligation pour les salariés et les agents publics, de déclarer les inventions à l'université de La Réunion, et en l'occurrence à la cellule valorisation. Cela se formalise via un formulaire de déclaration, qui a été mis en place, et fourni aux chercheurs qui en font la demande. Il s'agit de définir quel est le périmètre de l'invention, de la découverte faite par le chercheur/l'enseignant-chercheur, et ensuite d'étudier la possibilité de déposer un brevet. La propriété de ce brevet appartient à l'employeur, par défaut, puisqu'il y a une mission de service public, une mission d'invention, qui est comprise dans le statut des enseignants-chercheurs, idem pour les salariés. Il y a des cas où cette propriété n'appartient pas à l'employeur. En contrepartie de cette déclaration et de cette cession automatique des résultats de l'enseignant-chercheur, l'établissement se doit d'intéresser l'inventeur au résultat. A partir du moment où un brevet est déposé par l'université et intéressé par une industrie, il y a la mise en place du contrat d'exploitation. Ainsi, l'industriel fait du chiffre d'affaires, à partir de ce brevet et reverse une partie à l'établissement qui est définie dans le contrat d'exploitation, et à partir de cette somme, l'université devra intéresser les inventeurs. Ce mécanisme est prévu par le code de la propriété intellectuelle à l'article R611-13-14 avec des textes d'application sur des montants, le mode de versement etc. Puis, il détaille la répartition de l'intéressement, lorsqu'il y a un ou plusieurs inventeurs.

Ce mécanisme recouvre deux primes : une prime forfaitaire qui s'appelle la prime au brevet d'invention, et la prime d'intéressement qui concerne aussi les brevets d'invention. La prime forfaitaire représente un montant unique de 3K€, qui doit être versé par l'employeur en deux fois. Il y a une première tranche de 20%, c'est-à-dire 600 euros dans l'année suivant le dépôt d'un brevet pour encourager les inventeurs à ce dépôt et à déclarer les brevets. L'autre tranche porte plutôt sur une exploitation, un transfert industriel qui est ouverte lorsqu'il y a une signature d'une convention où un industriel souhaite exploiter ce brevet. La prime forfaitaire doit être versée avant que l'établissement ne reçoive des revenus du brevet, car des frais seront engagés lorsqu'un brevet sera déposé et qu'il n'y aura pas encore la lettre d'exploitation, jusqu'à la deuxième tranche. C'est une somme qui doit être versée avant même que l'établissement puisse avoir des revenus issus de l'exploitation de la part d'industriels. Ensuite intervient la seconde prime, qui est la prime d'intéressement qui est proportionnelle et versée annuellement sur la base de ce que l'industriel reverse à l'établissement. Il y a bien un lien entre l'exploitation qui est faite du brevet et l'intéressement des chercheurs. C'est chaque année au coût réel. L'établissement pourra déduire les frais directs engagés pour le dépôt de brevets. Une situation non couverte est celle où l'établissement n'est pas propriétaire de droits de ses résultats. Il y a une mission d'invention, comme un enseignant-chercheur et pas de cession automatique. Mais les stagiaires et les doctorants qui sont salariés n'ont pas ce statut et n'ont pas cette mission, ce qui peut être gênant pour certaines recherches. Mais ils ne peuvent pas être assimilés à des agents publics et ne sont pas compris dans le périmètre du mécanisme avec l'application des primes.

Or, plusieurs brevets qui ont été déposés, voire obtenus pour certains comportent des anciens doctorants qui n'étaient pas salariés. Il expose un problème d'égalité qui est constaté entre les enseignants-chercheurs qui seraient concernés et les doctorants du fait qu'ils n'étaient pas salariés. Pour illustrer, il cite ceux qui étaient boursiers « région » et ne seraient pas dans le champ de ce mécanisme d'intéressement qui pour certains de ces doctorants, s'impliquent fortement sur le transfert et aident à dresser une liste de prospection d'entreprises, d'industriels, à affiner la

technologie. Il fait part du procès du CNRS où la pratique était de dire que sur les brevets élaborés par des stagiaires ou des doctorants, ils leur appartenaient car ils avaient les conditions qui sont mises à disposition pour le développement de leur recherche, de leur parcours professionnel. Leur procès a duré vingt ans sur la détermination du droit du doctorant à être reconnu comme inventeur, et de son droit à être rémunéré. Pour appliquer ce qui est recommandé, au niveau national par le biais des juristes dans l'enseignement supérieur et le réseau C.U.R.I.E sur la valorisation, c'est de prévoir une cession des quotes-parts des brevets détenus par ces personnes, stagiaires et docteurs non salariés. Par contre, il faut prévoir une contrepartie. Comme le régime général en droits d'auteur, il n'y a pas de cession gratuite.
L'objectif est d'une part se mettre en conformité avec la loi. C'est aussi une transparence vis-à-vis des laboratoires qui demandent régulièrement, pour certaines licences qui sont tenues par l'université, d'avoir une visibilité sur l'aspect financier car des industriels exploitent certains des brevets.
Les diverses possibilités ont amené à appliquer les deux mécanismes, (forfaitaire et proportionnelle) avec la contrainte présentée sur la prime forfaitaire que l'établissement devra avancer avant toute exploitation. C'est aussi un risque pour l'établissement, même si au regard de l'étude d'impact, le montant n'est pas élevé. Mais la prime proportionnelle tombe à partir du moment où, il y a des revenus qui s'appliquent sur une base réelle. Enfin, ce qui serait recommandé, c'est de pouvoir l'appliquer aux doctorants non salariés et aux étudiants stagiaires qui sont mentionnés dans ces brevets, pour leur permettre d'être intéressés, au même titre que leurs collègues.

Sans remarque particulière, le Président procède au vote sur le scénario 3 validé par la commission de la recherche qui est l'application différenciée du mécanisme en deux temps. La prime proportionnelle avec une application différée de la prime forfaitaire et l'application aux étudiants stagiaires et doctorants non salariés.

Résultat du vote						
Vote à	main levée					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				28		
Nombre de voix	pour	28	contre	0	abstention(s)	0

Point n°11. Création et adoption des statuts du SUAC.
Rapporteur : Responsable du service des affaires juridiques et du contentieux.

Le Service Universitaire d'Arts et de Culture (SUAC) était un service central de l'université jusqu'à présent et non pas un service commun, au sens du code de l'éducation comme le sont, par exemple, le SUMPPS, le SUFP et le SUAPS. Un décret est paru le 13 septembre 2018 qui précise que les SUAC s'opère en tant que service commun laissant aux établissements jusqu'à la fin de l'année 2019 pour effectuer ces modifications ou créations, si besoin. La réglementation prévoit que l'adoption de la création du SUAC se fasse par le conseil administration, après avis du conseil académique rendu la veille. Cette création permet au service d'être doté de statuts, comme l'ensemble des autres services communs à l'université, sachant que les articles du code de l'éducation D714-93 et suivants fixent un certain nombre d'éléments, notamment sur les membres, la présidence et les missions du Conseil précisés par le décret.

Madame Vandersteen complète la présentation en rappelant la chance d'avoir un service culturel à l'université de La Réunion. Le service remplit déjà l'intégralité des missions définies par le décret du 13 septembre 2018. Par conséquent, il s'agit d'une mise en conformité. Sur les nouveaux éléments, ils se basent sur le même principe que ceux qui existent pour le sport avec le Conseil des sports, ou la documentation avec le Conseil de la documentation, en essayant de se rapprocher au maximun, tout en gardant un fonctionnement tel qu'il est aujourd'hui pour poursuivre les missions.

Monsieur Manant demande dans le paysage universitaire français, si c'est une anomalie que le SUAC soit un service central.

Madame Vandersteen mentionne la grande pluralité des statuts des services culturels dans les universités françaises. Il y a des services communs, des services centraux, des embryons de services, et dans certaines universités, il n'y a pas de service culturel. C'est ce que ce décret essaie de corriger, en estimant que cela doit faire partie des services universitaires. Aujourd'hui, selon le réseau Art Université Culture (AUC) des services culturels des universités essaient de se conformer au décret qui sert d'appui pour pouvoir les créer. L'université de La Réunion n'est pas dans ce cas de figure, mais globalement la tendance est effectivement à la constitution en tant que service commun.

Monsieur Velia soulève la question de la représentativité des usagers étudiants au sein du conseil culturel du fait qu'elle semble, « sous-dimensionnée » par rapport, aux intervenants.

Madame Vandersteen met en évidence le décret qui précise la constitution des membres du conseil culturel. Effectivement, il est indiqué que des étudiants doivent en faire partie. À aucun moment, le nombre d'étudiants n'est précisé pour ce conseil qui comprend 25 membres. Elle informe que c'est un conseil extrêmement court. Sur la sous-représentativité qui est considérée comme telle, elle estime que ce n'est pas le cas en réalité par rapport aux intervenants, cela est dû au fait de mettre un nombre d'intervenants qui correspond aux différents domaines culturels qui sont représentés par les activités, c'est-à-dire un intervenant par domaine culturel. Elle fait remarquer vis-à-vis du règlement intérieur, qu'il est précisé quels sont les champs d'intervention et quels sont les domaines dans lesquels le service de la culture se déploie. Donc, il n'a pas été souhaité d'augmenter ce nombre qui est déjà très important, à son sens.

Monsieur Manant réagit sur la nomination des deux étudiants nommés par le vice-président étudiant. Il demande si ce n'est pas se confronter comme cela a été le cas par rapport au SUVEC, où, la nomination de certains membres était sur avis ou sur proposition du vice-président étudiant. Il demande si ce n'est pas le même cas de figure.

Le responsable du SAJC répond que ce sont deux étudiants déjà élus au Conseil d'administration qui seront désignés par le vice-président étudiant. Cette modalité a été retenue, conformément au code de l'éducation qui prévoit ces modalités de désignation des membres du Conseil.

Le Vice-président étudiant répond à l'interrogation de monsieur Velia. Il n'est pas opposé à ce qu'il y ait plus d'élus étudiants au sein du conseil de la culture et par souci de représentativité. Il pense que c'est important. Concernant les élus étudiants issus de la commission de la formation et de la vie universitaire sur le champ de la vie étudiante en général, il suggère d'en proposer deux, ainsi qu'un étudiant issu du conseil d'administration.

Le Président reprend la proposition, de trois élus étudiants dans ce conseil.

Madame Vandersteen, rappelle au niveau du fonctionnement que le service culturel est réduit au nombre de trois personnes et cela est un gros conseil à gérer. Elle demande dans la mesure du possible, de limiter le nombre, si cela ne pose pas de difficulté particulière, mais reste ouverte au dialogue avec les étudiants sur la politique culturelle.

Le Président rejoint ses propos mais il faudra augmenter la représentativité étudiante.

Le directeur du SUAPS rebondit sur cette question où le SUAPS est aussi concerné par la refonte des statuts du SUAPS. Il tient à souligner la cohérence sur le « degré de liberté ». D'expérience, il signale le taux d'absentéisme dans ces conseils. Au conseil des sports, il est très difficile d'avoir tous les étudiants ainsi que les personnels, les invités, etc. A son sens, ce n'est pas la quantité, mais plutôt la qualité qui prime par rapport à un conseil de la culture, ou un conseil des sports.

Madame Wallian alerte sur l'éventuelle modification des statuts, de devoir, à nouveau, les présenter aux instances en amont. Elle suggère de voter sur la version actuelle des statuts.

Le Président indique que la compétence du CA est celle de modifier, dès lors qu'il s'agit d'ajustements, au regard des demandes.

Le Vice-président étudiant, après avoir entendu les propos du directeur du SUAPS, précise qu'il s'inspire sur les statuts du SUVEC où justement, il y avait six élus étudiants.

Les échanges se poursuivent pour arriver à converger vers une proposition pour augmenter la représentativité des élus étudiants en gardant le nombre de 24 membres au sein de ce conseil.

Le Vice-président étudiant craint, que les statuts doivent, à nouveau, être présentés à la commission des statuts, et propose d'opérer à la création du service et de de le faire adopter en l'état. Ainsi, cela permet de structurer la culture et d'avoir l'ensemble des services du champ de la vie étudiante structurée à l'université.

Le Président confirme cette possibilité, si les membres sont favorables d'adopter cette version 1, qui pourra naturellement évoluer.

Il soumet, tout d'abord aux voix, le principe de création du SUAC en tant que service commun.

Résultat du vote						
Vote à	main levée					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				28		
Nombre de voix	pour	28	contre	0	abstention(s)	0

Puis, il soumet aux voix, les statuts du SUAC.

Résultat du vote						
Vote à	main levée					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				28		
Nombre de voix	pour	28	contre	0	abstention(s)	0

Point n°12. Modification des statuts : SUAPS – INSPE – IUT – IAE.

Rapporteur : Responsable du service des affaires juridiques et du contentieux.

- **12.01. Modification des statuts : SUAPS**

Des modifications ont été proposées à la version précédente datée de 2011, qui précise les missions du SUAPS, suite au décret du 13 septembre 2018. Le conseil se compose de dix-neuf membres. Sur la direction du SUAPS, la nomination du directeur se fait parmi les professeurs d'éducation physique et sportive en fonction, par le Président de l'université, sur proposition du conseil des sports (CDS) pour une durée de quatre ans. Globalement, il s'agit de se conformer à la réglementation du décret de 2018.

Sans demande d'interventions, le Président procède au vote.

Résultat du vote						
Vote à	main levée					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				28		
Nombre de voix	pour	28	contre	0	abstention(s)	0

- **12.02. Modification des statuts : INSPE**

L'évolution de ces statuts s'établit au regard de la réforme des ESPÉ en INSPÉ, suite à la loi du 26 juillet 2019 pour une école de confiance et du décret du 30 août 2019 qui précise certaines dispositions de la loi pour son application. Pour l'essentiel, les modifications sont : le changement de nom, le recrutement du directeur ou la directrice de l'INSPÉ, (article 8 des statuts), le conseil de perfectionnement qui remplace les anciennes commissions pédagogiques de mentions et de

parcours (article 11 des statuts), l'association des unités de recherche du laboratoire ICARE à l'INSPÉ.

Sans demande d'interventions, le Président procède au vote.

Résultat du vote						
Vote à	main levée					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				28		
Nombre de voix	pour	28	contre	0	abstention(s)	0

- **12.03. Modification des statuts : IUT**

Les modifications de l'IUT concernent les autres instances que celui du conseil de l'institut. Notamment, le conseil consultatif de la recherche, la création de la commission académique formation recherche dans le cadre de la délibération du conseil d'administration de juillet qui prévoit une commission BIATSS ; et enfin, la liste des unités de recherche qui sont associées à l'IUT, pour un total de six unités de recherche.

Sans demande d'interventions, le Président soumet aux voix.

Résultat du vote						
Vote à	main levée					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				28		
Nombre de voix	pour	28	contre	0	abstention(s)	0

- **12.04. Modification des statuts : IAE.**

Les modifications sont issues des préconisations de l'IGAENR et du réseau IAE France, pour prévoir le statut type en cohérence à l'ensemble des IAE sur tout le territoire. L'objectif étant, de clarifier davantage le fonctionnement : son intitulé afin de dissocier et marquer la spécificité vis-à-vis du conseil d'administration (instance centrale de l'université), le conseil de l'institut en formation restreinte a été précisé. Le conseil qui se composait de quatorze membres passe à seize avec les ajouts d'un enseignant-chercheur et d'un personnel BIATSS au sein du conseil de l'IAE. Puis, il a été précisé le fonctionnement du conseil plénier, l'élection de la direction de l'IAE, les attributions du directeur, des directeurs adjoints ou les chargés de projets (cf. article 9). Pour terminer l'association des unités de recherche est reprise avec la création de la commission académique formation recherche et de l'association du laboratoire CEMOI.

Le Président procède au vote.

Résultat du vote						
Vote à	main levée					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				28		
Nombre de voix	pour	28	contre	0	abstention(s)	0

Point n°13. Politique tarifaire pour les étudiants étrangers.de bourses d'excellence.

Rapporteur : Vice-présidente en chargé des relations internationales et coopération régionale.

La politique tarifaire s'adresse aux étudiants internationaux non communautaires. Des nouveaux textes ont mis en place un régime différencié en ce qui concerne les droits d'inscription de ces étudiants, en particulier les décrets du 15 avril 2019 et l'arrêté du 19 avril 2019. L'établissement reste en attente d'une décision du conseil d'État sur la constitutionnalité de ces textes et de façon à sécuriser la position et la situation de ces étudiants internationaux non communautaires. Il est possible pour l'établissement en application de l'article R719-50 de pouvoir exonérer ces étudiants, en fonction des orientations stratégiques qui sont votées par le conseil d'administration de l'établissement. Celles-ci ont déjà été déterminées dans la séance du CA en date du 07 juin 2019 et votées à l'unanimité pour une exonération de façon partielle des étudiants étrangers non

communautaires. Cette délibération du conseil d'administration faisait elle-même suite à une motion qui avait été adoptée en décembre 2018 à l'unanimité proposant l'exonération partielle de ces étudiants étrangers non communautaires. Il est proposé aujourd'hui de reconduire cette politique, et de maintenir cette exonération partielle des droits d'inscription à tout étudiant étranger non communautaire. Ce qui signifie que ces étudiants paieraient le montant des droits d'inscription qui seraient applicables donc aux étudiants nationaux. Cette mesure concerne les étudiants qui ont été inscrits sur l'année 2019-2020. Elle concernerait ceux qui se réinscriraient au niveau de l'année universitaire 2020-2021 et concernerait également les étudiants qui s'inscriront, les néo-entrants pour l'année 2020-2021. Il est donc demandé de maintenir la position de l'établissement pour une exonération partielle des droits d'inscription au profit de ces étudiants étrangers non communautaires.

Le Vice-président étudiant note l'effort qui est opéré par l'établissement pour la tarification des frais d'inscription des étudiants étrangers, et notamment avec le maintien de l'exonération systématique pour les étudiants extracommunautaires à l'initiative de l'établissement. Il fait part du plaisir à pouvoir rassurer les associations d'étudiants étrangers sur la politique de l'établissement qui est reconduite.

Monsieur Manant, pour sa part, est également favorable au maintien des droits actuels à l'encontre des étudiants internationaux, comme cela a été rappelé dans les propos. A son sens, les tarifs actuels sont considérables pour un étudiant, à savoir : 170 euros en licence et 243 euros en master.

La vice-présidente en charge des relations internationales et coopération régionale propose sur les orientations stratégiques, de détailler la délibération qui s'appuie tout d'abord sur le code de l'éducation, et *en particulier l'article L 123-7 qui donne la mission à l'université de La Réunion d'assurer le rayonnement de son territoire sur la mesure 20 du livre bleu, qui précise que les partenariats avec des universités des pays voisins doivent être encouragés et développés du point de vue de la mobilité des étudiants. Et ensuite, sur l'objectif opérationnel de l'université, qui est de développer une culture des relations internationales, et à ce titre de développer la mobilité entrante et de mettre en place le plan d'action dans le cadre du label "Bienvenue en France" qui a été obtenu.*

Le Président souscrit à cette proposition et soumet aux voix.

Résultat du vote						
Vote à	main levée					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				28		
Nombre de voix	pour	28	contre	0	abstention(s)	0

Point n°14. Critères d'évaluation pour l'attribution d'un congé pour projet pédagogique (CPP) au niveau local pour l'année universitaire 2020/2021.

Rapporteur : Vice-présidente du conseil d'administration en charge de la formation et de la vie universitaire.

Le congé pour projet pédagogique est régi par l'arrêté du 30 septembre 2019, relatif à la création et aux conditions d'attribution et d'exercice d'un congé pour projets pédagogiques applicables aux enseignants-chercheurs et aux autres personnels chargés des fonctions d'enseignement dans les établissements d'enseignement supérieur. Il est demandé d'arrêter, après avis de la CFVU, les critères d'évaluation des dossiers de demande de congés pour projet pédagogique. D'une part, les critères proposés à l'avis des élus de la CFVU apparaissent à la page trois et quatre du dossier, qui sont ceux publiés dans les textes. Un échange entre différents VP a été fait via le réseau des VPCA-FVU sur les critères retenus par chacun des établissements. D'autre part, une fois arrêtée, la liste des critères doit faire l'objet d'une publication sur le site internet de l'établissement. Il est demandé également, avant le 15 décembre 2019, de faire apparaître sur Galaxie un lien actif vers cette page internet, de façon à ce que les enseignants et enseignants-chercheurs de l'établissement puissent déposer leur candidature, au plus tard le 16 janvier 2020

à 16 heures. Ensuite, dans le courant du premier semestre de l'année civile 2020, le CAc restreint étudiera les candidatures et arrêtera ces décisions. Le dossier proposé est complet et précise le contexte, la présentation du congé pédagogique pour projet pédagogique, les objectifs, et le calendrier de constitution du dossier de demande de congés car les calendriers sont relativement restreints.

Le Président ajoute que c'était un engagement de la ministre. L'établissement a eu la notification de six mois de congés pour projet pédagogique en 2020 qui serait une première dotation qui pourrait être revu à la hausse, si le nombre de candidatures est élevé. Ces modalités ont été évoquées au conseil académique et discutées en comité technique avec un avis favorable, unanime aux deux instances. Il rappelle que le calendrier est extrêmement contraint, mais doit être respecté pour pouvoir afficher les éléments sous galaxie.

Monsieur Baret intervient au niveau de la fiche de demande de CCP, et particulièrement sur les parties 1 et 2 à compléter. Personnellement, il trouve que les exigences sont élevées et craint que ces formulaires fassent « fuir » certains collègues qui veulent se lancer dans cette voie.

Le Président concède et dit ne pas avoir de retour d'expérience. L'idée est de lancer ce CPP qui se veut un peu l'analogue du CRCT et de l'améliorer au fur et à mesure. Il estime cela intéressant et permettra d'avoir des collègues qui pourront s'impliquer davantage dans la pédagogie.

La vice-présidente du conseil d'administration en charge de la formation et de la vie universitaire explique que l'important est que le projet soit de qualité, de façon à ce que le collège puisse véritablement l'apprécier. Il est demandé à celui qui se voit bénéficier d'un congé pour projet pédagogique, de remettre dans les trois mois un rapport sur le projet qu'il a conduit au président de l'université, qui transmet au conseil académique de l'établissement. Le conseil académique peut également auditionner l'enseignant bénéficiaire. Il fait savoir que le rapport rendu par l'enseignant ou l'enseignant-chercheur est versé au dossier judiciaire sur le site galaxie. C'est un dossier qui va suivre à vie, l'enseignant-chercheur qui en bénéficiera.

Monsieur Viale relève un défaut au dispositif, par une illustration : s'il est en congé reconversion recherche, il arrête la pédagogie et sera encore plus en recherche. Étant dans une formation massifiée, s'il prend un congé pour projet pédagogique, il commence déjà par mettre en difficulté sa structure, en enlevant en l'occurrence un responsable de promotion et un équivalent horaire d'intervention qui lui pose un cas de conscience, avant même de répondre au dispositif. Ce qui lui semble être une difficulté. De plus, par rapport au calendrier de propositions et les services annualisés, il demande si le remplacement pourra se faire réellement dans les temps.

La vice-présidente du conseil d'administration en charge de la formation et de la vie universitaire rappelle que c'est un congé qui sera appliqué pour l'année universitaire 2020-2021 avec deux semestres de l'année civile 2020, pour préparer un éventuel remplacement.

Monsieur Viale interroge dans le cas où, le congé pour projet pédagogique est pris au deuxième semestre.

La vice-présidente du conseil d'administration en charge de la formation et de la vie universitaire répond que les candidatures seront reçues et étudiées devant la commission.

Le Président reconnaît que c'est une question pertinente et qu'il faudra, à son avis anticiper ces CPP, notamment au niveau des filières.

Monsieur Le Corre trouve ce dispositif très intéressant, et sera, à terme, certainement très attractif. Il demande s'il y a eu de la communication avant cette instance auprès des collègues. Sa crainte pour cette année se porte sur le timing, parce que l'appel d'offres est lancé maintenant, le 15 décembre 2019 avec une clôture nationale, le 16 janvier 2020.

Il interroge sur le fait d'être sur une forme de concours, c'est-à-dire qu'il n'y ait pas assez d'offres parce que les gens ne connaissent pas l'outil. Il reprend ce que disait un administrateur en amont sur la lourdeur à constituer le dossier et demande si des collègues sont déjà informé et pré positionnés. En effet, il craint une absence de propositions.

La vice-présidente du conseil d'administration en charge de la formation et de la vie universitaire indique que le projet a déjà été exposé à la CFVU dans sa séance du 28 novembre 2019. Un élu de la CFVU a communiqué auprès de sa composante sur le dispositif en envoyant les textes, les circulaires, etc. donc, il y a eu une première communication. Si les critères sont arrêtés par le conseil d'administration, cela permettra par conséquent, de faire le lien de galaxie vers la page internet sur laquelle seront appliqués ces critères. De plus, s'ils sont validés, elle pense que la direction des ressources humaines informera en suivant à la communauté universitaire de l'existence de ce dispositif et de l'opportunité pour ceux qui le souhaitent, de présenter leur candidature avant la mi-janvier 2020.

Le Président du Conseil académique précise à Monsieur Le Corre que cette information est arrivée du Ministère très tardivement, c'est-à-dire à la mi-novembre 2019, mais sans préciser les moyens. Cet élément a finalement pris forme, il y a quelques jours, d'où le passage en CFVU et non en CAc plénier, puisque l'ordre du jour a été envoyé. De son point de vue, il pense qu'il n'y a pas d'inquiétude au sens où, il s'agit de réfléchir maintenant, pour la rentrée 2020-2021. Donc le processus d'élaboration et de sélection va pouvoir courir sur les mois de février à avril 2020 de façon assez sereine. Des informations reçues du Ministère, il ne s'agit pas pour le collègue, enseignant ou enseignant-chercheur de partir pour six mois de son département sans connexion avec son milieu (enseignant, étudiants et département). Il faut étudier le process pour qu'il y ait de l'interaction, sans doute quelques heures dans ce semestre de décharge, pour diffuser les bonnes pratiques pour l'innovation pédagogique dont il serait le porteur. Et tout cela fait système avec la mise en œuvre de la NOF. Il pense qu'il y aura des candidatures. La difficulté, sans doute, est de pouvoir planifier le plus tôt possible, pour que les départements et les composantes ne soient pas eux-mêmes en difficulté. Il estime que c'est une avancée majeure et importante qui va dans le bon sens avec une dotation qui est loin d'être anodine, six semestres. Il assure de la disponibilité des uns et des autres, pour constituer les groupes de travail *ad hoc* au premier semestre 2020 pour que ce CPP soit opérationnel à la rentrée 2020-2021.

Monsieur Viale réagit au-delà de l'aspect programmatique, il reconnaît que c'est à la fois un dispositif individuel, et sur ces aspects pédagogiques, il suggère une forte coordination au niveau de l'établissement ou des échanges entre les bénéficiaires car le fond de travail sera le même pour tous ceux qui vont accéder à ce CPP. C'est-à-dire que si, par exemple, il y a x projets sur la formation en ligne, ce sera sans doute les mêmes outils, les mêmes objets avec des thématiques différentes, mais, il y a un autre aspect stratégique à gérer pour l'établissement qui est de les rendre le plus opérationnel possible.

Le Président rejoint les propos et la proposition qui est faite aux administrateurs d'amorcer avec ces éléments de cadrage, qui pourront être revus par la suite, avec un retour d'expérience. Il rappelle que ce point a reçu un avis unanime du comité technique et un avis majoritaire de la CFVU.

Il procède ensuite au vote.

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

Point n°15. Contingent local des "congés pour recherches ou conversions thématiques" (CRCT) pour l'année universitaire 2020/2021.
Rapporteur : Directeur des ressources humaines.

Un congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT) peut être accordé aux enseignants-chercheurs titulaires en position d'activité. Selon l'article 19 du décret 84-431, le CRCT peut être attribué au titre du contingent de l'établissement ou sur proposition des sections compétentes du CNU, dans le cadre d'un contingent annuel qui représente 40 % du nombre de congés accordés par les établissements l'année précédente. Selon les cas, la durée accordée est de six mois par période de trois ans passés, en position d'activité ou de détachement et d'une durée de 12 mois par périodes de six ans passés en position d'activité ou de détachement. Le vote porte sur le nombre de semestres de CRCT à accorder sur le contingent local au titre de l'année universitaire 2020-2021, à l'identique de l'année 2019-2020 (cinq semestres). Il est proposé de reconduire le même contingent.

Sans remarque particulière, le Président soumet aux voix.

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

Point n°16. Demandes de financement.

- **16.01. Demandes de financement.**

Rapporteur : Président du conseil académique.

Le tableau de synthèse affiche douze projets de recherche portés à la fois par les UMR (cf. document).
Le montant global, en termes de financement, s'élève à plus de 3,4M€ avec un apport de l'Europe, de plus d'1M€ et 2M€ qui vont provenir des autres financeurs que sont l'ANR. Il fait savoir qu'un grand nombre de projets sont portés par les équipes, ce qui permet à l'établissement de ne pas être totalement « FEDER-dépendants ». En effet, il faut aussi passer à des financements plus compétitifs et c'est la raison pour laquelle a été organisée en début d'année, la première réunion de l'ANR Tour, en présence de ses responsables qui porte ses fruits, puisque les équipes sont nombreuses à déposer des projets ANR.

Le Président procède au vote.

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

- **16.02. Validation de demande de financement INTERREG.**

Rapporteur : Vice-présidente en charge des relations internationales et coopération régionale.

La demande de financement Interreg pour la mise en place sur la région Océan Indien d'un programme d'échanges et bourses d'excellence intitulé « REUNION » (Regional Exchange UNiversity Indian OceaN) sera portée par l'établissement. Un Erasmus Océan Indien est un programme de mobilité encadré pour l'année universitaire 2020-2021. Il s'agira de financer 80 mobilités. Sur ces 80 mobilités, il y aura 58 mobilités étudiantes et 22 mobilités de personnel à destination de neuf pays qui sont éligibles au périmètre INTERREG, à savoir Madagascar, Maurice, Comores, Seychelles, Mozambique, Kenya, Tanzanie, Inde et Australie. Ce projet s'élève globalement à un montant de 500K€ qui se répartit en deux composantes : 425K€ au titre du financement INTERREG, 75k€ à la charge de l'université pour deux années civiles (2020 et 2021). Pour l'année civile 2020, la part que supporterait l'université serait de 25k€.

Le Président soumet aux voix.

Résultat du vote

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

Point n°17. Convention constitutive du Groupement d'intérêt public « Centre sécurité requin de La Réunion ».

Rapporteur : Président du Conseil académique.

L'établissement est membre de l'association, « Centre sécurité requin de La Réunion », CRA, depuis 2011, à l'apparition de la crise requin. Le préfet a créé un CO4R, devenu C4R, puis CRA conduisant à une institutionnalisation importante, qui est le Groupement d'Intérêt Public « centre sécurité requin ». Un professeur d'université à mi-temps était rattaché au CRA pour tout ce qui concernait la biologie des requins avec l'accompagnement des mairies, l'intercommunalité, les collectivités, les régions, les départements et surtout l'État puisque le CRA est présidé par le sous-préfet de Saint-Paul. L'objectif est de mieux comprendre cette crise et de mieux prévenir le risque requin. Dans ce mouvement d'institutionnalisation du CRA, qui deviendra GIP très prochainement, le sous-préfet souhaite que l'établissement puisse entrer de plain-pied dans ce GIP. En concertation avec le président, la question s'est posée car ce n'est pas la vocation d'un établissement universitaire de rentrer dans un GIP. Pour autant, ces notions concernent l'ancrage territorial de la recherche, qui doit aussi relever le défi des questions sociétales territoriales. De ce fait, cela a conduit à arbitrer favorablement pour faire partie du Groupement d'Intérêt Public « centre sécurité requin » de La Réunion. Il tient à remercier, et féliciter les collègues de l'IRD qui se sont investis dans cette question scientifique difficile et qui ont encore lieu à la suite des drames humains. Le CRA tente de comprendre cette crise majeure, et les moyens sont mis en ce qui concerne l'établissement.

Monsieur Manant demande sous quelle mandature a été pris ce partenariat. Puis, il interroge sur le véritable bilan des actions menées pour la prévention, la sécurisation, du littoral marin. *À quoi a servi le CRA jusqu'à maintenant et à quoi servira le GIP ?*

Le Président du Conseil académique indique le site actuel à l'adresse : http://www.info-requin.re/ pour pouvoir consulter tout l'historique de cette association, puisque c'est un statut associatif. C'est la raison pour laquelle, l'État et les collectivités ont souhaité le faire évoluer en GIP, notamment pour sécuriser son financement. Le projet de création du Centre de ressources et d'appui a fait l'objet d'une concertation approfondie entre les pouvoirs publics directement impliqués dans le cadre d'une mission de préfiguration coordonnée par l'État à partir du 1er septembre 2014 ; date de lancement de cette mission de préfiguration coordonnée par l'état. L'université de La Réunion a fait partie de ce CRA dès sa création institutionnelle en 2014, et le préfet de l'époque avait rassemblé l'ensemble des acteurs, à chaque drame humain, pour essayer de comprendre et de réagir à chaque attaque, qui entraîne le développement croissant des services web dédiés. Le CRA a surtout été critiqué et a surtout été dans un rôle de test d'un certain nombre de dispositifs de prévention : le Shark Shield, notamment. Il a accompagné les projets de survols en drones, en ballons gonflés à l'hélium, pour la surveillance des zones de baignade. Il a beaucoup œuvré sur l'expérimentation de filets plus résistants mais qui n'ont pas résisté aux très fortes houles cycloniques. Il y a des recherches fondamentales sur la solidité des filets et des scientifiques de l'université de La Réunion ont participé à ces recherches. Le projet initial avec les membres du CRA s'est poursuivi pour régler une crise environnementale qui est devenue une crise sociétale majeure avec des implications économiques considérables.

Madame Bourmaud questionne sur le tableau relatif au budget et demande à quoi correspond 168K€ dans la colonne des recettes au bénéfice du centre.

Le Président du Conseil académique répond que ce chiffre de 168 120€ correspond au coût chargé non plus à hauteur de 0,5 ETPT mais pour 1,5 ETPT dans le cadre de cette participation de l'Université au GIP. Au fil du temps, la volonté de l'État et des collectivités a été de poursuivre avec la présence scientifique à mi-temps très clairement tournée vers la biologie du requin, la

compréhension des milieux, l'écosystème, la chaîne trophique, toutes les spécialités entropies. L'état et les membres du CRA ont souhaité conserver cette présence. Ce chiffre intègre donc une mise à disposition d'un collègue de l'établissement qui est orienté sur la sécurisation des zones de baignade, qui est une des priorités fortes du territoire souhaité à la fois par l'état, la région, et les communes.

Monsieur Manant pense qu'il aurait été intéressant d'inviter un expert du risque requin pour éclairer les administrateurs, notamment sur l'implication de l'université dans la réduction du risque requin.

Le Président du Conseil académique ajoute qu'en réalité, il peut difficilement entrer dans le vif du sujet. Il est question de constitution d'un Groupement d'Intérêt Public (GIP) et rappelle les participants institutionnels qui mettent au pot, et sous forme de postes et non pas de dotation numéraire, et l'université participe à cet effort.

Monsieur Le Corre étant en interaction avec le CRA, pense qu'il serait pertinent d'inviter le directeur de ce GIP pour présenter les activités qui sont multiples, notamment sur les aspects qui concernent l'université qui en est membre et qui pourrait être intéressant pour les administrateurs, s'ils l'acceptent.

Le Président du Conseil académique approuve cette idée qui serait également pertinente vis-à-vis de la Commission de la recherche.

Madame Bourmaud considère que sur l'ETPT à venir, l'université perd un service d'enseignement. Elle souhaite savoir, si c'est un IGR ou un enseignant-chercheur.

Le Président du Conseil académique fait savoir que c'est effectivement budgété comme un emploi d'enseignant-chercheur et informe qu'il y a peu d'ingénieurs de recherche dans l'établissement, pour les mises à disposition.

Le Président procède au vote.

Résultat du vote						
Vote à	main levée					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				27		
Nombre de voix	pour	22	contre	2	abstention(s)	3

Point n°18. Réorganisation des services de l'administration générale (phase II) et complément de rémunération exceptionnel associé (phase I et II) (sous réserve).
Rapporteur : Directeur des ressources humaines.

- **18.01. Réorganisation des services de l'administration générale (phase II).**

Pour rappel, suite à la délibération du CA du 07 novembre 2019, trois organisations syndicales avaient sollicité le contrôle de légalité, notamment en raison d'une délibération en comité technique d'établissement qui a été votée à bulletin secret plutôt qu'à main levée. En retour le service de contrôle de légalité du rectorat a répondu sous la forme d'un courrier, projeté aux membres :

« *Concernant l'avis réservé émis par le comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail du 31 octobre 2019, la formulation retranscrite dans le procès-verbal sur la position des membres de ce comité, ne lui paraît pas constituer un avis réservé, mais davantage un refus de se prononcer* ».
Il informe que dans le PV, il est clairement précisé que c'est un avis réservé, puisque les membres du CHSCT eux-mêmes l'ont indiqué, cette mention soumise aux voix a remporté l'unanimité des membres du CHSCT.

Il poursuit la lecture du courrier : « *La transmission tardive des documents ne respecte pas les délais précisés par l'article 3 du règlement interne du CHSCT.* L'avis du CHSCT ne peut donc être considéré comme ayant été émis ».
Sur la transmission tardive des documents, les documents avaient été transmis la veille pour le lendemain, et la direction s'est excusée auprès des membres du CHSCT.

« Concernant le point 7 du comité technique d'établissement (CTE), en date du 06 novembre 2019, conformément au décret du 15 février 2011, en son article 47, le vote doit avoir lieu à main levée. Les membres du comité technique d'établissement et du CA pointent la transmission tardive des documents relative à ce point, le 31 et le 4 novembre pour un CTE prévu initialement le 05 novembre. Le vote à bulletin secret, utilisé pour ce seul point, constitue un vice de forme. Compte tenu de cette irrégularité, l'avis du CT s'en trouve réputé non-acquis, cet avis conditionne la présentation de ce point au conseil d'administration. Compte tenu des éléments précédents, la délibération du CA du 7 novembre me paraît entachée d'irrégularités. Aussi, au regard de ces considérations, et du risque encouru, il conviendrait de recueillir à nouveau l'avis du CHSCT, de manière conforme, ainsi que celui du CTE, en respectant les modalités de vote sur les points litigieux. À l'issue, il serait opportun que le CA se prononce de nouveau, par deux délibérations distinctes, l'une portant sur la réorganisation des services et l'autre sur le complément de revenus exceptionnels associé à l'organisation des services."

Suite à la réception de ce courrier, il a été entrepris une consultation, en bonne et due forme, des différentes instances. Le CHSCT et le comité technique se sont réuni, à nouveau, et ont émis respectivement un avis conforme à la préconisation du service de contrôle et de légalité du rectorat. Il est soumis à nouveau aux administrateurs, à titre de régularisation.

Monsieur Polard complète sur le dernier point de la délibération, où il paraissait utile de rappeler la distinction de deux délibérations, l'une faisant état d'un effet financier, l'autre d'un effet de réorganisation, mais cela n'apparaissait pas sur l'analyse de texte qui confirme très clairement cette position. D'où, le cadencement du courrier sur les irrégularités et un point d'opportunité qui paraissait important de relever.

En réponse à un administrateur, ***le Président*** rappelle les votes qui ont été rendus : le CHSCT s'est prononcé avec un vote partagé avec trois "oui", trois "non", le comité technique s'est prononcé sur un avis négatif pour huit "contre", deux "pour". Il s'agit de régulariser cette délibération au niveau du conseil d'administration, en sachant qu'entre-temps, il y a eu des demandes pour modifier certains intitulés de service qui sont soumises aux administrateurs par la même occasion. Il projette les organigrammes et cite trois modifications pour : un service au pôle éco-campus et infrastructures, un service au pôle réussite et vie universitaire et enfin un service au pôle excellence et rayonnement.

Le directeur des finances et de la comptabilité regrette de s'exprimer un peu tardivement dans la procédure, où il constate pour la DFC, que n'apparaissent que deux services à l'agence comptable. Il demande si à ce stade, il est possible d'éclater l'agence comptable pour faire apparaître les trois services qui sont existants actuellement. En effet, cela serait pour lui la reconnaissance de ses trois adjointes au sein de l'agence comptable, à afficher au sein de cet organigramme.

Madame Bourmaud comptabilise initialement 48 services et indique que ces ajouts les augmenteraient pour un total de 50.

Le Président fait savoir qu'il ne s'agit pas de création mais des services existants. L'objectif est de donner plus de cohérence sur la structuration de l'organisation à l'échelle de l'établissement.

Madame Wallian fait part de son mécontentement concernant la méthode et les procédures mises en œuvre dans le cadre de la restructuration des services et déplore que celle-ci ait eu lieu en l'absence de la DGS qui était en charge de ce dossier. Elle considère que ce vote, aujourd'hui est nul et non avenu, puisque le CTE s'est prononcé contre.

Le Président entend le point de vue de Madame Wallian, mais estime que les consultations ont déjà eu lieu et qu'en l'absence de Madame la DGS, le principe de la continuité du service public doit prévaloir, et qu'il ne peut se permettre de faire attendre ce dossier plus longtemps.

Madame Wallian exprime de nouveau son désaccord. Elle s'oppose à ce que ce point soit mis au vote et demande à ce que le débat se poursuive.

Le Président clôt les débats et soumet aux voix par un vote à bulletin secret qui a été demandé par un administrateur.

Résultat du vote						
Vote à	bulletin secret					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				28		
Refus de vote	1					
Nombre de voix	oui	16	non	9	blanc	2

- **18.02. Complément de rémunération exceptionnel associé (phase I et II).**

Le Président procède au second vote pour le complément de rémunération exceptionnel associé à la réorganisation (phase I et II).

Résultat du vote						
Vote à	main levée					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				20		
Nombre de voix	pour	20	contre	0	abstention(s)	0

Point n°19. Règlement d'admission à la première et deuxième année du diplôme de master.

Rapporteur : Vice-présidente du conseil d'administration en charge de la formation et de la vie universitaire.

Le règlement relatif à l'admission en première année de diplôme national de master est le même règlement que celui de l'année dernière. Le changement se situe à l'article six : le délai accordé aux candidats pour confirmer la proposition d'admission qui leur est faite passe à sept jours. Le délai de confirmation a été raccourci de façon à permettre l'avancée des dates de la seconde session de recrutement et, par conséquent, de permettre l'accueil des éventuelles réclamations avant la fermeture de l'établissement au mois de juillet. Elle rappelle qu'en général, la notification indiquée aux candidats était un ou deux jours avant la fermeture. Ils se retrouvaient face à un établissement fermé et, par conséquent, en détresse lorsque l'avis était défavorable. Avec ce délai, ils auront un temps de réaction et l'administration aura également du temps pour traiter les éventuelles insatisfactions et les demandes formulées par les candidats ayant reçu un avis défavorable.

Le Président procède au vote.

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

Point n°20. Critères additionnels pour l'admission à la première et deuxième année du diplôme de master.

Rapporteur : Vice-présidente du conseil d'administration en charge de la formation et de la vie universitaire.

Les critères additionnels pour l'admission à la première et deuxième année de diplôme de master sont repris dans l'article 3 du règlement qui vient d'être adopté. Il a été proposé aux responsables de master de faire remonter, s'ils le souhaitaient, des critères additionnels à ceux déjà prévus par les textes. Hormis les masters de l'IAE pour lesquels apparaissent une condition, à savoir un score IAE (messages) de moins de trois ans. Il y a également une exception pour le master « biodiversité écologie et évolution » qui rajoute des critères pour les parcours BEST-T et pour BEST-ALI, à la spécificité de cette formation. Puis, les critères additionnels en mathématiques, où il est précisé que la sélection s'opérera ensuite sur le niveau en mathématiques des candidats. Pour les autres masters, c'est la reprise de l'article 3 du règlement voté en amont et les critères généraux.

Madame Pothin questionne sur les critères additionnels. Ce qui n'est pas évoqué est la question de sélection à l'entrée du master, ou dans la poursuite des études. Elle estime qu'aujourd'hui, le diplôme est le seul rempart contre le chômage. Elle se demande comment faire pour avoir plus d'étudiants en master en mettant en place des critères additionnels en plus des critères existants. D'autant plus, que lorsque que des étudiants font notamment un recours, ils doivent attendre plusieurs mois pour certains, avant d'avoir une réponse de la part du rectorat, puisque la demande de recours est adressée au recteur. De son point de vue, elle regrette de voir ajouter encore des difficultés à des étudiants qui sont déjà dans le stress de savoir, si oui ou non, ils vont pouvoir continuer leurs études en master à La Réunion.

La Vice-présidente du conseil d'administration en charge de la formation et de la vie universitaire répond que les textes prévoient à l'article D612-36 du code de l'éducation la possibilité aux établissements d'organiser des procédures de recrutement, soit par un concours ou par l'examen du dossier du candidat. Il est important d'afficher les critères à partir desquels les sélections/l'examen des dossiers sont réalisées, de façon à pouvoir très clairement notifier les refus d'admission, que le candidat connaisse la raison pour laquelle, son dossier de candidature n'a pas été accepté. Lorsque l'avis est défavorable, il doit être véritablement argumenté au regard des critères posés pour l'examen des dossiers du candidat. En effet, il y a la possibilité pour les candidats « malheureux » prévu par les textes du code de l'éducation de se retourner vers le rectorat pour faire un recours par voie de saisine. Sachant que, l'établissement est dans l'obligation de leur faire au moins trois propositions d'admission en master. Ils sont davantage « malheureux » lorsqu'ils n'ont pas les prérequis, ils redoublent et triplent ensuite leur master 1.

Le Président soumet aux voix.

Résultat du vote						
Vote à	main levée					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				26		
Nombre de voix	pour	13	contre	4	abstention(s)	9

Point n°21. Capacités d'accueil à la première année et deuxième année du diplôme de master.

Rapporteur : Vice-présidente du conseil d'administration en charge de la formation et de la vie universitaire.

Les capacités d'accueil 2020 de première année de master correspondent à celles de l'année 2019. À l'exception des formations « STAPS : management du sport », de « biologie-santé », de « génie civil » et de « ville et environnement urbain » qui augmentent leur capacité d'accueil par rapport à N-1. La nouveauté est l'apparition d'une capacité d'accueil pour les master 1 de droit car à la fin de l'année universitaire 2020-2021, il y aura la fin de la sélection pour l'entrée en master 2 de droit. Ils avaient une prérogative, celle de pouvoir sélectionner jusqu'en fin de M1, qui s'arrête à la fin de l'année 2021. Pour mieux préparer la rentrée 2021 en master 2, dès la rentrée prochaine sera organisée une sélection à l'entrée en master 1 comme pour les autres masters de l'établissement avec les capacités affichées au document.

Madame Pothin explique lorsqu'il est question de prérequis ou de quotas pour pouvoir entrer en master qu'il s'agit, encore une fois, de sélection. Comme évoqué dans la présentation, le fait d'avoir une sélection qui, initialement était « forcée » en master 2 ne permettait pas la poursuite d'études pour ceux qui n'avaient pas les pré-requis pour intégrer un master 2. Maintenant, cette sélection va se faire dès le master 1. Elle pense qu'il y a une augmentation du nombre d'étudiants de 2019 à 2020. Elle regrette que les capacités d'accueil restent identiques, et que ce qui n'était pas sélectif au début le devienne aujourd'hui.

La Vice-présidente du conseil d'administration en charge de la formation et de la vie universitaire répond que traditionnellement, dans les universités, la sélection se faisait de la maîtrise au DESS ou au DEA. Lors de la mise en place des masters, la sélection est restée entre le master 1. Pour la plupart d'entre eux, elles étaient organisées en fin de licence, à l'entrée en master 1 et à l'entrée en master 2, à l'exception des masters de droit qui est une disposition nationale. Elle précise qu'il y a encore des masters qui n'atteignent pas leur capacité d'accueil et qui correspondent aussi au marché du travail des différentes formations.

Le Président procède au vote.

Résultat du vote						
Vote à	main levée					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				26		
Nombre de voix	pour	13	contre	4	abstention(s)	9

Point n°22. Capacités d'accueil à la première année des formations post-bac et affichage des formations dans PARCOURSUP.
Rapporteur : Vice-présidente du conseil d'administration en charge de la formation et de la vie universitaire.

Les capacités d'accueil qui ont été diminuées l'année dernière, telles que le portail « Sciences de la Société » ou « STAPS » seront diminuées, car en parallèle à la rentrée prochaine, ces licences proposeront des Licences Accès Santé (LAS) avec une mineure santé dans l'organisation de la licence générale. L'établissement a globalement une capacité d'accueil supérieure est augmentée. Celles-ci sont indicatives, 98% des vœux formulés pour l'entrée à l'université de La Réunion ont été accueillis avec au moins une proposition, aucun candidat ne s'est donc retrouvé dans l'incapacité de s'inscrire.

L'établissement est dans l'application de la réforme de l'accès aux études de santé avec la disparition de la PACES. Les universités sont dans l'obligation, l'année prochaine, de proposer une PACES à ces apprenants qui souhaitent la redoubler. Hormis ceux-là, les nouveaux arrivants qui souhaitent se former pour les études de santé, se verront proposer des PASS et des LAS. Les PASS sont les Parcours Accès Santé dispensés par l'UE Santé dans lesquels il y a une majeure santé et une mineure dans une autre discipline. Pour le Campus Nord, l'UFR Santé propose des PASS qui ont des orientations diverses : Économie gestion, droit, AES, sciences sociales, chimie et sciences de la vie. Les composantes qui offrent traditionnellement des licences générales peuvent proposer des Licences Accès Santé (LAS). Ces licences générales auront une majeure correspondant à la licence. Par exemple une licence de droit aux règles majeures de droit, et ces licences générales auront systématiquement une mineure santé. Dans ce cadre un dialogue avec le rectorat, sera instauré, puis, le dialogue se poursuivra avec les composantes concernées. En ce qui concerne le Sud, notamment, le parcours accès santé (PASS), l'UFR SHE ne souhaite pas proposer une PASS orientation STAPS. Dans tous les cas, ces capacités seront actées, validées, en fonction des moyens qui seront attribués.

Le Président précise qu'il a une augmentation des capacités d'accueil de l'établissement qui est souhaitée, sous réserve de moyens supplémentaires. La difficulté est qu'il faut saisir sur l'application Parcoursup ces capacités d'accueil le 19 décembre 2019.

Le Vice-président étudiant rejoint les propos précédents de Madame Pothin. A son sens, instaurer des quotas par des capacités d'accueil est une forme de sélection. Face à cela, l'UNEF y est opposée. Néanmoins, il salue l'effort de la composante « Sciences et technologies » pour avoir maintenu ses capacités d'accueil, conformément à celle de l'année dernière, en ce que deviendront Sciences fondamentales SNV et IEA. Et notamment l'effort de l'établissement qui a été d'augmenter les capacités d'accueil grâce aux moyens ORE. Il tient ainsi que l'ensemble des élus, à ce que l'engagement pris par la présidence il y a deux ans, soit maintenu en l'état pour l'année 2020-2021 et les années à venir.

Le Président indique d'une part, les capacités d'accueil sont indicatives, mais peuvent rebuter notamment les étudiants avec une sensation de sélection, et il rassure sur le fait que l'engagement pris est maintenu. Quant à l'année 2021-2022, il précise que ce seront des engagements qui seront pris par la future gouvernance.

Le Président soumet aux voix.

Résultat du vote						
Vote à	main levée					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :			20			
Nombre de voix	pour	11	contre	0	abstention(s)	9

Point n°23. Calendrier d'admission 2020-2021.

Rapporteur : Vice-présidente du conseil d'administration en charge de la formation et de la vie universitaire.

Comme évoqué précédemment, la date des vœux proposée est réduite d'une semaine, ce qui permet d'avancer les dates de seconde session. Cela permettra une période de candidature plus longue en seconde session pour rapprocher les dates limites de traitement des dossiers des candidatures par les responsables de formation. De cette façon, les notifications seront envoyées plus tôt aux candidats qui ont, par conséquent, un temps de réaction avant la fermeture de l'établissement. De plus, cela permet à l'administration de gérer, les insatisfactions, les demandes de précisions, etc.

Le Président soumet aux voix.

Résultat du vote						
Vote à	main levée					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :			21			
Nombre de voix	pour	17	contre	4	abstention(s)	0

Point n°24. Catalogue de formation des MCF stagiaires.

Rapporteur : Président du Conseil académique.

Ce catalogue a été discuté au Conseil académique plénier la veille sur la réforme portant sur la formation obligatoire des MCF stagiaires. Les deux coordinatrices ont proposé une organisation de la formation pour l'année 2019-2020 avec, entre autres, un catalogue de formations à la carte à disposition des MCF stagiaires. La proposition regroupe des modules pédagogiques universitaires, sur les MOOC notamment, pour se former pour enseigner dans le supérieur. Elles ont traité l'environnement documentaire avec beaucoup d'interaction avec le SCD et la DUN pour les activités disponibles dans Moodle, la scénarisation pédagogique, de la théorie, la pratique de l'enseignement et l'analyse de pratiques avec l'INSPÉ qui interviendra en tant qu'expert sur ces questions. Puis, il y a une participation souhaitée de la communauté universitaire, des jeunes MCF stagiaires, à des événements pédagogiques, des séminaires, des conférences, des colloques et des participations à des salons sur l'éducation, y compris d'ailleurs des salons à l'international.
Tout cela constitue un catalogue de formations. Elles en ont profité pour proposer également le livret d'accueil des MCF stagiaires. C'est encore un document de travail, mais qui est déjà très

complet (13 pages) et peut être amendé et enrichi de quelques propositions de membres du CAc plénier. Par contre, il sera délivré en 2020 pour les nouveaux entrants. Il fait savoir qu'il y a peu de collègues qui vont être concernés cette année seulement sept. Les coordinatrices ont lancé une enquête en ligne pour analyser l'expression de besoin de ces collègues, pour retracer leur histoire personnelle en tant qu'enseignants. Certains ont jusqu'à trois ans d'expérience dans le supérieur, ont été ATER notamment, et pas d'autres.
En fonction des disciplines, les besoins sont différents. D'où cette idée de catalogue des formations et de choix, à la carte. Ensuite, il y aura effectivement un process qui sera établi pour que la composante ou le département, soient complètement informés de ces dispositions, sachant que le code de l'éducation impose une décharge obligatoire d'un sixième du service d'enseignement pendant l'année de stage, qui est la grande transformation. Au passage, cette obligation d'une première formation à l'enseignement supérieur s'accompagne d'une interdiction de faire des heures complémentaires. Ce ne sera plus possible pour les nouveaux entrants dès cette année. Enfin, une décharge facultative, à la demande de MCF qui seraient titularisés, d'un volume maximal d'un sixième du service d'enseignement pourra se poursuivre dans les cinq années qui suivent la titularisation qui cette fois, n'a pas un caractère obligatoire et se fera à leur demande. Sachant que la formation obligatoire en première année, sera effectivement importante pour la décision de titularisation en CAC restreint avec l'avis, des responsables de composante et de département. Cette organisation est définie par l'établissement selon la stratégie qu'elle souhaite. Enfin, un avis sera délivré à la fin du parcours de formation du stagiaire et transmis au CACr pour titularisation.

Madame Wallian questionne sur le catalogue. Le code de l'éducation signale également que l'INSPÉ est censé être partie prenante de la formation en didactique universitaire des chercheurs stagiaires. Elle demande si l'INSPÉ a été contacté sur une éventuelle contribution. Puis, étant le 12 décembre 2019 et que les maîtres de conférences stagiaires ont pris leurs fonctions le 1er septembre 2019, elle demande si rétroactivement, un plan de formation peut être imposé sachant qu'en dépendra leur titularisation. Elle indique avoir une stagiaire dans le laboratoire où elle exerce. Cette dernière a déjà une expérience de 20 ans de formation de formateur, c'est une experte en formation. Outre le fait qu'elle est jeune maître de conférences elle trouve gênant de lui annoncer au mois de février 2020 qu'elle va devoir suivre une formation, qui ne lui a pas été annoncée depuis le début de l'année. Enfin, elle demande quelle est la valeur de ce catalogue, dans le cas où, un stagiaire ne serait pas titularisé.

Le Président, à sa connaissance, pense que ce sont les maîtres de conférences stagiaires qui ont été sollicités et qui ont interagi, via un questionnaire, avec les collègues pour avoir ce catalogue de formation. Pour ce qui est de la dispense des formations, c'est la loi qui l'impose. À ce moment, tout un chacun, qui est dans cette situation devra être formé selon des éléments du catalogue. Sur la question de l'INSPÉ, il lui semble avoir entendu dans la présentation qu'elles avaient travaillée effectivement avec l'INSPÉ.

Le Président du Conseil académique confirme que c'est le cas et se réfère au catalogue de formation. Mais il précise qu'il s'agissait d'abord de partir de l'expression de besoins des principaux intéressés qui se fait avec leur accord et qui sont ravis de bénéficier dans les mois et les années à venir de cette formation des enseignants du supérieur, ce qui est plutôt une bonne nouvelle.

Madame Wallian expose le dispositif mis en place dans le laboratoire Icare et demande si celui-ci est annulé. En effet, elle fait part du travail réalisé sur, par exemple, l'expertise des articles scientifiques, la direction d'études, etc. Elle termine en demandant s'il faut poursuivre cette tâche.

Le Président indique, à son sens, qu'il faut se rapprocher des deux coordinatrices et de mutualiser, afin de rendre complémentaire ce qu'elles ont fait. Il ne s'agit pas d'exclure, mais de compléter et de co-construire.

Le Président procède au vote.

Résultat du vote

Vote à	main levée					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				23		
Nombre de voix	pour	18	contre	0	abstention(s)	5

Point n°25. Validation corrections d'erreurs/changement de méthode comptable.

Rapporteur : Directeur de la finance et de la comptabilité.

Trois séries de rectification d'écriture sont à comptabiliser avant la clôture de l'exercice. L'une porte sur un changement de méthode comptable relatif aux droits d'inscription. Jusqu'à maintenant, les droits d'inscription encaissés au titre d'un exercice étaient comptabilisés pour un tiers sur l'exercice en cours et pour deux tiers sur l'exercice suivant. Le tout se lissant d'année en année. Cette année, il est demandé de comptabiliser les droits d'inscription 2019-2020, au titre de l'exercice comptable 2019. Les rattachements qui avaient été fait des inscriptions en 2018 auraient dû être rajoutés en 2019 par une écriture visant à inscrire cette recette de l'année dernière au bilan de l'établissement pour 892K€. Ce qui impactera le fonds de roulement.
La deuxième a été constatée dans d'autres systèmes d'information, car certaines immobilisations étaient amorties sur une mauvaise période et une mauvaise durée d'amortissement. La régularisation est en cours pour un million d'euros de régularisation, mais c'est sans impact, ni sur les résultats comptables, ni sur le fonds de roulement. Ces écritures au sein du bilan seront à valider par les commissaires aux comptes.
Pour la troisième opération, elle avait déjà été notée depuis deux exercices par les commissaires aux comptes demandant de la régulariser en 2019. Il s'agissait de financements, de subventions d'investissement qui ont été perçus dans le passé qui n'étaient pas rattachés à une immobilisation particulière. Il s'agit de les transférer à un compte de réserve sans que cela n'impacte le fonds de roulement. Par contre, la réglementation oblige l'établissement à passer cette écriture par le résultat comptable. Ainsi la recette au résultat comptable sera d'1 609 000 euros. Toutes ces opérations seront détaillées dans l'annexe aux comptes.

Le Président soumet aux voix.

Résultat du vote						
Vote à	main levée					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				18		
Nombre de voix	pour	17	contre	1	abstention(s)	0

Point n°26. Validation du plan d'action 2020 du contrôle interne - phase 1.

Rapporteur : Directeur des finances et de la comptabilité.

En juin 2019 a été validé un plan d'action au conseil d'administration qui concernait uniquement la direction des finances et de la comptabilité sur le contrôle interne, sur sa partie agence comptable et directions financières, ainsi que des maquettes d'organigramme fonctionnel et de cartographie des risques qui devaient être servis côté ordonnateur par les services et les composantes, avec un calendrier qui était de revenir vers les administrateurs. Il spécifie ne pas avoir eu le retour de tous les services et composantes sur leur cartographie des risques qui ne sont pas totalement analysés en profondeur. Il a été constaté au sein de l'établissement, des difficultés pour sécuriser les process liés aux immobilisations et aux sorties d'immobilisations.
Donc l'idée est de valider un plan d'action appelé phase 1.et de créer une fiche de procédure qui sera diffusée à l'ensemble de l'établissement, pour pouvoir procéder à un inventaire physique des biens tout au long de l'exercice, à partir d'un inventaire comptable qui sera transmis par l'agence comptable de la direction des finances sur les entrées d'immobilisation, les sorties, les mises au rebut avec un modèle de certificat administratif ainsi que les sessions.

Le Président procède au vote.

Résultat du vote						
Vote à	main levée					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				21		
Nombre de voix	pour	17	contre	0	abstention(s)	4

Point n°27. Cession et mise au rebut.

Rapporteur : Directeur des finances et de la comptabilité.

Il s'agit, non pas de mise au rebut, mais de reprises. Suite à la circulaire du Premier ministre sur le parc automobile, un véhicule de l'établissement dont le kilométrage était assez élevé et très ancien, oblige l'établissement à avoir des véhicules relativement récents et le moins polluant possible. Donc une Prius a été reprise par un garage avec qui a été racheté un autre véhicule. Ce véhicule sort de l'actif, ainsi que trois vélos pour une valeur nette comptable de 150 euros par vélo. La liste est soumise aux administrateurs pour validation.

Le Président soumet aux voix.

Résultat du vote						
Vote à	main levée					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				21		
Nombre de voix	pour	17	contre	0	abstention(s)	4

Point n°28. Admissions en non valeurs.

Rapporteur : Directeur des finances et de la comptabilité.

Traditionnellement, les admissions sont présentées deux fois dans l'année, au conseil d'administration au mois de juin et décembre 2019. Une liste de créances à admettre en non-valeur, soit parce que le débiteur est insolvable, soit parce que les demandes de renseignements faites auprès de l'administration fiscale sur le débiteur (adresse, comptes bancaires, employeur) n'ont pas été obtenues. Les seuils sont inférieurs au seuil d'engagement de la poursuite. En effet, au-dessus d'un certain montant, les dossiers ne sont pas transmis à l'huissier de justice compte tenu de la somme, pour ne pas engager les dépenses de frais de justice. L'état des valeurs s'élève à 5 877,57 euros.

Le Président procède au vote.

Résultat du vote						
Vote à	main levée					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				20		
Nombre de voix	pour	16	contre	0	abstention(s)	4

Point n°29. Grille tarifaire 2019-2020 : UFR DE.

Rapporteur : Président.

Il s'agit de plusieurs diplômes qui sont listés sur la grille tarifaire de l'UFR DE pour l'année universitaire 2019-2020.

Le Président soumet aux voix.

Résultat du vote						
Vote à	main levée					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				18		
Nombre de voix	pour	14	contre	0	abstention(s)	4

Point n°30. Conventions – contrats – accords-cadres recherche et hors recherche ne relevant pas de la délégation de pouvoir octroyée au Président

Rapporteur : Responsable du service des affaires juridiques et du contentieux

Un total de six conventions « hors recherche » est soumis pour approbation (cf. document). Puis, celles relevant du champ de la recherche sont au nombre de quatre conventions pour un montant total de 1 803 667,23 euros au crédit de l'université de La Réunion.

Le Président procède au vote.

Résultat du vote						
Vote à	main levée					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				20		
Nombre de voix	pour	20	contre	0	abstention(s)	0

Point n°31 Conventions – contrats – accords-cadres recherche et hors recherche pour information

Rapporteur : Responsable du service des affaires juridiques et du contentieux.

Les conventions, pour information, sont présentées conformément au tableau récapitulatif :

- 44 conventions « hors recherche », dont 23 relevant du champ de la formation et 21 hors champ de formation ;
- 7 conventions « recherche » au crédit de l'université de La Réunion et 14 conventions « recherche » sans incidence financière.

Point n°32.Point relatif à la motion validée en CFVU du 19 novembre 2019 concernant l'utilisation du prénom d'usage pour les étudiants transgenres ou binaires.

Rapporteur : Vice-présidente étudiant.

La motion qui est projetée en séance, émane des élus de l'UNEF et de la CFVU. Elle a été communiquée pour la séance du 19 novembre 2019 ayant vocation à faire reconnaître par l'université de La Réunion, l'utilisation du prénom d'usage à des personnes à la fois transgenres, mais aussi les personnes non binaires, et le reconnaître dans des documents liés à la vie universitaire : la carte d'étudiant, l'inscription sur les listes d'émargement aux examens et sur les listes électorales pour participer à la démocratie universitaire. Celle-ci a été adoptée à l'unanimité de la CFVU, un débat a eu ensuite lieu à une CFVU exceptionnelle qui avait été convoquée une semaine après. Elle est aussi soumise à l'appréciation et à la délibération, si nécessaire des administrateurs pour garantir cette prise en compte. L'Université de La Réunion ouvrira un temps de concertation avec les élus afin de garantir sa bonne application. La demande est de faire un groupe de travail entre les élus étudiants, la nouvelle vice-présidente égalité femmes-hommes et les services de scolarité, pour mettre en place des dispositions à la rentrée et permettre une meilleure communication auprès des étudiants transgenres et non binaires, afin qu'ils aient dès leur inscription, une visibilité sur toutes les démarches qui sont à faire pour bénéficier de la reconnaissance du prénom d'usage sur les documents universitaires. Il estime important dans la société actuelle, que ce soit reconnu et que l'université puisse inclure tout le monde au sein de cette communauté.

Le Président indique que ce point est mentionné dans l'ordre du jour comme étant un point d'information et ne peut pas donner lieu à des délibérations. Il propose de recueillir l'avis des membres du conseil d'administration sur la motion.

Sans demande d'interventions et après avoir demandé l'avis aux administrateurs, la motion reçoit un avis favorable à la majorité.

Point n°33. Questions diverses

Le Président fait part d'un courrier conjoint de deux administrateurs pour une dizaine de points, comme suit :

1. ***Suite à la dépêche AEF N0616267.*** *Cette dépêche signée des huit experts de l'IGAESR titre " Université de La Réunion : le HCERES s 'inquiète de "l 'état de désorganisation fonctionnelle de l'établissement". En quoi la restructuration des services permet-elle de palier la désorganisation fonctionnelle constatée? Quel est l'impact de cette dépêche pour l'image de notre établissement et qu'est-il prévu de faire pour corriger les manquements constatés dans cette dépêche?*

En second lieu, l'irrecevabilité de la procédure de vote de la restructuration des services (points 3 et 4 du CA du 07/10) démontre au Conseil d'Administration qu'effectivement la démarche engagée était irrégulière. La reprise de procédure dans le circuit des conseils qui figure au point 15 en CA du 12/12 constitue-t-elle une réponse recevable au regard de la remarque de Monsieur le Recteur, dont le retour de validation doit être formulé pour cette séance du 12/12, autorisant de la sorte un vote du CA sur le point correspondant?

Réponse : Le Président indique que la réponse se trouve dans le rapport du Hcéres, où il est mentionné que l'établissement en a pris conscience. La réorganisation constitue la réponse à cet état de désorganisation fonctionnelle.
Sur la deuxième partie de la question, il considère avoir passé du temps au point n°18 de l'ordre du jour.

2. ExpressionLibre. *La censure de la communication sur le campus est le résultat d'une décision unilatérale du Président. C'est le CAC, garant des libertés universitaires, qui doit être saisi en la matière : l'article 1.712-6-1 du code de l'éducation stipule que le Conseil Académique doit être "consulté sur toutes les mesures visant à garantir l'exercice des libertés universitaires et des libertés syndicales et politiques des étudiants". De plus, l'article 25 de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 fait référence à l'exercice des fonctions du fonctionnaire qui doivent répondre aux principes de dignité, d'impartialité, d'intégrité et de probité ainsi que de neutralité. La seule mention non communicable est celle de l'appartenance religieuse -et non politique-. A cet effet, la charte informatique de l'Université (art. 3.4.2) stipule que, « Sont interdits les messages à caractère injurieux, raciste, discriminatoire, insultant, dénigrant, diffamatoire, dégradant. De même sont interdits les messages susceptibles de révéler leurs opinions politiques, religieuses, philosophiques, les mœurs, l'appartenance syndicale, la santé des personnes sans leur consentement ou encore, de porter atteinte à leur vie privée ou à leur dignité ainsi que les messages portant atteinte à l'image, la réputation ou la considération du service public ». Cet article prévoit donc des sanctions individuelles à l'encontre d'usagers en faute, passibles d'une procédure disciplinaire, soit respectivement la section disciplinaire du conseil d'administration de l'Université (étudiants et enseignants-chercheurs) et le conseil de discipline (personnels administratifs et techniques).A moins que le service juridique de l'université ait relevé des cas d'infraction individuelle, la décision de fermeture globale par la suppression de la liste des destinataires entrave et censure la libre expression relevant du service public alors que la loi exige qu'un cadre interne d'échanges soit proposé aux personnels fonctionnaires. Il est donc demandé le rétablissement immédiat du lien ExpressionLibre.*

Réponse : Le Président dit avoir communiqué sur le canal « tous-personnels » la position de l'équipe présidentielle sur cette liste de diffusion. Par ailleurs, ayant évoqué cette question avec des homologues, l'université de La Réunion est la seule à sa connaissance, à avoir, une liste de diffusion non modérée et sur laquelle ont circulé des écrits qui sont indignes d'universitaires. Par conséquent, la décision prise n'est pas liée aux éléments qui sont indiqués. Le risque RPS est avéré au sein de l'établissement. Il y avait eu, depuis 2016, pas moins de 85 messages insultants, calomnieux, mensongers, diffamatoires, dénigrants pour bon nombre de personnes et depuis le 1er septembre 2019, 40 messages sont comptabilisés.
Il y a eu des plaintes de collègues qui ne se sentaient plus protégés par leur institution à tel point que certains menaçaient de régler les choses par elles-mêmes. Devant le danger que représentait la répétition voire l'acharnement de mél à répétition, sans fondement sur cet outil, la décision a été prise de fermer ce canal. Un dispositif sera proposé prochainement pour permettre la libre expression, dans un cadre tout à fait réglementaire dans le respect du règlement intérieur, et de la charte informatique de l'établissement, que tout un chacun signe en utilisant les moyens de l'université. La liberté d'expression existe encore au sein des établissements, mais l'invoquer pour s'autoriser des insultes à l'encontre de collègues n'est pas tolérable. Le choix fait est d'avoir une université qui se respecte.

Madame Wallian convient qu'il y a des méls non convenables. De ce fait, il ne faut pas laisser en sortir 86 avant d'intervenir, car elle estime que c'est du laisser-faire. Puis, elle pense qu'une sanction doit être explicitée à la communauté et le dialogue doit permettre de comprendre la portée du sens de la décision.

Le Président répète que ce n'est pas une sanction mais une mesure qui incombe à l'employeur en cas de risques psychosociaux avérés, et l'employeur, d'un point de vue de la loi, doit protéger l'ensemble des personnels de l'établissement. La protection a été réalisée en supprimant une liste non modérée sur laquelle, avaient circulé des écrits qui sont indignes d'universitaires. Il n'y a pas eu de laisser-faire, puisque pas seulement en juillet 2018, il y a eu un rappel à l'ordre. Il ajoute que certains collègues ont dupliqué l'équivalent de la liste expression libre et viennent directement importuner les collègues sur leurs adresses individuelles. Il précise que ces collègues feront l'objet de sanctions disciplinaires cette fois, puisqu'ils se seront positionnés en faute professionnelle.

Madame Wallian considère que cela ne répond pas, comme dans toute procédure disciplinaire, à un principe de progressivité. Elle déplore la procédure qui a été engagée de manière brutale, unilatérale qui donne une impression de précipitation. Ensuite, la prise d'une sanction doit fonctionner sur un principe d'individualisation. Elle constate un amalgame qui est opéré entre différents protagonistes, et qu'il n'y a pas de gradation dans la sanction, par rapport à l'infraction. En conséquence, elle comprend tout à fait le principe de fermeté, mais elle questionne le fait qu'il n'intervienne qu'après 86 méls. Sur le principe de justice en la matière, elle fait part des propos diffamatoires de certains journaux qui ont été portés notamment contre l'IAE qui n'ont pas été traités contrairement aux dépêches AEF. Selon son point de vue, elle pense que la peine n'est pas calibrée et totalement décontextualisée. En conclusion, elle réitère sa demande de rétablissement du canal « expression libre ».

3. ***Bilan social DRH.*** *A quel moment sera-t-il disponible ? La date de remise du rapport pourrait-elle être précisée puisque la question a déjà été posée en CA du 07/10 ?*

Réponse : Le Président informe que le bilan social des RH sera transmis une fois qu'il sera finalisé. Le souhait a été de le proposer à cette séance, mais cela n'a pas été possible.

4. ***Les cabinets Cform & SJA*** *ont été saisis d'une enquête diagnostic sur l'état RH des services. Nous sollicitons le rapport relatif à cette enquête et formulons notre inquiétude sur la méthodologie employée : la significativité ne se calculant pas sur des % de % -mais sur des tests robustes-, les corrélations entre variables se testent par des ACP ou des AFC. Le croisement de strates à N 3 observations (ou au maximum 10 une fois considérées les 2 réponses les plus basses), converties en 0/0, est-il validé par les tests de signification par le logiciel Sphinx? Dit autrement, quelles sont la fiabilité et la robustesse -soit la validité- des résultats obtenus?*

Réponse : Le chargé de mission CQVT explique être actuellement à une phase où les enquêtes préalable et quantitative sont terminées. L'enquête qualitative s'est achevée à la fin du mois de novembre 2019. Les prestataires sont en train de rédiger le rapport sur la partie diagnostic, qui sera communiqué à l'établissement fin janvier 2020, et qui permettra la mise en place de réunions de co-construction du plan d'action qui est prévu à partir de la mi-février 2020. Une fois le plan d'action stabilisé, il sera présenté aux instances pour validation et en présence des prestataires SJA et CFORM. La question sur le plan méthodologique a été transmise aux prestataires qui apporteront une réponse aux prochaines réunions sur ce sujet.

5. ***ESIROI.*** *Quels sont les résultats de l'audit du Cabinet de Psychologie mandaté pour régler urgemment le problème de harcèlement au travail?*

Réponse : Le Président répond qu'il y a la méconnaissance de ce qui est proposé. Un cabinet a été mandaté pour réaliser une mission de conciliation et non pour régler le problème de harcèlement au travail. Il lui semble que des retours sont prévus avant la fermeture, suite aux différentes consultations des collègues.

***6. Démission de la VP-Recherche après la VP-Egalité**. Afin d'expliquer aux administrateurs le sens de ces défections réitérées préjudiciables à l'établissement et lourdes de conséquences pour le bon fonctionnement des instances, à la veille du passage des EA en UR par exemple, le Président peut-il communiquer toute information utile et expliquer quelles mesures il compte prendre pour assurer la continuité de ces missions importantes pour l'établissement?*

Réponse : Le Président indique l'existence de la nouvelle VP égalité au point n°2 de l'ordre du jour. Puis, le président du conseil académique a prérogative sur la commission de la recherche, et il rassure sur la bonne tenue de l'ensemble des instances de l'établissement.

***7. Un état des salaires hors grilles et l'évaluation de leur coût** pour l'établissement a été demandés en CA du 07/10. Quelles sont les instances ayant permis de définir les salaires associés et où en est-on de ce dossier coûteux pour l'établissement ? Pourriez-vous préciser les règles en matière d'embauche à l'université de La Réunion ?*

Réponse : Le Président indique le site intranet pour le protocole ANT V2 qui devient le protocole ANT V3. Il y a effectivement un certain nombre de salaires hors grille, mais qui est autorisé, puisque même le protocole ANT V2 sur ressources propres ou affectées permettait que des salaires soient positionnés hors grille, et le niveau de rémunération se réalisait en négociations avec les services RH.

***8. Les finances et le budget 2020** permettent-ils de mener la campagne de recrutement annoncée (hors loi ORE) (au total 5 BIATSS + 20 EC) : cette campagne est-elle soutenable au regard de la situation financière fragilisée de l'établissement ?*

Réponse : Le Président considère y avoir répondu. Le budget a été validé, et les éléments ont été travaillés, pour faire en sorte que l'établissement puisse les soutenir.

***9. CEV.** La liste des CEV est validée par le CAC mais le plafond des heures engagées (68h) pour figurer sur la liste des électeurs pour les élections aux conseils 2020 est très bas : pourquoi ? Il convient logiquement de le relever à 96h. Il est donc demandé de procéder à un vote du CA visant à relever ce taux horaire.*

Réponse : Le Président dit, sous contrôle du responsable du service des affaires juridiques et du contentieux, que ces éléments de seuil sont réglementaires, et n'ont pas à être voté au conseil d'administration. Les CEV qui peuvent participer aux élections doivent avoir effectués 64 heures de service soit un tiers.

***10. Planning des élections pour le renouvellement des Conseils de l'Université de La Réunion.** Quelles sont les dates du planning pour ces élections 2020 et quand seront-elles diffusées en toute transparence aussi bien à Monsieur le Recteur qu'aux personnels et usagers ?*

Réponse : Le Président précise que ces éléments arriveront au semestre prochain, une fois que le comité électoral consultatif sera réuni.

L'ordre du jour étant épuisé, Le Président adresse ses remerciements et d'excellentes fêtes de fin d'année aux participants. Il clôture la séance à 18h47.

La secrétaire de séance,

Tatiana LEBEAU

Le Président,

Pr. Frédéric MIRANVILLE