

DÉLIBÉRATION n° 2026-59

**Approuvant le compte-rendu de la séance plénière du CA
du 07 avril 2026**

Point inscrit à l'ordre du jour n° 1b

Conseil d'administration du 09 juillet 2026

Vu le Code de l'éducation, notamment l'article L.712-3 ;

Vu les Statuts de l'Université de La Réunion, mis à jour le 02 mai 2025 ;

Après en avoir délibéré, le Conseil d'administration **approuve le compte-rendu du 07 avril 2026,**
annexé.

Résultats du vote

Vote	électronique					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				29		
Nombre de voix	pour	28	contre	0	abstention(s)	1
N'ayant pas pris part au vote				0		

Fait à Saint-Denis, le **09 juillet 2026**
Le Président de l'Université de La Réunion



Pr Jean François HOARAU

Transmis au Recteur de la Région académique de La Réunion, Chancelier des universités, le

15 JUL. 2026

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

15 JUL. 2026

Service des Affaires Institutionnelles

CONSEIL D'ADMINISTRATION
COMPTE-RENDU DE LA SÉANCE PLÉNIÈRE
du 07 avril 2026 en hybride
adopté au CA du 09 juillet 2026

Le Conseil d'administration (CA) de l'Université de La Réunion a été convoqué en séance plénière **le 07 avril 2026 à 09h00.**

Sur 36 membres en exercice dûment convoqués, 27 étaient présents ou représentés à l'ouverture de la séance à 09h10. Le Conseil d'administration de l'Université de La Réunion a pu valablement siéger sur l'ordre du jour suivant :

Points A soumis à débat

1. Compte-rendu du Conseil d'Administration du 16 décembre 2025
2. Projet du Centre Régional de Formation et de Simulation en santé, RéUniSim
3. Modification de la note de service – frais de déplacement
4. Choix de l'instance pour l'examen de la PEDR et barèmes et critères d'attribution de la PEDR
5. Cérémonie de Remise des Diplômes de la FST du 10/07/2026 : participation financière du deuxième accompagnant
6. Procédure dérogatoire de recrutement des post-doctorants

Points d'information

7. Bilan intermédiaire de l'équipe présidentielle
8. Le fonctionnement de la Maison pour la Science
9. Situation budgétaire de l'Université de La Réunion
10. Questions diverses

ONT ASSISTÉ AVEC VOIX DÉLIBÉRATIVE

Président de séance, le Président de l'Université de La Réunion : Jean-François HOARAU

MEMBRES PRÉSENTS

Professeurs et personnels assimilés :

Corinne DUBOIN - Brigitte GRONDIN-PEREZ - Jean-François HOARAU - Sébastien JAQUEMET - Marie LEVENEUR-AZEMAR - Jean-Philippe PRAENE (en visioconférence) -

Maîtres de conférences et autres enseignants :

Teddy CADERBY - Christèle CAMELIS (en visioconférence) - Elsa Virginie Jeanne CAPRON - Richard LORION - Florence PELLEGRY - Huguo Pascal PICARD (en visioconférence) - Jean-Marc RIZZO

Personnels BIATSS :

Judex DE LOUISE (en visioconférence) - Yves DEPIGNY - Hafsa LIMBADA - Rachelle MARIAMON - Mathias PAYET

Personnalités extérieures :

Lorraine NATIVEL, représentante du Conseil régional
Laurence TIBÈRE, Représentante des organismes de recherche partageant des unités de recherche avec l'Université (IRD)
Éric DIJOUX, représentant des organisations représentatives des salariés (UNSA)
François RIVIÈRE, représentant d'un établissement d'enseignement secondaire (Proviseur du lycée Victor Schoelcher)

MEMBRES REPRÉSENTÉS

Professeurs :

Silvia IACOBELLI par Teddy CADERBY - Pascal PUIG par Marie LEVENEUR-AZEMAR

Maîtres de conférences et autres enseignants :

Mireille FOUILLAUD par Brigitte GRONDIN-PEREZ -

Personnels BIATSS :

Yasmine OUMOURI par Judex DE LOUISE (en visioconférence)

Personnalités extérieures :

Camille CLAIN, Représentante du Conseil départemental, par Jean-François HOARAU
Mathieu NIGUÈS (INSERM), représentant des organismes de recherche partageant des unités de recherche avec l'Université, par Laurence TIBÈRE
Shenaz BAGOT, représentante d'une entreprise employant moins de cinq cents salariés (Services développement Océan indien) par Teddy CADERBY
Michel DIJOUX, personne assumant des fonctions de direction générale au sein d'une entreprise (Groupe DIJOUX SAS) par Teddy CADERBY

MEMBRES ABSENTS

Usagers :

Ethann GUIDET--CASSARD – Rahima MBALIA-GAYA – Valentin LAPEYRONIE- Ketty GRONDIN -
Raphaël BOURLY – Perrine BRINDAMOUR

ONT ASSISTÉ EN QUALITÉ D'INVITÉS (par ordre alphabétique)

Rectorat
Secrétaire général adjointe chargée de la scolarité, des partenariats et de l'enseignement supérieur,
Sabine LAURET (en visioconférence)
Vice-président du Conseil d'Administration en charge des Affaires Générales (VPCA), Teddy
CADERBY
Gestionnaire administrative au Service des Affaires Institutionnelles à la DAJI, Geneviève CHABOT
(en visioconférence)
Gestionnaire administrative au Service des Affaires Institutionnelles à la DAJI, Yveline CHATEAU
Directeur des ressources humaines, Vincent CHAUMONT
Vice-présidente déléguée en charge de l'inclusion, Handicap et Égalité de Genre, Delphine
CONNES
Responsable du Service des Affaires Institutionnelles à la DAJI, Ketty DERHOUA
Vice-président du Conseil d'Administration en charge de la Formation et de la Vie Universitaire
(VPFVU), Laurent DIDIER
Vice-présidente déléguée en charge des mobilités Internationales et Politique Linguistique pour les
Échanges Internationaux, Chantal FUHRER-CUCCHI
Directeur du Pôle Excellence et Rayonnement, Valère LEE-CHING-KEN ((en visioconférence)
Directeur Général des Services Adjoint, Directeur des Affaires Juridiques et Institutionnelles, Davy
LILA-HELMER
Directrice Générale des Services, Zoulekha NISSARE AKBARALY
Vice-président du Conseil d'administration en charge de la Recherche et Valorisation (VPRV), Dani
OSMAN
Chargé de mission système d'informations et pilotage par les données, Laurent PEQUIN
Vice-président délégué en charge du numérique, des usages et de l'intelligence artificielle,
Christophe PORLIER
Vice-présidente déléguée en charge de la politique Hospitalo-Universitaire et Territoriale en Santé,
Bérénice ROY-DORAY
Directeur général des services adjoint, Directeur des Finances et de la Comptabilité, Arnaud
TESTULAT
Directeur de Cabinet, Ilias TIMOL
Présidente du Conseil Académique, Nathalie WALLIAN
Chargé de missions recrutement, Jean-Philippe WATBLED

Avant de débiter la séance **Monsieur le Président** annonce la demande par le SNPTES d'un propos liminaire.

Madame LIMBADA fait la lecture suivante : « *Bonjour, monsieur le président. Mesdames, messieurs les membres du conseil d'administration, avant d'ouvrir cette séance, nous souhaitons dénoncer des faits, d'une particulière gravité, survenus à la suite du dernier conseil d'administration. Un enregistrement audio de nos échanges a été réalisé, puis diffusé en dehors de cette instance, exposant ainsi des discussions qui relèvent pourtant de notre cadre interne. Les dispositions de l'article 4 de notre règlement intérieur sont sans ambiguïté. Nos travaux ne sont pas publics et sont soumis à une obligation de discrétion. Les faits que nous évoquons s'inscrivent donc en contradiction manifeste avec le règlement intérieur du conseil d'administration. Cela remet directement en cause la confiance entre administrateurs et les conditions mêmes dans lesquelles nous devons débiter sereinement. Nous avons collectivement une responsabilité. Veiller à l'image que nous donnons à l'extérieur. Cette crédibilité est indispensable, notamment pour mener à bien des projets structurants comme la Fondation partenariale. Or, les faits que nous évoquons vont à l'encontre de ces exigences. Ils fragilisent les efforts engagés, alimentent la défiance et nuisent directement au travail collectif nécessaire pour redresser durablement notre université. C'est pourquoi, Monsieur le Président, nous vous demandons que toute la lumière soit faite sur ces faits, que les responsabilités soient établies clairement et que des suites appropriées soient données.* »

Monsieur le Président partage totalement ce propos liminaire. Il s'est d'ailleurs exprimé auprès de la presse sur la situation budgétaire de l'établissement. Il indique effectivement engager une enquête pour faire toute la lumière sur ces faits qui sont intolérables et qui ne seront pas tolérés.

Avant d'aborder le premier point à l'ordre du jour, **Monsieur le Président** souhaite apporter des précisions sur la réception des questions diverses pour ce Conseil d'administration. Celles de Monsieur PAYET n'ont été lues que ce matin, car elles avaient été reçues le vendredi précédent à 18 h 36, suivi du week-end et d'un jour férié. Elles ne pourront être traitées.

Le règlement intérieur du CA indique un envoi à 48 heures avant la séance, ainsi que dans la convocation. Ce délai convenable, qu'il conviendra de préciser de 48 heures ouvrées, permet aux collègues concernés et compétents de traiter et d'apporter leurs réponses.

Monsieur PAYET demande par parallélisme de forme si les documents de travail transmis également au-delà de ces 48 heures ouvrées peuvent être légalement pris en compte.

Monsieur le DAJI répond que la lettre de soutien versée sous la GED, correspond à une information et non à un point à proprement parler de l'ordre du jour.

Point n°1 : Compte-rendu du Conseil d'Administration du 16 décembre 2025*Rapporteur : Monsieur le DAJI*

Monsieur le Président invite les membres du conseil à formuler d'éventuelles observations sur le projet de compte-rendu de la séance du **16 décembre 2025**.

Monsieur PAYET fait remarquer qu'à la page 13 du compte-rendu, il avait été noté qu'un complément sera apporté aux administrateurs sur le budget, pour la ventilation par composante et service. Ce document n'a pas été communiqué.

Monsieur le DFC répond que cela sera présenté à un prochain CA.

Monsieur le Président explique à avoir à présenter prochainement un budget rectificatif, qui va revoir l'ensemble du BI 2026 et par conséquent la ventilation.

Monsieur le DFC complète que le document, arbitré et voté lors du BI, peut être transmis aux membres.

Le point est soumis au vote.

Résultats du vote						
Vote	électronique					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				27		
N'ayant pas pris part au vote				2		
Nombre de voix	pour	24	contre	0	abstention(s)	1

Le compte-rendu de la séance du **16 décembre 2025** est **approuvé**.

Point n°2 : Projet du Centre Régional de Formation et de Simulation en santé, RéUniSim*Rapporteuse : Madame Bérénice ROY-DORAY*

Monsieur le Président indique avoir récemment transmis aux administrateurs un courrier de soutien de la mairie de Saint-Pierre relatif au projet RéUniSim. Il précise que cette transmission relève d'une initiative d'information et ne traduit aucune ingérence politique. Les négociations avec la mairie et la CIVIS durent depuis des mois, mais la période électorale a retardé les communications officielles. La mairie s'engage notamment sur le financement de la sécurité du campus de Terre-Sainte ; la CIVIS ne peut encore s'engager publiquement pour raisons électorales.

Le projet s'inscrit dans un plan plus global de sécurisation et de rationalisation financière du campus (révision de contrats, maintien des missions), en lien avec la création d'un cycle médical complet à La Réunion. Tous les partenaires territoriaux (Région, Département, CIVIS, mairie, CHU, ARS) sont d'accord pour prioriser la santé et investir fortement dans ce projet structurant.

Le projet est chiffré à 20 millions d'euros. Le CHU prendra entièrement en charge les 20 millions d'euros pour la construction du bâtiment. Il reste cependant à trouver le financement pour les deux ETP BIATSS nécessaires au fonctionnement, la question centrale à discuter dans le contexte financier actuel. Le centre de simulation ne démarrera qu'au 1er janvier 2029, mais il faut déjà anticiper et élaborer un plan de financement pour ces deux postes. Il laisse la parole Madame ROY-DORAY

Madame ROY-DORAY présente le projet du Centre Régional de Formation et de Simulation en Santé – RéUniSim. Il est porté par le CHU de La Réunion dans le cadre du programme opérationnel FEDER 2021-2027. RéUniSim est un centre régional de formation et de simulation en santé, centré sur la pédagogie pour la formation initiale et continue (médecine, paramédical, maïeutique, kiné, infirmiers spécialisés, orthophonie...). Destiné à répondre aux exigences nationales, il vise un niveau 3, le plus haut de la classification de la Haute Autorité de Santé, avec mannequins, réalité virtuelle, séances filmées pour débriefing et possibilité d'enseignement à distance pour la zone Océan Indien (Maurice, Madagascar, Seychelles).

La simulation reproduit des situations cliniques et des mises en situation permettant aux étudiants de développer le jugement clinique, de prendre des décisions, de travailler en équipe, un bloc opératoire où on a plusieurs types de profession.

Cela est indispensable notamment pour préparer les examens cliniques objectifs structurés (ECOS) du 2ème cycle, comptant pour 30 % de la note d'internat. Le centre favorisera l'innovation pédagogique, le rayonnement territorial et la coopération entre université, CHU, CESU et autres acteurs locaux.

Le projet concernera aujourd'hui plus de 2 500 étudiants et, avec l'universitarisation des filières paramédicales, probablement plus de 3 000 étudiants par an, en formation initiale et continue. Pour la seule formation initiale, cela représente environ 276 jours d'occupation par an.

En termes d'avancement du projet, les commissions de choix ont sélectionné le lauréat du projet en juillet 2025. Depuis, le marché est en cours de finalisation avec l'attributaire. La signature du marché par le directeur général du CHU est attendue depuis mars 2026, sous réserve de l'engagement universitaire. Cette réserve est mise en discussion à ce Conseil d'administration pour permettre le démarrage des travaux pour fin 2026 au plus tôt. La réception est prévue pour fin 2028, un début d'utilisation en janvier 2029.

Le modèle économique du projet prévoit un déficit annuel de 745 000 euros par an en l'absence d'une participation de l'Université de La Réunion. L'établissement peut y répondre en termes de moyens humains, par le biais des hospitalo-universitaires PUPH, MCUPH. Leur participation à l'enseignement au sein du centre de simulation est d'ailleurs une condition indispensable pour un centre de simulation de type 3.

Sur le plan financier, deux leviers sont envisagés. La formation continue est assurée en partie par les diplômes d'université (DU) en santé. Le reversement d'une partie des bénéfices générés par ces DU se fera au centre de simulation, qui intervient à la fois dans la formation initiale et continue.

À la suite d'une rencontre avec le cabinet du ministre de la Santé et de l'Enseignement supérieur, plusieurs engagements ont été obtenus. Pour 2026, les postes hospitalo-universitaires demandés devraient être attribués. La direction générale de l'offre de soins (DGOS) s'engage pour le maintien des praticiens hospitaliers dédiés à l'enseignement. Le ministère de l'Enseignement supérieur garantit désormais un financement spécifique pour la simulation dans le cadre de la notification financière du deuxième cycle en santé, ce qui n'était pas le cas jusqu'à présent.

Les postes à financer sont les responsables pédagogiques et personnels hospitalo-universitaires (PUPH, MCUPH) pour un coût de 455 100 €. Ce budget sera facilement couvert d'ici 2028-2029, notamment grâce à l'augmentation prévue du nombre d'hospitalo-universitaires. Les postes à discuter concernent le recrutement de personnels techniques et administratifs, soit deux ETP BIATSS à hauteur de 63 000€ et 68 650 €.

Madame ROY-DORAY conclut en rappelant que la mise en service du centre est prévue à partir de janvier 2029, et non dans les prochains mois. Des points restent à finaliser, tels que préciser la gouvernance du centre, c'est-à-dire les modalités de gestion et de pilotage. La convention hospitalo-universitaire est en cours de rédaction, qui définira clairement les rôles et responsabilités de chacun.

Monsieur le Président propose d'ouvrir le débat sur ce centre de simulation.

Monsieur le DAJI précise les modalités des échanges. En première phase, ce serait les questions à Bérénice ROY-DORAY. En seconde phase, se tiendront les débats entre administrateurs, il sera alors demandé à Madame ROY-DORAY de se mettre en salle d'attente.

Monsieur PAYET remercie pour cette présentation. Ce projet était attendu depuis des années. Il devait être sorti de terre avec le campus Santé, mais cela ne s'est pas fait. L'engagement des collectivités est vraiment prenant là-dessus. Sur les enveloppes proposées, il s'agit de 7,4 millions d'euros pour le CHU, et de 700 000 euros pour l'Université. Toutefois, il questionne sur les 700 000 euros engagés par le CHU.

Madame ROY-DORAY répond que cela représente tous les frais d'architecte et études.

Madame LEVENEUR-AZEMAR remercie également pour cette présentation et demande des précisions sur les postes d'enseignement. Étant donné que la simulation est déjà enseignée actuellement, que par ailleurs elle va se développer, cela va remplacer des enseignements, puisque le nombre d'heures ne va pas être augmenté. L'établissement disposant déjà des enseignants en UFR Santé, pourquoi recruter de nouveaux enseignants et ne pas redéployer les enseignants actuels ?

Madame ROY-DORAY explique que la simulation est déjà enseignée pour la cinquantaine d'étudiants inscrits en deuxième cycle. Mais elle n'est pas enseignée encore comme elle va l'être dans les prochaines années, pour la maïeutique et pour les formations paramédicales. De nouveaux référentiels publiés très récemment pour ces deux formations et qui augmentent de façon très importante la part universitaire, et dans la part universitaire également la proportion d'enseignement en simulation. Tout ne se fait pas en simulation : les enseignements, en particulier de gros effectifs, tel que la première année de santé, les formations en santé, MMOPK, médecine maïeutique, odontologie, pharma, kiné en première année. Concernant les nombres de HU, il faut bien comprendre qu'au CHU de La Réunion, à ce jour, il y a 24 HU titulaires, près 18 PUPH et 6 MCUPH. Dans l'optique d'augmenter le nombre d'étudiants en deuxième cycle, ainsi sur la promotion actuelle de 180 étudiants en troisième année, il sera retenu 50 à 68. L'objectif est d'en retenir probablement autour de 100 dans l'année qui vient et finalement après petit à petit toute la promotion, il faut alors prévoir de plus en plus d'enseignants hospitalo-universitaires. Ce sont ces enseignants hospitalo-universitaires qui travaillent avec de la pédagogie en simulation en deuxième cycle.

Madame LEVENEUR-AZEMAR constate que le projet de simulation revient à monter en grade pour le CHU plus qu'un besoin indispensable pour la simulation. Actuellement, il serait possible de répondre aux besoins d'enseignement avec les moyens disponibles.

Madame ROY-DORAY répond qu'il manque en termes d'équipement, un certain nombre de mannequins, de la superficie, des salles avec enregistrement vidéo, la simulation de blocs opératoires, de réanimation pédiatrique. Au CHU, les équipements sont tout à fait insuffisants pour répondre aux demandes, dont notamment le côté pluriprofessionnel où on doit pouvoir mettre ensemble les différents praticiens. À l'heure actuelle, on a ce qu'on appelle un centre de simulation de niveau 2 avec des capacités logistiques et surtout d'accueil en nombre d'étudiants qui sont totalement insuffisantes par rapport à la montée en charge à venir.

Madame MARIAMON souhaite poser plusieurs questions. Pourquoi choisir un centre de niveau 3 plutôt qu'un centre de niveau 1 ou 2 ? En ce qui concerne la participation de l'établissement est limitée à la masse salariale, elle demande confirmation qu'il n'y a pas d'autres dépenses qui apparaîtront par la suite au cours de l'exploitation du centre. Aussi, il y a une répartition inégale entre l'Université avec 686 750 euros de masse salariale et le CHU avec 552 000 euros de masse salariale. Pourquoi cette différence entre les deux structures ? Par rapport aux deux postes de personnel technique à 68 650 euros et administratif à 63 000 euros, est-ce que ce sont des mises à disposition, des recrutements, des contractuels, des titulaires ? La dernière question porte sur les

recettes : une partie des recettes des DU sera affectée au centre de simulation de santé. Quel est le montant total des recettes des DU ? Si cette affectation part au niveau du centre régional de santé, comment cela sera compensé au niveau de l'Université, la disparition de ces recettes ?

Madame ROY-DORAY répond que le niveau 3 du centre de simulation se justifie dans les lieux où il y a une faculté de santé organisant le deuxième cycle, l'accueil d'internes en médecine et un CHU. Pour les différences de coûts salariaux entre le CHU et l'Université, la base de calcul reprend les coûts moyens chargés du personnel différent entre le CHU et l'Université. Pour le statut du personnel, il est prématuré pour l'instant de définir si titulaire, contractuel, car cela dépendra des moyens budgétaires disponibles à cette période. Par rapport aux DU, il est ouvert actuellement entre 15 et 20 diplômes universitaires chaque année. Une majorité est bénéficiaire, seuls 1 ou 2 sont à l'équilibre, les autres sont très rentables. Il est envisagé d'ouvrir, d'ici à 2028, 5 à 8 DU supplémentaires. Il est impossible de donner le bénéfice exact des DU par manque de vision globale. Les chiffres sont actualisés avec le relèvement qui est préconisé actuellement des coûts d'inscription. Donc, une estimation actuelle avec pour base de 63 000 euros est jugée raisonnable et basse par rapport aux bénéfices réels.

Monsieur le Président complète la réponse au financement par les DU. Il est prévu une augmentation des frais d'inscription pour chaque DU, d'environ 150 à 200 euros. Cette mesure s'inscrit dans une politique globale visant à augmenter les revenus de la formation continue, les DU étant actuellement sous-évalués par rapport aux tarifs pratiqués dans l'hexagone. Cette hausse ne correspond ni à une contribution directe ni à un prélèvement sur les bénéfices, mais bien à une majoration des frais d'inscription. Une nouvelle grille tarifaire sera votée pour les DU, intégrant cette augmentation. Pour estimer l'impact, un calcul a été effectué donnant 20 inscrits en moyenne par DU, avec 20 DU concernés, soit 400 étudiants au total. En multipliant par 150 ou 200 euros, on obtient le montant de la contribution de l'Université aux frais de fonctionnement du centre. Il est à prendre en compte que l'infrastructure n'appartiendra pas à l'Université. Sa maintenance sera assurée par le CHU. L'Université n'interviendra pas sur son enveloppe de fonctionnement. La contribution sera financée par les frais d'inscription des DU, via une sorte de location des locaux. L'Université apportera le projet pédagogique.

Monsieur PICARD remercie pour la présentation et comprend l'intérêt structurant pour le territoire et en particulier pour la région sud d'un tel investissement. La difficulté est de prendre aujourd'hui une décision même à hauteur de 700 000 et plus, avec ce qui a été évoqué en préambule. Il est demandé à toutes les composantes de faire un effort de réduction que ce soit sur les maquettes. Cela est d'autant plus compliqué de se projeter dans trois ans. Et la grande question. Quelle sera la situation de l'université en 2029 ? Une autre question de béotien porte sur l'utilisation des locaux appartenant au CHU : l'Université devra-t-elle payer une location pour les utiliser ? D'après la réponse de Monsieur le Président, il y aura une location. Cela signifie que, pour accéder à ces espaces, l'Université devra financer cette location en plus des 700 000 € déjà prévus. Connaît-on dès maintenant le coût exact de cette location ? Dans la présentation, il était question de formation continue en plus de la formation initiale. Quelles sont les recettes prévues pour cette formation continue ? À qui iront ces recettes : à l'université ou au CHU ? Quel est l'objectif financier à long terme ? Est-ce qu'on a une projection à l'avenir d'une atteinte d'un certain équilibre financier, ou est-ce que c'est 700 000 euros projetés sur les 10, 15 ans ou 20 ans à venir ?

Madame ROY-DORAY explique que la base initiale est de 750 000 euros. Les 455 000 euros proviennent des enseignements hospitalo-universitaires et des DU. Il reste à clarifier le coût des 2 personnels BIATSS. La décision cruciale, si le Conseil d'administration ne valide pas le projet, le directeur général du CHU ne pourra pas s'engager. La conséquence est que s'il n'y a pas de centre de simulation, il n'y a pas de deuxième cycle. Cela signifie un retour à un modèle archaïque de formation médicale sur le territoire, avec un risque de désertion des personnels HU, le deuxième cycle étant un atout majeur pour leur recrutement. La formation continue est assurée par l'Université et le CHU de moins en moins pour les DU. Une augmentation attendue : de 4 à 5 DU supplémentaires par an. Cela dépendra des ressources humaines disponibles au niveau de l'UFR Santé.

Monsieur le Président explique que le recrutement des HU se fait via une campagne parallèle, menée directement avec le ministère. Chaque année, dès l'instant où le ministère s'est engagé à mettre en place la filière santé sur l'île, il s'est engagé à offrir cinq ou six HU à peu près par an.

Madame GRONDIN-PEREZ se demande pourquoi ce dossier n'est présenté au CA qu'au milieu de l'année 2026. Il est assez avancé, avec des plans. Un cabinet d'architectes a déjà été mandaté pour construire des locaux, etc... D'après la note, les administrateurs sont interrogés sur le modèle économique. Pour ce second cycle, quel est le volume horaire d'enseignement pour combien de personnel ? Les HU n'ont pas d'obligation quantifiée d'enseignement, mais l'enseignement fait quand même partie de leur mission. Il manque un modèle précis du nombre de DU avec la masse financière que ça les représente. Par ailleurs, le centre de simulation RéUniSim (vu sur internet) existe déjà, mais son niveau n'est pas suffisant pour répondre aux besoins du second cycle. Ce centre a été financé et porté uniquement par le CHU. Pourquoi demander la participation de l'Université aujourd'hui, alors que le premier centre RéUniSim était un investissement exclusif du CHU ?

Madame ROY-DORAY précise par rapport à la chronologie, qu'il s'agit d'un projet ancien, avec des négociations initiées en 2014. La première phase, sous la mandature de Frédéric MIRANVILLE., où l'Université semblait s'engager dans le centre de simulation. À partir de 2020, l'établissement se retire du projet. En 2021, le CHU reprend la main et lance les démarches (identification des lieux, maîtrise d'œuvre). Le CHU revient vers l'Université pour un engagement indispensable. Des échanges se sont tenus entre le DG du CHU, le Président de l'Université, le VPRV, le VPVU et Madame ROY-DORAY en octobre-novembre 2025. Aujourd'hui, on se retrouve dans une certaine situation d'urgence où le CHU doit pouvoir signer le projet avec cet engagement de l'Université qui lui est demandé et qui est indissociable.

Monsieur le Président souligne que le chiffre de 455 100 euros correspond à 10 PUPH ou MCUPH, 30 % de 10 personnels valorisés sur ce centre de simulation, 151 700 € par ETP. L'échéance est à 2029, cela représente cinq postes par an d'ici-là. Dès 2027, le chiffre de 455 100 € sera atteint. La base de cette négociation a été établie pour valoriser la part universitaire sur la pédagogie.

Monsieur LORION remercie pour la présentation. Comme rappeler par Madame GRONDIN-PEREZ, le Conseil d'administration doit se positionner sur le modèle économique, notamment sur l'apport de l'Université dans le fonctionnement de ce centre de simulation, qui appartient au CHU. L'établissement en sera locataire pour la prestation, sans engagement supplémentaire sur un équipement structurant pour le territoire, mais géré par un opérateur extérieur. Il reste toutefois à éclaircir La question porte sur les 750 000 € affichés dans un tableau. C'est cet engagement que le CA doit valider. D'après les échanges, les éléments en vert de la présentation ne représentent pas de coûts supplémentaires pour l'établissement sur la masse salariale actuelle. Ils ne génèrent pas de dépenses supplémentaires, sauf pour la croissance des titres de PUPH prévus dans l'UFR Santé. Concernant les DU, leur contribution correspond à une quote-part de location, financée par l'augmentation des coûts de formation. Pourquoi ne présente-t-on pas le coût réel pour l'établissement ? D'après son analyse, ce coût se résume à deux personnels BIATSS appartenant à l'établissement et un volet lié à la sécurité à débattre. Il demande confirmation ou infirmation que les deux personnels BIATSS sont bien des personnels de l'établissement ?

Ce projet représente un investissement lourd de 20 millions d'euros, mais il est important de préciser qu'il est porté par le CHU, et non par l'Université de La Réunion (UR). Le modèle économique soumis à validation repose sur un engagement de l'UR à ne pas créer de masse salariale supplémentaire, compte tenu de la situation financière actuelle de l'établissement. Si l'Université s'engage à ne pas créer de nouvelle masse salariale et à privilégier des redéploiements pour les personnels BIATSS, alors l'équation économique pourrait être différente de celle actuellement présentée (750 000 € d'investissement ou de fonctionnement annuel). La question est alors peut-on s'engager sur le redéploiement ?

Monsieur le Président répond que l'Université est face à un choix à faire collectivement. Le contexte budgétaire est compliqué. À ce jour, on ne peut pas créer de postes BIATSS

supplémentaires. C'est pour cela, avec notamment la DGS et le DRH, il y a le projet de nouvelle organisation pour bénéficier du redéploiement. Il partage l'idée de Monsieur LORION du redéploiement également pour le deuxième cycle de médecine. Actuellement, l'établissement dispose d'un engagement verbal de la Région Réunion pour abonder un peu plus le deuxième cycle de santé. Une négociation est en cours avec le ministère pour une enveloppe supplémentaire. Pour l'instant, pour le deuxième cycle de santé cela se chiffre à 120 000 euros de recettes fléchées.

Madame NATIVEL souligne que ce projet de centre de formation et de simulation n'est pas un dossier parmi d'autres. C'est un investissement de 21 millions d'euros financé à 80 %, par le FEDER. Il a déjà été voté en commission permanente. Aujourd'hui, on ne peut pas prétendre à l'autonomie sanitaire de La Réunion sans former nos soignants ici au meilleur niveau. Ce centre, c'est la fin aussi de la dépendance à l'hexagone pour la formation médicale avancée. La région a inscrit la souveraineté sanitaire parmi ses objectifs stratégiques. Le CHU porte ce projet et l'Université doit en être le partenaire naturel. Le projet RéUniSim 2 a déjà été financé. Le schéma régional des formations sanitaires et sociales est adopté. Il faut se saisir de cette opportunité, parce que c'est une obligation réglementaire pour le second cycle médical qui impose désormais les examens cliniques, objectifs et structurés sur plateforme de simulation. La mission conjointe de l'inspection générale des affaires sociales, IGAS, et de l'inspection générale de l'éducation du sport et de la recherche de 2023 le recommande explicitement pour les CHU ultramarins. Sans ce centre, nos étudiants sont pénalisés. Ce centre donne aussi l'occasion d'avoir un rayonnement régional, parce qu'un centre de niveau 3 HAS à La Réunion, c'est un pôle d'excellence pour toute la zone Océan indien, Madagascar, Comores, Maurice, les Seychelles. C'est de l'attractivité pour les jeunes médecins, c'est de la coopération régionale, c'est du rayonnement pour l'Université de La Réunion et également pour le projet d'université de l'Océan indien qui est porté par la Région Réunion.

Madame LEVENEUR-AZEMAR fait remarquer que l'Université voulait augmenter ses recettes propres en augmentant les frais de scolarité du DU. Mais, cette augmentation des frais de scolarité va aller dans la location des nouvelles salles.

Monsieur le Président explique que ce modèle peut permettre justement de couvrir ces frais. Il est envisagé de l'appliquer aux DU. Il est inspiré du modèle néo-calédonien : les DU seront facturés à coût complet (ou quasi complet). Dans le cadre de cette réflexion sur l'augmentation des frais d'inscription, une ligne budgétaire spécifique sera dédiée à la location du centre de simulation. Cette ligne fera partie intégrante du modèle à coût complet. Cela ne signifie pas que l'augmentation des frais se limitera à ce poste, mais il sera clairement identifié et fléché dans le budget.

Madame LIMBADA porte la question sur la part universitaire concernant les postes BIATSS et l'idée d'un redéploiement. Mais redéploiement de quels personnels s'agit-il ? Car la situation actuelle à Terre-Sainte pour les personnels de sécurité et de logistique sont déjà en grande difficulté. Le site est vaste, et ces personnels doivent couvrir plusieurs structures (UFR Santé, ESIROI, IUT). Des problèmes ont été signalés d'absentéisme élevé (nombreux arrêts maladie), effectifs insuffisants. Comment répondre aux besoins avec les effectifs actuels, déjà sous tension ? Il semble improbable de pouvoir mobiliser ce personnel pour un nouveau site, alors qu'ils sont déjà surchargés et en nombre insuffisant.

Madame la DGS répond que ce projet est prévu pour 2029, dans trois ans. D'ici là, une réorganisation aura eu lieu, notamment pour les services logistique, patrimoine, etc. Aujourd'hui, on évoque un redéploiement, mais en 2029, la situation des effectifs sera probablement différente. La décision devra être prise à ce moment-là, en fonction de la configuration des effectifs et de la maîtrise de la masse salariale. Il faut espérer une meilleure visibilité et une maîtrise de la masse salariale, qui permettra de décider sereinement de la marche à suivre.

Monsieur le Président rappelle que la question de la maîtrise salariale n'est pas un débat. Il n'y a pas d'autres alternatives sous un délai maximal de deux ans, La sécurité pourrait financé par la mairie de Saint-Pierre, voire la CIVIS. En l'absence de visibilité à trois, quatre ans, il faut jouer la sécurité et partir sur le projet de redéploiement pour les BIATSS.

Madame GRONDIN-PEREZ rejoint les propos de Madame LIMBADA au sujet du personnel BIATSS. Ce centre nécessitera certainement des compétences spécifiques (BAP particulière). Compte tenu de l'état actuel des laboratoires et des ressources limitées en BAP scientifiques, il est peu probable de se contenter d'un redéploiement. Il faudra probablement recruter. À l'horizon 2029, la situation sera différente de celle d'aujourd'hui. Une prudence est de mise face aux engagements politiques : la représentante de la Région Réunion évoque des promesses d'action, mais 2029 est loin des élections qui auront lieu entre-temps. En tant qu'administratrice, elle souhaite que les engagements soient clairement définis et formalisés. Il demeure trop d'incertitudes dans le dossier et de zones d'ombres.

Monsieur le Président explique que par rapport au risque politique, le projet est déjà engagé, les études sont déjà lancées. Il ne manque plus que le vote du conseil d'administration de l'Université de La Réunion. Si le projet ne s'achève pas, l'Université n'aura à participer. L'établissement ne prend part que sur de la valorisation, et qu'à partir de 2029.

Monsieur PRAENE souhaite des précisions sur la mobilisation de deux ETP pour l'Université dans ce projet. Pourtant, il est aussi question de louer les locaux du centre de simulation, qui n'appartiendront pas à l'établissement. Comment l'université peut-elle allouer des moyens humains dans un espace qui ne lui appartient pas ? Actuellement, il y a déjà des difficultés à pourvoir les besoins internes en personnel.

Monsieur le Président précise que cela est le même principe pour le CYROI. Pour autant, il y est mis des moyens humains, des mises à disposition à la fois en termes d'enseignant et en termes d'administratif. Pour le centre de simulation, il faudra ensuite participer activement au modèle de gouvernance de cette structure, mais l'infrastructure appartient au CHU. Aussi, qui dit location, cela vaut participation aux frais de fonctionnement, aux fluides.

Monsieur PRAENE rejoint les propos de Madame GRONDIN-PEREZ sur l'avancement de ce projet qui est présenté ce jour à ce CA. Il a l'impression d'être mis sous pression sur un vote, parce qu'il est dit que c'est une priorité du territoire, qu'un certain nombre d'acteurs ont pris des engagements. Pour d'autres qu'il faut encore socler, tout repose principalement sur ces engagements qui ne sont pas clairs (mairie de Saint Pierre, CIVIS). Or, le mois dernier un CA, il y a eu une remise en question du fonctionnement de l'Université par le recteur. Un travail doit être fait pour revenir dans des conditions d'équilibre, qui doit se prouver dès maintenant et qui va se projeter sur les prochaines années. Comment, avec plein d'éléments manquants de dossier sur l'aspect financier qui est le seul point sur lequel on doit discuter aujourd'hui au CA, peut-on prendre une décision sereinement sous prétexte que c'est une priorité du territoire, que des acteurs se sont engagés ?

Monsieur le Président comprend tout à fait la remarque. Il relativise le coût financier pour l'Université. Il s'agit de 130 000 euros en masse salariale sur du redéploiement, il n'y n'aura pas de hausse de la masse salariale en supplément. La Région réunion accompagnera l'établissement.

Monsieur PAYET revient sur le centre RéUniSim 1 qui existe depuis une dizaine d'années qui demande à être moderniser. Le projet n'a pas évolué depuis. Le CHU le prend maintenant en charge avec la sollicitation de l'Université. Le projet de 21 millions d'euros, demande une participation de 700 000 euros en plus des 220 000 euros pour la sécurité (nécessaire pour la sécurisation de la partie haute du campus). Les administrateurs sont responsables aujourd'hui. Il a relevé une incohérence de planning entre le démarrage des travaux et la réception.

Monsieur le Président indique le décalage de planning s'explique par le fait d'être déjà en retard. La sécurisation sera bien prise en compte pour l'ensemble du campus de Terre Sainte. Il ne faut pas oublier que trois sites sont concernés, Des questions de sécurisation globale, de voiries seront portées à la mairie de Saint-Pierre et à la CIVIS.

Madame NATIVEL souhaite répondre par rapport aux craintes qui ont été exprimées et qui sont liées au cycle politique. La fin des travaux est prévue pour fin 2028, qui coïncide avec l'année des élections régionales. L'utilisation est prévue début 2029, il y aura un phasage à mettre en place pour

que les engagements soient signés dès 2028, pour être dans de la préparation. Elle pense qu'il faudra faire preuve de responsabilité. C'est un engagement qu'elle prend ici autour de cette table aujourd'hui de preuve de responsabilité, pour faire en sorte que les engagements qui doivent être signés le seront avant la fin de la mandature actuelle.

Madame LEVENEUR-AZEMAR se dit très gênée par la méthode où on nous impose vraiment de voter, par le manque de liberté ce jour. Lors du dernier CA, il a été évoqué plein de problèmes de budget. Elle rappelle que du côté des sciences humaines, on coupe les budgets de la BU. On coupe un quart du budget de la BU, on supprime le prêt entre bibliothèques, 15 000 euros qui ne peuvent pas financés.

Monsieur le Président insiste sur le fait que chacun est libre de voter en son âme et conscience.

Madame MARIAMON relève des inquiétudes par rapport à la situation financière de l'établissement. Il est demandé aux administrateurs, de s'engager sur 749 750 euros, alors qu'il y a des incertitudes sur les recettes, sur la sécurité du site. Elle demande confirmation du montant de 749 750 euros pour lesquels doit s'engager l'Université par année. Pour revenir sur les spécificités liées au poste technique des BIATSS. Il se pourrait que le besoin ne soit pas disponible en interne. Dans ce cas un recrutement sera à réaliser, ou peut-être un redéploiement partiel. Ainsi les 133 000 euros représentent-ils des emplois de titulaires ?

Monsieur le Président répond que le coût valorisé est de 749 750 euros, mais le coût réel est 130 000. Euros pour les deux BIATSS. Ce montant est valorisé comme des postes de titulaire, mais cela peut être des contractuels aussi.

Madame MARIAMON relève que pour des contractuels, une différence des montants : un catégorie C, c'est 37 000 euros et un catégorie B, c'est l'ordre d'à peu près 40 000 euros. Alors qu'il est affiché 68 650 euros. Elle aurait souhaité que ce dossier soit davantage approfondi, avec des données chiffrées plus précises. Actuellement, les montants annoncés restent approximatifs. Si ces postes sont titulaires, redéployer deux postes BIATSS vers le centre régional de simulation ne signifie pas forcément que deux agents seront concernés. Plusieurs contractuels peuvent occuper un même poste de titulaire, donc cela pourrait en toucher trois, quatre, ou plus."

Monsieur le Président, pour compléter les propos de Madame MARIAMON, demande de ne pas oublier qu'à l'horizon de 2029, beaucoup de départs à la retraite auront lieu dans les trois prochaines années.

Madame MARIAMON souligne que le projet est ambitieux. Dans le contexte actuel, il est problématique de demander à l'établissement de s'engager sur un montant alors que l'avenir à un, deux, trois ou quatre ans, reste incertain. Ce qui me pose question : si ce projet est vraiment une priorité pour la Région Réunion, pourquoi celle-ci n'a-t-elle pas investi directement ? Pourquoi n'a-t-elle pas proposé de prendre en charge sa part ?

Monsieur Le Président rappelle que dans les 20 millions, il y a 80 % de la Région Réunion.

Madame MARIAMON fait remarquer qu'il s'agit d'un financement FEDER, mais la Région Réunion aurait très bien pu, en parallèle, abonder le projet via son propre budget. Ce qui est regrettable, c'est que le montage du dossier n'a pas inclus de recherche de mécènes ou d'autres partenaires financiers. Certes, le projet est déjà lancé, mais pour les prochains, il serait judicieux d'envisager ce type de partenariats. En effet, aujourd'hui, personne ne peut prédire la situation financière de l'établissement dans trois ans

Monsieur le Président, sur rappel du VPRV, indique qu'en effet, c'est systématique avec les fonds FEDER : il y a toujours une contrepartie de 20 % à la charge de la région, sur ses fonds propres. C'est le principe. Ici, cette contrepartie est bien présente, et c'est la Région Réunion qui l'assume.

Monsieur JAQUEMET traduit le sentiment des collègues du CA, qui expriment leur malaise face à un dossier sensible et urgent, nécessitant une décision rapide malgré des incertitudes (notamment sur les réalités des composantes et les problèmes à venir dès la rentrée). Il souligne l'impact limité du vote : même un refus n'arrêterait pas le projet (moins de 3 % du budget total), donc pas de pression excessive. Il existe aussi un risque d'accumulation : comme pour le projet de renaturation (2 BIATSS votés précédemment), ces petits engagements (2 postes ici) s'additionnent. À terme, malgré les redéploiements, la multiplication des projets pourrait rendre la situation ingérable, surtout si l'université doit aussi réduire 60 à 70 postes ailleurs.

À l'issue des échanges, le président propose de mettre au vote la participation financière de l'établissement au projet à partir de 2029, pour un budget prévisionnel de 745 000€ annuel, tout en précisant que les deux postes des personnels techniques et administratifs seront pourvus par voie de redéploiement découlant de la réorganisation des services.

Résultats du vote						
Vote	électronique					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				30		
N'ayant pas pris part au vote				0		
Nombre de voix	pour	20	contre	7	abstention(s)	3

Point n°3 : Modification de la note de service – frais de déplacement

Rapporteurs : Monsieur le DFC, Monsieur le DRH

Monsieur le DRH débute la présentation. Ainsi, la note de service a été initialement présentée en Conseil d'administration en décembre, a été complétée à la demande de la Direction des affaires juridiques pour clarifier certains points restés en suspens. Ce guide des missions détaille les règles de gestion des déplacements au sein de l'Université. Il définit le cadre général de remboursement des frais de mission pour l'ensemble des publics concernés, le personnel de l'université, les collaborateurs occasionnels bénévoles les personnels extérieurs à l'administration, ainsi que les doctorants.

Deux compléments ont été ajoutés. L'adaptation de la notion de résidence administrative, telle que prévue par le décret du 3 juillet 2006, limite cette notion à la commune. L'Université a souhaité élargir cette définition pour considérer, dans l'intérêt du service, l'ensemble de ses sites comme une seule résidence administrative, dérogeant ainsi à la réglementation en vigueur. L'autre précision concerne les remboursements des frais, car tout déplacement doit faire l'objet d'un ordre de mission pour en permettre le remboursement. En cas de modification de l'ordre de mission justifié par des circonstances dérogatoires, l'ordonnateur sera tenu de délivrer un certificat administratif dûment motivé attestant de l'impossibilité, par exemple, pour l'agent de pouvoir regagner sa résidence administrative ou familiale le jour même. Cela permettra la réalisation des frais de remboursement.

Monsieur le DFC poursuit sur les montants forfaitaires. Au niveau du forfait hébergement nuit, petit-déjeuner, les montants des taux de forfait ont été revus par rapport au décret. Le décret prévoit 120 euros.

Monsieur DEPIGNY remarque qu'il y avait un montant pour rapport au forfait dans Paris, c'était 200 euros et dans le document qu'on a reçu, c'était revenu à 140 euros.

Monsieur le DFC confirme que c'est un plafond forfaitaire. Comme le décret le prévoit, de relever ce plafond et de le laisser à 200 euros pour Paris sur une période donnée. Elle est de trois ans comme à la dernière délibération de 2022. Au-delà de ce plafond, si le missionnaire dépasse, là, ce sera sur présentation d'un justificatif, notamment la facture d'hébergement et un certificat administratif signé par l'ordonnateur. Ensuite, modification concerne l'hébergement au niveau de La Réunion. En présence de circonstances dérogatoires, si ce n'est pas précisé totalement dans le motif de la mission, l'ordonnateur pourra délivrer un certificat administratif pour assurer le remboursement des missionnaires.

Monsieur RIZZO demande un exemple de ce qui justifierait de se rendre à l'hôtel à La Réunion.

Monsieur le DAJI donne celui de la prise en charge des hôtels de deux agents qui organisaient des élections scrutin papier, habitant loin du bureau de vote, pour une mise en place effective avec transport de matériels.

Monsieur Le Président fait part d'un autre exemple, dans le domaine de la recherche, lors des missions de terrain, où les agents ont besoin de rester plusieurs jours à proximité du terrain de recherche.

Monsieur PAYET partage un troisième exemple avec les concours de médecine, qui se déroulent au nord à la Nordev et se terminent à 21 h, 22 h, voire 23 h le soir, alors que les agents sont postés au sud.

Monsieur le VPRV explique également que cela résout aussi un problème avec les projets FEDER. Cela permet d'inclure certaines dépenses qu'avec l'ancienne formulation, on ne pouvait pas les mettre. Avec cette formulation, on évite de perdre de l'argent sur certains projets FEDER aussi dans leur montage.

Monsieur DE LOUISE remarque que la liste des fonctions éligibles au surclassement s'est élargie (les directeurs d'UFR, INSPÉ, ÉSIROI, IAE, IUT OSU-R, directeur général des services, DGSA) par rapport à la précédente note qui a été votée en CA du 16 décembre 2025. Les cinq DGSA sont-ils concernés ? Est-ce que l'impact financier de cet élargissement a été évalué et comment peut-on s'assurer de sa compatibilité avec l'objectif de réduction des dépenses ? Il s'interroge sur la cohérence globale de ces dispositifs par rapport à la situation budgétaire de l'établissement.

Monsieur le DRH confirme le surclassement pour la Directrice Générale des Services et les DGSA. En décembre, les DGSA avaient été indiqués comme étant ajoutés à la liste. Concernant l'impact, de le mesurer sur ce type de décision concernant les aspects budgétaires. Tout en sachant qu'on est dans une politique de contrôle aujourd'hui des déplacements avec le nouveau règlement, présenté en décembre, et que l'idée, c'est de pouvoir de réduire la masse globale des déplacements de 10 % et nous, de veiller à ce qu'on respecte cet objectif et que l'on contrôle les différents déplacements au niveau du fonctionnement de l'université pour la partie BIATSS.

Madame LEVENEUR-AZEMAR rappelle que la situation financière s'est détériorée depuis décembre, remettant en cause la légitimité du maintien des possibilités de surclassement pour un nombre important de personnes. Alors que des restrictions budgétaires touchent des services essentiels (achat de livres pour les étudiants, accès à des bases de données en droit supprimés), le

surclassement (comme l'Eco Plus) reste accessible à de nombreux collègues. En période de difficultés financières, il est attendu que les efforts commencent « par en haut ». Comment justifier, auprès de la communauté universitaire, le vote d'un document élargissant la liste des bénéficiaires du surclassement, alors que les moyens manquent pour des besoins pédagogiques et scientifiques prioritaires ? Le nombre de vice-présidents et de bénéficiaires potentiels a augmenté, ce qui aggrave la tension budgétaire. Une explication claire est attendue pour motiver le vote en faveur de ce document.

Madame DUBOIN relève qu'il y a maintenant un grand nombre de vice-présidents, qui pourraient donner l'exemple en renonçant au surclassement.

Monsieur le Président explique qu'il y a deux aspects : un aspect valeur et un aspect volume. Un surclassement coûterait 300 euros supplémentaires. Il est possible de gagner sur le volume. Ainsi, il vaut mieux un voyage en intermédiaire une fois tous les trois, quatre mois que de l'économique deux fois par mois.

Madame LEVENEUR-AZEMAR note que le surclassement représente le double du prix du billet économique. Il faut absolument communiquer sur la réduction des missions hors département.

Monsieur PAYET partage la simulation sur le site de la compagnie la moins chère qui donne plus de 1 000 euros de différence entre un billet éco et un billet premium. Aussi, il aurait aimé avoir un détail du nombre de missions faites par ces fonctions, et le surcoût engendré pour l'établissement.

Madame MARIAMON propose de couper la pomme en deux. Pourquoi ne pas limiter le nombre de voyages en classe immédiatement supérieure ? C'est-à-dire qu'imaginons qu'un chargé de mission ou un vice-président a prévu quatre voyages dans l'année. On autorise uniquement deux voyages ou un voyage en classe intermédiaire et le reste en économique.

Monsieur PRAENE propose également de repenser la gestion des déplacements de l'équipe présidentielle en se concentrant sur la volumétrie globale (nombre et fréquence des déplacements) plutôt que sur des montants fixes ou des règles de classe (économique/intermédiaire). Il faut une approche par volumétrie. Il n'y a pas à comparer entre vice-présidences, car les besoins varient selon les rôles. Il faut fixer une enveloppe annuelle globale pour l'équipe présidentielle, à ne pas dépasser. Il serait normal de publier un bilan montrant l'optimisation réalisée, comme les déplacements effectifs *versus* les réunions en visio. Mettre en avant les efforts pour limiter les déplacements (privilégier le distanciel, éviter les déplacements en groupe).

Monsieur Le Président est entièrement d'accord. Il avait été prévu de faire sortir une note de service dans le courant de la semaine pour essayer d'apporter des réponses à la crise pétrolière actuelle. Un CDC sera programmé à ce sujet.

Madame LEVENEUR-AZEMAR demande s'il est possible d'attendre le prochain CA pour voter cette fiche-là avec les modifications.

Monsieur le DRH indique qu'à la page 4, l'ordonnateur doit recourir prioritairement à la visioconférence lorsque la présence physique n'est pas indispensable, inciter au covoiturage des équipes. Et dans le cadre de déplacements et de rencontres régulières des réseaux métiers, il conviendra de privilégier la visioconférence et un déplacement une fois sur deux. C'est ce qui est fait depuis le début de l'année avec la DGS, pour la partie BIATSS que pilote le DRH, des décisions

à prendre sur des déplacements. C'est lié à des déplacements annuels avec des visioconférences où on a demandé d'avoir un déplacement et l'année d'après une visio, et surtout des déplacements à plusieurs sur des thématiques au niveau des directions fonctionnelles, où on a autorisé un seul déplacement alors que certains collègues pouvaient se déplacer, les années antérieures, à deux, voire à trois.

Monsieur Le Président fait remarquer qu'au niveau du budget, le forfait mobilité (covoiturage, vélo) coûte très cher à l'année et n'a pas de ligne budgétaire, il en va de même pour les congés bonifiés, soit 100 000 € par an à la charge de l'établissement, sans financement dédié. Il se demande comment justifier le déficit si les réglementations ne sont pas accompagnées des budgets correspondants.

Madame LIMBADA rappelle que le forfait mobilité relève d'une déclaration sur l'honneur, difficile à vérifier.

Monsieur DE LOUISE demande pour une parfaite transparence, que les administrateurs aient un bilan des missions de l'année et combien le surclassement nous a coûté, puisque quand on dit mission, on dit également prix de mission. Pour Paris, on vient de le voir, c'est 200 euros la nuitée, par exemple. Ça représente un coût. Un bilan pour les membres du CA pour voir si on a réellement fait des économies.

Monsieur Le Président répond que cela sera préparé. Après l'ensemble des échanges, il propose de mettre le point au vote.

Résultats du vote						
Vote	électronique					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				28		
N'ayant pas pris part au vote				1		
Nombre de voix	pour	19	contre	4	abstention(s)	5

Point n°4 : Choix de l'instance pour l'examen de la PEDR et barèmes et critères d'attribution de la PEDR

Rapporteur : Monsieur le DRH

Monsieur le DRH indique que ce dossier avait été présenté lors du précédent CA. Cependant, il manquait l'avis de la Commission de la recherche (CR). Il a pu être présenté à la CR de la semaine dernière. La PEDR concerne les personnels enseignants et hospitaliers, PHU-PHP, MCU-PHP, mais également les enseignants de l'Université en médecine générale. Les quatre conditions n'ont pas été révisées. Les membres de la commission ont proposé sur le choix de l'instance le fait que la CNU soit retenue comme elle l'était auparavant dans les précédents dispositifs. Concernant les critères d'attribution et les barèmes, ils ont respecté ce qui est proposé. Il a été demandé un ajout concernant le fait qu'on attribue un nombre de points selon les critères, 5 points pour A, 3 points pour B, 1 point pour C. Et enfin, il a été demandé de pouvoir appliquer cette disposition pour une durée de quatre ans.

Madame GRONDIN-PEREZ demande des précisions sur la durée des quatre ans.

Monsieur Le DRH explique qu'il est possible de revenir tous les ans sur cette disposition ou d'aller jusqu'à quatre ans. La proposition a été faite avec un avis favorable à l'unanimité de la commission, c'est de pouvoir voter ce dispositif représenté aujourd'hui pour une durée de quatre ans.

Madame GRONDIN-PEREZ demande pourquoi on n'harmoniserait pas les deux systèmes RIPEC et PEDR sur une durée de trois ans.

Monsieur Le VPRV indique que la CR a proposé quatre ans, et le CA se prononcera sur la durée.

Madame DUBOIN interroge sur la raison de cette durée de trois à quatre ans. Quel est l'intérêt de ne valider ce document que tous les quatre ans ?

Monsieur Le DRH répond que la possibilité est offerte par les textes, c'est juste qu'il y a eu un débat en commission et que l'idée, c'était de pouvoir aller jusqu'au maximum pour avoir ces règles. Il est à noter que les dispositions sont des dispositions reconduites.

Madame GRONDIN-PEREZ relève une coquille : La PEDR peut être attribuée dans les quatre situations suivantes. Première situation, deuxième situation, troisième situation, "de plein droit... *Je vous précise* que les membres honoraires de l'IUF ne peuvent bénéficier..."

Monsieur Le Président précise que, pendant quatre ans, les montants sont gelés. Il propose de mettre le point au vote.

Résultats du vote						
Vote	électronique					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				28		
N'ayant pas pris part au vote				0		
Nombre de voix	pour	23	contre	1	abstention(s)	4

Point n°5 : Cérémonie de Remise des Diplômes de la FST du 10/07/2026 : participation financière du deuxième accompagnant

Rapporteure : Monsieur la Directrice de l'UFR ST

Madame GRONDIN-PEREZ indique comme chaque année la FST organise une cérémonie de remise des diplômes pour les quelques 300 diplômés de licence et master. Jusqu'à présent, chaque diplômé pouvait inviter deux personnes pour ce moment solennel. Il est offert un cocktail de fin de cérémonie, qui se chiffre cette année à un devis de 22 € par personne. Cela devient trop coûteux (22 € × environ 800 personnes). Pour réduire les frais, il est proposé de prendre en charge un seul invité par diplômé ; le second invité serait à la charge de l'étudiant moyennant une participation de 20 €. Cette mesure a été présentée et votée à l'unanimité en conseil d'UFR, y compris par les représentants étudiants, d'autant les difficultés financières de l'établissement.

Madame MARIAMON demande si les autres composantes sont aussi concernées par cette diminution de budget de remise de diplôme.

Madame GRONDIN-PEREZ explique que seule la FST organise cette remise de diplôme à 300 étudiants. Les autres se limitent aux majors de promotion. La faculté souhaite cette mesure pour l'ensemble des étudiants.

Monsieur RIZZO précise pour sa part, à l'UFR DE, que la politique depuis toujours, a toujours été l'invitation des majors. Cela coûte deux fois moins cher, mais en invitant également du monde.

Monsieur le Président met au vote.

Résultats du vote						
Vote	électronique					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				28		
N'ayant pas pris part au vote				1		
Nombre de voix	pour	27	contre	0	abstention(s)	0

Point n°6 : Procédure dérogatoire de recrutement des post-doctorants

Rapporteur : Monsieur le VPRV, Monsieur Valère LEE-CHING-KEN

Monsieur le VPRV débute la présentation du point, les fiches d'action 1.1.9 et 1.1.13 du programme opérationnel FEDER 2021-2027, qui prévoit le financement de postes de doctorants pour des durées de 12 à 24 mois. Ces projets ont suivi la procédure interne de l'université, validée par la DRIVE, et ont obtenu un avis favorable de la Commission de la recherche (CR) ainsi que du Conseil d'administration. Après instruction par la Région, ils ont été approuvés en commission permanente. Ces projets se distinguent par leur caractère « fléché », c'est-à-dire qu'ils sont directement adossés à des candidats déjà identifiés. Au vu de cette particularité, la DRIVE propose au Conseil d'administration d'autoriser le recrutement des candidats désignés en dehors de la procédure classique de recrutement, en instaurant un régime dérogatoire pour ces cas précis.

Monsieur LEE-CHING-KEN poursuit. Actuellement, les recrutements liés aux projets FEDER suivent une procédure longue, entre l'instruction par la Région, la réception des conventions, puis lancement d'un processus de recrutement classique (publication d'un mois minimum, constitution d'un jury, etc.). Le recrutement prend entre un et deux mois, dans le meilleur des cas. Or, pour les fiches d'action FEDER 1.1.9 et 1.1.13, les candidats sont déjà pré-identifiés et validés par la Région dans le cadre du projet. La procédure classique allonge les délais et retarde la mise en œuvre des projets au travers des demandes d'avenants à la Région, qui ralentissent à la fois l'exécution et le recouvrement des fonds de la masse salariale. La DRIVE propose d'instaurer une procédure dérogatoire pour ces projets spécifiques. Le projet est accepté par la Région Réunion, avec une délibération de la commission permanente et un financement conforme à plus ou moins 5% de la demande initiale. La DRIVE et la DSFE vérifient la disponibilité du candidat pressenti. Si le candidat est disponible, le recrutement direct se fait via la procédure dérogatoire, sans publication, ni jury. Dans le cas où le candidat n'est plus disponible, la Région et les porteurs de projet identifient un remplaçant. Si la Région valide ce nouveau candidat, la procédure dérogatoire s'applique. Sinon, on bascule sur la procédure classique. Nous avons actuellement quatre ou cinq projets récemment validés par la commission permanente, pour lesquels on nous demande de lancer une procédure de recrutement d'un mois alors que les candidats sont déjà identifiés. L'objectif est donc d'appliquer cette procédure dérogatoire uniquement pour ces fiches d'action FEDER, afin de fluidifier le

processus et d'accélérer la mise en œuvre des projets, tout en garantissant la transparence et la conformité avec les attentes de la Région.

Madame DUBOIN demande si cela revient finalement à faire une liste d'attentes. Est-ce que cette procédure risque d'être attaquable par quelqu'un à l'extérieur en ne suivant pas la procédure de recrutement classique ?

Monsieur le VPRV répond par la négative, car la fiche d'action dans sa conception, elle est dirigée pour un candidat. Si le candidat n'est plus disponible, il sera possible de lancer un nouveau recrutement avec la procédure en vigueur.

Monsieur LEE-CHING-KEN ajoute que sur ces fiches d'action FEDER, pour que la dépense est éligible, il faut que les éléments de coût soient présentés clairement dans l'instruction. Il est demandé de compléter les dépenses de personnel, le nom, la fonction, le taux de rémunération, le temps passé sur le projet.

Monsieur le Président demande si le candidat fléché dans la fiche d'action n'est plus disponible. N'est-on pas en contradiction avec le process régional ?

Monsieur LEE-CHING-KEN explique qu'une demande d'autorisation est faite à la Région Réunion pour remplacer par un candidat réidentifié, qui peut porter le projet. Si le service instructeur est d'accord, cela nous est formalisé, sinon l'Université relance la candidature.

Monsieur le VPRV ajoute que tout se fait en discussion avec le service instructeur. Il y aura un avenant à la convention.

Monsieur le Président met au vote.

Résultats du vote						
Vote	électronique					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				28		
N'ayant pas pris part au vote				0		
Nombre de voix	pour	28	contre	0	abstention(s)	0

Point n°7 : Bilan intermédiaire de l'équipe présidentielle

Rapporteurs : Jean-Philippe WATBLED, Chantal FUHRER-CUCCHI, Christophe PORLIER, Laurent PEQUIN, Delphine CONNES

Présentation de **Monsieur WATBLED, Chargé de missions recrutement**

Monsieur WATBLED indique avoir été nommé en février 2025. Sa première action a été de réformer le processus de constitution des comités de sélection, en collaboration avec le Conseil Académique restreint (CAcr). Auparavant, trois types de propositions coexistaient : celles des départements, des unités de recherche et des propositions individuelles adressées au président. Une nouvelle méthode a été proposée, appelée « six plus six » : six membres proposés par le département

concerné et six par l'unité de recherche, tout en respectant les règles nationales. Cette réforme encourage la collaboration entre les groupes.

Une autre modification a porté sur la notion de « spécialistes ». Avant, on s'appuyait sur les groupes de section CNU, mais cela contredisait une décision du Conseil d'État. Désormais, les membres des sections CNU du poste sont automatiquement considérés comme spécialistes, tandis que pour les autres, un argumentaire est présenté au conseil académique restreint pour validation.

Il a travaillé sur le guide de fonctionnement du comité de sélection, validé par le CAcr. Il organise chaque année une réunion d'information pour les présidents et vice-présidents des comités de sélection. Il assure également un suivi quotidien via une liste de diffusion : envoi de recommandations, échanges par courriels (plus de 40 pages en 2025, compilées en format docx). Son action porte sur le suivi des ajustements des compositions des comités, la prévention des vices de forme et de procédure et l'accent sur les aspects pratiques et réglementaires, notamment l'absence avec ou sans motif légitime.

En général, il est invité au CAcr par la Présidente du Conseil académique quand il y a un point à l'ordre du jour qui me concerne et pour éclairer les membres dans leur décision.

Pour les projets à venir, une réforme des principes de constitution des commissions de recrutement (ATER, lecteurs, contractuels et personnels de second degré) sera présentée au conseil académique restreint la semaine prochaine.

Il souhaite apporter une dernière clarification concernant le second degré, un débat a eu lieu l'année dernière. L'accent a été mis sur le respect des règles nationales en évitant l'expression « postes de PRAG », car elle est inexacte et source de vices de forme, conformément à la la note de service du Bulletin Officiel (BO). Il faut préférer « postes de second degré », ouverts aux PRAG, certifiés, titulaires de PLP (lycée professionnel), et même aux enseignants du premier degré.

Monsieur JAQUEMET remercie pour cette présentation et demande en tant que directeur de département, si e document mis à jour a déjà été transmis. Il souligne que, dans les textes reçus de la DRH, les recrutements pour les CDD (vague 2) sont toujours présentés comme des nominations par le Président, ce qui semble contradictoire avec les réformes évoquées.

Monsieur WATBLED répond que l'envoi des fiches est prématuré, car la proposition de réforme doit encore être validée en CAcr mardi prochain pour régulariser le processus. Les fiches actuelles seront donc caduques après cette validation.

Monsieur PAYET interroge sur la localisation de la lettre de mission de Monsieur WATBLED qui n'est pas disponible sur l'extranet. Il demande le détail écrit des réalisations de cette année dans le cadre de la charge de mission.

Monsieur le Président précise tout d'abord que Monsieur WATBLED réalise cette mission de manière bénévole. La lettre sera publiée sur le site internet.

Madame GRONDIN-PEREZ salue le travail conséquent réalisé et reconnaît la complexité de la constitution des comités de sélection. Elle souligne l'importance de rendre compte des actions menées, contrairement à certains chargés de mission précédents, dont les réalisations restaient floues. Elle remercie pour cette initiative permettant aux chargés de mission de s'exprimer et regrette que cela n'ait pas été systématique dans les mandats antérieurs.

Madame DUBOIN met en avant cet accompagnement tout au long du processus de recrutement.

Monsieur DEPIGNY remercie cette implication, pour zéro euro.

*Présentation de **Madame FUHRER-CUCCHI**, Vice-présidente déléguée en charge des mobilités internationales et politique linguistique pour les échanges internationaux*

Madame FUHRER-CUCCHI propose de présenter un bilan intermédiaire selon les quatre missions confiées : le label "Bienvenue en France", le centre EURAXESS, les mobilités internationales et la politique linguistique pour les échanges internationaux.

Tout d'abord, le Label "Bienvenue en France" s'inscrit dans la stratégie nationale Bienvenue en France. Il vise à renforcer l'attractivité de l'établissement en valorisant la qualité de l'accueil des étudiants internationaux. Aujourd'hui, il y a un travail sur l'analyse approfondie des 6 champs et 28 indicateurs du label. Cela implique toutes les composantes et services centraux de l'établissement.

Elle annonce qu'en décembre 2026, un dossier de renouvellement du label "Bienvenue en France" devra être présenté. L'enjeu est de maintenir la 2^e étoile ou tenter la 3^e étoile. Il est à noter un nouveau champ (non présent lors de la précédente labellisation) devra être pris en compte : la RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) et le développement durable.

Ensuite, sur la deuxième mission qui est le centre EURAXESS, dans le périmètre de la recherche. L'objectif est la création du 1^{er} centre EURAXESS de la zone Océan Indien (43 centres en France, 9 dans le monde). Il s'agit de renforcer l'attractivité et le rayonnement de l'Université de La Réunion en attirant des talents internationaux ciblés dans des domaines de recherche stratégiques. Cela par un accompagnement personnalisé et gratuit des chercheurs internationaux et de leurs familles (titres de séjour, logement) pour leur intégration complète à l'Université. Trois actions prioritaires ont été identifiées. Il faut créer un réseau partenarial interne à l'université, de personnes relais, de ressources, et également un réseau externe à l'UR, notamment la préfecture pour tout ce qui relève des problématiques de titres de séjour, etc., le logement avec le Crous. Une fois les réseaux créés, il y aura véritablement la mise en place de la gestion opérationnelle du centre d'accueil. En termes de financement et compte tenu des contraintes budgétaires, la stratégie consiste à trouver des partenaires, par exemple le Crous, sur les aspects financiers, mise à disposition d'espaces dédiés, pour réduire les coûts.

En ce qui concerne les mobilités internationales, plusieurs actions ont été entreprises depuis la fonction en avril 2025 : la simplification et la fluidification des procédures de gestion de la mobilité, la consolidation d'un système d'information, la communication sur les différents dispositifs de mobilité à l'international et aussi la fluidification des commissions d'attribution des bourses à la mobilité.

Au niveau du bilan à aujourd'hui, deux bonnes nouvelles portent sur la maîtrise du budget. Pour les bourses ministérielles (à hauteur de 160 000 €), en 2024, des reliquats trop importants avaient entraîné une baisse de la dotation. En 2025, la situation a été redressée, la dotation a augmenté, bénéficiant aux étudiants dans le besoin. Une autre bonne nouvelle concerne les bourses européennes Erasmus+. Le portefeuille représente environ 693 000 euros. L'année dernière du fait également d'un taux d'exécution insatisfaisant, l'Université avait été rétrogradée au « groupe B ». La barre a été redressée, un passage à nouveau dans le « groupe A » a permis de revoir la dotation augmentée. Elle profite pour remercier le service ainsi que toutes les composantes pour leur implication.

Pour les échanges internationaux ce sont des mauvaises nouvelles. Tout d'abord au niveau des bourses régionales. L'Université agit comme une boîte aux lettres (gestion administrative), mais c'est la Région Réunion qui verse les fonds. Les retards pèsent sur l'Université, qui subit les réclamations des étudiants et familles. Des solutions sont en cours d'étude pour améliorer le processus. Puis, pour les bourses hors Europe, certaines destinations posent des difficultés. Des solutions sont recherchées pour les résoudre. La tendance pour les mobilités entrantes reste plutôt stable et la tendance pour les mobilités sortantes est un peu à la hausse.

Toutefois, on a œuvré pour valoriser les mobilités sortantes des membres du personnel. Cette année une mise en valeur passe par un certificat de mobilité internationale. La première cérémonie aura lieu au mois de juin 2026.

Les défis à court terme à relever restent en premier lieu la restriction budgétaire. La DRI peut faire l'objet d'une coupe des budgets. Ce qui veut dire, réduire la voilure, donc les appels à projets DRI, l'attribution des bourses d'excellence, et les missions. La réorganisation des services est aussi un sujet, puisque cela crée quelques inquiétudes. Cela porte, par exemple, sur la définition, le périmètre et le calendrier sur le guichet unique, sous réserve de soutenabilité. Aussi, le contexte international actuel nous impacte fortement : certaines destinations ne sont plus sûres, les prix des billets d'avion ont fortement augmenté, et la situation géopolitique, marquée par des conflits, pèse sur nos activités.

Pour terminer, la politique linguistique évolue dans un contexte instable (NOF, changements de directions, etc...). L'objectif est de faire de la Maison des Langues (MDL) la maison réflexe pour les formations en langues étrangères pour non-spécialistes, le développement des langues régionales le Français langue étrangère (FLE) pour non-spécialistes et les certifications en langues étrangères.

Monsieur PAYET interroge sur un manque de cohérence régionale sur la partie certification de langues étrangères, car la Région Réunion financerait le TOIC et le TOEFL.

Madame FUHRER-CUCCHI explique qu'effectivement la Région Réunion dispose d'un portail dédié aux certifications en langues. L'objectif est d'intégrer la gestion de ce portail à la DRI pour une meilleure coordination. Il y a une collaboration en cours avec la Région pour améliorer les procédures et de bénéficier des fonds régionaux pour financer les certifications des étudiants.

Madame MARIAMON demande combien de BIATSS sont concernés sur le volet mobilité personnelle et le volet linguistique.

Madame FUHRER-CUCCHI répond qu'actuellement, la DRI compte environ une dizaine de BIATSS, tandis que la MDL en compte six. Avant son arrivée, ces services ont connu un turnover très important. Les départs successifs ont entraîné des pertes de dossiers et d'expertise. Aujourd'hui, Tout est mis en œuvre pour fidéliser les équipes en place. C'est un travail constant, avec l'objectif de réduire significativement le turnover dans ces deux services à l'avenir.

*Présentation de **Monsieur Christophe PORLIER**, Vice-président délégué en charge en charge du numérique, des usages et de l'intelligence artificielle*

Monsieur PORLIER présente un bilan à un an. Ainsi, l'une des premières missions de la vice-présidence a été d'élaborer un schéma directeur du numérique, conformément aux recommandations des instances d'évaluation. Ce projet, lancé avec un calendrier depuis mars 2025, qui a consisté à faire un état des lieux, puis à élaborer les premiers éléments de ce schéma directeur

du numérique, pour ensuite les chiffrer, évaluer leur mise en œuvre, leur opérationnalisation, avec une vision pluriannuelle. L'objectif était de finaliser une première version du document pour décembre 2025, permettant d'intégrer un budget dédié dès 2026. Pour piloter cette démarche, un comité de pilotage du numérique et de l'IA (COPNUIA) a été créé. Ses travaux portent sur les éléments du schéma directeur du numérique, avec des objectifs de modernisation de notre système d'information, d'urbanisation, la poursuite de notre université numérique dans une perspective inclusive, la sécurisation de nos infrastructures, de nos services numériques, la fiabilisation de données et services, et une adoption progressive et raisonnée des usages de l'IA, avec la mise en place d'une charte. Cette gouvernance du numérique se réunit avec un COPNUIA plénier tous les mois. Un COPNUIA restreint, qui est amené à prendre des avis, des décisions, et à soumettre ces décisions ensuite aux instances en responsabilité, avec les travaux qui sont présentés par les rapporteurs des différents GT, et un bureau qui anime un peu la vie de ce COPNUIA. Bureau qui est constitué actuellement de Véronique SEBASTIEN, en tant que coordinatrice à la stratégie au numérique et aux usages et à l'IA, Laurent PEQUIN, Chargé de mission pour le système d'information, et Kevin ARNASSALOM pour la partie cybersécurité. Les différents GT sont au nombre de six GT, GTIA, GT inclusion numérique, cybersécurité SI, pilotage des moyens, communication, médiation scientifique numérique et recherche, avec un très grand projet qui est arrivé en cours de route Terra Data, et le dernier, numérique éthique.

Le COPNUA a organisé huit séances plénières et lancé plusieurs groupes de travail (GT) thématiques, couvrant : la formation continue, le nouvel ENT, le réseau social et l'intranet, le PRA-PCA (plan de reprise et continuité d'activité informatique), l'évaluation et l'intégration de l'IA, les nouvelles plateformes LMS Moodle pour les futures offres de formation, la sensibilisation à la cybersécurité et l'archivage numérique, le projet recherche Data Terra, porté par l'OSU-R. Des actions ont été menées autour de l'IA (UEO, cafés de l'IA, causeries, formations en compétences numériques).

Actuellement, un outil de pilotage par la donnée avec le système d'information décisionnel. (SID) est en cours d'élaboration pour suivre le schéma directeur du numérique (SDN), tracer et analyser l'avancement des projets, définir des indicateurs pour évaluer la mise en œuvre du SDN sur 4 à 5 ans. Cet outil permettra une approche analytique et une vision stratégique pour l'établissement

Monsieur PAYET essaie de raccrocher les lettres de mission reçues dans le cadre du CA servant de référence pour évaluer les actions présentées. Cependant, peu d'éléments s'en approchent directement, à l'exception de la charte de l'IA, qui correspond au point 5 (pilotage et développement de l'IA). Il confie par ailleurs sa préoccupation concernant la masse salariale. Car, les réunions régulières du COPNUIA impliquent 10 à 30 participants pendant 2 à 3 heures toutes les 2-3 semaines, et génèrent un coût important. La question se pose sur le retour sur investissement et le bénéfice concret pour l'établissement.

Monsieur PORLIER explique Le schéma directeur du numérique est un prérequis pour déployer les missions de la vice-présidence, notamment l'élaboration et le pilotage de la stratégie numérique, une gouvernance adaptée aux ambitions de l'université, une approche collaborative. Le COPNUIA favorise une co-construction de la politique numérique, évitant les décisions imposées sans concertation. Bien que chronophage, cette intelligence collective est jugée essentielle pour des résultats durables. On ne peut que se préoccuper des priorités clés que sont la cybersécurité, la sécurisation du système d'information, les compétences numériques (préalable pour la performance de l'université), l'usage de l'intelligence artificielle ou des intelligences artificielles génératives, le développement de l'université numérique, dans son territoire régional (avec par exemple projet d'un Campus Est), et mener des travaux de recherche et développement, de veille technologique.

Le COPNUIA permet de structurer ces enjeux. Il sera nécessaire d'évaluer le retour sur investissement de cet outil, et les résultats devraient confirmer son intérêt.

Monsieur le Président complète les propos au travers d'un résultat très concret, notamment sur la redondance, de par la signature de la convention avec le rectorat pour dupliquer le système d'information afin d'éviter, à un moment donné, une rupture brutale. Il reste à investir, près de 100 000 euros.

Monsieur PORLIER précise que cela coûte un peu plus, parce qu'il y a une partie mise en place de la redondance et de mise à un niveau de sécurisation des infrastructures centrales

*Présentation de **Monsieur Laurent PEQUIN, Chargé de mission système d'informations et pilotage par les données***

Monsieur PEQUIN explique que sa mission de chargé de mission SI et pilotage par données a un but unique. C'est transformer la masse de données de l'Université de La Réunion en un levier de décision fiable. Les axes travaillés sont de fiabiliser le socle, de structurer les nouveaux domaines et surtout d'apporter une culture qualité aux agents de l'université, parce que toute personne est source d'information. Si cette source d'information n'a pas une conception fiable à la base sur qu'est-ce qu'une donnée, qui va s'en servir, pourquoi, dans quel but, comment la faire vivre, comment la faire évoluer, comment aller jusqu'au bout, jusqu'à l'archivage et la fin de la donnée peut-être potentiellement, on aura du mal à avancer. Un des axes majeurs, c'est la culture qualité. On ne va pas agir seulement sur des outils, mais sur la qualité de l'information, pour que nos décideurs puissent piloter l'Université de La Réunion avec une vision 360 degrés.

Le premier socle de fiabilisation et de pilotage réglementaire a été lancé avec deux axes principaux, avec une « opération données propres » sur les données RH issues de SIHAM, via des imports massifs et l'outil MICADO (AMU). Le travail amorcé, incomplet, est à poursuivre. Sur OSE, pour toute la partie enseignement, la synchronisation a été sécurisée avec Pégase pour garantir un flux financier sans erreur et aboutir à la saisie de paiement sur SIFAC.

Il est question pour le deuxième socle de la normalisation des dénominations. Il s'agit d'une harmonisation du vocabulaire pour éviter les incohérences. Il faut que tout le monde parle ce même vocabulaire. Il ne faut pas changer de paradigme en cours de route. L'initiative a été portée par Marie BOIRON sur la dénomination des diplômes harmonisée au niveau de la NOF. Les nomenclatures d'enseignement reposent désormais sur des SI sources.

Un autre chantier majeur a été mené avec Arnaud TESTULAT pour la P2CA (Préparation des Comptes et de la Certification des Actes). Il s'agit de l'harmonisation des données et des acteurs (paie, contrôle de gestion, SID) pour répondre aux exigences du ministère. Maintenant la P2CA est structurée, fruit de la collaboration entre RH, finance et numérique, et non un simple tableur avec un délai respecté grâce à l'implication collective. Il accompagne aussi la migration vers Winpaie PréliQ+ dans le respect des nouvelles réglementations, notamment en ce qui concerne tout ce qui est chômage et mutuelles.

Le troisième socle porte sur l'expansion qui a commencé aujourd'hui avec le SI Recherche. Il encadre une architecte SI qui est dédiée depuis le mois de février dernier, et l'ensemble de son travail consiste à développer, à maintenir et à fiabiliser le SI Recherche, en lien très étroit avec la DRIVE. Les données de suivi administratif, les conventions, les subventions, les partenaires, et les scientifiques sont mobilisés. Les interconnexions sont indispensables. Ce nouveau SI qu'on est en

train de bâtir, doit être un silo. Il faut l'irriguer par des API connectés avec les SI métiers (SIHAM, SIFAC, Pégase). L'objectif est clair, c'est d'avoir une donnée de recherche de qualité saisie une seule fois, mais consultable par tous, via des indicateurs dans le SID. Tout comme, le SI patrimoine, le SIPI, c'est une valorisation de l'actif aujourd'hui. C'est un SI qui est en phase de construction et dont la ligne directrice est de s'interconnecter avec tous les SI existants en métier et surtout, pouvoir partager des données fiables, sécurisées, dont le maintien en qualité sera fait avec une qualité de données.

Le quatrième axe, c'est la méthode : comment on harmonise et comment on inculque une culture qualité. La réponse est le choix de la simplicité avec pour ligne de mire une donnée, une source, une prise de conscience. Les utilisateurs alimentent ces SI au niveau des systèmes d'information. Leur donnée doit être vérifiée, soit par un superviseur, soit par eux-mêmes, en fonction de leur expérience. Mon rôle, c'est d'éveiller chaque gestionnaire à la qualité de la donnée et à son cycle de vie. Une donnée bien saisie, c'est une donnée qui survit et qui sert surtout à l'établissement et aux indicateurs. Moins d'outils disparates, c'est une réduction des coûts de licence, l'harmonisation des saisies, la mise en place de sources de données de référence.

Les prochains chantiers vont s'orienter vers trois axes majeurs. Tout d'abord, la supervision automatisée des données pour passer du nettoyage ponctuel à un contrôle permanent du cycle de vie des données, de la création à l'archivage. Puis, la mise en place d'un MDM, Master Data Management, qui fera de la centralisation des données dans un référentiel unique, avec un vocabulaire commun. Cela évitera les silos et garantira la cohérence pour tous les projets SI. Enfin, le pilotage par la donnée pour aller vers une acculturation et responsabilisation des gestionnaires de terrain, pour une saisie de qualité, perçue comme un acte stratégique et non une contrainte. Il faut avoir pour ambition de faire de la donnée un bien commun, fluide et transparent, pour doter l'Université de La Réunion d'un tableau de bord à la hauteur de ses ambitions.

Monsieur LORION fait remarquer que la présentation a mis en lumière de nombreuses perspectives, mais une question se pose sur l'existant. Le système d'information décisionnel (SID), disponible depuis plusieurs années, reste sous-exploité. Malgré son potentiel (données RH, pédagogiques, financières, etc.), les informations ne sont pas à jour.

Problématique. Les outils existent, mais leur utilisation optimale (saisie et mise à jour des données) fait défaut. Il faudrait responsabiliser les acteurs (directeurs de composantes, labos, personnels) pour intégrer et actualiser les données. Pourquoi ne pas s'inspirer de modèles éprouvés, comme le SID de Rennes, plutôt que de repartir de zéro ?

MONSIEUR PEQUIN partage la démarche. En effet, l'établissement dispose déjà d'outils, comme le SID (système d'information décisionnel), mais pourquoi n'est-il pas fiable ? La réponse réside dans l'absence d'acculturation à la donnée : son cycle de vie, son utilité collective. Aujourd'hui, une donnée est souvent saisie uniquement pour un besoin immédiat, sans penser à son usage futur ou à son impact pour les autres. Cela donne une saisie réductrice, qui limite aussi les collègues. L'objectif est d'éclairer cette démarche pour faire en sorte que le SID contienne des informations fiables et partagées, accessibles à tous, selon leur périmètre. Aujourd'hui, ce n'est pas encore le cas. Il collabore étroitement avec Rennes pour remettre d'équerre le SID. Pour l'instant, la seule réponse donnée, c'est : "On y travaille."

Monsieur PAYET remercie pour cette présentation riche en informations. Il y a beaucoup d'éléments à assimiler, et certains points méritent d'être clarifiés. Il précise que le service mentionné sous le nom "DTPI" n'existe pas, il s'agit de la DETPI. Concernant le cycle de vie des données, il y a effectivement beaucoup de travail à faire, notamment sur des sujets comme la gestion des comptes des personnels. C'est un chantier majeur, mais où il en est aujourd'hui ?

Monsieur PEQUIN se souvient que Monsieur PAYET avait lancé un travail important sur l'épuration des comptes inactifs. Cela rejoint le propos de Monsieur LORION : une donnée non fiable est inutilisable. Il y a effectivement beaucoup d'informations, ainsi l'éveil à la qualité" (point 2) aborde la pédagogie de l'impact. L'automatisation de la gestion des comptes informatiques est impossible sans un suivi rigoureux. Ce problème est clairement identifié. Une fois cette acculturation réalisée, il pourra être automatisé l'ensemble des procédures, de la création à la suppression ou suspension des comptes.

Aujourd'hui, nous en sommes à l'étape de l'acculturation et de l'éveil à la qualité de l'information.

*Présentation de **Madame Delphine CONNES, Vice-présidente déléguée en charge de l'inclusion, handicap et égalité de genre***

Madame CONNES, indique que trois points vont être abordés : point égalité, point handicap, point racisme, antisémitisme, discrimination.

Elle commence son bilan par le volet « égalité ». Des actions de sensibilisation ont été réalisées : en novembre 2025 - contre les violences faites aux femmes., en mars 2026 – pour les droits des femmes., en mai 2026 _ contre l'homophobie et la transphobie.

Il y a eu la participation à la Conférence permanente des chargés de mission égalité et diversité (partage de bonnes pratiques avec d'autres universités). D'autres actions ont porté sur la présentation du violentomètre interactif pour prévenir les violences dans les relations, la collaboration avec la Commission de l'Océan Indien pour un MOOC sur l'égalité de genre et la prévention des violences basées sur le genre en milieu professionnel. Aussi, le Plan Égalité professionnelle 2025-2027 a été validé, qui tournait autour de cinq axes, garantir l'égal accès des femmes et des hommes au corps, grade et emploi, évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération, articuler la vie professionnelle et personnelle, lutter contre les VSS, le harcèlement et les discriminations, et enfin un axe qui est nouveau pour la santé des femmes au travail. Lors de la gestion des VSS, des interventions ont eu lieu sur plusieurs dossiers de signalements entre étudiants ou avec des personnels. De ce fait, la procédure de signalement a été revue entre référents égalité et pôle égalité. Toutefois, la plateforme *SignalSafe* accumule un retard important avec un prestataire non réactif, mais elle reste toujours en cours.

En ligne de mire également, c'est la formalisation de la cellule d'écoute plus fiable et plus sérieuse.

Pour mieux cerner l'ampleur des violences et des discriminations, l'établissement a signé une convention avec l'Observatoire national des discriminations et de l'égalité dans le supérieur. Celle-ci vise à déployer l'enquête "Evidence", qui sera lancée prochainement à destination des étudiants et des personnels. L'objectif est de recueillir des données chiffrées pour évaluer la réalité de ces phénomènes au sein de notre établissement.

Un groupe de travail a été mis en place pour la révision de la charte de la parentalité. Trois réunions sont prévues à cet effet, et la première a déjà eu lieu. Cette charte, inchangée depuis 2018, nécessite en effet des mises à jour, car plusieurs aspects méritent d'être actualisés

Enfin, il a été mis en place le congé menstruel pour les étudiantes, (promesse de Monsieur le Président). Cela leur permet d'avoir des journées d'absence justifiées.

En ce qui concerne le volet « handicap », des actions de sensibilisation se sont traduites par la

participation à la Semaine européenne de l'emploi des personnes handicapées.

Il a été revu et amélioré la procédure de mise en place des aménagements entre le service santé étudiant, le service handicap et les composantes. Avec Monsieur DEPIGNY, il a été fait le tour des composantes en début d'année pour échanger et recueillir leurs attentes et leurs préoccupations. Ainsi, il a été mis en place l'adhésion à Atypie-Friendly qui est le programme national qui œuvre à la construction d'un enseignement supérieur inclusif pour les étudiants et les personnels présentant un trouble du neurodéveloppement. Une signature de la charte est prévue le 21 avril 2026, accompagnée d'un colloque.

Le projet Handi Passion consiste à réaliser des vidéos et des podcasts par des agents en situation de handicap pour sensibiliser autrement les personnels à cette problématique. Cela a rendu possible une candidature aux Trophées Emploi public et handicap organisés par le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique, FIPHFP. Un deuxième projet a été présenté au travers du recrutement d'une apprentie en situation de handicap à la DRH. Les résultats sont attendus Jury le 23 avril.

Le schéma directeur du handicap est en cours de révision en cours (groupe de travail et réunions à partir de mai).

Le projet Marion Dufresne est une finalisation du projet hérité de l'ancienne équipe : 8 étudiants en situation de handicap ont participé à une expédition scientifique dans les terres australes et antarctiques. La restitution a été réussie qui peut faire espérer de réitérer en 2028.

Pour terminer la présentation avec le troisième volet « racisme, antisémitisme et les discriminations », Madame CONNES participe au comité opérationnel de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT, animé par le sous-préfet à la cohésion sociale et à la jeunesse. Cela permet de découvrir les initiatives associatives et de s'en inspirer.

Par ailleurs, l'Université a désigné un référent racisme et antisémitisme : le DAJI, qui avait déjà assuré cette mission par le passé.

Enfin, des actions de sensibilisation spécifiques seront organisées l'année prochaine, car ce volet n'a pas encore été développé.

Madame CAPRON remercie pour cette présentation, car elle a une réponse, à l'une des questions diverses qu'elle avait soulevées concernant cette plateforme de signalement — qui existe partout ailleurs, mais pas encore à l'Université. Il y a un grand besoin, en étant incapable de dire aux gens à qui s'adresser, comment faire, etc., que ce soit les étudiants ou les personnels.

Madame CONNES explique qu'il y a dans chaque composante un référent égalité, handicap qui est la porte d'entrée des signalements qui existe depuis 2018. Peut-être que des gens n'osent pas ou ne savent pas. Avec la plateforme *SignalSafe* à venir, c'est la possibilité de se servir de l'outil numérique.

Point n°8 : Le fonctionnement de la Maison pour la Science

Rapporteuse : Madame Brigitte GRONDIN-PEREZ

Contrairement à ce que son nom pourrait laisser penser, la Maison pour la science n'est pas une infrastructure physique. Elle ne génère donc aucun coût en termes de ménage, de sécurité ou d'entretien. Il s'agit d'un label de formation attribué aux établissements par la fondation « La main à la pâte », destiné spécifiquement à la formation de formateurs, des enseignants du premier et du second degré.

L'ambition est de créer un pont entre la communauté éducative et les chercheurs en laboratoire, afin que les cours de sciences dispensés à l'école primaire et au collège reflètent les méthodes scientifiques du 21^e siècle. Inspiré de l'approche « main à la pâte » introduite en France par Georges Charpak, ce programme vise à former les enseignants pour qu'ils puissent, à leur tour, proposer à leurs élèves une démarche scientifique concrète, formuler des hypothèses, réaliser des mesures et tirer des conclusions, sur des sujets précis qui touchent le territoire.

L'inauguration officielle aura lieu lundi prochain. Deux conventions ont déjà été signées : l'une avec l'Académie, pour toucher les enseignants de la région, et l'autre avec la fondation « La main à la pâte ». De nombreux collègues de la Faculté des sciences se sont déjà portés volontaires pour animer ces formations, qui s'intégreront au plan de formation continue de l'Académie dès le premier semestre 2026-2027.

La Maison pour la science s'appuie sur un réseau national et bénéficie du soutien de mécènes. Par exemple, une ingénieure pédagogique viendra de métropole les 14 et 15 avril pour former les équipes locales à la méthode « main à la pâte », mission entièrement financée par Total Green Energy, partenaire privilégié du réseau. Pour les actions futures (déplacements, etc.), il sera possible de mobiliser les mécènes des maisons engagés au niveau national et prêts à accompagner localement.

Point n°9 : Situation budgétaire de l'Université de La Réunion

Rapporteur : Monsieur le Président

Monsieur le Président souhaite apporter quelques éléments de contexte sur la situation budgétaire de l'université, suite aux informations relayées dans les médias. Avant d'élargir la réflexion aux volontaires sur les travaux des conditions de retour à l'équilibre, l'équipe présidentielle a commencé à creuser les données pour mieux comprendre la réalité.

La situation n'est pas catastrophique, même si elle reste préoccupante. La moitié du déficit actuel provient de régularisations, pour 2,2 millions d'euros, notamment sur la masse salariale portant sur les vacances, heures complémentaires, suivis de carrière non actualisés, indemnités obligatoires non versées, etc. Ces régularisations, accumulées sur trois à quatre ans, représentent environ 7,2 millions d'euros en masse salariale décaissées. Il faut ajouter également d'autres dépenses de fonctionnement, dont 500 000 euros de fluides (électricité).

Il faut surtout noter qu'il y a des recettes non perçues : 500 000 euros de taxe d'apprentissage (perçus en 2025, mais à enregistrer en 2026), plus de 350 000 euros dus par le Crous, 700 000 euros bloqués sur les formations paramédicales (maïeutique, IFSI, etc.), en attente de bilans et environ 200 000 euros pour des détachements de personnel dans certains ministères. Au total, entre 1,5 et 2 millions d'euros attendent simplement que l'établissement produise les bons documents pour être versés.

Il rappelle le ratio Dizambourg, c'est-à-dire le rapport entre les charges de personnel et les recettes globales, est l'indicateur qui a déclenché la surveillance du rectorat. Actuellement, ce ratio s'élève à 87. Mais si l'on retire les 2,2 millions d'euros de régularisations en charges de personnel (qui concernent des exercices antérieurs) et que l'on intègre au dénominateur les 2 millions d'euros de recettes déjà dues à l'université (mais non encore perçues), le ratio s'améliore significativement : il passe à 83,7 sans les recettes, et descend à environ 82-82,5 une fois ces recettes comptabilisées. Autrement dit, le ratio redevient acceptable.

Le déficit de 3,5 millions d'euros en masse salariale non financée est bien réel. Pourtant, sans les régularisations et avec le recouvrement des recettes dues, cette situation ne serait même pas à l'ordre du jour. Il était indispensable de régulariser les heures complémentaires, les vacances et les suivis de carrière, même si cela a un impact immédiat sur la masse salariale. Ces rattrapages étaient nécessaires : les collègues en bénéficient directement, et le suivi des carrières (avancements, échelons) n'était plus assuré depuis des années.

Contrairement à ce que certains médias ont laissé entendre, la situation n'est pas chaotique. Elle reflète avant tout un effort de régularisation, qui représente à lui seul 50 % du déficit actuel. Nous sommes en train de stabiliser les données pour lancer, dès la semaine prochaine, une réflexion collective sur les conditions concrètes de retour à l'équilibre.

Monsieur LORION demande par rapport à la deuxième partie sur les recettes, si elles n'avaient pas été budgétisées ou si elles n'avaient pas été recouvrées. Le ratio porte-t-il sur la partie budgétaire ou sur la partie de trésorerie et recouvrement ?

Monsieur le DFC répond que cela porte sur les deux données, budgétaire et comptable. Cela avait été budgétisé au budget initial, mais non recouvré, comme l'a rappelé Monsieur le Président, pour des raisons notamment de pièces justificatives. Les directions concernées sont relancées pour avoir les bonnes pièces justificatives. Sur le premier trimestre, le recouvrement se chiffre à plus de 500 000 euros.

Monsieur le Président demande plus de fermeté, d'efficacité et de rigueur dans le recouvrement des fonds avancés pour les formations subventionnées. Il se pose la question d'arrêter les frais en stoppant les formations, par manque d'efficacité à récupérer les sommes dues. Pour preuve, des sommes sont encore à recouvrer pour les années 2023-2024-2025.

Madame LIMBADA demande alors quelle solution peut être proposée.

Monsieur le Président revient sur cette situation actuelle qui n'est pas normale. Les agents de la DFC sont obligés de multiplier les relances auprès des composantes pour exiger le recouvrement des recettes et le respect des procédures. Avec la DGS, la réflexion porte sur la mise en place d'un poste chargé spécifiquement au suivi des conventions simples. Cet agent aurait pour mission d'assurer le lien entre les composantes et les financeurs, afin que les fonds soient effectivement perçus en temps et en heure. Le vrai problème reste l'absence de système d'alerte en amont. Jusqu'à présent, le seul « système d'alerte » a été le compte financier, c'est-à-dire quand il était déjà trop tard.

Madame GRONDIN-PEREZ questionne au sujet de la campagne emploi de la vague 2.

Monsieur le DRH explique avoir attendu les retours des composantes pour réaliser, en collaboration avec la DRHE, un bilan synthétique de l'ensemble des demandes exprimées par les composantes et les services. Ce travail sera mené cet après-midi, afin de pouvoir ensuite échanger et présenter par la suite la volumétrie globale de cette deuxième vague de campagne d'emplois.

Monsieur le Président explique que le retour à l'équilibre de la masse salariale de manière immédiate et radicale demanderait la suppression d'environ une cinquantaine de contrats, voire davantage. Mais l'établissement a retenu une approche plus progressive. Cette année, le budget initial prévoit déjà la non-reconduction de 25 contrats BIATSS et de 5 à 8 contrats d'enseignants. Sur deux ans, le recteur a demandé de présenter une trajectoire d'équilibre, et non un retour immédiat à l'équilibre en 2026. Cela laisse une marge pour étaler les ajustements nécessaires et

atteindre progressivement l'équilibre de la masse salariale.

Madame LIMBADA rebondit sur cette deuxième vague de renouvellement, il a été décidé de soumettre à nouveau les enseignants contractuels à un entretien, alors que leurs contrats sont renouvelés depuis deux ans sans cette procédure. Le SNPTES s'oppose fermement à cette décision. En effet, les personnels BIATSS voient leurs contrats renouvelés sans entretien systématique. Pourquoi en serait-il autrement pour les enseignants contractuels ? L'argument avancé de l'adaptation à la nouvelle offre de formation (NOF) ne tient pas. Si chaque changement de maquette justifiait un nouvel entretien, il faudrait alors appliquer la même règle aux enseignants-chercheurs, ce qui n'est pas le cas. Or, la majorité des enseignants contractuels concernés sont docteurs, formés dans les universités, et parfaitement capables de s'adapter aux évolutions pédagogiques, qu'il s'agisse de biologie, de physique ou de chimie. Pour exemple, un enseignant contractuel doit préparer de nouveaux cours pour la rentrée avec la NOF, sans même avoir la certitude de pouvoir capitaliser sur ce travail les années suivantes. Le SNPTES demande d'appliquer la même procédure que pour les BIATSS et solliciter l'avis des composantes et des directions de département. Si le profil de l'enseignant contractuel correspond aux besoins de la nouvelle offre de formation, son contrat doit être renouvelé sans entretien supplémentaire.

Monsieur le Président comprend, mais l'objectif n'est pas de supprimer systématiquement, mais bien de rationaliser. À un moment donné, il faudra faire des choix stratégiques.

Madame LIMBADA demande de prendre en compte que lors du renouvellement des postes que les personnes n'ont pas à passer par un nouvel entretien.

Monsieur le Président répond que cela sera discuté également avec la présidente du CAC.

Point n°10 : Questions diverses

Les questions diverses seront abordées au prochain CA comme discuté en préambule.

L'ordre du jour étant épuisé, le Président remercie les participants en leur donnant rendez-vous au prochain CA. La séance est clôturée à 13h50.

Le Président de séance,



Pr. Jean-François HOARAU

La secrétaire de séance



Geneviève CHABOT