UNIVERSITÉ DE LA RÉUNION

DELIBERATION n°2023-01

portant approbation du procès-verbal de la séance plénière du 11 décembre 2020

Point inscrit à l'ordre du jour n° 1

Conseil d'administration du 16 mars 2023

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

Après en avoir délibéré, les membres du Conseil d'administration **approuvent le procès-verbal du Conseil d'administration réuni en séance plénière du 11 décembre 2020**, annexé.

Résultat du vote						
Vote	électronique					
Nombre de membres présents au moment du vote				32		
N'ayant pas pris part au vote				8		
Nombre de voix	pour	22	contre	1	abstention (s)	1

Fait à Saint-Denis le 21 mars 2023
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 22 MARS 2023

Publié au *Recueil des actes administratifs* de l'Université de La Réunion, le 22 MARS 2023

Service des affaires institutionnelles

CONSEIL D'ADMINISTRATION
PROCÈS VERBAL DE LA SÉANCE PLÉNIÈRE
DU 11 décembre 2020

Le Conseil d'administration de l'Université de La Réunion a été convoqué en séance plénière **le 11 décembre 2020 à 10h00, exclusivement en distanciel.**

Sur 32 membres en exercice dûment convoqués,24 étaient présents ou représentés à l'ouverture de la séance à 10h23. 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. Budget initial 2021.
2. Campagne emplois 2021.
3. Liste des fonctions éligibles à la prime pour charges administratives et pour responsabilités pédagogiques - année universitaire 2020-2021.
4. Congé de formation professionnelle pour l'année universitaire 2020-2021.
5. Contingent local des congés pour recherches ou conversions thématiques (CRCT).
6. Dossiers d'accréditation.
7. Critères d'attributions de congés pour projets pédagogiques (CPP) 2021-2022.
8. Capacités d'accueil pour la première année des formations post-bac et la première année du diplôme de master.
9. Règlement d'exonération 2021-2022 / politique d'exonération des étudiants étrangers.
10. Report projets FSDIE.
11. Modification des statuts.
12. Aides financières.
13. Actions sociales en faveur des personnels.

Points d'organisation et de gestion :

14. Positionnement du futur service Handicap Personnels.
15. Catalogue de formations des MCF stagiaires pour l'année universitaire 2020-2021.
16. Recours IFSE pour les personnels de bibliothèque.
17. Principe de la dématérialisation des bulletins de salaire.
18. Grilles tarifaires et droits d'inscription.
19. Conditions générales d'utilisation de la plateforme Université Numérique de La Réunion (UNR) - sous-réserve.
20. Dons et legs.

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

Points d'information :

22. Conventions – contrats – accords-cadres recherche et hors recherche pour information.
23. Travaux d'installation des pylônes (téléphérique).
24. Questions diverses.

ONT ASSISTE AVEC VOIX DÉLIBÉRATIVE

MEMBRES PRÉSENTS

Président de l'université de La Réunion : Frédéric MIRANVILLE

Professeurs : Jean-Pierre CHABRIAT.

Maîtres de conférences et autres enseignants : Katia ANGUE – Pascal BARET - Salim LAMRANI – Florence PELLEGRY – Fabrice VIALE.

Personnels BIATSS : Annie DUMONT – Jean-Philippe VELIA – Ilias TIMOL – Stéphanie ROBERT-Yasmine OUMOURI (départ à 15h52)

Usagers : Samantha POTHIN – Ketty GRONDIN – Alexandros ZAKHARATOS – Ahmed CHAMSI SAID – Stéphane MANANT.

Personnalités extérieures : Nathalie NOEL représentante du Conseil régional (départ à 11h40) – Marie-Lyne SOUBADOU représentante du Conseil départemental (départ à 13h 01) – Claude-Anne GAUTHIER (IRD) représentante des organismes de recherche partageant des unités de recherche de l'Université (départ à 12h23) – Jeanne LOYHER personne assumant des fonctions de direction générale au sein d'une entreprise Société ENOVA (arrivée à 10h30 départ à 12h23)

MEMBRES REPRÉSENTÉS

Professeurs : François TAGLIONI par Jean-Philippe VELIA.

Maîtres de conférences et autres enseignants : Isabelle FOCK par Fréderic MIRANVILLE.

Personnels BIATSS : Arsène GARAIOS par Stéphanie ROBERT

Usagers : Alexandros ZAKHARATOS par Samantha POTHIN à partir de 13h50

Personnalités extérieures : Marie-Lyne SOUBADOU par Fabrice VIALE à partir de 13h02 – Éric JEUFFRAULT par Katia ANGUE - Claude-Anne GAUTHIER par Jean-Philippe VELIA à partir de 12h25- Jeanne LOYHER par Fréderic MIRANVILLE à partir de 12h25.

ONT ASSISTÉ EN QUALITÉ D'INVITÉS

Gilles LAJOIE, président du Conseil académique, vice-président du Conseil d'administration en charge de la recherche et valorisation par intérim, Chargé de mission « carrières des

enseignants » par intérim - Marceline DUCROCQ-GRONDIN, Vice-présidente du Conseil d'administration en charge de la formation et de la vie universitaire – Rudrigue SAUTRON, Vice-président Étudiant - Patricia DUCRET, Vice-présidente déléguée en charge de l'égalité Femmes-Hommes et handicap - Anne-Françoise ZATTARA-GROS, Vice-présidente déléguée Europe & International, coopération régionale - Olivier SEBASTIEN, Vice-président délégué en charge des usages et des développements du numérique et Directeur de l'IIN - Lucay SAUTRON, Chargé des « Affaires générales » - Jean-Bruno GÉRÉONE, Directeur des ressources humaines – Arnaud TESTULAT, Directeur des finances et de la comptabilité – Nirmal NIVERT, Directeur des affaires juridiques et institutionnelles – Tatiana LEBEAU, Assistante au service des affaires institutionnelles - Jean-Marc RIZZO, Directeur de l'UFR Droit-Economie – Brigitte GRONDIN-PEREZ, Directrice de l'UFR Sciences et Technologies représentée par Patrick FROUIN – Jean-Michel JAUZE, Directeur de l'UFR Lettres et Sciences Humaines – Bérénice DORAY, Directrice par intérim de l'UFR SANTÉ – François GARDE, Directeur de l'ESIROI – Sandrine MARVILLIERS, Directrice de l'INSPE – Pascal PICARD, Directeur de l'IAE – Richard LORION, Directeur de l'IUT – Jean-Pierre CAMMAS, Directeur de l'OSU-R, Directeur de la structure fédérative de l'Observatoire des Milieux Naturels et des Changements Globaux (OMNCG) – Joëlle MENANT, Directrice du SCD - Karine VANDERSTEEN, Directrice du SUAPS – Yvan COMBEAU, Directeur de la structure fédérative de l'Observatoire des Sociétés de l'Océan Indien – Jean-Paul DUPRAT, Directeur du CROUS - Valère LEE-CHING-KEN, Coordonnateur pôle excellence et rayonnement – Jean-Jacques ALDO, Coordonnateur pôle réussite et vie universitaire – Pascaline FONTAINE, Contrôleuse de gestion – Véronique SEBASTIEN, Administrative des systèmes d'information – Jimy KO-KIVOK-YUN, Directeur de la DIFE.

<u>Représentants syndicats des personnels :</u> Rachelle MARIAMON, CGTR Educ'Action et non syndiqués – Yasmine OUMOURI UNSA ITRF-BI.O jusqu'à 15h52 – Mathias PAYET, SNASUB-FSU – Jean-Pierre CHABRIAT, Sup'Recherche.

Le Président propose, avant de débuter la séance, aux membres du Conseil d'administration l'ajout d'un point à l'ordre du jour intitulé « Mise en œuvre travaux GER et amélioration performance énergétique (priorité n°1 SPSI) en remplacement du point n°11, relatif à la modification des statuts. Ils sont invités à se prononcer.

<u>Résultat du vote</u>				
Vote	électronique			
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :			25	
N'ayant pas pris part au vote	3			
Nombre de voix	Favorable	22	Défavorable	0

*En propos liminaires, **Monsieur Chamsi*** souhaite remercier chaleureusement ce Conseil d'administration, car depuis deux ans il a l'immense honneur d'y représenter les étudiants. Il remercie également Monsieur le Président, parce que cela n'a pas toujours été chose aisée de siéger. Parfois, il y a eu des tempêtes, mais il convient de retenir que l'Université est une grande famille avec des diversités. Toutefois, il déplore qu'il n'ait pas encore aujourd'hui la possibilité

de voter, sachant qu'il peut y avoir la mise à disposition d'un fonctionnaire. Il souhaiterait que son vote soit garanti en l'effectuant lui-même.

Le Président remercie Monsieur Chamsi pour ces belles paroles. L'aventure va s'arrêter pour certains membres et se poursuivre pour d'autres. L'aventure de ce Conseil d'administration a été ponctuée de hauts et de bas. Sur la question du vote, le développement la partie accessibilité numérique est en cours, et malheureusement n'a pas pu être mis en service dans des délais très courts.

Monsieur Manant indique que c'est son dernier Conseil d'administration de la mandature 2018-2020. Il aurait aimé valoriser un peu plus son engagement étudiant pendant celle-ci. Il regrette que cette dernière séance se tienne exclusivement en distanciel. Elle aurait pu se tenir en hybride puisqu'il y a des points importants comme la campagne emploi, le budget ou les capacités d'accueil en L1 ou en master 1. Pour suivre cette réunion, il a fait une demande de mise à disposition d'une salle et d'un ordinateur, et remercie à cette occasion les services du SCD. Pour terminer, il aimerait saluer deux points positifs : d'abord, le décret de 2020-1467 du 27 novembre 2020 qui modifie les conditions du droit de vote au sein des universités pour les étudiants en santé dans le domaine paramédical. Et l'action mise en place par la ministre Frédérique Vidal, qui a demandé à chaque région académique d'organiser des concertations avec les interlocuteurs tels que l'Université, le CROUS, la Région, le Département, les élus étudiants, en ce qui concerne la précarité étudiante ou la reprise progressive des cours.

Le Président répond que la possibilité de tenir le Conseil d'administration en présentiel été exploitée. Malheureusement, les conditions matérielles ne permettent pas de le faire. Il prévoit tout de même de réunir les administratrices et administrateurs de la mandature 2016-2020.

<u>Point n°1 : Budget initial 2021</u>
Rapporteur(s) : Le Président, Le DFC

Le Président indique que la présentation est partagée entre le DFC pour la partie technique du budget, et lui-même pour la partie stratégique.

Le DFC rappelle que le budget initial est un acte important de la vie de l'Université. Ce budget est prudentiel et réaliste, il est fondé sur un pilotage et une gestion maîtrisée des moyens. Il découle du séminaire des moyens, et du débat d'orientation budgétaire (DOB) qui a eu lieu en juillet 2020. Il va reprendre l'ensemble des grands objectifs via la lettre de cadrage qui a été votée lors du CA du 17 septembre 2020. L'ensemble de ces objectifs primordiaux va permettre cette construction budgétaire et la future allocation des moyens. Il y a eu 38 dialogues budgétaires en 10 jours avec l'ensemble des composantes et directions, qui a permis de finaliser chaque budget afin de concaténer l'ensemble. Le budget initial reprend les deux adages importants, essentiels réglementairement : la soutenabilité et l'équilibre budgétaire. Le budget d'université est composé d'une part des recettes budgétaires et d'autre part, des dépenses budgétaires. Les différents types de recettes sont les recettes à caractère général, propres et affectées. Le budget est structuré également en grandes missions : la formation, la documentation, la recherche, l'immobilier et la grande mission pilotage et support transversal, notamment avec un axe fort basé sur l'amélioration de l'écosystème d'outils numériques. Cette année particulière amène à contribuer de manière importante à la mise en œuvre d'une part, de l'enseignement hybride et d'autre part, du télétravail. Les documents présentés aux membres comportent les 10 tableaux GBCP, réglementaires, mis en œuvre depuis 2012 ; ainsi que la note de présentation qui va reprendre l'ensemble du budget d'un point de vue un peu plus détaillé et de manière transversale sur l'ensemble des missions importantes.

Dans ces recettes budgétaires, il y en a deux types : d'une part, les recettes globalisées et d'autre part, les recettes fléchées.

Les recettes budgétaires représentent un total de 162 millions d'euros qui est à identique au budget de 2020. Les recettes globalisées sont à hauteur de 138 millions d'euros. La plus importante de ces recettes globalisées est la subvention pour charges de service public (SCSP) qui est allouée par le ministère. Cela permet de financer, d'une part, de la masse salariale et d'autre part, de fonctionnement. Cette SCSP est en hausse de 3 millions par rapport à la pré notification de 2020, due à une forte politique volontariste de l'Etablissement. Le dialogue se poursuit avec le rectorat et le ministère dans le cadre du dialogue de stratégie de gestion qui a deux phases, notamment pour la partie phase une (DSG1) relative aux moyens nouveaux, au niveau de la masse salariale ou au niveau du fonctionnement. Il existe d'autres financements liés à des conventions, venant de la Région ou autres collectivités. La troisième recette globalisée, la fiscalité affectée, concerne la contribution de vie étudiante et de campus (CVEC). Il y a un renforcement de la vie étudiante avec les moyens CVEC en complément des moyens alloués par l'Etablissement pour la vie étudiante. La fiscalité affectée est un impôt qui a été mis en œuvre depuis deux ans par le gouvernement. Les recettes propres sont liées aux droits d'inscription, aux prestations de formation continue ou des prestations de service, des locations de salles serveurs, et des locations de salles.

Les recettes fléchées sont à hauteur de 24 millions d'euros. Elles sont dédiées à une dépense précise. Les recettes fléchées fonctionnent sur le principe même que les dépenses sont égales aux recettes. Les financements fléchés sont liés aux conventions des différents partenaires, tels que la Région, le FEDER, le Département. Elle représente 24 millions d'euros pour l'allocation des moyens 2021. La répartition des recettes globalisées : la forte part importante de la subvention pour charges de charges publiques à hauteur de 76 %. Cette part est en augmentation depuis cinq ans, notamment au niveau de la masse salariale. Une augmentation de 20 %, très caractéristique de l'Université par rapport à la moyenne des augmentations nationales. Cette part de subvention pour charges de service public en hausse de 3 millions à 105 millions d'euros cette année pour 2021, est composée d'une part masse salariale à hauteur de 96 millions d'euros et d'une part fonctionnement à 8,8 millions d'euros. La part de fonctionnement n'augmente pas sensiblement depuis ces dernières années, ce qui est un frein pour les infrastructures, la maintenance, la mise en place des actions au niveau de l'Etablissement. Pour cela, dans le cadre du DSG1, il est remonté au ministère l'importance d'augmenter cette part. Les autres financements sont à hauteur de 16 %, la fiscalité affectée à 1,2 million d'euros à hauteur de 1 % pour la CVEC, et les ressources propres à hauteur de 7 % qui continuent d'être en augmentation.

Les dépenses budgétaires se décomposent en trois enveloppes. L'enveloppe « personnel » est de 108 millions d'euros. Le plafond d'emploi est situé à 1 024 pour l'ensemble de l'Université. L'enveloppe « fonctionnement » est de 24 millions d'euros. Elle va être utilisée pour toutes les dépenses inéluctables, incompressibles qui représentent un quart, telles que les fluides et autres dépenses liées à des contrats de maintenance. Dans cette enveloppe « fonctionnement » se retrouve des dépenses diverses et variées pour les frais de mission, et pour des conventions afférentes. L'enveloppe « investissement » est de 29 millions d'euros. Elle concerne tous les biens supérieurs à 800 euros hors taxes, et qui ont une durée de vie d'une année minimum. Ces biens sont amortis dans le cadre d'un plan d'amortissement voté en Conseil d'administration. Dans l'ensemble de cette enveloppe « investissement », se retrouvent les grands projets, structurant d'établissements, transversaux, menés par le SPSI, tel que le CPER. Notamment les projets de performance énergétique, qui contribuent au verdissement de l'Université. Il y a aussi des projets liés à des conventions recherches et hors recherche. La répartition de l'ensemble des dépenses est la suivante : l'enveloppe

« personnel » à hauteur de 67 %, dans la moyenne nationale ; l'enveloppe « fonctionnement », à hauteur de 15 %, et l'enveloppe « investissement » à hauteur de 18 %.

Pour l'allocation des moyens 2021, au-delà des recettes et des dépenses pour les décliner de manière transversale, il y aura une demande de prélèvement sur fonds de roulement, à hauteur de 1,116 million d'euros. Pour rappel, en 2020, il y a eu également un prélèvement sur fonds de roulement, d'un million d'euros. C'est une nécessité de faire ce prélèvement de fonds de roulement, afin d'avoir un budget en équilibre et pour répondre à la majorité des besoins remontés en dialogue de gestion. Lors de l'arbitrage, la politique de l'Etablissement a été d'axer sur les directions et composantes, et d'arbitrer au niveau des fonctions supports. En 2021, il sera possible, lors d'un BR, de réalimenter ces fonctions de support, selon l'exécution budgétaire 2020, et selon les différents besoins. Ce fonds de roulement va se décliner en une part consacrée aux SPSI, à hauteur de 400 000 euros. Il y aura une part équipement et travaux, transversale, à hauteur de 716 000 euros qui va concerner l'ensemble des composantes et des directions, mais également certains moyens mutualisés, tels que les véhicules, l'informatique, la communication, qui est une nouveauté pour l'exercice 2021.

Des 10 tableaux GPCP, les tableaux pivots sont présentés :
- Le tableau n°2, des opérations budgétaires. Sur la partie recettes, ce sont les grands éléments de vie de l'Université, depuis ces dernières années : le compte financier 2019, qui est une base arrêtée, exécutée à hauteur de 122 millions d'euros ; le BI 2020 voté en décembre 2019 ; et enfin le BR 2020. Le BP 2021 est à hauteur de 162 millions d'euros. L'écart entre le budget initial 2021 et le budget initial 2020 permet de visualiser les grandes nouveautés, ou les axes politiques favorisés. La subvention pour charges de service public est en hausse de près de 3 millions d'euros par rapport à 2020. Au niveau des dépenses, les mêmes éléments sont présentés en ajoutant les autorisations d'engagement des CP. C'est la limite maximum que l'Etablissement peut engager juridiquement du point de vue budgétaire. Le pendant du point de vue comptable, ce sont les crédits de paiement qui représentent l'autorisation maximum pour régler les factures. Au niveau des CP, le budget est de 161 729 000 euros. Les trois grandes enveloppes déclinées : « personnel, fonctionnement, investissement » sont chacune alimentée par des recettes à caractère général, propres et affectées. Le solde budgétaire va correspondre à la différence entre les recettes encaissées et les crédits de paiement payés. Le conflit 2019 avait un solde budgétaire en déficit, de moins de 10 millions. Le BI 2020 était prévu à moins 3,8 millions et le BR 1 est sur un solde budgétaire déficitaire à moins de 4,4 millions. Le solde budgétaire en déficit s'explique par des phases cycliques. Notamment au vu des recettes affectées sur conventions ou hors conventions recherche pour lesquelles l'Université fait l'avance de fonds. Ce sera via des bilans intermédiaires et finaux, que les collectivités, les différents financeurs reversent le montant dû. Cela engendre ainsi un décalage. Celui-ci a été réduit de 50 % sur le BR 1 par rapport financier exécuté de 2019. Il est important de continuer à alimenter le solde budgétaire pour le faire redevenir positif. Ce BP 2021 va permettre de remonter l'ensemble des indicateurs avec un solde budgétaire excédentaire à hauteur de 670 000 euros, qui va permettre d'alimenter la trésorerie, un autre indicateur important.

- Le compte de résultat prévisionnel, du point de vue comptable présente d'une part les produits, en ajoutant la quote-part des subventions d'investissement. C'est-à-dire la neutralisation des biens amortis. Tous les biens financés de manière fléchée par des prestataires et financeurs extérieurs sont neutralisés. Seuls les biens sur fonds propres ne sont pas neutralisés, et augmentent la part dépense du budget. Le total des produits est à hauteur de 144 millions d'euros, en hausse par rapport au BI 2020. D'autre part les charges retracent l'enveloppe « personnel », « fonctionnement ». Le tableau de contrôle provisionnel ne prend pas en compte l'investissement. Le total des charges, à hauteur de 139 millions d'euros, en

hausse par rapport au BI 2020. La différence entre les ressources et les charges donne un résultat bénéficiaire de l'ordre de 4,6 millions d'euros, qui représente plus du double du compte financier de 2019. Pour rappel, au BI 2020, affiche un résultat bénéficiaire à hauteur de 50 000 euros, tandis que le BR fait un résultat déficitaire de plus de 2 millions d'euros. 2020 est une année exceptionnelle, liée notamment à la Covid avec plus de 2,5 millions d'euros de dépenses. Un budget avec un résultat excédentaire de 4,6 millions d'euros, pour un total à l'équilibre de 144 millions, en hausse de 15 millions par rapport au BI 2020. L'état provisionnel de l'évolution de la situation patrimoniale, au niveau des ressources. La partie ressource retrace l'ensemble des financements sur l'enveloppe « investissement ». La première ligne correspond à la capacité d'autofinancement (CAF), qui va permettre d'alimenter l'ensemble du budget. Cela va donner à l'Etablissement une meilleure latitude pour maîtriser le budget et exécuter l'ensemble des actions. Elle est à hauteur de 6,5 millions, en augmentation de 50 % par rapport au compte financier 2019, et quadruple par rapport aux BI 2020. Ensuite, il est ajouté le financement de l'actif par l'État, l'ensemble des financements reçus liés aux investissements, pour un total des ressources à hauteur de 30 millions d'euros. Depuis le compte en 2019, les prélèvements sur fonds de roulement s'impactent. Le pendant, au niveau des emplois, qu'au BR1 2020, une insuffisance d'autofinancement, un manque de surplus monétaires lié notamment, à la Covid et également aux avances de fonds qui peuvent être réalisées. Donc, au BP 2021, pas d'insuffisance d'autofinancement, même une CAF très importante. Les dépenses d'investissement avec un total des emplois à hauteur de 29 millions d'euros. La différence entre les ressources et les emplois donne un apport au fonds de roulement de 1 348 000 euros au niveau budgétaire. L'ensemble des indicateurs comptables présente un solde budgétaire positif, à plus de 670 000 euros, qui va permettre d'optimiser la trésorerie. Le résultat prévisionnel est à hauteur de 4,6 millions d'euros, avec un apport au fonds de roulement de 1,348 million d'euros, qui va permettre de l'augmenter à hauteur de près de 13 millions d'euros. Cela correspond à peu près à 35 jours de fonctionnement ; au-delà de la moyenne ministérielle préconisée, qui est aux alentours de 20 jours. Le fonds de roulement est important, car il va permettre de mettre en place la politique de l'Etablissement, de pallier les urgences. Le dernier prélèvement sur fonds de roulement au BR1 était pour anticiper la crise Covid. Tout au long de l'exercice 2020, cette crise a été anticipée grâce à la contribution solidarité, qui a permis d'assurer l'hybridation et la mise en œuvre du télétravail. La part fonds de roulement ne doit pas non plus être trop importante pour éviter la réfaction budgétaire ministérielle. Il faut osciller entre 20 et 40 jours. Au niveau de l'atterrissage de la trésorerie est identique par rapport à 2020, aux alentours de cinq millions d'euros. Cela correspond à peu près à 14 jours, dans la moyenne. C'est un prévisionnel budgétaire à 100 %, c'est-à-dire 100 % des recettes sont exécutées et 100 % des dépenses sont exécutées. Dans la réalité, pour le compte financier 2019, les taux d'exécution sont aux alentours de 96 % qui n'atteignent jamais 100 %. Une loi de finances rectificative devrait avoir lieu en cette fin d'année sur le remboursement des dépenses Covid. Il est proposé aux voix deux articles pour cette présentation budgétaire. L'article 1 statue sur les autorisations budgétaires, les autorisations d'engagement, les crédits de paiement, les prévisions de recettes et le solde budgétaire. Les autorisations budgétaires concernent 1014 emplois sous plafond de l'État alloués, et 271 hors plafond de l'État qui concernent des ressources propres et des conventions diverses. Et l'article 2 se prononce sur les prévisions comptables avec la variation de la trésorerie en hausse de 727 000 euros. C'est le solde budgétaire qui contribue, d'une part, à alimenter cette trésorerie. Il y a aussi les recettes patrimoniales, la forte capacité d'autofinancement, et enfin, la variation de fonds de roulement.

Le Président enchaîne sur la partie stratégique du budget. Il rappelle l'ambition de faire de l'Université un établissement de référence dans la zone océan Indien. Trois grands enjeux se dégagent : l'enjeu d'une nouvelle offre de formation qui est adaptée à son territoire, à sa région ; l'enjeu de faire des pôles scientifiques de pointe intégrés dans des plateformes de

recherche et également au niveau d'une Maison des Sciences de l'Homme de l'Océan Indien (MSHOI) ; et l'enjeu international en développant une vraie force de frappe appuyée sur un certain nombre de réseaux. Ces éléments apparaissent dans le Contrat quinquennal 2020-2024. Ce budget 2021 en sera le deuxième exercice budgétaire. Ce contrat n'est pas encore signé. Ceci dit, les éléments budgétaires ont tendance à aller dans le sens des demandes de l'Etablissement au ministère. Les priorités sont axées sur deux volets : le volet de la campagne emploi et le volet du budget, hors masse salariale. Sur le champ de la formation, la vie étudiante et le campus, ce budget permet d'alimenter les priorités budgétaires. C'est-à-dire être en capacité de communiquer sur l'offre de formation, l'analyser, la faire évoluer. Sur la partie recherche, il est question d'augmenter les moyens récurrents des unités de recherche et la valorisation économique de la recherche, et de sanctuariser un centre de dépenses incompressibles. Enfin, accompagner un certain nombre de projets, en particulier celui en SHS avec la MSHOI. Sur les relations internationales, un programme a été mis en place avec la région Réunion et Campus France. Cela facilitera la politique d'accueil pour les néo-entrants, en particulier le logement des étudiants internationaux, en lien avec le CROUS. Sur les questions de pilotage des conditions de travail, il est question de mettre les moyens pour la rénovation des bâtiments. La maintenance des bâtiments relève du budget propre de l'Etablissement. Faire aussi en sorte de mobiliser des fonds pour avoir un vrai effet de levier pour générer des ressources. Toute la partie qui concerne la transition vers le numérique et les actions menées en matière de handicap. Et avoir des campus qui soient des éco campus, permettant à la fois le déploiement des missions, mais aussi faire en sorte que l'ensemble des usagers de ces campus, les personnels et les étudiants, puissent s'y épanouir. D'une façon globale, le débat d'orientation budgétaire mené en juillet 2020 a permis de définir des grands principes : le principe d'équilibre budgétaire qui a été appliqué pour le budget initial 2021, en intégrant notamment la question du glissement vieillesse technicité, une masse salariale qui est maîtrisée, étant essentiellement constitué de la campagne emploi, maintenir l'effort sur la maintenance des infrastructures, la mise en accessibilité, la sécurité, le plan pluriannuel pour le financement du schéma pluriannuel de stratégie immobilière par prélèvement sur fonds de roulement, et l'ensemble des priorités issues du séminaire moyen. Ces principes ont présidé à l'élaboration budgétaire. À ce stade, c'est un budget initial prévisionnel qui n'intègre pas les moyens nouveaux 2021, bien que ceux de 2020 y figurent. Ils avaient fait l'objet d'un dialogue stratégique et de gestion, et d'une notification du ministère en termes de subvention pour charges de service public. Ce qui permet d'expliquer l'augmentation de trois millions d'euros sur la SCSP. L'année 2020 a été impactée par la crise Covid, 2,5 millions d'euros ont été pris sur le budget pour accompagner toutes les évolutions nécessaires des moyens, pour faire face à cette crise. Ces moyens devraient être compensés, la demande a été formulée par le ministère. Au regard de l'année précédente, les dépenses globales sur le budget 2021 sont de 161 700 000 euros. Cela traduit une trajectoire de diminution des dépenses et de rationalisation de l'utilisation du budget. Pour deux tiers, ces dépenses concernent les personnels. Pour un tiers, cela concerne le fonctionnement et l'investissement, sachant que la part d'investissement est essentiellement liée aux ressources affectées. Sur les recettes à caractère général comptent deux tiers des recettes. Les recettes propres de l'Etablissement constituent un point d'amélioration pour l'avenir, à 5 %. Les recettes affectées sont importantes, et proviennent de remboursements suite à des dépenses déjà effectuées. Les recettes globales à hauteur de 162 300 000 euros, qui sont en diminution de 0,3 % par rapport à l'année précédente. Les recettes de l'Etablissement proviennent en très grande partie de la subvention pour le service public de l'État. Il remercie l'État pour son accompagnement historique sur cette mandature. Cela est dû à un effet conjugué d'une action forte de l'Etablissement, plus de politiques publiques ont été mises en place par le ministère qu'on a su mobiliser, et à travers la loi ORE, ou les moyens qui sont alloués à la réforme des études de santé. Les recettes affectées, 45 millions d'euros, il faut remercier les collectivités territoriales, la Région, le Département. Enfin, les indicateurs budgétaires sont sur une trajectoire d'amélioration avec une trésorerie

prévisionnelle qui finirait à 5,2 millions d'euros, et un fonds de roulement en augmentation. Il tient à exprimer ses remerciements à tous les contributeurs : Monsieur le DFC, toutes ses équipes, l'administration de l'Etablissement de façon générale. Il fait savoir que c'est un travail extrêmement prenant et mobilisateur pour la DFC, la DRH, l'ensemble des structures, des composantes, des laboratoires, des directions et services.

Il y a deux sessions de vote : un premier vote pour les autorisations budgétaires, puis un deuxième pour les prévisions comptables.

Article 1 :

Résultat du vote								
Vote	électronique							
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				24				
N'ayant pas pris part au vote				3				
Nombre de voix	pour	21	contre	0	abstention(s)	0	refus	0

Article 2 :

Résultat du vote								
Vote	électronique							
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				21				
N'ayant pas pris part au vote				3				
Nombre de voix	pour	18	contre	0	abstention(s)	0	refus	0

Point n°2 : Campagne emplois 2021

Rapporteur : Le Président, le DRH

Le Président précise que cette campagne emploi 2021 concerne une brique du budget qui vient d'être validé. Elle a été présentée en Conseil des directeurs de composantes le 3 décembre 2020 et en Comité technique du 7 décembre 2020. Elle sera présentée dans son volet des profils de poste au Conseil académique du 15 décembre prochain. La liasse de documents transmise contient cinq volets : un premier volet sur les emplois d'enseignants et enseignants-chercheurs titulaires, un deuxième sur les enseignants et enseignants-chercheurs contractuels, deux autres sur les BIATSS titulaires et contractuels et enfin, un récapitulatif.

Le premier volet correspond à la volumétrie validée par le Conseil d'administration dans le cadre de la lettre de cadrage qui a été adoptée le 17 septembre dernier. Globalement les éléments de cadrage sont respectés, la volumétrie est un peu supérieure, puisqu'il était question d'être sur une vingtaine d'emplois mise au concours, qui est passée à 24 emplois comprenant 2 rehaussements. Les accompagnements se traduisent par : 1 PR à l'Esiroi validé dans la campagne emploi précédente qui n'avait pas été pourvu. Un deuxième poste correspond à une compensation de mobilité interne de la composante vers une autre. Au niveau de l'IAE, 3 demandes ont été formulées, dont 1 validée de maître de conférences en section 06 sciences de gestion suite à un départ en retraite. Pour l'Institut de l'illettrisme, un rehaussement d'un emploi de professeur certifié en emploi de maître de conférences en

section 7 et 73. Au niveau de l'INSPE une composante en pleine réforme et développement, puisque l'ESPE a laissé place à l'INSPE donc 1 emploi de PRAG. Il provient d'un emploi de maître de conférences qui avait été alloué à la composante et qui serait transformé, 1 emploi de maître de conférences en numérique mathématiques sur le deuxième poste, 1 emploi de professeur certifié en arts plastiques et 1 emploi de professeur agrégé ou certifié en lettres. Ces 3 postes sont destinés à compenser des départs, dont un à la retraite.

Les lignes "moyens ORE", pour information, sont les remontées de la composante en termes de besoins sur les moyens du plan Etudiant, sachant que la volumétrie allouée à l'Etablissement n'est pas encore connue. Dès information, il y aura une campagne d'emploi complémentaire pour arbitrer ces moyens.

- Au niveau de l'IUT, les trois premières demandes sont accompagnées : 1 emploi de professeur agrégé ou de professeur certifié second degré pour le département GEA en écogestion, et 2 emplois pour le département génie civil et construction durable. Des emplois d'enseignants, soit agrégés, soit certifiés, qui sont destinés tous les trois à compenser des départs à la retraite. Il y a un autre poste destiné au département technique de commercialisation, donc 1 emploi de professeur agrégé de second degré en marketing qui correspond à une dotation fournie et fléchée à l'IUT.

- Au niveau de l'UFR Droit-Économie, 2 emplois sont accompagnés pour faire face à l'afflux des étudiants : 1 emploi de professeur en section 02, et 1 emploi de maître de conférences en section 05. C'est une composante de l'établissement qui accueille le plus grand nombre d'étudiants.

-Au niveau de l'UFR Lettres et Sciences Humaines, qui accueille beaucoup d'étudiants, et qui dispose d'un grand nombre de supports vacants, suite à des départs en mobilité ou à des départs à la retraite. Il est proposé de l'accompagner avec 2 emplois de professeurs des universités, donc 1 en espagnol et 1 en histoire, 1 emploi de professeur d'université en géographie et 1 emploi de maître de conférences en Infocom, 1 emploi de professeur agrégé du second degré en anglais pour département en anglais.

- Au niveau de l'UFR Santé, composante qui a le taux d'encadrement pédagogique le plus faible, et qui accueille un nombre de plus en plus important d'étudiants. C'est accompagner avec 2 emplois de maîtres de conférences, 1 en 64e-65e section au CNU et l'autre en 65e-66e section CNU. Il est proposé d'affecter un emploi d'enseignant du second degré à la Maison des langues avec un fléchage UFR Santé. La Maison des langues est mobilisée pour toute la certification en langues et ce poste qui lui est attribué est demandé par l'UFR Santé ; la politique de l'Etablissement étant de regrouper tous les postes en anglais à la Maison des langues pour être mutualisés.

- L'UFR SHE fait face à un afflux d'étudiants important, notamment le département STAPS. C'est accompagner les 2 emplois de premiers emplois, qui sont des emplois de professeurs agrégés du second degré, 1 emploi en rehaussement d'un maître de conférences vers un professeur des universités sur les sections 66, 67, 68. Il y a aussi trois demandes, au type des moyens ORE mentionnées pour information.

- Enfin, l'UFR ST est accompagnée pour 1 emploi de professeur d'université en chimie sur support vacant de la composante. 2 demandes de maîtres de conférences ont été formulées dans le cadre des moyens ORE.

Pour les emplois d'enseignants, enseignants-chercheurs titulaires, il y a eu 63 demandes, pour arbitrer 24 ouvertures de concours, et 2 rehaussements.

Sur le volet enseignant, enseignant-chercheur contractuel, l'Etablissement accompagne en termes de poste de contractuel, lorsque cela ne peut se faire en termes de poste de titulaire.

- Pour la DFTLV, conformément à la lettre de cadrage budgétaire validée, 2 emplois sont des renouvellements sur "moyens ORE".

- Pour la DOFIP, 2 emplois sont renouvelés,

- Pour l'IAE qui demandait trois emplois titulaires, mais en cas de non-possibilité d'accompagnement, des emplois contractuels sont proposés en remplacement, comme à l'accoutumée.

-Pour la D2IN, 1 emploi de professeur pour la certification X. Il s'agit d'un départ en retraite et conformément à la lettre de cadrage, tout départ en retraite dans l'année universitaire 2020-2021 est compensé par un emploi contractuel, s'il y a la possibilité.

- Pour l'INSPE, ce sont 2 emplois de mis à disposition inversée qui sont renouvelés.

- Pour l'IUT, des emplois sont renouvelés avec 1 emploi sur moyens ORE, puis les autres emplois correspondent à des emplois de professeurs et 1 emploi d'ATER à temps plein en section CNU 64.

- Pour la Maison des langues, 4 postes d'enseignants, sachant qu'ils se répartissent sur plusieurs campus.

- Pour l'UFR Droit-Économie, les emplois d'ATER affectés sont ventilés par la composante en 2 temps pleins et 2 mi-temps. Les emplois ORE destinés à accompagner les parcours adaptés, sont reconduits.

- Pour l'UFR Lettres et sciences humaines, suite à un départ en mobilité, 1 ATER à temps plein en section 7 a été validé. Les emplois sur moyens ORE ont été renouvelés.

- Pour l'UFR santé, les emplois de professeurs associés sont pour l'ensemble renouvelés.

- Pour l'UFR SHE, il y a 4 emplois d'enseignants qui ont été reconduits.

- Pour l'UFR ST, 1 emploi d'enseignant en anglais est ouvert suite à des supports qui sont vacants et 1 emploi d'ATER à temps plein est affecté au département Sciences de la Terre comme convenu dans le cadre des réunions de dialogue de gestion.

Monsieur Manant questionne sur la signification des termes CNU6, CNU27. Il se demande s'il y a un rapport avec une lettre ouverte d'un certain nombre de professeurs de l'Université de La Réunion sur la LPR, qui demandaient à tous les candidats à la présidence, de ne pas appliquer la nouvelle disposition qui écartait de fait la CNU. Est-ce que l'Université de La Réunion va appliquer le recrutement local, ou bien cela restera toujours au caractère de la CNU, malgré le fait que la LPR l'ait enlevé ?

Le Président explique que le CNU, le Conseil National des Universités, est une instance nationale d'opérations liée aux emplois d'enseignants-chercheurs. Elle traite par groupes et sous-groupes qui correspondent à des disciplines. La section CNU exprime la discipline concernée par l'emploi. Pour les recrutements sur les emplois d'enseignants-chercheurs, le CNU est amené à donner la compétence, la qualification aux fonctions d'enseignants-chercheurs, maître de conférences ou professeur des universités. La loi de programmation de la recherche par un amendement qui a été introduit au Sénat, donne la possibilité à titre expérimental, à certains établissements de ne pas mobiliser le CNU sur les recrutements. C'est une question qui avait été posée aux candidats à la présidence d'université pour la mandature 2020-2024. Dans le cas de l'Université de La Réunion, il n'est pas prévu de mobiliser cette expérimentation. Cela n'est pas lié au caractère local ou non du recrutement, mais lié au passage par l'instance nationale qui garantit une objectivité nationale. Des établissements ont souhaité, dans certains cas, avoir une latitude plus conforme à l'autonomie des universités, loi votée en 2007. Les universités de très grande taille, ou les universités fusionnées demandent, à titre expérimental, à ne pas passer par le CNU pour être en capacité de faire des recrutements de très haut niveau. Ce sont ces éléments qui ont été indiqués à la CPU.

Monsieur Chabriat considère qu'il n'y a pas à voter, en Conseil d'administration, sur les sections CNU et les profils des emplois, mais plutôt sur un volume global de masse salariale. Ensuite, c'est la Commission de la recherche, la CFVU, de faire le travail sur l'opération CE, la masse salariale vers des emplois. Parler de rehaussement de postes, il s'y est toujours opposé, dans le sens où cela présuppose que les concours soient ciblés pour des collègues de l'Etablissement. Parce que si tel n'était pas le cas, cela voudrait dire qu'on recruterait potentiellement des collègues de l'extérieur et cela ne correspondrait pas à un rehaussement de postes. En termes de coût, plusieurs recrutements externes ne peuvent être supportés. Le travail en tant qu'administrateur est de se dire qu'il y a un risque. Il demande au président et à l'agent comptable, si le risque est mesuré et que l'Etablissement peut le tenir en termes de masse salariale.

Le Président répond que le choix fait est de présenter une campagne complète, puisque cela relève des compétences des instances. La compétence du Conseil d'administration concerne les moyens et également la réglementation. Il est à noter que le Conseil d'administration inclut des enseignants-chercheurs qui, appartiennent à des composantes, à des laboratoires, et cela leur permet d'avoir une vision qui soit la plus proche possible de la réalité de l'affectation des emplois. Il est donné, à travers ce point, la lecture de la volumétrie des emplois, de l'affectation des emplois, de la spécialité des emplois et celle sur la masse salariale qui est mobilisée. C'est-à-dire l'ouverture des concours et les moyens qui y sont associés.

Ensuite, sur la question des rehaussements, un vocabulaire propre à l'Etablissement, qui est utilisé de façon courante pour les enseignants, enseignants-chercheurs et pour les personnels BIATSS, pour mentionner l'accompagnement des collègues dans le cadre d'une trajectoire professionnelle pour accéder à un grade supérieur. Il est mis en œuvre des promotions sur un certain nombre de postes. Le risque est non seulement maîtrisé, mesuré, puisque ces rehaussements sur les emplois d'enseignants, enseignants-chercheurs, ne représente que deux emplois sur la totalité. L'Etablissement a une lecture un peu plus concrète de ce risque, puisque cela fait quelques années que c'est pratiqué sur les personnels BIATSS, une année sur les personnels enseignants, enseignants-chercheurs. Le Conseil d'administration est l'instance qui fixe la politique de l'établissement dans le choix d'accompagner les collègues en matière de promotion. Ce choix est exposé aux membres des jurys qui n'ont pas une obligation à recruter la personne qui est pressentie, soit les critères sont remplis pour être retenue sur le grade au-dessus, soit le concours est infructueux. À l'inverse, l'Etablissement avait eu, il y a quelques années, quelques difficultés liées à des départs à la retraite qui n'étaient pas, au final,

vérifiés. Ce qui signifiait un vrai risque. Aujourd'hui, ce risque n'existe plus, puisqu'à chaque fois qu'il y a un départ à la retraite, c'est un emploi de contractuel qui est mis en place.

Il poursuit sur les deux derniers volets, pour les personnels BIATSS titulaires et contractuels :

- Pour le volet des personnels BIATSS titulaires, il y a eu un nombre de demandes extrêmement important, soit 99, alors que la lettre de cadrage stipule que l'ordre de grandeur de la volumétrie de la campagne emploi, est de 9 concours. Donc ces 9 concours ont été arbitrés favorablement : il y a 1 emploi à la D2IP, 1 emploi à la DAMAN, 1 emploi à la DRIVE, 2 emplois à la DSI, 1 emploi à l'IAE, 1 emploi à la Maison des langues, 1 emploi d'IGE au niveau de l'OSU-R, et 1 emploi à l'UFR santé.

Les rehaussements ont été validés à hauteur de 22 : 2 à l'UFR SHE, un IGE vers IGR et un TECH vers ASI. Il y a également 1 emploi à rehaussement qui est proposé à l'UFR Droit-Économie. 2 emplois sont proposés à l'IUT de C vers B. 1 emploi proposé à l'INSPE de TECH vers ASI. 1 emploi proposé à la DVEC vers ASI. 1 emploi à la DRH vers TECH. Et à la DLMHS, devenue, depuis le dernier Conseil d'administration : la Direction logistique reprographie et la direction sécurité santé au travail. Il y a eu un nombre important de rehaussements des priorités qui ont été arbitrés favorablement, en réponse à la crise traversée de façon forte toute cette année. L'ensemble des personnels avait exprimé à plusieurs reprises le souhait d'être accompagné dans leur trajectoire professionnelle. Cette direction a de plus été très fortement mobilisée dans le cadre de la situation liée à la Covid-19. Au niveau de la Direction générale des services, 1 rehaussement d'un emploi ASI vers IGE. Au niveau de la Direction de l'immobilier du suivi des fonds européens, 1 rehaussement d'un emploi de CDI vers un emploi de titulaire. 3 emplois à la DAMAN, des rehaussements de TECH vers ASI.

- Pour le volet des personnels BIATSS contractuels, il y a eu un nombre très important de demandes de reconduction qui est de 170, pour lequel il y a eu 131 demandes qui ont été accordées contractuels hors support État, et sur les supports État, 45 demandes ont été formulées pour 42 accordées. L'inscription dans la lettre de cadrage du renouvellement de l'ensemble des agents contractuels trouve ici sa concrétisation. Il y a eu quelques nouvelles demandes, mais en nombre très limité, qui ont été accompagnées. 1 nouvelle demande provient de l'UFR Santé avec un poste anciennement positionné sur convention, qui est mobilisé sur Budget établissement, à la demande de la composante. Il y a 2 autres emplois au niveau du service Égalité mission handicap qui correspondent au conventionnement avec le FIPHP, qui va permettre de mieux répondre à l'obligation réglementaire d'un taux d'emploi de personnes en situation de handicap de 6 %, ce qui n'est pas encore réalisé au sein de l'Etablissement.

Le DRH poursuit sur la présentation du tableau récapitulatif de la campagne emploi 2021 par rapport aux éléments présentés dans l'intervention du Président. Ce tableau comprend la catégorie des emplois, l'expression des besoins formulés par les structures, l'arbitrage opéré par la présidence, un indicateur concernant le ratio entre le rapport de l'expression de besoins et les emplois arbitrés, le coût chargé moyen annuel théorique de chacune des catégories, le coût théorique sur les 4 derniers mois de l'exercice de 2021.

- Pour la catégorie des enseignants, enseignants-chercheurs titulaires, y compris les rehaussements, 63 demandes ont été exprimées pour 26 emplois arbitrés, soit un ratio de 41 % d'accompagnement par rapport aux besoins exprimés. Cela représente en coût chargé moyen annuel théorique près de 2 800 000 euros sur quatre mois, l'équivalent qui est estimé à un peu plus de 905 000 euros.

- Pour la catégorie des personnels titulaires BIATSS, 99 demandes, dont 31 emplois ont été accompagnés à hauteur de 31 %. Le coût chargé moyen annuel théorique est de 1 300 000 euros. Le coût théorique sur les quatre mois est de 181 831 euros. Sachant qu'à ce stade, le coût tient compte de l'affectation des lauréats de concours affectés au 1er septembre, et que les catégories A sont en poste à compter du 1er décembre de l'année concernée. Le total de titulaires représente 57 emplois accompagnés. L'équivalent du coût chargé moyen annuel théorique est aux alentours de 4 millions d'euros. Et l'équivalent sur les quatre mois s'élève à 1 087 000 euros.

- Pour la catégorie des enseignants, enseignants-chercheurs contractuels avec une déclinaison pour les contractuels, enseignants/enseignants-chercheurs financés sur caractère général. 75 demandes, un accompagnement à hauteur de 56 %. 42 emplois arbitrés favorablement pour un coût chargé moyen annuel théorique de près de 1 900 000 euros. L'équivalent sur les 4 derniers mois de l'exercice de 2020 est d'un peu plus de 600 000 euros.

- Pour les personnels BIATSS contractuels hors PEC, l'arbitrage a été de 167 accompagnements sur les 232 demandes exprimées. Le coût associé est de l'ordre de 6 millions d'euros. En tiers d'année, le montant est de 2 millions d'euros.

Pour synthétiser, le total des enseignants, enseignants-chercheurs, est de 138 besoins exprimés, 68 emplois accompagnés, dont l'équivalent 4 600 000 euros en matière de masse salariale. En tiers d'année, un peu plus de 1 500 000 euros. Pour la synthèse au niveau des BIATSS, il est réalisé un accompagnement de 198 sur 331 demandes, soit en équivalent de masse salariale, 7 400 000 euros et en tiers d'année, 2 200 000 euros. Au total, pour cette campagne emplois, c'est un accompagnement de 57 % des demandes qui ont été exprimées par l'ensemble des structures, soit l'équivalent de 266 emplois arbitrés pour un coût chargé moyen annuel théorique d'une année, près de 12 millions d'euros et l'équivalent sur 4 mois de près de 3 800 000 euros.

Il est à noter qu'au niveau des contractuels BIATSS, ne sont pas intégrés les contractuels qui sont financés sur ressources propres et sur ressources affectées.

Le Président rajoute sur le volet des enseignants, enseignants-chercheurs contractuels, que la proposition qui est faite correspond à la première vague. Puis une deuxième vague intervient généralement dans le courant du semestre deux de l'année universitaire, en prévision de l'année universitaire suivante. Souvent, celle-ci est alimentée par des supports qui, soit proviennent d'un recrutement qui n'a pas eu lieu, soit proviennent de départs en mobilité ou à la retraite ou autre. Ce point donne une lecture du prévisionnel de la campagne emplois totale, consolidée sur 2021, sachant que les moyens nouveaux ne sont pas encore connus. Il y aura une campagne emplois complémentaire, avec un retour envisagé du ministère d'ici la fin de l'année 2020. Dès mars/avril un complément de campagne emplois permettrait des recrutements soit pour septembre, soit pour janvier 2022.

Le Directeur de l'IUT remercie l'équipe présidentielle et les services pour les différents échanges et les remontées opérées sur le tableau pour le stabiliser. Il reste une dernière modification qui n'a pas été portée, sans incidence budgétaire, concernant l'emploi contractuel à 50 % pour le département carrières sociales. Il y avait 2 demandes, 1 seule a été arbitrée. Le département souhaiterait que ce soit sur les sciences de l'éducation, c'est-à-dire le deuxième emploi.

Le Président prend bonne note de la demande de modification.

La secrétaire de séance remonte au Président les demandes de modifications apparaissant dans les discussions instantanées.

Le Président partage l'écran pour une lecture des discussions aux membres : une demande d'ATER section 11 pour le labo DIRE qui aurait dû normalement apparaître dans le volet des enseignants-chercheurs contractuels au titre de l'UFR Lettres et Sciences humaines. En effet, ce poste ne figure pas dans le tableau des remontées. La composante sera accompagnée sur ce volet, si cela n'apparaît pas dans cette première vague, ce sera dans une seconde vague, au prochain semestre. Il faudra faire remonter la demande sur la prochaine vague, sans impact sur la prise de fonction, qui reste au 1er septembre de l'année 2021.

Monsieur Chabriat fait part de son ressenti sur les dernières interventions qui illustrent le fait que la présentation de la campagne emploi se noie dans une gestion interne, dans des détails de remontées de poste pour tel ou tel département. Etant son dernier CA, et l'ayant pratiqué depuis 20 ans, en tant qu'administrateur, il souhaiterait que les échanges concernent les grands traits, les grandes orientations, les grandes masses qui respectent de grandes orientations stratégiques de l'établissement, sur un nombre d'emplois dans un champ donné, sur les grandes lignes de l'Université, telles que le développement de la Maison des sciences de l'Homme. Est-ce qu'il y a 400 000 euros de masse salariale dédiés à cette mission ? Est-ce qu'il y a 500 000 euros dédiés spécifiquement aux relations internationales ?

Le Président comprend son analyse, et rappelle que les premiers tableaux proposés au début de mandature étaient des tableaux beaucoup plus synthétiques. Au fur et à mesure de l'évolution des discussions au Conseil d'administration, la demande a été formulée d'avoir de plus en plus de transparence, cela ne correspond peut-être pas au sens des textes pour les compétences d'un Conseil d'administration. Il y a un niveau de détail extrêmement fin qui permet de voir à quel niveau est affecté tel emploi et à quoi il correspond, quel est son coût, quelle est sa provenance, etc. Il termine en disant que cette campagne emplois s'entend sous les réserves de soutenabilité budgétaire, de support vacant et en moyens nouveaux. Le Conseil d'administration sera à nouveau sollicité, dès que les moyens nouveaux auront été arbitrés. Il propose de passer au vote.

Résultat du vote								
Vote	électronique							
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				21				
N'ayant pas pris part au vote				3				
Nombre de voix	pour	18	contre	0	abstention(s)	0	refus	0

Le Président remercie les Administrateurs pour le vote favorable pour cette campagne emploi 2021 qui va permettre d'accompagner les composantes et structures internes de l'établissement d'une façon générale.

Point n° 3 : Liste des fonctions éligibles à la prime pour charges administratives et pour responsabilités pédagogiques- année universitaire 2020-2021

Rapporteur : Le DRH

Le DRH précise que ce sont deux points habituels. Le premier point concerne la liste de fonctions éligibles à la prime de charges administratives (PCA), ainsi que le taux de cette prime

pour l'année universitaire 2020-2021. Le deuxième point concerne la liste des fonctions éligibles à la prime de responsabilités pédagogiques (PRP), ainsi que les taux associés concernant l'année universitaire 2020-2021. Au niveau de la PCA, il existe deux primes de charges administratives : les primes administratives classiques qui correspondent aux primes versées notamment aux vice-présidents, directeurs d'UFR et chargés de mission au sein de l'Etablissement ; et les primes administratives d'UFR qui correspondent à des fonctions exercées au sein des UFR de l'Université. À ce niveau, il n'y a pas de changement dans les modalités d'attribution puisque chaque UFR, sur le même principe que l'année dernière, se voit attribuer en début d'année universitaire une enveloppe de primes pour notamment la prime pour charges administratives. Il appartient au directeur d'UFR de proposer les bénéficiaires ainsi que les montants individuels accordés dans la limite des fonctions et du montant maximum fixé par le Conseil d'administration. Le principe est le même concernant la prime de responsabilités pédagogiques.

En ce qui concerne la liste des fonctions PCA proposées, en comparaison des données de l'année 2019-2020, la lecture est faite de l'ensemble des remontées des UFR ; l'attribution par rapport aux membres de l'équipe présidentielle et des directeurs de composantes, des services généraux et de fédérations ou d'écoles doctorales ; pour les composantes et les fonctions ayant droit à la PCA ainsi que les demandes de réduction de service :

- Pour l'équipe présidentielle, il n'y a pas de changement par rapport à la volumétrie de l'année dernière, soit 1496 HETD.

- Pour les directions de composantes de services communs et généraux de fédérations et des écoles doctorales : une reconduction à l'identique de l'enveloppe de l'année dernière.

- Pour les responsables transversaux : pas de changement par rapport à l'année universitaire précédente, soit une volumétrie de 64 HETD.

- Pour les directeurs d'unités de recherche : la volumétrie a été reconduite à l'identique.

- Pour l'ESIROI, une reconduction de 152 HETD. Pour l'IAE, reconduction de 174 HETD. Pour l'INSPE, l'enveloppe est passée de 336 HETD à 330 HETD, donc - 6 HETD entre les deux années universitaires : une fonction a été retirée de l'équipe de direction, la fonction de responsable du site du Tampon, et une modification pour la fonction de directeur adjoint d'ingénierie qui, l'année dernière, a bénéficié de 18 HETD. Pour cette année, la proposition est de 54 HETD, la fonction de chargé de mission B2 a été retiré. Une modification concerne la volumétrie pour la fonction référent laïcité, valeur de la République qui passe de 12 HETD en 2019-2020 à 18 HETD. Pour l'IUT, les modifications font passer de 180 HETD à 216 HETD pour cette année, soit +36 avec des nouvelles fonctions, référents QVT, deux chargés de mission : chargé de mission recherche 24 HETD, chargé de mission des activités culturelles 12 HETD. Pour l'UFR DE, il n'y a pas eu de changement au niveau de la volumétrie. Pour l'UFR LSH, il n'y a pas de changement, même volumétrie de 200 HETD. Pour l'UFR santé, une reconduction à l'identique de 252 HETD. Pour l'UFR SHE, un maintien à 156 HETD, avec des modifications concernant le nombre d'HETD attribuées aux trois premières fonctions de directeur adjoint, une nouvelle fonction identifiée pour chargé de mission moyen de 18 HETD. Pour l'UFR ST, pas de changement 264 HETD. Pour le SUAPS, une reconduction de 132 HETD.

De manière synthétique par rapport à l'année dernière, le nombre d'HETD correspondant à la PCA, à ces fonctions identifiées, était de 5 584. Cette année, ce nombre d'HETD est de 5 614 donc soit +30 HETD, ce qui représente un surcoût aux alentours de 1 300 euros. Les listes de fonctions PCA sont financées sur les ressources à caractère général (RCG) de l'Etablissement.

La liste des fonctions PCA proposées sur ressources propres concerne l'IAE, pour lequel la volumétrie a été reconduite de 180 HETD. Il y a eu quelques modifications concernant les intitulés des fonctions notamment chargé de mission "relations extérieures" et chargé de mission "direction spécifique IRMSOI".

Le DRH poursuit sur la présentation la liste des fonctions PRP, en comparaison des données de l'année 2019-2020 : pour l'ESIROI, la volumétrie du nombre d'HETD est en légère augmentation puisqu'elle passe de 288 à 328 HETD, pour deux nouvelles fonctions de responsables pédagogiques d'année pour les spécialités informatiques et télécommunications 3a et 4a. Pour l'IAE, une augmentation de 18 HETD, à l'actif d'une nouvelle fonction de responsable pédagogique L3 gestion parcours marketing. Pour l'INSPE, une augmentation de plus 102 HETD pour quatre nouvelles fonctions : deux responsables pédagogiques Master 1 et Master 2 pour parcours EPS, un coordinateur UE de LVE B2 et un coordinateur PE Sud ; et deux retraits de deux fonctions : responsable pédagogique de DU et le coordinateur pour le pôle nord. Pour l'IUT, une augmentation de 140 HETD pour des nouvelles fonctions de responsable pédagogique de Licence pro. Pour l'UFR DE, la volumétrie a été reconduite à l'identique avec des nouvelles fonctions rajoutées : responsable pédagogique LAP Droit Nord, responsabilité également pédagogique de Master Droit des affaires. Pour l'UFR LSH, une augmentation de 124 HETD pour des nouvelles fonctions de responsable pédagogique L1 et responsable de Master ; deux fonctions de l'année dernière ont été retirées : responsable portail, responsable pédagogique UE transversal. Pour l'UFR Santé, une augmentation de 70, pour des nouvelles fonctions de responsable pédagogique PASS LAS, de responsable pédagogique Master 1 et Master 2, Biologie/Santé, de responsable pédagogique parcours/recherche. Pour l'UFR SHE, une augmentation de 56 HETD avec des fonctions qui ont été retirées, d'autres rajoutées, notamment responsable Master 1 Tropimundo, responsable pédagogique Licence SBE, responsable pédagogique Licence STAPS ; pour la filière LAS ; responsable pédagogique AMA GC, parcours qui serait délocalisé aux Comores. Pour l'UFR ST, il y a un certain nombre de modifications, notamment avec des fonctions qui ont été retirées : responsable pédagogique de L1, entre autres, L2, L3 ; et des modifications de fonctions en lien avec *Parcoursup*, responsables de filières L1, dans différentes spécialités : chimie, informatique, mathématiques, physique, ST, SPI, SV. Il apparaît également des nouvelles fonctions de responsable mentions, avec un certain nombre de spécialités ; également des nouvelles fonctions de responsable de filière : L1 *Parcoursup*, également L2. Il y a le retrait d'une fonction de directeur de département, spécialité Langues et Communication, soit à +70 HETD, par rapport à l'année dernière. Pour le PROFIL, une reconduction de la volumétrie à 120 HETD. Pour le SUAPS, une reconduction à 32 HETD. Pour la Maison des Langues, deux nouvelles fonctions de coordonnateur : YOLO FLSH et YOLO FDE, une augmentation de 24 HETD.

De manière synthétique, par rapport à l'année dernière, le nombre d'HETD correspondant à la PRP était de 4 534. Donc pour l'année 2020/21, ce nombre s'élève à 5 182, soit plus de 648 HETD, soit l'équivalent, en masse salariale, un surcoût pour l'Etablissement, d'un peu moins de 27 000 euros pour les listes des fonctions éligibles, sur ressources établissement, RCG.

La liste des fonctions PRP proposées, sur ressources propres concerne l'IUT, pour lequel le nombre d'HETD de l'année précédente était de 348, et pour cette année, il est estimé à 816 HETD, soit une augmentation de 468 HETD pour la fonction de responsable pédagogique de Licence professionnelle.

Le Directeur de l'UFR Droit-Economie tient à faire remarquer que la FDE est la seule composante qui apparaisse avec un +0 dans le tableau, car il a été choisi de faire des réaffectations, plutôt que de demander une augmentation de l'enveloppe. Il souhaiterait que

cela ne soit pas oublié l'année prochaine, lorsque l'UFR sollicitera l'augmentation de l'enveloppe.

Le Président du CAC salue la rigueur de la FDE et appuie totalement la demande quant à un effet mémoire pour l'année prochaine, sur cette question. Il apporte également une remarque d'ordre purement réglementaire sur la fixation annuelle de prime pour charges administratives. Il n'y a pas de cumul de prime sur les fonctions de la gouvernance, pour assurer un intérim sur une vice-présidence. Et le calcul de la prime se fait au prorata temporis du mandat exécuté.

Le Président propose de passer au vote : un premier vote relatif à la PCA et un second vote pour la PRP.

Résultat du vote PCA								
Vote	électronique							
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				23				
N'ayant pas pris part au vote				3				
Nombre de voix	pour	20	contre	0	abstention(s)	0	refus	0

Résultat du vote PRP								
Vote	électronique							
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				23				
N'ayant pas pris part au vote				3				
Nombre de voix	pour	20	contre	0	abstention(s)	0	refus	0

Le Président remercie pour cette belle unanimité.

PAUSE MERIDIENNE

Point n°4 : Congé de formation professionnelle pour l'année universitaire 2020-2021
Rapporteur : Le DRH

Le DRH indique que ce point est relatif à la détermination du contingent pour les congés de formation professionnelle des personnels enseignants-chercheurs et enseignants de l'université de La Réunion, sur l'année universitaire 2020-2021. Cela concerne une demande faite au service la DAMAN. Cela a été examiné au CTE du 07 décembre dernier.

Le Président propose de passer au vote.

Résultat du vote								
Vote	électronique							
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				16				
N'ayant pas pris part au vote				2				
Nombre de voix	pour	14	contre	0	abstention(s)	0	refus	0

Point n°5 : Contingent local des congés pour recherches ou conversions thématiques

Rapporteur : Le DRH

Le DRH indique que ce point concerne la détermination du contingent de CRCT au titre de l'Etablissement, pour l'année universitaire 2021/2022. Au niveau du contingentement, un premier relève de l'Etablissement portant sur les semestres de CRCT, qui est de la compétence de l'Université. Un nombre de semestres est accordé au titre du contingentement national. En 2019/2020, cinq semestres ont été attribués sur le contingent local et un semestre pour le national. Au titre de cette année universitaire en cours, cinq semestres ont été attribués sur le contingent local et deux semestres pour le contingent national. Ce qui est soumis à l'approbation des Administrateurs, c'est de déterminer le nombre de semestres de CRCT qu'ils souhaitent accorder, sur le contingentement local. La proposition de l'Administration consiste à reconduire le même nombre de semestres que l'année dernière, soit cinq semestres sur le contingent local.

Le Président rappelle la proposition qui est faite de la reconduction de l'existant, et propose d'ouvrir le vote.

Résultat du vote								
Vote	électronique							
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				20				
N'ayant pas pris part au vote				3				
Nombre de voix	pour	17	contre	0	abstention(s)	0	refus	0

Point n°6 : Dossiers d'accréditation

Rapporteur : La VPFVU

La VPFVU explique que ces demandes d'accréditation sont des demandes hors vague, pour l'année universitaire 2021/2022 et jusqu'à la fin de l'accréditation actuelle. Il s'agit d'une demande d'accréditation pour une licence professionnelle portée par l'IAE, exclusivement en formation continue ; pour un Master Santé, porté par l'UFR Santé et proposé exclusivement en formation continue également ; un Master Droit, porté par la Faculté de Droit et d'Économie en formation initiale et l'accréditation pour CLES.

La demande d'accréditation pour la licence professionnelle Commerce et Distribution, portée par l'IAE, est un parcours Management et Gestion de rayon DistriSup, qui a pour objectif de préparer les étudiants aux fonctions de managers de rayon, avec des compétences élargies à

la gestion et à l'animation de la vente. Cette demande répond à des besoins exprimés par la profession, dans les métiers de la distribution et du management.

Le Master porté par l'UFR Santé, est un Master infirmier en pratique avancée. Il serait proposé exclusivement en formation continue. C'est un nouveau besoin, lié à un nouveau rôle en pratique avancée pour les infirmiers. Cette demande est accompagnée par l'ARS, qui interviendrait donc dans le cadre de financement, en ce qui concerne les infirmiers en situation libérale. Cette création de Master concerne surtout les infirmiers en exercice, inscrits dans le cadre d'une formation tout au long de la vie.

Le Master Justice, procès et procédures, porté par la Faculté de Droit et d'Économie, viendra compléter l'offre de formation de la FDE. Ce Master offre des débouchés aux étudiants de L3 et s'inscrit parfaitement en adéquation avec les axes du Centre de Recherche Juridique. Il est en cohérence avec le partenariat de l'IEJ pour l'ouverture d'une préparation à la magistrature. Ce point devait être présenté avec son volet soutenabilité, pour l'instant il n'y a pas plus de documents relatifs à la soutenabilité de l'offre de la formation, en ce qui concerne son passage en CMPI.

Le dernier dossier, l'accréditation CLES est portée par la Maison des langues. Le CLES, c'est le Certificat de compétence en Langues de l'Enseignement Supérieur, qui permet d'évaluer les compétences des étudiants dans une ou plusieurs langues. L'Université était accréditée pour jusqu'en 2020, c'est une demande de renouvellement de l'accréditation pour 2020/2025.

Monsieur Manant souhaite remonter des échanges avec des étudiants, en L2 et en L3 géographie, et avoir le témoignage de Monsieur le Doyen de l'UFR des sciences humaines. Ces étudiants avaient exprimé auprès de l'UFR LSH la volonté d'ouvrir une bi licence histoire-géographie. Celle-ci leur serait profitable par la suite à l'INSPE, dans le cadre de la préparation du master second degré pour être professeur d'histoire-géographie. Il voudrait savoir pourquoi cette demande n'a pas été intégrée ? Et, si elle a été formulée, pourquoi elle n'apparaît pas ?

La VPFVU apporte la réponse suivante : 'il y a des projets qui sont portés par la composante pour ce qui concerne la NOF et, en particulier, un arrangement de l'offre de formation pour que les étudiants puissent être titulaires à la fois de la licence d'histoire et de la licence de géographie, donc de deux diplômes en fin de parcours, sans avoir pour autant à suivre 200 % d'offre de formation puisque le projet a été articulé de façon à ce que ce soient véritablement les matières d'expertise de chacune des deux licences qui soient proposées aux étudiants qui faisaient le choix de s'inscrire aux deux diplômes, tout le volet enseignements transversaux étant commun. Les étudiants ont la possibilité, depuis la rentrée, de s'inscrire dans les deux diplômes, et muscler leur boîte à compétences pour une meilleure réussite au concours pour ce qui concerne l'enseignement. Avec, bien sûr, la possibilité pour les étudiants de demander l'exonération des droits d'inscription dans le cadre de l'inscription dans le diplôme dit secondaire puisqu'ils auraient une inscription à titre principal, la licence d'histoire par exemple, et une inscription à titre secondaire, la licence de géographie, et inversement pour ceux qui sont en géographie et qui décident de s'inscrire également en faculté d'histoire. Les échanges sont en cours pour voir, dans quelle mesure, une bi licence pourrait être proposée aux étudiants : par exemple, exclusivement une licence de géographie avec une mineure histoire ou exclusivement une licence d'histoire avec une mineure géographie. En fait, c'est au détriment des étudiants puisque là, ils n'auront qu'un seul diplôme *in fine*, soit la licence de géographie, soit la licence d'histoire, mais avec dans chacune de ces licences, la possibilité d'avoir en mineures des matières de l'autre licence.

Le Directeur de l'UFR des sciences humaines confirme qu'il y avait la possibilité de s'inscrire sans qu'il n'y ait des frais supplémentaires à payer d'une licence vers l'autre. L'UFR s'est orientée sur le fait qu'il serait plus intéressant de partir sur le système de bi licence, avec évidemment la difficulté que ce n'est qu'une seule licence, alors que dans l'autre possibilité, il s'agit de deux licences. La licence de géographie avec une mineure histoire ou une licence histoire avec une mineure géographie ne fait pas consensus. Les deux départements histoire et géographie doivent se revoir à nouveau, tout en ne perdant pas de vue, cette dimension qui serait grandement profitable aux étudiants.

Le Président du CAC indique avoir été en interaction avec le directeur du département de géographie, qui a fait remonter également des avis d'étudiants. Ce dossier est traité avec la VPFU et le doyen, depuis plusieurs mois. Dès à présent, les étudiants qui préparent un CAPES peuvent effectivement s'inscrire aux deux licences. Cela ne pèsera pas 200 %, mais seulement 40 % de plus. Autrement dit, il y a 60 % des UE qui sont mutualisées pour avoir deux diplômes. C'est un avantage considérable sur un CV que de montrer une licence d'histoire et une licence de géographie versus. Une bi licence pourrait conduire, pour certains, à un niveau moyen en géographie et moyen en histoire, qui pourrait être contre performant pour passer le CAPES. Les taux de réussite au Capes d'histoire-géographie ont toujours été beaucoup plus favorables aux historiens qu'aux géographes, ce qui pourrait être expliqué par l'expression écrite qui a une large part dans ce différentiel de réussite historiens, géographes. Pour les étudiants ambitieux, la solution préconisée des deux licences répond totalement à la demande pour maximiser leurs chances de réussite au CAPES histoire-géographie.

Le Président propose de soumettre aux voix avec un vote par composante.

Résultat du vote IAE								
Vote	électronique							
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				23				
N'ayant pas pris part au vote				3				
Nombre de voix	pour	20	contre	0	abstention(s)	0	refus	0

Résultat du vote CLES								
Vote	électronique							
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				21				
N'ayant pas pris part au vote				3				
Nombre de voix	pour	18	contre	0	abstention(s)	0	refus	0

Résultat du vote UFR DE	
Vote	électronique
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :	21
N'ayant pas pris part au vote	3

Nombre de voix	pour	18	contre	0	abstention(s)	0	refus	0

Résultat du vote UFR Santé								
Vote	électronique							
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				23				
N'ayant pas pris part au vote				3				
Nombre de voix	pour	20	contre	0	abstention(s)	0	refus	0

Le Président remercie pour cette belle unanimité sur ces dossiers d'accréditations, ainsi que l'ensemble des porteurs de projets et la VPFVU pour avoir accompagné ces dossiers.

Point n°7 : Critères d'attributions de congés pour projets pédagogiques (CPP) 2021-2022
Rapporteur : La VPFVU

La VPFVU explique que depuis l'année dernière, les critères d'attribution pour le congé pour projet pédagogique (CPP) doivent être validés par la CFVU, puis présentés aux élus du Conseil d'administration. Pour 2021/2022, les critères discutés de l'année dernière restent inchangés. Le dossier pour 2021/2022 comprend simplement l'actualisation des dates pour la campagne actuelle.

Le Président propose de délibérer sur cette reconduction à l'identique, mise à part l'actualisation des dates.

Résultat du vote								
Vote	électronique							
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				23				
N'ayant pas pris part au vote				3				
Nombre de voix	pour	20	contre	0	abstention(s)	0	refus	0

Point n°8 : Capacités d'accueil pour la première année des formations post-bac et la première année du diplôme de master
Rapporteur : La VPFVU

La VPFVU débute par la présentation des capacités d'accueil pour les premières années de formation. Dans le tableau transmis, la quatrième colonne du tableau reprend les capacités de 2019/2020, augmentées du nombre de places supplémentaires qui ont été financées par le ministère, dans le cadre des moyens ORE au cours de l'année 2020, pour les quelques formations concernées. La première colonne envisage les augmentations de capacité sous réserve de l'obtention des moyens. Des places supplémentaires sont envisagées pour certaines formations à la rentrée 2021, sous réserve de l'obtention, soit des moyens ORE, soit des autres moyens promis par le ministère dans le cadre de l'appel à manifestation d'intérêt. La réponse est attendue avant le 15 janvier 2021, les capacités d'accueil pourront être ajustées

à la hausse pour les formations concernées. Sinon, elles seront maintenues telles qu'affichées l'année dernière, augmentées des places supplémentaires financées.

Pour les nouveaux projets, une LAS mathématiques apparaît et la création d'un parcours préparatoire au professorat des écoles rattaché à la licence d'AES est offert en partenariat avec le lycée Georges Brassens. La PACES disparaît définitivement à la fin de cette année universitaire. À la place, un parcours accès spécifique santé (PASS) est porté par l'UFR santé. Il y aura 11 LAS, peut-être 12 à la rentrée prochaine. Les Licence Accès Santé (LAS) sont des licences générales qui proposent une mineure santé, par exemple une LAS STAPS, une LAS droit, une LAS économie, etc.

En ce qui concerne les capacités d'accueil pour la première année de diplôme de master, les unes sont affichées sur *Parcoursup*, les autres sont affichées sur le portail *trouvermonmaster.gouv*, géré directement par le ministère. En CFVU, il a été constaté la baisse des capacités d'accueil pour certains masters : Économie appliquée, - 25 places ; en Comptabilité contrôle audit, - 5 places ; en Sciences du langage, -15 places ; en Anthropologie, - 5 places ; en Staps, - 5 places. Il y a eu, pour ces diplômes, un vote des élus master par master. Pour les deux masters pour lesquels la capacité d'accueil était plus importante que - 5 places, le vote des élus a été défavorable, la préconisation ayant été la suivante en ce qui concerne le vote organisé en Conseil d'administration. Pour ces deux masters, maintenir la capacité d'accueil affichée à la dernière rentrée, parce que ce sont des masters pour lesquels il y a une pression à l'entrée qui exige que l'on ait suffisamment de places disponibles pour que les candidats, les diplômés de licence, puissent s'y inscrire. Tenant compte également, en cela, du nombre de recours croissant de la part de diplômés de licence, finalement malheureux, parce que non sélectionnés pour intégrer ces masters. Les deux masters Économie appliquée et Sciences du langage, maintiendraient les capacités d'accueil telles qu'affichées à la rentrée dernière.

Monsieur Chamsi souhaiterait évoquer la situation des masters. Cela reste un drame pour les étudiants, tous les ans, ces problèmes de capacité d'accueil. Il faudrait arriver à trouver une solution. La possibilité de recours existe et donne à la fin toujours raison à l'étudiant. Mais, très souvent, l'étudiant, une fois qu'il a deux refus, se dit quel est l'intérêt de faire un recours en supputant une réponse négative. Les étudiants sont formés jusqu'à la licence, et se retrouvent par la suite complètement exclus de ce système.

La VPFVU concède qu'il y a un nombre de places en master qui ne correspond pas aujourd'hui au nombre de diplômés sortant de licence. Il faut effectivement relâcher la pression pour l'entrée en master. Pour cela, l'Etablissement doit être équipé en ressources humaines. Il y a un besoin d'avoir des enseignants-chercheurs pour animer ces masters, puisque c'est une offre de formation adossée à la recherche. Dans le cadre du dossier stratégique et de gestion rendu au ministère, la tutelle a été alertée sur l'importance de doter l'Etablissement en moyens humains, pour permettre l'accroissement des capacités d'accueil, et en particulier dans les composantes présentant le plus de pression à l'entrée. Il y a parallèlement de plus en plus de recours au niveau du rectorat. Dans le cadre d'une commission d'étude de ces recours, tous les dossiers sont accueillis favorablement. Étant la seule université présente sur le territoire, au moins une proposition est faite, qui correspond le mieux possible aux souhaits premiers exprimés par les candidats. En effet, comme Monsieur l'élu l'a expliqué, c'est souvent source de frustration pour le jeune en question. La confiance en soi peut se retrouver véritablement entachée, après une première candidature suivie d'une deuxième candidature, soit deux avis défavorables reçus. Cette démarche est relativement longue via *trouvermonmaster.gouv* pour amorcer la demande de réanalyse du dossier, pour se retrouver *in fine* admis dans les formations. Le ministère a nommé une commission avec plusieurs personnes, dont une

sénatrice de La Réunion, chargée de faire un rapport sur la mise en place de la sélection à l'entrée en master 1. Elle a proposé à la DEPF de préparer une note sur l'évolution du taux de recours pour l'Université de La Réunion, à transmettre à cette commission.

Monsieur Manant remarque que, sous réserve d'accréditation et de moyens, il y aurait 1 574 places contre 1 889, ce qui fait pratiquement un peu moins de 400 places supplémentaires. Il se souvient, en début d'année universitaire, qu'il y avait un collectif d'étudiants, qui postulait pour le master Anglais à l'INSPE, qui avait formulé des griefs par rapport au fait qu'ils n'avaient pas été pris avec un dossier en licence plutôt correct. Ce qui pose d'ailleurs la question sur les problématiques locales d'emploi : quelle est la place du Réunionnais sur son territoire à La Réunion ? Concernant les licences, il est indiqué qu'il n'y a pas le nombre total de places disponibles, mais qu'il est en augmentation. L'Université de La Réunion attire d'après le bilan sur la période 2016-2020, mais est-ce que ce n'est pas mécanique du fait de la vague d'étudiants issus de la génération baby-boom ? Cette année, l'augmentation du nombre d'étudiants au crédit de l'Etablissement résulte de la crise Covid. Il salue le nombre de places disponibles et espère que cela continuera et que des solutions soient trouvées, pour ceux qui formulent une demande à *Parcoursup,* ou ceux qui postulent à la campagne *trouvermonmaster.*

La VPFVU apporte un premier élément de réponse sur l'effet mécanique qui alimente tous les ans l'accroissement net des effectifs inscrits à l'Université de La Réunion qui ne mesure pas l'attractivité. L'Université dispose d'un affichage *Parcoursup* pour chacun des diplômes avec le nombre de vœux exprimés pour chacune des formations, qui traduit l'attractivité de l'Etablissement. Il y a d'un côté, l'augmentation mécanique du nombre d'inscrits, et de l'autre côté, une attractivité certaine de l'offre de formation de plus en plus large et diversifiée. Depuis la rentrée, il est proposé la licence LEA dans le cadre d'un partenariat avec la Chine, la licence Sciences pour l'ingénieur, la licence MIASHS, et 11 LAS.

Le Président complète la réponse sur l'effet mécanique du mini baby-boom de l'an 2000, qui devait effectivement arriver dans le courant de l'année 2018, ce serait un effet ponctuel. L'attractivité de l'Etablissement est démontrée, d'une part, par un accroissement continu du nombre d'étudiants : entre 2016 et 2020, il y a eu 2 500 étudiants de plus ; pour l'année 2020-2021, il y a 2 500 étudiants de plus. Il y a une part mécanique, certes, mais aussi une part liée au volontarisme de l'Etablissement. Des engagements sont pris pour ne laisser aucun jeune sur le carreau, cela se traduit par une évolution du nombre d'étudiants.

Le VPE souhaite intervenir en plusieurs points. Il tenait à faire écho à la CFVU où, seuls les élus de l'UNEF étaient présents pour se prononcer sur les capacités d'accueil, notamment saluer et remercier l'effort fait par la Commission, qui s'est réunie afin de voter sur les capacités d'accueil en première année de licence qui augmentent encore cette année. C'est la preuve de l'engagement pris par la présidence de l'Université sur l'accompagnement des néo-bacheliers. Ensuite sur la question des capacités d'accueil en master, alors qu'il y a une augmentation systématique d'étudiants en licence, il est à déplorer qu'elles se mettent à baisser. Il était extrêmement important de donner la chance aux étudiants de réussir et d'avoir des chances d'insertion professionnelle, car aujourd'hui plus un jeune a de diplômes, plus il a de chance d'être employable. Il faut que l'Université de La réunion, en tant qu'établissement public d'enseignement supérieur, remplisse cette mission en ayant des capacités d'accueil à la hauteur.

Le Président du CAC salue à la fois l'avis du Vice-président étudiant, sur la politique menée par l'Etablissement depuis quelques années, et les félicitations de Monsieur Manant. C'est une belle unanimité qui reconnaît que le nombre de places en augmentation est une bonne chose

pour l'Etablissement. Il partage une étude de l'Insee à laquelle l'Université de La Réunion a été conviée. Cette étude datée de novembre 2020 montre que les Réunionnais trouvent des emplois, notamment des emplois à haute responsabilité, des emplois de cadres à La Réunion, toutes fonctions confondues : fonction publique d'État, fonction publique territoriale, fonction publique hospitalière, cadres du secteur économique. Elle est particulièrement intéressante puisqu'elle suit une cohorte de diplômés depuis près de 20 ans, à La Réunion, et jusqu'à aujourd'hui. La part de natifs et de natives de La Réunion est toujours croissante depuis 1990, alors que pour comparaison entre les autres régions de métropole, la tendance est plutôt baissière. Idem pour la Corse et les Antilles, où la question de l'emploi local est également souvent discutée. C'est ce qui est appelé l'exception réunionnaise, c'est-à-dire que l'ascenseur social fonctionne, à plein régime depuis les années 90. Ces résultats ont été diffusés à l'occasion d'une conférence de presse, qui a été une très belle occasion de communication positive pour l'Université depuis qu'elle existe, créée en 82. Le suivi de la cohorte commence en 90, une mission réussie d'un grand service de l'enseignement supérieur et de la recherche dans un contexte ultramarin à 10 000 kilomètres de la métropole. Les perspectives démographiques de l'Insee obligent à des réponses très fortes de la seule université de plein exercice de ce territoire.

Monsieur Chamsi rejoint l'avis général et fait part de la chance de cette université de pouvoir former tous ces jeunes qui viennent des régions d'à côté, autant des Mauriciens, des Malgaches, c'est une université qui est riche et qui apporte beaucoup au territoire. Il questionne par ailleurs sur les parcours dits adaptés, qui ont été mis en place pour des étudiants arrivant en L1. Est-ce que ces étudiants ont pu suivre ces parcours et ont pu intégrer des filières dites d'excellence ?

La VPFVU confirme qu'il y a de plus en plus des parcours adaptés à l'Université de La Réunion, qui avait commencé avec 4 parcours adaptés, puis à 6, et à 10. Dans le cadre du dossier déposé dans le cadre du dialogue stratégique et de gestion, des moyens sont demandés pour la création de 4 nouveaux parcours adaptés. Ils sont portés par les facultés : de droit et d'économie, en droit, en AES, en écogestion ; de Sciences et technologies, en SNV, en sciences pour l'ingénieur, en CPESIP ; de Lettres sciences humaines, en sciences sociales et un en info com ; SHE en STAPS. Pour certaines formations, le taux de réussite parcours adapté est supérieur aux étudiants inscrits dans la licence correspondante. Il y a plus de 1000 inscrits aujourd'hui en parcours adapté. Les étudiants bénéficient de renforcement disciplinaire et méthodologique qui leur permet de passer en deuxième année de licence sans être étiquetés parcours adapté. Une fois passée la L1, arrivés en L2, en L3, ils rencontrent moins de difficultés dans leur parcours à l'université et leur réussite.

La Directrice de l'INSPE indique que l'INSPE garde l'intégralité des parcours ouverts et des efforts de mutualisation sont réalisés. Un nouveau parcours s'ouvre avec le MESS Maths pour les professeurs du second degré et le Mess Maths Sciences, pour les PLB, ceux qui travaillent dans les lycées professionnels et sur lesquels vont être adossés à la rentrée le parcours de sciences physiques et chimiques. Cela découle d'une enquête auprès des étudiants de la licence de la faculté des Sciences ouvrant sur la possibilité de passer ce CAPES. Un travail de concert avec la faculté des sciences a donc été réalisé pour le sourcing, la projection et la création. Une demande de moyens supplémentaires pour répondre à la mise en œuvre sera effectuée dans le cadre du dossier d'accréditation portée fin janvier. L'équipe présidentielle sera sollicitée pour accompagner cette demande de subvention complémentaire par rapport aux enjeux qui sont portés dans ce dossier.

Monsieur Viale souhaiterait apporter un éclairage, et pose une réflexion sur l'organisation de l'offre de formation et la difficulté à ajuster la demande démographique du L1 en Master. Les

parcours adaptés ont fonctionné, et permettent la réussite en L1, et la question en L2 devient difficile pour ces étudiants et par la suite en L3. Ils se projettent dans une progression de formation, de compétence et d'ascension sociale. Il existe tout de même une limite, qui est fonction de capacités personnelles, mais aussi environnementales, sociales et économique sur l'île. Il y avait 300 étudiants en L2 avant l'effet Covid, les filières étaient débordées. Cela demande un travail sur l'offre de formation pour permettre d'occuper toutes les niches, une solution qui ferait face à une impasse organisationnelle, RH et financière. Combien de masters pour combien de centaines d'enseignants ? La tentation d'augmenter les capacités d'accueil pour les masters en tension est grande, mais il n'y pas de débouchés professionnels.

Madame Pothin demande à ce que soit inscrit dans la délibération et au procès-verbal, les masters pour lesquels les capacités d'accueil de l'année N-1 sont modifiées.

La VPFVU résume les modifications des capacités d'accueil proposées en CFVU : une baisse de - 5 places a été acceptée pour les masters Anthropologie, Comptabilité-contrôle-audit, STAPS. Pour deux masters, l'avis a été défavorable : Economie appliquée pour -25 places, en tenant compte de l'évolution des effectifs dans ce master et de l'évolution du nombre de recours, la proposition de la CFVU est le maintien de la capacité de N-1 ; situation identique pour le master Sciences du langage, qui demandait - 15 places.

Monsieur Manant demande une précision pour *Parcoursup*, sur le nombre total de places disponibles. L'addition dans la colonne 2021-2022 du tableau présenté donne 693. Est-ce bien le nombre de places supplémentaires ?

La VPFVU confirmera l'accroissement exact d'effectif, car elle ne dispose pas des chiffres. Il est tout de même à noter que les capacités d'accueil augmentent comparativement à N-1.

Le Président propose de voter les capacités d'accueil suivant l'avis émis par la CFVU, pour plus de cohérence pour la délibération du Conseil d'administration.

Pour la première session de vote, les membres du Conseil d'administration se prononcent sur les capacités d'accueil à la première année des formations post-bac et à l'affichage des formations dans *Parcoursup*.

Résultat du vote								
Vote	électronique							
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				23				
N'ayant pas pris part au vote				3				
Nombre de voix	pour	17	contre	0	abstention(s)	3	refus	0

Pour la deuxième session de vote, les membres du Conseil d'administration se prononcent sur les capacités d'accueil en première année du diplôme national de master suivant les avis émis par la Commission de la formation et de la vie universitaire (CFVU).

Résultat du vote	
Vote	électronique

Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				23				
N'ayant pas pris part au vote				2				
Nombre de voix	pour	18	contre	0	abstention(s)	3	refus	0

Point n°9 : Règlement d'exonération 2021-2022 / Politique d'exonération des étudiants étrangers

Rapporteur : La VPFVU

La VPFVU indique que le règlement d'exonérations 2021-2022 concerne l'exonération des étudiants étrangers. Ce règlement réaffirme l'engagement de l'Université de La Réunion, afin que les étudiants étrangers ne soient pas impactés par l'application des droits différenciés. Ils sont exonérés, afin qu'ils puissent s'acquitter uniquement des droits nationaux. Cette exonération est autorisée dans la limite de 10% des étudiants non boursiers inscrits dans l'Etablissement.

Monsieur Chamsi salue cette initiative qui se veut très importante pour nos étudiants. L'Etablissement accueille des étudiants, au demeurant excellents, et souvent même les meilleurs, pour ne pas citer des étudiants qui viennent de Madagascar, voire même de Maurice, et pour ne pas citer les Comores. Ils viennent de zones précaires.

Le VPE souligne l'importance de continuer à exonérer les étudiants étrangers extracommunautaires, car parmi l'ensemble des étudiants internationaux accueillis, deux tiers viennent de la zone océan Indien. La majorité d'entre eux doit justifier leur entrée sur le territoire français pour étudier, et présenter l'équivalent de 7 000 euros sur leurs comptes. C'est une des conditions demandées par Campus France. À cet effet, il alerte les élus étudiants, sur le fait que les limites de possibilités d'exonération vont être atteintes. Il faut appliquer un principe simple : un accès aux mêmes études donne accès aux mêmes droits, notamment les droits d'inscription.

Monsieur Manant souscrit à ce qui vient d'être dit. D'autant plus qu'ayant également été élu étudiant au Crous, il a constaté que les étudiants de l'océan Indien connaissent des difficultés, et ont recours aux aides ponctuelles du siège social. Payer des frais d'inscription de l'ordre de 2 400 ou 3 700 euros est évidemment difficile.

Le Président rappelle que c'est un engagement de l'équipe présidentielle qui est reconduit et approuve les échanges qui ont eu lieu. Il n'y a pas à avoir de sélection par l'argent, le critère économique ne doit pas être celui qui préside dans notre zone géographique en particulier. Sans autre prise de parole, il propose d'ouvrir le vote.

Résultat du vote	
Vote	électronique
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :	23
N'ayant pas pris part au vote	2

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

Le Président remercie pour cette unanimité, qui représente un bon signal pour la thématique.

Point n°10 : Report projets FSDIE
Rapporteur : Le DFC

Le DFC indique que le point proposé est le report des projets FSDIE 2020 du fait du contexte actuel de cette année particulière, avec la crise sanitaire qui perdure. De ce fait, une grande majorité des projets du Fonds de solidarité au développement des initiatives étudiantes a été soit réalisée partiellement, soit annulée. Un sondage a été fait auprès de l'ensemble des associations. Il y avait au départ 23 projets associatifs financés, lors de la présentation du CA du 13 mars. Sur ces 23 projets, à l'heure actuelle, il y a 15 demandes de report formelles au niveau de ces subventions, qui ont été partiellement ou pas du tout utilisées. Toutes les associations ont jusqu'au 31 décembre de cette année, de cet exercice, pour faire leur demande de report. Ce report s'inscrit dans un cadre réglementaire, sur la circulaire du 6 mai 2020 de Monsieur le Premier ministre., du fait de cette crise sanitaire. Ce point concerne uniquement le report des projets 2020 reconduit à l'identique. Il ne va pas concerner les nouveaux projets 2021, qui seront présentés et qui seront passés dans les différentes instances. Ce point demande l'autorisation du CA pour reporter l'ensemble des crédits alloués 2020, ou leur reliquat, sur l'exercice 2021, afin d'assurer la bonne exécution de l'ensemble de ces projets, qui avaient été votés lors du CA du 13 mars.

Le VPE attire l'attention des Administrateurs sur ce sujet. Avec la crise sanitaire, la vie étudiante et de campus, le milieu associatif étudiant, ont pâti du confinement. De nombreuses activités n'ont pas pu être menées à destination des étudiants. Les associations étudiantes sont nombreuses et ont beaucoup de projets à faire parvenir à destination des étudiants. La crise sanitaire pose des problématiques, notamment sur les questions de rassemblement de plus de 10 personnes, sur les questions de gestion des gestes barrières, qui ont amené à ce que les projets soient retardés, on non réalisés entièrement, ou non réalisés, faute de pouvoir réunir les conditions sanitaires requises.

Le Président remet les éléments dans le contexte, la crise sanitaire a eu un effet extrêmement impactant pour les projets. Il y en a beaucoup qui ont été freinés, certains arrêtés. Il est absolument essentiel de continuer à être dynamique sur la vie étudiante des campus.

Le Président propose de passer au vote pour le report des projets FSDIE à l'identique.

Résultat du vote								
Vote	électronique							
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				23				
N'ayant pas pris part au vote				2				
Nombre de voix	pour	21	contre	0	abstention(s)	0	refus	0

Point n°11 : Modification des statuts.
Report

Point ajouté : opération de travaux pour la mise en œuvre de travaux du volet « Gros Entretien Réparations » et d'amélioration de la performance énergétique
Rapporteur : Le Directeur de la DIFE

Le Directeur de la DIFE remercie pour l'ajout de ce point à l'ordre du jour et indique qu'il s'agit de traiter une problématique qui devient très forte pour l'Etablissement, comme pour tous les établissements d'enseignement supérieur, qui concerne le défaut de maintenance du patrimoine bâti, et également l'amélioration thermique et énergétique des locaux. Dans un contexte de Grenelle de l'environnement et de souci de développement durable, l'État a lancé un plan de relance dont la thématique est la rénovation thermique des bâtiments, pour laquelle l'Université a soumissionné. Le décret tertiaire impose d'afficher au moins 30 à 40 % de consommation en moins d'ici 2030. Le SPSI : Schéma Pluriannuel de Stratégie Immobilière, validé le 5 novembre 2020, et le projet de SPSI validé en amont par le ministère de tutelle, la DGESIP, et également par la DIE, sont d'autres éléments de contexte qui permettent de comprendre le positionnement de cette opération. L'obsolescence du patrimoine avait été remontée depuis une dizaine d'années. Les coûts ont été évalués à environ 20 à 25 millions d'euros pour un rattrapage à performance identique. Le ministère de l'Éducation nationale avait provisionné et validé une enveloppe financière de 3 300 000 euros dans le cadre du Contrat de convergence et de transformation, (CCT). Ces crédits sont toujours disponibles sur la période 2019-2022. Il est à noter que le POE 2014-2020 se termine bientôt, comprenant l'objectif thématique numéro quatre, OT4, qui traite des problématiques thermiques, de rénovation thermique, avec l'objectif les objectifs environnementaux, la consommation électrique des bâtiments publics, et la transition énergétique avec une diminution des gaz à effet de serre. La DTPI a mené une opération technique avec un bureau d'étude pour étudier comment mener à bien une opération de rénovation thermique et de rattrapage, l'obsolescence patrimoniale, appelée GER : Gros Entretien Réparation. Des diagnostics thermiques ont mis en évidence les bâtiments et sites les plus énergivores, qui sont ceux du Moufia et de l'IUT. D'une part, ce sont les plus anciens qui se situent aux endroits les plus chauds. Sur le site du Moufia, 7 bâtiments sont concernés par l'étude de travaux : le bâtiment des sciences principales, le S1, la BU des sciences et des lettres. Les plus gros travaux envisagés sont de regrouper une production centralisée de froid pour l'ensemble de ces bâtiments : bibliothèque et faculté de droit pour optimiser et diminuer la consommation énergétique. D'autres travaux d'ampleurs concernent l'éclairage en LED, les brasseurs d'air, les menuiseries pour la ventilation traversante, etc. Sur le site de l'IUT, des travaux sur les bâtiments les plus anciens, et des bâtiments 1,2,3 et 4 : Génie civil, GEA et Génie biologique, et Génie télécom et réseaux. Au regard de la présence de nombreux systèmes autonomes, l'idée est de créer un réseau de froid à partir des groupes froids existants qui ont été changés assez récemment par la DTPI. Les travaux de rénovation et de maintenance concerneront principalement la faculté de Lettres et des Sciences humaines, qui est un des plus vieux bâtiments des campus, datant des années 1993-1994.

Les éléments soumis aux Administrateurs concernent deux parties. Le point 1 est la validation du projet technique pour la partie amélioration thermique, 4 227 000 euros de travaux. Et pour la partie Gros Entretien Réparation, 1 135 000 euros. Pour un coût total d'opération de 7 955 000 euros. Le delta entre les 6 603 000 euros hors taxes et 7 955 000 euros TTC représente la TVA, et des frais d'opération de la DTPI, tels que les contrôleurs techniques, la maîtrise d'œuvre, conduite d'opération, CSPS et une provision pour divers aléas. Le point 2 est la validation du plan de financement, à hauteur de 7 955 000 euros, ainsi l'Etablissement n'aura pas à supporter sur ses fonds propres une participation à cette opération, hormis la participation prévue à hauteur de 455 000 euros, qui a servi à amorcer la pompe du financement au travers des diagnostics techniques. L'État supporte 3 300 000 euros, répartis à hauteur de 1 635 000 euros sur la partie amélioration de la performance énergétique, et 1 445

000 euros sur la partie Gros Entretien Réparation. Les fonds européens se chiffrent à 4 200 000 euros. Le dossier est presque finalisé, il manque le projet de délibération validé par le Conseil d'administration, pour pouvoir le déposer.

Le Président remercie pour tout ce travail. C'est un montage financier important qui est positionné sur la première opération SPSI. C'est une opération établissement, qui va toucher principalement le campus du Moufia, une partie du campus de Terre-Sainte, et avec un coût d'opération qui est à hauteur de huit millions d'euros pour une amorce de l'Etablissement de 455 000 euros. Cette opération d'entretien et de rénovation participe également au projet d'éco campus, puisque les bâtiments seront optimisés du point de vue de la consommation énergétique.

Monsieur Baret félicite l'idée de diminuer la consommation énergétique et demande une précision sur l'installation des brasseurs d'air dans les salles de cours, bureaux et amphis. Est-ce que c'est en substitution de la climatisation ou c'est en complément avec une configuration mixte ?

Le Directeur de la DIFE répond que pour certains locaux, c'est en substitution ; et pour d'autres locaux en complément. De façon générale, l'objectif recherché est le confort des usagers et avoir de meilleures conditions de travail. L'enjeu est également de faire des économies d'énergie. Des brasseurs vont être installés dans les amphithéâtres en complément. Cela permettra d'avoir une période de climatisation plus courte dans l'année, et laisser la ventilation traversante, qui sera un peu plus forcée avec des brasseurs d'air, un peu plus longue.

Le Président propose de délibérer sur la mise en œuvre de travaux du volet « Gros Entretien Réparations » GER et d'amélioration de la performance énergétique – Dossier Avant-Projet Définitif et plan de financement.

Résultat du vote								
Vote	électronique							
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :					23			
N'ayant pas pris part au vote					2			
Nombre de voix	pour	21	contre	0	abstention(s)	0	refus	0

Point n°12 : Aides financières

Rapporteur : Le DFC

Le DFC indique que ce point concerne des aides financières liées à la situation engendrée par la Covid-19. Une demande identique avait été traitée lors du CA du 9 juillet 2020. Cette année, le contexte reste inchangé, de ce fait l'école doctorale STS, en collaboration avec deux laboratoires, souhaite accompagner trois doctorants étrangers qui n'ont pas pu soutenir leur thèse prévue fin novembre. Ces doctorants se retrouvent avec des difficultés pour assumer leurs dépenses quotidiennes, que ce soit le loyer ou les charges diverses de la vie. Une aide est demandée, à hauteur de 3 000 euros maximum, pour chaque doctorant afin de pallier ces difficultés financières actuelles, soit un total de 9 000 euros. Cette demande d'aide est passée en Conseil de l'école doctorale STS le 9 avril 2020, et au collège doctoral le 16 avril 2020.

Le Président atteste de la conséquence de la crise Covid-19. Il est important d'accompagner, à travers ce financement, ces étudiants qui sont dans la difficulté, et propose d'ouvrir la session de vote.

Résultat du vote								
Vote	électronique							
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				22				
N'ayant pas pris part au vote				2				
Nombre de voix	pour	20	contre	0	abstention(s)	0	refus	0

Point n°13 : Actions sociales en faveur des personnels

Rapporteur : Le DFC

Le DFC indique que point concerne l'action sociale en faveur des personnels, en relation avec la conséquence de cette période exceptionnelle et difficile. En décembre dans des périodes de festivités, le traditionnel arbre de Noël ne peut se tenir dans le contexte actuel de la crise Covid. Il est remplacé par une distribution de chèques cadeaux d'une valeur de 40 euros destinés aux enfants des personnels de moins de 12 ans de l'Université.

Le Président ajoute que l'initiative a été menée par le Service qualité de vie, par le chargé de mission. Cela paraît primordial de mettre en place cette possibilité, étant donné que la crise sanitaire ne permette pas de faire, comme habituellement, l'arbre de Noël.

Résultat du vote								
Vote	électronique							
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				23				
N'ayant pas pris part au vote				3				
Nombre de voix	pour	20	contre	0	abstention(s)	0	refus	0

Point n°14 : Positionnement du futur service Handicap Personnels

Rapporteur : la VPEFH

La VPEFH précise que face aux difficultés auxquelles sont confrontés les personnels porteurs de handicap, son cheval de bataille, et en acceptant le mandat de VPEFH, cela a été prioritairement de conduire un projet de conventionnement avec le Fonds pour l'Insertion des Personnels Porteurs de Handicap, FIPHFP. Sachant qu'à ce jour, seules trois ou quatre universités françaises disposent d'une telle convention. La première étape a été la lettre d'engagement du Président, le 28 février 2020, auprès du directeur national du FIPHFP, dans laquelle le Président a affirmé son intention de mener une politique en faveur des porteurs de handicap.

La lettre d'engagement permet de poursuivre les démarches et, avant toute chose, à conduire un diagnostic au sein de l'Etablissement. En matière de financement, les fonds nécessaires ont été accordés à l'unisson par le Président de l'Université et le président du CAC.

La préparation de la convention est enfermée dans des délais ; une signature devait se faire fin décembre 2020, mais c'était sans compter avec la Covid. Le FIPHFP a accordé un délai de trois mois supplémentaires, puisque le cabinet effectuant le diagnostic au sein de l'Université ne pouvait pas consulter les personnels durant la période du Covid. Ils étaient pour la plupart en télétravail. Et ce type de diagnostic privilégie le contact direct.

L'étape a été présentée en CHSCT, puis en CTE, qui ont validé le projet de conventionnement, le schéma du nouveau service. Ce diagnostic invite à créer une cellule dans laquelle seront gérés les personnels porteurs de handicap. La question était de répondre au projet proposé par le cabinet Capital formation, avec un lien étroit entre cette cellule et la direction des ressources humaines. Cette proposition n'est pas figée dans le marbre ; un point sera fait au bout d'un an sur son efficacité. L'appellation "référents égalité discrimination" a été modifiée en "référents égalité", puisque cela traduit l'égalité femmes-hommes, les porteurs de handicap, et également l'égalité devant le travail.

Le positionnement de cette future cellule des personnels porteurs de handicap est le fruit d'une réflexion tripartite entre la Présidence, la Vice-présidence, le DRH et la directrice territoriale du FIPHFP. La volonté du Président est d'inscrire cette cellule dans un portail unique qui rassemble à la fois, d'une part, la cellule des étudiants porteurs de handicap et d'autre part, la cellule des personnels porteurs de handicap. Ainsi, il pourra y avoir un travail commun entre les deux services, tout en étant très proches de la direction des ressources humaines.

Cette convention permettra d'avoir une contribution du FIPHFP de 180 000 euros sur 3 ans, tout en décaissant cette même somme sur cette période. Sachant que jusqu'à présent, l'Université avait une pénalité de 230 000 euros.

Le DRH complète cette intervention, en matière de ressources humaines : ce nouveau service sera doté en référence à la campagne emploi qui a été présentée au point n°2 de ce CA. Il sera doté d'un CDD de catégorie A1 à 100 % et le recrutement d'un CDD de catégorie B à 50 %, qui vont permettre à ce nouveau service de fonctionner dans de bonnes conditions.

Monsieur Manant remercie pour la présentation de ce schéma et espère qu'à l'avenir l'Université arrivera aux 6 % d'embauches de personnes porteurs de handicap. Il a cru comprendre que la proportion stagnait à 2 %. Il émet une proposition relative aux étudiants. La Fédération Étudiante pour une Dynamique Études et Emploi avec un Handicap, FÉDÉEH, s'occupe des étudiants en handicap à l'entrée dans l'enseignement supérieur jusqu'à l'insertion professionnelle. C'est une fédération nationale avec agrément jeunesse et éducation populaire. Elle est déjà partenaire d'une trentaine d'établissements d'enseignement supérieur sur le territoire national. En tant que seule université française et européenne de la zone, pourquoi ne pas être la première université ultramarine à collaborer avec la FÉDÉEH ?

La VPEFH remercie pour cette intervention. Il y aura un partenariat avec le service chargé des étudiants porteurs de handicap, puisqu'il est prévu, dans le cadre de cette convention, de recruter des apprentis M1, M2. En effet, il pourra y avoir un partenariat avec la FÉDÉEH.

Le DRH précise que dans le cadre de recrutement d'apprentis en situation de handicap, l'Etablissement serait aussi bénéficiaire d'une compensation financière. D'autre part, cela permettrait d'accompagner un certain nombre d'étudiants en situation de handicap, et de pouvoir leur offrir une possibilité d'intégrer l'Etablissement en qualité de personnel.

Le Président propose de délibérer sur le schéma présenté qui induit le changement de nom de la direction qualité de vie et égalité, qui va prendre le nom de direction qualité de vie, égalité

et handicap, et la création d'un service dédié au handicap pour les personnels. Il donne l'architecture fonctionnelle à l'échelle de l'université, et va permettre de finaliser la convention avec le FIPHFP et permettre de bénéficier des moyens associés. Il soumet donc aux voix.

Résultat du vote								
Vote	électronique							
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :					20			
N'ayant pas pris part au vote	2							
Nombre de voix	pour	18	contre	0	abstention (s)	0	refus	0

Le Président remercie la VPEFH pour toute son implication et celle de ses équipes sur ce dossier. C'est un dossier qui tient à cœur et qui progresse à bon rythme avec tous les efforts qui sont consentis par les équipes de l'Etablissement et les partenaires.

Point n°15 : Catalogue de formations des MCF stagiaires pour l'année universitaire 2020-2021

Rapporteur : Le DRH

Le DRH présente un premier document, le livret d'accueil des MCF stagiaires pour la rentrée 2020/2021, comprenant un certain nombre d'informations pratiques et nécessaires pour l'accompagnement des nouveaux MCF stagiaires, mais également destiné aux MCF qui présenteraient moins de 5 ans d'ancienneté. Il présente un deuxième document relatif au catalogue de formations qui sont proposées aux MCF stagiaires pour cette année universitaire en cours. Le catalogue a été reconduit à l'identique de celui de 2019/2020. Les formations portent sur différents domaines, notamment la pédagogie universitaire dans ses généralités, une thématique sur l'environnement documentaire, un chapitre sur l'environnement numérique et pédagogique, un domaine consacré à l'enseignement et à l'analyse de pratiques. Les événements pédagogiques sont formalisés sous forme de colloques, séminaires, conférences. Les différents intervenants proviennent de la 2SIP, du SCD, de l'INSPE. Pour information, pour l'année 2019/2020, 18 MCF ont participé aux formations prévues dans le cadre de ce catalogue. 11 d'entre eux ont participé à la séquence pédagogie active et psychologie positive. La particularité de cette année, avec la pandémie, toutes les formations inscrites dans le cadre de ce catalogue ont été dispensées en distanciel. Pour l'année 2019/2021, à ce stade, 8 MCF stagiaires seront concernés.

Le Président remercie les collègues qui ont travaillé à ce document, qui ont produit un document de grande qualité pour les maîtres de conférences stagiaires, et le soumet aux voix.

Résultat du vote								
Vote	électronique							
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				21				
N'ayant pas pris part au vote				2				
Nombre de voix	pour	19	contre	0	abstention(s)	0	refus	0

Point n°16 : Recours IFSE pour les personnels de bibliothèque

Rapporteur : Le DRH

Le DRH rappelle le contexte dans lequel s'inscrit ce point, qui fait suite à la délibération du CA, en date du 7 novembre 2019, qui a validé et instauré une cartographie de l'IFSE pour les personnels de bibliothèque. Dans ce cadre, il a été réceptionné 5 recours. Un GT s'est réuni, le 10 novembre 2020, pour traiter ces demandes individuelles au format CTE, en présence d'un représentant de chaque organisation syndicale. À la synthèse des travaux de ce GT, il a été arrêté des propositions pour chaque recours. Elles se sont appuyées sur la cartographie en vigueur de l'IFSE des personnels des bibliothèques, et l'adéquation entre les missions confiées aux agents et le reclassement par rapport au groupe souhaité. De manière synthétique, 1 seule demande sur les 5 ne remplissait pas les conditions pour un reclassement dans le groupe immédiatement supérieur. Le GT a formulé des propositions favorables pour les 4 autres recours, sachant que selon les cas, le GT a validé des reclassements par rapport à des périodes.

Le Président indique que la proposition formulée au Conseil d'administration, est la validation des propositions du GT, et la soumet aux voix.

<u>Résultat du vote</u>								
Vote	électronique							
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				21				
N'ayant pas pris part au vote				2				
Nombre de voix	pour	19	contre	0	abstention(s)	0	refus	0

<u>Point n°17 : Principe de la dématérialisation des bulletins de salaire</u>

Rapporteur : Le DRH

Le DRH remercie la Responsable DRH BIATSS ainsi que sa collaboratrice qui ont animé, la DRH B et toutes les organisations syndicales qui y ont contribué. Le point de principe de dématérialisation des bulletins de salaire, est une régularisation puisque l'ensemble des bulletins de salaire sont disponibles depuis le mois d'avril 2020 sur le portail Espace Numérique Sécurité des Agents Publics, ENSAP. Les derniers bulletins de paie seront édités en version papier jusqu'au mois d'avril 2021. L'adhésion de l'Université de La Réunion à cet espace numérique est soumise à l'approbation, en vue de l'accès à la dématérialisation des bulletins de paie pour l'ensemble des agents.

Le Président ajoute que le point a été soumis au Comité technique le 16 décembre 2020, il y a eu un avis favorable et unanime.

Madame Dumont fait remarquer comme l'Etablissement dispose d'une direction à l'égalité, qu'il faut s'assurer que tous les personnels aient du matériel mis à disposition. Il est à noter que tous n'ont pas des bureaux avec des machines, cela dépend des profils de poste. Des collègues pourraient ne plus avoir accès à leur feuille de paie, à partir de mai 2021.

Le Président remercie d'avoir souligné que tout le personnel de l'Etablissement ne dispose pas d'un poste de travail avec un ordinateur. Effectivement, il faut qu'ils puissent avoir accès à un leur feuille de paie. Il soumet le principe de dématérialisation des bulletins de salaire aux voix.

Résultat du vote								
Vote	électronique							
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				23				
N'ayant pas pris part au vote				2				
Nombre de voix	pour	21	contre	0	abstention(s)	0	refus	0

Point n°18 : Grilles tarifaires et droits d'inscription

Rapporteur : Le DFC

Le DFC indique que c'est un point habituel. Il s'agit d'une mise à jour des grilles tarifaires émanant de 4 services : la DFTLV, l'IAE, l'UFR droit et la DPEF. Ce sont des modifications par rapport aux nouveaux volumes horaires, aux nouveaux DU qui peuvent se créer, aux nouvelles prestations, telles que pour l'IAE avec de nouvelles formations continues : le M1 et M2, MAE parcours *sustainable business management* et le M2 management des organisations de l'économie sociale et solidaire.

Le Président propose de délibérer.

Résultat du vote								
Vote	électronique							
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				23				
Refus de vote				2				
Nombre de voix	pour	21	contre	0	abstention(s)	0	refus	0

Point n°19 : Conditions générales d'utilisation de la plateforme Université Numérique de la Réunion (UNR)-sous réserve

Report
Ce point est inscrit, toutefois les conditions générales ne sont pas encore finalisées, et ne peuvent être abordées à cette séance.

Point n°20 : Dons et legs

Rapporteur : Le DFC

Le DFC indique que ce point concerne un don d'ouvrages. Actuellement, l'Etablissement dispose d'un dépôt d'archives depuis 1995 à la bibliothèque droit et lettres de Monsieur Jean Albani qui est précurseur dans le mouvement créoliste réunionnais au milieu du siècle dernier. Il y a des ouvrages, des correspondances, et différents documents lui appartenant, qui avaient été déposés en prêt. Aujourd'hui, sa famille souhaite donner l'intégralité de son œuvre au

Service commun de la documentation. L'Université se chargera de les conserver, de les mettre en avant et cela contribuera à l'ensemble du rayonnement de son œuvre.

La Directrice du SCD explique que c'est une longue histoire, de plus de 20 ans. Ayant la qualité de dépôt, il n'était pas possible de cataloguer les ouvrages, de les numériser, de les valoriser. C'est un don inestimable, car Monsieur Jean Albany est une personnalité de la littérature réunionnaise. Son œuvre sera mis en avant, notamment pour les états généraux du multilinguisme dans les Outre-mer qui vont se dérouler à La Réunion en octobre 2021.Ce qui est intéressant de noter, c'est qu'il y a une grande confiance dans l'Université et beaucoup de personnes préfèrent confier à l'Université qu'à une collectivité, parce qu'il y a cet aspect scientifique de mise en valeur et de neutralité très importante. Ce don considérable n'entraîne pas de frais pour l'Etablissement.

Le Président rejoint les propos sur le fait que c'est extrêmement gratifiant pour l'Etablissement d'avoir la confiance de ces généreux donateurs et de ce patrimoine exceptionnel. Il soumet aux voix

Résultat du vote								
Vote	électronique							
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				23				
Refus de vote				2				
Nombre de voix	pour	21	contre	0	abstention(s)	0	refus	0

Point n°21 : Conventions- contrats- accords – cadres recherche et hors recherche ne relevant pas de la délégation de pouvoir octroyée au Président

Rapporteur : Le DAJI

Le DAJI indique que c'est un point classique. Un ensemble de conventions pour approbation est soumis au Conseil d'administration. Elles ne rentrent pas dans la délégation de pouvoir du Président. Il y a 4 conventions qui ne relèvent pas du champ de la recherche et 7 conventions qui relèvent du champ de la recherche.

Le Président propose de passer aux votes.

Résultat du vote								
Vote	électronique							
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				23				
N'ayant pas pris part au vote				2				
Nombre de voix	pour	21	contre	0	abstention(s)	0	refus	0

Point n°22 : Conventions – contrats – accords-cadres recherche et hors recherche pour information.

Rapporteur : Le DAJI

Le DAJI explique que ce sont les conventions qui relèvent du champ d'application de la délégation de pouvoir du Président. Il a été transmis au Conseil d'administration 30 conventions hors champ de la recherche, dont 18 traitent du domaine de la formation, 12 hors domaine formation, et 15 conventions qui concernent spécifiquement le domaine de la recherche.

Point n°23 : Travaux d'installation des pylônes (téléphérique)

Rapporteur : Chargé des « Affaires générales »

Le Chargé des « Affaires générales » indique que c'est un point ordinaire, d'information à l'ensemble de la communauté universitaire sur des travaux qui vont être très impactant, à la fois visuellement et en termes de circulation et de flux sur le campus. L'information est d'ores et déjà relayée sur le site intranet de l'Université. Les membres du CHSCT ont pu vérifier tous les aspects sécuritaires du projet. Un pilotage de ce projet étroit est assuré avec la CINOR va peut-être bouleverser, durant le mois de janvier et février, la circulation sur le campus, notamment avec le trafic d'un certain nombre de camions. La note technique transmise aux membres est appelée pour répondre aux questions sur les aspects visuels, de sécurité des cabines, et sur les plans de prévention pris vis-à-vis des entreprises de façon à ce que ces travaux soient conduits avec le moins de nuisances possibles. Des réunions se tiennent régulièrement avec DPTI, DSST, DLR, pour l'aspect "travaux".

En contrepartie des nuisances qui vont être constatées, à savoir le survol et la perte de constructibilité, il est négocié la cession de deux parcelles de terrain qui se trouvent à l'entrée du campus, et ce dans le cadre du mandat donné par le Président auprès de la CINOR et de concert avec le directeur de la DIFE. Cela contribuera à préserver les droits de construction future pour y héberger un certain nombre de projets.

Monsieur MANANT demande si les relations entre l'Université et la CINOR ont changé par rapport au projet du téléphérique, par rapport à la nouvelle présidence de la CINOR ?

Le Président répond qu'il y a eu un changement à la présidence de la CINOR et ce changement pour l'Etablissement, et dans sa configuration actuelle, dans le cadre de sa gouvernance actuelle, est plutôt bienvenu puisque l'entente avec le président de la CINOR est très bonne.

Il a été convenu ensemble de mettre en œuvre, avec la CINOR, l'équivalent du partenariat qui est mis en place avec la CIVIS et la CASUD. Ces 2 intercommunalités contribuent fortement au développement des campus. Elles participent en effet, toutes les deux, à hauteur de 100 000 euros chaque année. Jusqu'à présent, il n'y avait pas de partenariat sur le Nord avec la CINOR ni avec la mairie de Saint-Denis, malgré les sollicitations.

Sur les travaux qui sont en cours, il y a eu une position déclarée contre la perte de jouissance de l'Etablissement, de son emprise foncière, donc de son développement. Il était absolument nécessaire d'avoir une compensation de cette perte. Aujourd'hui, la porte de sortie semble plus qu'intéressante pour l'Etablissement avec l'engagement qui a été pris devant l'État, et pas simplement de la CINOR. L'État se porte garant et l'Université va bénéficier d'une parcelle qui jouxte l'entrée côté rectorat de l'université, qui fait plus de 5000 mètres carrés. Celle-ci vaut, à l'heure actuelle sur Saint-Denis, presque 2 800 000 euros. Sur cette parcelle, il y a quelques éléments de projet qui existent à ce jour, tels qu'une extension des bâtiments administratifs qui abritent l'administration générale de l'Université sur le campus du Moufia, de plus en plus à l'étroit. Le plus important, c'est que l'université puisse bénéficier de cette parcelle et puisse étendre l'emprise foncière du Moufia, puisque le campus du Moufia est celui qui accueille plus d'étudiants et plus de personnels.

Point n°24 : Questions diverses
Rapporteur(s) : Le Président

Aucune question.

Ce 36ème Conseil d'administration clôture la mandature 2016-2020. ***Le Président*** invite les Administratrices et Administrateurs à exprimer leur impression sur tout le travail réalisé ; qui a demandé beaucoup d'heures de travail, et d'énergie.

Le Président du CAC s'adresse aux membres en tant qu'Administrateur qui a été obligé de démissionner avec regret, parce qu'il est devenu président du CAC. Il remercie les uns et les autres pour leur fort investissement dans cette instance qui a magistralement fonctionné pendant toutes ces années.

La VPEICR remercie les Administratrices et les Administrateurs pour la confiance qui lui été accordée pendant tout au long de ces années, et pour le travail effectué pendant ces quatre années. pour cette aventure humaine qui a été extraordinaire à la tête des relations internationales.

La VPFVU raconte que depuis le début de cette mandature, il y a eu un chemin qui a été fait avec des périodes très enthousiasmantes, puis des passages quelquefois difficiles avec la crise des Gilets jaunes, et la Covid. Elle partage le plaisir d'avoir travaillé sur tous les dossiers qui ont concerné d'abord la formation professionnelle et l'apprentissage et, à partir du 8 mars 2019, la formation, la vie universitaire. Elle remercie tous les élus, tous les invités du Conseil d'administration qui participent aux échanges et qui permettent d'être véritablement dans une amélioration au quotidien des différentes actions positionnées.

Monsieur Manant relate son parcours au niveau des instances estudiantines : il a commencé par un simple mandat d'élu CROUS, puis il a eu la chance de devenir vice-président du CROUS pendant deux ans, et également élu national au CNOUS. C'étaient des expériences enrichissantes. Au niveau de l'Université, il a eu la chance d'être tout d'abord élu à la CFVU, puis a siégé au CA ces dernières années. Le seul mandat qui lui reste actuellement est celui au Conseil de l'Éducation Nationale, CEN. Il est également engagé dans les réseaux de jeunesse et d'éducation populaire au niveau du CRAJEP Réunion, qui permet d'avoir une perspective de la jeunesse beaucoup plus large que celle de la vie étudiante en étant au contact d'autres acteurs de la jeunesse : les centres de vacances, les centres sociaux, les scouts, les jeunes du conseil dionysien, les jeunes du Conseil départemental des jeunes. Ce fut une super expérience, il souhaite bonne chance aux nouveaux élus étudiants et espère qu'ils continueront à faire avancer les droits des étudiants.

La VPFEH aimerait également remercier le Conseil d'administration de la confiance accordée durant ce mandat d'une année, pendant lequel elle a tenu à préparer cette convention pour les porteurs de handicaps de l'Université.

Le Représentant SNASUB-FSU intervient en tant qu'invité, et tient à s'exprimer au nom de son syndicat. Pendant ces 4 ans, il y a eu des hauts et des bas avec l'Administration qui ont su être surmontés. La gouvernance a fait preuve d'écoute sur nombre de points pour agir en faveur des collègues. Il tient donc à remercier tous les membres du Conseil d'administration d'avoir voté les points débattus au préalable en Comité technique ou dans les diverses autres commissions.

Le VPUDN s'associe aux remerciements pour le soutien pendant toutes ces années, en particulier dans le champ du numérique. Il avoue que la perspective du dernier Conseil d'administration en 100 % numérique, aurait été difficile à envisager il y a 4 ans de cela. Un certain nombre de défis a été relevé et il se dit qu'il faut en être fier.

Madame Dumont indique que c'est son dernier mandat au CA. Elle n'a pas souhaité se positionner sur la prochaine mandature, mais souhaite "bon vent à la famille", une belle image empruntée à Monsieur Chamsi.

Le Président remercie pour ces prises de parole et clôture la séance en disant qu'il a pris énormément de plaisir à présider ce Conseil d'administration pendant un peu plus de quatre années, ponctué au démarrage du Conseil d'administration, le 1er juillet 2016, avec son unique colistière Katia Angué, le partenariat avec Gilles Lajoie qui a été extrêmement fructueux et sont venus des membres d'une équipe présidentielle exceptionnelle qui a réalisé un travail très engagé, motivant, épanouissant pour l'Université. Il y a eu des hauts, et des bas, mais le positif à retenir est que cette belle université de La Réunion progresse. Elle est de plus en plus reconnue, et de plus en plus attractive. Elle a de plus en plus de moyens, et doit relever aussi de plus en plus de défis.

Il tient à remercier vivement l'ensemble des membres du Conseil d'administration, que ce soit les membres avec voix consultatives ou les membres invités, les syndicats, toute la communauté universitaire pour le travail qui a été fait et qui fonde les valeurs universitaires et permettent d'avancer. Il retient également les mots de Monsieur Chamsi, que c'est une belle famille, celle de l'Université de La Réunion. Il termine en remerciant l'Administration de l'Université qui a accompagné toutes les séances. La communauté universitaire est plurielle et chacun a une action qui est complémentaire.

Cette mandature a été jalonnée par beaucoup d'évènement exceptionnels et imprévus, des crises comme celle des Gilets jaunes, celle de la Covid-19, et d'autres situations différentes. Dans tous les cas, l'Etablissement a su s'adapter, se retrousser les manches et trouver la force, l'énergie, l'engagement, pour sortir la tête de l'eau et par le haut. Il espère, que la future mandature sera aussi épanouissante et motivante. Pour ceux qui s'arrêtent, il leur adresse un immense merci et bon vent dans leurs nouvelles obligations. Pour ceux qui continuent, il leur souhaite bon courage.

*L'ordre du jour étant épuisé, **le Président** clôture la séance à 16h37.*

La secrétaire de séance,

Tatiana LEBEAU

Le Président,

UNIVERSITÉ DE LA RÉUNION DAJI

Pr Frédéric MIRANVILLE