

**DELIBERATION n° 2020 - 69**  
**portant approbation du procès-verbal de la séance plénière**  
**du 13 mars 2020**

Point inscrit à l'ordre du jour n° 01.00

**Conseil d'administration du 17 septembre 2020**

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

Moyennant l'amendement suivant demandé par Madame Dumont :

- **Point n°4. Charte éthique et déontologie, page 17 :**

➤ **Remplacer**

« Elle termine sur un autre passage "l'emploi abusif, gênant, problématique de la copie cachée". Elle demande des éclairages ».

**Par**

« Elle termine sur un autre passage "l'emploi abusif, gênant, problématique de la copie cachée". Elle demande des **éclaircissements** ».

Après en avoir délibéré, les membres du conseil d'administration **approuvent le procès-verbal du conseil d'administration réuni en séance plénière le 13 mars 2020, annexé.**

<b>Résultat du vote</b>						
Vote	électronique					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				25		
N'ayant pas pris part au vote				4		
Nombre de voix	pour	19	contre	2	abstention(s)	0

Fait à Saint-Denis le **30 septembre 2020**  
Le Président de l'Université de La Réunion

  
 Professeur Frédéric MIRANVILLE

Transmis à la Rectrice de la Région académique de La Réunion, Chancelière des universités le **07 OCT. 2020**

Entrée en vigueur le lendemain de sa publication au *Recueil des actes administratifs* de l'Université de La Réunion.

**CONSEIL D'ADMINISTRATION  
PROCÈS VERBAL DE LA SÉANCE PLÉNIÈRE  
DU VENDREDI 13 MARS 2020**

Le conseil d'administration de l'université de La Réunion a été convoqué en séance plénière **le vendredi 13 mars 2020 à 10h00, en salle des conseils «Jean-Claude MIRE», sur le campus du Moufia.**

Sur 33 membres en exercice dûment convoqués, 22 étaient présents ou représentés à l'ouverture de la séance à 10h33. 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 07 novembre 2019.
2. Compte financier de l'exercice 2019 et rapport des commissaires aux comptes.
3. Projet stratégique d'établissement 2020-2024.
4. Charte éthique et déontologie.
5. Modification des statuts de la direction de l'entrepreneuriat étudiant de La Réunion (D2ER).
6. Liste des fonctions éligibles à la prime pour responsabilités pédagogiques pour l'année 2019-2020 (rectificatif).
7. Valorisation des référents CQVT et des référents logiciels de l'établissement.
8. Demandes de financement.
9. Programme de soutien de la COFIP.
10. Programme de fonds de solidarité et de développement des initiatives étudiantes (FSDIE).
11. Programme de soutien au fonctionnement des associations.
12. Programme de soutien aux initiatives des personnels.
13. Capacités d'accueil et critères de sélection.
14. Bourses d'aide à la mobilité.

**Points d'organisation et de gestion :**

15. Présentation du bilan social 2018.
16. Modification de la procédure pour le recours à la visioconférence ou à la web conférence dans le cadre de tous recrutements (hors comités de sélection).
17. Modification de la charte pour le recours à la visioconférence dans le cadre des comités de sélection.
18. Désignation du commissaire aux comptes.
19. Reports de crédits sur conventions.
20. Révision de la grille de prise en charge des frais de mission.
21. Durées d'amortissement.
22. Calendriers d'admission : IAE – ESIROI et SUFP 2020-2021.
23. Conditions générales de vente de l'IUT.
24. Grilles tarifaires PUI – SUFP modifications 2019-2020 et IAE 2020-2021.
25. Conventions – contrats – accords-cadres recherche et hors recherche ne relevant pas de la délégation de pouvoir octroyée au Président.

**Points d'information :**

26. Conventions – contrats – accords-cadres recherche et hors recherche pour information.
27. Dialogue stratégique de gestion phase II.
28. Nouvelle offre de formation 2020-24.
29. Questions diverses.

**ONT ASSISTE AVEC VOIX DÉLIBÉRATIVE**

-----  
**MEMBRES PRÉSENTS**

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

**Professeurs** : Jean-Pierre CHABRIAT (jusqu'à 15h36) – Nathalie WALLIAN (jusqu'à 11h20) - Matthieu LE CORRE (jusqu'à 13h29).

**Maîtres de conférences et autres enseignants** : Katia ANGUE (à partir de 10h42 et absente de 15h36 à 15h54) - Pascal BARET (jusqu'à 15h38) – Salim LAMRANI - Fabrice VIALE - Chloé BOURMAUD.

**Personnels BIATSS** : Annie DUMONT – Jean-Philippe VELIA - Yasmine ABDOURAZAK (jusqu'à 14h17).

**Usagers** : Samantha POTHIN - Ketty GRONDIN – Ahmed CHAMSI SAID (jusqu'à 14h17) - Stéphane MANANT (à partir de 14h17).

**Personnalités extérieures** : Nathalie NOEL, représentante du Conseil régional (jusqu'à 13h29) – Catherine CETRE-SOSSAH, représentante suppléante des organismes de recherche partageant des unités de recherche avec l'université, (IRD) (à partir de 10h34 jusqu'à 14h).

---

### MEMBRES REPRÉSENTÉS

**Professeurs** : François TAGLIONI *par Katia ANGUE* - Nathalie WALLIAN *par Chloé BOURMAUD* (à partir de 11h20).

**Maîtres de conférences et autres enseignants** : Pascal BARET *par Fabrice VIALE* (à partir de 15h39) – Florence PELLEGRY *par Chloé BOURMAUD*.

**Personnels BIATSS** : Yasmine ABDOURAZAK *par Jean-Pierre CHABRIAT* (à partir de 14h17).

**Usagers** : Dany ELISABETH *par Ketty GRONDIN* - Alexandros ZAKHARATOS *par Ketty GRONDIN*.

**Personnalités extérieures** : Nathalie NOEL, représentante du Conseil régional *par Salim LAMRANI* à partir de 14h19 - Alain ARMAND représentant du Conseil départemental *par Frédéric MIRANVILLE* - Eric JEUFFRAULT, représentant des organismes de recherche partageant les unités de recherche avec l'université (CIRAD) *par Jean-Philippe VELIA* – Catherine CETRE-SOSSAH, représentante suppléante des organismes de recherche partageant des unités de recherche avec l'université, (IRD) *par Katia ANGUE* (à partir de 14h) - Jeanne LOYHER, personne assumant des fonctions de direction générale au sein d'une entreprise (Société ENOVA) *par Frédéric MIRANVILLE* - Brigitte CHARLES, représentante d'une entreprise employant moins de 500 salariés (SCTE) *par Jean-Philippe VELIA*.

---

### ONT ASSISTÉ EN QUALITÉ D'INVITÉS

Erwan POLARD, représentant du recteur de l'académie de La Réunion – Marceline DUCROCQ-GRONDIN, vice-présidente du conseil d'administration en charge de la formation et de la vie universitaire – Anne-Françoise ZATTARA-GROS, vice-présidente en charge des relations internationales et de la coopération régionale - Valère LEE-CHING-KEN, coordonnateur pôle excellence et rayonnement – Aldo JEAN-JACQUES, coordonnateur pôle réussite et vie universitaire – Damien O'HAYON, contrôleur de gestion – Jean-Bruno GÉRÉONE, directeur des ressources humaines - Yves LANGEVIN, directeur des finances et de la comptabilité - Juliana M'DOIHOMA, directrice de cabinet de la présidence – Yves DEPIGNY, responsable au service des affaires juridiques et du contentieux – Tatiana LEBEAU, assistante au service des affaires institutionnelles, secrétaire de séance.

Jean-Marc RIZZO, Directeur de l'UFR Droit-Economie - Brigitte GRONDIN-PEREZ, directrice de l'UFR Sciences et technologies – Sandrine MARVILLIERS, administratrice provisoire de l'INSPE - Richard

LORION, directeur de l'institut universitaire de technologie – Marceline DUCROCQ-GRONDIN, administratrice provisoire du DFTLV par intérim – Joelle MENANT, directrice du service commun de la documentation – Jean-Paul DUPRAT, directeur général du CROUS – François VIROLEAU, Directeur général KPMG, Commissaire aux comptes – Jean-Philippe WATBLED, chargé de projet éthique et déontologie (de 12h38 à 13h29) – Rachelle MARIAMON, représentante syndicale CGTR Educ'Action et non syndiqués – Yasmine ABDOURAZAK, représentante syndicale UNSA ITRF-BI.O – Chloé BOURMAUD, représentante syndicale SNESUP – Jean-Pierre CHABRIAT, UNSA Enseignement supérieur.

=====

Le quorum étant atteint, le Président accueille les administrateurs et déclare la séance ouverte à 10h33.

En introduction, **le Président** excuse l'absence du Président du Conseil académique qui est actuellement retenu au national pour assurer des rendez-vous importants, tout comme d'autres membres de l'équipe présidentielle aussi retenus sur d'autres obligations. De plus, il s'excuse pour le report du Conseil d'administration, initialement prévu le 12 mars et décalé au 13 mars 2020, en raison de deux réunions qui se sont tenues au national concernant le dialogue contractuel et l'audition au CNESER pour la nouvelle offre de formation.

Avant d'entamer l'ordre du jour, il fait état de la situation liée à la Covid-19, notamment sur l'application des mesures qui ont été annoncées la veille par le président de la République qui indiquait que dès lundi 16 mars 2020 l'ensemble des écoles, collèges, lycées et universités seraient fermés. Dans ce contexte, il déclare que des réunions de crise s'organiseront ce jour, pour identifier la déclinaison précise de ses annonces sur la fermeture totale ou partielle de l'établissement et de sa mise en œuvre. Par rapport à cette crise sanitaire, un comité de suivi s'est réuni il y a plus d'une semaine et a permis de relayer en local, toutes les mesures transmises par le ministère, sur les précautions à prendre et les gestes barrières à appliquer.

**Monsieur Viale** transmet une information reçue de la faculté de Corse qui a alerté sur l'anticipation des serveurs et pas particulièrement sur les règles de confinement général.

**Le Président** confirme que la mise en place d'un plan de continuité pédagogique s'appuiera sur le distanciel. Il prend note de cette information qui sera donnée en réunion de crise.

**Le directeur de l'IUT** souhaite avoir le point de vue académique sur la gestion de crise, s'agissant de la formation continue. Sera-t-elle traitée de façon différenciée par rapport à la formation initiale ? En exemple, il cite les Greta qui ont un public adulte, et où les mesures ne sont pas du même ordre que pour les autres établissements. Il reste donc dans l'attente de ces éléments de consigne sur la gestion de ce public qu'il faudra aussi organiser.

**Madame Bourmaud** demande si le scrutin des usagers pour le renouvellement aux conseils centraux sera maintenu, dans l'hypothèse d'une fermeture, comme cela est le cas pour les élections municipales.

**Le Président** affirme que ce point sera aussi abordé en réunion de crise en lien avec la préfecture, pour savoir comment réaliser un plan de continuité. De plus, il pense recevoir dans l'après-midi, la déclinaison provenant du niveau national avant 18 heures, heure locale. Ainsi, il informera rapidement la communauté universitaire, et organisera la fermeture dans les meilleures conditions possibles.

Avant de démarrer l'ordre du jour du Conseil d'administration, il laisse place aux prises de parole liminaires sur une motion qui a été transmise.

**Madame Bourmaud** rappelle la Loi de programmation pluriannuelle de la recherche (LPPR) qui bouleverse grandement les universités et les laboratoires du territoire national. Près de 800 laboratoires et près de 115 universités sont en lutte. Dans ce contexte, elle propose cette motion aux administrateurs et souhaiterait qu'ils se positionnent par un vote du Conseil d'administration. Elle donne lecture de la motion : « La rédaction de la LPPR, est en cours et devrait être examinée très prochainement, selon le

calendrier prévu. Dans ce contexte, le Conseil d'administration de l'université de La Réunion, réuni le 13 mars 2020, tient à réaffirmer sa volonté de préserver une université ouverte à toutes et à tous, à exprimer son soutien à un véritable service public de la recherche s'appuyant sur la revalorisation des rémunérations et la lutte contre toutes formes de précarité : les contractuels enseignants, les personnels administratifs et personnel technique et des bibliothèques, les CDD de missions scientifiques, les chaires des professeurs juniors qui sont des tenure-tracks. Pour cela, nous souhaitons la mise en place d'un véritable plan de création d'emplois, de postes de titulaires pour les enseignants et enseignantes, les enseignants chercheurs et le personnel BIATSS. Nous affirmons notre volonté de défendre le CNU et de nous opposer fermement à la modulation des services sous toutes ses formes. Nous soutenons le principe de financement pérenne des activités de recherche pour tous les établissements et les équipes de recherche, seule garantie de la sérénité de l'indépendance des travaux scientifiques, au lieu du développement du financement par projet, avec un renforcement des agences de moyens et de contrôle, et de la poursuite de la différenciation des universités et des dotations inégalitaires et inéquitables promues par la LPPR. En conséquence, nous demandons que le ministère s'engage dans une politique globale ambitieuse de soutien et de valorisation de l'enseignement supérieur et de la recherche et qu'un véritable débat démocratique soit mis en place en place avec l'ensemble des acteurs concernés ».

**Le Président** explique que la LPPR est actuellement en cours d'élaboration, la Ministre a souhaité consulter l'ensemble des parties prenantes, à travers des groupes de travail. Au niveau de la Conférence des présidents d'université (CPU), la vigilance est accrue sur sa mise en œuvre. Elle a été identifiée et annoncée comme étant le véhicule historique permettant de revaloriser à la fois le traitement et le régime indemnitaire des enseignants-chercheurs, ce qui représente une avancée assez considérable pour un corps qui a vu, à travers le gel du point d'indice, sa rémunération stagnée depuis des années, et être en dessous de ce qui peut se pratiquer par ailleurs, dans les pays anglo-saxons et au niveau européen.

**Madame Bourmaud** ajoute que c'est une loi qui est demandée depuis longtemps par la communauté scientifique, qui permet de ne pas gérer d'année en année, le budget et les postes. Cette loi de programmation était une demande de longue date. « Les sections CNU se sont emparées de ces différents groupes de travail, qui sont : le financement de la recherche, l'attractivité du métier et la recherche public-privé, innovation, comment intégrer le privé de la meilleure manière qu'il soit dans la recherche publique ». La communauté universitaire a travaillé depuis un an sur ces thèmes et a transmis au ministère les recommandations. Cependant, le projet de loi tel qu'il est apparu ne correspond pas aux demandes. Elle souligne la revalorisation des salaires qui est aussi demandée depuis longtemps. Certaines mesures sont légitimes, mais d'autres ne correspondent pas à la demande de la communauté qui est d'augmenter les dotations pérennes. Selon Madame Vidal "On va renforcer l'ANR et les contrôles." Elle rappelle que l'ANR, c'est 8 % de réussite, cela signifie que de nombreux collègues passent du temps à rédiger ces projets de recherche, à les évaluer, les corriger, pour, au final, ne pas réussir à les avoir. Récemment, Madame Vidal a également dit que dans le traité de Lisbonne en 1998, l'investissement de la recherche irait jusqu'à 3 % du PIB et qu'il fallait arrêter de s'arc-bouter sur cette promesse alors c'est quelque chose qui avait été ratifié par la France au niveau de l'Europe. Ce qui est dit aujourd'hui, c'est que cela ne va pas être possible d'honorer 3 % du PIB qui associent « recherche publique » et « recherche privée », et dans la « recherche publique », la « recherche militaire ». Enfin, au niveau de la CPU, elle informe que huit présidents d'université ont fait une tribune dans le journal « Le Monde » avec des inquiétudes relatées. Pour l'instant, l'ensemble de la CPU ne s'est pas exprimé sur ce projet de loi.

**Le Président** indique dans cette transition, avoir participé à cette tribune qui a été rédigée par une quarantaine d'universités et paraîtra très prochainement, soulignant pour l'essentiel, ce qui a été dit, c'est-à-dire la nécessité de passer à 3 % du PIB sur le financement de la recherche. La crainte légitime est reprise par un bon nombre de membres de la communauté universitaire repose sur un financement de la recherche qui soit inégalitaire et la nécessité absolue de revaloriser les traitements et les carrières des enseignants-chercheurs. D'où, l'importance d'être associés à l'ensemble des éléments et être entendus, en particulier dans le cadre du projet de loi. Cette tribune va être proposée par l'OREF (association des universités de petite et moyenne taille) pour réaffirmer le rôle d'ascenseur social de ses universités qui sont territorialisées. Il était important que ce type d'établissement puisse aussi être accompagné avec des moyens récurrents, et qu'ils ne soient pas complètement en marge de la LPPR.

Il ajoute un dernier point, le dialogue contractuel qui s'est tenu le 10 mars 2020, face à des hauts fonctionnaires pour la validation du contrat quinquennal 2020-2024. Il indique que le premier retour est plutôt positif sur tous les arguments qui ont pu être amenés. L'accent a été mis sur la nécessité d'un plan de convergence avec l'État pour l'Université de La Réunion, notamment sur le rééquilibrage du taux d'encadrement pédagogique qui équivaldrait à une création de 15 emplois par an, pendant tout le prochain contrat. avec la difficulté des choix qui avaient conduits à l'obtention d'une très grande majorité d'emplois BIATSS, et non enseignants, enseignants-chercheurs sur les 80 emplois des quatre années avant 2016. Il pense que la motion est en accord avec ce qui peut être présenté pour l'Université de La Réunion.

**Madame Bourmaud** souhaite être éclairée sur l'engagement du ministère concernant les 15 postes par an.

**Le Président** répond avoir formulé la demande dans le cadre d'un plan de convergence avec l'État, le ministère en particulier, pour intégrer dans le prochain contrat quinquennal 15 créations d'emplois par an, pendant cinq ans, pour l'Université de La Réunion. Cette demande est en attente de réponse.

**Madame Bourmaud** demande s'il s'agit d'enseignants, enseignants-chercheurs et personnels BIATSS tout personnel confondu.

**Le Président** évoque le rééquilibrage du taux d'encadrement pédagogique, donc il s'agit des emplois d'enseignants, enseignants-chercheurs.

*Le Président soumet aux voix la motion présentée.*

<b>Résultat du vote</b>						
Vote à	main levée					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				25		
Nombre de voix	pour	25	contre	0	abstention(s)	0

Il remercie les membres pour cette unanimité, et indique que cette motion sera transmise au ministère, au titre du Conseil d'administration, pour prise en considération.

#### **Point n°1. Approbation du procès-verbal de la séance du 07 novembre 2019 - reporté.**

#### **Point n° 2 : Compte financier de l'exercice 2019 et rapport des commissaires aux comptes.**

*Rapporteur : Directeur des finances et de la comptabilité.*

Le compte financier de l'exercice 2019 est l'aboutissement d'une longue procédure entamée depuis novembre 2019 avec un premier passage des commissaires aux comptes en vue de la clôture.

Le compte financier a été présenté au bureau d'établissement le 02 mars 2020, ainsi qu'au contrôleur budgétaire le 06 mars 2020, en présence de la direction générale des Finances publiques, qui assiste le rectorat en matière budgétaire. Ce compte financier se compose d'une grosse liasse sur laquelle figurent la balance, le compte de résultat et le bilan. Puis, l'annexe des comptes qui permet à chaque administrateur et observateur d'avoir des éléments sur le contenu des comptes, notamment des explicatifs sur l'évolution des comptes de bilan. Du fait d'être en comptabilité budgétaire, en mode GBCP, figurent également la liasse budgétaire en exécution et le rapport financier « ordonnateur », et en partie « agent comptable », sur les comptes financiers.

Un focus est donné sur les faits caractéristiques de l'année 2019 : la pleine exécution du contrat de Plan État-Région 14 avec deux importantes réalisations immobilières dans le sud qui impactent les comptes d'un point de vue de trésorerie, où est effectué l'avance des situations de travaux avant de pouvoir récupérer les financements Région, Europe et État. Les sites concernés sont l'UFR Santé (site du Tampon) pour 22M€ et l'extension ESIROI/IUT (site de Terre Sainte) pour 16M€. Puis, sur les opérations qui ont été validées au Conseil d'administration le 12 décembre 2019 pour la correction d'erreurs liée à la durée d'amortissement, suite au passage à la GBCP, ainsi que d'autres changements de systèmes

d'informations. La situation a été rétablie en recalculant les amortissements, tels qu'ils auraient dû être calculés depuis 2016. D'autres écritures ont été rectifiées pour : la comptabilisation des droits d'inscription étant à cheval sur deux exercices et non sur l'année civile et l'acompte reçu au titre de la CVEC 2018-19 (encaissement au titre d'avance).

Sur la notion de résultat budgétaire, en mode GBCP, celui-ci résulte de la différence entre les décaissements qui ont eu lieu sur l'année et les encaissements. Le solde budgétaire est clôturé à moins de 10M€ qui sont liés principalement aux opérations de CPER car au 31 décembre 2019, il y avait environ quatre millions de trésorerie non reçus au titre du CPER. Par rapport aux prévisions du BR3, il est prévu une variation de trésorerie de 7,8M€ liée aux projets pluriannuels de construction et de recherche. Puis, sur le tableau des emplois qui est voté par le Conseil d'administration en budgétaire, et sur le compte financier en exécution, y figuraient sur le plafond hors État, des autorisations budgétaires de 244 emplois avec une exécution à 224 emplois en moyenne, et à ce titre, en autorisation par le ministère, le chiffre s'élève à 1011.

En matière de comptabilité budgétaire, les dépenses sont suivies comme les recettes, en fonction de leur origine ou de leur destination. Sur les dépenses, la déclinaison se fait comme suit sur l'enveloppe de personnels, 50 % est dédié à la formation, 26 % sur la recherche en cohérence avec la principale activité de l'établissement. Puis, la répartition se fait sur les différents services « support ou de gestion » au sein de l'établissement, notamment sur le numérique, le patrimoine et maintenance.

La présentation se poursuit avec la lecture des différentes répartitions sur les mêmes natures des dépenses et des missions pour le fonctionnement de la formation, la recherche, le patrimoine et la maintenance et sur l'enveloppe investissement.

En termes de soutenabilité de l'établissement : les restes à payer qui consistent à analyser le reste des engagements pris par l'établissement, et qui ne sont pas encore dénoués d'un point de vue du décaissement, jusqu'en 2018, fait état d'une montée très importante des restes à payer qui étaient principalement les travaux du CPER, pour les marchés à 22M€ et 15 M€ et ce stock de restes à payer diminue au fur et à mesure.

Ensuite, sur le suivi de la trésorerie de l'établissement depuis le début du CPER, et suite à l'augmentation d'un volume important des conventions de recherche, la trésorerie tend à diminuer avec une clôture à l'exercice de neuf millions d'euros. L'année 2020 sera à suivre attentivement étant sur la fin de la construction de l'ESIROI et celle de l'UFR Santé. Sur le BI, il a été tenu compte d'un volume nouveau, de conventions de recherche à hauteur de 10M€ et la trésorerie au 31 décembre 2020 inclut ce potentiel volume d'ouverture de conventions de trésorerie.

Sur les indicateurs de comptabilité générale restent avec le GBCP des indicateurs financiers importants qui sont d'abord le résultat comptable et la capacité d'autofinancement. Le résultat comptable est à 2M€ et une capacité d'autofinancement à plus de 4M€. Majoritairement dans l'établissement, 80 % des dépenses sont celles liées aux personnels en forte augmentation en 2019 au regard des charges de personnels 2018. Puis, la dotation aux amortissements liés aux régularisations a été effectuée ainsi que le compte "autres services extérieurs" avec principalement des prestations de service qui sont en légères augmentations.

Un point sur la CVEC avec 1,2M€ à ce titre incluant la partie 2018 qui était inexistante les années précédentes. Un petit focus sur l'investissement est fait avec une partie de logiciels, des travaux de construction, d'aménagement et d'agencement du patrimoine immobilier pour 1,2M€. Egalement pour 12M€ de matériel, principalement de recherche et du matériel d'outillage d'enseignement qui est entièrement financé. Enfin le matériel informatique est le premier poste de dépenses d'investissement. L'évolution de l'indicateur sur le fonds de roulement qui était à 16M€ en 2018, passe à 13,5M€ en 2019, avec un prélèvement prévu sur fonds de roulement d'1M€ au budget initial 2019, qui atteindrait 12,5M€ au 31 décembre 2020.

#### Débat :

**Madame Bourmaud** interroge sur l'évolution des heures complémentaires relatives à l'enseignement formation continue et formation initiale.

**Le Président** indique que dans le cadre du dialogue contractuel et au CNESER, ce qui est mentionné dans le compte de résultat est une enveloppe d'heures complémentaires qui est à hauteur de 2,4M€. En réponse, il indique une volumétrie d'environ 45 000 heures d'heures complémentaires.

**Madame Bourmaud** demande confirmation, si ces 45 000 heures se rajouteront aux 30 000 heures relatives à la nouvelle offre de formation (NOF).

**Le Président** explique pour la NOF que la volumétrie globale proposée est de 180 400 heures définies par le Conseil d'administration et par l'ensemble des instances, pour que cette calibration tienne compte, à la fois du potentiel existant et à venir, et d'une partie d'une volumétrie d'heures complémentaires. Ce qui est important, à son sens, est de limiter le volant d'heures complémentaires qui passera par un plan, dans lequel il y aura des créations d'emplois qui compenseront cette volumétrie.

**Monsieur Polard** indique en synthèse, au vu des éléments arrêtés pour le compte financier 2019 : la soutenabilité budgétaire à la salubrité de l'Université de La Réunion est assurée. Il informe de quelques points d'attention et des points positifs, puisque sur les restes à payer, comme l'a évoqué le DFC, un gros travail a été fait par ses services et a été souligné par le contrôleur budgétaire. Deux points d'attention : la trésorerie, comme évoqué, qui est liée notamment au CPER, mais qui est, du point de vue du contrôleur budgétaire bien suivi. Deuxième point d'attention qui est également rappelé par le contrôleur budgétaire est la masse salariale, les heures complémentaires, et toute la partie indemnitaire. Après échanges avec le Directeur des ressources humaines, des outils vont se mettre en place. Il termine en remerciant Monsieur Yves Langevin et ses équipes, pour tout le travail qui a été fourni ces dernières années, car il estime qu'autant pour le contrôleur budgétaire et pour le recteur, cela représente un appui précieux de pouvoir échanger avec des gens et des services de qualité. Il tient à rendre cet hommage, au nom de ses collègues et celui du recteur pour ces quatre ans d'étroite collaboration.

**Madame Noel** précise sur les 4M€ qui sont d'avance sur les fonds européens, que les services de la Région sont dans les échanges de manière à pouvoir accélérer le remboursement.

**Le Président** signale que c'est une donnée extrêmement importante avec un volume de portage lié à la recherche, en termes de volumétrie budgétaire conséquent et un rythme de recouvrement qui est soutenu pour l'établissement, notamment en prévision d'une trésorerie qui soit suivie correctement.

**Monsieur Chabriat** fait part de la difficulté d'avoir une présentation d'un compte financier, où tout est déjà complètement lissé, selon ses propos. Toutefois, en tant qu'enseignant-chercheur sur le terrain, il estime que le compte n'y est pas. Il reconnaît que ce n'est pas l'objet de la discussion mais interviendra plus tard. A son sens, les orientations budgétaires ne sont pas bonnes, les bâtiments sont en périls ou à l'abandon, faute de maintenance correcte depuis des années qui ne fait que s'aggraver, car le budget pour la maintenance est inexistant. Il suggère d'assurer une maintenance préventive des bâtiments des différentes UFR. Il insiste sur ce point estimant qu'une université de qualité commence par des locaux salubres.

**Le Président** explique sur cette réflexion qu'un schéma pluriannuel de stratégie immobilière est validé, avec une première opération à 10M€ qui est en cours pour la maintenance, la rénovation, la transition énergétique et écologique de l'ensemble des bâtiments.

**Monsieur Viroleau, Commissaire aux comptes** présente la conclusion des travaux d'audit des comptes de l'Université de La Réunion pour l'exercice clos au 31 décembre 2019. L'objectif de l'audit consiste à exprimer une opinion sur la régularité et la sincérité des comptes annuels. Pour ce faire, un certain nombre de diligences a été mis en œuvre pour permettre d'obtenir l'assurance que les comptes annuels ne comportent pas d'anomalies significatives. Sur la base des travaux effectués et des différents échanges avec l'ensemble des services, les comptes annuels sont certifiés au regard des principes comptables applicables en France et dans les établissements publics nationaux, réguliers et sincères pour l'exercice 2019. Il attire l'attention sur deux points importants de l'annexe déjà rappelés par le Directeur des finances et de la comptabilité, sur les droits d'inscription qui sont comptabilisés dès leur encaissement, en 2019, alors qu'ils étaient préalablement répartis sur l'année universitaire. Le deuxième

point est la correction des durées d'amortissement, qui lors de la bascule GBCP n'avait pas été reprise correctement, mais qui a été développée par monsieur Langevin.

A la demande du Président, **le directeur des finances et de la comptabilité** détaille la délibération soumise au vote.

**Le Président** spécifie le résultat positif à affecter aux réserves pour 2M€ qui témoigne de la bonne santé financière de l'établissement, et de sa capacité à porter de nombreuses opérations immobilières, ainsi que celles liées aux contrats de recherche.

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

<b>Résultat du vote</b>						
Vote à	main levée					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				25		
Nombre de voix	pour	22	contre	0	abstention(s)	3

Sur cette délibération qui a recueilli un vote favorable, **le Président** annonce que c'est le dernier compte de résultat de monsieur Yves Langevin. Il lui adresse ses plus chaleureuses félicitations, pour son recrutement dans ses nouvelles fonctions et ses plus vifs remerciements en son nom et celui de l'équipe présidentielle pour sa qualité de travail et son engagement au sein de l'établissement depuis mai 2016 jusqu'à ce jour.

**Le directeur des finances et de la comptabilité** le remercie pour ces mots et poursuit en disant après quatre ans, avoir eu à cœur, d'être au service de l'établissement et de ses usagers. Il remercie l'ensemble de ses collaborateurs au sein de la direction des finances et de la comptabilité ainsi que ses adjoints. Il termine en remerciant également monsieur Viroleau et son équipe du cabinet KPMG, ainsi que Monsieur Erwan Polard et les collègues du rectorat pour cette collaboration très fructueuse.

### **Point n°3 : Projet stratégique d'établissement 2020-2024.**

*Rapporteur : Président.*

En introduction, le Président rappelle que ce projet stratégique 2020-2024 intervient dans le cadre du dialogue contractuel avec une échéance fixée au mois de juillet 2020 et indique que ce n'est pas le contrat d'établissement. S'agissant du contrat, les éléments plus concrets seront reçus sous trois semaines, à la fois de calendrier et de réunions de dialogue contractuel pour aboutir au contrat d'établissement qui devrait être condensé avec un certain nombre d'éléments, de jalons, d'indicateurs, et surtout une annexe qui permettra de détailler de grands projets pour l'établissement. Dans le cadre du dialogue contractuel, un document a été fourni au ministère qui avait pour objectif de donner une carte d'identité de l'établissement. Après réflexion avec l'équipe présidentielle, l'établissement est apparu comme étant une éco-université d'excellence et de proximité de l'Indianocéanie.

Ces éléments ont été discutés avec le ministère en cohérence avec l'image de l'Université de La Réunion au niveau national avec trois grandes priorités : l'une sur la formation avec la restructuration faite en deux grands champs de formation, et le souhait de développer la formation initiale et professionnelle tout au long de la vie. Une deuxième priorité est celle de la recherche, avec la nécessité d'ancrer sur le territoire, des pôles d'excellence scientifique avec un fort rayonnement régional et international. Dans ce cadre est positionné le projet de Maison des sciences de l'homme de l'Indianocéanie. Une troisième priorité est celle de l'international qui s'appuie sur un certain nombre de réseaux. Et notamment une université fédérative de l'océan Indien, une dimension d'éco-campus afin de le structurer à l'échelle de l'établissement pour avoir des éléments démonstrateurs, visibles à l'échelle de la région et au-delà, la question du sentiment d'appartenance qui reste à consolider dans l'établissement.

Puis sur les éléments transversaux, c'est l'inclusivité de la communauté universitaire, avec les questions d'égalité, de lutte contre les discriminations, de prise en considération des porteurs de handicaps qu'il

faut impérativement amplifier. De même que le numérique, qui doit aussi être mis en œuvre de façon beaucoup plus transversale, à la fois au niveau de l'administration de l'établissement, mais aussi des missions institutionnelles, pour identifier des plans de continuité pédagogique. Depuis 2014, la population étudiante ne cesse d'augmenter, ce qui traduit l'attractivité de l'établissement. Entre 2017 et 2018, l'établissement a connu une augmentation de plus de 2000 étudiants, ce qui est considérable à l'échelle de l'établissement, et ce qui permet aujourd'hui de faire valoir un chiffre qui est supérieur à 17 000 étudiants rassemblant la formation professionnelle tout au long de la vie, les étudiants étrangers, l'ensemble des conventions qui représente les trois quarts des étudiants de ce territoire.

Les objectifs stratégiques sont déclinés en objectifs opérationnels, il s'agit d'avoir une planification sur le prochain contrat qui se fera dans le cadre des réunions à venir qui doit être accompagné en termes de moyens à la hauteur des ambitions de l'établissement.

Un rappel est fait sur l'évolution des différentes subventions pour charges de service public (SCSP), c'est-à-dire la dotation globale transmise par le ministère, par an, avec des éléments qui démarrent de 2015 et se terminent en 2020. La SCSP est à 102M€. Les différentes projections pour le prochain contrat sont en cours avec l'accompagnement de l'État et du ministère. Cet accompagnement est dû à une prise en charge des missions institutionnelles de l'établissement pour assurer la mise en œuvre des politiques publiques. Sur les dernières années, pour l'actuelle mandature, il a été fait en sorte d'appliquer notamment la loi ORE, le Plan Etudiants. L'université a réussi à se positionner quatrième au niveau national sur ces moyens, étant une université ultramarine. Cette place supplémentaire au sein de l'établissement est ainsi revalorisée. Elle est classée troisième sur la mobilisation des moyens à l'international, tous les leviers possibles sont utilisés pour faire en sorte que les réformes proposées puissent amener les moyens d'une mise en place dans les meilleures conditions possibles au sein de l'établissement. Même si tout est perfectible et qu'il y a encore des améliorations, l'augmentation est conséquente et cela devra continuer à perdurer dans les années à venir. D'où les éléments présentés en comparatif entre le contrat quinquennal 2015-19 et 2020-24. Ces cinq dernières années, la part de fonctionnement n'a pas augmenté, contrairement à la dotation globale de l'établissement et par l'intermédiaire de la masse salariale la dotation a augmenté. Quand le ministère est sollicité pour une évolution du fonctionnement, la réponse est que la « dotation globale augmente. Il y a la possibilité de faire de la fongibilité asymétrique, c'est-à-dire de prendre de la masse salariale, de la positionner en fonctionnement. Donc finalement, c'est comme si la dotation de fonctionnement augmentait », tel est le message qui semble être relayé. La progression doit être valorisée à hauteur de 4,85M€. Une demande a été formulée passant sur la partie formation de 3M€ à 3,8M€ en raison de l'évolution de l'effectif étudiant et d'une nouvelle offre de formation qui est mieux structurée, donc une augmentation qui paraît légitime.

Sur la partie recherche, c'est un passage d'1,5M€ à 2,5M€ qui est demandé, avec l'évolution des unités de recherche, notamment de la productivité scientifique. L'établissement est positionné quatrième du groupe 2, c'est-à-dire des établissements qui publient entre 150 et 500 publications par an. Ce qui démontre l'excellence de l'activité scientifique de l'établissement, de la progression et il faut être en capacité d'être accompagnés. C'est pour cela qu'il est demandé, par exemple, que les dotations aux unités de recherche puissent passer de 0,5M€ dans le contrat 2015-2019 à 1M€. Il est question de maintenir l'accompagnement aux écoles doctorales, aux structures type fédération recherche et de mettre en place tout l'accompagnement à la maintenance des plateaux scientifiques, le plateau ESIROI, le pôle (3P, Platinoi), de nombreux outils qui permettent à l'établissement d'être connus et reconnus à l'international, ainsi que dans la sphère scientifique en particulier.

Puis, au niveau du volet transversal, il y avait 0,15M€ qui étaient positionnés dans le contrat 2015. Au regard des efforts qui ont été faits sous la responsabilité de la vice-présidente en charge des relations internationales, il estime que le budget actuel ne correspond pas à l'activité et il est proposé de passer un 0,5M€. De même, il a été positionné sur l'égalité, la lutte contre les discriminations, le portage du handicap qui n'était pas valorisé anciennement avec une proposition à hauteur de 0,1M€. Puis le déploiement, à la fois au niveau de l'administration et des missions institutionnelles concernant l'activité numérique qui serait valorisée à hauteur de 1,5M€. Enfin, sur les éléments de maintenance, de fluides, de réseaux, d'entretien des espaces de façon générale, il est proposé de passer de 5M€ à 6M€ pour un total de 14,5M€.

Un rappel est fait d'un certain nombre de principes socles dans le cadre du prochain contrat qui est l'équilibre budgétaire. Dans les différentes lettres de cadrage qui ont été validées pour préserver cet équilibre budgétaire, l'accent est mis sur la sécurisation de la masse salariale et un GVT qui progresse de façon très forte, ainsi que sur la nécessité de faire évoluer le taux d'encadrement pédagogique au sein de l'établissement. Dans les futures campagnes emplois, il faudra favoriser le recrutement d'enseignants, et d'enseignants-chercheurs, tout en maintenant un volume d'emplois BIATSS existants ce qui lui paraît essentiel. Mais, compte tenu de l'évolution de l'effectif étudiant, de la structuration de la nouvelle offre de formation, il n'est plus possible de ne pas tenir compte de cet élément.

Enfin, l'effort doit être maintenu en matière de maintenance des infrastructures, de mise en accessibilité et de sécurité, pour lequel un plan pluriannuel d'investissement a déjà commencé par un prélèvement sur fonds de roulement, pour accompagner le développement du schéma pluriannuel de stratégie immobilière. Il a permis d'ores et déjà de réaliser un certain nombre d'études et des travaux au sein de l'établissement et de développer des missions institutionnelles en intégrant la vie étudiante et le campus. Il informe que ce document constitue une base pour la rédaction du contrat quinquennal pour obtenir les moyens sur le contrat 2020-24, des ambitions de l'établissement avec un élément de pilotage.

#### Débat :

**Monsieur Chabriat** souhaite tout d'abord avoir une explication sur le titre et le sous-titre du projet stratégique d'établissement. Il demande un éclairage sur ce qu'est un "éco-université", le sens de la terminologie « éco ». Puis, à quel niveau se trouve l'excellence ? Et quelle est la proximité, quand il est question de l'Indianocéanie ?

**Le Président** explique avoir débattu avec l'équipe présidentielle pour savoir comment identifier l'établissement dans un écosystème qui est de plus en plus concurrentiel. Il rappelle que le précédent contrat était intitulé « L'Université de La Réunion, l'Université de l'océan Indien ». Quand il est question d'université de l'océan Indien, il était difficile d'être plus précis sur ce qui était souhaité comme élément d'identification de l'établissement. Donc, il a été décidé de positionner le préfixe "éco" devant "université" pour faire en sorte que l'établissement devienne un véritable écocampus. C'est-à-dire exemplaire en matière de transition énergétique et écologique, de gestion de l'environnement de façon générale, et dans le respect naturellement des usagers et des personnels. Cette dimension avait été déjà prise en charge auparavant dans l'établissement, mais sur le volet infrastructure avec des bâtiments qui sont exemplaires du point de vue, par exemple, des économies d'énergie ou du recours aux énergies renouvelables avec l'amphithéâtre bioclimatique. Donc, de valoriser cet aspect et de montrer que l'Université de La Réunion peut de façon générale, être démonstratrice à échelle plus importante.

Puis sur l'excellence, elle est conçue non pas comme l'élitisme, mais comme la capacité de l'établissement à répondre de la meilleure manière possible à toutes les problématiques qui lui sont données. Il y a, une dimension sociale très forte dans les établissements. L'Université de La Réunion a joué son rôle sur le territoire d'accélérateur ou d'ascenseur social qui doit être valorisé. Et l'excellence du point de vue de l'équipe présidentielle s'entend, par exemple, par la mise en place des dispositifs d'aide à la réussite, la mise en place de « SAS » qui permettent, via des passerelles, à des étudiants de trouver leur projet professionnel qui est la réussite, l'insertion professionnelle.

Ensuite sur la question de la proximité, l'Université de La Réunion dispose de tous types de composantes étalées sur son territoire, qui pourraient représenter au niveau national non pas un, mais plusieurs établissements. Donc l'idée est de faire de cette spécificité une force et de démontrer, notamment aux décideurs, que cet étalement de l'Université sur son territoire comptabilise aujourd'hui sept sites, et bientôt huit, avec les difficultés de déplacement qui constituent autant d'atouts, qu'il faut accompagner pour une université qui, à elle seule met en place une politique de site de l'ESRI dans le bassin océan Indien. Il s'agit de se positionner comme chef de file de l'ESRI sur le bassin indianocéanique comme cela a été évoqué par le président de la République et en accord avec le « Livre bleu des Outre-mer ».

**Monsieur Chabriat** revient sur l'Indianocéanie, pour laquelle la définition lui semble assez claire, et qui ne correspond pas aux explications données, qui prêtent à confusion selon lui. L'Indianocéanie n'est pas le grand océan indien. Il y a une histoire de population, une histoire géographique. Sur l'excellence, il craint que cela ne soit pas assez parlant. Quand il entend que l'excellence, n'est pas l'élitisme, de son point de vue, ce n'est pas dans le sens de marcher sur les autres pour réaliser quelque chose, former

une élite n'est pas insultant. La Réunion a besoin d'une élite intellectuelle qui s'entend par un certain nombre de jeunes qui ont envie d'aller vers le très haut niveau et cela lui semble essentiel, d'avoir une élite dans une société. Car, à son sens, une société qui n'a pas d'élite, à un certain moment, est en recul. Pour atteindre cette élite, il pense que cela peut passer par des dispositifs d'aide à la réussite, des passerelles, améliorer l'insertion professionnelle, il n'en disconvient pas et au contraire, le soutient. Mais à son sens, cela ne suffit pas. Il pense que chaque UFR doit avoir « des têtes de gondole », des formations qui sont beaucoup plus attractives, notamment pour des étudiants qui ont un potentiel peut-être plus affirmé, au niveau des classes de terminale et qui aujourd'hui, en tout cas, désertent massivement l'Université de La Réunion, les établissements à La Réunion et les universités ultramarines. Il illustre ce constat en citant un article paru, il y a environ six semaines dans le journal « Le Monde », dans lequel il relevait que sur l'ensemble des outre-mer, + 14 % des bacheliers ont quitté les outre-mer l'année dernière pour rejoindre les universités de l'Hexagone, notamment avec le dispositif Parcoursup. Sur le point de vue de l'élite, il pense que l'Université de La Réunion ne propose pas aujourd'hui suffisamment de formations attractives pour les jeunes. De plus, il interpelle sur ce problème qui ne concerne pas uniquement l'université, mais l'île de La Réunion, avec une fuite de l'élite de La Réunion. Il explique qu'entre 25 à 40 % des jeunes bacheliers toutes mentions confondues quittent La Réunion et ne reviennent pas. Il pense qu'il y a un problème d'irrigation, de gens formés au très haut niveau au sein de l'ensemble du système réunionnais. Donc, il y a une difficulté pour l'université, et en même temps un défi, car il faut compenser tous ces départs au niveau du baccalauréat. Sur l'excellence, il attend de voir, si dans l'ensemble des composantes de l'université, la nouvelle offre de formation est attractive pour un certain nombre de bacheliers, afin qu'ils ne quittent plus les outre-mer et en particulier La Réunion.

**Le Président** affiche un tableau de l'INSEE qui montre, dans les emplois dits « stratégiques », la part des natifs parmi « le cadre » en emploi. Sur La Réunion, il montre une position qui est tout à fait exceptionnelle sur les 30 dernières années, de la part des natifs dans les emplois stratégiques, à La Réunion, où il y a une progression exceptionnelle, là où dans les Antilles, en province, ou dans les autres régions est constatée une stagnation voire une diminution. Ces éléments ont été présentés au national pour montrer que le rôle d'ascenseur social qu'a joué aussi l'établissement, dans cette progression est manifeste. En réponse, il explique avoir voulu faire le lien vis-à-vis de l'excellence. Ce que l'excellence n'est pas l'élitisme, c'est dans le sens où l'excellence de type élitisme, signifie travailler et mettre les moyens. La position de l'université est de travailler certes pour les meilleurs, mais aussi pour les autres. Et il y a une nécessité à travers des dispositifs qui sont circonstanciés, sur le territoire national de tenir compte de cette dimension d'ascenseur social, pour avoir une responsabilité qui permette que cette courbe continue à évoluer, de façon aussi positive que celle-ci.

**Monsieur Viale** rebondit sur les propos de Monsieur Chabriat. Il a l'impression que l'élitisme n'est pas interprété de la bonne façon par les collègues de l'établissement. Elle est souvent mise en avant pour requérir plus de moyens pour les masters. Selon lui, les bacheliers ne fuient pas l'université de La Réunion, car ces derniers estiment que les masters ne sont pas au niveau et ils fuient les conditions d'accueil et les conditions de fonctionnement en L1. A son sens, il n'y a pas opposition entre ces deux éléments. Il pense que pour avoir plus de public de meilleur niveau en master, il faut trouver les conditions d'accueil en licence qui soient motivantes. En comparaison avec la métropole, il y a des STAPS qui ont 80 % de taux de réussite en L1. A son sens, la problématique est relative aux 2000 voire 3000 vœux, pour 300 places en capacité d'accueil. C'est-à-dire, qu'étant sur une île isolée, l'établissement accueille tout le monde. Donc la vision qu'ont les gens de la sélectivité de Parcoursup ne s'applique pas sur l'île. Mais il reste qu'ensuite, c'est effectivement beaucoup plus difficile de faire un parcours qui dirige vers l'excellence en master en réduisant de fait l'accueil aux meilleurs étudiants. Il pense que cela peut se reporter dans d'autres formations : des formations STAPS en métropole qui ont 80 et 90 % de bac S, et la proportion de mentions va être extraordinairement élevée. Donc effectivement, les taux de réussite peuvent atteindre des sommets dans beaucoup de formations en métropole. Et très clairement, il voit beaucoup d'étudiants rechercher cela. Donc ceux qui ont les moyens vont être pris dans les quelques pour cent sur Parcoursup, c'est-à-dire les meilleurs étudiants qui passent hors critères de localisation. Il tient à signaler que l'excellence se développera quand seront améliorées les conditions en Licence. À partir de ce moment, il n'y aura plus de raisons de fuir, selon lui.

**Madame Bourmaud** demande au Président quel était la démonstration par rapport à l'affichage du tableau projeté de l'INSEE. Était-ce de démontrer que l'Université, parmi d'autres établissements, permet aux natifs de l'île cet ascenseur social en restant sur place ?

**Le Président** acquiesce.

**Madame Bourmaud** pense que le tableau reflète des chiffres qui correspondent au cadre "Natifs de La Réunion en poste à La Réunion", et que cela n'est pas révélateur du lieu de leurs études. Elle pense que cette exception réunionnaise, telle qu'elle est notée est extrêmement biaisée, par rapport à la lecture qui a été faite.

**Le Président** répond par la négative. Il explique que des natifs ayant fait une partie de leurs études hors du territoire reviennent à l'Université, donc cela dépend des parcours. Sur les emplois stratégiques : "Les natifs ayant fait 100 % de leurs études à l'Université de La Réunion sont dans ces chiffres." Ainsi, dans le cadre des missions sur le territoire, l'établissement a joué ce rôle d'ascenseur social et a contribué, même partiellement, dans le cadre d'une trajectoire professionnelle.

**Madame Bourmaud** répond que la meilleure manière est de montrer l'insertion professionnelle des étudiants de l'Université de La Réunion depuis 35 ans.

**Le Président** explique avoir pris un exemple pour donner un cadre qui est celui de l'INSEE, avec des chiffres qui ne souffrent d'aucune ambiguïté. Dans la discussion, il est rappelé également les chiffres de réussite, d'insertion professionnelle de l'établissement.

**Monsieur Le Corre** réagit sur le mot "fuite" des bacheliers. Étant père d'un natif, qui a « fui », il sera considéré dans cette catégorie. Il estime qu'il ne faut pas exagérer sur ce mouvement de fuite. Il explique que ce n'est pas parce qu'un étudiant s'ouvre au monde pour avoir des diplômes à l'extérieur de La Réunion que cette démarche doit être ressentie comme un échec de l'Université de La Réunion. Il considère que les enfants natifs ou pas ont la possibilité de faire des études à l'extérieur, y compris juste après leur baccalauréat. Il souligne les dispositifs de mobilité pour ce faire. Il ne partage pas l'analyse : "Il y a une fuite, on n'est pas attractif." D'autre part, il estime que l'attractivité se fait aussi dans l'autre sens, mais à d'autres niveaux, par le biais des masters qui attirent des étudiants à La Réunion.

**Monsieur Chabriat** souligne l'augmentation de bacheliers qui quittent l'outre-mer pour aller en métropole pour +15 % par rapport à l'année précédente. Globalement, l'ensemble des bacheliers avec mention quitte La Réunion, il estime que c'est un problème dans la société réunionnaise. Il y a une fuite de l'élite, qui n'existait pas. Pour comprendre les choses, il explique être remonté dans les années 1950, période pendant laquelle, une élite a émergé 5 % d'une classe d'âge qui avait le baccalauréat. Ils constituaient l'élite du pays. Ils ont formé, cette tranche de population qui est devenue instituteurs, professeurs des collèges, qui a été le socle aussi de la formation politique réunionnaise, au niveau du Parti communiste réunionnais, du Parti socialiste, etc. parce qu'ils avaient des bases culturelles suffisantes pour pouvoir imaginer, construire, rêver la société d'aujourd'hui. Il craint à présent de ne pas disposer d'un tel socle. Quand l'élite s'en va massivement et ne revient pas, le pays ne se construit pas, et cela pendant des décennies. Il prend exemple sur l'Afrique. Il rejoint les propos de Monsieur Le Corre, si, de l'autre côté, il faut prendre conscience du problème pour que l'université forme cette élite qui va rêver la société de demain. Et dans les plans de formation, il estime que les bases culturelles sont des éléments essentiels distinguant deux cadres dans une entreprise. En résumé, le problème global est la stabilité par absence d'une élite, qui ne dispose pas des bases suffisantes pour pouvoir rêver la société réunionnaise de demain.

**Le Président** entend les arguments mais resitue le débat sur l'Université de La Réunion, qui est de plus en plus attractive avec l'évolution de l'effectif étudiant. La qualité des jeunes entrants à l'université progresse à l'appui des pourcentages de baccalauréats généraux, qui passent de 57 à 63 % en deux ans, des bacheliers technologiques qui diminuent, des bacheliers professionnels qui passent de 20 à 12 %. Il indique que les élites du territoire ne sont pas forcément ceux qui ont eu un baccalauréat avec mention. Cela dépend d'une trajectoire qui est continue sur toute la progression. Enfin, comme évoqué, il y a une part effectivement des meilleurs qui partent avec un vrai projet et le souhait d'intégrer des grandes écoles, des classes préparatoires, cela est tout à fait souhaitable et doit continuer. Il faut avoir aussi cette ouverture d'esprit qui permette que les uns et les autres puissent se former et revenir, s'ils le souhaitent, mais aussi continuer ailleurs au niveau de leur carrière professionnelle. Pour revenir au point inscrit à l'ordre du jour, il termine en disant qu'il s'agit d'avoir l'accord du Conseil d'administration pour négocier

une augmentation du budget de fonctionnement à hauteur de 4,85M€ dans le cadre du prochain contrat quinquennal, sur les cinq prochaines années, pour être à la hauteur des ambitions.

**Monsieur Chabriat** demande deux éléments de correction au titre du laboratoire aux pages 40 et 45. Il précise qu'il faut enlever le nom « LE2P » et garder « Energy Lab » qui est la nouvelle dénomination. Puis, il demande quel est le vote, s'il s'agit des pages 40 et 45 sur l'augmentation de budget.

**Le Président** indique que ce qui est demandé est l'analogie de ce qui se fait pour les demandes de financement. Ainsi l'appui du Conseil d'administration porte sur la volumétrie, en termes de budget de fonctionnement qui représente 14,5M€ pour le prochain contrat, soit une progression, de 4,85M€ par rapport à l'ancien contrat.

**Monsieur Chabriat** demande s'il n'y a pas de vote sur le projet stratégique.

**Le Président** répond que le document est issu du projet stratégique et mentionne la page 37 relative à la synthèse qui se trouve dans la partie « moyens » avec le plan de convergence des 15 créations d'emplois par an qui sont demandées pour le prochain contrat.

**Monsieur Chabriat** réitère ses difficultés concernant le projet stratégique, qu'il trouve gênant sur la forme en particulier et sur les mots utilisés.

**Le Président** précise que ce n'est pas le contrat. Sur ce dernier, il reviendra vers les administrateurs d'ici fin mai ou début juin 2020 pour valider le contrat quinquennal d'établissement qui sera une rédaction plus condensée par rapport au document présenté.

**Monsieur Chabriat** fait référence au document SOURCE et fait part de son incompréhension du SOURCE, qui était, selon ses propos, le Schéma Opérationnel de l'ancien contrat qui était en début de mandature, et il apparaît ici comme étant le nouveau contrat.

**Le Président** répond que le SOURCE est un schéma sur l'opérationnalisation et de préparation du prochain contrat quinquennal. Il avait été dit que ce travail n'allait pas être refait à chaque fois, pour la dimension stratégique, donc c'était effectivement préparé suffisamment en amont.

**Monsieur Chabriat** demande d'inscrire que le SOURCE est le schéma opérationnel de l'ancien contrat. A ce jour, le SOURCE est présenté comme étant le nouveau schéma stratégique qui pour lui est finalement la même chose. Par ailleurs, il renouvelle son interrogation sur la notion de communauté universitaire, par exemple.

**Le Président** dit que ce sont des éléments et une terminologie déjà validés auparavant.

*Le Président l'entend et sans autre remarque soumet aux voix le projet stratégique.*

<b>Résultat du vote</b>						
<b>Vote à</b>	Main levée					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				25		
Nombre de voix	pour	20	contre	0	Abstention (s)	5

Il remercie les administrateurs pour cet accord qui permettra de négocier très fortement les moyens avec le ministère.

#### **Point n°4. Charte éthique et déontologie.**

*Rapporteur : Jean-Philippe Watbled, chargé de projet déontologie.*

**Le Président** précise que cette Charte de déontologie et d'éthique de l'Université de La Réunion est la réponse qui a été formulée aux IGAENR, lors de leur visite au sein de l'établissement, au moment de la

« gestion de la crise de l'IAE ». Dans le rapport qui a été rendu, il était clairement mentionné que l'établissement doit se doter d'une Charte d'éthique et de déontologie. Pour cette raison, Monsieur Jean Philippe Watbled a été nommé, Chargé de projet déontologie. Il a travaillé dans un temps record pour proposer une Charte et ainsi rendre l'établissement conforme à ce qui se fait au national.

**Monsieur Watbled** remercie le Président et Les administrateurs pour leur accueil et attention. Comme l'a évoqué le Président, il y a une forte incitation au niveau national pour que toutes les universités possèdent une Charte de déontologie et d'éthique. Il commence par exposer la méthode adoptée. Il a tout d'abord fait un examen de tout ce qui existait en la matière dans d'autres établissements, ainsi que sur les différents thèmes qui intéressent l'établissement pour une charte de déontologie pertinente. Il a également mis à profit sa longue expérience professionnelle en université par ces différentes fonctions occupées, notamment sur la question des conflits d'intérêts et les cite. Il fait savoir qu'une Charte n'est pas censée doubler d'autres textes réglementaires, tels que le Code pénal, le Code de l'éducation ou les statuts de l'Université. Il ne s'agit pas non plus de reproduire ce qui existe déjà. En revanche, la Charte doit s'appuyer en partie sur ces différents textes réglementaires ou juridiques, ce qui présente l'avantage de regrouper l'ensemble des thématiques intéressantes à cet égard.

S'agissant du plan de la Charte, elle se compose de deux parties : d'une part les principes généraux, et d'autre part les relations interpersonnelles dans le cadre professionnel. Dans la première partie se trouve essentiellement des points réglementaires, tels que le cumul d'activités, les décharges, les heures complémentaires. Puis, sur les grands principes tels que la laïcité, la liberté d'expression, les questions liées à la neutralité et à la tolérance, avec une déclinaison en termes de catégories de personnel. Il précise que certains points s'appliquent à tous, d'autres à certaines catégories. Par ailleurs, il y a aussi la question des usagers pour laquelle, les règles ne sont pas les mêmes par rapport aux agents.

Dans la deuxième partie qui concerne les relations interpersonnelles est intégré la qualité de vie au travail et cite quelques exemples : la question des délais, les types d'exigence dans le travail sur le plan relationnel, le respect mutuel, l'utilisation de la messagerie professionnelle, tous les modes de communication. Puis, il évoque le point culminant qui se trouve à la fin de la Charte, avec la question des types de harcèlement, harcèlement moral au travail et harcèlement sexuel, qui sont des délits.

**Le Président** remercie Monsieur Watbled pour ce travail. Comme cela a été évoqué, il s'agit d'une base qui pourra être complétée et améliorée au fur et à mesure. Il a été proposé également que soit annexé l'ensemble des autres Chartes qui existent au sein de l'établissement. Ce document étant une synthèse des grands principes se déclinant ensuite au niveau des annexes (utilisation des outils informatiques, de la parentalité), donc des Chartes qui ont déjà été validées par les instances centrales de l'établissement.

**Monsieur Chamsi Said** pense qu'il manque dans cette Charte, la protection des étudiants qui s'engagent, car il fait remarquer que souvent, les élus sont soumis à des pressions. Il relate les élections du Président en 2016 pendant lesquelles, il lui avait fortement recommandé de voter pour un candidat en particulier, sans quoi il serait pénalisé dans ses études. Il pense que les choses doivent être établies clairement et dans son rôle d'administrateur, il interpelle sur le sujet.

**Le Président** souscrit totalement aux propos de Monsieur Chamsi. Il propose à Monsieur Watbled de compléter le document avec une mention qui viendrait justement protéger les étudiants dans le cadre de l'exercice de leur mandat, afin qu'ils ne soient plus victimes, de pressions inconsidérées.

**Monsieur Viale** n'ignore pas ce point des étudiants et pour l'avoir vécu, il rappelle que cela peut aussi s'appliquer aux personnels de l'Université qui se retrouvent, dans un comité de sélection, par exemple.

**Monsieur Watbled** fait remarquer qu'il y a des précisions sur les comités de sélection et sur la nécessité de fonctionner en respectant tous les principes, ceci dit une clause peut être ajoutée sur le sujet.

**Madame Bourmaud** demande si cette Charte était validée par le service juridique de l'Université.

En réponse, **le responsable du service des affaires juridiques et du contentieux (SAJC)**, dit ne pas avoir participé à sa rédaction. En revanche, il a vérifié les dispositions réglementaires qui y sont citées, et y a apportées quelques éclairages, le cas échéant.

**Monsieur Chabriat** estime que c'est une Charte qui est importante au regard d'un certain nombre d'actions réalisées par le Conseil académique, donc, *qu'a minima*, le Conseil académique aurait dû donné un avis sur la démarche relative à cette Charte.

**Le Président** explique que le circuit de validation qui a été proposé est celui du Conseil des directeurs de composante, du Comité technique d'établissement et du Conseil d'administration car le Conseil académique n'était pas programmé au calendrier.

**Madame Bourmaud** informe les administrateurs que cette Charte n'a été votée que par le Sgen-CFDT au CTE. D'une part, cela ne reprend que des éléments liés à la fonction de fonctionnaires et à ce propos, elle interroge monsieur Watbled : « quelle est la différence entre devoirs, obligations et responsabilités ? ». En référence, elle cite : « la déontologie est l'ensemble des devoirs, des obligations et des responsabilités qui incombent à une personne dans l'exercice de ses fonctions ».

**Monsieur Watbled** spécifie que les responsabilités sont différentes des devoirs et obligations, de toute façon. Il propose d'enlever un des deux termes, si cela est redondant.

**Madame Bourmaud** poursuit sur les problèmes liés à la souffrance des personnes au travail : elle aurait souhaité voir dans cette Charte, qu'à partir du moment où, un directeur ou une directrice de composante saisit le Président pour saisir la Commission disciplinaire à l'égard des personnels et fait référence au dossier volumineux « type ESIROI avec 40 pages à l'appui », bien que ce soit à la discrétion du Président, « que nous, nous nous engageons pour que cette saisine de la Commission soit réalisée ».

**Le Président** pense qu'il s'agit de situations qui ne semble pas refléter la réalité. Dans la situation de l'ESIROI, il confirme n'avoir jamais eu de demande formelle de la part du directeur de l'ESIROI au Président d'Université, de saisir la section disciplinaire. Il estime que, dans le cas de l'ESIROI, les informations véhiculées sont fausses. Selon lui, en tant que responsable syndicale et administratrice de l'établissement, il faut vérifier la véracité des propos.

**Madame Bourmaud** poursuit et dit hormis le cas de l'ESIROI, elle aimerait voir apparaître dans cette Charte : que les différents Présidents s'engagent à saisir les commissions, à l'égard des usagers, à l'égard des personnels, dans la mesure où, le directeur ou la directrice d'une composante, le demande.

**Le Président** dit que formulé de cette façon, ne pas être favorable, car c'est ce qu'il y a déjà eu dans l'établissement, et le concernant en particulier, des demandes qui ont été formulées de saisines de sections disciplinaires contre des collègues, mais sans aucune justification matérielle. Il relève qu'une charte n'est pas faite pour justifier d'une position qui peut être abusive. Une Charte est opposable. La compétence de la saisine de la section disciplinaire relève du chef d'établissement et de monsieur le recteur. Sur ces sujets sensibles, il pense qu'il faut ne pas ouvrir une possibilité d'abus de la part de certains, quels que soient les acteurs, quelles que soient les personnes en place. En effet, la saisine d'une section disciplinaire n'est pas un acte neutre.

**Monsieur Chabriat** revient sur la liberté d'expression, qui, de son point de vue d'administrateur, n'est pas respectée aujourd'hui à l'Université de La Réunion, et en particulier, la liberté d'expression syndicale. En faisant référence à l'article I-4-2 relatif à l'application générale aux différentes catégories de personnels, il demande à monsieur le chargé de projet déontologie, à qui doit-il s'adresser quand la charte n'est pas respectée. Il souhaite que ce soit précisé dans la Charte. A son sens, s'il n'y a pas de déontologue, il ne voit pas la nécessité de mettre en place une Charte de déontologie. Il indique que Monsieur Harry Boyer avait comme directive dans sa lettre de mission, de réaliser cette charte déontologique. Il considère qu'il n'a pas respecté la charte, puisqu'il ne l'a pas réalisée.

**Le Président** ajoute que Monsieur Watbled a été nommé chargé de projet auprès du chargé de mission éthique et déontologie, justement pour la mise en place de cette charte, donc il s'agit bien de la réalisation de la lettre de mission.

**Monsieur Chabriat** poursuit à l'article I-3-1 relatif à l'exercice de la fonction et en particulier l'article I-4-3 et cite : "Tout agent consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées, en fonction de son statut et de sa mission." Il fait savoir que c'est factuel, qu'il a fallu attendre trois ans

pour nommer un chargé de projet pour réaliser la charte à la veille de la fin du mandat, selon ses propos. Il renouvelle son interrogation : qui est le déontologue de l'établissement ?

**Monsieur Watbled** éclaire sur sa mission qui comprend deux articles : le premier, être chargé de projet, et le deuxième, faire la rédaction et la proposition d'un projet de charte d'éthique et de déontologie. Il considère ne pas être l'interlocuteur en qualité de déontologue, auquel cas, il sort de son périmètre.

**Monsieur Chabriat** poursuit sur la liberté d'expression syndicale et fait référence à l'article I-4-2 relatif à l'application générale aux différentes catégories de personnels. Il aimerait ajouter notamment, "des propos ou comportements agressifs envers quiconque à l'égard d'un supérieur hiérarchique sont susceptibles [...] d'une infraction pénale". Il demande que soit respectée la circulaire 2016 du ministère, qui précise comment, en termes de numérique, la liberté d'expression syndicale doit s'exercer pour l'ensemble des établissements français. Il estime que la liberté d'expression syndicale n'est pas respectée et en particulier en période électorale. Faisant référence aux événements au sein de l'établissement, il se dit être très inquiet. Il signale que la liberté d'expression doit respecter un certain nombre de critères. Cependant, il rejoint le fait que s'ils ne sont pas respectés, l'affaire devrait se retrouver au tribunal et ne doit pas se régler par la fermeture du canal de liberté d'expression.

**Le Président** réplique que le tribunal est une juridiction certes compétente, mais selon lui, de dernier recours. En tant que responsable de l'établissement, il est nécessaire de trouver des points de convergence et de mettre en place, au sein de la communauté, la courtoisie et le respect. À un moment donné, il pense qu'il faut être en capacité de respecter la diversité des opinions, de respecter les autres et de trouver, les voies de compromis et une certaine liberté de penser que chacun peut avoir, mais qui se limite à des actes qui ne nuisent pas aux uns et aux autres.

**Monsieur Watbled** informe des accusations de plagiat à son encontre et spécifie que la charte reprend les éléments qui sont dans le domaine public et sont pratiquement standardisés, donc se retrouvent dans d'autres chartes traitant des mêmes thématiques. Il pense que les administrateurs peuvent au moins se mettre d'accord sur le principe de la charte de l'accepter et d'améliorer le texte, pour installer une méthode productive et constructive.

**Madame Dumont** indique avoir discuté avec les collègues qui ont siégé en CTE. Cette charte a été rejetée à une majorité par trois syndicats. Elle pense que, quel que soit le travail et sa qualité, il y a des problèmes de formulation et de compréhension par les personnes qui la reçoivent. Elle trouve que cette charte mérite mieux que l'habituelle course faite ces derniers temps, qui consiste à vouloir à tout prix sortir un document pour qu'il existe. Elle fait part, de certains passages qui l'ont interpellée, par exemple dans l'article I-4-4 intitulé « application aux personnels BIATSS ». Elle demande pourquoi mentionner uniquement les personnels BIATSS, car à son sens, tous les personnels doivent être concernés. Ayant fait des recherches, elle spécifie que c'est surtout les militaires, qui ont des restrictions spécifiques sur la liberté d'expression. Elle estime qu'il y a un problème au niveau de la maturité du texte, de sa formulation puis de son acceptation par les personnels. De plus, elle poursuit sur une autre formulation à la page 11 à l'article II-2 relatif à « la qualité de vie au travail, qualité du travail » et cite : « Une demande de travail ou tâche à effectuer doit respecter un délai raisonnable et réaliste, en vue de son exécution, sauf situation vraiment exceptionnelle [...] » Elle traduit que dans les situations exceptionnelles, il n'y a pas besoin d'être réaliste ou raisonnable. Elle explique qu'en situation exceptionnelle, la personne peut être déraisonnable et non réaliste, selon sa lecture.

**Monsieur Watbled** donne les explications sur ce passage.

**Madame Dumont** porte à connaissance les remarques des collègues qui ont remontées leur interprétation et explique la raison pour laquelle le texte a pu être rejeté. Elle relève que les formulations ont leur importance puisque le document est distribuable à tous.

**Monsieur Watbled** fait des propositions sur cette phrase, mais insiste en disant que dans tous les cas, la phrase est en faveur de la personne qui est sollicitée pour accomplir une tâche donnée. De plus, il indique en enlevant la phrase « sauf situation vraiment exceptionnelle », il n'y a plus de situation exceptionnelle donc, ce sera une situation normale, les choses seront traitées normalement.

**Madame Dumont** explique que ce n'est pas évident à la première lecture.

**Monsieur Watbled** poursuit en disant que les situations exceptionnelles ne sont pas vécues quotidiennement, dans le mot « exceptionnel ». En exemple, en ce moment, il fait mention du coronavirus, où les mesures prises par le président de la République sont des mesures d'exceptions, dans une situation exceptionnelle.

**Madame Dumont** poursuit sur un autre passage "Les messages doivent faire l'objet d'un accusé de réception de la part de leur destinataire". Elle considère que tous les messages ne méritent pas un accusé de réception systématique de la part des destinataires.

**Monsieur Watbled**, à titre personnel, explique avoir toujours pris soin de répondre au moins dans les 48 heures à un message, même s'il ne traite pas l'affaire tout de suite. Son correspondant est donc au courant qu'il a bien reçu le message et qu'il va traiter l'affaire. Il fait part de son vécu, en tant que professeur émérite, et dans le cadre de cette charte, il demandait aux gens s'ils avaient bien reçu la nouvelle version et n'a jamais eu de réponse. Il estime que ce n'est pas un fonctionnement normal.

**Madame Dumont** reproche la redondance de répondre en 48 heures, car cela est déjà écrit par ailleurs. A son sens, l'accusé de réception est quelque chose de technique.

**Monsieur Watbled** fait observer que cela peut être : "J'accuse réception de votre message, j'ai pris en compte votre demande, elle sera traitée dans les meilleurs délais." Il indique que la charte est faite pour tout le monde, et non seulement pour une catégorie de personnels et fait référence aux usagers. En effet, ces derniers ont fait appel à lui en tant que directeur de laboratoire car ils n'avaient jamais de réponse des services.

**Madame Dumont** ajoute que l'accusé de réception mentionné dans l'article II-4 relatif à la messagerie professionnelle et les règles de courtoisie semble confus car elle estime que cela a aussi une signification technique. Elle termine sur un autre passage "l'emploi abusif, gênant, problématique de la copie cachée". Elle demande des éclaircissements.

**Monsieur Watbled** propose de l'enlever si cela ne convient pas, et rappelle que c'est un document qui est amené à évoluer.

**Madame Dumont** considère qu'une charte est faite pour poser les choses et aurait mérité d'être plus discutée, avant d'être présenté au Conseil d'administration.

**Monsieur Watbled** juge qu'il n'y a pas lieu d'avoir des mises en copie cachée pour une tâche ordinaire, normale.

**Madame Dumont** donne un usage de la copie cachée qu'elle utilise régulièrement. Lorsqu'elle convoque des gens à une formation, tout le monde n'a pas besoin de savoir qui est convoqué.

**Monsieur Watbled** relève que c'est plutôt une non-révélation des noms des destinataires. Il propose d'enlever cette mention, si c'est souhaité.

**Le Président** signale devoir clôturer ce point qui prend des proportions importantes. Il explique que l'idée était de faire un premier pas et ensuite, de pouvoir amender, mais il comprend aussi les souhaits qui sont émis, par les uns et les autres, de vouloir en rediscuter. En sollicitant, Monsieur Watbled, il demande si ce point peut être positionné sur le prochain Conseil d'administration.

**Monsieur Watbled** acquiesce et dit rester au service de l'institution.

**Le Président** pense que les échanges sont nécessaires manifestement sur des questions de formulation. Il explique qu'il ne s'agit pas de mettre les uns et les autres sous pression et d'avancer à un rythme effréné, mais il ne s'agit pas non plus, à l'inverse, de laisser faire un certain nombre d'actes qui sont inacceptables dans l'établissement, à défaut d'outils. Il alerte sur les situations actuelles qui ne se retrouvent pas dans d'autres établissements, et qui sont totalement anormales au niveau de l'Université

de La Réunion. Il rappelle que l'administration de l'établissement et le Conseil d'administration qui en fait partie, a ce rôle de protéger les personnels et les étudiants. Il propose de reporter ce point au prochain Conseil d'administration. Pour ce faire, il demande à Monsieur Watbled de vouloir bien se rapprocher des collègues, y compris des étudiants pour intégrer l'ensemble des éléments évoqués ce jour, de sorte à proposer prochainement, une version complètement aboutie et partagée.

**Monsieur Watbled** propose aux collègues de directement prendre contact avec lui, ainsi, la démarche faciliterait la réception des adresses avec les questions de disponibilité et il pourrait ainsi organiser une réunion de travail, pour faire de l'évolutif dans un climat qu'il souhaite de grande fraternité.

### Pause méridienne

#### **Point n°5. Modification des statuts de la direction de l'entrepreneuriat étudiant de La Réunion (D2ER).**

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

La modification des statuts de la direction de l'entrepreneuriat étudiant de La Réunion (D2ER) porte sur l'article 10 relatif à l'élection du président du comité stratégique, dans lequel est ajoutée une vice-présidence qui vient en soutien à la présidence qui a été souhaitée par ce comité. Le mode d'élection du vice-président est également mentionné. La fin de son mandat est concomitante avec la durée du mandat du président du comité stratégique. Ce vice-président exerce ses fonctions sur la base d'une lettre de mission, qui est rédigée par le président du comité stratégique et qui est, en amont, validée par le comité stratégique. Ces statuts ont été validés en Commission des statuts et du règlement intérieur, le 26 février 2020 et en Comité technique d'établissement, le 28 février 2020.

**Le Président** informe que le comité stratégique de la D2ER s'est mis en place, avec le président de la CRESS (Chambre Régionale de l'Économie Sociale et Solidaire) et un vice-président, qui est le président de la CPME. C'est la raison pour laquelle, il a été demandé la modification des statuts pour permettre à la CPME de vice-présider le comité stratégique de la D2ER.

*Sans remarque particulière, il soumet aux voix.*

<b>Résultat du vote</b>						
Vote à	main levée					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				24		
Nombre de voix	pour	24	contre	0	abstention(s)	0

#### **Point n°6. Liste des fonctions éligibles à la prime pour responsabilités pédagogiques pour l'année 2019-2020 (rectificatif).**

*Rapporteur : Directeur des ressources humaines.*

Ce point s'inscrit au titre d'un rectificatif de la prime pour responsabilités pédagogiques (PRP) concernant la Maison des langues pour l'année universitaire 2019-2020. Suite à la validation des PRP au Conseil d'administration qui s'est déroulé le 07 novembre 2019, une erreur a été constatée dans le tableau qui a été communiqué. Il a été ainsi validé 24 heures au lieu de 60 heures. Il est donc demandé aux administrateurs de procéder à la régularisation.

*Sans remarque, le Président procède au vote.*

<b>Résultat du vote</b>						
Vote à	main levée					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				23		
Nombre de voix	pour	23	contre	0	abstention(s)	0

#### **Point n°7. Valorisation des référents CQVT et des référents logiciels de l'établissement.**

*Rapporteur : Directeur des ressources humaines.*

Ces deux points ont été soumis au Comité technique d'établissement en date du 10 décembre 2019, mais n'avaient pas pu être traités lors du dernier Conseil d'administration de l'année 2019, puisque l'ordre du jour était bien chargé.

L'objectif de la valorisation des référents fonctionnels de logiciels était *via* un groupe de travail de faire émerger des critères permettant d'identifier ces référents. Quatre critères cumulatifs ont été retenus pour l'éligibilité : logiciels déployés sur les services centraux et/ou les composantes, assistance à l'utilisation du logiciel mise en œuvre auprès des usagers de l'Université de La Réunion. Un seul référent par logiciel peut bénéficier de cette revalorisation et sont éligibles toutes les fonctions, sauf celles qui relèvent de l'informatique et de l'audiovisuel. Ce qui était proposé est une revalorisation de l'IFSE, un reclassement dans le groupe immédiatement supérieur, sachant qu'automatiquement, il est plafonné au groupe un. Une liste des logiciels a été communiquée par la DSI. Il est donc soumis à l'approbation cette modalité de revalorisation de ces référents fonctionnels de logiciels.

Puis, dans le même contexte, il avait été validé, lors du Comité technique d'établissement du 10 décembre 2019, une valorisation pour les référents "qualité de vie au travail". L'Université dispose désormais, des référents "qualité de vie" sur chaque site et dans chaque pôle. Ce qui est prévu actuellement est une valorisation pour les enseignants et enseignants-chercheurs qui passent par le biais des PCA qui ont été votés lors du Conseil d'administration du 07 novembre 2019, à hauteur de 12 HETD. Le même principe a été souhaité pour une équivalence en vacation, correspondant à 12 HETD pour les personnels BIATSS qui seraient actuellement référents "qualité de vie au travail".

**Monsieur Chabriat** propose une modification car la valorisation porte sur la mission ou la fonction et non les référents. Sur la « valorisation des référents », il pense que la terminologie est mal adaptée. Il suggère la valorisation de la mission exercée par les référents.

**Le Président** acquiesce et confirme que c'est bien le sens.

**Monsieur Chabriat** poursuit sur « l'équivalence en brut sur des vacations », et suggère de le préciser.

**Madame Bourmaud** souhaite avoir des éclairages sur la revalorisation de l'IFSE.

**Le directeur des ressources humaines** explique que c'est la prime dite « RIFSEEP » pour les personnels BIATSS qui se décline en deux volets : l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et le complément indemnitaire annuel (CIA). Actuellement, à l'Université de La Réunion est appliqué ce régime indemnitaire à l'IFSE.

**Madame Bourmaud** ajoute que le personnel informatique bénéficie d'une prime d'informatique.

**Le directeur des ressources humaines** précise que cela n'existe plus, elle est maintenant intégrée dans l'IFSE.

*Sans autre remarque, le Président soumet aux voix la valorisation des missions des référents QVT et logiciels.*

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

#### **Point n°08. Demandes de financement.**

*Rapporteur : Coordonnateur du pôle excellence.*

Les cinq demandes de financement ci-dessous ont reçu un avis favorable de la Commission de la recherche lors de sa séance du 11 février 2020 :

- **UR Piment** : ABC21 - Africa- Europe Bioclimatic Collaboration for the 21st Century : 105 000 €

- (autres financeurs) ;
- **OIES/LCF** : PaTRIM-OI -Patrimoine culturel dans l'océan Indien- de l'Universel au Local : Tanzanie, Réunion, Inde, Maurice : 260 738,38 € (UE INTERREG V) ;
  - **CEMOI** : FPDOM Characterizing fuel poverty in French overseas territories : 365 000€ (autres financeurs) ;
  - **OIES** : FREEP -Freshwater Resource and Ecological Enslaved Processes- in a Changing Climate Context : 52 734€ (autres financeurs) ;
  - **ICARE** : PRESLAF -Pratiques et REprésentations Socio-Langagières- des français en Francophonie : 7 500€ (autres financeurs).

*Sans remarque particulière, le Président soumet aux voix.*

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

#### **Point n°09. Programme de soutien de la COFIP.**

*Rapporteur : Président.*

Une séance de la COFIP a eu lieu et a validé un certain nombre de projets en orientation en insertion professionnelle. Dans le procès-verbal, un tableau recense chacun de ces projets, les avis et le montant qui est accompagné. Ces projets émanent à l'enveloppe qui est allouée au fonds de la COFIP pour 30K€ sur l'année. Ces avis ont été soumis à la CFVU et ont été validés.

**Madame Bourmaud** constate pour l'ESIROI, un voyage d'études à Taïwan. Elle souhaite en savoir davantage sur le projet, d'autant plus que la somme allouée est supérieure à la somme demandée.

**Le coordonnateur du pôle excellence** fait savoir que c'est un voyage d'études entièrement monté par les étudiants, qui fait suite à ce qui se faisait déjà auparavant. En effet, tous les ans, le BDE organisait un voyage d'études. Cette année, la destination est Taïwan. L'année dernière, sauf erreur de sa part, il précise que c'était à Maurice et l'année précédente un pays d'Asie.

*Sans autre remarque, le Président procède au vote.*

<b>Résultat du vote</b>						
Vote à	main levée					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				19		
Nombre de voix	pour	16	contre	3	abstention(s)	0

#### **Point n°10. Programme du fonds de solidarité et de développement des initiatives étudiantes (FSDIE).**

*Rapporteur : Président.*

Le fonds de solidarité et de développement des initiatives étudiantes (F.S.D.I.E) est affecté principalement au financement des projets portés par des associations étudiantes en faveur des étudiants mais aussi de l'ensemble de la communauté universitaire dans les domaines du sport, de la culture, de l'économie sociale et solidaire, de la santé, de la citoyenneté ou encore de la qualité de service rendu aux usagers. L'établissement a lancé le 18 décembre 2019 l'appel à projets au titre du programme FSDIE 2020. La commission s'est réunie le 20 février 2020. Sur 31 dossiers réceptionnés, 24 sont déclarés administrativement recevables et éligibles. Après examen des dossiers, un projet n'a pas été retenu et ceux validés correspondent à un montant total de 94 760,70 €.

L'ensemble des projets a été soumis à la CFVU dans sa séance du 03 mars 2020 et a obtenu un avis favorable.

Le Président soumet aux voix.

<b>Résultat du vote</b>						
Vote à	main levée					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				19		
Nombre de voix	pour	16	contre	0	abstention(s)	3

**Point n°11. Programme de soutien au fonctionnement des associations.**

Rapporteur : Président.

Un règlement de soutien aux associations permet de les accompagner, en termes de budget. Ces éléments ont été présentés à la CFVU du 03 mars 2020. Six associations ont été accompagnées d'un point de vue du fonctionnement (cf. tableau récapitulatif).

**Le directeur de l'IUT** réagit sur un tout autre point. Il informe être destinataire depuis quelques minutes de nombreux messages par rapport à la fermeture de l'établissement, suite à un avis officiel sur le site de l'UNEF annonçant la fermeture de l'établissement et souhaite avoir des précisions à ce sujet.

**Le Président** répond avoir communiqué avec le préfet et le rectorat, collectivement. Il manifeste le souhait d'arriver au bout du Conseil d'administration pour pouvoir communiquer. Il explique qu'en parallèle du Conseil d'administration, dans le contexte actuel, il se passe énormément de choses. C'est la raison pour laquelle la Vice-présidente du Conseil d'administration en charge de la formation et de la vie universitaire est actuellement en train d'animer une réunion sur la continuité pédagogique.

Sans autre remarque, le Président procède au vote.

<b>Résultat du vote</b>						
Vote à	main levée					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				19		
Nombre de voix	pour	19	contre	0	abstention(s)	0

**Point n°12. Programme de soutien aux initiatives des personnels.**

Rapporteur : Président.

Le programme de soutien aux initiatives des personnels a été soumis en CFVU du 03 mars 2020. Le fonds est alimenté à hauteur de 10K€ pour différents projets, qui ont été validés favorablement (cf. document de travail).

Sans remarque particulière, il soumet aux voix le soutien aux initiatives des personnels.

<b>Résultat du vote</b>						
Vote à	main levée					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				22		
Nombre de voix	pour	22	contre	0	abstention(s)	0

**Point n°13. Capacités d'accueil et critères de sélection.**

Rapporteur : Administratrice provisoire de l'INSPE et le Président.

**1.1 Capacités d'accueil :**

Les critères d'accueil sont classiques avec les choix sur dossier pour tout ce qui concerne le professeur des écoles avec l'organisation comme chaque année depuis deux ans, des QCM. Le point spécifique est

la difficulté relative au master EPS2i. En l'occurrence, les critères d'accueil sont passés de 30 à 25 cette année pour le M1. Les discussions sont actuellement en cours pour savoir si le M1 MEEF/EPS2i serait ouvert à la rentrée, en raison des problèmes de ressources humaines. En effet, il y a eu un poste de maître de conférences sur la campagne emplois avec éventuellement une mise à disposition pour 384 heures, mais demeure toujours un delta de 200 heures. Le fonctionnement se fait avec les collègues de STAPS qui sont plus impliqués au niveau de la nouvelle offre de formation (NOF). Elle fait état des difficultés à boucler les heures sur un ensemble M1 + M2 de l'ordre de 800 heures. La question serait de savoir s'il est possible de retarder l'ouverture à inscription, sachant que le conseil d'institut se réunira le 1er avril 2020 et que l'ouverture à inscription se fait le même jour. D'ici là, s'il n'y a pas de réponse, il n'y aura pas d'ouverture du Master 1, sans s'assurer au préalable, de tenir la distance au niveau des heures de cours.

**Monsieur Viale** précise que conjoncturellement, le contexte est que, finalement, les enseignants ont déjà des services pleins et des heures supplémentaires. L'autre facteur conjoncturel est que tout le monde s'est vraiment investi sur la NOF. Pour un enseignant ayant créé les cours, le contenu, la transformation et l'approche compétences, il ne peut pas demander de renoncer à ce que cet enseignant a mis en place. Il pense que cela va créer une complication relationnelle, qu'il va falloir essayer de régler, au moins pour avoir un état des lieux des volontés, en essayant de rassurer en interne sur ce point. Il ne souhaite pas non plus déshabiller ceux qui interviennent en parcours adapté. Toutefois, il faut tout faire pour éviter la fermeture, de son point de vue.

**Le Président** souscrit totalement aux propos. Il sait les contraintes des uns et des autres et affirme être au soutien des solutions qui pourraient être imaginées.

**Monsieur Manant** questionne sur les formations « métiers de l'enseignement, premier degré, professeur des écoles », il cite 321 effectifs qui sont inscrits pour 2019-20 et 170 pour 2020-21, sans compter Mayotte. Il demande quel serait ce chiffre avec Mayotte actuellement, par rapport à l'an dernier ?

**L'administratrice provisoire de l'INSPE** répond que Mayotte compte actuellement 362 enseignants stagiaires. Ils sont directement stagiaires quand ils arrivent à Mayotte. En l'occurrence, ce chiffre est porté à 80.

**Monsieur Manant** demande s'il y a plus ou moins de place.

**L'administratrice provisoire de l'INSPE** indique une diminution par rapport à l'année dernière. Sans compter Mayotte, il y aura 22 places en moins en M1 professeur des écoles pour stabiliser l'effectif à 170 au lieu de 192 places. De façon générale, il faut compter une baisse d'environ 35 à 40 places.

## **1.2 Critères de sélection LAS-PASS.**

Ces critères ont déjà été validés, lors du précédent Conseil d'administration, qui était affichés sous réserve de l'obtention des moyens. Ceux-ci ont été obtenus à hauteur de 300 places, là où étaient indiqués 680 places. Il était donc nécessaire de revalider ces éléments, conformément aux moyens qui ont été accordés au sein de l'établissement en PASS et en LAS (cf. document).

**Monsieur Viale** fait remarquer, en regardant les chiffres Parcoursup, que l'établissement devrait organiser une consultation auprès des nouveaux entrants, puisqu'il y a quand même une caractéristique forte à l'abandon de PACES : les étudiants ont dû se répartir sur une collection de petite capacité d'accueil, et pour sécuriser leur entrée dans une formation santé, ils ont dû multiplier les choix, d'une manière très importante. « Il y a un vrai souci organisationnel pour toutes les formations. Il y a plusieurs vœux doubles entre LAS et STAPS. Il ne sait pas si les gens sont du L1 sécurisant leur choix L1 en prenant LAS, si c'est du LAS qui prend en STAPS. Tous ceux qui ont des LAS, les chiffres sont démentiels, mais il va falloir faire une prospective parce que Parcoursup ne renseigne pas ».

*Le Président acquiesce et sans autre remarque, procède au vote.*

<b>Résultat du vote</b>						
Vote à	main levée					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				22		
Nombre de voix	pour	17	contre	0	abstention(s)	5

#### **Point n°14. Bourses d'aide à la mobilité.**

*Rapporteur : Président.*

Ces différentes bourses à la mobilité sont liées aux remboursements pour les élèves ingénieurs : l'aide au transport pour le stage anglophone, (1200€ par élève ingénieur concerné), l'aide au séjour pour le stage anglophone, (1 800€ par élève ingénieur concerné) et l'aide au transport, (1 000€ par élève ingénieur concerné). Il rappelle qu'il y a nécessité pour le cursus de l'ESIROI d'aller en stage à l'étranger qui s'effectue en deuxième et troisième année. Pour ce faire, un partenariat est mis en place avec le conseil régional pour l'aide financière.

**Madame Bourmaud** demande si les montants ont évolué par rapport à l'année passée. Elle demande qui a fait ces demandes au niveau de l'ESIROI puisque le Directeur est en arrêt maladie.

**Le Président** signale la continuité de service qui s'opère.

**La vice-présidente en charge de la coopération et des relations internationales** ne peut éclairer sur les montants précédents, car cela a été directement transmis par l'ESIROI.

**Le Président** répond sur la question de la continuité de service soulignant que, quand le directeur est empêché, c'est le directeur adjoint en charge des études qui prend le relais et fait référence aux statuts de l'ESIROI.

*Sans autre remarque, le Président procède au vote.*

<b>Résultat du vote</b>						
Vote à	main levée					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				22		
Nombre de voix	pour	22	contre	0	abstention(s)	2

#### **Point n°15. Présentation du bilan social 2018.**

*Rapporteur : Directeur des ressources humaines.*

En liminaire, il adresse ses remerciements à l'ensemble des personnels de la direction des ressources humaines, ainsi qu'à ceux qui ont participé à l'élaboration du document qui contient une centaine de pages et qui nécessite un travail considérable. A titre informatif, il annonce que le bilan social connu jusqu'à présent sera remplacé par le rapport social unique à partir du 1er janvier 2021, dans le cadre de la nouvelle loi de la transformation publique. Ce rapport social unique contiendra, entre autres, des thématiques sur la GPEEC, les parcours professionnels, les recrutements, les mises à disposition, les rémunérations, l'égalité homme-femme.

Concernant le bilan social, la présentation se fait sur la répartition des emplois et des effectifs de l'ensemble des personnels de l'université. Le nombre d'hommes et de femmes est plus ou moins équilibré, pour un total de 1217 agents. La déclinaison des Enseignants intègre les enseignants et enseignants-chercheurs pour 42 % des emplois consommés sur l'année 2018. Les personnels BIATSS représentent 58 % des effectifs de l'université en 2018.

La présentation se poursuit sur : la répartition des personnels titulaires et contractuels : 73 % de titulaires, contre 27 % de contractuels, l'âge moyen pour l'ensemble des personnels se situe à 43 ans. Puis, sur la répartition des personnels enseignants, par population et par sexe, les personnels titulaires représentent deux tiers d'hommes et un tiers de femmes. Sur le même principe la population des BIATSS, la tendance est inversée, au niveau des titulaires, 58 % de personnels sont des femmes, contre 42 % d'hommes.

S'agissant des contractuels, il s'agit de la même tendance avec moins de deux tiers des personnels qui sont des hommes. Globalement 59 % des BIATSS sont des femmes, dont 70 % de catégorie B.

La présentation se poursuit sur les promotions des enseignants, au niveau des enseignants-chercheurs, 20 avancements de grade, dont 10 au niveau local, et au niveau des enseignants, neuf avancements de grade. Pour la promotion des personnels BIATSS avec trois possibilités de promotion : par voie de liste d'aptitude, tableau d'avancement, examen professionnel avec les années : 2017, 2018, soit au total, 39 promotions opérées, sur l'année 2018. Sachant que ces promotions concernent, très majoritairement, les personnels ITRF.

Au niveau de l'organisation du temps de travail, les absences sont majoritairement liées pour prises de congés de maladie ordinaire, sachant que par rapport à 2017, il y a un léger recul de moins 3 %. Donc, il est à noter que l'introduction, en 2018, d'un jour de carence explique, sans doute, cette légère diminution constatée.

Concernant le volet rémunération, un graphique présente une évolution des dépenses de masse salariale, de 2016 à 2018. Sachant qu'au total, en 2018, les dépenses s'élèvent à 95 830 000 €.

La rémunération des enseignants représente 59 %, de la masse salariale globale. Celle des personnels BIATSS augmente de 16 % entre 2016 et 2018, et celle des enseignants augmente, à peu près, de 12 %. Sur la rémunération mensuelle moyenne, par sexe sur un coût chargé. L'histogramme des BIATSS titulaires présente un avantage pour les femmes. Au niveau des enseignants-chercheurs titulaires, les hommes sont, en moyenne, mieux rémunérés. Au niveau des contractuels enseignants, la tendance s'inverse, les femmes sont un peu mieux rémunérées. Donc, cette disparité forte malgré tout, des salaires entre les hommes et les femmes, notamment chez les titulaires, s'explique, en partie, par l'âge moyen, qui est plus important chez les hommes que les femmes, ce qui induit, une plus grande ancienneté.

Au niveau de la formation sur 2018 : 161 sessions ont été réalisées, contre 184 en 2017. Donc, un budget de dépenses qui s'élève à 182K€ contre 205K€ en 2017. Le coût moyen de la journée de formation augmente et passe à 112 €, contre 98 € en 2017. Concernant les conditions de travail, un focus est fait sur la prise en charge des personnels porteurs de handicap, le taux au niveau de l'établissement, en 2017 était de 1,51 %. Il est passé à 1,56 % en 2018, donc en légère augmentation, mais bien en-deçà du seuil minimal de 6 % qui est demandé par le ministère.

**Madame Bourmaud** fait une remarque à la page 49 du deuxième tableau, où il y a l'augmentation des effectifs des EC non titulaires. Elle demande comment est fait le calcul pour trouver 45 000 heures complémentaires.

**Le directeur des ressources humaines** explique pour les heures complémentaires, qu'il faut déclinier une partie de titulaires, et une partie de CEV. Il indique à Madame Bourmaud que ce tableau ne concerne pas les heures complémentaires, mais la rémunération des enseignants non titulaires, c'est à dire les ATER. A savoir que les heures complémentaires sont actuellement réalisées par des titulaires, principalement, et des CEV.

**Le Président** ajoute qu'il s'agit du coût chargé de l'emploi avec toutes les charges. Dans le chiffre cité, il pense que le calcul ne convient pas aux heures complémentaires. Il indique qu'il faut diviser 2,4M€ par une moyenne à 51 pour arriver aux 45 000 heures.

**Monsieur Manant** revient sur la fin de la présentation, concernant les personnes porteuses de handicap. Il pense que c'est une question d'ordre philosophique et demande s'il y a une explication pour ne pas arriver à atteindre ce seuil minimum de 6 %.

**Le directeur des ressources humaines** pense qu'il y a sans doute une barrière psychologique. D'une manière générale, il y a un travail à rédiger qui est actuellement fait en ce sens avec Madame la Vice-présidente pour l'égalité et avec la plateforme FIPH en prévision d'une campagne de sensibilisation à venir, avec des actions pour sensibiliser le personnel pour se faire déclarer en tant que personnel porteur de handicap. Il fait remarquer qu'avant la fin de cette mandature, a été initié un groupe de travail de manière à mettre en place une convention. Des actions sont prévues sur ce semestre pour développer ce volet de personnels porteurs de handicap. Il explique que cette dimension est très forte et très soutenue par la gouvernance et par l'établissement.

**Le Président** souscrit totalement aux propos de Monsieur le DRH. Il est convenu que "la pénalité" qui est celle de l'université se reconvertisse en dotations pour la mise en place de projets, par exemple, qui est en train de se concrétiser.

**Monsieur Chabriat** demande si des statistiques aux risques psychosociaux sont indiquées dans le bilan social.

**Le directeur des ressources humaines** répond par la négative et précise qu'il y a un volet conditions de travail, d'hygiène et de sécurité. Il rappelle que, depuis 2018, l'établissement a conventionné avec INTERMETRAG pour disposer d'une médecine de prévention. Ainsi, c'est un premier niveau d'indicateurs qui permet d'avoir des éléments sur les différentes visites qui ont pu s'opérer sur la période. Il signale que le contrat avec INTERMETRAG a démarré vers le mois de mars de 2018, donc il n'y a pas les éléments de l'année entière.

**Monsieur Chabriat** l'entend, mais fait remarquer qu'il y a encore des discussions dans ce Conseil d'administration où sont remontées des difficultés. Et selon ses propos, ce bilan social est lisse, il ne fait pas ressortir les difficultés.

**Le Président** spécifie que le bilan social donne une vision globale. Il explique que tout est fait en transparence et à l'échelle de l'établissement. Cependant, localement à certains endroits, il peut y avoir des difficultés.

Il relève que ce document a été largement commenté en Comité technique d'établissement en particulier. Il attire l'attention sur les arrêts maladies, par exemple qui sont en diminution dans l'établissement. Ce qui prouve que globalement, les choses vont mieux, mais, cela ne veut pas dire que tout est parfait.

**Monsieur Chabriat** s'étonne et dit que si tout va mieux, pourquoi il n'y a plus droit à la liberté d'expression dans cet établissement ?

**Le Président** pense qu'il n'y a pas lieu de rouvrir le sujet. Il fait observer que la démarche de protéger la communauté universitaire par des actions fortes, comme celle d'éviter que les collègues interagissent de façon négative et pouvoir améliorer le relationnel et l'état global de la santé au travail des collègues. Il estime que revenir à une situation, dans laquelle de tels agissements étaient libres, est intolérable et contraire à toute la réglementation interne et nationale qui existe dans une république. Donc le principe de liberté d'expression est complètement déformé cela ne convient pas. Il préconise qu'au sein de l'Université de La Réunion chacun soit en capacité d'évoluer avec la plus grande sérénité possible.

**Monsieur Chabriat** souhaite clarifier ses propos et dit être très clairement pour la liberté d'expression universitaire et pour l'application des textes, des règlements de la fonction publique. Sur la circulaire 2016 concernant la liberté d'expression syndicale, il demande son application intégrale. A son sens, s'il y a des dysfonctionnements, au sein de l'université, qui revient de la responsabilité du chef d'établissement, donc du président de l'université, d'actionner des leviers pour que les agissements arrêtent. Il précise qu'il y a le Conseil de discipline et des actions devant les tribunaux. Le fait d'actionner ces leviers n'interdit pas pour autant la liberté d'expression universitaire et syndicale. Il entend qu'il y a des malaises, des risques psychosociaux. Mais en bout de course, il fait remarquer que les autres personnes, finalement, ne peuvent même plus s'exprimer et qu'il n'y a plus de critique possible et fait mention de « censure ».

**Le Président** fait savoir qu'il n'y a aucune censure au sein de l'établissement. Il y a eu une situation laxiste, sur un certain nombre d'années, qui ont produit des résultats qui sont tels que des risques psychosociaux sont avérés, au sein de l'Université de La Réunion. Il explique que les règles appliquées en conséquence se font par de la prévention, de la protection, et en cas de besoin, par la sanction qui n'est pas, à son sens, la solution.

**Monsieur Chabriat** acquiesce, mais souligne que tout le monde a la liberté d'expression.

**Le Président** dit que la sanction va créer des situations anxiogènes. C'est ce qu'a vécu l'établissement dans les 20 dernières années. Il y a d'autres méthodes.

**Monsieur Chabriat** émet son désaccord. En s'adressant au DRH, il indique être lui-même sanctionné et ne peut plus écrire un mail aux collègues en liberté d'expression.

**Le Président** répond par la négative.

**Monsieur Chabriat** déclare que des collègues qui veulent écrire ont des retours de mails, leur demandant de modifier des mots ». Il le qualifie comme une censure.

**Le Président** réplique que cela s'appelle de la responsabilité. Il rappelle que toute communication, au sein de l'établissement, sur quelque liste institutionnelle que ce soit, est sous la responsabilité du président de l'université. Il considère que c'est une responsabilité justement, que de laisser faire des agissements qui sont répréhensibles. La responsabilité impose, qu'à un moment donné, on intervienne en prévention. Il y a eu de multiples rappels à l'ordre dans cet établissement qui n'ont jamais fonctionné. Il y a eu une auto-modération, depuis 2013, dans l'établissement qui a conduit à des situations intolérables, telles que venir au sein de l'établissement la boule au ventre ou finir en dépression. Tout un chacun peut communiquer ainsi que les syndicats.

**Monsieur Chabriat** répond par la négative.

**Le Président** cite le FSU, le SGEN, l'UNSA qui communiquent, c'est-à-dire toutes les organisations syndicales et dit qu'il n'y a aucune difficulté. En effet, un outil a été mis en place pour les communiqués.

**Monsieur Chabriat** répète que les règles ne sont pas respectées.

**Madame Bourmaud** fait référence à la page 50 relative au tableau des rémunérations des personnels titulaires en 2018 : elle fait remarquer comme cela a été évoqué, il y a deux ans, les salaires étaient erronés car elle voit qu'un PREC gagne plus, en traitement minime brut + l'indexation Réunion + majoration Réunion soit 3 900€, alors qu'un MCF gagne 3 200€. Elle considère qu'il y a une erreur qui se répète depuis plusieurs années et qui n'est jamais corrigée. Elle suppose que c'est peut-être une erreur dans les indices nouveaux majorés. De plus, elle fait le même constat pour les CPE qui ont un indice à 751, donc plus élevé que celui des professeurs.

**La direction des ressources humaines** indique que ce tableau est évolutif par rapport à la situation de l'établissement et des personnels qui sont en poste, donc en fonction de l'évolution, les chiffres ne sont pas les mêmes.

**Madame Bourmaud** manifeste son désaccord, car, à son sens, un CPE ne gagne pas davantage qu'un professeur.

**La direction des ressources humaines** mentionne l'ancienneté.

**Le Président** dit que s'il y a des erreurs sur les chiffres, Monsieur le DRH fera la modification avec ses équipes.

**La direction des ressources humaines** répond, que normalement, cela a été contrôlé.

**Madame Bourmaud** assure, en tout cas, qu'il y a des erreurs sur les PREC.

**Le Président** soumet aux voix.

Résultat du vote						
Vote à	main levée					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				24		
Nombre de voix	pour	22	contre	0	abstention(s)	2

Il s'associe aux remerciements de monsieur le DRH pour le travail qui a été fait sur le bilan social et attire l'attention sur la progression en termes de qualité entre les premiers bilans sociaux et celui-là, qui, à son sens, est très appréciable.

**Point n°16. Modification de la charte pour le recours à la visioconférence dans le cadre des comités de sélection.**

*Rapporteur : Président.*

Il s'agit d'une modification, suite à la réorganisation de l'administration qui a été validée. Dans le document, là où était indiquée la DUN, est maintenant positionnée la DAMAN, pour être conforme à l'organisation.

*Sans remarque particulière, le Président procède au vote.*

<b>Résultat du vote</b>						
Vote à	main levée					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				23		
Nombre de voix	pour	23	contre	0	abstention(s)	0

**Point n°17. Modification de la charte pour le recours à la visioconférence dans le cadre des comités de sélection.**

*Rapporteur : Président.*

Dans la même lignée, la charte est mentionnée pour le recours à la visioconférence avec les mêmes modifications. C'est-à-dire que là où est inscrite la DUN, la DAMAN l'a été remplacée pour être conforme à la nouvelle organisation de l'établissement.

*Sans remarque particulière, le Président procède au vote.*

<b>Résultat du vote</b>						
Vote à	main levée					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				23		
Nombre de voix	pour	23	contre	0	abstention(s)	0

**Point n°18. Désignation du commissaire aux comptes.**

*Rapporteur : Directeur des finances et de la comptabilité.*

Depuis l'accession des universités aux responsabilités et compétences élargies, les établissements d'enseignement supérieur ont l'obligation de faire certifier leurs comptes par un commissaire aux comptes. Le mandat de l'actuel commissaire aux comptes ayant pris fin cette année, le compte financier 2019 était le dernier certifié par le cabinet KPMG. Il a été lancé un nouvel appel d'offres pour désigner un commissaire aux comptes pour les exercices 2020-2025. Aujourd'hui, la désignation des commissaires aux comptes n'a plus à être transmise au ministère, par contre la désignation est toujours soumise à approbation du Conseil d'administration. À l'issue de l'appel d'offres, huit dossiers ont été retirés. Il indique avoir eu trois candidatures : deux cabinets locaux, qui sont EXA et KPMG ainsi qu'un cabinet de métropole. À l'issue de la commission des marchés et après une analyse des offres a été classé en numéro un le cabinet KPMG. Il est proposé de retenir le cabinet KPMG qui repartira pour 6 ans. La délibération sera transmise au ministère des Finances, pour information.

**Madame Bourmaud** demande si le cabinet KPMG est local ou parisien.

**Le directeur des finances et de la comptabilité** répond que c'est KPMG France, qui a une agence à La Réunion et qu'EXA est un cabinet local qui travaille avec le groupe Mazars. Les candidatures étaient effectivement très proches, puisque chacun de ces grands cabinets ont des universités dans leur clientèle.

**Madame Bourmaud** demande le coût de cette certification.

**Le directeur des finances et de la comptabilité** répond que c'est 31 000 €/an.

Sans autre question, le Président soumet aux voix.

<b>Résultat du vote</b>						
Vote à	main levée					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				23		
Nombre de voix	pour	21	contre	0	abstention(s)	2

**Point n°19. Reports de crédits sur conventions.**

*Rapporteur : Directeur des finances et de la comptabilité.*

En présentant le compte financier, il a été rappelé le bon taux d'exécution budgétaire en raison de la déprogrammation/reprogrammation par le BR3 pour mettre au BI. Malgré tout, il y a toujours quelques crédits laissés sur les conventions, soit parce que le laboratoire n'a pas la connaissance, au moment où est préparé le BR3 de ce qui sera utilisé ou pas. Ce qui est présenté dans les documents est le report de ces crédits qui fait uniquement l'objet d'une information, puisqu'ils sont déjà ouverts et mis à disposition des laboratoires et des services qui bénéficient de ces conventions. Ces éléments seront repris dans le premier budget rectificatif de l'année 2020. En crédits d'engagement, cela représente 1,6M€ de report en dépenses, 6,6M€ en recettes, et en crédits de paiement, 1,3M€, pour information.

**Madame Bourmaud** demande si les crédits retombent dans l'escarcelle commune.

**Le directeur des finances et de la comptabilité** répond que ce sont des crédits pluriannuels, que les bénéficiaires des conventions n'ont pas pu utiliser sur l'année et qui leur sont redonnés. Il est procédé à un transfert d'année dans le cadre du suivi pluriannuel. Cette demande de report est transmise à la tutelle, au rectorat, pour accord.

Le Président procède au vote.

<b>Résultat du vote</b>						
Vote à	main levée					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				22		
Nombre de voix	pour	22	contre	0	abstention(s)	0

**Point n°20. Révision de la grille de prise en charge des frais de mission.**

*Rapporteur : Directeur des finances et de la comptabilité.*

Une délibération allant de 2015 au 31 décembre 2019 établissait une grille pour la prise en charge des frais de mission, notamment l'hébergement en métropole et sur les territoires d'outre-mer. Cette délibération était dérogatoire par rapport aux arrêtés qui fixent les taux d'hébergement au sein de la fonction publique. Celle-ci étant caduque et un nouveau barème ayant été établi par l'état, il convenait de réactualiser la grille pour la prise en charge des frais de mission au sein de l'établissement pour, éventuellement, des tarifs qui seraient dérogatoires, c'est-à-dire plus avantageux pour le missionnaire que le barème de la fonction publique classique. Il cite les différents tarifs indiqués sur la grille. Il précise qu'il n'y a aucun changement dans la colonne « observations » sur les pièces justificatives. L'ordonnateur doit contrôler l'effectivité de la dépense. Sur le forfait repas, il n'y a pas de régime dérogatoire, le taux ministériel est à 17,50€ par repas. Il est rappelé dans la grille que le missionnaire doit aussi fournir une pièce justificative de l'effectivité de la dépense, conformément au dernier décret. Il y a un système dérogatoire au sein de l'établissement pour les frais de transport, un forfait journalier de 20€, sans avoir à fournir les pièces justificatives, cela est maintenu. Sur les frais de tournée, il n'y a pas de changement, par rapport au barème précédent, par contre les frais de mission ont été révisés

dans les départements d'outre-mer, d'où sont calqués les missionnaires qui viennent à La Réunion. Ces derniers qui iront dans les départements d'outre-mer bénéficieront du même forfait : 90 € la nuitée au lieu de 70, pour le forfait transport de 20 € et des deux repas, de façon classique. De même façon, pour les territoires d'outre-mer, être à 90 € et 21 € par repas qui est le barème ministériel. La nouveauté est de faire bénéficier, également, du forfait de transport pour les missionnaires. Notamment les enseignants-chercheurs qui sont dans ces territoires, les déplacements ne sont pas forcément aisés par transport en commun. Pour l'étranger, pas de changement, c'est le barème du MINEFI et ce qui est appelé les *per diem*. Il propose de ne pas inscrire de date limite à cette délibération, comme c'était le cas précédemment. Le jour où le Conseil d'administration souhaite faire évoluer ces barèmes, il suffit qu'il revote une nouvelle délibération. A ce propos, il attire l'attention sur le fait de ne pas mettre une date de validité qui pourrait pénaliser l'établissement, ce qui a été le cas cette année, vis-à-vis des assurances.

**L'administratrice provisoire de l'INSPE** interroge sur les frais de mission à Mayotte. En effet, ayant un Master MEEF, le personnel est amené à s'y rendre régulièrement. Sur Mayotte, l'hébergement minimum est 110 €. De plus, l'INSPE n'est pas la seule composante et mentionne l'UFR Santé. Elle demande s'il y aurait une possibilité d'avoir une sorte de régime dérogatoire pour Mayotte.

**Le directeur des finances et de la comptabilité** explique que ce tarif est déjà dans le cadre d'un régime dérogatoire. Le Conseil d'administration peut décider d'aller encore au-delà. Il informe que bien souvent, le forfait de transport n'est pas utilisé en totalité par le missionnaire. L'établissement le verse systématiquement et, souvent, cela vient en compensation d'une facture d'hôtel qui peut dépasser les 90 € par exemple.

**L'administratrice provisoire de l'INSPE** souligne qu'à Mayotte, les transports en commun n'existent pas. Le moyen de transport est les locations de voiture ou les taxis. En réponse, **l'administratrice provisoire INSPE** affirme qu'il faut être transporté car le CUFR n'est pas à Mamoudzou, mais plutôt situé au sud de l'île. De plus, les repas au forfait à 17,50€ dans les restaurants sont trop peu élevés, pour Mayotte.

**Le Président** pense qu'il faut y réfléchir et relève que dans cette proposition, il y a une revalorisation par rapport à l'initial.

**Le directeur des finances et de la comptabilité** confirme qu'il sera possible de revenir sur cette délibération à n'importe quel moment.

*Sans autre remarque, le Président soumet aux voix.*

Résultat du vote						
Vote à	main levée					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				19		
Nombre de voix	pour	19	contre	0	abstention(s)	0

#### **Point n°21. Durées d'amortissement.**

*Rapporteur : Directeur des finances et de la comptabilité.*

Des modifications sont intervenues dans la nomenclature comptable, qui est déclinée dans l'instruction et qui nécessitait de mettre à jour le tableau relatif à la durée des amortissements, par nature de biens. Il lui a semblé utile, à cette occasion, de revoir la formulation de la délibération qui existait déjà dans l'établissement, sur le fait de déroger à ces durées d'amortissement, dans le cadre d'une convention de recherche. Par exemple, sur certains matériels scientifiques qui sont amortissables sur trois ans, si la convention ne dure que deux années, c'est d'accepter que le bien s'amortisse sur deux au lieu de trois ans. Ce qui a un intérêt financier pour l'établissement, au regard du remboursement par annuité d'amortissement, donc il y aura le remboursement en totalité de l'équipement.

Si la convention est d'une durée inférieure, le bien étant affecté spécifiquement à un projet, il subit une usure. Ce qui est proposé est la validation du tableau des durées d'amortissement avec les durées officielles et classiques, qui seront appliquées pour un achat normal et d'ajouter : "La règle

d'amortissement dérogatoire sur contrat de recherche, selon laquelle les nouvelles acquisitions immobilisables faisant l'objet d'une utilisation intensive, accélérée, relevant de la recherche, et affectées exclusivement à un projet, bénéficient d'une durée d'amortissement dérogatoire, qui est adaptée à la durée du contrat/convention lui-même."

**Madame Bourmaud** expose un cas concret, même si elle considère que cela n'est pas en lien avec l'amortissement. Par exemple, pour un projet FEDER, qui court depuis septembre 2018 et au sein duquel il y avait un ordinateur de prévu, étant donné que le marché public n'était pas ouvert avec la région, elle n'a donc pas pu l'acheter. La question étant maintenant résolue, si elle l'achète à plus d'un an et demi du commencement, puisque la durée est sur trois ans, elle ne va être remboursée que sur un an et demi de l'utilisation de l'ordinateur.

**Le directeur des finances et de la comptabilité** confirme que c'est le cas pour les ordinateurs, puisqu'ils s'amortissent aussi sur trois ans. Mais effectivement, le FEDER risque de ne rembourser qu'un an et demi. La difficulté avec les ordinateurs et le guichet FEDER de l'Europe, c'est que, même s'il y avait le marché public, il commence à ne pas vouloir prendre en charge l'achat d'ordinateurs pour un projet, parce qu'il considère qu'il n'y a pas la preuve que cet ordinateur est destiné à 100 % au projet.

**Le directeur des finances et de la comptabilité** explique que cette délibération qui doit être validée pourrait être opposable, d'une part à la région pour son petit alinéa, et pour remettre au clair les durées d'amortissement, par rapport à la nomenclature comptable.

*Le Président procède au vote.*

<b>Résultat du vote</b>						
Vote à	main levée					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :	22					
Nombre de voix	pour	22	contre	0	abstention(s)	0

#### **Point n°22. Calendriers d'admission : IAE – ESIROI et SUFP 2020-2021.**

*Rapporteur : Président.*

Les calendriers d'admission à valider concernent l'IAE, l'ESIROI, le SUFP, conformément aux documents. La CFVU a émis un avis favorable sur l'ensemble des calendriers.

*Sans question particulière, le Président soumet aux voix.*

<b>Résultat du vote</b>						
Vote à	main levée					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :	19					
Nombre de voix	pour	19	contre	0	abstention(s)	0

#### **Point n°23. Conditions générales de vente de l'IUT.**

*Rapporteur : Responsable des affaires du juridique et du contentieux.*

L'année dernière la DFTLV (ex SUFP) avait déjà validé des conditions générales de vente. La démarche est identique pour l'IUT qui est dans une démarche qualité pour avoir ses conditions générales de vente revues en bonne et due forme pour la bonne conduite de ces opérations de formation qui sont soumises au Conseil d'administration.

*Sans question particulière, le Président procède au vote.*

<b>Résultat du vote</b>						
Vote à	main levée					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				19		
Nombre de voix	pour	19	contre	0	abstention(s)	0

**Point n°24. Grilles tarifaires PUI – SUFP modifications 2019-2020 et IAE 2020-2021.**

*Rapporteur : Président.*

Des tarifs sont à valider dans le cadre des presses universitaires indianocéaniques, pour le SUFP et l'IAE. Un tableau reprend les tarifs de l'IAE pour l'ensemble des formations : L3 Master Licence professionnelle et DU. Pour les PUI, les tarifs d'ouvrage des publications de 2 à 320 pages sont à 8 € en numérique et 11 € pour l'exemplaire papier (cf. tableaux).

*Sans remarque particulière, le Président soumet aux voix.*

<b>Résultat du vote</b>						
Vote à	main levée					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				19		
Nombre de voix	pour	19	contre	0	abstention(s)	0

**Point n°25. Conventions – contrats – accords-cadres recherche et hors recherche ne relevant pas de la délégation de pouvoir octroyée au Président**

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

Le responsable du service 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 :

- 7 conventions "hors recherche" ;
- 8 conventions « recherche », validées à la Commission de la recherche du 11 février 2020.

*Sans question particulière, le Président procède au vote.*

<b>Résultat du vote</b>						
Vote à	main levée					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				22		
Nombre de voix	pour	22	contre	0	abstention(s)	0

**Point n°26. Conventions – contrats – accords-cadres recherche et hors recherche pour information**

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

Le responsable du SAJC présente les 59 conventions pour information dans le champ de la formation et autres, puis les sept conventions relevant de la recherche qui ont été validées à la Commission de la recherche du 11 février 2020.

**Point n°27. Dialogue stratégique de gestion phase II.**

*Rapporteur : Président.*

La phase 1 a été finalisée en décembre 2019, puis la phase 2 s'est ouverte en février 2020. Elle concerne deux à trois grands projets d'établissement, qu'il va falloir faire remonter au ministère : le premier axé sur la réussite des étudiants, le deuxième sur le projet d'école universitaire de recherche, dans une version beaucoup plus régionalisée et le troisième concerne l'appel à projets sur les relations internationales, notamment, le campus européen. A ce stade, ces éléments ne sont pas encore rédigés.

Il est prévu que le DSG phase 2 se termine en juin 2020, les moyens pour cette phase 2 compléteront le budget initial 2020. Il profite pour annoncer que l'université est dans l'attente d'un retour imminent sur l'arbitrage de la tranche 3 ORE.

**Point n°28. Nouvelle offre de formation 2020-24.**

*Rapporteur : Président.*

Pour la première fois, une audition au CNESER a eu lieu, en présence du Président de l'université et du Président du conseil académique. De façon générale, les questions portaient sur la soutenabilité, la stratégie, le portage, l'organisation de la consultation interne, la validation des instances, la prise en charge de la VAE dans la nouvelle offre de formation, le nombre de DU, c'est-à-dire un ensemble d'éléments qui permettaient aux membres du CNESER en formation commission permanente, d'avoir une idée de ce que l'Université de La Réunion souhaite faire. Le CNESER a validé le projet d'accréditation d'offre de formation avec 13 voix pour et sept abstentions. Le soir même, le ministère indiquait que le CNESER avait validé le dossier d'accréditation pour la totalité de l'offre de formation, ce qui est très positif pour l'établissement. Le travail effectué par l'ensemble des équipes a été souligné. Il restera à étudier la question des moyens, mais il pense qu'avec un avis favorable unanime du Hcéres et du CNESER, il y a de très fortes chances pour que les 10 % de volumétrie supplémentaire de l'offre de formation soient accordés, d'autant plus que cette évolution a été reçue comme étant tout à fait raisonnable avec la progression de 14 000 à 17 000 étudiants. D'ores et déjà, il remercie toutes les équipes pédagogiques, administratives et scientifiques, qui ont beaucoup travaillé sur le dossier « NOF ». En effet, c'était un dossier complexe qui a été traité en essayant d'associer le maximum de personnes et se termine très positivement.

**Point n°29. Question diverse de Madame Bourmaud :**

1. La question portée sur le positionnement du président et du président du CAC sur la LPPR qui est celui de l'équipe présidentielle.

*Le Président* précise qu'aujourd'hui, il n'y a pas d'éléments de projet de loi. Par contre, il fait mention de la très grande vigilance, que ce soit le véhicule, d'une part, qui permette la revalorisation des traitements et du régime indemnitaire des enseignants-chercheurs. Il est souhaité aussi que ce soit le véhicule qui amène de l'Université de La Réunion plus de moyens, notamment dans le cadre du rééquilibrage du taux d'encadrement pédagogique.

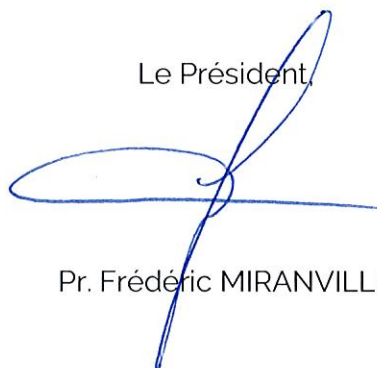
*L'ordre du jour étant épuisé, le Président remercie chaleureusement les membres pour leur présence et leur patience. D'ores et déjà, il annonce avoir fait le choix, en parallèle du Conseil d'administration de fermer l'établissement lundi 16 mars 2020. Le Président clôture la séance à 16h10.*

La secrétaire de séance,



Tatiana LEBEAU

Le Président,



Pr. Frédéric MIRANVILLE