UNIVERSITÉ DE LA RÉUNION

DELIBERATION n°2021-85

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

Point inscrit à l'ordre du jour n° 1

Conseil d'administration du 28 octobre 2021

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

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

Résultat du vote								
Vote	électronique							
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				33				
N'ayant pas pris part au vote				0				
Nombre de voix	pour	18	contre	0	abstention(s)	11	refus	2

Fait à Saint-Denis le **19 novembre 2021**
Le Président de l'Université de La Réunion

UNIVERSITÉ DE LA RÉUNION DAJI

Professeur Frédéric MIRANVILLE

Transmis à la Rectrice de la Région académique de La Réunion, Chancelière des universités, le 30 NOV. 2021

Publié au *Recueil des actes administratifs* de l'Université de La Réunion, le 30 NOV. 2021

UNIVERSITÉ DE LA RÉUNION

Direction des affaires juridiques et institutionnelles
Service des affaires institutionnelles

CONSEIL D'ADMINISTRATION
PROCÈS VERBAL DE LA SÉANCE PLÉNIÈRE
du 18 juin 2020

Le Conseil d'administration de l'Université de La Réunion a été convoqué en séance plénière **le 18 juin 2020 à 10h00, à distance.**

Sur 33 membres en exercice dûment convoqués, 26 étaient présents ou représentés à l'ouverture de la séance à 10h08. Le conseil d'administration de l'Université de La Réunion a pu valablement siéger sur l'ordre du jour suivant :

Points stratégiques, institutionnels et projets :

1. Approbation du procès-verbal de la séance plénière du 12 décembre 2019.
2. Organisation de la rentrée universitaire 2020-21 dans le cadre du plan de reprise de l'activité sur site.
3. Contribution solidaire pour la rentrée 2020-21.
4. Complément campagne emplois 2020 (vague 2).
5. Révision de la Charte du télétravail.
6. Mise en place d'un groupe de travail sur la liberté d'expression au sein de l'établissement.
7. Dénomination du plateau multimédia du PTU en hommage à Monsieur Pierre GIGORD.
8. Règlement relatif à l'annulation et au remboursement des droits d'inscription.
9. Règlement relatif à l'exonération des droits d'inscription.
10. Demandes de financement.
11. Avis sur la rénovation des bâtiments S6A, S6C, S4 A et B.

Points d'organisation et de gestion :

12. Don en faveur de l'IAE Réunion.
13. Droits d'inscription aux diplômes universitaires et formations de l'UFR DE et de l'Institut Confucius de La Réunion 2020-21.
14. Grilles tarifaires 2020-21.
15. Remises gracieuses.
16. Admissions en non valeurs.
17. Conventions – contrats – accords-cadres recherche et hors recherche ne relevant pas de la délégation de pouvoir octroyée au Président.

Points d'information :

18. Conventions – contrats – accords-cadres recherche et hors recherche pour information.
19. Nouvelle offre de formation 2020-24.
20. Questions diverses.

ONT ASSISTE AVEC VOIX DÉLIBÉRATIVE

MEMBRES PRÉSENTS

Président de l'université de La Réunion : Frédéric MIRANVILLE

Professeurs : Matthieu LE CORRE jusqu'à 17h06.

Maîtres de conférences et autres enseignants : Katia ANGUE – Pascal BARRET jusqu'à 17h24 – Florence PELLEGRY – Fabrice VIALE – Isabelle FOCK jusqu'à 17h09 – Chloé BOURMAUD.

Personnels BIATSS : Annie DUMONT – Jean-Philippe VELIA – Ilias TIMOL – Arsène GARAIOS jusqu'à 16h43 – Yasmine ABDOURAZAK jusqu'à 16h15.

Usagers : Samantha POTHIN – Ketty GRONDIN – Ahmed CHAMSI SAID jusqu'à 12h33 – Stéphane MANANT à partir de 12h35 jusqu'à 17h47.

Personnalités extérieures : Nathalie NOEL, représentant du Conseil régional – Alain ARMAND, représentant du Conseil départemental – Claude-Anne GAUTHIER, représentante des organismes de recherche partageant des unités de recherche avec l'université, (IRD) – Brigitte CHARLES jusqu'à 17h33.

MEMBRES REPRÉSENTÉS

Professeurs : François TAGLIONI *par Jean-Philippe VELIA* – Nathalie WALLIAN *par Chloé BOURMAUD.*

Maîtres de conférences et autres enseignants : Salim LAMRANI *par Frédéric Miranville.*

Personnels BIATSS : Stéphanie Robert *par Ilias TIMOL.*

Usagers : Dany ELISABETH *par Samantha POTHIN* – Alexandros ZAKHARATOS *par Ketty GRONDIN.*

Personnalités extérieures : Nathalie NOEL *par Jean-Philippe Velia à partir de 12h23* – Alain ARMAND, représentant du Conseil départemental *par Frédéric Miranville* – Claude-Anne GAUTHIER *par Katia ANGUE à partir de 12h21* – Jeanne LOYHER, personne assumant des fonctions de direction générale au sein d'une entreprise (Société ENOVA) *par Katia ANGUE.*

ONT ASSISTÉ EN QUALITÉ D'INVITÉS

Gilles LAJOIE, président du Conseil académique - Gilles LAJOIE, vice-président du Conseil d'administration en charge de la recherche et valorisation par intérim - Marceline DUCROCQ-GRONDIN, vice-présidente du conseil d'administration en charge de la formation et de la vie universitaire – Rudrigue SAUTRON, vice-président étudiant – Patricia DUCRET, vice-présidente en charge de l'égalité Femmes-Hommes et de la prévention des discriminations - Anne-Françoise ZATTARA-GROS, vice-présidente en charge des relations internationales et de la coopération régionale – Olivier SEBASTIEN, vice-présidente en charge des usages et des développements du numérique - Gilles LAJOIE, Chargé de mission « carrière des enseignants » - Christophe PORLIER, Chargé de mission université numérique en région – Yoann CHANE-TO, Chargé de mission qualité et conditions de vie au travail – Luçay SAUTRON, Chargé des affaires générales - Jean-Bruno GÉRÉONE, directeur des ressources humaines – Arnaud TESTULAT, directeur des finances et de la comptabilité – Nirmal NIVERT, Directeur des affaires juridiques et institutionnelles - Jean-Marc RIZZO, Directeur de l'UFR Droit-Economie - Brigitte GRONDIN-PEREZ, directrice de l'UFR Sciences et technologies – Jean Michel JAUZE, directeur de l'UFR Lettre et Sciences Humaines - Sandrine MARVILLIERS, Directrice de l'Institut National Supérieur du Professorat et de l'Education de l'Académie de La Réunion au sein de l'Université de La Réunion - Pascal PICARD, directeur de l'Institut d'Administration des Entreprises - Richard LORION, directeur de l'institut universitaire de technologie – Directeur de l'Observatoire des Sciences de l'Univers de La Réunion – Joelle MENANT, directrice du service commun de la documentation – Eric LACROIX, directeur du service universitaire des activités sportives - Valère LEE-CHING-KEN, coordonnateur pôle excellence et

rayonnement – Florence MARIUS, coordinatrice pôle éco-campus et infrastructures - Aldo JEAN-JACQUES, coordonnateur pôle réussite et vie universitaire - Véronique SEBASTIEN, Administratrice des systèmes d'information – Pierre REYNAUD, Référent Accessibilité Numérique et Handicap de la Direction de l'Audiovisuel, du Multimédia et de l'Accessibilité Numérique (DAMAN) – Vincent VIGNES, directeur de la Direction Technique du Patrimoine Immobilier.

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

Eric LACROIX, SGEN-CDFT - Rachelle MARIAMON, CGTR Educ'Action et non syndiqués – Yasmine ABDOURAZAK, UNSA ITRF-BIO – Mathias PAYET, SNASUB-FSU - Chloé BOURMAUD, SNESUP.

En préambule, ***le Président*** rappelle le fonctionnement technique de la visioconférence et de bien s'assurer d'avoir coupé le micro après intervention, de sorte à éviter les bruits parasites. Il poursuit sur les aspects liés à la séance à distance et informe qu'il y a aussi un outil de vote à distance. En s'adressant à monsieur Boyer, Président du Conseil académique en formation restreinte, il demande si le paramétrage a été réalisé ainsi que les tests.

Monsieur Boyer, Président du Conseil académique en formation restreinte affirme avoir ouvert une session de test à laquelle certains ont participé. Il rappelle les difficultés survenues lors du précédent Conseil d'administration concernant deux membres qui n'avaient pu exercer leur droit de vote. Il s'agissait d'une personne pour laquelle, dans un premier temps, des erreurs successives sur le mot de passe ont conduit l'application, dans le cadre de la sécurité qui est liée au vote, à identifier cette personne comme étant malheureusement une personne ayant tenté de voter de manière indue. Dans ces cas, le vote de la personne est différé. Le second cas était celui de l'administrateur étudiant, pour lequel il y avait une incompatibilité entre l'application qu'il utilise comme étant l'interface entre son téléphone et des plateformes Internet. Cette plateforme, à ce jour, est toujours incompatible avec Voice-Over. Des tests ont été faits avec la collaboration de Madame Dumont et de monsieur Reynaud. D'autres éléments ont faits l'objet de discussions entre le prestataire et monsieur Chamsi directement, cela a conduit à d'autres tests. Ce qui a été convenu dans la mesure où le développement chez le prestataire n'était pas terminé, monsieur Chamsi serait assisté d'une personne de son choix pour l'aider dans ses votes. Par ailleurs, madame Dumont avait aussi évoqué d'autres aspects qui étaient liés à l'accessibilité et ont été pris en compte par le prestataire concernant des normes que doit respecter l'application et l'accessibilité des personnes.

Avant de démarrer l'ordre du jour de la séance, il accueille au sein du Conseil d'administration, le nouveau directeur des affaires juridiques et institutionnelles, monsieur Nirmal Nivert. Suite aux opérations de recrutement, ce dernier exerce à distance, pour des questions de conditions sanitaires et lui cède la parole pour se présenter.

Le Directeur des affaires juridiques et institutionnelles se dit ravi de rejoindre l'Université de La Réunion en qualité de directeur des affaires juridiques et institutionnelles. Il a rejoint son poste le 9 juin 2020, après avoir exercé pendant près de six ans comme directeur des affaires juridiques à l'Université de Poitiers en métropole. Les conditions sanitaires qu'évoquait le président sont liées à la quatorzaine forcée. Il remercie pour l'accueil et assure accompagner au mieux l'établissement et le Conseil d'administration sur tous les aspects juridiques.

Le Président lui souhaite la bienvenue au sein de l'établissement. Il poursuit en faisant part d'un courriel qui a été transféré par deux administrateurs expliquant les raisons pour lesquelles ils ne siègent pas à la séance et évoquent trois points. Le premier est celui de la plateforme utilisée actuellement pour fonctionner à distance et la modalité à distance qui est celle à nouveau choisie pour le Conseil d'administration. Puis, la question du Bureau d'Etablissement, donc des dérogations par rapport aux Statuts de l'Université. Enfin, un point émis sur l'outil de vote à distance évoquant le fait qu'il n'y a pas de sécurisation fiable et le respect de la CNIL non acquis. Il fait savoir que la plateforme a été testée par les services et a fait l'objet d'une demande au responsable de la sécurité des systèmes informatiques. A ce jour, il n'y a pas d'interdiction de l'utilisation de cet outil. Il y avait eu un certain nombre de problématiques qui avaient été soulevées il y a quelques semaines, voire quelques mois. Depuis, il y a eu beaucoup de progrès et s'est généralisé en termes d'utilisation. Il rappelle que l'outil est aussi utilisé

par la conférence des présidents d'université. Au sein de l'établissement, il est également utilisé de façon généralisée, pour les aspects pédagogiques ou administratifs, en termes de réunion et pour les aspects de gouvernance. Il ajoute que pour d'autres outils qui sont préconisés et stipulés comme étant extrêmement sûrs, il y a parfois des failles, donc aucun système n'est sûr à 100 %. Sur la question de la formule distancielle, celle-ci est maintenue sur la base d'une délibération du Conseil d'administration du 9 avril 2020, qui stipule qu'en période d'état d'urgence, ce serait ce fonctionnement. Il en profite pour indiquer qu'une réflexion porte sur le plan de reprise de l'activité sur site, que le Conseil d'administration a validé en prévision de la phase 4, à partir de la mi-août, pour envisager un retour à un mode hybride, entre du présentiel et du distanciel. De plus, cela évite à certains collègues de l'établissement ayant des contraintes, notamment des sites Sud, de pouvoir aussi assister au Conseil d'administration à distance, ce qui les évite de passer beaucoup de temps sur la route. Puis, sur l'absence de la tenue préalable au Bureau, il rappelle qu'il était tenu systématiquement avant chacune des séances. Le Bureau est une instance purement consultative et ne reprend pas les compétences du Conseil d'administration. Son fonctionnement est d'assister le Président dans la préparation du Conseil d'administration. Donc, il n'y a pas de dérogation par rapport aux Statuts, puisqu'il n'y a pas de compétences liées, entre les deux. Enfin, sur la question de l'outil de vote à distance, il pense que Monsieur Boyer a fait les présentations à la séance précédente sur les tests qui ont été faits d'un point de vue de la sécurité. Il y a un certain nombre de recommandations qui ont été faites, notamment sur les questions de mot de passe difficiles pour éviter de l'usurper. Mais d'une façon générale, l'outil est conforme à ce qui existe et se répand dans les universités puisque, la question du vote à distance est en ce moment extrêmement prégnante et considère que « Question.direct » est tout à fait adapté.

Monsieur Boyer, Président du Conseil académique en formation restreinte fait savoir que question.direct est utilisé par deux universités parisiennes et qu'il est prévu un test avec l'université de Grenoble Alpes, dans les jours qui viennent, dans la mesure où les essais qu'ils ont faits avec deux autres systèmes n'ont pas été concluants.

Le Président aborde un troisième point qui est la sensibilisation à l'accessibilité numérique sur cette séance du Conseil d'administration. Cette question importante est celle de l'accès à des personnes porteuses de handicap, en particulier, vis-à-vis de l'ensemble des outils à distance, que ce soit site Internet ou autres plateformes utilisés. L'établissement a recruté un référent accessibilité numérique. De plus, l'administrateur, monsieur Ahmed Chamsi l'a également sollicité pour qu'il y ait une sensibilisation qui soit faite auprès des administratrices et des administrateurs. Il cède la parole à monsieur Pierre Reynaud, référent accessibilité numérique de l'établissement, pour quelques minutes de présentation et de ce champ.

Monsieur Reynaud, référent accessibilité numérique depuis septembre 2019 a pour mission de faire progresser l'accessibilité numérique au sein de l'Université pour toute personne, quelles que soient ses aptitudes mentales et/ou physiques, afin d'être capable d'utiliser et de consulter des outils et ressources numériques. Les personnes en situation de handicap doivent pouvoir percevoir, comprendre, naviguer, interagir et contribuer au numérique. Les outils et ressources numériques, de façon non exhaustive, c'est-à-dire : les contenants, les contenus, les plateformes, les documents pédagogiques, les supports, les cours, les documents bureautiques, les sites Internet, Intranet, Extranet, les applications mobiles.
L'inaccessibilité numérique impacte les personnes en situation de handicap, Handicap sensoriel : sourd, malentendant, malvoyant, aveugle, handicap moteur des membres supérieurs, handicap cognitif, appelé les Dys, et handicap mental. Par extension, les seniors, puisque les capacités ont tendance, malheureusement, à diminuer avec l'âge. Les études prouvent qu'il y aurait 10 à 20 % de la population en situation de handicap. Pour la communauté universitaire, ce sont 2 000 personnels et environ 18 000 étudiants. S'il prend de 10 à 20 % de 18 000, les chiffres portent de 1 800 à 3 600 personnes qui peuvent être en inaccessibilités partielles. En exemple, il en cite deux : la visioconférence Zoom grâce à laquelle, les participants peuvent l'entendre. Actuellement, avec la DAMAN dont il fait partie, des tests de l'outil ont été réalisés. Dès le jour du confinement, les collègues se sont lancés dans des tests acharnés d'outils, de vidéos, de webconférences et d'outils collaboratifs. Il garantit que la plateforme la plus accessible aujourd'hui, c'est Zoom, puisqu'il y a un réseau de référents d'accessibilité numérique qui sont tous d'accord sur ce point de vue. Deuxième exemple, celui d'un emploi du temps avec du vert quand le créneau est libre et du rouge quand il est occupé. Il explique qu'un homme sur dix a des problèmes de discrimination de couleur. Cet emploi du temps, s'il n'embarque pas d'autres dispositifs

textuels avec "créneau occupé ou créneau libre", il ne sera peut-être pas lisible par un homme sur dix, cela est aussi de l'accessibilité numérique. Dernier exemple, le vote électronique. Monsieur Chamsi va voter dans cette séance grâce à une assistance. À savoir que dans le cadre du vote aux élections nationales, les personnes en situation de handicap, sont les seuls à pouvoir rentrer accompagnés dans l'isoloir. Dans ce cas, le système de vote va être rendu accessible au sens de la loi, monsieur Chamsi pourra voter par lui-même en toute autonomie. Le numérique est un gain d'autonomie pour les personnes en situation de handicap. L'accessibilité numérique est indispensable à certains et utile à tous. Quand il est question d'accessibilité, il est vérifié tous les jours, qu'un outil accessible est un outil confortable pour tous et de meilleure qualité pour l'ensemble de la communauté. L'accessibilité numérique est une obligation légale. Il renvoie les participants à l'article 9.2 de la Convention relative aux droits des personnes handicapées, convention de l'Organisation des Nations unies, signée et ratifiée par la France. Dans le droit français, l'article 47 de la loi de 2502 de la fameuse loi handicap promulguée le 11 février 2005, il y a quinze ans maintenant. En résumé, c'est rendre l'ensemble des services publics numériques accessibles au plus grand nombre. Les risques sont les sanctions financières. Il insiste aussi sur le fait que le défaut d'aménagements raisonnables d'accessibilité peut être assimilé devant les tribunaux comme une discrimination. L'accessibilité numérique repose sur des normes et des référentiels. En France, il y a le Référentiel Général d'amélioration de l'accessibilité dans sa version 4, sorti fin 2019 et cite les normes internationales WCAG 2.1. Ce qu'il est important à souligner, ce sont les quatre principes. Le numérique doit être perceptible, utilisable, compréhensible et robuste. L'accessibilité numérique peut être intégré dans un processus mais si un maillon de ce processus est inaccessible, c'est tout le processus qui est inaccessible. L'exemple typique, c'est le formulaire de contact avec un captcha. Le captcha, ce sont les lettres et chiffres dans l'image qui doit être recopier. Ceci est complètement inaccessible pour les déficients visuels et très compliqué pour les humains. C'est un autre débat entre la sécurité et l'accessibilité. Dans un projet, l'accessibilité doit toujours se concevoir en amont, en transversalité, tout au long de la vie du projet, et validée à chaque étape du projet. L'ensemble de l'équipe projet doit être sensibilisé et formé. L'intégration de l'accessibilité numérique dans une structure, comme l'université, c'est-à-dire d'un domaine transversal et stratégique est l'affaire de l'ensemble de la communauté universitaire et des acteurs du numérique. La mise en œuvre repose sur trois axes. Premier axe, l'engagement de la gouvernance et la volonté politique. Deuxième axe, d'une obligation de formation qui est un domaine technique nécessitant de la formation des acteurs et des équipes. Le dernier axe, c'est la désignation d'un référent accessibilité numérique en charge de l'accessibilité numérique au sein de l'université. Sa mission principale, en tant que référent accessibilité numérique, est le pilotage de la politique accessibilité numérique au sein de l'établissement. Il indique trois dimensions sur cette mise en œuvre. Premièrement, informer la gouvernance, les décideurs, sensibiliser la communauté universitaire et former les acteurs du numérique. Deuxième dimension, c'est auditer, prioriser, planifier, rendre compte, veiller – veille juridique et technologique – et réseauter. Troisième dimension, c'est l'élaboration du schéma pluriannuel d'accessibilité sur une durée maximale de trois ans, décliné en plans d'action annuels. C'est une obligation légale qui doit être publier sur les sites Internet. Il est amené à participer à la conception de projets numériques accessibles. Selon ses propos, l'accessibilité est l'affaire de tous et de toutes, au même titre que la sécurité qui doivent être en discussion permanente. Pour finir, il fait état des réalisations : au mois de mai dernier a été entrepris l'audit du portail de l'université de La Réunion. Des correctifs sont en cours pour atteindre une accessibilité maximale et conforme à la loi avec la mise en place d'un programme de formation, une conférence a été faite au mois de novembre avec le spécialiste de Microsoft de l'accessibilité en France. Deux webinaires, durant le confinement, ont été mis en place complètement en distanciel et sont en train d'être rendus complètement accessibles, il s'agit des évènements nationaux. Il participe actuellement à la création d'un réseau des référents accessibilité numérique au sein des universités, telles que Bordeaux, Picardie Jules-Verne, Paris-Saclay et bientôt de Normandie université. En conclusion, l'accessibilité numérique n'est pas juste l'affaire du référent accessibilité numérique, mais aussi l'affaire de tous pour aller vers une université de La Réunion inclusive.

Le Président le remercie pour les éléments de présentation et l'ensemble de ses actions pour faire en sorte que l'Université soit plus accessible. Il en profite pour saluer tout le travail de madame Dumont au sein de la DAMAN qui a été beaucoup sollicité pour progresser sur le sujet. Il remercie également le travail fait par la vice-présidente, Patricia Ducret, sur les questions d'égalité, pour amener plus d'attention sur les publics spécifiques, dont les publics porteurs de handicap.

Monsieur Ahmed Chamsi remercie monsieur Reynaud pour ses actions et salue la volonté de la présidence sur le sujet. Il reconnaît ne pas avoir été d'accord sur d'autres points, mais le rejoint sur celui-ci pour ce qui a été fait pour l'Université. Il constate les mises en œuvre, notamment en créant un service qui était au départ décrié, mais qui a fait ses preuves et qui a démontré qu'il est utile au sein de l'Université de La Réunion et se rajoute le numérique pour tous qui doit être essentiel, car souligne l'importance de convaincre les collègues professeurs sur ce point afin de prendre en compte des spécificités particulières parmi leurs étudiants.

Le Président l'assure de son soutien pour aller convaincre de plus en plus sur ce sujet. Ceci est désormais possible avec un référent accessibilité numérique.

Madame Dumont précise sur l'audit qu'il s'agit du mois de mai 2019. Les correctifs sont en cours et pratiquement finis. Le Covid n'a pas aidé, avec les sociétés qui ont suivis l'établissement mais être sur la fin du projet.

Le président du Conseil académique félicite également monsieur Reynaud et la VP-EFH ainsi que l'ensemble des services qui ont œuvré à ce très beau produit. Ainsi qu'à madame Dumont qui a été à l'œuvre et à l'initiative de cette prise de conscience collective. Il se dit ravie d'entendre le représentant étudiant et l'administrateur, monsieur Chamsi s'exprimer en ces termes. Il revient sur la polémique « Zoom » pour laquelle, il y a eu assez vite 200 millions d'utilisateurs dans le monde et maintenant à plus de 300 millions. Cela a mécaniquement provoqué ce qui est appelé, dans la sphère médiatique, le Zoom bashing, puisque cela faisait des envieux. Comme l'a rappelé le Président, aucune solution informatique n'est jamais sécurisée à 100 %. Par contre, Zoom fait montre de transparence actuellement, notamment aux États-Unis, où il y a des correctifs intervenus il y a plusieurs mois de cela. Aujourd'hui c'est une plateforme qui paraît, aux dires des spécialistes, sécurisée. C'est la raison pour laquelle elle fait à peu près l'unanimité.

Monsieur Viale dit être linuxien, donc dira beaucoup de bien de Jitsi, et surtout de ne pas l'utiliser puisque c'est un logiciel toujours en plein développement et que ce n'est pas un malware. Il continue d'être packagé sur toutes les plateformes Linux. Par ailleurs, il indique que les utilisateurs de WhatsApp sur macOS, que c'est chiffré de bout en bout, utilisateur à utilisateur. Toutes les informations confidentielles sont en clair sur le disque dur. Tout administrateur utilisateur de macOS qui critique Zoom devrait surtout changer de système, c'est-à-dire que la sécurité doit être conçue de manière globale.

Le Vice-présidente en charge de l'égalité Femme-Homme et de la prévention des discriminations intervient sur les propos de Pierre Reynaud, pour annoncer la préparation d'une convention université, notamment à l'égard des personnels de l'université, aussi bien les enseignants que les administratifs. Malheureusement, avec le Covid, le cabinet d'audit n'a pas pu se déplacer mais doit, en tout cas, enquêter auprès des personnels, notamment handicapés dans le cadre de l'université. Elle espère reprendre début septembre, pour une signature de la convention en décembre 2020. Elle insiste pour la mettre en œuvre surtout, à ce qu'il y ait la collaboration des enseignants puisque du côté des personnels administratifs, à son sens, il n'y aura pas de problèmes pour que les personnels handicapés se fassent connaître. Elle termine en remerciant, Monsieur le Président qui suit par sa lettre d'engagement à l'égard des personnels handicapés au sein de l'université.

Point n°1 : Approbation du procès-verbal de la séance plénière du 12 décembre 2019

(rapporteur : Le Président)

Le projet du procès-verbal de la séance plénière du 12 décembre 2019 est projeté en diaporama. Il rappelle que ce projet devait être traité sur la séance précédente, mais le document étant transmis tardivement, son analyse a été décalée.

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

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

Par

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

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

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

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

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

Conformément aux amendements, le Président soumet aux voix la validation du procès-verbal.

Monsieur Boyer ouvre le vote et procède au partage de son écran en tant que modérateur, afin que les participants puissent visualiser le lancement et la progression des votes.

Quelques administrateurs font part de leurs difficultés à se connecter. Le lien est ensuite rappeler : https://question.direct/ur pour pouvoir s'identifier avec l'adresse mél choisi lors de l'inscription et le mot de passe.

Le Président indique qu'il ne faut pas oublier de voter pour les mandants, puisque l'outil a été paramétré pour ce faire. Puis, en comparaison du nombre de votants indiqué à l'ouverture de séance, Monsieur Boyer indique que par expérience des instances précédentes, certains administrateurs ou membres sont soit distraits, soit ne souhaitent simplement pas s'exprimer. Auquel cas, il arrive de clôturer le vote avant d'avoir l'intégralité des présents qui aient voté, si toutefois, ils ont terminé leurs choix.

Le Président demande de clôturer le vote et donne lecture des résultats.

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

Point n°2 : Organisation de la rentrée universitaire 2020-21 dans le cadre du plan de reprise de l'activité sur le site.

(rapporteur : Le Président, le Chargé des affaires générales, la VPCA-FVU)

Le plan de reprise de l'activité sur site a été validé lors de la séance précédente. Pour ce faire, il a été souhaité de co-construire avec les différents acteurs de la communauté universitaire en prenant en considération, l'ensemble des consignes nationales. C'est la raison pour laquelle, il y a eu un groupe de travail qui s'est réuni et a permis la réalisation du document qui est présenté. Le document avait été construit dans une logique de garantir les meilleures conditions possibles pour l'organisation de la

rentrée, mais sur la base du principe de précaution. Il y a une discussion aujourd'hui, dans la communauté universitaire souhaitant pour certains d'entre eux reprendre la rentrée en présentiel. Dans cette période de crise sanitaire, il faut être extrêmement vigilants, car l'épidémie est toujours d'actualités, malgré le démarrage d'une phase de déconfinement depuis le 11 mai 2020. Il lui semble important que l'établissement soit prêt dans le cas du retour des congés de l'hiver austral, si la nécessité à reconfiner ou à prendre des mesures sanitaires extrêmement drastiques. Le travail se fait dans le cadre d'une task force, scientifique, sur le sujet et en connexion directe avec un certain nombre de médecins du CHU, des professeurs d'université, praticiens hospitaliers, qui, eux-mêmes, pratiquent cette précaution en indiquant qu'il y a des entrées sur le territoire qui est insulaire. Ils ne peuvent pas garantir que le risque zéro soit celui qui s'applique au niveau du territoire. Donc, au niveau de l'Université, il est souhaité de prendre toutes les précautions pour que la communauté universitaire de façon générale, soit dans les meilleures conditions à la reprise. Il rappelle que la phase 4 du plan de reprise repose sur trois phases précédentes : le retour sur site des usagers, des étudiants en particulier, sur la formation initiale, dans des conditions qui vont être décrites par le Chargé des affaires générales.

Le chargé des affaires générales donne la méthodologie des différentes étapes. Le plan de reprise d'activités sur site est la continuation du plan précédent a été diffusé et destiné essentiellement aux personnels et aux usagers. Les activités administratives sont sous l'empire du plan de continuité pédagogique qui a également fait l'objet d'une adoption. La phase 3 actuelle est sous l'égide du PRAS qui a été adopté, dont certaines dispositions continuent de s'appliquer, en particulier, en direction des personnels BIATSS. Le principe d'hybridation des enseignements est le principe de priorisation d'un certain nombre d'enseignements, puisque les primo-arrivants, les néo-bacheliers doivent faire l'objet d'une attention particulière au sein de ce plan. Le groupe de travail s'est réuni à deux reprises, les 10 et 12 juin 2020 dans un temps record, puisque la circulaire de la Ministre a été communiquée le 11 juin 2020. Les éléments ont été anticipés en attendant les instructions officielles. Il y a eu un impératif de rendre une copie pour le 15 juin 2020. Cet objectif a été tenu et il en profite pour remercier les membres du groupe de travail puisqu'il n'y a eu aucune défection lors de l'organisation des travaux, et chacun a pu apporter sa petite pierre. Donc, le groupe de travail a essayé de définir les nouvelles modalités de cette transition numérique qui est dans l'air du temps, à travers l'hybridation des enseignements qui étaient déjà en mode numérique, puisque le plan de continuité pédagogique postulait déjà un certain nombre d'enseignements. Pour hybrider les cours, il y a toutes sortes de contributions et d'apports qui peuvent être faits. C'est clairement, le domaine de compétence et de responsabilité de l'enseignant, enseignant-chercheur et du responsable des formations. Simplement, les principes qui ont été posés sont un guide sur tout un univers de l'enseignement à distance qui est disponible et qui est paramétrable en fonction des exigences de l'enseignant par rapport à ces nouvelles technologies. En toile de fond, a été observé le protocole sanitaire qui a, de fait, réduit les capacités d'accueil des salles en partant sur l'hypothèse d'une offre dégradée d'accueil qui porterait à 50 % pour chacune des salles et amphithéâtres, en respectant la distanciation. Ce qui amène à un ratio théorique qui se situerait entre 20 et 80 % d'enseignements qui pourraient migrer sous le format numérique selon la situation réelle des locaux, des TD, de la discipline. Typiquement, il peut avoir des masters à cinq ou huit étudiants où il faut mettre en priorité des formations L1 ou L2. Il faudra trancher cette question par les responsables des formations qui devront prendre en compte ces paramètres pour faire une offre relativement équitable aux étudiants. Sur la capacité réelle d'accueil du présentiel s'appréciera par les responsables des formations *in concreto*, en fonction des conditions réelles qui seront proposées. Il attire l'attention sur les filières à gros effectifs. Au sein du groupe de travail, l'équipe présidentielle, ainsi que le VP étudiant avaient fortement insistés sur les points de vigilance, pour ne pas dégrader le taux de réussite et assurer une bonne intégration des étudiants. Ces derniers devraient être préférés en termes de présentiel à condition, que les capacités d'accueil le permettent. Sans oublier, les étudiants qui sont en difficulté et les étudiants internationaux pour lesquels, ils représentent une polarité de développement très importante des enseignements et qui doivent disposer d'une offre adaptée. Il a été réfléchi à un principe, une sorte d'appel à la solidarité des différents partenaires et acteurs de l'enseignement afin de privilégier les formations à gros effectif, soit en termes de prêt de salles, de modalités ou de discipline, par exemple, un master avec un effectif à huit pourrait facilement céder la place à une formation à plus gros effectif dans la mesure du possible, et dans la mesure où les enseignements sont « téléportables ». Il y a également un développement sur la task force qui a été mise en place tant au niveau des disponibilités numériques, c'est-à-dire des plateformes numériques et des activités supports. C'est-à-dire une mise en situation pour répondre à cette demande très forte d'hybridation. Donc, clairement, il y a des choses qui sont transposables et exportables. Il y a également des discussions qui sont opérées autour de ces

thématiques, à savoir comment hybrider selon la discipline, selon la nature des formations, selon les priorités de l'établissement. Sur ce point, le groupe de travail s'est borné à donner des orientations et des principes. Comment va s'organiser, les activités supports et le cursus des étudiants, compte tenu des nouveaux paramètres ? S'agissant de la chaîne des inscriptions, la directrice de la DEPF a beaucoup œuvré à les organiser, compte tenu des nouvelles contraintes puisque la distanciation s'applique sur toute la ligne. Un développement est effectué sur la vie de campus et la vie étudiante, savoir que les journées d'intégration seront tenues, mais sous une autre forme. La médecine préventive est un élément fort qu'il faut garder en toile de fond, puisque la santé des étudiants est quand même le préalable. Puis, en termes de santé, comment cette nouvelle façon d'apprendre et cette nouvelle façon d'être isolé, d'une certaine manière, devant son ordinateur pourrait développer potentiellement un certain nombre de pathologies à identifier. Donc, cet axe doit aussi être exploré par le service de médecine préventive. Tous ces principes d'organisation avaient été arrêtés dans le PRAS ont vocation à s'appliquer à la rentrée, tant que les conditions sanitaires n'ont pas fondamentalement changé. Des éléments sur le port du masque sont aussi donnés et l'établissement s'adapte en temps réel à ces questions avec une difficulté de les décoder, puisqu'en maternelle, primaire, dans les collèges et lycées, la règle est déclinée différemment en termes d'éloignement. Donc, une règle en interne a été adopté qui a toujours vocation à s'appliquer. Il conclut en disant que le document est un cadrage avec la circulaire ministérielle en annexe. C'est un travail de compilation des instructions, en essayant de les configurer au cas particulier de l'établissement et pour la partie hybridation, elle a été faite sous le regard attentif et bienveillant du chargé de mission des usages numériques, la VPCA-FVU et le VP-UDN. Donc, c'est une matière qui est en mutation en essayant de cadrer les choses pour éviter les erreurs, sachant que le Président de l'Université reste *in fine* responsable de tous les manquements qui auraient pu être constatés.

La Vice-présidente du Conseil d'administration en charge de la formation et de la vie universitaire remercie monsieur le chargé des affaires générales de l'Université de La Réunion pour cette synthèse. Elle remercie également tous ceux qui ont contribué à la rédaction de ce projet qui est une note de cadrage demandée par le ministère, visant l'élaboration d'un plan d'action pédagogique qui doit pouvoir être déployé, quel que soit le contexte. Aujourd'hui dans une situation de Covid-19, hier, les Gilets jaunes, demain, un cyclone majeur sur l'île, il faut pouvoir déployer ce plan d'action pédagogique est l'adossé à ce qui a été défini pour l'établissement et qui reste valable pour la rentrée à venir avec le respect des règles de distanciation physique qui s'impose encore à ce stade et qui réduirait la capacité effective sur site à 50 % de la capacité habituelle. Donc, il faut s'organiser et devoir privilégier la mise en œuvre de formations hybrides. Il faut préparer dès maintenant l'emploi du temps de la rentrée en y positionnant tous les cours prévus au semestre 1, pour les semestres impairs de l'année universitaire 2020-2021, et en mentionnant pour chaque créneau réservé "présentiel" ou bien "distanciel", en fonction de la modalité retenue. Pour les cours qui se feraient 100 % en distanciel, prévoir des heures de remédiation pour accompagner les différents publics et conserver l'objectif prioritaire qui est la réussite pour toutes et tous à l'Université de La Réunion. Pour les cours qui se feraient en présentiel, il faut conserver, autant que faire se peut, les étudiants dans la même salle et faire preuve de solidarité en organisant en distanciel tous les cours qui peuvent l'être, de manière à permettre les enseignements en présentiel pour ceux qui ne peuvent pas être réalisés autrement. Il faut, pour atteindre cet objectif, avoir l'accompagnement des services supports qui s'organisent depuis l'entrée en confinement, et qui continuent, dans le cas de la préparation de la prochaine rentrée. Cela demande d'équiper les équipes pédagogiques en matériel informatique, en licences adaptées et aussi en formation, les équipes pédagogiques s'entendant, en sens large du terme. Les formations sont également destinées aux chargés d'enseignement vacataires qui sont nombreux à intervenir à l'Université de La Réunion. Donc, des termes du plan pourraient être assouplis en fonction des directives qui arriveront du ministère. Pour l'instant, il s'agit de faire en sorte que la rentrée puisse bien se préparer, quel que soit l'évolution du contexte.

La Vice-présidente en charge des relations internationales alerte sur la date du 26 juin 2020, puisque la DGESIP met à la charge de l'établissement une obligation d'information en ce qui concerne les étudiants internationaux, en particulier, sur la possibilité de proposer un enseignement à distance, soit partiel, soit total.

Le Président poursuit en disant qu'il y avait aussi l'importance pour ne pas fonctionner à la normale, mais de façon la plus proche possible, en particulier et en priorité, pour les nouveaux arrivants. Il lui paraît important de pouvoir maintenir les rendez-vous que constituent les réunions de rentrée, au sein

desquelles un ensemble d'informations est donné aux primo-entrants, et leur permettre de mieux découvrir l'environnement universitaire au sens large. Cela se fera dans le respect des conditions sanitaires et des mesures barrières. Dans l'offre de services de la DGESIP, il y a beaucoup de fiches, et il pense aux directions de composante et des structures internes de façon générale qui y ont accès, pour pouvoir s'y référer. La VPCA-FVU a interpellé le ministère sur la rentrée, qui s'effectue à la mi-août, là où, au niveau national, est évoqué une rentrée au mois de septembre 2020. Le ministère a tenu compte de la spécificité de l'établissement, en parlant de "rentrée universitaire", plutôt que de fixer une échéance temporelle, ce qui permet de fonctionner de la façon la plus concordante possible avec les orientations du ministère. Un dernier point est fait sur l'effectif étudiant qui augmente sur la rentrée universitaire prochaine qui ont été évoqué, à un moment donné, mais qui restaient prévisionnels, où il y avait une augmentation d'environ 1 500 étudiants sur la prochaine rentrée. La procédure Parcoursup est en cours et la procédure complémentaire a démarré hier. De plus, avec le déconfinement, cette crainte est en train de s'estomper, même s'il faudra être très vigilant à la projection des inscriptions dès leur ouverture, au mois de juillet 2020. Il rejoint les remerciements à l'ensemble des contributeurs du document, car ils ont réagi en un temps record : les directions de composante, les directions des services de l'établissement, de même que les étudiants et les laboratoires. Tous ces éléments ont permis d'avoir un document de cadrage qui est évolutif et dynamique, mais qui permet d'ouvrir sur l'ensemble des champs du possible, tout en ayant à l'esprit la protection de la santé des personnels et des usagers.

Monsieur le vice-président étudiant informe avoir rappelé dans les dernières réunions qui ont été tenues, l'extrême importance d'avoir une attention très particulière sur les premières années. Il explique aux administrateurs qu'il faut faciliter leur intégration, pour leur permettre de réussir, ils doivent se familiariser avec ce nouvel environnement, dont ils n'ont pas connaissance. Cela est la mission de service public, de permettre leur accueil. Dans le document a été rappelé que les chaînes d'inscription pour les premières années vont se dérouler en distanciel. Il y a des groupes de travail qui se sont réunis pour l'organiser de manière à respecter les conditions sanitaires et ce travail commence déjà à familiariser les étudiants. Mais à la rentrée, tout ne sera pas accessible excepté les services de scolarité, le Profil, etc. De fait, il insiste sur la nécessité pour l'étudiant inscrit, de pouvoir commencer à suivre des cours en présentiel. Il prend un exemple sur l'organisation des cours en travaux dirigés. Le fait que les étudiants puissent se rassembler en petits effectifs, leur permet de mieux comprendre le fond du cours. Donc, être en présentiel, et en plus en petits groupes, facilite cette compréhension. Concernant, les néo-bacheliers, ils ne seront pas familiarisés avec les plateformes numériques, à la différence des étudiants qui seront du niveau L2 au niveau master 2 l'année prochaine, qui n'ont pas connu la crise Covid, ils n'ont pas pu aller chercher des cours sur Moodle. Il pense qu'il est extrêmement important de les sensibiliser à la question. Mais le point crucial à son sens, c'est qu'ils soient en présentiel. Enfin, l'établissement a déployé des efforts considérables pour obtenir des moyens ORE, pour permettre la réussite des étudiants. Et cela s'est ressenti notamment avec le taux de réussite en STAPS qui a drastiquement augmenté. Cela est dû, selon ses propos, à des mesures bien spécifiques, qui ont permis à ce que les étudiants soient mieux accompagnés, qui passe également par le présentiel, dans le respect des conditions sanitaires.

Le chargé des affaires générales poursuit sur les moyens et les services supports. En ce qui concerne les moyens, cela va faire l'objet de la mobilisation d'équipements supplémentaires ou complémentaires. L'établissement s'est donné les moyens de le faire, en essayant d'isoler, sur les budgets 2020, une enveloppe qui est issue des économies qui peut être imaginées sur les 2/12 e des dépenses de fonctionnement. Il y a une enveloppe qui va pouvoir être mobilisée très rapidement, pour permettre d'implémenter les équipements, à la fois réseaux en termes de capacité et de bande passante, mais également en termes d'outils au bénéfice des enseignants. Par ailleurs, le dialogue de gestion deuxième phase (DSG2) a permis également de demander au ministère un complément de financement sur cette ligne pour l'équipement de salles permettant à la fois de la co-modalité, pour des enseignements synchrones et asynchrones. Tout dépendra aussi de l'expression des besoins et de ce qui sera en mesure d'affiner en termes de plateaux et d'offre technologique. Ensuite, sur les équipes support : au cours des travaux du groupe de travail s'est dégagée une préoccupation de savoir comment répondre demain à une telle potentialité, à une telle mutation. Même si l'établissement dispose de plus de 2 500 cours disponibles dans l'environnement Moodle, il y a une mutation à opérer en termes d'offre de services, de formation des enseignants qui en auraient besoin et des vacataires en particulier. Une réflexion s'opère au sein de la DAMAN, de la D2IP, de la DUN, de la DSI, et 2IN pour mieux s'organiser et

mieux répondre en temps réel à la demande. Il indique qu'une note sera probablement proposée, pour avoir accès à un service de type 24/24, pour le dépannage et guider sur cette mutation.

Le Président souscrit aux propos du VPE sur le présentiel, avec une priorité donnée aux primo-rentrants de premier cycle, notamment en L1, parce qu'effectivement, il faut être en capacité de les accompagner. La transition lycée-université est par nature, en conditions normales, déjà très difficile. Donc, dans ce contexte, cette difficulté s'accroît. Il est important de pouvoir les accompagner dès leurs premiers pas à l'université.

Madame Pothin souscrit aux propos du VPE sur le présentiel, avec une priorité donnée aux primo-rentrants de premier cycle, notamment en L1, parce qu'effectivement, il faut être en capacité de les accompagner. La transition lycée-université est par nature, en conditions normales, déjà très difficile. Donc, dans ce contexte, cette difficulté s'accroît. Il est important de pouvoir les accompagner dès leurs premiers pas à l'université.

Monsieur Viale revient sur les dispositifs d'adaptation des formations. Il souligne, tout en ayant la volonté de se préparer, le plus rapidement possible, de ne pas mettre la charrue avant les bœufs, tout en se créant des difficultés organisationnelles. Il annonce que beaucoup d'universités prévoient des mises en place vers le mois de juillet 2020, notamment celles qui sont en mode NOF. *Est-ce qu'on a une politique déjà commune dans l'établissement, sur la mise en œuvre du contrôle continu intégral, sur la mise en œuvre de la deuxième chance, etc.* Il souhaite savoir comment va articuler les systèmes de notation avec cette deuxième chance, et la certification des compétences. Il s'inquiète du calendrier de mise en œuvre. Cependant, il comprend qu'il faut être rapide, mais alerte sur les séquences chronologiques à respecter pour pouvoir avancer efficacement, auquel cas c'est perdre plus de temps, selon ses propos.

Le Président relève être dans une logique de tenir compte de l'ensemble de la chronologie des évènements, mais tout en ayant la contrainte du temps qui passe et d'une adaptation permanente de l'établissement, à des conditions d'urgence sanitaire qui impactes le fonctionnement.

La Vice-présidente du Conseil d'administration en charge de la formation et de la vie universitaire répond avoir des dates qui s'imposent à l'établissement, comme madame la VP-RI l'a indiqué, celle du 26 juin 2020 par exemple. Les équipes pédagogiques devront se pencher sur leurs maquettes pour pouvoir répondre à cette demande. Ce faisant, elle estime qu'il fait avancer dans la préparation de la rentrée puisqu'il y aura une seule et dernière séance de la CFVU au mois de juillet 2020, pour positionner des éléments dans le cadre de la préparation de cette rentrée.

Madame Bourmaud demande si cette note de cadrage avait été présentée en Conseil de directeurs de composante (CDC) et au Conseil académique plénier.

Le Président du Conseil académique indique que ce point a été abordé au Conseil académique (CAc) plénier en date du 16 juin 2020 en point d'information, donc il n'y a pas eu de vote. Comme il l'a précisé aux membres du CAc plénier, elle était très avancée et a fait état en séance dans les détails, en disant que c'était un document qui serait présenté au Conseil d'administration. L'établissement doit s'adapter en temps réel, comme l'a rappelé, le chargé de mission des affaires générales.

Le Président répond sur la question du Conseil de directeurs de composante (CDC) qui s'est déroulé le 4 juin 2020, donc la note n'était pas finalisée. Mais il y a eu une discussion qui a été posée pour la mise en place du groupe de travail, et la progression sur la réalisation de la note avec les échéances qui étaient fixées, notamment le 15 juin 2020, pour le rendu des éléments. Puis, une fiche mission a repris les éléments du document, c'est-à-dire la priorité et les principes.

Madame Bourmaud interroge sur les 500 ordinateurs à venir. Elle souhaite savoir s'ils seront disponibles pour la rentrée car elle pense qu'il y a des problèmes d'acheminement ou de stock à La Réunion et une partie doit être positionnée au SCD. Puis, elle questionne pour les autres sites, comment allaient-ils en bénéficier ? Est-ce qu'il y avait une ventilation prévue par rapport aux étudiants qui ne sont pas au SCD, mais qui sont sur d'autres sites de l'université ? Puis, par rapport à l'hybridation proposée avec une fourchette, de 20 à 80 %, elle se demande pourquoi l'avoir établi, dans le sens où, certaines composantes arrivent à s'organiser pour avoir du présentiel à 100 %. Sur une hybridation maximale entre 40 % et 50 %,

elle estime que cela relève des préconisations du CAc d'assurer des formations de qualité. Puis, sur une hybridation à 80 %, si c'est 80 % de distanciel et 20 % de présentiel, elle questionne sur la qualité de cette formation, même s'il est privilégié les premières années, qu'elle comprend tout à fait. Ensuite, par rapport au coût, qui est de la compétence du CA, elle souhaite savoir si les éléments précisés par monsieur Sautron ont un début de chiffrement du budget en équipement d'une part, et en fonctionnement annuel d'autre part. Pour une licence "Zoom", elle cite plus de 80 000 euros par an et au-delà de la licence, elle évoque tous les relais, les équipements qui permettent de l'utiliser, un meilleur réseau, les salles équipées, etc.

La Vice-présidente du Conseil d'administration en charge de la formation et de la vie universitaire commence par les emprunts d'ordinateurs pour les prêts par l'Université de La Réunion, commence par les emprunts d'ordinateurs pour les prêts par l'Université de La Réunion, l'opération est déjà activée. Elle indique le site du service commun de documentation pour avoir la procédure à suivre par l'étudiant qui souhaite emprunter du matériel. Une quinzaine d'ordinateurs sont aujourd'hui empruntés, sur la centaine déjà disponible. L'emprunt peut se faire pour la demi-journée, la journée, la semaine, le mois ou allant jusqu'au mois de septembre 2020. Pour ce qui concerne les ordinateurs complémentaires à venir, les services sont à l'œuvre pour que l'équipement soit présent au moment de la rentrée. S'agissant du taux d'hybridation, il n'est pas imposé car il est souhaité de mettre en place une lettre de cadrage dans laquelle chaque composante, chaque équipe pédagogique peut se retrouver. Ce taux peut aller, jusqu'à 100 % pour le distanciel, et ce sera à la composante et en fonction des ressources disponibles, puisque les amphithéâtres ne sont pas en nombre illimité, de même que les salles banalisées et de TD. Il faudra, en fonction des ressources de l'établissement avec la contrainte d'une capacité d'accueil réduite à 50 %, voir dans l'organisation de l'emploi du temps ce qui est possible pour un créneau horaire donné. Puis, sur la question de la qualité, depuis le 13 mars 2020, l'établissement assure la formation en distanciel à 100 % car il n'y avait pas le choix. Les universités françaises sont aussi de plus en plus nombreuses à proposer des diplômes de qualité, reconnus en tant que tels à 100 % à distance, et cela sur l'échelle internationale. Donc, dire qu'en fonction du format, la qualité peut être plus ou moins au rendez-vous, c'est véritablement fonction de l'enseignant, l'enseignant-chercheur qui assure cette formation, à son sens. Ce qui est visé est une formation de qualité, une évaluation de qualité, un diplôme de qualité, la réussite pour toutes et tous, quel que soit le format qui sera retenu.

Le Président du Conseil académique confie avoir cherché avec l'équipe, le bon déplacement du curseur, en regardant ce qui se fait à l'international. Il renvoie Madame Bourmaud à quelques sites tels que Sherbrooke, de Laval, des universités québécoises, qui sont plus avancées sur l'hybridation des modes de formation avec des expériences d'une quinzaine d'années pour certaines universités canadiennes et le fameux « 80/20 », se trouve sur le site de Sherbrooke qui au fil des années ont eu ce bon réflexe, sauf erreur de sa part. Ainsi, plutôt que de fixer de façon arbitraire un pourcentage à 50 %, pour tous, par exemple, il est laissé totalement aux équipes pédagogiques la liberté de tout mouvement, en quelque sorte, et il faudra discuter avec les membres du Conseil académique pour que le souhait est le plus bas niveau, en quelque sorte, de distanciel soit 20 %. De plus, cela semble également à la Ministre, que la crise actuelle a eu au moins un effet positif, du moins très innovant dans le système, qui est de booster ce qui est appelé l'hybridation et une partie des enseignements en distanciel. Il ne peut pas considérer qu'un enseignement en partie en distanciel est une baisse de qualité du diplôme. Il évoque Sciences Po Paris qui vient d'annoncer le double campus pour la rentrée prochaine, c'est-à-dire l'intégralité de son offre de formation en présentiel et en distanciel. Il pense que c'est le bon moment pour ancrer dans les pratiques, sur la volonté des acteurs et l'énergie des enseignants, enseignants-chercheurs d'intégrer le distanciel sur cette base. La Ministre a souhaité que les établissements réfléchissent, tout particulièrement, sur des cours magistraux qui pourraient être faits en distanciel. Pour sa part, en Conseil académique, il a émis l'idée que les fameuses réunions de rentrée, qui interviennent très tôt dans l'année universitaire, soit aussi imaginées en podcast. Puis une deuxième idée, sur la base du volontariat, que tout enseignant qui serait en mesure d'être équipé pourrait arriver quel que soit l'amphithéâtre, poser son PC sur le bureau et s'enregistrer, par exemple, dans une session de Zoom. Il serait à la fois en distanciel et ferait l'enregistrement de son cours sur la base du volontairiat et en ferait une ressource pour que les étudiants puissent réviser, à tout moment, façon podcast (composante santé). Ce qui a permis encore une fois depuis 10 ans, de construire la filière. Enfin sur les moyens dont dispose l'université pour mettre les ambitions au bon niveau, il explique que cela a été renvoyé au ministère *via* le rectorat, le dialogue stratégique de gestion phase 2 en mettant en priorité haute, cette ambition qui seraient alloués rapidement pour la rentrée prochaine pour la mise en place de cette

hybridation. La demande a été construite par le VP-UDN qu'il remercie au passage avec le Chargé de mission, université numérique ne région et est portée politiquement par l'ensemble de l'équipe, le Président et lui-même. Donc cette demande et la contribution solidarité devraient être au bon niveau de dépense, en termes de chiffrage, pour équiper un grand nombre d'enseignants, d'enseignants-chercheurs, d'étudiants, pour procéder à ce virage en partie distanciel, qui dans tous les cas, va dans la bonne direction.

La Vice-présidente en charge des relations internationales et de la coopération régionale rejoint les propos du Président du Conseil académique et de la VPCA-FVU. Elle ajoute qu'il y a déjà des formations 100 % distancielles au sein de l'université de La Réunion, dont la qualité est reconnue internationalement et figurent au catalogue, notamment "Campus France". Elle estime que le distanciel ne signifie pas forcément absence de qualité, et que la notion de distanciel n'exclut pas non plus le présentiel, puisque la co-modalité a été évoquée. Cela signifie qu'il peut y avoir un cours qui est dispensé en présentiel et qui sera retransmis en distanciel au profit d'un autre groupe. De plus, elle précise que cela représente un vrai marché en ligne qui est en train de se développer. L'université de La Réunion doit prendre sa part dans ce marché avec sa position particulière, qui est d'être entourée de pays dont les étudiants ne pourront peut-être pas rejoindre l'université de La Réunion et qu'il faudra accompagner, donc il y a un devoir de solidarité. La plupart des universités françaises se mettent sur ce marché, il y a de nombreux *consortia* qui sont en train de se créer pour répondre à l'appel à projets hybridation qu'a lancé le MESRI, et qu'il faut bien faire attention aux conséquences qui consisteraient à ne pas envisager une offre hybride pour l'université de La Réunion, d'un point de vue de sa visibilité, de son attractivité, de sa compétitivité.

Le Président profite pour préciser sur les ratios d'hybridation, qu'ils doivent être définis par les équipes pédagogiques dans une fourchette allant de 20 à 80 %, pour les formations en présentiel qui basculent en hybride. Celles qui sont déjà à 100 % en distancielles sont maintenues et ne seront pas ramener à 80 %, il s'agit des formations initialement en présentiel.

Le chargé de mission "université numérique en région" relate un petit historique sur l'enquête qui a été menée en 2015 auprès des étudiants, celle des usages du numérique, qui faisait déjà apparaître à l'époque trois demandes principales des étudiants : avoir un wifi qui fonctionne, des prises électriques et des cours enregistrés sur la plateforme pédagogique. Il fait constater que le problème n'est pas nouveau et la crise a accéléré les choses, mais il y a l'expression d'une demande. Donc, ces cours enregistrés permettront d'avoir des publics à distance, mais aussi d'améliorer la possibilité de revoir les cours, ce qui représente un double avantage. Il rebondit sur les propos de la VP-RI, il y a, par ailleurs, un marché qui est en train de s'ouvrir, avec de grands opérateurs qui occupent le terrain, et les universités doivent investir ce terrain, et c'est ce que fais l'établissement depuis plusieurs années avec le projet "Université Numérique".

La directrice de l'INSPE demande des précisions sur les primo-entrants. L'INSPE accueille des M1 qui ne connaissent pas le fonctionnement de l'INSPÉ. Donc elle aimerait savoir s'ils sont aussi considérés comme primo-entrants, au même titre que les L1 mais de façon un peu différente car cela joue sur les premières semaines, qu'elle considère assez flagrante le décalage qu'il y a entre la représentation et ce qui se passe à l'INSPÉ maintenant. Ensuite en ce qui concerne les formations continues et cite la DFTLV qui a un public payant. *Est-ce qu'on considère qu'en présentiel, ils sont prioritaires, puisque les formations sont payantes ?* Sur la formation continue académique, l'académie demande très régulièrement en début d'année, la réservation de salles, notamment pour des grands effectifs sur des journées de pré-rentrée institutionnelle. Qu'est-ce qu'il en est au niveau de ces demandes de réservation de salles sur l'année sur cette formation continue ?

La Vice-présidente du Conseil d'administration en charge de la formation et de la vie universitaire répond pour les néo-entrants, ce sont ceux qui arrivent pour la première fois à l'université de La Réunion, qu'ils soient néobacheliers ou un public en réorientation dite externe, ou un public en formation tout au long de la vie, et c'est la raison pour laquelle il faudra insister sur les règles en rentrée, où il s'agira de les accueillir, de leur souhaiter la bienvenue à l'université de La Réunion, de les informer de la façon dont va se dérouler l'année de formation, l'équipe pédagogique, la maquette, ce qui se fait en temps normal, mais aussi des modalités d'enseignement, notamment, cette hybridation qui va être déployée, et les rassurer, parce qu'ils ont vécu un semestre Covid relativement éprouvant. L'accent a été mis sur les premières années, les L1 notamment, parce que c'est le public dit massifié, mais l'INSPÉ n'est pas

concerné par ces néobacheliers. En revanche, les réunions de rentrée sont importantes et doivent être maintenues. Pour ce qui concerne le public formation continue et formation par apprentissage, c'est un public qui est payant, en tout cas pour lequel la formation est prise en charge. Elle fait part d'un décret sur l'organisation de l'accueil dès maintenant de ces publics sur site. Il n'empêche qu'à l'université de La Réunion, le choix a été fait de les accueillir afin de prévoir l'éventuel présentiel à partir de la rentrée prochaine. Ce n'est pas parce qu'ils sont payants qu'ils sont prioritaires. C'est aux équipes pédagogiques de voir comment organiser leurs formations qui deviennent hybrides qui restent malgré tout une formation de qualité en présentiel comme en distanciel. En ce qui concerne l'Académie, elle n'a pas connaissance des demandes de réservation faites tous les ans à l'université de La Réunion. Il y a eu de nombreux échanges dans le cadre du réseau des VPCA-FVU sur Zoom avec la DGESIP et à un moment donné, il a été question des demandes massives de réservation des salles par l'Académie pour organiser par exemple les concours CPGE, etc. Donc, il faut voir dans quelle mesure les locaux peuvent être ouvertes aux partenaires et assurer la mission à savoir celle de l'enseignement. À l'INSPE de voir si, dans les demandes de mise à disposition de salles qui sont formulées par les partenaires y compris l'Académie, il est possible d'y répondre ou pas, ou éventuellement de voir avec le partenaire un autre site qui pourrait lui être proposé.

Le directeur de l'IUT questionne sur le taux d'hybridation. Est-ce obligatoire d'hybrider dans le ratio mentionné par rapport à un enseignement ? Donc, l'existant peut-il être à 100 % en présentiel ou peut-il le définir du 100 % de distanciel par rapport aux maquettes existantes ?

Le Président du Conseil académique répond par l'affirmative pour un principe de réalité et de subsidiarité. Comme réponse, il sollicite l'avis de la VPCA-FVU, du Président et du VP-UDN, dans des cas particuliers le présentiel est possible au regard des effectifs, d'y réfléchir collectivement à cette plus-value évoquée par le chargé de mission UNR que représente l'enregistrement d'une séance, pour que le cas échéant, un étudiant ou une étudiante empêchés qui ne pourraient pas suivre en présentiel la séance puisse en bénéficier plus tard au moment qui leur conviendra. Et dans le même temps, c'est une réponse apportée à la fameuse équation de la formation tout au long de la vie ; cela deviendra un produit pédagogique, pas seulement un cours enregistré pour des révisions, mais une ressource accessible à tout moment par chacun, dès lors qu'il sera inscrit à l'université de La Réunion. Donc, cela pourra être discuté avec les composantes pour se faire dans le dialogue. Il souhaite que ce soit cette norme générale, parce qu'il faut à un moment donné chiffrer les choses, ce soit du 20/80, et dans les cas exceptionnels à 100 % de présentiel, en pensant tout de même à l'enregistrement des séances pour capitaliser. Pour répondre à la directrice de l'INSPE, s'agissant des demandes qui émanent de l'Académie, des amphithéâtres avec une capacité à 550 qui respecterait les nouvelles normes de distanciation physique, précisées la veille, c'est-à-dire, un mètre d'écart, qui pourrait être proposé en deux sessions. C'est la réponse qui pourrait être formulée à l'Académie dès maintenant si tant est qu'elle évoque des effectifs aussi importants. Pour l'instant, il pense qu'il ne faut pas balayer d'un revers de main une hypothèse défavorable, qui serait bien sûr la reprise épidémique à l'automne. On ne peut pas le faire en responsabilité et donc, il nous faut effectivement composer.

La Vice-présidente du Conseil d'administration en charge de la formation et de la vie universitaire complète en disant que l'hybridation est demandée par le Ministère, ce n'est pas l'établissement qui l'a choisi. Il demande de s'organiser de façon à favoriser l'hybridation qui apparaît dans la circulaire, pour une reprise partielle de l'activité en présentiel. Aujourd'hui, c'est donc sur du 100 % distanciel dans le cadre du plan de continuité pédagogique demandé par le Ministère. Il est envisagé les modalités d'une reprise partielle de l'enseignement en présentiel.

Le directeur de l'IUT comprend que les réponses apportées vont dans le sens de favoriser l'hybridation. Il demande que lorsque les effectifs le permettent, est-il possible de travailler à 100 % en présentiel, car il y a déjà une problématique qui est posée par l'enseignant, c'est le droit à l'image, de son souhait de participer à un élément de captation et une diffusion de ce qu'il réalise en termes d'enseignement. Si les effectifs le permettent et pouvoir travailler en sécurité, il y a aussi le présentiel avec la pédagogie qui est développée, dans des circonstances particulières de type formation technologique et professionnalisant. Dans les réponses, Il comprend une obligation d'hybridation. Or, il souhaite être sûr que cette obligation n'en est pas une et qu'il y a bien un espace de dialogue, parce que tout le monde n'envisage pas sa pédagogie au titre de l'hybridation dans la matière qu'il enseigne aujourd'hui dans les formations. A son sens, c'est une question de principe, soulevée par les équipes lorsqu'il y a des effectifs

compatibles avec les règles sanitaires : le temps travaillé en 100 % présentiel conformément aux objectifs pédagogiques initiaux.

Le Président explique sur ce point qu'il y a deux aspects : d'une part, l'aspect de la protection de la santé des personnels et des usagers, avec les capacités d'accueil qui sont réduites de moitié, donc une question de faisabilité « matérielle »; d'autre part, il y a des questions de préconisation, de directives nationales. En l'état actuel cette directive nationale est sur une rentrée partiellement en présentiel, et donc hybride pour l'ensemble de l'établissement. Enfin, il y a des logiques qui sont différentes, comme évoqué par le directeur de l'IUT, tels que d'équipes pédagogiques qui ne souhaiteraient pas être dans une logique de captation de leur enseignement, puis de stockage et de diffusion qui est un autre sujet, à son sens. Il reconnait que dans la note proposée ces questions ont été évoquées et le principe qui est retenu est un principe de comultimodalité. En clair, cela veut dire que tout est possible dans l'enseignement à distance : il peut y avoir du synchrone, de l'asynchrone, de la captation ou non et en fonction des problématiques, des sujets qui sont portés par les équipes pédagogiques, ils ont le choix de la modalité à mettre en œuvre. Par contre, cette modalité doit tenir dans les recommandations et dans la règle qui est celle d'un principe d'hybridation, dans le cadre des mesures qui s'imposent à l'établissement. Il y a une réserve qui est mentionnée dans le document, si les conditions sanitaires reviennent à la normale à la mi-août et que le Ministère y autorise l'ouverture pourrait se faire normalement. Aujourd'hui, ce n'est pas d'actualité. Il y a, des alertes très fortes de rebond, de reprise de l'épidémie, et il faut être en responsabilité, en capacité de prévoir par principe de précaution un éventuel reconfinement, même si le risque reste relativement modéré, d'où la préparation absolue à ce système hybride.

La Vice-présidente du Conseil d'administration en charge de la formation et de la vie universitaire rappelle que c'est une valeur que le contexte Covid a réactivé chez certains, celle du principe de solidarité. Elle informe être responsable d'un master dans lequel, il n'y a que 15 apprenants qui peuvent se réunir dans l'amphithéâtre 550. Elle explique qu'il n'y a pas de problème pour que ses équipes pédagogiques fassent 100 % de l'offre de formation maquette en présentiel à la rentrée. Malgré ce petit effectif, elle s'organisera, dans la mesure du possible, de s'organiser pour que tout ce qui peut être fait en distanciel le soit. Elle insiste en disant que s'il n'y en a que 15, le présentiel est possible, selon les années de formation.

Le directeur de l'IUT demande s'il y a une obligation d'hybridation, quels que soient les effectifs.

Le Président répond par l'affirmative et ajoute que l'orientation générale prise par l'établissement, c'est l'hybridation à la rentrée, eu égard aux directives nationales. En fonction de l'évolution de la situation, dans le dialogue au cas par cas, puis dans la capacité de ce qui peut se faire. Mais la règle générale reste le principe d'hybridation dans une fourchette à déterminer entre 20 et 80 % pour la rentrée de mi-août.

Madame Bourmaud regrette que le Conseil académique ne se soit pas prononcé sur cette note. Elle demande si elle va être soumise à la prochaine CFVU particulièrement, puisque c'est l'équipe pédagogique qui est impliquée.

Le Président manifeste le souhait d'associer le maximum de monde possible à cette organisation pour la rentrée. La note a fait l'objet d'une organisation qui est passée par les instances avec une information en Conseil académique. Il y a eu un groupe de travail qui s'est mis en place et qui était ouvert. Il ne s'agit pas de représenter la note en CFVU. Par contre, si les administratrices et administrateurs le valide, c'est de la mettre en œuvre le plus rapidement possible parce qu'il y a une préparation pour la rentrée qui va nécessiter un travail assez colossal. Par ailleurs, il rappelle encore une fois être nombreux et d'éviter le bilatéral vu la multiplicité des interventions, au regard de l'ordre du jour. Il demande, il y aura peut-être des réponses aux questions qui arriveront par des questions posées par d'autres.
Il propose de statuer sur cette organisation pour la rentrée dans le cadre des contraintes qui se posent à l'établissement à ce stade et si elles sont évolutives permettront de les faire évoluer.

Résultat du vote						
Vote	électronique					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				25		
N'ayant pas pris part au vote				1		
Nombre de voix	pour	20	contre	4	abstention(s)	0

Point n°3 : Contribution solidaire pour la rentrée 2020-21.
(rapporteur : le Directeur des finances et de la comptabilité)

La crise sanitaire a amené une réduction de l'activité et pour éviter de se retrouver en fin d'année avec des fonds qui ne seraient pas utilisés, il a été proposé par monsieur le Directeur des finances et de la comptabilité de mobiliser une enveloppe au regard des besoins relatifs à l'organisation de la rentrée. Cette crise a eu comme corollaire un impact considérable sur le fonctionnement de l'institution. Il a fallu prendre du recul par rapport au fonctionnement des activités d'enseignement, de recherches, de formation, les missions pédagogiques, scientifiques, mais également administratives et techniques qui se sont trouvées fortement perturbées. Actuellement, il n'est pas possible de préjuger de l'avenir, à savoir s'il y aura à se confronter prochainement à une nouvelle vague de COVID-19. Une partie de la communauté universitaire et la communauté étudiante ont fait part de leurs inquiétudes et il est du devoir de l'établissement d'anticiper, de prévoir les conditions de la prochaine rentrée universitaire, pour que cela se passe dans les meilleures conditions possibles, afin de doter d'équipements, de moyens supplémentaires aux personnels pour assurer les missions et les prérogatives. En termes de moyens supplémentaires, il évoque les ressources à mobiliser en interne. En partant de ce postulat, il a été étudié la mise en œuvre d'une contribution de solidarité dans l'intérêt général, afin de faire face à cette crise, tout en respectant une philosophie budgétaire, ainsi, basée d'une part sur les besoins de fonctionnement propre et d'autre part, sur le principe de réalité financière actuelle de l'établissement. Cette contribution solidaire de solidarité s'inscrit pleinement dans les différentes demandes d'adaptation des moyens matériels pour tendre vers l'université du numérique. Plus concrètement, par un redéploiement des ressources financières, cette solidarité budgétaire va permettre, comme évoqué au point précédent de faire de l'hybridation, faciliter la coexistence d'enseignements à la fois en présentiel et en distanciel. Il sera donc axé la mobilisation des fonds, principalement sur des équipements informatiques individuels et des équipements réseaux afin d'accompagner la mise en place de ces co-multimodalités de façon synchrone et asynchrone.

La présentation se poursuit à l'appui d'un diaporama qui expose la mise en œuvre de cette contribution et son calcul pour faire face à l'impact du COVID-19.
Le départ s'est opéré comparativement à l'exécution budgétaire 2019, hors COVID et l'exécution budgétaire 2020 avec l'impact du COVID sur trois types de recette à caractère général, que l'établissement dispose : les recettes à caractère général, les ressources propres et les recettes affectées. Donc, les ressources propres sont les recettes affectées qui sont spécifiques. Le comparatif est basé uniquement sur les recettes à caractère général sur la période allant du 1er janvier au 31 mai 2020 en regardant toute la période des autorisations d'engagement pour l'exercice 2019 et de même pour l'exercice 2020.
Il interpelle sur le taux d'exécution de l'exercice 2019, pour la présidence qui est le pôle de l'administration générale et donne lecture du taux d'exécution qui est à 61 %. Pour l'exercice 2020, avec l'impact du COVID, notamment le confinement, le taux d'exécution est de 29 % pour la même période, ce qui donne une variation de taux d'exécution de 32 % en moins par rapport à 2019. Ce comparatif a également fait incrémenter à l'ensemble des composantes et directions de l'établissement. Donc, au niveau des composantes, le taux d'exécution était à 37 % pour l'exercice 2019 sur les actes d'engagement. Pour l'exercice 2020, ce taux d'exécution est à peine 4 %, ce qui donne une variation à moins 13 %. Pour les fédérations et laboratoires de recherche, le même constat est fait, avec une baisse du taux d'exécution en 2019 à 35 % et en 2020 un taux d'exécution à 21 %, pour une variation de 14 %. Donc, la crise COVID a impacté l'ensemble des directions et des composantes, des fédérations, des laboratoires et des écoles doctorales, en fin de compte, l'ensemble de l'université, avec une exécution moindre par rapport aux exercices passés. Pour l'Université de La Réunion, pour l'exercice 2019, il est constaté tous services, toutes directions et toutes composantes confondus, qu'il y avait un taux

d'exécution de 47 %, ce qui est raisonnable au bout de cinq mois d'exécution budgétaire. Pour l'exercice 2020, il se retrouve avec un taux d'exécution de 25 %, dû au confinement de deux mois. En partant de ce constat, qui est basé sur la réalité financière de l'établissement, il a été déterminé une hypothèse de travail pour une réflexion solidaire avec une base estimative de deux douzièmes. Ce deux douzième correspondrait aux deux mois de confinement. Depuis la mi-mai 2020, le COVID continue d'impacter la vie professionnelle et les réductions des dépenses, notamment pour les missions, les frais de mission et autres, qui sont en nette baisse par rapport aux années passées. Mais le souhait est de prendre une fourchette raisonnable assez basse par rapport à la réalité, pour laisser une marge de manœuvre pour les dépenses futures du dernier semestre. Cette contribution solidaire se situe avec cette hypothèse de travail de deux douzièmes. Les dépenses incompressibles ont été prises en compte car ce sont des dépenses inéluctables, qui sont rattachées à des contrats, à des marchés, à des obligations envers des tiers. Donc, l'impact des deux douzièmes représente 964 000 euros, sur un total de 12 798 000 euros, ce qui représente environ 7,54 %. Cette fourchette basse laisse, à son sens, une grande latitude pour continuer les missions jusqu'à décembre 2020. Ces éléments ont été présentés au Conseil de directeurs de composante. Il n'y a pas eu d'objection particulière à cette contribution solidaire, qui va permettre de redéployer, des ressources financières pour assurer la rentrée en bonne et due forme.

Le vice-président usage et développement du numérique relève que beaucoup de discussions ont eu lieu sur ce thème, notamment par rapport aux questions d'équipement évoquées en amont. Revenant sur la question « Zoom », il assure que les services s'attachent à trouver des solutions qui ne soient pas des « usines à gaz » et qui soient déployables très rapidement en tenant compte des soucis logistiques sur le territoire. Ces prises en compte sont tenues dans les différentes réunions avec les collègues du périmètre numérique et dans le groupe de travail mené par le Chargé des affaires générales, de façon à pouvoir proposer des solutions soutenables et faciles d'accès aussi bien par les équipes pédagogiques que les étudiants, accessibles du point de vue numérique. En termes de coûts, il s'agira d'aller vers les services numériques, pour lesquels il n'y a pas de difficulté de logistique. Ayant capitalisé sur l'expérience eue pendant le confinement, d'autres solutions sont également à l'étude et dans une phase de négociation avec des prestataires. Il revient sur la question du coût de Zoom qui évoqué, 80 000 euros. Il déclare être en négociation pour avoir des prestations de très bon niveau pour un tarif largement moindre qui est une des pistes qui est creusée. Il y a également la piste liée aux infrastructures et à la capacité à résister à la charge. Il y a une autre solution qui est aussi explorée, c'est justement le fait d'avoir recours à des miroirs, c'est-à-dire des répliques ou des serveurs externalisés, comme cela se fait déjà pour certains services. Sur l'aspect de l'équipement des équipes pédagogiques, il y a les contraintes matérielles qui vont s'appliquer, mais là encore, il y a bon espoir que cela fonctionne bien, notamment en essayant de mutualiser les demandes au maximum et en négociant des tarifs particulièrement attractifs. S'il n'y a pas de possibilité d'avoir les mêmes ordinateurs pour tout le monde, les machines seront vérifiées pour que les performances attendues soient les mêmes, quitte à ce qu'elles soient réparties sur trois ou quatre références de machines différentes. C'est ce que les services du numérique vit sur l'équipement étudiant. L'infrastructure de préparation des machines est capable de le gérer, c'est-à-dire de mettre les bons drivers qui correspondent à la bonne référence des machines. Une progression s'effectue sur ce point avec bon espoir que cela se passe bien.
La directrice de l'UFR ST fait remarquer avoir découvert le document et la méthodologie proposée du prélèvement de deux douzièmes sur les budgets en Conseil de directeurs de composante (CDC). *Est-ce qu'on a pu estimer les économies réalisées par l'établissement pendant ces deux mois de confinement, par rapport au fonctionnement tels que les fluides, la climatisation, l'électricité.* Puis, elle rejoint le VP-UDN pour dire que le travail a été fait dans l'urgence. Elle reconnaît qu'il faut être en mode hybridation. Reprenant les différentes ordonnances de la ministre, il faut préparer au mieux cette hybridation même si, au national, elle croit comprendre que les enseignants-chercheurs sont vent debout contre cette entrée en mode hybride. Les besoins sont ceux de proximité. Pour sa part, au sein de la faculté des sciences et technologies, elle va reporter certaines dépenses, donc ne va pas renouveler des TP vieillissants pour lesquels, elle avait prévu un plan pluriannuel de renouvellement. Par contre, elle demande que ses salles soient équipées.

Le Directeur des finances et de la comptabilité répond tout d'abord sur l'estimation des fluides et dit que c'est en cours. Toutefois, il donne un premier chiffrage, par exemple, pour l'électricité qui s'élève aux environs de 120 000 euros d'économies, mais signale qu'il faut toujours mettre les économies réalisées avec les dépenses supplémentaires eues en parallèle. Actuellement, le coût du Covid depuis le mois de mars 2020 correspond à une enveloppe d'environ 200 000 euros dépensés pour du matériel

informatique, du gel, des masques. Il indique qu'il y a également des ressources et des recettes propres en moins. Il évoque la formation continue qui n'a pas pu se tenir. Par exemple, pour la direction de la formation continue tout au long de la vie, c'est une « perte », d'un peu plus de 40 000 euros. Donc, il y a effectivement des économies d'un côté, notamment des fluides et des missions, mais d'un autre côté, il y a aussi des recettes qui n'ont pas pu être réalisées et des dépenses supplémentaires liées à ce Covid. Depuis mars, il n'y a plus de billet d'avion qui est acheté, cela représente environ 150 000 d'économies mais ces missions peuvent être reportées sur le deuxième semestre.

Le Président poursuit sur les aspects de fonctionnement en mettant en évidence, les aspects de la masse salariale, puisqu'il y a des économies réalisées d'un côté, mais il y a aussi des charges supplémentaires sur des prolongations de contrat et autres, qui sont en budget non négligeable.

Le Directeur des ressources humaines affirme que les économies réalisées potentiellement au niveau de la masse salariale sont moins importantes, puisqu'au niveau de cette période de confinement, il y a eu le maintien du versement des rémunérations. Il faudra peut-être amenés à compenser des financements qui seraient liés à des prolongations de contrats. En revanche, il fait état des économies en décalage, notamment des recrutements des contractuels BIATSS, car pendant cette période de confinement, les affectations des recrutements des personnels extérieurs ont été suspendus. Concernant les heures complémentaires, il n'y a pas toute la visibilité sur les économies. L'établissement pourrait, par ailleurs, être en mesure de déployer le logiciel, Organisation des Services d'Enseignement (OSE). Malheureusement, pour des questions techniques, il n'a pas pu être déployé mais le serait à partir de la rentrée. En résumé, sur la masse salariale, il n'y a pas d'économies notables.

Le VP-UDN complète son intervention rapport aux équipements. Quand il disait qu'il ne s'agit pas de créer des « usines à gaz », il pense en aux démarches publicitaires pour diverses solutions, telle que des caméras tendances. Or, ce n'est pas la démarche. En effet, il s'agit d'être capables de s'adapter au maximum de situations. Donc, il prévient qu'il ne faut pas s'attendre à voir une caméra 4K dans chaque salle de cours avec un équipement home cinéma. C'est du matériel simple, mais qui fonctionne avec un bon rapport qualité prix. Ceci a pour but de répondre à un socle de besoins les plus classiques, existants dans toutes les composantes. Comme évoqué dans une autre instance, si une composante a des besoins particuliers, par exemple, de travaux pratiques, c'est à la composante de faire des équipements spécifiques à ses besoins. Il fait savoir que les solutions sur lesquelles les services travaillent pour le plus grand nombre concernent les besoins communs, à toutes les situations.
Le Président entend la demande de la Directrice de l'UFR ST sur l'équipement de salle. Ceci dit, il faut être en capacité de déployer, des solutions immédiatement opérationnelles pour la rentrée comme le disais le VP-UDN. Contrairement à ce qui avait été imaginé au départ, c'est-à-dire avoir des gros investissements à l'échelle de l'établissement sur l'équipement de l'amphithéâtre, de grandes salles et autres, aujourd'hui, la position consisterait à dire de faire simple et efficace en allant le plus proche possible des besoins des collègues. D'un point de vue matériel, c'est de pouvoir équiper en ordinateurs performants, les collègues enseignants et enseignants-chercheurs qui en exprimeraient le besoin, qui n'auraient pas l'équipement adéquat pour qu'ils soient en capacité, au sein de leurs cours, de gérer ces équipements comme ils géreraient leurs accessoires classiques, qu'ils amèneraient au niveau des différents cours qu'ils ont à dispenser. Ces éléments seront pris en charge par l'établissement dans le cadre de la contribution solidaire qui est présentée. Il ajoute qu'il y a aussi des questions de logiciels, de solutions négociées à l'échelle des établissements et des questions d'accompagnement, de formation aux usages. L'établissement a fonctionné, avec le confinement, de façon soudaine, en mobilisant tout ce qui pouvait être fait et en accompagnant, du mieux possible, les équipes pédagogiques. Donc, il s'agit d'aller vers des solutions d'accompagnement mieux organisées, mieux anticipées et des prestations qui permettraient d'avoir une formation plus adaptée des collègues. Il en profite pour remercier l'immense travail qui a été fait par la DAMAN, la D2IP, la DSI, avec bien souvent des interventions transparentes pour les uns et les autres, mais bien réelles. En effet, il fait remarquer que la DSI est beaucoup intervenue sur des problèmes de maintien du réseau, cela a été transparent pour certains, mais ils ont été d'une réactivité exemplaire et la DAMAN, sur l'ensemble des solutions qui a été présenté à la communauté universitaire, c'est d'une très belle qualité. Puis la D2IP qui travaille d'arrache-pied et de façon quotidienne pour faire en sorte d'amener le meilleur accompagnement possible à l'ensemble des équipes pédagogiques.

Le Directeur de l'IAE réagit sur plusieurs points, notamment celui qui vient d'être abordé par Monsieur le DFC sur l'aspect contribution collective par rapport à cette crise Covid. Il souhaite avoir une précision par rapport aux ressources propres, notamment dans le cas de l'IAE. Il met en évidence la dotation de 100 000 qui représente environ 10 % du fonctionnement global. En référence à une même note de la ministre sur ce point, au niveau de ses ressources propres, il a constaté une baisse de 20 à 30 %, sur cette année. L'IAE va aussi être impactés par une baisse des ressources propres. Aujourd'hui, l'IAE est dans l'incapacité de dire quelle sera la situation à la rentrée. Il rappelle la situation des entreprises vis-à-vis des contrats de professionnalisation, des contrats d'apprentissage, même s'il y a des signes positifs qui sont envoyés avec la prime de de 8 000 euros qui a été validé au niveau des ressources propres. Un certain nombre de décisions devra être pris à la rentrée, tel que le renouvellement des BIATSS qui a été proposé jusqu'au mois de décembre 2020. La masse salariale était déjà budgétisée en ce sens. Le renouvellement sur l'année civile 2020 dépendra de la situation et de l'ouverture ou non des formations, cette question générale est à l'échelle de l'université par rapport à cette crise Covid et par rapport à la présence de l'université sur le territoire. Pour la rentrée prochaine, est-il envisagé l'ouverture des formations en dessous du seuil de rentabilité ? Ensuite, sur l'aspect financier, il demande au niveau de l'IAE, pour cette reprise un peu rapide, à effectuer un certain nombre d'achats relatif au Covid, que ce soit des masques, des solutions ; voire même, par le biais du réseau notamment, des licences Zoom. Il entend que ces dépenses fléchées Covid allaient aussi pouvoir être prises en charge par l'université. Il demande si c'est toujours le cas. Il en profite également pour dire de Zoom, à son niveau, sauf raison majeure, il ne souhaite pas remettre en cause l'utilisation de Zoom car les intervenants externes ont déjà été formés. Donc, envisager une rentrée avec une autre solution serait trop anxiogène, à son sens. Il milite en faveur de Zoom, ayant eu la chance, de disposer d'une vingtaine de licences, donc sans contrainte de temps, la possibilité même de faire des webinaires ou de créer des groupes, Ensuite, au niveau du matériel, il fait part d'une réunion qui associait le rectorat et un lycée avec une solution Jitsi et évoque les difficultés rencontrées en distanciel. Par ailleurs, il interpelle sur le matériel et suggère de ne pas tomber dans le trop bas de gamme et trouver le juste milieu entre la bonne solution logicielle, la bonne solution matérielle. Au niveau de l'IAE, sur 15 salles, il milite pour que 14 d'entre elles aient une solution simple, mais efficace. A sa connaissance, il y a 250 ordinateurs disponibles, à l'échelle de l'université dans le cas des fractures numériques. Il souhaiterait formaliser la procédure d'une part, pour rapidement pouvoir identifier au niveau des étudiants « primo-arrivants », identifier les situations de fracture numérique et avoir une procédure pour identifier lors de l'inscription ces étudiants, et ensuite, leur indiquer clairement la procédure pour pouvoir accéder, que ce soit à une clé 5G ou à un ordinateur. Enfin, par rapport aux aménagements, sur les sites un peu distants, comme l'IAE, Il milite pour avoir une réflexion sur la bande passante. Si à la rentrée prochaine il y a sur 15 salles équipées avec des solutions, notamment de transmission de vidéos, quid de la bande passante entre le site de la Victoire et celui du campus ? Toutes ces questions sont importantes, puisqu'il s'agit de se les poser maintenant, pour être opérationnels dès la rentrée de septembre.

Le Président se dit conscient des efforts qui sont produits par les uns et les autres. Les 2/12e, représentent une contribution solidaire. Il leur a semblé important, dans ce contexte où la solidarité a été très largement à l'œuvre, à commencer par les personnels soignants. Donc, il s'agit pour l'établissement d'emboîter le pas, de faire en sorte que cette rentrée puisse se passer dans les meilleures conditions. Avec une logique qui est celle de pouvoir mettre en place dorénavant au sein de l'établissement, puisqu'à chaque fin d'exercice budgétaire, il y a des « queues de crédit » qui ne sont pas utilisées, et l'objectif est d'utiliser en urgence ces crédits non utilisés. Il pourrait, à l'avenir, identifier au préalable, en cas de queues de crédits suffisantes, un certain nombre de postes de dépenses à réaliser. Il est bien conscient de l'IAE qui est une composante spécifique qui mobilise beaucoup de ressources propres et ses difficultés. Ce principe de solidarité au sein de l'établissement va dans les deux sens. C'est pourquoi, il tient à rassurer les composantes, les laboratoires, les directions, les services de l'établissement du soutien qui leur serons apporter dans le cas où, en fin d'exercice budgétaire, ils seraient potentiellement en difficulté. Monsieur le DFC a évoqué les marges de sécurité individuelle et seront mobilisées pour accompagner les différents services de l'établissement pour les équipements de protection individuelle (EPI). Donc, les différentes composantes peuvent avancer ces fonds dans leur budget et ils seront restitués. Le principe était d'identifier par le libellé « Covid » l'ensemble des dépenses afin de les compenser dans le cadre d'un budget rectificatif. Sur les questions de fracture numérique, il remercie l'implication du SCD puisqu'il y a une centaine de machines. Il remercie également les collectivités territoriales, le partenaire Orange Réunion puisque c'est 100 machines ont été achetées par l'établissement, 200 financées sur subvention Conseil régional, 200 sur subvention

Conseil départemental et Orange accompagne pour 200 clés 4 ou 5G, clés d'accès au réseau, qui permettent d'accompagner les étudiants. C'est déjà en fonction, sur la base du stock disponible et des étudiants bénéficient déjà de ces éléments.

Le VP-UDN se dit conscient des efforts qui sont produits par les uns et les autres. Les 2/12e, représentent une contribution solidaire. Il leur a semblé important, dans ce contexte où la solidarité a été très largement à l'œuvre, à commencer par les personnels soignants. Donc, il s'agit pour l'établissement d'emboîter le pas, de faire en sorte que cette rentrée puisse se passer dans les meilleures conditions. Avec une logique qui est celle de pouvoir mettre en place dorénavant au sein de l'établissement, puisqu'à chaque fin d'exercice budgétaire, il y a des « queues de crédit » qui ne sont pas utilisées, et l'objectif est d'utiliser en urgence ces crédits non utilisés. Il pourrait, à l'avenir, identifier au préalable, en cas de queues de crédits suffisantes, un certain nombre de postes de dépenses à réaliser. Il est bien conscient de l'IAE qui est une composante spécifique qui mobilise beaucoup de ressources propres et ses difficultés. Ce principe de solidarité au sein de l'établissement va dans les deux sens. C'est pourquoi, il tient à rassurer les composantes, les laboratoires, les directions, les services de l'établissement du soutien qui leur serons apporter dans le cas où, en fin d'exercice budgétaire, ils seraient potentiellement en difficulté. Monsieur le DFC a évoqué les marges de sécurité individuelle et seront mobilisées pour accompagner les différents services de l'établissement pour les équipements de protection individuelle (EPI). Donc, les différentes composantes peuvent avancer ces fonds dans leur budget et ils seront restitués. Le principe était d'identifier par le libellé « Covid » l'ensemble des dépenses afin de les compenser dans le cadre d'un budget rectificatif. Sur les questions de fracture numérique, il remercie l'implication du SCD puisqu'il y a une centaine de machines. Il remercie également les collectivités territoriales, le partenaire Orange Réunion puisque c'est 100 machines ont été achetées par l'établissement, 200 financées sur subvention Conseil régional, 200 sur subvention Conseil départemental et Orange accompagne pour 200 clés 4 ou 5G, clés d'accès au réseau, qui permettent d'accompagner les étudiants. C'est déjà en fonction, sur la base du stock disponible et des étudiants bénéficient déjà de ces éléments.

Le directeur de l'IAE souhaite en discuter avec le VP-UDN sur les pratiques en dehors de cette instance. A titre personnel, il ne voit pas à ce jour l'intérêt pour les étudiants d'avoir un compte professionnel, dans la mesure où il se connecte simplement en tant que consommateur et non en tant qu'émetteur. A l'inverse, pour les enseignants, il faut faire en sorte de ne pas oublier les CEV extérieurs.

Madame Bourmaud indique que Zoom entreprise est une plateforme qui a été pensée pour les entreprises. Elle demande s'il a été envisagé de voir des plateformes de formation, comme celle utilisée par exemple à l'INSPÉ, qui répond à des demandes de formation. Puis, en termes de budget, quelle sera la part d'équipement et de fonctionnement maintenance, prestations extérieures qui devront être renouvelés l'année qui suit. A son sens, il y a une part d'équipement ponctuel liée à l'urgence actuelle, mais tous ces équipements vont demander de la maintenance, un réseau qui sera toujours très sollicité. Quelle sera cette part qui devra être renouvelée tous les ans ?

Le VP-UDN répond être en train de faire avec les collègues, un benchmark permanent sur ces solutions. Pour l'instant, sur le cas cité, il y a un outil qui est vraiment taillé pour faire des classes virtuelles. Malheureusement, le souci, c'est le fait de supporter la charge à l'échelle, notamment pour les personnes qui ont des connexions Internet à faible débit. Pour l'instant, le constat est que Zoom est le seul outil qui est capable de résister à des aléas qui se produisent ou qu'il y ait un ralentissement dans la bande passante du réseau, en ne pénalisant pas les autres personnes. C'est une des défaillances qui se retrouve dans de nombreuses solutions autres qui ont été étudiées, c'est justement leur robustesse face à des aléas qui peuvent se produire sur certaines personnes et pas d'autres. En exemple, il cite un cas où finalement, la communication n'était plus multidirectionnelle, c'est-à-dire que certaines personnes n'étaient plus audibles à cause, d'un problème de bande passante sur une des machines qui étaient connectées à la conférence. C'est extrêmement complexe, mais de nombreuses plateformes différentes sont étudiées.

Le Président répond sur la contribution solidaire qui est une contribution ponctuelle. Il n'y a pas encore d'éléments de réponse par rapport à sa répartition sur l'ensemble des postes de dépenses, investissement, fonctionnement notamment. Il sera question de travailler en lien avec les équipes concernées. Le VP-UDN travaille d'arrache-pied pour que cette répartition puisse être connue le plus

tôt possible et que les engagements puissent être réalisés très rapidement sur le sujet. Il ne s'agit pas non plus de figer une répartition avant d'avoir des éléments de dépense. Il s'agira de faire simple, efficace et de permettre à tout un chacun, à la reprise, d'avoir les conditions optimales du démarrage de la rentrée et par la suite, il y aura à un moment un bilan de ces opérations. Dans le cadre des discussions pour le budget 2021, il conviendra de voir quelle part doit être mobilisée, pour des questions de prise en charge de prestations qui seraient devenues régulières. Les équipes travaillent sur des solutions avec les éléments de formation qui permettent ensuite que ces éléments de maintenance puissent être internalisés. Donc il s'agira, à chaque fois, d'éviter d'avoir une charge régulière et pérenne à l'échelle du budget de l'établissement.

Monsieur Viale demande des précisions car au regard du budget SHE, il fait part des éléments d'investissement loi ORE et demande s'ils étaient impactés, étant actuellement en train de faire les dépenses. Puis, par rapport au taux d'exécution, cela peut être lié au Covid et explique qu'il y a eu aussi pas mal d'essais perdus. Plus généralement, il se dit un peu gêné par la forme, d'entendre que ces dépenses seront retirées du budget de fonctionnement pour aider à mieux fonctionner. Car ayant déjà fait part de ces difficultés au CA, en parlant du problème que lui posait l'asymétrie de fonctionnement qu'imposent certains services. Il interpelle sur le fait qu'il y a beaucoup de discussions sur Zoom et le comprends, puisque c'est une solution qui fonctionne et il entend dans les propos que les décisions ne sont pas pyramidales. Puis, sur le prélèvement automatique, il espère que ce soit bien dépensé. De plus avec une réorganisation administrative y compris avec des changements de direction, il a de grandes attentes et a quand même l'impression que cela porte déjà ses fruits. Sur l'équipement dans les salles, il alerte sur la capacité de certains services à prendre des décisions budgétaires et pédagogiques à sa place et souhaiterait que cela se passe dans un dialogue progressif sur le montant de l'enveloppe, par exemple avec des systèmes de vote qui sont très réactifs. Pour ce faire, il propose de se réunir en visioconférence sur Zoom, très rapidement pour pouvoir avancer très vite sur les dépenses.
Au regard de certaines dépenses précédentes, il espère que la culture changera avec le Covid. Toutefois, il reste dubitatif sur la méthode. Il précise par ailleurs, sur sa pratique budgétaire, qu'il s'agit de mettre l'ensemble de ses dépenses sur le drive, pour qu'en temps réel, l'ensemble des enseignants et des personnels administratifs de son département contrôle les dépenses. Dans le contexte. Dans le contexte de Covid, il ne voit pas cela être mis en place.

Le Président retient que cette partie est importante et n'est pas directement liée au point relatif à l'utilisation et la répartition en particulier de ces fonds. Il ne s'agit pas d'avoir une centralisation excessive des solutions, des achats et donc, des budgets associés à cette contribution. Cela a été discuté en Conseil de directeurs de composante notamment et les remarques que soulèvent Monsieur Viale avaient été abordées. Il pense qu'il faut travailler de façon collective. Il ne s'agit pas de plaquer un modèle unique sur l'ensemble des équipes pédagogiques. Il pense qu'il faut mettre le maximum de collègues qui sont accoutumés aux questions d'enseignement à distance, qui ont de l'expérience et savent justement ce qui fonctionne ou pas, en raison de spécificités existantes au sein des formations, de sorte que ces collègues contribuent à l'identification des solutions qui seront amenées dans les différentes équipes pédagogiques. C'est pour cela qu'il est question de co-multimodalité, donc, essayer d'ouvrir au maximum pour répondre aux besoins effectifs et ne pas mettre les composantes dans plus de difficultés qu'ils n'en ont. Il pense qu'un groupe de travail ou une instance adéquate doit être mis en place pour avoir la lecture, de façon transparente, de ce qui est fait avec ces fonds et leur répartition, investissement, fonctionnement et prestation, d'une façon générale, de formation ou autre.

Le VP-UDN corrobore en ce sens et indique que c'est le cas de Zoom. Typiquement, certaines composantes ont déjà des comptes Zoom, qui va permettre de négocier des tarifs avec des remises importantes pour centraliser et proposer le service à tout le monde. Il est aussi proposé aux étudiants, de créer leurs propres réunions Zoom qui est une offre gratuite qui a été obtenue gratuitement justement en prenant les licences professionnelles pour les personnels, les enseignants, les enseignants-chercheurs et même les CEV. Au final, il y aura un coût ramené à l'utilisateur qui est négligeable et sera possible lorsqu'il y aura centralisation et assure des efforts pour pouvoir l'obtenir. En exemple, il fait savoir sur l'achat de 100 ordinateurs, il va y avoir des remises nettement plus importantes que l'achat d'un seul. Il évoque un autre paramètre très important qui est l'accompagnement. Il faut que cela puisse se faire et soit soutenable par les collègues des services qui ont déjà beaucoup travaillé. Si le nombre de solutions différentes est multiplié, il ne sera pas possible d'accompagner et de pouvoir régler le problème particulier d'une solution qui est exploitée par 150 personnes par exemple. Il s'agit

de rechercher des solutions les moins nombreuses possibles, mais qui répondent aux besoins du maximum de personnes.

Le directeur de l'IUT remarque que beaucoup de choses ont été dites. Comme ce qui a été évoqué aussi sur le volet du SUFP, la partie des ressources propres est impactée par la période actuelle et la visibilité est difficile pour tous, sachant qu'au niveau budgétaire, les ressources propres ont un impact important sur la globalité du budget. Il expose quelques éléments de difficulté par rapport à la notion de mutualisation et demande des précisions, puisque dans le cadre de l'IUT, il y a un certain nombre de travaux pratiques qui n'avaient pas pu être réalisés avant la sortie en période Covid, qui ont été reprogrammés ou en tout cas, en re programmation à la rentrée prochaine pour pouvoir compenser sur des aspects métier et qui vont amener une partie de financement nécessaire pour réaliser la partie TP, donc, le financement n'a pas été opéré dans la période précédente. Le deuxième élément, c'est que beaucoup d'enseignements vont se faire en présentiel au niveau des travaux pratiques, puisque le cadre le permet, mais va générer des besoins en fonctionnement importants, tels que : le nettoyage et la désinfection qui génèrent aussi des coûts complémentaires de mise en œuvre. Est-ce que l'enveloppe qui est mutualisée est exclusivement dédiée à des équipements numériques ou est-ce qu'elle donnera lieu à de l'accompagnement pour la mise en place de formations en présentiel ? Puis, sur la partie mutualisée, il a été évoqué au départ des grandes salles équipées avec un côté statique. Il se dit ravie de voir revenir sur des dispositions qui sont plus agiles d'un point de vue de la mise en œuvre. Sur les propos du VP-UDN, il pense que c'est une bonne démarche qui est importante au sujet des petits équipements simples et efficaces qui serviront à un plus grand nombre de salles. Il restera néanmoins toujours une partie de spécificités. Sur cette partie, les composantes devront, si besoin, s'équiper pour des espaces et, encore une fois, il a été précisé, pour des travaux pratiques, particuliers. Est-ce que ces dépenses vont aussi être prises sur l'enveloppe de mutualisation ? L'enveloppe va-t-elle être suffisante ? Si ce n'est pas le cas, comment vont être opérés les arbitrages en termes de mise en œuvre ou de financement ? Cette enveloppe mutualisée devrait amener à avoir des coûts certainement inférieurs à ce que l'établissement pourrait opérer, mais qui pose, comme le dit Monsieur Viale, la problématique de la centralisation qui amène aussi parfois à des délais supplémentaires dans la mise en œuvre. C'est toute la question du bon positionnement entre cette lenteur de centralisation, les prises de décision et cette agilité qui est nécessaire pour être le plus rapidement possible à même d'opérer pour la rentrée prochaine.

Le Président précise que la contribution solidaire n'impacte aucunement les ressources affectées et les ressources propres. Il rappelle ce qui avait été mobilisé, ce sont les ressources à caractère général, sur lesquelles seront posées cette contribution solidaire. Sur la question de la centralisation, elle est rendue bien souvent nécessaire par la réglementation, puisqu'il s'agit d'achat d'équipements, en fonction de la volumétrie, il faut respecter le code des marchés publics. L'idée est cependant d'être le plus réactif possible et trouver des solutions afin d'éviter des schémas qui sont liés à une certaine lourdeur administrative, mais qui est celle de l'administration de façon générale et qui permettent d'accompagner les demandes de tous ordres. Il va y avoir forcément des demandes qui seront formulées par l'ensemble des équipes pédagogiques, des composantes, mais aussi des structures porteuses de formation autres. Il faut, à son sens les faire le plus tôt possible, de sorte d'avoir une visibilité sur le budget global qui est à mobiliser. S'il y a des besoins à l'IAE, à l'IUT et par ailleurs, il faut pouvoir les identifier très tôt, de sorte que, si l'enveloppe est dépassée, un arbitrage sera appliqué pour permettre la réalisation des investissements en fonction des moyens. Il répète que c'est une enveloppe de contribution solidaire globale pour la rentrée universitaire. Donc, il va y avoir certes de l'investissement, des éléments de fonctionnement et également de la formation qui devra être dispensée au niveau des collègues. Faisant référence aux textes, il ajoute que les enseignants et enseignants-chercheurs sont souverains sur la manière dont ils dispensent leur enseignement, quand bien même ce serait en distanciel, ils ont le choix, des outils qu'ils vont utiliser et il rappelle être dans un collectif, donc, il ne sera pas possible de mettre en place des solutions qui sont à 100 % diversifiées, donc, à 100 % individualisées. Il s'agira de trouver un ensemble de solutions qui correspondent au plus grand nombre et de tenir compte de cette spécificité des enseignants.

Le Directeur des finances et de la comptabilité revient sur la crise économique qui oblige à se réinventer. Comme le disait le Directeur de l'IAE, il y a beaucoup d'inconnues, donc, il faut trouver des solutions pour assurer la rentrée. Il dit que sa perception est pour mieux fonctionner et pour se donner les moyens de mieux fonctionner pour cette rentrée. L'établissement donnera et redéployera du budget non utilisé

du fait du confinement et de la crise Covid qui perdure. Il signale que le confinement est terminé, mais les dépenses sont moindres sur certaines actions, missions, sur certaines des prérogatives. Donc pour redéployer ce budget, il faut en interne trouver ces sources de financement. Malgré de nombreuses inconnues sur le second semestre, sur la crise Covid, s'il y a des besoins qui se sentiraient et qui devraient arriver en fin d'année budgétaire, les ajustements nécessaires seront faits. L'hypothèse de deux douzièmes c'est aussi de voir au fonctionnement régulier, normal qui serait retrouver à la prochaine rentrée universitaire. Puis, concernant le budget de l'UFR SHE, cela ne concerne que son enveloppe de fonctionnement qui est de 313 000 euros.

Le Président s'adressant aux directeurs de l'IAE, de l'UFR SHE et de l'IUT, il indique que les éléments de solution à mettre en œuvre ont été indiqués et de les faire remonter au VP-UDN et au chargé des affaires générales, de sorte à pouvoir identifier très rapidement la répartition de cette enveloppe et voir les possibilités d'accompagner ces solutions ou pas.

La directrice de l'INSPE revient sur l'hypothèse des deux douzièmes sans remettre en cause la contribution solidaire. Par rapport aux chiffres annoncés, l'INSPE se trouve à la mi-juin 2019 à 58 % de l'exécution budgétaire. Elle considère que l'hypothèse se base plutôt sur un trois douzièmes, qu'un deux douzièmes. Elle demande des précisions au niveau du calcul.

Le Directeur des finances et de la comptabilité confirme que c'est bien deux douzièmes. Mais, revérifiera les chiffres à ce niveau.

Le Président propose de clore cet échange et d'émettre un avis sur la contribution solidaire pour la rentrée universitaire 2020-2021.

Résultat du vote						
Vote	électronique					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				26		
N'ayant pas pris part au vote				1		
Nombre de voix	pour	21	contre	3	abstention(s)	1

PAUSE MERIDIENNE

Point n°4 : Complément campagne emplois 2020 (vague 2).
(rapporteurs : Le Président et le Directeur des ressources humaines)

Cette vague 2 est le complément à la vague 1, qui a été validée par le conseil d'administration, lors de sa séance du 12 décembre 2019. Il s'agissait d'identifier la campagne emploi sur la base et de faire remonter un certain nombre de propositions de la négociation relative à la tranche 3 des moyens ORE. En complément sur les aspects d'emplois contractuels, permettre un arbitrage sur d'éventuels postes qui se seraient libérés en cours dans le courant de l'année. Avant de réaliser cet arbitrage, il a fallu d'identifier des critères d'attribution des moyens, pour le volet des emplois titulaires et le volet des emplois contractuels.
Ces critères d'attribution se sont fondés sur la base de ce qui s'est fait l'année dernière, avec de petits ajustements, puisque la rentrée de septembre 2020 est caractérisée par la mise en place d'une nouvelle offre de formations.

Le premier critère est la compensation des membres de l'équipe présidentielle qui a toujours été appliqué depuis la mandature 2016-2020. Certains membres de l'équipe présidentielle sont déchargés à 100 % de leurs services d'enseignement, pour d'autres, déchargés à une quotité inférieure. Il s'est agi à chaque fois de compenser la composante d'où était parti ce potentiel d'enseignement.

Le deuxième critère est celui de la répartition des moyens en fonction des taux de couverture et des priorités affichées par les différentes structures qui sont validées par des conseils pour les composantes ou en réunion pour les autres types de structures. Sur le document qui a été transmis, des taux

d'encadrement pédagogique pour les emplois de titulaires apparaissent et ont été utilisés dans le cadre du dialogue de gestion avec l'ensemble des structures concernées. Ces taux d'encadrement pédagogiques permettent d'avoir une visibilité sur le nombre d'étudiants par enseignant, par structure.

Le deuxième critère concerne les points d'attention spécifiques qui sont rappelés : l'ESIROI avec l'école d'ingénieurs qui a démarré son transfert vers le campus de Terre Sainte. Dès septembre 2019, la spécialité informatique était basculée sur Terre Sainte et à la rentrée de 2020, la totalité de l'école se trouvera sur Terre Sainte. Il s'est agi d'accompagner cette structure parce que certains collègues ne souhaitaient pas rejoindre le Sud et imaginer comment compenser ces départs de collègues, puisque le départ vers le Sud n'est pas imposé, mais simplement accompagné la trajectoire des collègues qui le souhaitaient, de pouvoir rester sur le Nord ; l'UFR Santé qui nécessitait un accompagnement puisqu'elle est sous la réforme des études de santé (RAC) pour l'accès au premier cycle. De même, le département Info-com qui faisait l'objet d'un afflux d'étudiants supplémentaires ; l'UFR SHE avec la partie STAPS, qui habituellement mobilisait beaucoup de moyens sur la question de la réussite en premier cycle ; Puis, sur un deuxième volet, qui est celui lié à l'INSPE sur la conduite du master (EPS 2i) il y avait nécessité d'accompagner le département STAPS et d'autres demandes qui étaient celles de compenser les départs en retraite avérés.

Le troisième critère est relatif à la soutenabilité budgétaire dans le cadre des moyens qui sont disponibles et budgétairement soutenables, sur la masse salariale en particulier, pour éviter de se retrouver dans des difficultés. Sur les moyens nouveaux, les moyens du plan étudiant, les moyens de la loi ORE, l'accompagnement a été fait pour les structures qui ont participé à l'ensemble des échanges et ont amené des éléments de projet pour la tranche 3, c'est-à-dire correspondant au démarrage à la rentrée 2020.

Le document est partagé pour la lisibilité des participants et se présente en deux parties : une partie concerne les emplois contractuels et l'autre les emplois de titulaires.

Sur les emplois de titulaires, pour la procédure d'arbitrage, le procédé était d'identifier la part budgétaire mobilisable pour l'accompagnement de ce complément de campagne emploi sur le volet des ressources à caractère général et sur le volet des moyens nouveaux. Ces moyens nouveaux (le plan étudiant et la RAC). Globalement, sur ces deux volets, ORE et RAC, ce sont 4 millions d'euros qui ont été demandés pour l'année universitaire 2020 et 2021, donc à cheval sur les deux exercices 2020 et 2021. Sur ces 4 millions d'euros demandés, ce sont 3 millions d'euros qui ont été accompagnés par le ministère *via* le rectorat. Sur ces 3 millions d'euros, c'est 2,1 millions de moyens ORE et le complément à 3 millions, 900 000 euros, pour la réforme des études de santé.

Pour l'arbitrage, il s'est agi de se concentrer sur le budget 2020. Donc sur les ressources à caractère général, ce sont 250 000 euros qui avaient été budgétés dans le cadre du budget initial 2020 et sur la part moyens nouveaux, ce sont 430 000 euros qui ont été mobilisés. Par ailleurs, même si les moyens sont fléchés et des moyens nouveaux arrivent au sein de l'établissement, il subsiste des charges qui sont mécaniques, notamment GVT qui ne sont pas compensées. Cela signifie que les moyens fléchés ne peuvent pas être mobilisés à 100 % sur les projets qu'ils ciblent étant donnée une charge supplémentaire sur les ressources de l'établissement et qu'il faut, en responsabilité, accompagner. Donc, il y a cette obligation de mobiliser une part de ces moyens nouveaux pour de la compensation de charges existantes. C'est la raison pour laquelle, il y a toujours une part de sécurité à hauteur de 30 %, donc c'est 70 % des moyens nouveaux qui sont ventilés dans le cadre des projets dédiés. Ces 30 % sont en réserve de précaution pour accompagner des charges communes ou aux projets pour lesquels ils ont été obtenus. Il considère que c'est un élément important.

Ensuite, les demandes d'emploi de titulaire sont citées par composante qui ont fait l'effort de mettre en place des parcours adaptés : l'UFR Droit et économie. Cette composante accueille le plus d'effectif étudiants de l'université avec 4000 ; l'UFR Lettres et sciences humaines, deuxième composante en termes d'effectif étudiant ; l'UFR ST, l'UFR SHE,

Puis, sur les demandes d'emploi des enseignants et enseignants-chercheurs contractuels avec es critères identifiés et sur une rentrée importante avec une nouvelle offre de formation et des besoins qui sont croissants, d'accompagner le maximum de demandes possibles : l'UFR Droit et économie,

mutualiser l'ensemble des emplois d'anglais ou non-spécialistes niveau de la Maison des langues ; l'UFR Lettres et sciences humaines, avec des emplois d'ATER, d'enseignants et des emplois de professeurs associés (PAST), ce sont les emplois qui avaient déjà été budgétés, et qui étaient en renouvellement ont été systématiquement accompagnés favorablement. ; l'UFR Science et technologie, ce sont la totalité des demandes qui ont été accompagnées, avec une petite particularité, une quotité qui est passée de 1 à 0,5 pour rester dans les limites acceptables d'un point de vue budgétaire. Donc en concertation avec la composante pour pouvoir réaliser cette opération ; l'UFR SHE, avec deux emplois qui sont sur le département STAPS à mutualiser avec la partie SBE et un emploi qui part au département FLE ; l'UFR Santé, l'IAE et l'IUT avec de nombreux échanges avec les Directeurs de composantes sur les questions qui permettent d'avoir les sources budgétaires et la compensation des départs en retraite qui ont été arbitrés favorablement ; l'ESIROI, l'accent a été mis sur la spécificité de la composante, la filière informatique en particulier. Les emplois viennent en complément de la vague 1, la maison des langues, mutualiser avec l'UFR Droit et la DFTLV qui concerne la mise en place des DAEU.

Par ailleurs a été évoqué en conseil académique en formation restreinte qui s'est tenu la veille et pour lequel un concours pourrait ne pas aboutir. Il souhaite proposer/autoriser en complément étant donné que le tableau n'a pas pu être mis à jour entre temps. Il s'agirait de mentionner un emploi supplémentaire sous réserve que le concours n'aboutisse pas du côté de l'UFR Lettres et sciences humaines pour le département sciences sociales, pour lequel le CAC-R n'a pas été favorable. Il précise que toutes les composantes n'ayant pas pu voir leur poste émerger dans le cadre de la campagne emploi validée en décembre 2019, l'établissement essaie de les accompagner en compensant par des emplois contractuels.

Le Directeur des ressources humaines poursuit les explications en matière d'analyse de soutenabilité budgétaire pour la vague 2 et informe avoir dissocié pour les recrutements qui sont financés d'une part sur les moyens ORE et dans le cadre de la réforme des études de santé, et sur un deuxième volet, les recrutements qui sont financés sur les moyens de l'établissement. Les recrutements qui ont été opérés sur moyens ORE n'ont pas suscité une analyse particulière, au regard de la limite des fonds qui ont été accordés par le ministère. Un focus est exposé sur la méthodologie déployée pour identifier la part budgétaire mobilisable pour les arbitrages dans le cadre des moyens. Deux enveloppes ont été déterminées à la date d'observation du 1er septembre 2020 : la première a permis d'identifier une estimation des dépenses qui seront générées par des entrées, à partir de la rentrée, en l'occurrence des recrutements par voie de concours, des réintégrations suite à des détachements, à des disponibilités, basés sur les éléments d'information connus à ce moment ; la deuxième a permis de déterminer le montant de masse salariale, libéré par les départs potentiels à la retraite, des demandes de détachement, des demandes de disponibilité, exceptés les emplois de PAST et de lecteurs pour lesquels a été prévu la masse salariale sur l'exercice budgétaire. Par conséquent, la différence entre ces deux enveloppes a permis de déduire le montant de masse salariale disponible pour financer les demandes formulées dans le cadre de l'expression des besoins. En complément, il a été mentionné sur le tableau au niveau de l'expression des besoins, la masse salariale 2020 à mobiliser qui correspond à un coût moyen en fonction du corps sur quatre mois. Ce montant a été repris en fonction de l'arbitrage.

La directrice de l'UFR ST demande de repréciser la règle des départs à la retraite avérée.

Le Président répond que la règle est celle qui est mentionnée dans la lettre de cadrage qui consiste à dire de ne pas remplacer un départ en retraite immédiatement par un emploi titulaire et de passer par l'emploi de contractuel, en transition.

La directrice de l'UFR ST comprend que si un enseignant ou enseignant-chercheur fait valoir ses droits à la retraite en juillet 2019 et demande si le poste est remis au concours lors de la campagne emploi 2020. Est-ce que ce poste libéré depuis juillet 2019 est remis au concours pour la campagne de l'année suivante ?

Le Président indique que tout dépend de la transition. Le principe évoqué est une transition par un emploi contractuel. Donc, si à la suite de ce départ à la retraite est mis un emploi contractuel, par la suite, cet emploi contractuel peut être remis au concours.

La directrice de l'UFR ST indique donc qu'il y a une année de latence entre le moment où le poste est libéré suite au départ à la retraite avéré et l'année du recrutement.

Le Président dit qu'il n'y a pas de temporalité aussi figée, parce qu'il peut y avoir des cas où un recrutement est long. Cela peut être une demi-année de transition et pas forcément une année complète.

La directrice de l'UFR ST explique que l'UFR ST va être confrontée par les départs à la retraite. Elle souhaite avoir une règle claire, c'est-à-dire une trajectoire d'emploi au sein de la composante. L'ayant évoqué à plusieurs reprises, sur le prochain contrat, 14 départs possibles en fonction de la pyramide des âges avec un âge pivot à 64 ans. Donc pour pouvoir phaser les demandes au niveau du calendrier de gestion. Ce qui la surprend dans le complément de campagne emploi qui a été présenté, c'est que les deux postes d'enseignants-chercheurs, (le MCF en mathématiques et le MCF en physique), au final, correspondent à du recrutement (populaire) sur les postes qui ont été libérés en mai 2019. Cela signifie qu'il a fallu attendre les moyens supplémentaires ORE pour prévoir de remettre ces postes au concours dans le lot pendant le premier semestre.

Le Président pense que la règle est assez claire et répète les explications indiquées précédemment. En termes de délai, il y a deux types de délais : les délais sur les emplois d'enseignants qui n'est pas un recrutement au fil de l'eau. Sur les recrutements d'enseignants titulaires, il y a deux phases qui mènent finalement à la même prise de poste. Il émet une exception à cette règle, sous le contrôle de monsieur le DRH, c'est le cas des mutations. Mais pour les emplois de maître de conférences ou d'enseignant-chercheur de façon générale, ils peuvent être positionnés au fil de l'eau. Si je prends les emplois de l'année dernière, on a pourvu des emplois en février 2020, alors que sur des emplois d'enseignants, on était obligés d'attendre septembre 2020. Le principe est celui-là.

La directrice de l'UFR ST est surprise que ces emplois puissent apparaître en face d'une colonne ORE. Il y avait aussi des mesures qui accompagnaient la création de places supplémentaires en licence ou la création de places en LAS. Or, en face de ces cases, devraient se trouver des moyens nouveaux et non pas des compensations de départ à la retraite, à son sens.

Le Président indique que la réponse à sa question est liée à son intervention de départ. Quand il y a un emploi qui tourne dans la masse salariale, ce n'est pas parce que celui-ci est libéré, qu'un remplaçant est d'emblée recruter poste pour poste. Sinon, ce serait très simple et dans ce cas, il n'y aurait pas besoin que le conseil d'administration statue d'une façon générale. Mais la difficulté est liée au fait qu'il a des charges croissantes sur un budget qui ne progresse pas ou qui n'est pas alimenté en termes de compensation pour ces charges. À un moment donné, elles augmentent et viennent grignoter la masse salariale qui est libérée par des départs en retraite. L'accroissement est lié essentiellement au GVT, mais il peut y avoir d'autres raisons, telles que des recrutements qui s'opèrent et qui sont supérieurs à la réserve budgétaire qui a été identifiée. Il illustre ses propos par un exemple sur la validation de campagne emploi où il est inscrit des montants qui correspondent à un coût moyen. Toutefois, si les recrutements qui ont lieu amènent, par reclassement ou en raison de l'expérience de la personne, a un coût qui est supérieur au coût moyen, automatiquement, il faut le prendre quelque part. Le raisonnement qui est fait en intégrant ces éléments de moyennes lissées, sont à ajuster en fonction de la capacité budgétaire de l'établissement, d'où l'autorisation demandée au conseil d'administration d'ouvrir ou pas ces postes, parce que la masse salariale est mutualisée à l'échelle des établissements et le choix est de ne pas la mettre "en déficit".

La directrice de l'UFR ST relève que si elle a des départs à la retraite et qu'elle ne crée pas de places supplémentaires en L1 et ferme les LAS et les parcours adaptés, elle constate qu'elle n'a aucune chance de voir réapparaître les postes qui sont libérés par les départs à la retraite.

Le Président répond que cela dépend de la charge qui pèse sur la masse salariale et de la simultanéité de la charge par structure interne de l'établissement. Si au sein de l'établissement, des structures n'ont pas de besoins et que d'autres en ont, il va avoir des déphasages qui vont faire en sorte que ponctuellement, il y aura la possibilité de faire les recrutements souhaités. Mais si en simultané, il y a des besoins partout, en termes d'emploi cela devient compliqué. Toutes les composantes de l'université de La Réunion ont des besoins. Il cite en exemple, l'UFR Droit et économie qui n'a pas de besoins car

c'est une composante qui fonctionne depuis très longtemps, l'offre de formation n'a pas beaucoup évolué, etc., sauf que c'est une composante qui a énormément d'effectifs. À son avis, il faut être en capacité de l'accompagner. Pour d'autres composantes bien plus récentes qui nécessitent un accompagnement pour qu'elles se développent. Il reconnaît que le choix est celui de l'équipe présidentielle en place qui est complètement assumé, pour accompagner tous les développements de l'établissement. Il alerte sur des établissements qui ont gelé des campagnes emplois sur deux voire quatre ans, dans le cadre d'un plan de résorption des déficits, il n'y a pas eu d'emplois au concours. L'idée est d'éviter cela et de fonctionner de façon responsable en mobilisant les moyens qui sont soutenables, pour faire en sorte d'avoir la quasi garantie d'être accompagnés chaque année. C'est ce qui s'est passé pour l'IUT, par exemple et qui se passera certainement pour l'UFR ST. Il y a des mouvements dans les emplois au sein des établissements qui ne permettent pas de réponde tout de suite à la demande de compensation, mais qui, dans le temps, permettent de le faire.

La directrice de l'UFR ST indique qu'il y a une projection de 14 départs et les départs à la retraite est une question primordiale. Elle comprend le raisonnement « établissement », mais elle estime que ces départs représentent un grand manque d'effectifs qu'il faut prendre en considération.

Le Président acquiesce et explique que c'est la raison pour laquelle, même sur des moyens nouveaux type ORE, RAC, quand il y a des besoins de ce type, ils sont accompagnés. Même si en face de l'emploi, il est indiqué « ORE », il assure qu'en septembre 2020, il y aura l'emploi, ce qui lui semble le plus important pour avoir les personnes en face des étudiants.

Madame Bourmaud répond d'abord à la première question et se dit un peu surpris. Il estime qu'un ATER, c'est un enseignant-chercheur. La seule différence, par rapport à un maître de conférences, c'est qu'il est contractuel et non titulaire. Si un ATER vient postuler et qu'en l'espace de quelques mois, est recruté sur un poste de maîtres de conférences, et est à même d'accompagner les étudiants pour leur réussite en premier cycle, cela veut dire que les ATER le sont aussi. Faisant part de son expérience, il pense que ce sont de très bonnes recrues et des personnes impliquées dans la réussite étudiante, en plus de leurs activités de recherche. C'est le point de vue de "l'opportunité". Ce sont par ailleurs des demandes qui émanent des composantes, donc elles pourront s'exprimer sur cette qualification qu'elles ont souhaité donner à ces emplois. En réponse et d'un point de vue purement technique, sur les moyens ORE, il n'y a strictement aucune limitation en matière de qualification des emplois, il peut y avoir tout type d'emploi y compris les emplois BIATSS. Le choix fait est de maximiser et de quasi-réserver cette enveloppe à des emplois d'enseignants et enseignants-chercheurs titulaires et contractuels. Sur l'autre partie de la question concernant l'UFR Santé, il explique que la R1C est mobilisée pour accompagner la composante. Par contre, les 0,9 million d'euros qui ont été évoqués correspond à l'année universitaire 2020-2021. Ce qui est mobilisable de cette part en 2020 est un tiers d'année, soit 300 000 euros. Sur ses 300 000 euros, il n'y a pas que des emplois mais aussi des heures complémentaires et tout le volet accompagnement à la pédagogique à la R1C. Il y a d'autres besoins qui ont été remontés et qui sont prélevés aussi sur cette enveloppe.

Le Président: répond d'abord à la première question et se dit un peu surpris. Il estime qu'un ATER, c'est un enseignant-chercheur. La seule différence, par rapport à un maître de conférences, c'est qu'il est contractuel et non titulaire. Si un ATER vient postuler et qu'en l'espace de quelques mois, est recruté sur un poste de maîtres de conférences, et est à même d'accompagner les étudiants pour leur réussite en premier cycle, cela veut dire que les ATER le sont aussi. Faisant part de son expérience, il pense que ce sont de très bonnes recrues et des personnes impliquées dans la réussite étudiante, en plus de leurs activités de recherche. C'est le point de vue de "l'opportunité". Ce sont par ailleurs des demandes qui émanent des composantes, donc elles pourront s'exprimer sur cette qualification qu'elles ont souhaité donner à ces emplois. En réponse et d'un point de vue purement technique, sur les moyens ORE, il n'y a strictement aucune limitation en matière de qualification des emplois, il peut y avoir tout type d'emploi y compris les emplois BIATSS. Le choix fait est de maximiser et de quasi-réserver cette enveloppe à des emplois d'enseignants et enseignants-chercheurs titulaires et contractuels. Sur l'autre partie de la question concernant l'UFR Santé, il explique que la R1C est mobilisée pour accompagner la composante. Par contre, les 0,9 million d'euros qui ont été évoqués correspond à l'année universitaire 2020-2021. Ce qui est mobilisable de cette part en 2020 est un tiers d'année, soit 300 000 euros. Sur ses 300 000 euros, il n'y a pas que des emplois mais aussi des heures complémentaires et tout le volet accompagnement

à la pédagogique à la R1C. Il y a d'autres besoins qui ont été remontés et qui sont prélevés aussi sur cette enveloppe.

Madame Bourmaud ajoute pour les deux demi-ATER qu'il est inscrit 13 000 euros multipliés par deux, donc 26 000 euros jusqu'à la fin de l'année. A son sens, pour ces deux emplois, il n'y aura pas l'équivalent à 300 000 euros de masse salariale.

Le Président acquiesce et précise que la masse salariale mobilisée des deux emplois de demi-ATER en 2020 est une partie du tiers d'année, donc de 300 000 euros, sachant que le complément des deux est prélevé sur d'autres éléments, tels que les heures complémentaires, l'accompagnement pédagogique et tous les besoins qui vont être de ceux de la R1C. Il n'y a pas que de l'emploi sur ces moyens.

Monsieur Boyer, Président du Conseil académique restreint, référent plateforme de vote, informe avoir participé à plus d'une dizaine de campagnes d'emploi et avoir eu les mêmes débats et les mêmes questionnements. Il met en évidence que c'est tout d'abord un problème multiparamétrique. Dans cette affaire de campagne emploi, en amont d'un tableau tel que présenté au Conseil d'administration, il y a quantité de variables qui interviennent et dans lequel il y a une macro-contrainte qui est celle du budget de l'établissement. Quels que soient les choix, ils devront être opérés dans la disponibilité budgétaire masse financière (MS) de l'établissement. Ce qui fait que lorsqu'une composante s'inquiète de voir arriver des moyens ORE ou pas, le maître de conférences ou le professeur qui va arriver avec cette "étiquette", est tout à fait comme les autres. C'est de la masse salariale « ORE », ce n'est qu'un véhicule par lequel des moyens peuvent être basculés de l'extérieur vers l'établissement. Une fois qu'est connue l'enveloppe, pour répondre à la question, par exemple, des départs en retraite qui sont systématiques au sein de chaque composante et au sein de chaque campagne emploi, il estime que ce n'est pas aussi simple de se dire: "J'ai un emploi qui part, donc j'ai un emploi qui arrive." A son sens, ce serait souhaitable, mais malheureusement, ce n'est pas possible. A ce facteur, il va y avoir quantité d'autres paramètres qui sont tout d'abord des variables RH. Est-ce que pendant cette même période, dans cette composante, ce département a vu des mutations entrantes ou sortantes. Est-ce qu'elle a vu des détachements se terminer ou démarrer ? Est-ce qu'elle a vu par exemple des mobilités internes s'opérer, et produire un tableau tel que celui-ci, c'est produire la synthèse d'un grand nombre d'éléments, RH dans un premier temps, mais ensuite de stratégie. Au sein de la composante ou du département, il y a des formations qui se créent, il y a une offre de formation qui est nouvelle, il y a donc des projets de recherche. La synthèse de ces éléments macro vont faire qu'à un certain moment, un arbitrage doit être opéré, en s'efforçant de tenir compte, en optimisant autant que possible chacune de ces contraintes.

Monsieur Viale rejoint les propos de la directrice e l'UFR ST sur la difficulté de visibilité, car il estime qu'il serait souhaitable y compris pour ses relations avec ses administrés, de ne pas être en perpétuelle renégociation ou recalcule et avoir une visibilité qui peut, à son sens, être établie à quelques années. Il pense pour les campagnes de départ à la retraite en avoir huit dans son département, donc environ 25 % qui vont arriver assez rapidement. Son problème est d'augmenter ses effectifs que de craindre une baisse. Au-delà de cela, la problématique c'est que les accompagnements ne peuvent pas être immédiats. Il est quasiment garanti de ne pas perdre tous ces postes, ce qu'il trouve normal et en même temps, il considère qu'ils ne sont pas tous couverts on ne couvre pas tous ces nouveaux besoins. Et dans ce cadre, il y a des difficultés de gestion, telles que la réussite. Malgré avoir une variable d'ajustement, il n'est pas contre des limitations de capacité d'accueil au fur et à mesure que les taux de réussite augmentent. Il fait part des gros effectifs, notamment la L2 qui peuvent se retrouver à une centaine d'étudiants. Ce sont des situations très tendues de ce type avec des taux de réussite qui restent faibles dans cette université.

Le Président relève qu'il y a peut-être moyen de raisonner différemment, mais cela voudrait dire que finalement, la charge des composantes lors des demandes d'expression de besoins, le raisonnement sera en recettes, du point de vue de la composante. Il propose à un moment donné raisonner en recettes et charges. Parce les GVT sont des éléments importants comme les mouvements internes de l'établissement. Quand un collègue part en mobilité interne, c'est une charge pour la structure, un potentiel qui n'est plus là, mais aussi une charge qui part. S'il est compensé par un autre collègue avec plus d'ancienneté dans l'établissement, il y a une charge qui se rajoute, un potentiel qui est là, mais une charge qui n'est pas la même. La gestion de la masse salariale est quelque chose d'éminemment complexe, ce n'est pas un tableau Excel qui peut être alimenté et faire évoluer de façon très simple. Il

en profite pour remercier le DRH et ses services qui sont mobilisés de façon extrêmement forte sur ces questions car il y a un certain nombre d'opérations qui paraissent transparentes. Toutefois, il sensibilise sur la quantité d'échanges d'outils, de tableaux qui sont mis en place pour présenter ce tableau et donner la lecture de la quantité d'opérations qui sont à réaliser pour les vérifier. Il s'agit d'être très rigoureux, vigilant, responsable par rapport à l'utilisation de la masse salariale.

Sans autre intervention, il propose de clôturer ce point sur le complément de campagne emploi. Il indique les avis consultatifs des instances en amont : le comité technique, un vote favorable à l'unanimité, le conseil académique plénier sur la qualification des emplois. Il rappelle l'amendement lié au Conseil académique restreint de la veille, dans lequel, sous réserve que le concours n'aboutisse pas, un emploi supplémentaire équivalent serait positionné à cette ligne dans le tableau qui a été présenté. La question de la soutenabilité ne se pose pas, puisqu'il y a la réserve budgétaire qui a été validée dans le cadre de la campagne emploi précédente.

Le Président soumet aux voix l'autorisation de l'ensemble des recrutements en deux votes : une délibération pour les emplois des titulaires et une délibération pour les emplois de contrats.

a) **Titulaires**

Résultat du vote						
Vote	électronique					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				26		
N'ayant pas pris part au vote				1		
Nombre de voix	pour	22	contre	3	abstention(s)	0

Monsieur Boyer profite du temps des votes pour indiquer qu'à la fin de la séance après clôture de la session, il va y avoir un fichier Excel qui va regrouper chacun des résultats des votes, selon la programmation qui a été faite. Donc, en termes de traçabilité d'une instance, c'est un outil qui est précieux pour la parité administrative.

b) **Non titulaires**

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

Point n°5 : Révision de la Charte du télétravail.
(rapporteur : Chargé de mission conditions et technique de travail,

La charte de télétravail révisée a été piloté par le chargé de mission conditions et qualité de vie au travail. Elle a été validée en 2019 aux instances des mois de juin et juillet 2019 pour la mise en œuvre d'une phase expérimentale à l'échelle de l'établissement. Il était important de revoir son évolution par rapport à l'expérience connue sur l'année universitaire 2019-2020. Puis, il y a eu un nouveau décret en date du 5 mai 2020 relatif à la mise en œuvre du télétravail au sein de la fonction publique, qui a eu pour conséquence, de devoir faire évoluer cette charte, conformément à la réglementation. La charte qui a été transmise est une version modifiée en raison des propositions d'ajustements reçues en CHSCT qui ont été prises en compte et qui ont eu la validation du Directeur des affaires juridiques institutionnelles de l'établissement.

Les changements se situent sur :

- L'article 1 relatif au cadre légal et règlementaire qui évolue dans le cadre réglementaire et législatif avec l'ajout de la loi 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, notamment son article 49. Le décret n°2020-524 du 5 mai 2020 modifiant celui de 2016 relatif aux

conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique de la magistrature. Enfin, les dates de passage aux instances.

• L'article 2 reprend textuellement la définition du télétravail telle que donnée par le décret du 5 mai 2020 avec une nouvelle définition du terme "locaux",

• L'article 3 relatif au champ d'application : ajout du terme de "droit public" car les éléments sont relatifs au cadre réglementaire aux agents de la fonction publique.

• L'article 4 relatif aux principes généraux du télétravail voit deux changements. Le premier concerne la suppression du « principe du caractère régulier du télétravail » puisqu'il disparaît de la définition du télétravail dans le cadre du décret. Puis, il a été ajouté la possibilité d'un dialogue supplémentaire, dans le cas où, il y a un refus opposé à une demande de télétravail entre un agent et un supérieur hiérarchique. Il y a maintenant la possibilité avant tout recours, de passer par une phase de dialogue ou une procédure de médiation qui n'est pas une obligation, mais une possibilité qui est désormais offerte à l'agent et au N+1 qui souhaitent le mettre en œuvre.

• L'article 5 relatif à la durée et quotité de l'activité en télétravail : changement majeur au niveau du dernier paragraphe relatif aux changements apportés par le décret du 5 mai 2020. Il est proposé de fixer le télétravail à trois journées maximum par semaine. Ces journées sont fractionnables en demi-journées et dorénavant répartie en jours flottants. Le principe des modalités de jours fixes est celui connu dans la phase d'expérimentation : un agent fait une demande en début d'année d'un, deux ou trois jours de télétravail fixes par semaine qui sera le même jour tout au long de l'année. Cette date sera arrêtée comme étant les jours où la personne sera en télétravail, il s'agit donc du caractère régulier du télétravail, c'est-à-dire la formule classique. La nouvelle modalité étant le jour flottant, qui doit être vu comme un quota de jours ponctuels qui peuvent être pris au fil de l'eau avec l'accord du supérieur hiérarchique et à la demande de l'agent avec la possibilité de demander à les mettre en place par exemple le lundi, mardi et mercredi ; la semaine suivante : de demander à ce qu'ils soient mis en place le mercredi, le jeudi, vendredi ; la semaine d'après en raison des contraintes particulières et des obligations de présence qui ne permettent pas de mettre en œuvre la totalité du quota autorisé en jours flottants ponctuels. Ce quota est utilisable ponctuellement et sa mise en œuvre se fait à la demande de l'agent dans le cadre du quota validé en début d'année et avec la validation du N+1. La mise en œuvre de ces jours flottants ponctuels doit être établie dans un délai raisonnable fixé par le responsable hiérarchique pour permettre d'assurer le bon fonctionnement de la structure et la qualité du service public rendu, puisqu'il y avait eu des craintes et des interrogations pour les N+1 à voir des demandes qui arrivent le matin ou le jour même et qui imposent des problématiques organisationnelles. Sur l'article 5.2, il a été changé intégralement en reprenant textuellement le décret de mai 2020. Il est possible par le décret et par la charte de déroger à la limite maximale de trois jours par semaine, allant jusqu'à cinq jours par semaine, renouvelable, après avis de la médecine de prévention, pour les personnes dont l'état de santé, la situation de handicap ou l'état de grossesse le justifie, pour une durée de six mois maximum, Autre possibilité, dans le cas d'une autorisation temporaire de télétravail lors d'une situation exceptionnelle qui va perturber l'accès aux services ou le travail sur site, comme l'établissement a pu connaître, par exemple, dans le cadre du Covid pour les agents.

• L'article 6 relatif au télétravail et temps de travail : quelques changements de vocabulaire précisé dans la circulaire annuelle du service des ressources humaines de l'établissement en matière de temps de travail : « avenant » pour le contrat des agents non titulaires, « autorisation d'exercice » qui est désormais fixé par le décret. Puis, en CHSCT, il a été proposé un changement basé sur le guide de la mise en œuvre du télétravail proposé par la DGAFP et reprise dans les trois derniers paragraphes, qui sont plus complets que la version de la charte de 2019. De plus, cela permet d'éclaircir un point sur les problèmes techniques liés à l'employeur, que peut être confronté le télétravailleur, et donc l'impossibilité pour l'employeur d'imposer des congés dans ce cadre. Pour l'article 6.2 relatif aux dispositions spécifiques au temps partiel, le changement est l'apparition d'un tableau indiquant les quotités de télétravail du temps partiel de l'agent avec l'indication du nombre de jours télétravaillables par semaine au maximum. C'est une conséquence indirecte d'un élément du décret qui précise que la durée hebdomadaire minimale de présence sur le lieu d'affectation ne peut être inférieure à deux jours par semaine. Donc, ce tableau vient simplifier la lecture à la fois des agents et des responsables hiérarchiques dans le cadre des demandes et de la validation de ces demandes pour la mise en œuvre du télétravail au sein de chaque structure.

• L'article 9 : le décret de mai 2020 apporte une possibilité nouvelle de cumuler le domicile de l'agent, un autre lieu privé, qui pourrait être, par exemple, le domicile d'un membre de la famille de l'agent ou dans un lieu autre qui sera un lieu à usage professionnel. Le plus souvent, il s'agit d'un lieu au

sein d'une même structure. Cela pourrait être un agent qui habite dans le sud de l'île et qui est affecté au campus du Moufia, et qui aurait la possibilité d'effectuer un télétravail sur un site plus proche de son domicile, au campus de Terre Sainte ou du Tampon, par exemple. Par ailleurs, il commence à apparaître ce qui s'appelle aujourd'hui des télécentres, qui sont des centres privés qui permettent le télétravail dans certaines conditions. C'est une possibilité qui s'offre désormais à l'agent, qui est cumulative, c'est-à-dire être à la fois en télétravail à son domicile comme pouvoir le faire sur un autre lieu, sur un autre site universitaire.

• L'article 10 relatif à la procédure de la demande : un changement de forme, puisque le décret précise textuellement une attestation de conformité des installations et spécifications techniques. Dans les faits, il y avait à l'époque, une attestation de ce type qui était en lien avec les annexes, une bonne pratique du télétravail et l'annexe 3, sécurité et normes des installations électriques. A l'article 10.2 a été rajouté aux deux derniers paragraphes, des éléments pour dire que si une demande doit être formulée en dehors de la campagne de recensement, elle peut être faite dans le cadre des éléments prévus par l'article 5.1. Les dispositions spécifiques sont liées en cas d'une situation liée avec l'état de santé, avec la situation de handicap, l'état de grossesse, ou liée à une situation exceptionnelle pour les modalités vues précédemment. Conformément aux dispositions réglementaires, il est précisé que la réponse doit être écrite avec un délai d'un mois maximum à compter, soit de la date de réception si la demande se fait en cours d'année, soit relative à la date limite de dépôt dans le cadre d'une campagne de recensement des demandes. Sur l'article 10.3 du télétravail, la notification a été changé. A présent, il s'agit d'une notification par voie électronique au demandeur, avec une copie au responsable hiérarchique. Donc, cela contribue à la démarche écoresponsable d'une part et permet une meilleure efficacité dans la transmission du document qui arrive directement à l'agent et réduit les délais d'information de l'agent au niveau de l'autorisation de télétravail. Le deuxième changement correspond aux éléments qui composent l'autorisation du télétravail qui sont un peu plus complets que ce qui était prévu par la charte précédente, qui dépendait du décret de 2016.

• L'article 11 relatif aux modalités d'interruption du télétravail : le télétravail peut prendre fin à tout moment et par écrit, à l'initiative de l'administration ou de l'agent, avec un délai de prévenance de deux mois. Dans le cas où, il s'est fait à l'initiative de l'administration, le délai de prévenance peut être réduit en cas de nécessité de service dûment motivé et dans le cadre d'une période d'adaptation, cela peut être ramené à un mois, elle doit toujours être motivée et précédée d'un entretien. Sur les voies de recours, ils sont déjà cadrés, en commission paritaire compétente, donc la CCP-ANT pour les personnels contractuels et la CPE pour les personnels titulaires. Par contre, il a été rajouté la possibilité d'un dialogue qui n'est pas une obligation, avant d'engager les voies de recours réglementaires, si l'agent le souhaite ainsi que le N+1.

• L'article 13 relatif aux équipements voit l'ajout des deux derniers paragraphes qui sont relatifs au décret. Le premier est lié à l'équipement d'un agent en situation de handicap sur son lieu de télétravail. L'employeur doit procéder à un aménagement de ce lieu de télétravail sous réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées, en prenant en compte les aides qui peuvent compenser tout ou partie de ces aménagements. Ce qui n'était pas prévu auparavant, l'est désormais. Il y a toujours les préconisations du médecin de prévention, et c'est la mise en œuvre de ces préconisations qui s'applique alors. Puis, lorsqu'un agent demande l'utilisation de jours flottants de télétravail ou lorsqu'on est sur une autorisation temporaire mentionnée à l'article 5, liée notamment à l'impossibilité de l'agent de se rendre sur site ou de travailler dans son service habituel, l'administration peut autoriser ponctuellement l'équipement informatique personnel de l'agent. La règle est de fournir à l'agent le matériel informatique nécessaire. Mais lors d'une situation ponctuelle ou une situation liée à l'urgence, le temps d'approvisionnement et de remise à l'agent de ce matériel est spécifique. Il peut être autorisé à l'agent d'utiliser son matériel informatique personnel s'il le souhaite et s'il en est d'accord.

• L'article 14, mesures d'accompagnement a été ajouté, en plus des mesures de formation liées aux équipements, les outils numériques, qui sont nécessaires à la mise en œuvre. Sur la partie « personnels » a été précisé les formations en lien avec le management.

• L'article 15, santé et sécurité des télétravailleurs, il y a eu la volonté d'ajouter des notions qui étaient reprises dans le guide de la (DGFP), "j'ai droit au respect de la vie privée et le droit à la déconnexion, avec l'utilisation de moyens de communication professionnels et non personnels."

• L'article 16, la notion de bilan annuel au niveau des services est maintenue et nécessaire pour éventuellement apporter des ajustements à l'avenir. Les données du télétravail sont intégrées au bilan

social et il y a la possibilité, à l'administration ou aux instances de l'université, de demander un bilan ponctuel, si cela s'avérait être nécessaire dans le cadre du télétravail à l'échelle de l'établissement.

Le Président donne lecture d'une question écrite dans le fil de discussion de la part de Madame Abdourazak et précise que l'UNSA Éducation était présente au groupe de travail : "Si l'agent est en télétravail et que celui-ci utilise son poste informatique personnel, en cas de panne, qui intervient sur le poste ?"

Le chargé de mission CQVT indique que la DSI a répondu qu'en cas de panne liée à l'usage d'un outil professionnel préconisé ou d'un accompagnement sur un outil numérique, c'est un accompagnement de la DSI. Si c'est une panne matérielle sur un outil privé, il ne s'agit pas d'une intervention de la DSI, mais bien d'une problématique privée. Cela est dans du ponctuel et dans l'attente de fournir le matériel par l'établissement.

Madame Dumont trouve cette charte un peu plus ouverte que la précédente qu'elle avait trouvée frileuse. Sur l'article 5.2, elle donne lecture de ce qui suit : "Les agents dont l'état de santé, le handicap ou l'état de grossesse le justifient", ce qui l'interpelle est la mention : "une durée de six mois maximum." Elle fait savoir qu'un état de santé peut être changeant, mais fait remarquer qu'en situation d'handicap, il n'y a pas de changement et donne en exemple un personnel mal voyant. Dans ce paragraphe, elle propose de dissocier les cas définitifs des cas temporaires. Car la demande classique pour tout le monde se fait pour une durée d'un an. Elle questionne sur les six mois pour les cas spécifiques lorsque la situation est définitive. Puis, à l'article 10, elle cite : "Le législateur demande une attestation de conformité des installations aux spécifications techniques des installations électriques". Elle demande qui le délivre car pendant le confinement, cela n'a pas été nécessaire.

Le chargé de mission CQVT répond qu'aujourd'hui, il est prévu sur le changement de forme que ce sera une attestation sur l'honneur qui reprendra les éléments des annexes 1 et 3, sur du court terme, puisqu'il y a une éventualité d'une précision de ce point dans le cadre d'un arrêté, qui viendrait préciser le décret. Le cas échéant, une modification serait apportée sur ce point, si cet arrêté devait être pris à l'avenir. Pour l'heure, il s'agit du même format, c'est-à-dire une attestation sur l'honneur.

Le Président ajoute sur l'article 5.2 que c'est une dérogation à la quotité d'activité en télétravail. Les personnes qui sont porteuses de handicap sont traitées comme les autres dans le cadre de la charte, sauf s'ils demandent à déroger aux trois jours maximum par semaine, auquel cas, ils peuvent aller plus loin. Il est précisé six mois renouvelables et peut être renouveler pour plus.

Madame Dumont explique que si une personne en situation de handicap trouve que le transport est pénible pour elle ou qu'elle préfère rester quatre ou cinq jours, c'est une situation permanente. C'est pour cette raison, qu'elle interroge sur la période des six mois car c'est une situation qui est permanente. Toutefois, elle comprend que l'Université fera son possible pour renouveler tous les six mois.

Le Président ajoute que ce n'est pas renouvelé six mois, c'est renouvelable.

Madame Bourmaud questionne sur la campagne de recensement. Elle demande si le calendrier était défini ou au moins la durée de la campagne de recensement et la période à laquelle elle est faite.

Le chargé de mission CQVT dit que la période de demande se fait su mois de mai à juillet et est couplée avec les entretiens professionnels annuels. À ce moment, est fixé les objectifs de l'année suivante. Il y a déjà un espace de dialogue déterminé qui est un espace à privilégier dans ce cadre, et à défaut, une campagne de recensement annuel. Celle pour l'année universitaire en cours 2020-2021, le document est en cours de finalisation et sera totalement dématérialisée sous GED par la DSI. Elle devrait être disponible sous une semaine, avec la possibilité, de faire la demande jusqu'en août voire jusqu'au mois de septembre, puisqu'il va être mis en place un peu tardivement avec la possibilité pour l'agent qui aurait fait de la demande dans les temps, de commencer dès le 1er septembre 2020 dans ce cadre.

Sans autre intervention, Le Président indique que révision de la charte a été soumise au CHSCT avec un vote unanime. Il soumet aux voix.

Résultat du vote						
Vote	électronique					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				24		
N'ayant pas pris part au vote				1		
Nombre de voix	pour	21	contre	0	abstention(s)	2

Il remercie les administrateurs pour cette adoption, l'établissement a souhaité ouvrir au maximum la possibilité de télétravail au sein de l'établissement. Avec la crise, ce dispositif a plutôt bien fonctionné. C'est une autre manière de travailler pour va permettre aux équipes de mieux s'organiser.

Point n°6 : Mise en place d'un groupe de travail sur la liberté d'expression au sein de l'établissement.
(rapporteur : Représentant du SGEN-CFDT),

Un courrier du syndicat SGEN-CFDT a été transmis aux administrateurs et au Président afin de solliciter les instances sur des points importants et incontournables. Les membres du Sgen-CFDT demandent l'organisation d'un groupe de travail avec l'ensemble des organisations syndicales, afin de définir des modalités de communication qui soient acceptées et respectées par tous. Le dialogue social doit permettre de sortir de cette situation qui parasite la vie numérique des personnels. Au nom du syndicat, il remercie les élus du CHSCT, ainsi que ceux du CTE d'avoir voté presque à l'unanimité la création de ce groupe de travail (GT). Par contre, il prend acte des 12 votes « contre » ce GT lors du CAc du 16 juin 2020. Pour répondre directement à certaines questions qui ont été posées dans ces instances, il fait savoir que le Sgen-CFDT demande, depuis plusieurs mois, le rétablissement de l'expression syndicale, puisque c'est la loi qui doit l'imposer. Cependant, la prudence était nécessaire au vu des dérives constatées et qui le sont encore alors que circulent des messages insultants et mensongers, et ce, de manière illégale. Aussi, certaines organisations syndicales s'étonnent de la rapidité de pouvoir obtenir l'aval de l'équipe présidentielle à faire passer ce genre de propositions. « Nous sommes flattés de ces remarques et faisons aussi remarquer que le Sgen-CFDT se félicite d'être justement une organisation syndicale qui prône l'émancipation, l'indépendance et la solidarité. La volonté de construire un dialogue constructif est certainement un gage de réussite dans notre institution ». Mais c'est aussi en tant que personnel de l'université qu'il souhaite s'exprimer aujourd'hui, et non uniquement en tant que délégué syndical. En effet, il a été visé plusieurs fois dans des courriers, qui sont désormais transmis aux collègues, de manière illégale, par une personne qui se fait passer pour victime en citant France libre ou Radio Londres. Bien qu'une procédure disciplinaire soit en cours et quelle qu'en soit l'issue, il souhaite juste insister sur le fait qu'il assume totalement la volonté d'avoir alerté le CHSCT en novembre 2019, puis d'avoir demandé à fermer le canal « Expression libre ». Le syndicat devait, en effet, couper court à ces messages très longs, presque journaliers, qui provoquaient en permanence, la peur, la colère et parfois la haine et en pensant ainsi à tous les collègues bafoués, insultés. Il remercie monsieur le Président d'avoir pris cette décision courageuse, qui a mis fin à une véritable montée en puissance d'un échange qui aurait pu pousser certains collègues à la violence. Le Sgen-CFDT, un jeune syndicat, a été pris pour cible, alors qu'aucun autre syndicat ne s'est insurgé de ces propos calomnieux envers le Sgen-CFDT. Comme tous les droits constitutifs de l'autonomie, la liberté d'expression rentre dans une procédure d'appréciation qui doit mettre en balance liberté conférée par un droit et les atteintes aux droits des tiers qui peuvent en résulter. Pire, ces messages *ad personam*, sont relayés désormais et étayés par certains personnels, prétextant l'expression libre avec, en filigrane subtil, la défense de ce collègue. Il tient à préciser ne pas être dans une chronique journalistique satirique, mais dans une institution. Puis, il fait référence au devoir de réserve et faire preuve de neutralité, mais aussi la protection des personnes et des droits de la personnalité, la diffamation, l'injure, l'atteinte à la vie privée, la provocation, la haine ou la violence. Il ajoute l'existence d'un vrai problème de fond qui touche l'Université qui est celui de ne pas pouvoir vraiment libérer la parole. L'ensemble des personnels a peur, à juste titre, de prendre cette parole, comme en témoigne l'occupation de l'espace d'expression libre de l'Université à plus de 80 % par trois à quatre personnes, et ce, depuis de nombreuses années. Pire même, le message qui circule actuellement provoque de l'inhibition et de la haine, au lieu d'apporter de la bienveillance et compassion. Ainsi est privé de la parole de nombreux collègues qui souhaitent plutôt afficher d'autres valeurs qui pourraient être discutées et débattues dans ce groupe de travail. Ce sujet

est au cœur du débat. Il doit animer l'institution, tout comme le débat contradictoire qui doit alimenter le dialogue. Il termine ses propos en remerciant les membres d'avoir pris le temps de l'écouter.

Le Président expose la proposition qui a été formulé pour la mise en place de ce groupe de travail.
En préambule, il est rappelé dans le document que la liberté d'expression au sein d'une université est une valeur fondamentale. L'équipe présidentielle en place y est extrêmement attachée, mais elle doit s'exercer dans le cadre des obligations et devoirs relevant majoritairement des statuts de fonctionnaires et dans le respect des règlements internes qui sont validés par les instances de l'établissement, dont le règlement intérieur validé par le Conseil d'administration. Au sein de l'établissement existait une liste qui s'appelait « Expression libre », mise en place en 2013, pour laquelle il était ouvert une phase expérimentale, en invitant les différents utilisateurs à l'auto-modération. Malheureusement très vite, cette liste est devenue pour une minorité de collègues un moyen d'attaquer, de dénigrer, d'humilier, d'insulter d'autres collègues. Ce qui fait qu'après de multiples années et des propos qui étaient indignes d'universitaires et à un rythme, qui portait atteinte, à un moment donné, à la santé physique et morale des collègues, le Président de l'UR a pris la décision de supprimer la liste « Expression-libre », qui était l'exception française. En effet, en discutant avec ses homologues, le constat était qu'il n'y avait aucune liste de ce type dans les autres établissements. Le 25 novembre 2019, bien qu'il y ait eu des échanges antérieurs pour la fermeture de la liste, il y a eu un mail à la communauté universitaire, indiquant que la liste était clôturée. Celle-ci a été remplacée, le 4 mars 2021 par un espace d'informations générales à destination de la communauté universitaire ; la principale différence entre les deux outils est que le deuxième est modéré et qu'il évite des situations de dérive, comme cela a pu être constaté antérieurement. Il y a eu l'interpellation du Sgen-CFDT, mais il y avait eu antérieurement des alertes en CHSCT, mais pas forcément de réactions à la hauteur attendue. Avec l'avis unanime du CHSCT et du CTE, il est proposé un groupe de travail avec l'objectif d'améliorer les outils existants au sein de l'établissement, pour la liberté d'expression, de même que les usages de ces outils et de garantir le respect des textes et s'exprimer soit de façon syndicale, soit de façon universitaire, dans le respect d'autrui.
L'expression syndicale est cadrée par un certain nombre de textes avec des évolutions, les derniers datent de 2016, au ministère de l'Éducation nationale et un autre de 2019, ce qui montre que ces questions sont encore d'actualité.
Pour l'expression universitaire, elle est plus libre, mais quand même encadrée, en particulier s'agissant des fonctionnaires. Il insiste sur ce point, car les collègues qui pratiquent l'attaque, le dénigrement d'autres collègues, se cachent derrière l'indépendance des enseignants et enseignants-chercheurs, par rapport à la liberté d'expression. Il rappelle que cette indépendance doit intervenir dans le cadre de leur mission, donc soit de l'enseignement, soit de la recherche et qu'elle est conditionnée par l'objectivité et la tolérance. En aucun cas, cette indépendance ne permet d'insulter les collègues et de porter atteinte à leur santé et à leur intégrité morale en particulier. L'objectif de ce groupe, sur le volet expression universitaire est de maintenir le principe de modération, pour garantir le respect d'autrui et le débat d'idées. En termes d'éléments de cadrage, il est proposé que ce soit un seul groupe de travail qui s'occupe des deux aspects, l'expression syndicale et l'expression universitaire pour faire en sorte que les outils existants, qui ont été mis en place non sans efforts, soient améliorés. Il y a des pistes d'amélioration qui peuvent être imaginées et y donneront suite dans le cadre et dans les conditions qui ont été évoquées en amont. Il est proposé au groupe de travail de traiter séparément la question de l'expression syndicale et la question de l'expression universitaire, il y a eu des discussions en CHSCT et en CTE.
Pour l'expression syndicale, *a priori*, une seule réunion, à son sens, devrait suffire, pour une présentation au Comité technique d'établissement, avec une proposition convergente. Sur la question de l'expression universitaire, elle peut demander plusieurs réunions de ce groupe de travail, mais dans l'amélioration de l'existant donc de proposer, par rapport aux outils qui sont déployés au sein de l'établissement, des modalités nouvelles dans le respect de la modération. En termes de composition du groupe de travail, il s'agit de six membres de l'équipe de direction, six membres des organisations syndicales et six membres des conseils centraux, donc quatre membres du conseil académique, dont un étudiant et deux membres du conseil d'administration, dont un étudiant. Puis en termes de délais, l'idée c'est que le groupe de travail se réunisse très rapidement, deux à quatre fois. Il ne s'agit pas de prolonger des mois les discussions mais d'être très pragmatiques et d'amener des éléments de garantie par rapport au respect d'autrui et à la santé des personnels. Ensuite, d'avoir des dispositions relatives à l'amélioration de ces outils pour le prochain Conseil d'administration du mois de juillet. Pour terminer, il y a eu en comité technique et en CAc, la question de savoir pourquoi un seul groupe de travail pour les deux

aspects et non deux groupes de travail : un groupe de travail « expression syndicale », un groupe de travail « expression universitaire ». La raison est que les textes qui cadrent l'expression syndicale évoquent une possibilité de communiquer à l'ensemble des personnels de l'université sans modération. Il s'agit d'éviter absolument de transférer ce qui se pratiquait sur les outils existants de l'établissement, cette fameuse liste « Expression libre », vers l'expression des syndicats. Il y a une expression syndicale qui est garantie, mais doit aussi se faire dans le respect d'autrui et dans le respect des textes. Il relève avoir été destinataires d'une pétition, qui a été proposée par un bon nombre de collègues et cette pétition a été envoyée avec un nombre de signatures d'environ 270. Cette pétition était assez ambiguë, puisqu'elle prônait la liberté d'expression, tout en évoquant le cas du collègue faisant actuellement l'objet d'une procédure disciplinaire, donc une juridiction a été saisie, pour deux motifs : non-respect des règles en vigueur au sein de l'établissement et le statut des fonctionnaires en particulier ; suspicion de harcèlement moral. Une juridiction ayant été saisie, il ne souhaite pas, au titre de l'équipe présidentielle, d'interférer avec les travaux de cette juridiction. Il n'y aura pas d'expression sur les qualificatifs de cette affaire, une juridiction et l'équipe présidentielle s'en tiendra au jugement de cette juridiction. Le collègue est actuellement suspendu de ses fonctions, sa messagerie professionnelle a été suspendue, parce que c'était le moyen par lequel il exerçait ses attaques vis-à-vis de collègues.

Madame Bourmaud précise qu'en CTE, s'être opposée à ce qu'il y ait un groupe de travail pour la communication syndicale. A son sens, « Expression libre » a été coupée le 25 novembre 2019, cela permettait aux syndicats de contacter l'ensemble des personnels qui pouvaient se désinscrire de cette liste. Il y a eu plus de six mois pour pouvoir continuer à faire cette information syndicale, avec, cependant, des délais dans la publication des communiqués et parfois de la modération, qui n'étaient pas acceptables pour un syndicat. Elle fait part de son incompréhension sur le fait d'avoir aujourd'hui un groupe de travail qui doit s'instituer pour la communication syndicale, car il y a des lois, il faut les appliquer avec les personnels compétents de la DSI ou autres. De plus, elle fait part de son incompréhension de ce point inscrit au CA, alors que les membres sont censés administrer et donc gérer les moyens liés à l'Université. Elle demande s'il y a des moyens liés à ce groupe de travail. Par ailleurs, ce point a été déjà délibéré en CHSCT, en CTE et en CAc. Elle ne voit pas pourquoi il y aurait deux personnes du CA, dans ce groupe de travail. Enfin, pour la commission disciplinaire à l'égard des enseignants, il y a eu un courrier du Sgen-CFDT départemental, qui disait que la commission était dépaysée, qu'elle allait être prise par le CNESER. Elle fait part de son incompréhension sur le fait qu'un membre de la section disciplinaire n'ait pas d'information alors que des personnes extérieures à l'Université de La Réunion sont plus informées.

Le Président indique que ce point est inscrit au Conseil d'administration car c'est l'instance qui traite certes des moyens, mais du fonctionnement général de l'institution universitaire. C'est l'instance qui doit se prononcer sur ces questions car le raisonnement peut être traitée de façon segmentée. En l'espèce, il s'agit du champ de la liberté d'expression et du champ de la protection de l'intégrité morale, physique des personnels, donc dans le champ de la sécurité, de façon générale, qui est bien la compétence du président et de son Conseil d'administration. C'est la raison pour laquelle, il est essentiel d'avoir des membres du Conseil d'administration au sein de ce groupe de travail sur ces aspects. Enfin, sur la question de la section disciplinaire, c'est une juridiction indépendante qui n'est pas présidé par le Président de l'université. Il la propose de s'adresser au président de la section disciplinaire, qui est monsieur le professeur Thierry Lamarche.

Monsieur Lacroix, représentant syndical réagit aux propos de Madame Bourmaud par rapport au Sgen départemental. Il explique que le Sgen-CFDT est court-circuité au niveau de l'université, il y a eu un courrier qui a été envoyé justement au Sgen départemental. Il rappelle être les délégués syndicaux de cette université, du Sgen-CFDT, c'est-à-dire Éric Lacroix dans le nord et Katia Angué dans le sud. Il demande d'éviter de court-circuiter et d'essayer de se rapprocher de ces référents, s'il y avait des questions particulières au lieu d'aller voir forcément le Sgen départemental.

Le président du Conseil académique ajoute que les questions de liberté universitaire qui relèvent du champ du Conseil académique fera son miel du travail et des réflexions du GT, dans les deux dimensions qui viennent d'être précisées. Les élus du CAc plénier ont été prévenus d'une convocation à la séance du mois de juillet pour adopter le travail de ce GT.

Le Président informe que ce groupe de travail a été soumis aux CHSCT et au CTE avec des avis unanimes des deux instances et au CAc plénier avec une majorité favorable à la mise en place de ce groupe de travail.

Résultat du vote						
Vote	électronique					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				24		
N'ayant pas pris part au vote				1		
Nombre de voix	pour	19	contre	2	abstention(s)	2

Le Président remercie les administrateurs pour ce vote qui permet de mettre en place ce groupe de travail. Il rappelle qu'il y a deux membres élus du CA, dont un étudiant. L'idée est de fonctionner sur la base du volontariat, comme l'a fait le président du conseil académique en session plénière.
Il interroge les étudiants élus pour savoir s'il y a un étudiant qui souhaite participer à ce groupe de travail élu du conseil académique. Madame Pothin se propose.
Il est demandé ensuite un membre du CA, or étudiant, qui souhaite participer à ce groupe de travail. Il n'y a pas de candidature spontanée. Le Président laisse donc le temps de la réflexion pour identifier un ou une collègue qui voudra bien siéger au titre du Conseil d'administration sur ce groupe de travail.

Point n°7 : Dénomination du plateau multimédia du PTU en hommage à Monsieur Pierre GIGORD.
(rapporteur : Vice-président en charge des usages et du développement du numérique)

Le VP-UDN rappelle qu'en septembre 2018, un hommage fut rendu dans cette même assemblée au collègue Monsieur Pierre Gigord qui était mathématicien et informaticien. Ce collègue bâtisseur a mis en place de nombreuses choses durant sa carrière à l'Université de La Réunion, qui, de nos jours, sont incontournables. La connexion Internet de l'Université de La Réunion, le fait d'avoir un propre domaine univ-reunion.fr. La création de ce qui est aujourd'hui le laboratoire d'informatique et de mathématiques, et beaucoup d'autres projets jusqu'à la fin de sa carrière. Il se trouve que très rapidement après son décès en juillet 2018, certains collègues ont spontanément fait part de leur souhait de trouver un moyen de rendre un hommage à Monsieur Pierre Gigord. L'accord pour accompagner cet hommage est arrivé rapidement et assez naturellement, pour baptiser le plateau multimédia, qui est situé au bâtiment 1 du parc technologique universitaire de son nom, car cette installation était un projet très lourd, qui a été mené par Monsieur Pierre Gigord et était un de ses derniers projets pour l'Université de La Réunion. Ce plateau est un outil extraordinaire au service de la communauté, Pour le remercier, ce bel hommage pourrait lui être rendu. Pour information, la famille Gigord a été contactée et a déjà donné son accord et accueille avec beaucoup de joie le fait de rendre cet hommage en tant qu'Université de La Réunion.

Le Président du Conseil académique indique qu'effectivement, le fils de Monsieur Pierre Gigord est particulièrement fier, de l'œuvre de son père. Pour ceux qui ne l'ont pas connu, il était à l'origine du plan Université 2000 et l'essentiel des bâtiments du Moufia d'aujourd'hui, c'est lui qui les avait mis sur le papier avec les archis et les programmistes. Patron de l'IREMIA, il rappelle l'énergie et la bonne humeur qui animait Pierre Gigord. A un moment donné, alors qu'il était déjà à la retraite, il se consacrait encore à un dossier particulièrement chaud qui lui tenait à cœur, qui était la localisation de l'ESIROI ; à un moment où la réflexion était déjà lancée et j'allais dire qu'elle était déjà animée. Il se trouve que, considérant que le centre de gravité des activités informatiques était plutôt au nord, Pierre défendait le point de vue que les activités ESIROI informatiques devaient rester au nord. Il termine en formulant le souhait de toujours apporter du soutien à tous les bâtisseurs.

Monsieur Boyer témoigne à son tour et partage le privilège d'avoir été un élève de Pierre Gigord. En plus de l'homme de dossiers, c'était aussi un passionné de son enseignement. Il est vrai que c'était une époque où l'Université de La Réunion, on va dire le plus diplômé ou les plus diplômés étaient ceux de l'actuelle L2, qu'on appelait auparavant les SSM2. Déjà, en 1982, c'étaient des gens qui cherchaient à pousser les murs de l'établissement, donc c'étaient des personnes qui avaient une motivation telle que pour accueillir leurs étudiants en travaux dirigés, ceux du mardi matin, qui était le mien, on commençait à sept heures du matin. Pour l'enseignement, c'étaient des gens qui étaient vraiment exceptionnels et

comme l'université était toute petite, croyez-moi, il y avait chaque année pour les SSM2, une semaine de ce qu'on appelait les classes de mer dans lesquelles nous allions, les élèves de SSM2, allaient au VVF de Saint-Gilles. Ce n'est pas l'actuel VVF, c'était un tout petit camp, dans lequel les enseignants se déplaçaient jusqu'à ces salles et les élèves étaient hébergés pendant une semaine. C'est une époque certes révolue, mais une époque très émouvante et je suis très satisfait qu'il y ait un hommage qui soit rendu à des gens qui ont beaucoup donné de leur temps à des moments difficiles et cruciaux pour cette université.

Madame Bourmaud : Merci. J'ai bien connu aussi Pierre et je voulais dire également que, même depuis qu'il était à la retraite, j'avais la joie de pouvoir le voir une fois par an à la manifestation du 1er mai qu'il ne loupait jamais et donc on passait la matinée et un petit peu de l'après-midi ensemble et c'était un bonheur.

Le Président les remercie pour les témoignages faits à ce collègue exceptionnel. Sans autre intervention, il procède aux votes.

Résultat du vote						
Vote	électronique					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				25		
Nombre de voix	pour	25	contre	0	abstention(s)	0

Le Président remercie chaleureusement les administrateurs pour cette unanimité.

Point n°8 : Règlement relatif à l'annulation et au remboursement des droits d'inscription.
(rapporteur : Président)

Il excuse la VPCA-FVU qui a dû s'absenter. Le règlement est strictement identique à celle de l'année N -1 et a été validé en CFVU. Il énonce les dispositions relatives à l'annulation du remboursement des droits d'inscription.

Sans demande d'intervention, il soumet aux voix.

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

Point n°9 : Règlement relatif à l'exonération des droits d'inscription.
(rapporteur : Président)

Le règlement relatif à l'exonération des droits d'inscription est repris à l'identique de celui de l'année dernière et a été validé en CFVU.

Le vice-président étudiant explique avoir appelé à une large participation des membres de la CFVU au fait de valider ce règlement d'exonération des frais d'inscription et avait attiré tout particulièrement leur attention sur l'article 3 du règlement, qui concerne les étudiants extracommunautaires. Il avait signé, il y a deux semaines avec un certain nombre de vice-présidents étudiants de CROUS et d'universités la tribune qui demandait l'abrogation du plan de bienvenue en France, parce qu'il estime inadmissible pour les étudiants, mais aussi l'ensemble des membres de la communauté universitaire de France, de faire de la sélection par l'argent. C'est un geste fort que l'Université a pu adopter ces deux dernières années en exonérant systématiquement les étudiants extracommunautaires et relève qu'il y a un certain nombre d'étudiants qui sont issus de la zone océan Indien et qui auraient pu être concernés par cette

augmentation des frais d'inscription. Il estime que c'est extrêmement important en tant que seule université française et européenne de la zone océan Indien, de se positionner sur cette question. Donc, il appelle l'ensemble des membres du Conseil d'administration à se positionner pour ce règlement d'exonération des frais d'inscription et tout particulièrement son article 3 et les en remercie.

Le Président corrobore en ce sens et procède au vote.

Résultat du vote						
Vote	électronique					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :			25			
Nombre de voix	pour	23	contre	1	abstention(s)	1

Point n°10 : Demandes de financement.
(rapporteur : Président du Conseil académique)

Quinze demandes de financement sont présentées et ont été adoptés à la Commission de la recherche :

- **Qualisud** : Projet HealthyMedFruit : 1 887 631€ (autres financeurs) dont 281 304€ (apport Université) ;
- **Entropie :** Projet VIROCEA : 421 975€ (autres financeurs) ;
- **Entropie :** Projet SymbioFire : 376 692,55€ (autres financeurs) dont 74 657€ (apport Université) ;
- **Entropie :** Projet Génomique bouledogue : 10 000€ (DEAL) ;
- **PIMIT :** Projet ANACOV : 717 000€ (autres financeurs) dont 474 000€ (apport Université) ;
- **ICARE** : Projet DIAB-QUALI : 100 000€ (autres financeurs) ;
- **PVBMT** : Projet SINP 974 : 13 566,09€ (DEAL) ;
- **ENERGY lab** : Projet HyLES : 145 044€ (autres financeurs) ;
- **LACy** : Projet TAPERIBA : 141 710€ (autres financeurs) ;
- **PVBMT** : Projet CryptoFunk : 228 831€ (autres financeurs) dont 67 425€ (apport Université) ;
- **PVBMT** : Projet MOVE ON : 78 027,18€ (UE FEDER) dont 19 506,80€ (apport Université) ;
- **LACy** : Projet STORM : 624 175€ (autres financeurs) ;
- **DIRE** : Projet L'IVRA : 123 560€ (autres financeurs) ;
- **Entropie** : Projet NutriFluxeSS : 220 820€ (autres financeurs) dont 22 000€ (apport Université) ;
- **PVBMT :** Projet LAMP : 208 000€ (autres financeurs) dont 20 800€ (apport Université).

Le Président soumet aux voix.

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

Point n°11 : Avis sur la rénovation des bâtiments S6A, S6C, S4 A et B.
(rapporteur : Vincent Vignes, responsable DTPI)

C'est une opération qui a été lancée il y a quelques mois en raison de l'occupation de locaux ne respectant pas les normes en vigueur pour les chercheurs en particulier. Il y a eu un certain nombre de réunions qui se sont tenues et qui ont permis aux chercheurs, de façon collégiale de trouver les moyens d'une rénovation d'un ensemble de bâtiments qui étaient parmi les premiers du Campus du Moufia et permettant de relocaliser l'ensemble des chercheurs avec des conditions de travail qui sont plus conformes aux normes et respectueuses des activités scientifiques des unités de recherche.

Depuis quelques années, l'UR connait une augmentation sensible de personnels dans ses différentes unités de recherches. La situation actuelle est devenue critique notamment pour les UMR ENTROPIE, LACy et l'UMS 3365 de l'OSU-Réunion, où la sécurité des biens et des personnes se trouve désormais

engagée. C'est pourquoi des travaux doivent être entrepris en urgence afin de fournir des conditions de travail décentes dans l'attente de la réalisation de l'opération "Centre de Recherche en Sciences et Technologies" du SPSI. Une réflexion sur la réorganisation de l'espace a été menée. Au final, les entités concernées par cette opération et pour laquelle un consensus a été trouvé concernent : L'UMS 3365, les UMR ENTROPIE, LACy, PVBMT, LGSR, Espace-DEV et MARBEC, pour un besoin total d'environ 110 postes de travail. Pour ce faire, il est prévu des travaux de réhabilitation de l'existant, mais aussi de constructions neuves. Il précise que des diagnostics amiantes ont été réalisés et qu'ils se sont révélés négatifs.

Monsieur Le Corre poursuit sur quelques éléments de contexte. Etant directeur de l'UMR Entropie qui a cinq tutelles, dont, localement, la tutelle IRD qui est importante. Depuis plusieurs mandatures, les équipes présidentielles ont été alerté sur l'état de décrépitude du S6A, en l'occurrence (cf. note de présentation), au point qu'il y a un an et demi, il y a eu d'une part, des suspicions d'amiante et d'autre part, des dalles de plafond qui s'écroule, etc. Les personnels ont été obligés de quitter totalement ces locaux et de se redéployer ailleurs, ce qui a provoqué de la surpopulation. Entre-temps, les unités, les UMR, mais aussi le Lacy ont augmenté en effectif, c'est le principe des UMR qui accueillent des personnels de différentes tutelles. D'une part, ils se retrouvent dans une situation de locaux insalubres avec les agents. D'autre part, il y a des saturations dans certains autres locaux. Madame la directrice de la fac des sciences est extrêmement sensibilisée à ce problème qui a été pris en charge, comme l'a dit monsieur le Président, début mars 2020 pour aboutir à une consultation de manière « bottom-up » avec les différentes équipes concernées : la recherche de différents scénarios, des comparaisons, plein d'itérations entre les équipes pour aboutir au scénario qui a été présenté par le directeur de la Direction Technique du Patrimoine Immobilier (DTPI). Il tient à remercier l'équipe présidentielle pour la prise en compte de cette situation, qui est assez critique, les services techniques, notamment le directeur de la DTPI et sa direction pour avoir abouti à un résultat qui lui semble opérationnel. Il tient à souligner qu'il y a eu beaucoup d'écoute et de concertation entre les différentes unités concernées. Cela ne règle pas tous les problèmes de la FST, mais à son sens, cela en qui règle un certain nombre. Enfin, sur les remarques entendues telles que « ça ne sert à rien de rénover ces locaux puisqu'il va y avoir un bâtiment neuf dans le cadre du SPSI ». Il dit que cela fait 20 ans qu'il y a eu à peu près cette même réponse et en attendant, les locaux actuels se dégradent et deviennent inutilisables. Le plan de rénovation qui est proposé n'obère pas le SPSI et la construction future d'une maison des sciences ou d'un centre de recherche. Au contraire, cela peut être une première phase d'une réorganisation des laboratoires dans cet endroit du campus. Après calcul de surface par mètre carré, les gens se regroupent de manière plus cohérente et ainsi gagne en qualité de vie au travail. Il ne gagne pas forcément en surface en termes de mètre carré par personnel parce que les équipes augmentent tout simplement, notamment du fait qu'il y a des contrats de recherche de type FEDER ou autres qui impliquent des contractuels qu'il faut loger.

Monsieur Baret demande si ce projet de réhabilitation n'intègre pas actuellement dans les budgets prévus du SPSI.

Le Président acquiesce et précise que dans le SPSI en 2017, ces besoins avaient été exprimés, mais n'avait pas eu de suite en pensant pouvoir lancer l'opération de construction d'un bâtiment neuf, qui a été appelé le Centre de recherche en sciences et technologies. Sauf qu'effectivement, les choses ont tardé, notamment la mobilisation des budgets souhaitaient, donc, la solution retenue se fonde sur une logique progressive qui est de réhabiliter ces bâtiments dans un premier temps, puis voir plus tard pour le centre de recherche en sciences et technologies. Donc, cette opération n'apparaît pas formellement dans le SPSI tel qu'il existe aujourd'hui, mais l'idée est d'actualiser le SPSI en intégrant cette opération de rénovation comme préalable à un futur bâtiment neuf, qui arriverait dans une échéance beaucoup plus longue, sur du moyen terme.

Le président du Conseil académique corrobore en ce sens et ajoute que d'une part, le guichet de financement FEDER qui est attendu souvent côté région, sera plutôt ouvert sur 21-27 et le gros chantier ne pouvait plus être lancé. D'autre part, il fallait absolument répondre à une urgence qui peut être effectivement considérer, comme l'a évoqué Monsieur Le Corre, d'une urgence depuis 10 ans. L'OSUR a grandi, les projets FEDER augmentent, il y a des problèmes effectivement de coexistence qui devenaient de moins en moins pacifiques du fait de la surpopulation dans les anciens bâtiments. Donc, il fallait trouver absolument une solution. Or, un gros projet en infra avec les études et la réalisation, c'est minimum trois à cinq ans. Donc, il était hors de question de dire aux laboratoires de patienter encore

cinq ans. Il fallait aller très vite et c'est ce qui peut être fait en dehors du SPSI. Il y a plusieurs dizaines d'heures de réunion de travail, depuis quelques mois maintenant avec des travaux pendant la période de confinement, des visites de terrain que les collègues ont faites. Il pense que c'est la réponse qui a pu être apportée dans l'urgence sans bouleverser pour autant le SPSI.

Monsieur Baret demande s'il n'y aura pas d'impact sur les autres projets du SPSI.

Le Président répond par la négative. Le SPSI offre une planification des opérations de construction au sein de l'établissement avec des logiques, de spécialisation des sites et des opérations qui ne sont pas priorisées, mais qui sont à la fois mentionnées pour la qualité et l'opportunité de leur mise en œuvre, mais qui font aussi l'objet de sources de financement à identifier partiellement ou totalement. Ce document est actualisable. Ensuite, pour le bâtiment neuf qui était prévu, le centre de recherche en sciences et technologies, lui ne faisait pas encore l'objet d'un plan de financement bouclé et sera discuté dans le cadre, par exemple, de la programmation européenne 21-27.

Madame Gauthier rejoint les propos de Monsieur Le Corre et remercie la présidence de l'université d'avoir traité en urgence efficace ce dossier qui était important d'un point de vue sanitaire et aussi humain. Puis, l'IRD est aussi satisfait de cette intervention et de la façon dont les discussions se sont déroulées et en concertation, qui a pu répondre à l'ensemble des attentes de l'évolution des UMR. La possibilité pour les étudiants d'avoir des endroits pour échanger et favoriser tout ce qui est question multidisciplinaire.

Le Président ajoute effectivement que les réunions se sont tenues depuis le 31 mars 2020 avec une logique de convergence et remercie également l'IRD qui a aussi contribué à cette démarche de relocalisation d'un certain nombre d'équipes.

Le directeur des finances et de la comptabilité rejoint les analyses précédentes au regard de l'urgence de la situation. Ces travaux seront traités hors-cadre par rapport au SPSI et se fera sur les fonds propres de l'université. Ce sont des investissements, cela va être une opération pluriannuelle, avec deux marchés et avec deux maîtrises d'œuvre différentes. Par rapport au phasage financier, le budget est de 177 000 euros en 2020 et 551 000 euros en 2021. Cette projection financière lui paraît raisonnable pour pouvoir assurer ces travaux rapidement et en toute efficience. Puis, pour un délai aussi raisonnable, il fallait les prendre sur les fonds propres. Cette solution était plus simple au regard de l'enveloppe financière, la soutenabilité budgétaire est assurée.

La directrice de l'UFR ST se réjouit de ce projet qui trouve un épilogue heureux pour les collègues et l'ensemble de la composante. Elle signale être effectivement dans une crise du logement au sein de l'UFR ST et ce projet de centre de recherche sciences et technologies sera important et devra être prioritaire dans le projet d'établissement.

Le Président acquiesce et affirme qu'il sera mis en œuvre dans le cadre du SPSI, avec l'objectif d'extension de l'UFR ST qui avait été imaginé il y a une vingtaine d'années. Il faudra trouver en collaboration les moyens de convaincre les autorités financières en particulier. Il remercie également les services de la DTPI, notamment, qui sont à l'œuvre, mais aussi la DLMHS qui avait intervenu avant et avance de façon extrêmement rapide avec des éléments factuels qui permettent l'aide à la décision, des éléments budgétaires. Des échanges ont eu lieu avec monsieur le DFC pour prévoir les enveloppes financières et donner la capacité de piloter cette opération et assurer une soutenabilité dans le contexte de crise sanitaire qui n'était pas forcément simple. A son sens, à partir du moment où il y a des points de convergence plutôt que les difficultés, cela va quand même beaucoup plus vite. Il remercie l'ensemble des contributeurs.

Madame Bourmaud se dit également ravie d'avoir de nouveaux bâtiments, d'autant plus qu'elle était dans ces locaux pendant 15 ans, qui ont été un peu difficiles et dans ces bureaux amiantés. Elle relate, à ce propos, une visite du Président qui pouvait en témoigner lors d'une rencontre syndicale SNESUP dans ces bureaux.

Le président du Conseil académique précise aux administrateurs, qu'il y a eu un diagnostic amiante qui a été négatif.

Le Président acquiesce et ajoute qu'il y a eu plus de 20 points de prélèvements d'amiante et c'était la condition *sine qua non* du démarrage de l'ensemble des opérations.

Monsieur Le Corre indique qu'il lui semblait avoir eu un premier diagnostic qui avait détecté de l'amiante à l'époque. Depuis, il y a eu un deuxième diagnostic qui a été fait il y a quelques mois qui, cette fois, est négatif. Donc, il est espéré que c'est le deuxième qui est le bon, donc *a priori*, il n'y a pas d'amiante pour rassurer Madame Bourmaud.

Sauf autre intervention, le Président soumet aux voix la rénovation des bâtiments.

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

Il remercie les administrateurs pour cette unanimité sur cette opération importante pour les collègues des UMR en particulier.

Point n°12 : Don en faveur de l'IAE Réunion.
(rapporteur : Directeur des finances et de la comptabilité)

La société Groupama Océan Indien accorde un don pour soutenir et accompagner l'IAE dans son projet de monter un événement pour le recrutement, qui sera réalisé au mois d'octobre et novembre 2020. L'objectif est de permettre le rapprochement entre les étudiants diplômés sortants et les différents recruteurs autour de la recherche de stages ou d'emplois. Cette contribution s'élève à 1 000 euros.

Le Président remercie ce partenaire et procède au vote.

Résultat du vote						
Vote	électronique					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				23		
Nombre de voix	pour	22	contre	0	abstention(s)	1

Point n°13 : Droits d'inscription aux diplômes universitaires et formations de l'UFR DE et de l'Institut Confucius de La Réunion 2020-21.
(rapporteur : Directeur de l'UFR DE)
La seule précision émise est une reconduction en l'état de ce qui avait cours l'année dernière.

Le Président soumet aux voix.

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

Point n°14 : Grilles tarifaires 2020-21.
(rapporteur : Président)

Les grilles tarifaires concernent le partenariat l'UFR droit-économie/la DFTLV, la DFTLV (ex-SUFP), l'INSPE/la DFTLV, les grilles de la DFTLV et celles de l'INN.

Sans intervention, le Président procède au vote.

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

Point n°15 : Remises gracieuses.
(rapporteur : Directeur des finances et de la comptabilité)

Un tableau récapitulatif est projeté et recense les remises gracieuses reçues. Elles interviennent dans la phase amiable avant la phase contentieuse. Il donne lecture des différentes demandes.

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

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

Point n°16 : Admissions en non valeurs.
(rapporteur : Directeur des finances et de la comptabilité)

Il s'agit de quatorze admissions en non-valeur (ANV). Toutes les diligences possibles ont été faite. Il y a eu des recherches infructueuses, d'absences de tiers par exemple ou des comptes bancaires avec des soldes nuls, donc, non-saisissables. Sur l'ensemble des admissions en non-valeur, il y a impossibilité de recouvrer la somme pour un total de 4 094,50 euros. L'ANV constitue une simple mesure d'ordre comptable et budgétaire. Ainsi, cela va annuler les créances pour ces débiteurs qui sont insolvables.

Madame Bourmaud demande, pour les fournisseurs, s'ils sont blacklistés par la suite, au sein de l'université où les sommes sont les plus élevées dans le tableau.

Le directeur des finances et de la comptabilité acquiesce et assure que l'ensemble des débiteurs, même ceux affichant des petits montants sont suivis. De plus, dès qu'il est constaté une possibilité de recouvrer la somme due, les poursuites sont relancées.

Madame Bourmaud insiste sur le fait d'arrêter de commander avec ces fournisseurs parce qu'ils sont blacklistés et demande si cela peut se faire.

Le Directeur des finances et de la comptabilité répond par l'affirmative.

Le Président soumet aux voix.

Résultat du vote	
Vote	électronique
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :	22

Nombre de voix	pour	21	contre	0	abstention(s)	1

Point n°17 : Conventions – contrats – accords-cadres recherche et hors recherche ne relevant pas de la délégation de pouvoir octroyée au Président.
(rapporteur : Directeur des affaires juridiques et institutionnelles)

Le Directeur des affaires juridiques et du contentieux présente les conventions devant être approuvées par le Conseil d'administration.

Le Président soumet aux voix les conventions pour approbation :
- 13 conventions "hors recherche" ;
- 4 conventions « recherche », validées à la Commission de la recherche du 09 juin 2020.

Sans question particulière, le Président procède au vote.

Résultat du vote						
Vote	électronique					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				22		
Nombre de voix	pour	22	contre	0	abstention(s)	0

Point n°18 : Conventions – contrats – accords-cadres recherche et hors recherche pour information.
(rapporteur : Directeur des affaires juridiques et institutionnelles

Le Conseil est informé de trois séries de conventions :
- 16 conventions « hors recherche » ;
- 2 conventions de financement de la recherche ;
- 1 convention de recherche sans incidence financière.

Point n°19 : Nouvelle offre de formation 2020-24.
(rapporteur : Président du Conseil académique)

Ces dernières semaines se sont déroulées plusieurs réunions de travail avec les équipes pédagogiques qui n'avaient pas encore remonté des maquettes de diplômes en totale conformité avec ce qui avait été adopté par le Conseil académique, en termes notamment, d'unité d'enseignement d'ouverture (UEO). Il a fallu trouvé avec les équipes pédagogiques des solutions, qu'il s'agisse de la licence Science pour la santé, des licences Droit, AES, Économie. Ces solutions ont été trouvé avec les départements d'anglais, d'allemand, de lettres. Il confie que les UEO posaient un certain nombre de questions à un certain nombre de collègues qui tenaient et qui tiennent toujours au socle disciplinaire et qui considéraient que six UEO et donc, 12 crédits sur 180, c'était trop. Pourtant, cette notion d'ouverture est contenue dans l'arrêté Licence. Il fait référence notamment aux filières de la FDE qui contenait déjà des ouvertures disciplinaires, en dehors de ce qui été appelé le socle disciplinaire. Chacun a contribué dans la même direction, afin de considérer que des UEO d'ouverture dans les maquettes deviennent dans le catalogue des UEO pour non-spécialistes et ainsi les rendre obligatoires aux spécialistes des disciplines. Cette ouverture n'est pas réservée à des étudiants en droit ou en économie. Par contre, elle est rendue obligatoire pour des étudiants venus d'ailleurs. Puis, les composantes y compris, le département de droit avait déjà fait un bel effort pour proposer trois purs UEO. Il en cite une qui lui a marqué, celle sur les grands procès. Par définition, les grands procès intéresseront les historiens, mais cela peut aussi intéresser des étudiants de lettres. Il souligne cette notion d'ouverture. C'est pour cela qu'il faudra faire preuve de conviction pour aller vers les équipes pédagogiques et trouver avec elles des solutions. Cette nouvelle offre de formation est organisée en deux grands champs de formation qui avait été saluée par l'HCERES et avaient été évaluées favorablement à 100 %. Pour 10 % d'entre elles, des petits correctifs ont été réalisés. C'est la raison pour laquelle, monsieur le Président et lui-même sont ravis d'annoncer aux administrateurs que la NOF est adoptée et que les maquettes de diplômes sont toutes votées. Il

reste une licence professionnelle délocalisée à la République des Comores où il faut encore retoucher quelques heures. Il pense que l'ensemble de la NOF pourrait être ouverte à la rentrée prochaine.

Le Président remercie le Président du Conseil académique, la VPCA-FVU et l'ensemble des équipes qui ont beaucoup travaillé sur ce gros dossier NOF, ainsi que les équipes administratives, puisque cette NOF doit être soutenable et le travail se fait ardument pour que ce soit le cas. Il termine en nommant également l'ensemble des élus qui ont permis d'avoir un dossier qui soit validé positivement par le HCERES et par le Ministère.

Madame Bourmaud interroge par rapport aux emplois du temps. N'ayant pas eu de réponse du groupe de travail ou de la VPCA-FVU, sur les créneaux des mineurs dans la semaine parce qu'il y a des créneaux qui sont communs, par exemple, en accord avec la FLSH pour avoir une demi-journée dédiée à ces enseignements d'UE mineurs. Par exemple, le lundi matin, il faudrait que ce soit des barrettes mises sur toute l'année, de manière à pouvoir placer ces emplois du temps assez rapidement. Cela devient, à son sens, une urgence parce qu'ensuite, il n'y aura plus de possibilités de mutualiser ces mineurs entre les différentes composantes. Puis, par rapport à l'INSPÉ, cela ne peut pas se faire le mercredi après-midi ni le samedi matin, eu égard aux stagiaires en établissement. En l'absence de la VPCA- FVU, elle demande au Président du Conseil académique de bien vouloir relayer cette information.

Le président du Conseil académique indique être au fait de ce problème. Il reconnaît qu'il y a encore quelques verrous organisationnels qu'il faut lever. Il y a aussi, des incertitudes sur l'hybridation des modes de formation, qui a été évoquée en amont. Il ne pense pas que ces questions pourront être débattues en Conseil d'administration. Par contre, le travail est en cours avec la Directrice de la DEPF et la VPCA-FVU sur ces harmonisations, ces nouvelles articulations qui doivent être trouvées. Le principe est la fluidité avec 20 et 80 % pour une formation hybride. Il pense qu'il faudra réfléchir à un peu plus de distanciel, qui va peut-être permettre de desserrer l'étau dans cette période cruciale de la rentrée prochaine.

Monsieur Viale réagit aussi sur ce point et pense que ce n'est pas des éléments qui, de manière opérationnelle, se décident en Conseil d'administration, mais au moins alerter sur une organisation générale. Il se dit un peu inquiet, car il y a déjà des diplômes qui sont mutualisés, au sein d'une composante. Il y a les LAS qui imposent des éléments de concertation sur des mineurs, les UEO, pour lesquelles, il évoque des difficultés à faire les emplois du temps, puisqu'il faut aussi une contrainte supplémentaire entre composantes. Il pense que c'est bien d'avoir de l'ambition, mais après, il va falloir phaser les demandes, car à son sens, elles ne sont pas toutes compatibles.

Le président du Conseil académique indique que des réunions de travail ont été programmées, notamment avec les collègues du site du Tampon pour la coordination des différentes équipes pédagogiques pour l'accès aux amphithéâtres. Il pense que c'est par la discussion et par la concertation que les choses avancent.

Point n°20 : Questions diverses.

Un courrier a été transmis par trois administrateurs demandant l'ajout de 11 points à l'ordre du jour du Conseil d'administration. Le choix a été de positionner, comme à l'accoutumée, ces éléments en questions diverses.

1. Séances du conseil d'administration et déconfinement. « L'université dispose de locaux et de moyens pour organiser en présentiel et en toute sécurité les séances des conseil centraux, respectant ainsi chaque élu, sa sécurité informatique et sa liberté d'expression. **Plus que jamais, depuis le 2 juin, les instances doivent se réunir sur site. Nous demandons la tenue des conseils centraux sur site ».**

Le Président signale avoir un peu répondu en amont à cette question, Etant actuellement en état d'urgence sanitaire et, dans ce cadre, l'établissement s'appuie sur une délibération du Conseil d'administration du 9 avril 2020. Elle s'applique et le choix est celui de la protection de la santé des personnes, dont les membres élus des instances en leur permettant de siéger à distance, comme cela est rendu possible. Cette démarche va être réaliser au-delà même de l'urgence sanitaire car les

collègues qui ne sont pas sur site, sont amenés bien souvent à faire beaucoup de trajets y compris quand ils sont hors du département pour siéger au sein des instances. La capacité à tenir un Conseil d'administration en distanciel montre que, dans certains cas, il n'est pas nécessaire d'être présent sur site, ce qui représente une possibilité qui est souhaité d'ouvrir de façon pérenne, désormais à l'ensemble des instances, à l'ensemble des membres élus, afin qu'ils puissent exercer leur mandat dans les meilleures conditions.

2. Réunions du Bureau du CA Les séances du conseil d'administration sans réunion préalable du Bureau ne respectent pas les statuts de l'université. Cette situation est d'autant plus anormale que les réunions de Bureau sont possibles par visioconférence et que la période de confinement est levée. Nous demandons l'annulation pour vice de procédure des décisions du Conseil d'Administration en séances du 09 avril, 14 mai et 18 juin 2020, lesquelles ne respectent ni les élus, ni les statuts, ni les instances de l'université de La Réunion.

Le Président indique, là aussi, être sous le coup de la délibération prise le 9 avril 2020 et le choix fait, encore une fois, en situation d'urgence et que la charge de travail a été colossale que ce soit pour l'équipe de direction de l'établissement ou de ses différentes structures. Quand a été mis en place, de façon soudaine, mais réactive, un plan de continuité pédagogique, un plan de continuité de l'activité et un plan de reprise de l'activité, l'établissement a été équipé de l'ensemble des outils lui permettant de réaliser toutes ses activités à distance ou une bonne partie. Une trentaine d'agents sur site étaient sur place pour garantir le fonctionnement, à la fois la partie réseau, le service Ressources humaines, en termes, de rémunération des personnels. Globalement, tout a été fait pour préparer le retour sur site au 11 mai 2020. Tout cela prend du temps et a été fait dans un contexte de crise sanitaire extrêmement grave et pour lesquels il tient à souligner et à remercier l'ensemble des personnes qui se sont mobilisées. L'établissement a su réagir pour faire face à cette crise. Il pense que l'établissement a montré qu'il était en capacité de surpasser ces éléments pénalisants pour son fonctionnement, de façon générale, au bénéfice de ses personnels et de ses usagers. Il cède la parole au directeur des affaires juridiques et institutionnelles sur le volet purement juridique.

Le Directeur des affaires juridiques et institutionnelles explique que le Bureau est une instance consultative, qui est placée auprès du président et qui est convoquée par le président. C'est la raison pour laquelle, il n'est pas associé en tant que tel au fonctionnement du Conseil d'administration et ne pourrait l'être parce que cela reviendrait à impacter les compétences à la fois du président et du Conseil d'administration. D'ailleurs, les statuts de l'Université de La Réunion le précisent à juste titre, le bureau est convoqué par le Président de l'université. Par contre, les compétences du Bureau sont étroitement circonscrites, c'est-à-dire qu'il peut se prononcer sur les points inscrits à l'ordre du jour du Conseil d'administration et sur la préparation des éléments qui permettront au Conseil de délibérer. En revanche, son intervention n'est pas une obligation ni prévue par le Code de l'éducation, ni même par les statuts de l'Université de La Réunion. Donc, il ne peut pas y avoir de vice de procédure.

3. *Suite à porter à la publication du rapport ESIROI.* La note de synthèse (4 pages) transmise par le cabinet de psychologie en la personne de madame Poleya pose plusieurs questions, alors qu'une expertise administrative de l'IGAESR aurait été requise en la circonstance :

a. D'où vient la fuite de cette note interne publiée in extenso par **Zinfos974** le 30/05.
Le Président répond que cette question peut être poser collectivement. Il ne peut que déplorer que certains personnels de l'établissement agissent de la sorte en transférant des notes internes à l'externe, pensant peut-être que cela va régler des problèmes, mais à son sens, cela en pose plus si ce sont des fonctionnaires.

b. Quel est le coût de cette mission d'expertise facturée à l'université de La Réunion pour régler la situation de la souffrance au travail?
Le Président fait savoir qu'il avait déjà répondu à ces questions, lui semble-t-il. La prestation a coûté, sur l'année 2020 est de 9 000 euros. Elle était rendue nécessaire pour amener au personnel des éléments de compréhension de la situation. Donc, il rappelle qu'il y a eu, au moins de 36 réunions avec l'ensemble des personnels de l'ESIROI qui a privilégié une phase de médiation avec la psychologue du travail plutôt que ce qui nous avait été demandé, c'est-à-dire la qualification de la souffrance au travail.

c. Sur le fond, quelles sont les mesures prises au vu des préconisations de cet audit pour préserver la QVT du personnel concerné, notamment les BIATSS? La nomination d'un administrateur provisoire et d'une RA est-elle en l'état compatible avec le contexte actuel?

Le Président mentionne la situation de l'ESIROI qui est complexe depuis un certain nombre d'années. Elle s'est d'autant plus complexifiée avec cette crise qu'a vécue l'ESIROI en septembre 2019. Quoi qu'il en soit, les différentes étapes, notamment la saisine du prestataire en psychologie du travail a permis d'exprimer ce qui posait un certain nombre de questions. Malheureusement, il y a un élément qui n'a pas pu être fait et qui ne peut qu'être déplorer, selon ses termes. C'est le contradictoire, puisqu'un des personnels BIATSS aurait porté un certain nombre d'accusations contre des personnels enseignants chercheurs et malheureusement, malgré l'intervention de madame Poleya, à aucun moment, ces personnels n'ont souhaité être en dialogue avec ces enseignants. Donc, cela a posé problème. Il rappelle que le contradictoire est un principe fondamental de la justice. Donc, il faut être en capacité de l'assumer lorsque des accusations sont portées. À l'heure actuelle, la direction fait le maximum pour apaiser la situation. Il a été souhaité la nomination d'un administrateur provisoire, pour faire en sorte qu'il y ait une continuité de service public au sein de la composante. Le souhait est que les choses s'apaisent et que le retour à la normale, puisse s'opérer dans les meilleures conditions possibles, surtout dans un contexte où la composante va être transférée dans le Sud.

4. ***Suspension des fonctions d'enseignant-chercheur par mesure conservatoire d'un collègue.*** Comment justifier cette décision unique en son genre à l'encontre d'un collègue, laquelle procédure anticipe de façon prématurée la décision souveraine de la commission disciplinaire, sauf à faire prendre à celle-ci une mesure conservatoire validant a posteriori les accusations? Par ailleurs les manœuvres consistant à externaliser le dossier au CNESER sont-elles compatibles avec la présence d'une personne de l'équipe présidentielle élue au titre du SGEN y siégeant, auquel cas mieux vaudrait qu'elle se récuse pour cause de conflit d'intérêt ?

Le Président répond, comme évoqué en amont, qu'il y a une juridiction qui a été saisie dont il ne ferait strictement aucun commentaire. Par contre, la mesure de suspension n'est pas une sanction disciplinaire, mais une mesure conservatoire, pour faire en sorte que cesse un certain nombre d'agissements. Sur la gestion du membre de l'équipe présidentielle qui pourrait intervenir dans le cadre de cette démarche, il rappelle que le CNESER dispose de plusieurs sections, dont la section disciplinaire, dont la collègue concernée ne fait pas partie. Pour finir, il rappelle que l'équipe présidentielle n'interférera pas avec la juridiction compétente et appliquera le jugement qui sera rendu.

Madame Dumont réagit sur le débat contradictoire. Elle comprend que dans l'idéal, c'est peut-être là qu'il faudrait aller. Elle demande de comprendre l'avis des BIATSS qui ne se sent pas forcément en force face à des enseignants-chercheurs, bien que dans ce Conseil d'administration, les personnels BIATSS sont au nombre de six et les enseignants chercheurs sont beaucoup plus nombreux. Donc, il y a aussi une position qui est, peut-être, d'un manque de confiance dans ce débat contradictoire. A son sens, quand elle entend débat contradictoire, quelqu'un qui se sent harcelé face à son harceleur et qui pense que son harceleur est en position de force, elle comprend que les personnes n'aient pas envie d'y aller. Donc, s'il est vrai que c'est des situations qui ne sont pas simples, elle demande de faire attention au jugement qui peut être porté dans les situations compliquées.

Le Président comprend et explique que c'est pour cette raison que l'interface était la psychologue du travail. Ceci dit, il y a des accusations graves qui ont été portées et la suite qui aurait pu être donnée est justement une saisine d'une juridiction, auquel cas, le contradictoire aurait été obligatoire. Il comprend que c'est compliqué de se retrouver face à face, mais une personne ne peut pas accuser gratuitement. Il y a un principe de présomption d'innocence et il faut factuellement démontrer un certain nombre de choses.

Madame Dumont acquiesce et retient que ce n'est pas si simple, ce fameux contradictoire.

5. ***Droit syndical à l'utilisation, au sein des services, des TIC et de certaines données personnelles contenues dans les traitements automatisés relatifs à la gestion des ressources humaines.*** Nous exigeons l'application immédiate de la Circulaire ministérielle du 26 novembre 2016 sur "*les conditions et modalités d'utilisation des TIC par les organisation syndicales*".

Le Président pense y avoir répondu. La question sera traitée très prochainement dans le cadre du GT.

6. *Moyens dédiés :*

- *à la formation.* Serait-il possible d'accéder à l'enveloppe des moyens transmise à la commission de la formation et de la vie universitaire du conseil académique pour adoption de la répartition de l'enveloppe conformément à l'article L 712-6-1 du code de l'éducation.

Le Président demande à Madame Bourmaud des précisions.

Madame Bourmaud fait mention d'une enveloppe au niveau de la CFVU correspondant aux moyens de formation qui a été discutée à la CFVU et ne connaît pas la répartition.

Le Président répond que l'enveloppe allouée à la formation est visible dans le cadre du budget initial de l'établissement qui est soumis au Conseil d'administration (décomposition, répartition). Puis, la CFVU travaille dans cette enveloppe qui est définie par le Conseil d'administration.

b. clefs de répartition des moyens exceptionnels dédiés à la formation à la revue générale de ces moyens alloués respectivement par la loi ORE et pour la réforme PACES, aussi bien par composante que selon leur nature.

Le Président dit que s'il s'agit des moyens ORE et RNC qui sont répartis par nature. La question de l'accompagnement à l'emploi est typiquement les moyens ORE et RNC du côté masse salariale. Du côté fonctionnement, ces éléments sont discutés avec les composantes. Pour l'année dernière, il rappelle que cette question avait été traité et avait fourni la répartition globale de l'enveloppe. Donc, il la renvoie au Conseil d'administration où avait été traité ces questions et précise qu'il s'agissait de la vague d'emplois contractuels, dans laquelle, avait été aussi mis la partie fonctionnement à l'intérieur.

c. Nous demandons précisément le bilan analytique des moyens exceptionnels alloués par le ministère à l'Université (Loi ORE, réforme PACES) en positionnant la part respective des éléments de négociation dans l'ensemble national des dotations établissement. A titre de point de comparaison, quel est le tableau des dotations ministérielles par établissement ?

Le Président retient cette question car c'est un document que l'établissement n'a jamais eu. Toutefois, il se dit preneur d'un tel document, s'il en existe au niveau des établissements. Par contre, il y a à disposition des notifications complémentaires dès lors que des moyens nouveaux, type ORE, RNC ou autres sont actés favorablement. Sur la question, du bilan analytique des moyens exceptionnels alloués par ministère à l'université, sur la partie ORE, pour lesquels, il est demandé à l'établissement des bilans.

Monsieur le Directeur des finances et de la comptabilité indique ne pas avoir de vision analytique sur l'ensemble des moyens alloués par le ministère à l'ensemble des universités. Il se renseignera, mais à son niveau, n'en a pas connaissance. En tout cas, il n'est pas communiqué ou communicable.

- *à la recherche.* Quel est le positionnement de l'équipe présidentielle et votre position au sein de la CPU au regard de la LPPR ? En particulier, quelle est votre position sur la proposition de l'article L. 952-6-2 et du climat social qu'il pourrait engendrer ?

Le Président ne souhaite pas évoquer la position de l'équipe présidentielle. Celle de la CPU est assez claire sur le sujet, lui semble-t-il. C'est une position qui est, déjà de saluer les moyens que la ministre souhaite déployer dans le cadre de la recherche et les modalités d'utilisation de ces moyens. Donc, le côté pluriannuel est quelque chose qui était demandé depuis très longtemps. Par contre, il y a un certain nombre d'amendements et un certain nombre de déceptions aussi de la CPU par rapport à cette LPPR. Le premier d'entre eux, c'est le phasage des moyens parce que la LPPR, c'est 25 milliards d'euros, sur 10 ans, alloués pour la recherche et malheureusement, dans le phasage des moyens, l'essentiel arrive très tardivement. Donc, la CPU s'est prononcée et a proposé un amendement à la ministre pour revoir la répartition des moyens, puisque la CPU proposait de démarrer par un milliard par

an pendant les cinq premières années. Ces éléments sont en cours de discussion en ce moment même. D'ailleurs ce jour, il y a le CNESER sur le sujet et il y a eu 400 amendements pour le projet de LPPR. Après la position de la CPU sur le point qui est cité, l'article L. 952-6-2 correspond aux chaires de professeurs juniors. Donc, ce sont des modalités qui permettent à des jeunes recrus de niveau plutôt excellent, voire exceptionnel, d'être recrutés sur des CDD au bout de six ans et être recrutés directement en tant que professeur des universités ou directeur de recherche, donc titulaire de leur poste. Ce sont des possibilités d'accéder à l'ESRI nouvelles, un petit peu exceptionnelles. La difficulté qu'évoque la CPU, c'est que le ratio sur l'ensemble des postes qui a été édité par le ministère est de 25 % des emplois alloués à ce type de recrutement et la CPU considère que c'est beaucoup trop pour ce type de recrutement qui doit s'effectuer dans des cas bien particuliers, avec des stratégies nationales, internationales extrêmement fortes. Elle souhaite donc que le ratio tombe à 15 %, plutôt que 25 % et que cela reste absolument exceptionnel.

7. *Permanence en psychologie du travail.* Dans quel cadre intervient la mise en place de cette permanence ? Quels sont la lettre de mission et le contrat de madame Poleya, la psychologue du travail recrutée ? Est-il légal d'être employé en CDD à l'UR et d'effectuer une mission d'expertise externe pour une situation de gestion de crise interne ?

Le Président indique d'une part, que ces permanences ont été mises en place par le service qualité de vie (SQV). Madame Poleya n'est pas en CDD à l'Université de La Réunion, puisqu'elle a son cabinet propre. Elle est intervenue suite à la demande de l'établissement sur la situation de l'ESIROI. Comme les choses se sont bien passées et qu'il était question de proposer aux collègues, suite à la mise en place, par exemple, de la médecine de prévention, une possibilité d'accéder à une psychologue du travail. Donc, il lui a été proposé d'enchaîner en prestation, dans le cadre des missions du SQV et à la demande des personnels, elle a accepté, tout ceci en conformité avec les textes.

8. *Dossier RH*

a) Où en est le dossier QVT ?
Le Président demande des précisions sur cette question.

Madame Bourmaud répond qu'il s'agit de la prise en charge globale de la qualité de vie et le bien-être au travail. Elle demande s'il n'y avait une commission qui devait être mise en place en même temps qu'une commission éthique et déontologie.

Le Président : Il y a surtout un service qui a été mis en place, c'est le SQV. Le chargé de mission a été positionné suite aux sélections comme directeur de ce SQV. C'est lui qui gère ces questions, avec un ensemble de référents qualité de vie au travail, qui sont positionnés dans les composantes et les directions. La structuration est faite et le service fonctionne de façon importante, puisque par exemple, dans le cadre du plan de continuité d'activité et dans le cadre du plan de reprise de l'activité, c'est le SQV qui a géré, par exemple, les formulaires à destination des personnels pour avoir leurs conditions de travail, pour savoir s'ils souhaitaient être accompagnés par différentes prestations médico-sociales. Donc, le service est pleinement opérationnel.

Madame Bourmaud poursuit sur le rapport Conan 2017 et demande si les préconisations ont pu être adoptées et mises en place par monsieur Chane-to et son service ?

Le Président dit qu'un certain nombre de préconisations ont été suivies de façon immédiate et d'autres à moyen terme. D'une façon générale, l'établissement a donné suite. Il rappelle qu'il y avait tout un travail de diagnostic sur la situation auprès des personnels par rapport à leurs conditions de travail et leurs missions. Donc, le rapport Conan a amené à la fin à pouvoir déclencher toute la partie réorganisation structurelle, mais aussi fonctionnelle, avec la nomination des coordinateurs, de l'administratrice du système d'information, du contrôleur de gestion qui ont été réalisé.

b) La DGS de l'université est toujours absente, pourriez-vous nous indiquer sa situation professionnelle ? Ces agents ont-ils demandée et ont-ils bénéficié de la protection fonctionnelle de l'université de La Réunion pour assurer leur droit professionnel en leur qualité de fonctionnaire ?

Le Président explique la situation de la DGS qui est actuellement en arrêt de travail depuis plusieurs mois. Comme évoqué précédemment, pour un certain nombre de raisons, il a été demandé son retrait de l'emploi fonctionnel. La saisine du ministère a été opérée pour la retirer de cet emploi fonctionnel du DGS de l'université de La Réunion. La procédure est en cours.

c) Pouvez-vous confirmer qu'il existe un conflit entre agents à l'université de La Réunion ?

Le Président pense qu'il y a toujours eu un certain nombre de conflits entre agents à l'Université de La Réunion.

Madame Bourmaud précise que c'était "agents vis-à-vis de l'Université", pas "entre agents dans l'Université". Est-ce que ces gens bénéficient bien de la protection ?

Le Président affirme qu'il y a des contentieux entre agents ou personnels avec l'Université de la Réunion. Il y en a un certain nombre, pour différentes raisons : des questions de recrutement, des questions de carrière, de déroulement de carrière ou d'autres types. Ils bénéficient, dans la quasi-totalité des cas, de la protection fonctionnelle. À son sens, aujourd'hui, il n'y a pas de protection fonctionnelle qui est refusée ou très peu. L'octroi de la protection peut aussi être un cas de contentieux. Dans ce cas, une juridiction étant saisie, l'établissement ne peut interférer.

Madame Bourmaud demande s'il est possible de préciser le nombre de dossiers contentieux et le nombre de bénéficiaire de la protection fonctionnelle ?

Le Président ne peut y répondre de façon précise, mais pourra amener des éléments de réponse plus tard, étant assez courant. Il y a un certain nombre de contentieux.

a) Par voie de presse, nous avons été informés d'une situation qui semble devenir désespérée au niveau RH à l'ESIROI. Pourriez-vous exposer aux administrateurs la stratégie de l'équipe présidentielle après l'échec de la précédente méthode pour rétablir la confiance dans l'ensemble du personnel ?

Le Président indique que la démarche est en cours. La stratégie est celle d'être aux côtés des personnels et de ramener les conditions pour qu'ils puissent renouer le dialogue. Dans ce qui se passe à l'ESIROI, ce sont des agents qui, entre eux, ont du mal à dialoguer parce qu'il y a eu un certain nombre de frustrations. Ce qui s'est passé à l'ESIROI est issu notamment du déménagement vers le sud qui a posé quelques questions. La démarche a été de dire : "Ceux qui souhaitent aller dans le sud, il n'y a pas de souci particulier. Ceux qui souhaitent avoir une trajectoire dans le nord peuvent être accompagnés." C'est la raison pour laquelle, il y a eu un bon nombre de mobilités internes de l'établissement, de l'ESIROI vers d'autres structures, pour permettre aux collègues concernés de ne pas être impactés par le déplacement dans le sud. Il lui semble que les organisations syndicales sont là pour défendre les personnels. Il termine en disant que la logique de l'équipe présidentielle est celle de la protection, de l'intégrité morale et physique des personnels.

Madame Bourmaud revient sur la nomination de Monsieur Garde, comme administrateur provisoire. Suite au rapport de Madame Poleya, elle préconisait d'essayer d'apaiser la situation en évitant de mettre en contact les trois professeurs incriminés avec les personnels BIATSS. Elle demande s'il n'y aurait pas mieux valu mettre quelqu'un qui était hors de l'ESIROI et donne comme illustration, la nomination durant un an de Richard Lorion, pour assurer les affaires courantes et la continuité du service public.

Le Président indique que ut à fait le choix qui a été opéré en accord avec le président du Conseil d'école qui avait convoqué le Conseil pour lequel Monsieur Garde avait été désigné, de façon unanime, comme étant le porteur de projet du transfert et de la réimplantation de l'ESIROI dans le sud. Or, il n'aura échappé à personne que le principal dossier dans la gestion courante de l'ESIROI, aujourd'hui, c'est celui-là. C'est donc la raison pour laquelle, il a souhaité que François Garde soit celui qui assure cette continuité. D'autre part, sur le terme « incriminé », il rappelle à ce stade, la présomption d'innocence. Il y a une procédure qui, malheureusement, n'aboutit pas en termes de contradictoire, sans revenir sur les difficultés qui ont été évoquées. A l'heure actuelle, en termes de procédures en cours, que ce soient

des plaintes ou des procédures qui sont lancées, Il rappelle que sur les trois enseignants-chercheurs ciblés, aucun acteur ne fait l'objet d'une procédure.

9. *Projets AMI.* Y a-t-il des projets AMI-COVID déposés et expertisés en Commission Recherche? Combien sont-ils et où en est la procédure en cours, sachant que la deadline du dépôt est bloquée ce vendredi 19 à minuit pour transmission à la Région?

Le Président du Conseil académique répond par l'affirmative et fait référence au tableau relatif aux demandes de financement. C'est un projet porté par l'UMR PIMIT avec une interaction avec l'UMR (D3). Elle a été une réponse à l'ANR Flash Covid-19. Il y a un autre projet LAMP en matière de dépistage qui est typiquement orienté Covid-19.

10. Parc automobile de l'Université. Quel est l'état actuel du parc des voitures de service? Par un souci de transparence, conformément aux conclusions de l'audit RH Conan commandé par la présidence (page 32 : "*les procédures d'achat des véhicules et les marchés font l'objet de présomption d'illégalité*") et suite aux interrogations de collègues et à de nouvelles allégations, il est nécessaire de faire toute la lumière sur les procédures d'achat des véhicules et sur les usages qui en sont faits -et qui devraient l'être depuis novembre 2017. Pour restaurer la crédibilité de l'établissement, nous demandons les tableaux suivants depuis septembre 2016 : a) le tableau des acquisitions, b) les immatriculations, c) le coût d'achat des véhicules, d) leur coût de fonctionnement, e) le tableau des affections de ce parc automobile.

Le Président projette à l'écran un tableau Excel donnant l'état du parc automobile de l'établissement : 19 véhicules sont positionnés sur le campus du Moufia. Des véhicules soit type citadin, soit véhicule utilitaire, surtout des véhicules utilitaires. Il y a 10 véhicules qui sont positionnés sur le campus du Tampon. Ils sont tous en règle. Les véhicules qui étaient très vétustes et pour certains hors d'usage, il y a eu nécessité de renouveler la flotte. Sur la question de la procédure, le directeur concerné indique avoir mobilisé l'UGAM, mais le délai de livraison était trop important. Au regard des besoins de l'établissement, et conformément aux discussions avec l'agent comptable, les achats ont été réalisés en local avec la procédure de consultation classique. Reprenant le terme "font l'objet de présomptions d'illégalité », il déclare l'entendre depuis à peu près quatre ans. À chaque fois, des personnes soupçonnaient de l'illégalité mais n'avaient pas les éléments factuels à l'appui de telles allégations. Il demande s'il y en a, de bien vouloir les transmettre parce qu'à ce stade, l'établissement n'a strictement rien détecté.

11. Caméras de surveillance. Dans la même démarche et dans une logique de transparence, nous demandons un inventaire exhaustif de l'emplacement des caméras de surveillance sur le campus et de leurs usages. Cette mise en place de la surveillance respecte-t-elle la loi sur les RGPD dans l'intérêt des personnes et de leur sécurité physique et morale? Par ailleurs qui détient le contrôle des enregistrements de ces caméras et quel est l'usage qui en est fait?

Le Président fait apparaître à l'écran un tableau Excel, recensant les différentes caméras. Il s'agit d'éléments de sécurité. Suite aux agressions sur site, il a été fait en sorte, d'augmenter très largement le volume de nombre de caméras sur les différents sites. Sur la question de la vidéosurveillance, les caméras ont été installées depuis 2001 avec demande d'autorisation pour élargir la plateforme de vidéosurveillance en 2007. Compte tenu des réunions d'information et de constatation sur les problèmes d'insécurité dans l'université. Demande d'autorisation de l'université, la déclaration à la CNIL, la réponse de la préfecture. Les caméras ont été installées sur les différents sites de l'université de La Réunion. Il rappelle qu'au niveau sécurité au niveau de l'établissement, il y a un fonctionnaire sécurité défense, qui est un personnel intégré à un réseau et qui fonctionne en lien direct avec les autorités compétentes sur le sujet.

Madame Bourmaud demande s'il détient les enregistrements.

Le Président répond par l'affirmative.

Monsieur Boyer partage à l'écran un fichier Excel qui provient de la session de vote du jour. Dès lors qu'il a clôturé la session, l'ensemble des votes est accessible sur la boîte mél du modérateur. Dans ce fichier est généré les suffrages exprimés.

Le Président remercie Monsieur Boyer pour cette assistance sur ces éléments qui vont très largement alléger le travail important de Madame Lebeau. Il informe que le dernier Conseil d'administration est prévu au mois de juillet, la date n'est pas fixée en raison d'une rencontre avec le ministère pour le contrat quinquennal.

L'ordre du jour étant épuisé, le Président adresse ses remerciements et clôture la séance à 18h10.

La secrétaire de séance,	Le Président,
Tatiana LEBEAU	Pr. Frédéric MIRANVILLE