

Point n° 2.1 à l'ordre du jour

Conseil académique du 30 mars 2021

Vu le Code de l'éducation, notamment ses articles L. 712-4 et L. 712-6 1° III ;

Vu les Statuts de l'Université de La Réunion ;

Après en avoir délibéré, les membres approuvent le procès-verbal du Conseil académique réuni en séance plénière du 16 juin 2020, [annexé](#).

Résultat du vote électronique :

Nombre de présents ou représentés au moment du vote : 56

Nombre de voix pour : 30

Nombre de voix contre : 0

Nombre d'abstentions : 23

Nombre de présents n'ayant pas pris part au vote : 3

Fait à Saint-Denis le **08 SEP. 2021**

Le Président du Conseil académique

Professeur Gilles LAJOIE



Transmis à la Rectrice de la Région académique de La Réunion, Chancelière des universités, le **09 SEP. 2021**

Publié au *Recueil des actes administratifs* de l'Université de La Réunion, le **09 SEP. 2021**

**CONSEIL ACADEMIQUE
PROCES VERBAL DE LA SÉANCE PLENIERE
DU 16 JUIN 2020**

Le Conseil académique s'est réuni en formation plénière le **mardi 16 juin 2020 à 09 heures 30, en visioconférence** sous la présidence du Professeur Gilles LAJOIE, président du Conseil académique.

Sur 67 membres en exercice dûment convoqués, 38 étaient présents ou représentés à l'ouverture de la séance à 09h44. Le quorum étant atteint, le Conseil académique de l'Université de La Réunion a pu valablement siéger sur l'ordre du jour suivant :

1. Approbation des procès-verbaux : séances plénières du 15 octobre et du 11 décembre 2019.
2. Complément campagne emplois 2020 (vague 2).
3. Charte du télétravail.
4. Mise en place d'un Groupe de Travail (GT) sur la liberté d'expression dans l'établissement.

Points d'information :

5. Point sur la Nouvelle Offre de Formation (NOF 2020-2024).
6. Point sur la rentrée 2020-2021.
7. Questions diverses.

MEMBRES PRÉSENTS

Président du Conseil académique : Gilles LAJOIE

Professeurs : Mireille MARTEAU-PETIT - Alexis PARMENTIER - Bernard IDELSON - Christian OLLIVIER - Jean DIATTA (à partir de 09h54) - Harry BOYER - Marianne MORILLON - Jean-Bernard GOUYON (de 09h52 à 10h49) - Christian LEFEBVRE D'HELLENCOURT (jusqu'à 13h26).

Maîtres de conférences et autres enseignants : Zoulfikar MEHOUMOU ISSOP - Fiona BENARD - Annick LAMY-GINER - Mohamed AIT-AARAB - Pascale CUET - Dimitri BIGOT (jusqu'à 13h15) - Hélène MAGALON (jusqu'à 12h03 suite à un problème technique) - Christine ROBERT DA SILVA.

Personnels BIATSS : Patrick RIVIERE (jusqu'à 13h15) - Nicole BONAZZI (jusqu'à 12h35) - Chantale RICHAUVET.

Personnalités extérieures : Anne-Laure MOREL (jusqu'à 11h40) - Jean-François LAN-SUN-LUK (jusqu'à 12h03).

Usagers : Arthur AH-NIEME - Rudrigue SAUTRON - Axel Quentin GAY.

MEMBRES REPRÉSENTÉS

Professeurs : Thierry LAMARCHE par Bernard IDELSON - Yves CROISSANT par Alexis PARMENTIER - Françoise SYLVOS par Fiona BENARD - Georges DALLEAU par Christian OLLIVIER - Peter VON THEOBALD par Harry BOYER.

Maîtres de conférences et autres enseignants : Daouda DIAKITE par Alexis PARMENTIER - Ronan BERNARD-MENORET par Fiona BENARD.

Personnalités extérieures : Graziella TAQUET CARPIN par Harry BOYER.

Usagers : Kendra PIGEON-MERCANTIL par Axel Quentin GAY - Sarah LEBON par Rudrigue SAUTRON - Romain DORSAL par Arthur AH-NIEME - Alexandre MAGNIN par Rudrigue SAUTRON - Aurélia ROMELY par Axel Quentin GAY - Steeve FONTAINE par Gilles LAJOIE.

ONT ASSISTÉ EN QUALITÉ D'INVITÉS

Frédéric MIRANVILLE, Président de l'université - Jean-Bruno GEREONE, Directeur des ressources humaines - Olivier SEBASTIEN, vice-président des usages du numérique - Patricia DUCRET, vice-présidente en charge de l'égalité femme-homme et des discriminations - Yoann CHANE-TO, chargé de mission des conditions et qualité de vie au travail - Luçay SAUTRON, Chargé des affaires générales - Tatiana LEBEAU, assistante au service des affaires institutionnelles, secrétaire de séance.

En préambule, le Président du Conseil académique donne des informations sur l'outil de vote à distance. Puis, il remercie chaleureusement les membres pour leur présence à cette nouvelle instance en distanciel. En effet, étant encore dans des conditions particulières sur décision des ministères de tutelle et de l'État, les universités ne réouvriront pas avant la rentrée 2020-21. Ainsi, ce mode a accéléré la transition vers le numérique et a permis notamment pour les instances, une économie en temps de transport, pour tous les élus du Sud.

Questions diverses.

1. Madame Marteau-Petit souhaite savoir si c'est le Conseil académique plénier ou le Conseil académique restreint qui est compétent pour statuer sur les primes exceptionnelles, qui pourraient être données à certains agents, conformément au décret du 14 mai 2020 visant à récompenser les collègues qui ont fait montre d'un grand courage dans le cadre de cette COVID-19. A cet effet, la composante voudrait remercier quelques personnes.

Monsieur Parmentier demande à faire un point sur les procurations.

Le Président du Conseil académique répond que les porteurs de procuration ne sont pas systématiquement rendus publics avec le listing des mandataires comme cela se fait jusqu'alors en présentiel.

Monsieur Parmentier fait savoir qu'en présentiel, la liste est visible en la signant et indique qu'à distance, il y a moins d'informations.

Madame Marteau-Petit ajoute sur ses propos que les éléments seront de toute façon dans le procès-verbal, à son sens, l'information peut être donnée.

2. Monsieur Parmentier souhaite avoir des éléments d'informations sur les prolongations des mandats des élus aux conseils centraux et de l'équipe présidentielle, notamment sur le calendrier des élections des usagers et des élus aux conseils centraux. Par ailleurs, il propose une modification de l'ordre du jour, étant donné qu'il n'y a pas de règlement intérieur qui encadre le Conseil académique.

Le Président du Conseil académique répond qu'en l'absence de règlement intérieur, qui sera travaillé dans les mois à venir, c'est le président de séance, en l'occurrence qui envoie un ordre du jour et qui accepte dans les délais, de revoir ou pas, mais pas en séance, pour ne pas bouleverser l'ordre du jour.

Monsieur Parmentier s'explique en disant qu'il souhaite modifier un intitulé pour simplifier les débats.

Le Président du Conseil académique lui cède donc la parole, mais précise que l'ordre du jour ne sera pas modifié physiquement, car il a été envoyé le 10 juin dernier et par conséquent, cela ne serait pas réglementaire.

Monsieur Parmentier estime que sur le point 4, il n'y aurait plus la lecture de la liste « Expression-Libre ». Car avec cette intitulé, le Président du Conseil académique a présagé de la position du CAC sur la liste « Expression libre » qui était en vigueur jusqu'au mois de novembre.

Le Président du Conseil académique explique sur le changement d'intitulé qu'il sera débattu lorsque le point 4 sera abordé. Il précise que le principe même d'un groupe de travail a été reçu positivement en CTE et en CHSCT avec une unanimité. Il retient sa proposition, qui n'est pas une modification de l'ordre du jour, mais un questionnement sur l'intitulé. Par ailleurs, il répète que les intitulés sont rédigés par la personne qui est en responsabilité pour présider cette instance.

Madame Robert Da-Silva fait remarquer sur la demande de modification de l'ordre du jour, qui n'a pas reçu de suite favorable, alors qu'elle est faite en début de séance. Elle se rappelle dans une CFVU précédente, celle du 30 avril 2020, sauf erreur de sa part, qu'un point à l'ordre du jour avait été rajouté en séance. Ensuite, un vote a été fait sur cet ajout à l'ordre du jour. A son sens, elle constate que le Président du Conseil académique se contredit, d'un côté, l'ajout a été accepté et aujourd'hui, la demande est refusée.

Le Président du Conseil académique réitère ses propos tenus en CFVU et en fait part aux membres présents. Le président de séance a la capacité de mettre un point à l'ordre du jour, mais en faisant d'abord voter les membres élus pour avoir leur accord pour l'ajout d'un point à l'ordre du jour, avec un caractère absolument exceptionnel qui était à la demande des membres, pour adopter des MCC détaillées dans une situation de réelle urgence.

Madame Magalon précise que les membres n'ont pas demandé un ajout de point à l'ordre du jour de la CFVU du 30 avril 2020 mais avaient demandé un cadrage. A la dernière CFVU, il a été demandé un ajout de point à l'ordre du jour pour éclaircir le texte qui a été voté au 30 avril 2020 sur la session 2, dans lequel subsistait encore des zones d'ombre, selon ses propos. Elle spécifie que cet ajout a été refusé et n'a pas été soumis au vote de la CFVU.

Point n°1. Approbation des procès-verbaux : séances plénières du 15 octobre et du 11 décembre 2019.

(Rapporteur : Président du Conseil académique)

1.1. Séance plénière du 15 octobre 2019.

Le Président du Conseil académique aborde le procès-verbal et rappelle le travail effectué par les services et tient à saluer l'effort qui a été considérable.

Sans remarque particulière, le Président soumet aux voix via l'outil de vote électronique.

Pour ce faire, il rappelle l'adresse : <https://question.direct/ur>.

Le partage d'écran est effectué pour la visibilité du déroulement des opérations de vote.

Le vote est organisé à distance via l'outil électronique, les résultats sont :

- 28 voix POUR
- 0 voix CONTRE
- 07 ABSTENTIONS

Le procès-verbal de la séance du 15 octobre 2019 est adopté.

1.2. Séance plénière du 11 décembre 2019.

Le Président du Conseil académique aborde le second procès-verbal et sans remarque particulière soumet aux voix.

Le vote est organisé par voie électronique, les résultats sont :

- 31 voix POUR
- 0 voix CONTRE
- 06 ABSTENTIONS

Le procès-verbal de la séance du 11 décembre 2019 est adopté.

Madame Robert Da-Silva fait remarquer que les procès-verbaux qui ont été adoptés, datent de plus de six mois et n'est pas certaine de se souvenir des propos tenus à cette période. Elle reconnaît que c'est un travail difficile, mais demande la possibilité de faire parvenir aux membres, dans un délai plus court, une proposition de procès-verbal qui pourrait être éventuellement amendée sur la base des souvenirs un peu plus récents qu'il y a six ou huit mois, avant validation à la prochaine séance. Elle rappelle que cela peut se faire dans d'autres instances, comme à l'époque au niveau de la Commission de la formation et de la vie universitaire (CFVU) lorsqu'elle était présidée par le précédent VPCA-FVU avec un projet de procès-verbal qui arrivait relativement vite.

Le Président du Conseil académique confirme qu'à cette époque, il y avait effectivement un procès-verbal qui était déjà rédigé avant la séance et été transmis, puis amendé, le cas échéant. Il relève que cela était possible car un certain nombre de décisions en CFVU étaient assez techniques et n'appelaient pas de débat. Il fait remarquer que c'est fondamentalement le contraire en Conseil académique d'anticiper en amont les réflexions sur des questions stratégiques telles que l'organisation d'une rentrée, le télétravail ou la liberté d'expression pour lesquelles, à l'issue il y a souvent de très longs débats. Par ailleurs, il rappelle la charge de travail de la secrétaire de séance. Toutefois, il retient la proposition et pense qu'il serait assez judicieux de pouvoir renvoyer le plus tôt possible des procès-verbaux du Conseil académique (CAC), mais il fait savoir, qu'il vit la même chose avec les procès-verbaux de la Commission de la recherche (CR), de la CFVU, et du Conseil d'administration (CA). Malheureusement, l'établissement n'a qu'un nombre limité de collègues qui vont faire une relecture systématique des bandes, pour ne pas trahir les propos et les pensées, ce qui prend du temps. De plus, il souligne le caractère particulier de cette période pendant laquelle les collègues BIATSS ont dû tout cumuler en même temps et s'adapter pour être plus réactifs. Il reconnaît que le nombre de mois important attire l'attention et n'en disconvient pas. Mais dans le même temps, il indique que c'était le premier CAC plénier du premier semestre puisqu'entre-temps, il y avait les réunions de la CFVU rapprochée, des CR et des CAC-R et l'établissement n'a pas doublé avec les réunions du CAC plénier.

Point n° 2. Campagne emplois 2020.

(Rapporteur : Président)

La campagne emplois 2020 a été validée, le 12 décembre 2019 sur le volet des titulaires et le volet des contractuels. Classiquement dans l'établissement, s'agissant des emplois d'enseignants/enseignants-chercheurs, en particulier sur les emplois contractuels, l'établissement procède par vagues successives, le premier a été validé lors du CA du 12 décembre 2019. La deuxième vague est celle qui est proposée à cette séance. Sur les emplois de titulaires, depuis quelques années, l'établissement bénéficie des moyens du Plan Étudiants, donc issu de la loi Orientation et réussite des étudiants. De façon analogue à l'année dernière, ce qui a été proposé est de fonctionner sur la base d'une expression de besoins lors du CA de décembre 2019 pour la campagne emplois 2020, sachant que dans l'intervalle, les moyens sont négociés et permettent ensuite de faire une proposition aux instances d'éléments stabilisés. Il profite pour annoncer l'augmentation des capacités d'accueil et la mise en place de parcours adaptés, pour l'accompagnement pédagogique des étudiants de licence qui fait suite aux

nombreuses discussions permettant d'aboutir à une enveloppe budgétaire, pour l'année 2020, supérieure à celle de l'année précédente, pour 2 100 000 euros, contre 2 028 000 euros.

En complément, ce qui s'est rajouté cette année est la discussion sur les moyens de la réforme du premier cycle des études de santé (RAC), puisqu'il s'agit d'environ 900K€ supplémentaires pour l'année universitaire 2020-2021 avec une répartition des moyens, sur les exercices budgétaires 2020 et 2021. Sur ces moyens nouveaux (moyens ORE, moyens RS/RAC), sur les 4M€ demandés sur l'année universitaire 2020-2021, ce sont 3M€ qui ont été actés favorablement. Ce qui donne, une capacité à accompagner les différentes composantes, qu'il tient à remercier, au passage, pour tous les projets qu'ils ont présentés et qui nécessitent des efforts considérables. A la suite de ces négociations, il y a eu des éléments d'arbitrage, suite à l'identification de critères d'attribution des moyens.

Ces critères sont : tout d'abord, la compensation. Désormais, les membres de l'équipe présidentielle, du point de vue de leurs composantes d'origine avec les quotités qui sont présentées dans le document de travail « arbitrage_E-EC_2020-21_vague-2 ».

Puis, la répartition de l'arbitrage des emplois, en fonction du taux de couverture et des priorités des différentes composantes qui ont été validées par des instances avec les taux d'encadrement pédagogique qui sont rappelés mais qui ne sont pas actualisés sur les dernières données d'accompagnement des campagnes emplois. La particularité, pour cette année, est de faire attention à un certain nombre de points spécifiques, pour lesquels la présidence a été alertée tels que la situation de l'ESIROI concernant la filière informatique qui a démarré depuis septembre 2019 dans le Sud ; la mise en œuvre de la RAC, du point de vue de l'UFR Santé, le département Info-Com qui était une filière sous tension avec un afflux plus important d'effectifs étudiants ; l'UFR SHE pour la partie STAPS, mais aussi pour son lien avec l'INSPÉ, sur le Master EPS2i ; puis la demande qui a été actée dans la lettre de cadrage sur les moyens 2020 qui consiste à compenser des emplois de contractuels, en transition des départs en retraite validés. Le dernier critère, désormais classique, est la soutenabilité budgétaire, donc sécuriser l'ensemble des propositions qui sont faites en ciblant les moyens ORE et la RAC, les composantes qui avaient participé à l'ensemble des discussions, permettant ainsi l'expression des besoins et l'arbitrage au niveau national pour les moyens supplémentaires.

Sur le tableau affichant les E-EC contractuels vague 2 - RCG-ORE-R1C pour les postes d'enseignants/enseignants-chercheurs contractuels, est identifié 52 demandes, ce qui représentait un total de 40,5 ETP. L'arbitrage réalisé est à 30,5 ETP. Il spécifie avoir souhaité accompagner le maximum de demandes possibles, eu égard à l'arbitrage favorable pour l'établissement sur les moyens indiqués en amont. Il cite les emplois des différentes composantes concernées pour l'UFR Droit Économie, l'UFR Lettres et Sciences Humaines, l'UFR Sciences et technologies, l'IUT, l'ESIROI, la Maison Des Langues, la DFTLV (ex SUPF).

Sur le tableau suivant correspondant aux emplois des E-EC titulaires il met en évidence la troisième colonne relative aux ressources ORE, donc des moyens nouveaux qui ont été négociés. La répartition a été faite en fonction de la participation aux discussions sur ces moyens nouveaux. Les postes arbitrés favorablement sont :

- UFR Droit Économie, deux emplois de Maîtres de conférences et un emploi de PRAG ;
- UFR Lettres et Sciences Humaines, un emploi de PRAG ;
- UFR ST, deux emplois de Maîtres de conférences ;
- UFR SHE, un emploi de Maître de conférences et l'autre de PRAG,

Il ajoute qu'il n'a pas été possible d'accompagner l'IAE sur le volet des titulaires, mais il s'est opéré sur le volet des contractuels, conformément aux discussions avec la composante.

Sur les emplois de titulaires, la campagne d'emplois d'enseignants-chercheurs au fil de l'eau, avec une prise de fonction souhaitée au début de l'année 2021. Par contre, pour les emplois de PRAG, ils sont positionnés dans la vague 1 de recrutement des emplois d'enseignants, qui ne permet pas un recrutement au fil de l'eau, mais permet de réaliser une première série de recrutements, avec une prise de fonction qui sera effective au 1^{er} septembre 2021. Ceci dit dans l'arbitrage, là où est indiqué la colonne « masse salariale », celle-ci permet aux composantes concernées qui en expriment le besoin, de les accompagner dans l'intervalle, par

un emploi de contractuel afin de faire face à la question de la rentrée 2020-2021. Pour terminer, il tient à souligner que cette campagne emplois est importante, en termes d'effectifs. Le cumul en vague 1 qui avait été arbitré favorablement et en vague 2 dépasse les 50 ETP pour la rentrée de septembre 2020, ce qui lui semble considérable, mais qui correspond à l'accompagnement qui avait été indiqué très tôt, pour la mise en place notamment, de la nouvelle offre de formation et de l'ensemble des démarches opérées pour l'accompagnement en premier cycle et la priorité de la réussite en licence.

Le directeur des ressources humaines ajoute pour cette deuxième campagne de recrutement, avoir dissocié les recrutements spécifiques sur moyens ORE et la réforme des études de santé, ainsi que les recrutements sur les moyens de l'établissement. À l'instar des années précédentes, il y a eu une méthodologie adoptée pour déterminer et garantir la soutenabilité budgétaire de l'ensemble des opérations de recrutement en raisonnant à *iso méthodologie* à la date d'observation au 1er septembre 2020. Pour ce faire, deux enveloppes ont été établies. La première concerne les dépenses générées par les entrées : à titre d'exemple, les concours, réintégration, à partir de la rentrée 2020. Puis, la deuxième enveloppe budgétaire a permis de déterminer la masse salariale libérée par les sorties, notamment les départs à la retraite, détachement, fin de contrat. La différence entre ces deux enveloppes budgétaires a permis de déterminer l'enveloppe qui serait mobilisable pour accompagner ces demandes de recrutement. Il relève que c'est un point méthodologique sur la soutenabilité budgétaire au niveau des moyens de l'établissement, et comme monsieur le Président l'a indiqué en amont, l'établissement a bénéficié d'une dotation qui est venue abonder la subvention pour charges de service public concernant les moyens ORE, à la fois pour permettre d'accompagner les demandes en matière de contractuels, mais également de pouvoir initier un complément de campagne emplois pour les titulaires enseignants, enseignants-chercheurs. Pour terminer, il précise, sur le premier tableau, que la masse salariale indiquée serait à mobiliser sur les quatre mois de l'exercice de 2020, donc de septembre à décembre, sur la base d'un coût moyen en fonction de l'emploi concerné (ATER, enseignant contractuel, PAST) et au niveau des titulaires, le principe est identique.

Débat :

Madame Marteau-Petit remercie les intervenants pour ces explications. Elle relate la campagne emplois qui a été supprimée il y a deux ans. L'année dernière, il y avait un emploi de professeur 46-3, et au moment de l'inscription, le ministère l'avait supprimé, ne permettant pas de concourir. Cette année, un poste n'a pas été publié car il a été demandé un second poste contre l'avis de la composante qui souhaitait vivement que le poste de professeur 46-3 soit publié. Sauf erreur de sa part, elle fait rappeler au Président qu'il avait argué du fait qu'il maintenait le premier poste PR 46-3 de façon à négocier auprès du ministère le second PR 46-3. Elle souhaite savoir, s'il y a deux postes et quand est-ce que ce seul poste sera publié.

Le Président de l'UR indique que c'est un point effectivement particulier pour lequel les discussions n'arrivent pas à aboutir pour le moment. Il présente l'origine des discussions sur le sujet, qui est le fait que le recrutement sur cet emploi de PR en 46-3 n'a pas pu se faire en 2018 et avait été reporté sur la campagne emplois suivante. Par la suite, il rappelle qu'il y a eu une réunion avec huit membres du CAC plénier et lui-même pour convenir de l'importance d'aller vers deux emplois, donc deux professeurs en 46-3 pour le département de Droit, ce qui a été fait. Un courrier a été adressé au ministère pour ce faire. Puis, la présidence a enchaîné vers un arbitrage favorable de la campagne emplois validée par les administrateurs au titre du 46-3. À ce stade, la première réponse consistait à dire que deux emplois ont été demandés en 46-3, mais le ministère n'autorise qu'un seul recrutement. Cela a été argumenté, à nouveau, au ministère pour avoir ces deux emplois 46-3. Il informe qu'il n'y a pas d'autres éléments de réponse à cette demande. Sans autre élément, les emplois ont été décalés. Ils sont bien affectés à l'UFR Droit et Économie, mais le process de recrutement n'a pas pu être activé en l'absence de réponse du ministère.

Monsieur Parmentier émet des interrogations sur le recrutement des PR 03. Il demande, tout d'abord, si les dates peuvent être précisées. À quel moment ont été refaites les demandes et

à quel moment le ministère a été relancé. Est-ce que le ministère a indiqué un délai de réponse ? Il craint que ce soit un peu tard et que le ministère dise finalement que l'établissement n'aura aucun des deux postes. Il demande si ce n'est pas préférable de mettre au moins un des postes au fil de l'eau plutôt que d'en avoir zéro.

Le Président de l'UR répond sur les différentes dates. Le courrier de départ date de l'année dernière, pour éviter de se retrouver dans la situation de 2018 où le ministère avait signalé que les arbitrages étaient déjà réalisés, et par conséquent, l'établissement n'avait pas pu être accompagné. Donc, le courrier a été transmis plus tôt que les arbitrages. Le premier élément de réponse faisait état d'une possibilité. Etant intervenu à nouveau, conformément aux engagements, pour demander la deuxième possibilité, il répète qu'il n'y a pas d'autres éléments de réponse. Entretemps, la présidence a été très fortement mobilisée et le ministère d'autant plus, par une crise sanitaire d'ampleur considérable qui ont sans doute ralenti cette partie. Sur les emplois, ayant une campagne synchronisée et une autre au fil de l'eau, il considère qu'il n'y a pas de difficulté. Dès qu'il aura le positionnement du ministère, cela permettra de lancer les emplois au recrutement.

Monsieur Parmentier poursuit sur la campagne emplois relative à la vague 2 sur les recrutements d'enseignants-chercheurs au fil de l'eau, avec prise de fonction au mieux au début de l'année 2021. Il s'interroge sur cette date. Qui va décider, finalement, de l'ouverture des postes au concours et la date de démarrage de prise de fonction des enseignants-chercheurs ?

Le Président du Conseil académique répond que la mise au concours est décidée par le Conseil d'administration pour que l'ensemble des opérations en ressources humaines associées à ces recrutements puisse être lancé. Ensuite, sur les emplois d'enseignants-chercheurs, des dispositions doivent être prises par le Conseil académique en formation restreinte pour identifier les comités de sélection et avoir le temps nécessaire pour que ces travaux puissent avoir lieu. Cela va dépendre à la fois d'éléments réglementaires d'instances, le Conseil académique plénier de ce jour et le Conseil d'administration qui aura lieu le jeudi 18 juin 2020, puis le Conseil académique en formation restreinte pour la création des comités de sélection et leur composition. Par la suite, il y aura le temps matériel de réalisation des recrutements qui amènera à une prise de fonction qui se positionne début 2021. Dans ce processus, il rappelle les heures de discussions avec les directeurs de composante pour stabiliser cette proposition. Pour terminer, si les directeurs de composante demandent une prise de fonction souhaitée plutôt septembre 2021 au lieu du début d'année 2021, il assure que cela sera considéré très attentivement et généralement, ce type de demandes est accompagné.

Monsieur Parmentier spécifie que certaines des composantes auront probablement des besoins urgents et souhaiteraient probablement recruter en octobre, par exemple, en tenant compte des contraintes de délais des instances. Il poursuit sur ces contraintes qui entourent les postes financés par les moyens ORE. Est-ce que les personnes recrutées auront des missions d'accompagnement des étudiants bien spécifiques et définies ou auront-ils une certaine liberté comme pour les autres postes d'enseignants-chercheurs mis au concours, notamment lors de la première vague ?

Le Président du Conseil académique indique que ce sont les moyens qui sont octroyés sur les propositions faites par l'établissement pour augmenter la capacité d'accueil et mettre en place les parcours adaptés. Ces moyens, comme c'était le cas du plan Réussir en licence antérieurement, doivent être prioritairement positionnés sur ces projets qui sont soclés, donc pérennes au sein de l'établissement qui devra rendre compte de son utilisation. Il pense que c'est un point extrêmement important, car il y a une attention plus importante des pouvoirs publics de façon générale et de la Cour des comptes en particulier, sur l'utilisation de ces financements. A son sens, il faut être très attentif à ce sujet pour que les moyens mobilisés soient bien utilisés pour améliorer la réussite en Licence.

Monsieur Parmentier fait remarquer qu'il ne voit pas systématiquement, dans les fiches de poste, ces missions d'accompagnement spécifiques des étudiants. En exemple, il prend la fiche

de poste de l'UFR SHE pour la section CNU 62, qui lui semble être un poste financé pour un Maître de conférences traditionnel et non sur moyens ORE.

Le Président du Conseil académique dit que cela n'apparaît pas forcément dans les fiches de poste. Par contre, la qualification de l'emploi fait clairement apparaître la source de financement qui est celle des moyens ORE. Sous responsabilité des équipes à la fois pédagogique et scientifique, quand il s'agit d'emploi d'enseignants-chercheurs, il y a clairement une attention particulière qui doit être celle d'utiliser ces moyens et inciter les collègues concernés à travailler prioritairement sur la Licence.

Monsieur Lefebvre d'Hellencourt interroge sur les moyens qui sont alloués pour la réforme de la santé qui s'élèveraient *a priori* à 900K€ sur deux ans et qui avaient été obtenus pour la mise en place de cette réforme. Dans les emplois qui sont proposés, il constate deux postes d'ATER qui sont fléchés sur l'UFR Santé. Est-ce qu'il y a des postes qui sont prévus pour les basses classes qui entreraient dans cette mise en place de la réforme santé ? Car, à son sens, cela fait très peu de moyens mobilisés sur la mise en place de ces réformes.

Le Président de l'UR confirme sur les 900K€ de l'année universitaire 2020-2021, qu'il y a une petite part en 2020, puis une part qui avait déjà été allouée. La totalité de cette somme est mobilisée sur les vagues 1 et 2, mais celles-ci ne correspondent qu'aux emplois d'enseignants, enseignants-chercheurs, et notamment aux contractuels pour l'utilisation de cette volumétrie globale des moyens RNC et peut être mobilisé au niveau des missions de soutien, sur des emplois, par exemple BIATSS. Puis sur le volet des heures complémentaires, elles vont être générées par la réforme, donc sur le besoin supplémentaire que crée la réforme. Ce qui est indiqué au titre de la R1C sur la vague 2 peut paraître faible au regard de la dotation globale, mais il indique que cela ne correspond pas à la totalité de la mobilisation de l'enveloppe. Le raisonnement s'est fait de façon globale entre ORE et R1C avec le critère évoqué par monsieur le Directeur des ressources humaines qui est celle de la soutenabilité budgétaire, donc la sécurisation des emplois. Par ailleurs, il fait remarquer que ces moyens nouveaux étant ceux du Plan étudiants et de la RNC, ils viennent aussi malheureusement, compenser des charges qui progressent de façon mécanique, et qui sont liées au glissement vieillesse-technicité (GVT) de l'établissement. Donc en trois ans, de 340K€, l'établissement est passé à environ 1,2M€ cette année. Le delta entre ces deux sommes est prélevé sur les moyens nouveaux de l'établissement. Il ne s'agit pas à chaque fois, de sanctuariser ces moyens nouveaux uniquement sur les projets pour lesquels ils ont été obtenus, auquel cas, l'établissement se met en difficulté par des charges non compensées par des moyens qui devraient normalement arriver du ministère. Le choix de l'équipe est de sécuriser l'établissement, de ne pas le mettre en difficulté et c'est la raison pour laquelle n'apparaît qu'une partie des moyens utilisés.

Le Président du Conseil académique confirme les propos du président. Le déroulement des carrières est tel que l'assiette de masse salariale pèse un peu plus lourd chaque année.

Monsieur Boyer poursuit sur la négociation des RCE qui, à son sens, était compliquée pour l'établissement et a duré deux ans. À cette époque, il n'était pas question de non-compensation. Sur cette base, allouer des moyens ORE uniquement sur des projets ORE est une démarche dans laquelle il n'y a aucune chance d'aboutir car celle-ci fait l'hypothèse, à l'instant « t », que tous les établissements étaient à l'équilibre, ce qui n'est pas le cas pour l'Université de La Réunion, par rapport aux effectifs « étudiants ». Il revient donc sur la possibilité qui a été esquissée, que des emplois d'enseignants, d'enseignants-chercheurs en particulier puissent être pourvus avant le mois de janvier. Il rappelle que la précédente campagne ORE a abouti à deux recrutements au mois de février. Dans l'état actuel et dans les circonstances qui sont celles des services RH, il pense qu'il ne serait pas raisonnable d'imaginer de produire des recrutements d'ici le mois d'octobre car derrière chaque recrutement, il y a une mécanique extrêmement lourde à partir des comités de sélection jusqu'aux travaux. Il ajoute qu'à partir de demain, le dernier concours de la première campagne sera traité. Il doute de pouvoir sereinement envisager des recrutements avant le mois de février 2021.

Le Président du Conseil académique ajoute à ce propos qu'à l'aune des circonstances actuelles, beaucoup d'établissements ont simplement refusé d'envisager une campagne emplois classique au premier semestre 2020.

Monsieur Boyer acquiesce et indique qu'il s'agit de grands établissements qui, compte tenu des difficultés et des incertitudes nombreuses qui ont plané sur les concours, ont fait le choix soit de décaler l'intégralité de leur campagne, c'est-à-dire au fil de l'eau, soit de décaler l'intégralité de leur campagne à la rentrée prochaine. Cela veut dire que dans des établissements, pour ne pas subir les difficultés associées au confinement et à l'ensemble des procédures qui sont déjà lourdes dans un établissement normalement structuré s'ajoute le télétravail et le confinement, nombreux sont ceux qui ont préféré ne pas faire de campagne emplois. Il en profite pour remercier les services RH enseignants, enseignants-chercheurs et monsieur le DRH présent qui ont été très fortement impactés. Les concours se terminant demain, il pense que c'est une fierté pour l'Université de La Réunion d'avoir réussi à conduire sa campagne emplois dans ces circonstances.

Le Président du Conseil académique corrobore en ce sens, car l'établissement se fait remarquer nationalement, par son bon fonctionnement.

Monsieur Lefebvre d'Hellencourt revient sur le coût des moyens ORE et R1C qui étaient *a priori* fléchés et qu'il fallait utiliser de façon prioritaire sur ces fonctions. Est-ce qu'il n'y a pas une contradiction avec l'utilisation de ces moyens pour compenser le GVT par exemple ?

Le Président de l'UR répond par la négative. L'Université de La Réunion n'est pas la seule dans ce cas, tous les établissements qui ont cette responsabilité à porter une maîtrise de la masse salariale raisonnent de la même façon. Le ministère est très au fait de cela. Les véhicules qui sont utilisés pour amener des moyens nouveaux au sein des établissements sont ceux en place : le Plan Etudiants et les moyens R1C. Ces véhicules viennent identifier un accompagnement spécifique, mais aussi compenser un accompagnement qui devrait passer par d'autres véhicules identifiés autrement. C'est-à-dire raisonner de façon cloisonnée, en disant que ces moyens seront dédiés à tel projet ou à tel autre besoin, sans avoir de vision transversale, amène mécaniquement à des difficultés. Il répond qu'il n'y a pas de contradiction, mais une vraie politique et un engagement de l'équipe présidentielle qui consiste à aller au bout de ces propositions. Quand il est indiqué aux composantes et aux structures porteuses de formation que l'établissement les accompagneront, l'équipe le fera avec le niveau d'accompagnement qui restera soutenable dans le temps. Il souscrit aux remerciements et à l'engagement de monsieur le Directeur des ressources humaines et l'ensemble des équipes administratives qui gèrent ces questions éminemment importantes. Il fait mention des dernières années, durant lesquelles, l'établissement n'a jamais gelé de campagne emplois afin d'assurer les rentrées universitaires auprès des équipes pédagogiques. Il indique que ce n'est pas du hasard mais une bonne et saine gestion qui consiste à ponctionner en priorité sur les masses disponibles et en particulier la masse salariale avant de voir ce qui est mobilisable, de sorte à garantir aux équipes pédagogiques, scientifiques, administratives et techniques de l'établissement, un accompagnement annuel.

Le Président du Conseil académique ajoute sur les huit emplois qui apparaissent fléchés ORE dans le tableau, qu'ils portent en eux-mêmes intrinsèquement une part du GVT. Ils ne sont pas recrutés pour six mois, mais pour une carrière. A son sens, il n'est pas aberrant de donner une marge de manœuvre pour penser globalement. Il est souhaité à ces huit collègues de belles carrières et du fait du GVT, l'établissement devra faire face le moment venu à un GVT toujours en hausse. Cette configuration permet aussi techniquement, de ne pas oublier cet équilibre budgétaire global à l'échelle de l'établissement, ce qui veut dire financer le GVT que le ministère n'a pas compensé.

Monsieur Mehoumoud apporte des précisions sur les propos de Monsieur le Président au sujet du poste de PR 01. Il confirme l'avoir rencontré à ce sujet. Suite à la délibération qui a eu lieu il y a deux ans, ce poste avait été annulé l'année dernière et non remis dans la campagne cette année. De plus, il indique que cette rencontre avec les élus du CAC n'était pas pour l'affichage

ou la demande de deux postes. Il ajoute que quelques élus avaient demandé que cette question soit réglée par le laboratoire de recherche et le département de droit, qui était plus à même de répondre à cette demande de deux postes de PR 01 et non un seul.

Le Président de l'UR dit que, sur ce point, il faut être précis car au sortir de cette réunion, tout le monde était d'accord et il affirme que la position de certains a changé par la suite, ce qu'il trouve dommageable, selon ses propos, puisqu'il était question d'une démarche collective, d'appuyer dans le même sens, puisqu'ils avaient convergé lors de la réunion. Puis, finalement deux élus ont maintenu leur position, pour faire basculer le ministère vers la proposition de l'établissement. A un moment donné, s'il y a des revirements de position ou des interventions qui passant par d'autres canaux qui ne sont pas ceux normalement attribués à ce type de demandes, pour faire en sorte, que cela aboutisse, cela amène de la confusion et cette opinion amène également à un échec de l'opération.

Madame Marteau-Petit ne souhaite pas revenir sur la situation des PR 01, mais comme demandé, apporte des précisions. Elle rebondit sur les propos de Monsieur le Président, où il évoque qu'il n'y avait eu aucun problème en ce qui concerne les campagnes emplois. Elle tient à rappeler qu'il y a trois ans maintenant, une campagne emploi a été annulée. Cette campagne emplois a été très mal vécue et cela a été très difficile à accepter au sein du CAC-R, selon ses propos.

Le Président du Conseil académique rappelle qu'à l'époque, il y avait un président du CAC-R qui avait proposé de reprogrammer exactement la même campagne emploi que celle qui avait été annulée par le ministère et ce même CAC-R a été dans une autre direction. La proposition qui a été faite était de reconduire à l'identique tous les comités de sélection et de procéder dans l'année à l'ensemble des recrutements avec deux à trois mois de retard sur le calendrier officiel. Il ne souhaite pas revenir sur un passé qui effectivement, a été douloureux. Il était souhaité d'être en capacité de faire des recrutements pour une prise de fonction au 1er novembre mais le CAC-R en a décidé autrement.

Le Président de l'UR répond que la responsabilité ne peut pas être celle du Président à ce moment. Il y a eu une responsabilité qui a été la sienne, de présider un CAC-R au titre de la continuité de service public. Il reconnaît qu'il n'en avait pas le droit à cette époque et signale s'être excusé auprès des membres du CAC-R. Ceci dit, il y avait une lacune dans les textes qui est désormais comblée. Le président de l'université peut dorénavant, dans ce type de situation présider le CAC-R. La proposition a été faite de façon régulière aux membres du CAC-R de recruter avec ce délai de deux mois. Mais la responsabilité, lui semble-t-il, est très largement partagée, et qu'il faut avancer de façon positive sur ces recrutements.

Monsieur Parmentier revient sur le poste 01. Est-ce qu'une prise de poste en 2021 est possible, étant donné que les postes ont été votés en 2019 pour les campagnes emplois de 2020 ? Est-ce qu'il faudrait revoter le principe des postes PR 01 pour que la prise de poste des personnes recrutées puisse se faire en 2021 ? De plus, il interroge sur une non prise de poste en 2020.

Le Président de l'UR répond qu'à son niveau, les emplois de PR 01 sont budgétés et autorisés au recrutement pour 2020 et non pour 2021. Quel que soit, le moment du déclenchement de ces postes, s'il a lieu en 2020, il pourrait y avoir effectivement une prise de fonctions en 2021. Puis pour des raisons diverses, s'il n'y avait pas de recrutement sur ces postes en 2020 et que le recrutement s'opérait dans le cadre de la campagne synchronisée, en 2021, il faudrait que le Conseil d'administration de la fin de l'année 2020 valide l'autorisation budgétaire et le recrutement de ces emplois dans le cadre de la campagne 2021.

Le Président du Conseil académique remercie les élus pour ces échanges ainsi que Monsieur le Président et monsieur le Directeur des ressources humaines pour la présentation de cette campagne emploi à huit postes pour les titulaires. Il fait référence à la GED où est accessible l'ensemble des fiches.

Madame Robert Da-Silva signale sur la fiche de poste de l'UFR SHE pour le laboratoire Piment, qu'il est inscrit sur la partie identification de l'emploi publié "nature EC", pour enseignant-chercheur, qu'il faudrait modifier et remplacer par MCU.

Le Président du Conseil académique acquiesce et affirme que cela sera corrigé et soumis aux voix.

Le vote est organisé à distance, les résultats sont :

- 27 voix POUR
- 03 voix CONTRE
- 07 ABSTENTIONS

Il remercie très chaleureusement les participants pour ce beau résultat qui va donner les moyens aux composantes de travailler dans les prochains mois. Le complément campagne emplois 2020 (vague 2) reçoit un avis favorable.

Point n° 3. Charte du télétravail.

(Rapporteur : Chargé de mission, conditions et qualité de vie au travail).

La charte du télétravail est une belle avancée dans une constitution de révision, telle que celle qui a été votée en 2019 par les instances de juin et juillet 2019. Cette révision fait suite à une phase d'expérimentation au sein de l'établissement, qui a duré un an. Le décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 a modifié la mise en œuvre du télétravail au sein de la fonction publique. A cet effet, il y a eu un groupe de travail piloté par le chargé de mission, conditions et qualité de vie au travail avec la participation de monsieur le DRH, de monsieur le responsable du SAJC, un représentant des cinq organisations syndicales de l'établissement, (SNASUB-FSU, SNPTES, CGTR, UNSA, et SGEN-CFDT).

Quelques modifications ont été apportées au niveau du CHSCT et ont été validées par la DAJI, qui a été transmis en version 2 en remplacement de la version initiale du document.

Les changements concernent :

- L'article 1 relatif au cadre légal et réglementaire avec l'ajout de la loi 2019-828 de transformation de la fonction publique, notamment son article 49, en ajout du décret du 5 mai 2020 qui modifie le décret de 2016.
- L'article 2 relatif à la définition du télétravail, celle-ci a été reprise du décret qui évolue pour la mise en œuvre de télétravail ponctuel.
- L'article 3 relatif au champ d'application : ajout de la notion de droit public dans la première phrase.
- L'article 4 relatif aux principes généraux du télétravail : suppression du paragraphe intitulé « principe du caractère régulier du télétravail » qui a disparu de la définition du décret. Il a été ajouté en GT et en présidence d'instances, la possibilité, lorsqu'il y a un avis défavorable formulé par un N+1 de l'agent, de solliciter avant tout recours possible, une mise en place d'une médiation et de privilégier le dialogue.
- L'article 5 relatif à la durée et quotité de télétravail a été modifiée au niveau du dernier paragraphe de l'article 5.1. Pour ce faire, il est basé sur les possibilités du décret et sur les premiers retours de la phase d'expérimentation. En effet, 94 % des télétravailleurs souhaitent une augmentation du quota hebdomadaire, en passant à trois jours par semaine. Puis, pour les encadrants au télétravail, dans le cadre de l'expérimentation de l'année passée, il y avait 75 % d'entre eux qui souhaitaient également l'augmentation de ce quota. Conformément à ces demandes, la quotité des activités pouvant être exercée en télétravail est fixée à trois journées maximum par semaine avec la même possibilité que la version précédente, d'être fractionnable en demi-journée. Puis, comme le permet désormais le décret de mai 2020, les journées de télétravail peuvent être réparties en jours fixes et/ou flottants en fonction de l'organisation du service. Sur ce point, il précise que les jours « fixes » est la forme classique, telle qu'elle a été mise en place dans l'établissement en 2019-2020 conformément au décret de 2016. La

demande en début d'année doit fixer un certain nombre de jours fixes par semaine, si les instances le valident. Ces jours seront, tout au long de l'année, mis en œuvre en télétravail, avec un caractère régulier. Le jour flottant est une nouveauté qui apparaît dans le cadre du décret de 2020. La demande se fait en début d'année et la mise en œuvre se fait au fil de l'eau avec la demande de l'agent et la validation du N+1 dans la mise en œuvre des jours ponctuels, conformément aux quotas autorisés. La volonté est de permettre d'avoir la forme la plus souple du télétravail possible, de permettre aux responsables de structures d'adapter la mise en œuvre de ce télétravail aux contraintes, aux spécificités organisationnelles et humaines de chaque structure, en permettant, lorsque c'est possible, que l'agent demande, la possibilité d'aller jusqu'à trois jours maximum avec les notions de jours fixes et de jours flottants. Il y a la possibilité de déroger aux trois jours par semaine maximum dans le cadre d'un état de santé, d'une situation de handicap ou d'un état de grossesse qui le justifie, et après avis de la médecine de prévention pour une durée de six mois maximum et une dérogation qui est renouvelable. Désormais, il y a la possibilité d'avoir une autorisation temporaire de télétravail qui soit au-delà des trois jours par semaine et qui est accordée en raison d'une situation exceptionnelle qui perturbe l'accès aux services, ou le travail sur site. Ces éléments sont repris textuellement dans le cadre du décret du 5 mai 2020.

- L'article 6 relatif au télétravail et temps de travail, il y a eu quelques changements de vocabulaire. Il a été précisé « la circulaire annuelle du service des ressources humaines de l'établissement » au 2^e paragraphe. De plus, pour les agents non titulaires, la notion d'avenant au contrat est précisée. En CHSCT, il a été décidé de reprendre les éléments du guide de la DGAFP dans la mise en œuvre du télétravail, ce qui permet de voir notamment les possibilités de télétravail, suite à un problème technique, qui n'avait pas été proposé et non prévu dans le cadre de la charte précédente.

- L'article 6.2 relatif aux dispositions spécifiques au temps partiel voit pour principal changement l'apparition d'un tableau qui fixe la durée hebdomadaire minimale de présence sur le lieu d'affectation qui ne peut être inférieure à deux jours par semaine, pour plus de précisions en lecture, à la fois aux encadrants et au personnel.

- L'article 10 relatif à la procédure de demande de télétravail et d'autorisation est modifié au niveau du vocabulaire à l'article 10.1. Le décret de mai 2020 propose le vocabulaire « Attestation de conformité des installations aux spécifications techniques ». Sur le fond, il s'agit d'une attestation d'assurance.

- L'article 10.2 relatif à la procédure de demande de télétravail et d'autorisation, il a été ajouté les deux derniers paragraphes prévus par le décret. Un agent peut faire une demande lorsqu'il est dans un état de santé qui le justifie, par exemple, une situation de handicap, de grossesse, dans ces cas, une demande de télétravail peut se faire en cours d'année universitaire et en dehors de la campagne de recensement de demandes de télétravail. Cette demande peut être utilisée en cas de changement de poste en cours d'année. Conformément aux dispositions réglementaires, le dernier paragraphe précise le délai de réponse écrite, d'une part qui est d'un mois maximum à compter de la date de réception, lorsque c'est en cours d'année ou la date limite de dépôt d'une campagne de recensement lorsque celle-ci est organisée.

- L'article 10.3 relatif à l'autorisation du télétravail, la modalité de notification a été changée. La notification se fait par voie électronique au demandeur avec copie au responsable hiérarchique, l'objectif étant de réduire la lourdeur des démarches administratives habituelles. Ce délai étant réduit, l'agent est directement notifié de l'autorisation par voie électronique et en copie au N+1 qui en prend connaissance.

- L'article 11 relatif aux modalités d'interruption du télétravail, les éléments ont été repris du décret pour éviter toute mauvaise retranscription.

- L'article 12 relatif aux voies de recours en cas de refus ou d'interruption du télétravail, une phrase a été ajoutée au premier paragraphe.

- L'article 13 relatif à l'équipement mis à disposition du télétravailleur a été ajouté les deux derniers paragraphes pour la reprise des éléments du décret, par rapport aux agents en situation de handicap avec la possibilité désormais de mettre en œuvre sur le lieu de télétravail des aménagements en postes nécessaires, dans la limite à ce que les mesures ne soient pas disproportionnées, en tenant compte des aides qui peuvent compenser tout ou partie de ces aménagements par l'employeur.

- L'article 14 relatif aux mesures d'accompagnement : la notion d'une formation qui soit adaptée au management de télétravailleurs. Ces éléments étaient déjà inclus au plan de

formation de 2020 et sa mise en œuvre était programmée avec des inscriptions en cours jusqu'à l'apparition du Covid. Donc, ils seront programmés au semestre prochain, autant de fois que nécessaires à l'avenir, pour s'assurer d'une mise en œuvre la plus adaptée possible à l'échelle de l'établissement.

- L'article 15 relatif à la santé et sécurité du télétravailleur a été ajouté par le CHSCT sur la base du guide de la DGAFF, les notions du respect de droit à la vie privée et de droit à la déconnexion. De plus, il était nécessaire de préciser l'utilisation des outils, les moyens de communication professionnels de l'établissement et que les coordonnées personnelles de l'agent en télétravail ne devaient pas être diffusées, notamment par le responsable hiérarchique. Par ailleurs, il y a également la notion du domicile en télétravail, les lieux d'exercice sont désormais pluriels.

- L'article 16 relatif au suivi du dispositif, il est maintenu la mention du bilan annuel à l'échelle des services, des composantes, des structures, qui est fait par le supérieur hiérarchique conjointement avec les agents qui sont en télétravail. Les éléments du télétravail seront intégrés au bilan social de l'établissement qui est une forme d'activité qui devient une forme classique désormais, et qu'à la demande de l'administration ou des instances de l'université, pourra être réalisé un bilan ponctuel à l'avenir.

La charte a été validée à l'unanimité du CTE et du CHSCT le vendredi 12 juin.

Débat :

Madame Marteau-Petit fait observer que le texte qui est très précis et par conséquent, des risques subsistent lorsqu'ils sont mis en application. Elle évoque les problèmes d'interprétation et des risques de contournement donc de non-application du texte à certains cas. A cet égard, s'il y a un contentieux qui se noue, il est prévu une procédure de médiation et demande qui va être médiateur.

Le chargé CQVT répond que ce sera géré au niveau du service de la Direction des ressources humaines de l'établissement, sur des demandes liées au télétravail. A ce jour, il n'y a pas de dispositif interne d'organisation à long terme quant aux médiations qui seront menées à l'avenir.

Madame Marteau-Petit attire l'attention des membres et indique que la DRH pour l'agent, c'est son supérieur hiérarchique, autrement dit, c'est l'employeur. Quand il y a une médiation qui est proposée, c'est souvent, une personne tierce, qui lui semble plus juste. En exemple, si le DRH fait la médiation, alors qu'il a refusé le télétravail, elle demande d'y réfléchir.

Le chargé CQVT précise que lorsqu'il y a un refus d'un N+1 étant dans le cas actuel, un responsable administratif, un Directeur de composante ou de service envers un agent, cela signifie qu'à cette étape, il n'y a pas de participation du service des ressources humaines à un motif de refus. À ce moment, il y a une possibilité d'intervention du service des ressources humaines pour privilégier un dialogue avant le recours aux instances. Ce qui ne présente pas une obligation, mais une possibilité qui était offerte à l'agent et au N+1 qui le souhaite.

Madame Marteau-Petit indique qu'à ce moment, il faut parler de recours hiérarchique et non de médiation. Elle explique que si, par exemple, un Directeur refuse la demande, il faut s'en remettre à la DRH qui est un recours hiérarchique.

Le chargé CQVT donne lecture de la phrase : « Le télétravail est subordonné à l'avis préalable du responsable de service ou de la structure de rattachement. En cas de refus opposé à une demande d'autorisation, un entretien préalable entre l'agent et son supérieur hiérarchique doit se tenir pour motiver le refus de la demande. Si l'avis défavorable est confirmé, l'agent peut solliciter la commission compétente », conformément au décret. « Toutefois, avant recours, une procédure de médiation peut être proposée ». Il indique que le point de blocage, se fait entre un supérieur hiérarchique et un agent, le cadre normal est le recours en commission. Cette procédure de médiation, de voie de dialogue n'est pas déterminée, puisqu'elle ne pouvait pas l'être dans le cadre du GT. Toutefois, elle sera proposée et présentée aux instances de l'établissement, comme évoqué en CTE et en CHSCT.

Madame Marteau-Petit acquiesce mais ajoute, à condition que dans la Commission, le médiateur soit une autre personne que le DRH car si un recours hiérarchique est fait, ce point devra être approfondi. Par ailleurs, elle interroge sur les personnes qui sont bénéficiaires du télétravail. Elle rappelle qu'a été évoqué la dernière fois, que les personnes qui devaient être obligatoirement présents pour leur travail sur site et ne pouvaient pas être éligibles au télétravail. Est-ce que c'est toujours le cas ?

Le chargé CQVT répond par l'affirmative.

Madame Marteau-Petit fait observer qu'il y a un certain nombre de personnes qui doivent travailler sur site, mais qui ont, par ailleurs des réunions. A partir du moment où, ils pourraient animer ces réunions en distanciel, elle ne comprend pas pourquoi ces personnes ne pourraient pas être associées au dispositif.

Le chargé CQVT répond que si ces personnes ont une partie de leur activité qui est télétravaillable, elles peuvent faire des demandes de mise en œuvre de télétravail, notamment s'il y a des réunions qui peuvent se tenir en distanciel. La charte actuelle qui reprend le décret 2020 permet une très grande souplesse dans sa mise en œuvre avec l'utilisation des jours flottants qui sont des jours ponctuels. Donc, un agent qui, à plus de 90% et qui n'a pas d'activité télétravaillable de manière régulière, peut, ponctuellement, sur une partie de ses missions, mettre en œuvre ce télétravail. Donc, la charte actuelle permet de faire évoluer les freins qu'il pouvait y avoir à ce niveau par rapport à la version précédente.

Madame Marteau-Petit revient sur l'article 9 où est énuméré un certain nombre de personnes qui pourraient être qualifiées à risque, mais sans utiliser le terme de personnes à risque. Dans le cadre de la Covid-19, il a été favorisé le travail en distanciel pour ces personnes à risque. A son sens, l'énumération des personnes fait qu'il y a une partie qui passe à la trappe.

Le chargé CQVT informe avoir repris textuellement le décret et en conséquence, ne pouvait pas être plus précis et plus fermé que ce que proposait le décret.

Madame Marteau-Petit donne un exemple pour éviter toute mesure discriminatoire. Dans une équipe, s'il y a deux personnes qui ont exactement le même emploi et qui font la même demande, est-ce qu'il serait possible qu'il y ait deux réponses différentes ?

Le chargé CQVT acquiesce et l'explique en raison du maintien de la continuité de service public, si les activités doivent être maintenues en présentiel d'une part et en fonction de critères de priorisation, d'autre part. Donc si deux personnes ont les mêmes missions, mais qui soient différentes sur l'aptitude à être au télétravail, l'article 8 relatif aux critères de priorisation permettra de faire un distinguo. Si l'agent n'accepte pas la décision qui est prise, il y a les voies de recours et une possibilité que la décision se prenne en instance et entre les deux possibilités, la médiation en veillant à avoir le maximum de bienveillance dans ce cadre.

Madame Robert Da-Silva revient sur l'indicateur des 94 % de télétravailleurs qui souhaitaient une augmentation du quota de jours télétravaillés. Elle demande combien d'agents à l'Université étaient concernés par le télétravail.

Le chargé CQVT indique 57 télétravailleurs à l'Université de La Réunion en 2019-2020. Dans la mise en place de la phase expérimentale, une enquête a été réalisée, pour établir le bilan définitif avec 49 répondants, soit 86 % de taux de réponses. Donc, 94 % des répondants des télétravailleurs souhaitaient une augmentation du quota. Puis, s'agissant de l'impact du télétravail, les relations entre agents représentent 49 % d'impact positif, 47 % impact neutre et pour 4 % des cas où l'impact est négatif sur la relation entre les agents d'un même service. Sur la relation entre le télétravailleur et son N+1, il y a un impact positif à 45 %, un impact neutre à 55 % et aucun retour négatif sur la relation télétravail-télétravailleurs. Il y a eu 22 encadrants de télétravailleurs, donc 22 responsables hiérarchiques en 2019-2020 et 20 d'entre eux ont apporté une réponse, soit 91 % de réponses à l'enquête. Dans cette catégorie, 75 % demandent

une augmentation du quota et aucune difficulté apparente, entre les relations avec le N+1 et le télétravailleur.

Madame Robert Da-Silva comprend que le texte qui est proposé concerne le personnel BIATSS. Elle demande s'il était envisagé de rédiger un texte dans la même veine, pour les enseignants et enseignants-chercheurs. En effet, dans ces conditions de crise et de confinement, les enseignants et enseignants-chercheurs ont été amenés à assurer des enseignements à distance. Dans quelle mesure ces enseignements à distance peuvent être pris en compte dans le télétravail ?

Le chargé CQVT fait savoir que le décret ne précise pas le type de catégories d'agents qui peuvent faire du télétravail. Par principe, la charte actuelle pourrait être applicable au personnel enseignant et enseignant-chercheur. Dans les faits, les missions de pédagogie et de recherche donnent une très grande autonomie dans leur mise en œuvre aux enseignants et enseignants-chercheurs qui *a priori*, n'ont pas besoin de demander l'application de la présente charte. Par contre, ce qui est prévu dans le cadre du décret pour toutes les situations exceptionnelles liées au Covid, c'est l'application du texte dans les dispositions spécifiques : « une autorisation temporaire de télétravail, dans le cadre d'une situation exceptionnelle, et qui perturbe l'accès au service ou au travail sur site ». Donc si le contexte est tel qu'il faudrait repartir dans une deuxième vague de Covid, cette notion s'appliquerait à l'ensemble des agents, enseignants ou BIATSS de l'Université de La Réunion.

Madame Robert Da-Silva précise sa question. Est-ce que cette charte de télétravail s'applique à l'enseignement à distance ? Elle signale que les enseignants et enseignants-chercheurs vont très certainement faire de l'hybride à la rentrée, est-ce que cette charte s'applique à ce type d'activité ?

Le chargé CQVT pense que sur la modalité d'enseignement à distance, si elle s'applique, ce ne sera pas dans le cadre des trois jours par semaine, puisque la durée de travail est différente, pour les enseignants/enseignants-chercheurs, puisqu'il y a une partie du quota horaire qui doit être fait en enseignement, que ce soit en présentiel ou en distanciel, en fonction des modalités prévues par l'établissement. La partie qui n'est pas palpable est celle de la préparation des cours, de l'enseignement, de la recherche et partir sur un maximum de trois jours par semaine rend plus compliquée la mise en œuvre à l'échelle des enseignants-chercheurs.

Le Président du Conseil académique rejoint la lecture du chargé de mission CQVT. Il pense également que cela ne peut pas être le même cadre pour gérer la question des enseignants et des enseignants-chercheurs. Pour exemple, il évoque le cas de certains enseignants, enseignants-chercheurs qui sont rattachés actuellement à l'Institut Indianocéanique du Numérique et sont très largement en distanciel.

Monsieur Boyer ajoute sur les aspects de télétravail pour la partie enseignement et en particulier, la prise en compte des enseignements à distance dans les services que la réponse du ministère est très claire dans une dernière circulaire : « L'ensemble des enseignements qui sont effectués, que ce soit en distanciel ou en présentiel, nécessitent de la préparation des enseignants et sont pris en compte dans les services ». Il remercie le chargé de mission pour ce groupe de travail, car ces aspects prennent du temps dans les établissements et nécessitent beaucoup d'interactions, avec de nombreux acteurs. Le télétravail est un produit qui a été un peu accéléré par les circonstances et il pense que c'est intéressant au bénéfice des personnels, qui sont assez favorables au dispositif au regard des votes qui ont été rappelés des instances précédentes. Il se dit satisfait de cette concrétisation par un texte qui est clair et pour lequel il est très favorable.

Le Président du Conseil académique s'associe aux félicitations du président du CAC-R. Il pense que les groupes de travail ont fait avancer l'institution et se remémore les anciennes discussions d'il y a plus de 10 ans sur les questions de télétravail. Il trouve que cela facilitera le quotidien des collègues qui font des allers-retours incessants avec des conditions de circulation difficiles du Sud vers le Moufia, par exemple, lorsqu'il y a le basculement de la route du littoral.

Monsieur Ollivier fait une remarque sur la définition du télétravail qui implique le recours aux technologies de l'information et de la communication, qu'il considère comme s'il n'était plus possible de travailler, sans utiliser les technologies de l'information et de la communication. Il se demande si c'était une mention absolument nécessaire, notamment au vu de ce qui se passe en ce moment dans certaines entreprises, avec des systèmes de traquage, de suivi de l'activité des personnes, qui est basée sur le fait que la personne clique régulièrement sur sa souris ou que des photos aléatoires sont prises à des moments particuliers de leur activité devant l'écran. Est-ce que le télétravail peut être aussi considéré pour des personnes travaillant plusieurs heures sans être devant un écran, sans avoir recours aux technologies de l'information et de la communication ?

Le chargé CVQT explique dans les faits avoir repris textuellement le décret de 2020. Une majorité des personnels utilisent au quotidien un ordinateur et ces fameuses technologies de l'information et de la communication. Dans l'organisation des missions qui sont travaillables à distance, celles-ci sont précisées lors de la demande et sont validées par le N+1 en début d'année. Il peut être prévu dans ce cadre, des missions qui peuvent se faire en-dehors de l'utilisation de l'outil informatique qui est cadré en fonction de l'organisation de service et des missions de l'agent, en accord avec le N+1.

Le Président du Conseil académique lance l'opération de vote.

Madame Marteau-Petit signale un problème technique et par conséquent annonce son vote favorable. Par ailleurs, elle insiste sur le problème de médiation qui a été évoqué, qui lui semble important pour les agents.

Le Président du Conseil académique assure qu'une explication de texte sera donnée sur la partie médiation et le recours hiérarchique.

Le vote est alors organisé à distance, les résultats sont :

- 34 voix POUR
- 0 voix CONTRE
- 1 ABSTENTION

La charte de télétravail reçoit un avis favorable.

Point n°4. Mise en place d'un Groupe de Travail (GT) sur la liberté d'expression dans l'établissement.

(Rapporteur : Eric LACROIX, représentant syndical SGEN-CFDT)

Le courrier du syndicat SGEN-CFDT transmis aux administrateurs est projeté. Le document prend acte de nombreux courriels et de demandes des organisations syndicales et de collectifs, qui ont réagi sur la liberté d'expression. Des réflexions et des protestations, parfois légitimes d'organisations syndicales considéraient qu'il fallait un lien direct. Le courrier du SGEN-CFDT s'indigne que d'autres aient instrumentalisé la situation dans un but purement électoraliste et face aux mouvances qui se dressent, il est demandé le rétablissement d'une expression libre, mais sous conditions : le respect d'autrui et de son intégrité psychologique. C'est la raison pour laquelle le projet d'un GT a été évoqué en CTE et en CHSCT avec l'unanimité des organisations syndicales. Le Président du Conseil académique répond à une remarque de Monsieur Parmentier qui a été faite en amont en question diverse : « est-ce qu'on n'est pas en train de dessaisir un Conseil académique, qui, selon le Code de l'éducation est légitime, pour assurer la liberté universitaire ». Il pense que c'est le CAc qui, à un moment donné, statuera et sera informé, pour rendre un avis. Il s'agit donc de statuer sur l'opportunité d'un GT pour plus de concertation et d'adhésions sur un sujet sensible. La décision du Président qui s'en est expliqué à plusieurs reprises, est d'apporter une réponse immédiate, car les personnels étaient en souffrance à travers des attaques par mails incessantes. La communauté en reçoit un certain nombre encore

aujourd'hui, ce qui n'est pas conforme à un règlement qui a été voté par les instances, selon ses propos.

Le délégué du SGEN-CFDT indique vouloir solliciter les instances sur des points qui semblaient importants et incontournables avec l'ensemble des organisations syndicales. Il ne s'agit pas de brider la liberté d'expression. Il y a eu beaucoup de concours de circonstances qui ont fait qu'à un moment donné, il était normal d'arrêter de nombreux messages qui étaient soit nominatifs, soit vers le syndicat. Finalement, il a été demandé aux membres syndiqués de réagir et de signer une pétition le 7 mai 2020, alors que le syndicat SGEN-CFDT était cité demandant de pouvoir soutenir un collègue qui suit une procédure judiciaire, malgré le fait que ce collègue ait eu des propos diffamatoires, des injures. Il relate un courrier datant de ce jour qui a été diffusé sur les adresses de l'Université de La Réunion. Il rappelle être le délégué syndical du Sgen-CFDT dans le Nord et Madame Angué est dans le Sud. Il cite certains passages de ces courriels pour lesquels, il estime être très intimidants et pour les quels, le SGEN-CFDT a décidé de se battre, estimant avoir laissé du temps. De plus, étant un nouveau syndicat à l'Université, il pense que cela dérange sans doute. Mais il évoque aussi le fait de vouloir défendre des valeurs qui commencent par ne pas être bafouées, puisqu'il reçoit des mails sur lesquels, il ne peut pas se désabonner, sur lesquels, les personnes n'osent pas y répondre, car c'est une sorte de provocation sur des émotions, basée sur la peur, sur l'angoisse, selon ses propos. Il souhaite livrer un autre combat, celui des valeurs, de la compassion car il estime que des choses sont aussi bien faites à l'université.

Le Président du Conseil académique constate aussi une montée en puissance qui est déraisonnable avec des références qui sont citées dans un courriel qui, selon lui, est indigne d'universitaires.

Le Président de l'UR indique que c'est un sujet important et qu'il faut traiter de façon collective. Il pense que la liberté d'expression est d'abord celle des instances de l'établissement, c'est la raison, pour laquelle il a été souhaité de mettre en place ce groupe de travail. Il était important de répondre à la demande à la fois du syndicat Sgen-CFDT et aussi des autres, d'une façon générale, sous deux angles qui d'une part, est celui d'une liberté et d'autre part, d'un point de vue aussi des responsabilités. Au sein de l'établissement, il y a eu la mise en place d'une liste de diffusion « Expression libre » en 2013. Cette liste a vécu et a mis en évidence des dérives qui ont pris des proportions inacceptables, avec des attaques nominatives de collègues, du dénigrement de personnes, de l'humiliation et des attaques de syndicats. Les situations ont pris une proportion telle qu'il lui a fallu, en concertation avec l'équipe présidentielle, supprimer cette liste de diffusion, qui était une exception nationale, car elle n'est non modérée et sur laquelle, circulait beaucoup d'informations à caractère général, mais aussi d'une bassesse assez incroyable. Il rejoint les propos du Président du Conseil académique sur le sujet, qui sont indignes d'universitaires. Le sujet est de bâtir des éléments collectifs pour permettre cette fois d'exprimer une liberté d'expression au sein de l'établissement, mais telle qu'elle est encadrée par les textes. Même l'indépendance des enseignants et des enseignants-chercheurs vis-à-vis de la liberté d'expression ne peut exister que dans le cadre de leur mission, de formation, de recherche, et sous condition d'objectivité d'une part et de tolérance d'autre part. Il convient qu'au-delà de ces éléments de cadrage très général, mais aussi liés au statut des fonctionnaires et à la réglementation existante à l'intérieur de l'établissement, tels que le règlement intérieur, les règles d'utilisation des ressources informatiques qui permettent de positionner cette liberté d'expression dans un cadre qui garantisse le débat d'idées. Il pense que l'équipe sera également présente pour amener la contradiction sur les questions de respect d'autrui, de respect de la santé morale, physique. De plus, conformément aux textes, tout employeur, dès lors qu'il y a des dérives qui sont susceptibles de porter atteinte à l'intégrité physique et morale de ses personnels, doit prendre toutes les mesures qui sont à sa disposition. Il termine en disant qu'un collègue est, actuellement, sous le coup d'une saisine de la section disciplinaire, et est actuellement suspendu. Il y a la liberté d'expression d'un côté et il y a des agissements, de l'autre part, d'un collègue, qui ont dépassé les limites acceptables, pour l'ensemble des raisons indiquées. Désormais, une juridiction a été saisie et sera amenée à prononcer un jugement. La démarche de l'équipe présidentielle est de ne pas faire de commentaires et de ne pas interférer avec le rôle de cette juridiction et de sa compétence en particulier. Il affirme qu'aucune

intervention sera faite sur le cas du collègue, mais qu'il n'y a pas d'amalgame entre les deux. Enfin, il indique qu'il y a des besoins qui se sont exprimés à de multiples reprises. Le premier syndicat l'ayant sollicité sur ces questions est le Sgen-CFDT, il y a plus d'un an et ensuite, il y a eu d'autres syndicats qui se sont manifestés. Aujourd'hui, la réponse se fait par la mise en place d'un groupe de travail, pour mettre en conformité les outils existants et leurs usages au sein de l'établissement, par rapport à l'évolution de textes sous deux aspects : les aspects d'expression syndicale et la question de l'expression universitaire avec les outils qui vont être mis en place et qui peuvent être améliorés, avec les garde-fous qu'il faut absolument avoir et qui vont permettre à tout un chacun, et de façon collective, de pouvoir utiliser les outils, s'exprimer de façon libre au sein de l'établissement, sans être tétanisé par le risque d'être pris pour cible par des personnes. Il peut avoir des discussions dans le cadre de situations, par exemple, électorales, c'est l'expression des sensibilités qui s'expriment, et c'est tout à fait logique et lié au fonctionnement universitaire. Par contre, tomber dans l'invective, dans le dénigrement et l'humiliation de collègues, cela n'est pas acceptable ni tolérable au sein de l'établissement.

Monsieur Rivière parle à titre syndical et remercie de pouvoir prendre la parole sur ce sujet. Comme l'a indiqué le Président, le futur GT sera axé sur deux thématiques : les moyens mis à disposition des syndicats, concernant les TIC et l'expression libre. Il intervient sur la partie syndicale et précise ne pas avoir demandé l'accès au canal « tous-personnels » et le canal « expression libre », se concentrant essentiellement sur les moyens mis à disposition des syndicats. Il souhaite réitérer ses propos tenus en CHSCT et en CTE la semaine dernière sur ces moyens. Il indique que cela fait plusieurs mois que son syndicat -ainsi que d'autres- a fait la demande par courrier, avec une relance au Président de l'Université et au Président du CAC, pour appliquer la circulaire ministérielle qui cadre les moyens syndicaux, les moyens de communication mis à la disposition des syndicats. Aujourd'hui, il indique n'avoir eu aucune réponse. La semaine dernière, les syndicats ont demandé à mettre à l'ordre du jour du CTE, la création de la circulaire ministérielle pour les moyens TIC accordés aux syndicats. Il indique qu'il n'y a toujours pas eu de réponse officielle. Il regrette que ce soit un syndicat qui envoie un courrier et qui a tout de suite une réponse et de suite des actions sont mises en place pour apporter des solutions qui seront à disposition de tout le monde. Ce qu'il trouve gênant, c'est que d'autres syndicats font les demandes dans les règles et n'ont aucune réponse. Il interpelle sur le fait que le SNPTES n'a jamais envoyé de courrier sur le canal « expression libre » pour attaquer ou dénigrer des collègues, ou encore pour instrumentaliser qui que ce soit. Il trouve cela regrettable. Par ailleurs, si ce syndicat n'avait pas envoyé ce courrier aujourd'hui, est-ce que le GT aurait été mis en place ? Est-ce qu'il y aurait eu une réponse pour pouvoir communiquer via les outils que propose la circulaire ? Il estime qu'aujourd'hui, la communication *via* des listes de diffusion est essentielle.

Il ajoute que le courriel qui a été envoyé est une demande officielle, signé à son nom, en qualité de secrétaire académique du SNPTES et non au nom de sa fonction. Il ajoute que le courriel été accompagné de pièces jointes comprenant la circulaire ministérielle avec le cadrage nécessaire pour cette mise en place.

Le Président du Conseil académique reconnaît avoir tardé à y répondre et l'assume. Dans tous les cas, il indique qu'il ne pouvait pas y répondre seul, étant donné que cette réponse doit venir de la gouvernance. A maintes reprises, cette question a été évoquée en réunion d'équipe avec le Président. Puis, la progression a amené vers l'impossibilité de se désabonner qui était un élément bloquant, pour permettre à l'ensemble des syndicats d'utiliser toutes les listes et pouvoir se désabonner était impossible sur le canal « tous-personnels ». Si un agent se désabonne de « tous-personnels », il se désabonne de l'ensemble des listes.

Monsieur Rivière relève que le canal « tous-personnels » est une boîte avec abonnement d'office à la création du compte. Ce que demande les syndicats, est la mise à disposition des listes de diffusion pour les syndicats, pour que les gens puissent se désabonner et dans le cas où, ils ne souhaitent plus recevoir les courriers syndicaux. De plus, il fait savoir que la création d'une liste de diffusion prend quelques minutes.

Le Président de l'UR explique avoir précisé en CHSCT et en CTE, la demande du SNPTES datant du 12 mars 2020. La demande de la CFDT, à laquelle la présidence n'avait pas donnée suite, date du mois d'avril 2019 pour une raison technique, qui est celle évoquée par le président du CAC en amont, et ce n'est pas sans avoir discuté avec les personnes concernées. Il s'agissait d'aller vers des dispositions et des listes de diffusion, à destination des organisations syndicales. Il profite pour dire au sujet de la circulaire évoquée que pour mettre en œuvre ces dispositions, il faut réunir le CTE. Il y a eu de nombreux dossiers qui ont été traités : le 25 novembre 2019, la suppression de la liste « Expression libre » ; le 4 mars 2020, la proposition d'un espace de diffusion, dans lequel, il y a la possibilité d'avoir des communiqués syndicaux. Il fait mention d'une page sur le site intranet, pour mettre en ligne les adresses des sites Internet. Il y a eu les comptes de messagerie génériques qui ont été créés au sein de l'établissement pour pouvoir exercer le droit à l'expression syndicale, il considère qu'il y a eu des avancées. Sur une demande qui a été effectuée le 12 mars 2020, il y a une réponse qui arrive en juin 2020. De plus, il spécifie que depuis le 17 mars 2020, l'établissement est dans une situation de crise sanitaire extrêmement grave, qui a occupé l'équipe présidentielle au plus haut point. Il ajoute qu'il n'y a pas de volonté, « de mal faire », mais il y a eu des concours de circonstances. Comme évoqué en CHSCT, il y a des moments où la charge de travail était telle que les éléments contextuels ne permettent pas de répondre.

Monsieur Rivière réitère ses propos tenus en CHSCT et en CTE. Il signale ne pas vouloir attaquer qui que soit, mais évoque des faits. S'agissant de l'espace personnel mis à disposition pour les syndicats sous la page web, il informe que son syndicat a été le premier à mettre le logo qui pointe vers le site web national, à cela il y a eu une réponse. Toutefois, s'agissant de la diffusion, en s'adressant au Président, il indique qu'il attendait juste une réponse au courriel, même si cela aurait été traité plus tard, il se serait contenté de la réponse.

Le Président de l'UR poursuit sur le volume de mails qui est traité qui est impressionnant. S'il n'y a pas eu de réponse à ce mail, il s'en excuse. Les échanges ont eu lieu dans les instances de dialogue social, au CHSCT et au CTE, les réponses ont été apportées dans ces instances. Mais il entend la demande et comprend le désagrément.

Madame Robert Da-Silva revient sur un certain nombre de faits en particulier, la liste « Expression-libre » qui a été supprimée le 25 novembre 2019. Le 11 décembre 2019, des élus du conseil académique avaient demandé d'échanger sur cette question. Avant le CAC, il y a eu courrier intersyndical qui a été envoyé, en date du 4 décembre 2019, demandant à ce que le canal « Expression libre » soit rétabli. Elle rejoint les propos de Monsieur Rivière et se dit satisfaite de voir que la demande du SGEN-CFDT a été prise en compte assez rapidement. Concernant le groupe de travail, elle pense qu'il faut distinguer la communication des organisations syndicales qui doit se faire sans filtre. De plus, elle estime que cela ne doit pas être compliqué de faire des listes de diffusion à destination des organisations syndicales, sans passer par un groupe de travail. Puis, sur l'autre pan « d'Expression libre » qui permet des échanges directs entre collègues, sur des sujets qui ne portent pas forcément sur le travail, il doit être rétabli. Elle fait part de ses doutes dans cette « Expression libre », où il faut obligatoirement modérer. Par ailleurs, si des individus utilisent cette voie d'expression pour dénigrer, ces individus peuvent saisir les instances, etc. Le groupe de travail réduit la thématique « Expression libre ». A son sens, pour les organisations syndicales, elle ne voit pas l'intérêt de mettre en place un groupe de travail qui va réfléchir à des éléments déjà régis par la loi. Elle rappelle, par rapport à la communication des organisations syndicales, que le SNESUP a plusieurs fois demandé et a plusieurs fois interpellé le Président à ce sujet. Elle fait remarquer qu'il n'y a pas eu de réponse claire et nette sur la question, hormis la possibilité d'envoyer les messages sur le site Expression.

Monsieur Lefebvre d'Hellencourt rejoint les propos de Madame Robert Da-Silva. Il estime qu'il y a deux situations différentes. Il informe ne pas être syndiqué, mais porte à connaissance l'existence des textes dont la circulaire lui semble très clairs sur ce que doit pouvoir faire un syndicat, notamment pour envoyer des destinataires sans blocage, ni lecture par un tiers. Il considère qu'il n'y a qu'à appliquer la loi. Par ailleurs, selon ses propos, il pense que ce n'est pas compliqué de faire une liste de diffusion sur laquelle les personnes puissent se désabonner aux différents syndicats. Pour le deuxième groupe de travail, il propose de discuter sur

l'expression libre de chacun, sur la modération qui peut être possible et qui peut aussi se faire sans modération avec une charte ou des règles qui soient appliquées. Il termine en disant qu'il faut en tous les cas, séparer l'aspect syndical de l'aspect expression libre classique.

Le Président de l'UR renvoie à la circulaire et au texte qui y est associé. Il relève que dans la proposition, il faut une délibération du comité technique d'établissement, et il y a un certain nombre d'éléments qui sont à définir ainsi qu'un certain nombre de principes qui sont édictés. Pour exemple, au niveau du ministère, de l'académie ou des grandes administrations, le nombre d'envois d'emails est limité et la périodicité dans le temps est cadrée. Il est question en interne à l'université de pouvoir le faire. Le choix de la présidence est de faire un groupe de travail qui va permettre de cadrer la périodicité, le nombre, les modalités exactes, pour un passage en CTE et avoir une délibération qui soit totalement régulière sur le sujet.

Madame Marteau-Petit annonce ne pas être syndiquée non plus, mais être juriste. La circulaire de 2016 précise dans son article 2-1 : "Dans le respect des règles générales de sécurité du système d'information, les messages électroniques en provenance des organisations syndicales parviennent à leurs destinataires sans blocage, ni lecture par un tiers." Elle indique que c'est un texte général qui est d'application directe et rejoint les deux interventions précédentes. Elle doute que l'auteur de la circulaire, qui s'adresse à l'enseignement supérieur, ait prévu qu'au sein des universités, qu'il puisse y avoir des groupes de travail. Elle indique qu'il faut appliquer la circulaire en ce qui concerne les organisations syndicales. Puis, pour rebondir sur les propos précédents, elle pense qu'il y a une réflexion à faire concernant l'expression libre pour les autres types de personnel, sachant que tout ce qui a pu être fait pour empêcher l'utilisation des boîtes mail, n'a servi à rien, selon ses propos. Car elle constate que les mails individuels des personnes mises en cause qui ont été blacklistés et sont hébergés ailleurs. Elle rejoint Monsieur le Président sur le fait qu'il faut responsabiliser les gens à un moment donné, s'il y a des abus, des détournements dans l'utilisation de ces messageries, il faut en prendre acte. Toutefois, il ne faut pas priver les gens du pouvoir de communiquer, car elle considère que cela ne règle pas le problème. Pour les organisations syndicales, la circulaire est particulièrement claire.

Monsieur Parmentier fait référence à la pétition signée par environ 300 personnes. Il indique que celle-ci ne visait pas à défendre le collègue, mais à défendre la liberté d'expression. Par ailleurs, il estime qu'il faut pouvoir défendre des gens qui ne sont pas sur les mêmes positions, ce qui est aussi défendre la liberté d'expression. Il s'étonne que ce point soit mis à l'ordre du jour aussi tardivement et souligne la mise en place d'une procédure très lourde à partir de décembre 2019, c'est-à-dire quatre mois pour qu'elle soit à moitié opérationnelle, même si des messages restent modérés, sans justification et ne sont pas publiés. Quelle est la date limite de rendu des travaux du GT ? Quid de la composition de ce GT ? Est-ce que des noms sont déjà envisagés pour intégrer ce GT ? Est-ce que la demande du SGEN va être suivie pour ne mettre que des organisations syndicales dans le GT ?

Monsieur Idelson revient sur le terme de "liberté d'expression", qui est lié au concept de liberté qui remonte à la Déclaration des droits de l'homme, à l'article 11, et qui s'accompagne de la question du préjudice à autrui. Ce qui lui semble important, c'est de protéger les collègues qui subissent des préjudices, des attaques, des meurtrissures dans leur identité et dans leur intégrité professionnelle. Il indique avoir bouclé un article dans une revue d'info-com, qui s'appelle Politique de communication, et qui retrace l'histoire de la censure de la presse à l'île de La Réunion. Ces questions ne sont pas nouvelles. Pour la question du dispositif de l'expression pour tous, il propose de travailler sur le choix du modérateur, ce qu'il estime un peu complexe et laisser un espace d'expression et le faire fonctionner convenablement, en relation avec l'éthique de la communauté.

Le Président du Conseil académique reprend sur la liberté d'expression qui est une valeur fondamentale. Des dérives ne peuvent être tolérées puisqu'elles portent atteinte à l'intégrité physique et morale de collègues qui les mettent en danger en termes de santé, de conditions de vie au travail. A partir de là, une décision a été prise. Un espace d'information générale à destination de toute la communauté a été ouvert avec une modération a priori. Compte tenu

de l'interpellation, le groupe de travail est proposé à la création. L'objectif est de prendre les deux volets, l'expression syndicale qui est cadrée par des textes spécifiques et l'expression universitaire qui est plus libre et qui s'appuie sur des textes relatifs aux droits et obligations des fonctionnaires. Il faudra réfléchir très rapidement, en termes de calendrier, pour définir les conditions d'amélioration de l'existant, et dont le principe de modération sera maintenu. Le cadrage des travaux du groupe de travail va s'appuyer sur le texte en vigueur, ce qui concerne la protection de la santé physique et morale des personnels. En aucun cas, la réouverture souhaitée par un certain nombre de collègues de la liste de diffusion « Expression libre », telle qu'elle était connue jusqu'alors, ne pourra constituer la conclusion des travaux de ce GT. Il pourra proposer toute amélioration des outils existants, de même que leur usage, dans le respect strict de modération qui permet de garantir l'absence de risque, ou le plus faible nombre de dérives. La composition du GT est la suivante : Six membres de l'équipe de direction, avec le directeur des affaires juridiques et institutionnelles, le directeur des ressources humaines, le chargé de projet déontologie, la direction de la communication, un représentant de l'EP, le chargé des affaires générales qui est animateur du groupe de travail, les membres des organisations syndicales et des élus des conseils centraux : quatre membres élus du CAC, deux membres du CA, dont un étudiant. Il est souhaité que le GT se réunisse deux à quatre fois pour une proposition au prochain conseil d'administration du mois de juillet 2020 sur les dispositions relatives à l'amélioration des outils de communication et de leur usage relatif à l'expression syndicale et à l'expression universitaire.

Madame Robert Da-Silva interroge sur la composition du groupe de travail proposé, notamment, sur la représentation des syndicats étudiants qui n'est pas un syndicat de personnels, donc, à son sens ne sont pas dans la liste des six syndicats évoqués. Puis sur les quatre élus du CAC dont un étudiant, deux membres élus du CA dont un étudiant, elle suggère une représentation de l'ensemble des syndicats étudiants dans ce groupe de travail.

Le Président du Conseil académique répond que dans la mesure où il ne s'agit que d'un GT pour faire des propositions au CAC et en CA, tous les syndicats étudiants sont représentés et qu'il s'agirait plutôt d'un seul étudiant par instance, à considérer, qui selon lui, est le syndicat majoritaire qui doit être présent.

Madame Robert Da-Silva poursuit sur les organisations syndicales des personnels qui n'avaient pas retenu ce critère et ne souhaite pas le retenir. Comment vont être désignés les membres élus du CAC et du CA ? Est-ce sur du volontariat ou sur un vote ?

Le Président du Conseil académique retient le volontariat. A ce propos, il indique la possibilité de demander en séance un représentant des BIATSS, un représentant du collège A, un représentant du collège B et un étudiant du CAC.

Monsieur Ait-Aarab relève sur les objectifs du groupe de travail et cite deux axes : un sur la liberté syndicale pour mettre en œuvre le texte, notamment la circulaire de 2016 et un autre axe sur l'expression universitaire. Il fait part de son incompréhension sur le besoin de ce comité de se pencher sur la liberté de communication syndicale, puisqu'il y a un texte qui est extrêmement clair, en reprenant les propos de Madame Marteau-Petit. Il consent que le groupe de travail se penche sur l'expression de la liberté universitaire, mais concerne les syndicats, il estime qu'il n'y a qu'à mettre en œuvre ce qui est défini de manière très explicite dans la circulaire de 2016.

Le Président du Conseil académique acquiesce. Toutefois, ce qui est proposé, le cas échéant, au groupe de travail, c'est de dire comment mettre en œuvre cette règle, car cela demande de la technique qui concerne les TIC et ce sont des messages envoyés à certains et pas à d'autres, pour lesquels, il n'y a pas possibilité de se désabonner, par souci de cohérence, selon son point de vue.

Le Président rebondit sur l'intervention de Madame Marteau-Petit Mireille au sujet de la circulaire : et en exemple, il cite l'article 11, où est spécifié qu'un agent ne peut recevoir plus de cinq messages par mois de la part de chaque organisation syndicale. Il est stipulé qu'il peut

y avoir plusieurs listes de diffusion créées. Sur l'article 12, il est mentionné que la diffusion des messages peut être soumise à des plages horaires, afin de ne pas interférer avec la diffusion des messages électroniques. Dans l'application de cette circulaire, il y a des choix à faire qui sont soumis au groupe de travail. Il termine par l'article 14 qui précise que les conditions de mise en œuvre des dispositions de la circulaire, prise par décision du président, après avis du comité technique d'établissement.

Monsieur Mehoumoud demande, après avoir entendu les propos précédents, de ne mélanger les problématiques et suggère de créer deux GT. D'une part, la mise en œuvre technique de circulaire qui demande un GT qui est, à son sens, différente de la seconde problématique, qui est celle de l'expression libre d'un personnel de l'université qui lui va se pencher concrètement sur tous les aspects déontologiques, pratiques, juridiques de tout un chacun dans cette université. Donc, deux GT différents qui n'ont pas les mêmes objectifs.

Le Président du Conseil académique remercie pour cette proposition. Il indique qu'en réalité, le GT partie « liberté syndicale » devra résoudre des questions qui sont ponctuelles et qui appellent, des précisions très simples sur le nombre, la période d'envoi qui peut être réglé en une heure, selon lui. Cela sera aussi une formation continue, notamment pour des étudiants élus, de découvrir ce pan de la culture universitaire et des libertés syndicales en son sein. Il pense que le rapport Hcéres avait salué le fait d'insérer des étudiants dans les instances, qui serait une illustration parmi d'autres.

Madame Marteau-Petit indique que Monsieur Mehoumoud reprend la proposition qu'elle a émise en amont. Elle demande à permettre à une grande partie des organisations syndicales de se rencontrer pour se mettre d'accord et d'avoir un autre GT qui concerne l'expression universitaire propre aux organisations syndicales, pour permettre plus de participation.

Le Président du Conseil académique demande si dans cette optique de proposition, pour la liberté syndicale, c'est finalement un GT qui serait restreint aux seules organisations syndicales ?

Madame Marteau-Petit acquiesce et informe que le risque est de mêler les problèmes et de ne pas pouvoir avancer suffisamment, car elle considère le risque fort que les organisations syndicales saisissent le TA et qu'il est mentionné dans la circulaire, qu'elles doivent avoir une expression libre et directe, elle suggère de rassembler les syndicats pour qu'ils puissent régler les problèmes qui leur sont propres.

Le Président de l'UR relève qu'il y a le souhait d'avoir un GT transversal car même la communication syndicale entrera dans une communication à l'échelle de l'établissement. Il lui semble, important que les membres élus des instances puissent aussi avoir lecture des textes qui régissent cette communication syndicale, et soient aussi en capacité de fournir un avis, mais qui se diffuse dans l'ensemble de la communauté universitaire. A son sens, il ne faut pas être trop alarmiste, il sera donné suite à la circulaire et aux décrets et en particulier, à la décision qui été prise. Il rappelle à Madame Marteau-Petit que cette décision ne peut être prise qu'après avis du comité technique d'établissement qui ne s'est pas réuni sur le sujet, il y a impossibilité de mettre en œuvre ces dispositions.

Madame Robert Da-Silva soutient la proposition de Monsieur Mehoumoud sur la pertinence de proposer deux GT où la représentation syndicale serait majoritaire. Puis, un autre GT sur l'expression libre, où la représentation des élus du CAC, qui est la compétence du CAC, serait majoritaire pour essayer de cadrer l'expression libre dans l'établissement.

Monsieur Parmentier rejoint également les propos précédents sur l'idée de créer deux GT avec une proportion beaucoup plus forte d'élus du CAC dans le GT concernant l'expression libre des enseignants-chercheurs. Il demande les dates du CAC et du CA ne les voyant pas sur l'agenda électronique. Il fait part de son inquiétude sur le temps nécessaire pour travailler ce GT.

Le Président de l'UR fait part de cette question qui a été évoquée en CHSCT sur la question de l'expression syndicale et répète que cela peut être réglé très rapidement. Puis, sur l'autre question, il ne s'agit pas de fonctionner de façon complètement libre, donc il s'agira d'améliorer l'existant. Il évoque les questions qui ont été posées, très pertinentes, par exemple sur la question de la modération, donc, il ne s'agira pas, à son sens, d'aller sur des réunions trop longues, ni en nombre trop important. Pour terminer, il informe que la date du conseil d'administration de juillet n'est pas encore fixée, mais devrait se tenir aux alentours du 10 juillet 2020.

Monsieur Boyer fait remarquer que les deux sujets étant liés à l'expression, il lui paraissait judicieux, de mettre en facteur un ensemble de débats qui concernent tant la liberté syndicale et d'expression par rapport aux membres et aux personnels, et plus largement la liberté au sein de l'établissement. Pour sa part, dans un timing qui est plutôt serré, il souhaite ne pas multiplier les groupes de travail et les commissions, en espérant que cela va donner des résultats plus favorables. Puis, sur la remarque qui a été faite sur la liste « expression libre », il signale avoir été présent lors du « certificat de naissance » de cette expression en 2013 et y être encore lors de la suppression en 2019. Il explique que dans l'écosystème des universités françaises, il n'existait aucun autre système avec une liste sur laquelle il y a une absence totale de mode de modération et n'est pas un fait du hasard que cette liste n'ait pu survivre. A l'époque des VPCA qui étaient plus expérimentés disaient que s'exprimer de manière libre deviendra incontrôlable. Il craint que ses prédécesseurs aient raison sur ces aspects. Pour sa part, l'expression "libre", qui pourrait être rétabli, la question de la modération est essentielle, pour ne pas reproduire les mêmes erreurs.

Le Président du Conseil académique ajoute que l'Université de La Réunion était jusqu'à récemment dans une situation quasiment unique en France, considérant que ces dérives vécues sont regrettables. Il relate les mails de 2016, au tout début de cette mandature, où au sein même d'une composante avaient lieu des invectives entre collègues à un tel niveau qu'une collègue d'une autre composante avait écrit au président pour interrompre de tels échanges indignes d'universitaires. Cette période se déroulait déjà en 2016. Il pense qu'il faut maintenant raison garder, poser les choses. Le résultat des réflexions seront transmis aux membres du Conseil académique, pour prendre une position sur les libertés universitaires. Dans tous les cas, le circuit sera un vote sur un GT, puis le cas échéant, si ce vote était négatif, il faudra revenir vers un consensus.

Madame Robert Da-Silva pense que le problème a été pris à l'envers, puisque l'expression au sein de l'Université relève de la compétence du conseil académique. Elle pense qu'il aurait, sans doute, été plus judicieux de lancer le débat au sein de cette instance avant de présenter un format au CTE, qui contraint les membres du conseil académique de faire d'autres propositions dans un timing étroit. Elle aurait souhaité que cela vienne du conseil académique puis, ensuite dans les instances pour validation finale, en termes de textes, de compositions, etc.

Le Président du Conseil académique entend la remarque mais estime qu'il ne peut pas être reproché à l'équipe présidentielle de ne pas être assez réactive dans les décisions et de ne pas avoir commencé à évoquer ces questions en CAC. Il explique que ces mois de confinement ont bouleversé, depuis mars 2020, l'ensemble de l'organisation, malgré tout l'établissement a su fonctionner. Il reconnaît que le CAC plénier ne s'est pas réuni régulièrement ces derniers mois, mais de manière restreinte à la recherche et à la formation et de la vie universitaire, ainsi que le CAC-R sur d'autres urgences multiples, comme cela a été évoqué en début de séance. Pour autant, il termine en disant que ce sont les élus du CAC qui auront à se prononcer sur le fond des questions essentielles, à savoir, si c'est le CTE qui se réunit avant le CAC, ou est-ce qu'il n'aurait pas fallu commencer par le CAC.

Madame Robert Da-Silva entend la période de crise sanitaire survenue en mars 2020, mais relève que la fermeture « d'expression libre » date du mois de novembre 2019 et les élus du CAC ont saisi le président du Conseil académique en décembre 2019.

Le Président du CAC répond que tous ont vécu un grand bouleversement et les décisions à prendre au quotidien étaient très nombreuses. En mars, sauf erreur de sa part, l'espace de communication interne a été ouvert. Il constate que le calme n'est pas revenu, puisqu'il y a eu une pétition et des mobilisations en faveur de ce collègue. Il reconnaît que le syndicat représenté par Monsieur Rivière a été le premier à alimenter ce canal d'information et il se trouve que cette solution n'a pas satisfait tout le monde. Aujourd'hui, il est alimenté à travers un GT, une réflexion commune sur la liberté d'expression à l'Université de La Réunion. Le résultat de ce GT n'est pas décisionnel, mais sera partagé d'un grand nombre de collègues à l'intérieur du GT qui rassemblera des syndicats, l'administration, des élus et des instances.

Monsieur Ait-Aarab indique sur les termes de Monsieur le Président du Conseil académique quant au « soutien de ce collègue » qu'il ne cautionne pas un certain nombre de dérives scripturaires. En effet, il s'agissait de réaffirmer des principes et non pas soutenir une personne.

Le Président du CAC le remercie pour ces précisions et procède au vote.

Sans autre remarque, le vote est alors organisé à distance, les résultats sont :

- 21 voix POUR
- 12 voix CONTRE
- 1 ABSTENTION

La mise en place d'un GT sur la liberté d'expression dans l'établissement est adopté.

Le Président du Conseil académique poursuit en demandant s'il y a des propositions pour un représentant de chacun des collèges représentés au CAC pour siéger dans le GT. Il en ressort comme représentant au GT sur la base du volontariat, les personnes ci-dessous :

- collège A : Bernard Idelson
- collège B : Mohamed Ait-Aarab
- collège des usagers : Rudrigue Sautron
- BIATSS : pas de proposition

Il propose de revenir, à l'issue de cette séance, vers les collègues des représentations syndicales et des BIATSS.

Point n° 5. Point sur la Nouvelle Offre de Formation (NOF 2020-2024).

(Rapporteur : Président du Conseil académique)

Madame la VPCA-FVU étant retenue, Monsieur le Président du Conseil académique relate la dernière CFVU, pour lesquelles ont été actées les maquettes remontées et pour lesquelles, il manquait quelques points de détails, comme une licence professionnelle délocalisée aux Comores. Puis, sur le nombre d'unités d'enseignement d'ouverture (UEO) ces points ont été finalement solutionnés avec les équipes pédagogiques. Il en profite pour saluer la Directrice de la Direction des études et du pilotage des formations (DEPF). La NOF sera ouverte avec le modèle qui était connu qui est, à son sens, une grande satisfaction pour l'établissement. S'agissant des moyens, tout est mis en œuvre pour obtenir les moyens complémentaires pour son application à la rentrée prochaine. Dans des conditions un peu particulières, dans le mode hybride ou dual et/ou dual. Même si le présentiel revient plus vite que prévu avec toutes les précautions, il est souhaité, sur la base du volontariat, que les cours magistraux puissent être enregistrés et rediffusés, pour être consultés par les étudiants. En effet, le constat fait par chacun dans sa carrière d'enseignant ou d'enseignant-chercheur, c'est qu'au bout d'une heure, voire trois heures de cours, l'attention baisse et l'étudiant peut avoir grand bénéfice à revenir sur l'enregistrement du cours. Dans cette ambition, l'établissement est désormais en cours de négociation pour accéder à des plateformes afin de pouvoir communiquer en distanciel et pouvoir les enregistrer.

Point n° 6. Point sur la rentrée 2020-2021.

(Rapporteur : Président du Conseil académique)

Un document est projeté sur le Plan de Reprise d'Activité sur site pour la rentrée 2020-21. Le chargé des Affaires générales, Monsieur Luçay SAUTRON, a animé ces réunions du GT avec quatre grands points qui sont détaillés dans la présentation : le contexte de la rentrée 2020-21, les principes et éléments de cadrage généraux, les modalités pédagogiques, l'utilisation des locaux et protocoles sanitaires, les modalités de travail et instances de gouvernance et enfin les annexes. Ce protocole permet de répondre à tous les scénarii. De nombreuses universités travaillent sur un courrier co-signé pour demander à la ministre une rentrée en présentiel dès septembre 2020. Pour l'instant, la communication du 6 juin 2020, de la part de Madame la ministre, est de faire la rentrée, le cas échéant, en mode hybride, en faisant un maximum de cours magistraux en distanciel, tout en assurant la distanciation physique sur site avec l'assurance de ne pas accepter trop d'étudiants dans les amphithéâtres et les salles. Le GT s'est réuni deux fois et a entendu les avis des doyens, des directeurs de composante. Il rappelle pour l'enseignement secondaire dès le 22 juin 2020, tous les élèves sont attendus dans les écoles, les collèges, les lycées, et obligation leur est faite d'assister aux cours. Pour l'université, la réflexion est en attente d'une ligne extrêmement claire venant de l'État.

Questions diverses

1. Madame Marteau-Petit : Dans quelle instance, CAC plénier ou CAC restreint, sera traitée la question des primes exceptionnelles qui découlent de l'application du décret du 14 mai 2020 pour celles et ceux qui se seraient tout particulièrement exposés à l'occasion de cette crise.

Le Président du Conseil académique répond que la crise sanitaire a été vivement ressentie par bon nombre de collègues qui méritent sans doute, une prime exceptionnelle, mais n'a pas encore statué sur la question, à ce stade.

Le Président affirme que c'est une question importante et même si le décret est paru le 14 juin 2020, il n'a pas connaissance de l'enveloppe budgétaire allouée à l'établissement. La discussion se poursuit avec le ministère pour la volumétrie à répartir au sein des agents de l'établissement. De plus, cette question doit normalement s'appuyer sur des instances, dans l'attente des directives du ministère sur les instances à saisir. Il indique le souhait d'avoir également une consultation qui soit menée sur le sujet et avoir eu des demandes d'organisations syndicales pour qu'un groupe de travail se mette en place sur cette question de répartition pour cette prime exceptionnelle et ainsi d'identifier les bénéficiaires. Une fois les modalités reçues et la volumétrie de l'enveloppe budgétaire, le GT pourra se réunir très rapidement, pour sa validation au conseil d'administration. Il termine en rejoignant les propos de Monsieur le Président du Conseil académique au sujet des agents qui ont été extrêmement mobilisés dans une situation exceptionnelle de crise très anxiogène.

Madame Marteau-Petit indique ne pas avoir eu la réponse sur l'instance de validation et réitère son interrogation : Est-ce qu'au CAC-R qui se tiendra demain, sera-t-il possible d'échanger sur le dossier ?

Monsieur Boyer répond n'avoir aucun élément à la fois sur l'enveloppe, les modalités et les instances. A son sens, il serait prématuré d'en parler à la séance du CAC-r qui aura lieu demain.

2. Monsieur Parmentier : Information sur la prolongation des mandats des élus et des membres de l'équipe présidentielle, calendrier des élections.

Le Président fait part d'une ordonnance qui a prolongé les mandats des membres élus et des chefs d'établissement des EPSCP, dont l'Université de La Réunion. Dans cet arrêté signé par la ministre, il fait état de deux prolongations, l'une allant jusqu'à juillet 2020 et l'autre jusqu'au 30 novembre 2020. L'Université de La Réunion se trouve dans le second cas, cela signifie que

les nouveaux élus devront avoir pris possession de leur mandat, par conséquent, les opérations électorales devront être organisées, en amont du 30 novembre 2020. Il indique ne pas avoir la date précise à communiquer, ce jour. Le directeur des affaires juridiques et institutionnelles ayant pris ses fonctions le 9 juin 2020 étudie la question avec un certain nombre de discussions, puisqu'il y avait aussi potentiellement concomitance avec des élections à la commission paritaire d'établissement. Donc, les instances compétentes seront saisies dès qu'il y aura les éléments de rétro planning par rapport à ces échéances.

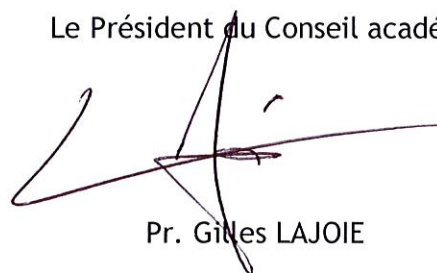
L'ordre du jour étant épuisé, le Président du Conseil académique adresse ses remerciements aux membres du Conseil académique et clôt la séance à 13h39.

La secrétaire de séance

A blue ink signature, appearing to be 'Tatiana', written in a cursive style.

Tatiana LEBEAU

Le Président du Conseil académique

A dark ink signature, appearing to be 'Gilles Lajoie', written in a cursive style with a large initial 'G'.

Pr. Gilles LAJOIE