

DÉLIBÉRATION n° 2026-83

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

Point inscrit à l'ordre du jour n° 1a

Conseil d'administration du 24 septembre 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, les membre du Conseil d'administration **approuvent le compte-rendu du 07 mai 2026, annexé.**

Résultats du vote

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

Fait à Saint-Denis, le **24 septembre 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 **30 SEP. 2026**
Publié au *Recueil des actes administratifs* de l'Université de La Réunion, le **30 SEP. 2026**

Service des Affaires Institutionnelles

**CONSEIL D'ADMINISTRATION
COMPTE-RENDU DE LA SÉANCE PLÉNIÈRE
du 07 mai 2026 en hybride
adopté au CA du 24 septembre 2026**

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

Sur 36 membres en exercice dûment convoqués, étaient présents ou représentés à l'ouverture de la séance à 09h15. 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. Comptes-rendus des Conseils d'Administration du 16 mars 2026 et du 07 avril 2026 (sous réserve)
2. Demandes de subventions
3. Critères d'autorisation d'inscription à l'Habilitation à Diriger des Recherches
4. Campagne emploi vague 2 (enseignants contractuels)
5. Bourse à l'emploi BIATSS
6. Nouvelle grille tarifaire du prêt entre bibliothèques (PEB)
7. Statuts et règlements
8. Calendriers universitaires
9. Offre de formation 2026-2031 : maquettes (DFTLV, ÉSIROI, INSPÉ et MDL)
10. Projet de préparation au concours bac + 3 de recrutement de professeur des écoles (CRPE)
11. Accréditation à délivrer le diplôme de formation approfondie en sciences maïeutiques. (modification du référentiel national)
12. Accréditation orthophonie (modification du référentiel national)
13. Accréditation DES de Pharmacie et de Biologie Médicale
14. Diplôme universitaire : Ouverture 2025-2026 (IUT et UFR DE)
15. Mise en œuvre provisoire de la NOF (UFR ST et UFR SANTÉ)
16. Désignation des 4 membres élus étudiants siégeant au Bureau de la Vie Étudiante (BVE)
17. Appel à Projets interne BQE 2026 Innover pour faire réussir
18. Proposition du Président de l'inscription d'un point à l'ordre du jour : Règlement - Prix "Coup de cœur", dans le cadre de la journée de restitution des projets BQE 2025

Points B suivi de bureau

19. Capacité d'accueil DFASM1 2026-2027
20. Modalités d'affectation des étudiants admis en 4^{ème} année des études médicales (DFASM1)
21. Procédure de dérogations maintien ou transfert en 2^{ème} cycle des études médicales
22. Commission d'examen des situations exceptionnelles de redoublement PASS_LAS
23. FSDIE 2026 - 2^{ème} campagne
24. Soutien aux initiatives en faveur des personnels 2026 - 2^{ème} campagne
25. Règlement relatif à l'annulation et au remboursement des droits d'inscription
26. Grilles tarifaires et droits d'inscription
27. Modification de la grille tarifaire du Fablab IUT

Points d'information

28. Conventions – contrats – accords-cadres recherche et hors recherche
29. Bilan intermédiaire de l'équipe présidentielle
30. Mesures conservatoires
31. COMP Méthodologie
32. Restitution Audit Label EV3
33. Elections professionnelles
34. 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 - Hafsah 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

Rectorat
Secrétaire général adjointe chargée de la scolarité, des partenariats et de l'enseignement supérieur, Sabine LAURET (en visioconférence)
Vice-président délégué en charge de la formation continue insertion professionnelle, relations entreprise, Pascal BARET
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)
Directeur des ressources humaines, Vincent CHAUMONT
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
Directeur Général des Services Adjoint, Directeur des Affaires Juridiques et Institutionnelles, Davy LILA-HELMER
Chargée de mission innovations pédagogiques et réussite étudiante, Adline NAGELS
Directrice Générale des Services, Zoulekha NISSARE AKBARALY
Vice-président du Conseil d'administration en charge de la Recherche et Valorisation (VPRV), Dani OSMAN
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

Monsieur le Président annonce avant de commencer l'ordre du jour, avoir reçu une demande de propos liminaires de la part de la liste B.I.A.T.S.S.

Monsieur Mathias PAYET, membre élu de liste B.I.A.T.S.S déclare les propos suivants :
« Bonjour à tous. Monsieur le président, mesdames et messieurs les membres du conseil d'administration. Suite à un propos liminaire précédent, si la forme peut interroger, nous, élus de la liste B.I.A.T.S.S, considérons que l'urgence de notre établissement est ailleurs.

L'indignation sélective ne sauvera pas notre université. La véritable consternation aujourd'hui, ce n'est pas qu'un débat soit enregistré, c'est la casse sociale et la censure qui s'installent à l'Université de La Réunion. Premièrement, nous tenons à alerter ce conseil sur l'explosion des risques psychosociaux et la casse sociale qui est en cours.

La réorganisation administrative actuelle est vécue par les agents comme un véritable chaos. Nos collègues, et tout particulièrement les agents contractuels qui sont les plus précaires, vivent dans un climat de terreur et d'insécurité total. Les annonces de suppression de postes

sont floues, les critères de redéploiement sont opaques et les méthodes d'évaluation de dernière minute relèvent d'une brutalité managériale que nous n'accepterons pas.

Dès hier, les tableaux d'effectifs et vos objectifs de masse salariale, il y a des femmes et des hommes qui broient du noir. Deuxièmement, nous tenons à exprimer notre vive préoccupation quant à la dérive autoritaire et à la censure en interne. Nous avons pris connaissance du courriel très documenté, envoyé récemment par un de nos collègues à l'ensemble de la communauté.

Ce message, que certains ont en lu, que d'autres non, soulève des questions fondamentales sur la gestion de notre établissement et cite des rapports accablants. Face à cela, la réponse de la gouvernance est le retrait sur nos espaces de communication interne. Monsieur le président, cette situation nous amène à une question simple.

Si les propos de ce collègue sont vrais, alors vous devez des explications à ce conseil et à la communauté. Si ces propos sont faux, pourquoi votre gouvernance se contente-t-elle de censurer en coulisse au lieu d'engager des procédures judiciaires qui s'imposent pour diffamation ? Enfin, face à ce constat alarmant, notre organisation prendra ses responsabilités.

Nous sommes ici pour défendre les agents, tous les agents. Nous ne serons pas les spectateurs silencieux d'une politique qui précarise nos collègues pour financer des choix de gouvernance contestables. C'est pourquoi nous vous annonçons aujourd'hui que notre organisation se réserve le droit de déposer un préavis de grève dans les prochains jours afin de protester contre ces manquements.

C'est dans ce contexte de crise profonde, de manque de clarté et d'urgence sociale que s'inscrivent les questions diverses que nous avons déposées dans les délais réglementaires pour cette séance du 7 mai. Nous attendons de votre part, monsieur le président, des réponses précises, transparentes et surtout respectueuses de la détresse que vivent actuellement nos personnels. »

Monsieur le Président remercie pour ces propos liminaires qui n'appellent pas à des réponses. Les questions diverses seront abordées lors du point concerné.

Monsieur le Président indique avant de poursuivre la séance, il demande l'autorisation de CA de soumettre deux points à l'ordre du jour. Il s'agit du pour la première proposition du

point règlement prix Coup de cœur dans le cadre de la journée de restitution des projets BQE 2025.

Questionné sur les modalités de vote, **Monsieur le DAJI** précise que le principe de vote dans les instances de l'établissement est un vote par défaut à main levée.

Monsieur le Président demande ainsi d'allumer les caméras pour les administrateurs en visioconférence, pour l'ajout des points au vote à main levée.

L'ensemble des administrateurs valident l'ajout de ce point à l'ordre du jour.

Il poursuit avec la deuxième proposition, qui concerne une possibilité de repyramidage. Le ministère en a informé l'établissement la semaine dernière. Il s'agit du poste de repyramidage non pourvu l'année dernière, qui est reconduit cette année. Le ministère a proposé une liste de sections à privilégier au sein de l'établissement au nombre de six. À cet effet, des calculs de ratio professeurs des universités/maîtres de conférences/population femme/homme ont été réalisés.

Il précise que si la proposition n'est pas examinée ce jour, un CA exceptionnel peut être programmé pour le mardi de la semaine prochaine. En outre, la date butoir pour répondre au ministère est fixée au 12 mai.

Les administrateurs demandent si les données sont complètes et vérifiées.

Monsieur le VPCA répond que la DRH et la DRIVE ont travaillé sur l'actualisation des données de l'année dernière.

Monsieur le Président propose donc de rajouter en l'intitulé exact, « campagne 2026, repyramidage » à l'ordre du jour : une voix contre. Le point est ajouté.

La séance se poursuit en reprenant l'ordre du jour.

Point n°1 : Comptes-rendus des Conseils d'Administration du 16 mars 2026 et du 07 avril 2026 (sous réserve)

Rapporteur : le DAJI

Monsieur le Président demande à Monsieur le DAJI si le premier point reste sous réserve.

Monsieur le DAJI répond par l'affirmative, étant donné que les documents ne sont pas encore finalisés, les séances étaient longues et compliquées à retranscrire. Les comptes-rendus seront donc présentés au prochain CA.

Monsieur le Président se permet de faire une remarque sur le compte-rendu de la séance 16 mars portant sur l'annonce du CRE par le recteur. Il rappelle que celui-ci n'étant toujours pas validé, il demeure par conséquent un document préparatoire. À sa validation, il deviendra un document administratif et donc communicable. Quels que soient les propos retranscrits et qui se seraient tenus en référence à ce CA, leur communication est donc à l'heure par définition actuelle illégale.

Point n°2 : Demandes de subventions

Rapporteur : le VPRV

Monsieur le VPRV présente le point relatif aux demandes de subvention qui ont reçu un avis favorable de la commission recherche du 9 avril 2026. Ces demandes concernent trois laboratoires : le laboratoire PIMENT, le laboratoire LACy ainsi que le laboratoire OIES. Parmi les dossiers examinés figure notamment une demande de financement de thèse ADEME, portée par le laboratoire PIMENT ainsi que quatre demandes déposées dans le cadre de l'appel à projets de l'ANR ayant franchi avec succès la phase 1 de sélection. Au total, 11 projets impliquant des enseignants-chercheurs de l'université ont été retenus pour la phase 2 de l'ANR cette année. Ce qui est vraiment une excellente nouvelle. Ceci témoigne vraiment du dynamisme et de la qualité de notre recherche. Certains de ces projets sur les 11 sont coordonnés par d'autres universités ou organismes partenaires tandis que d'autres sont directement portés par l'établissement.

Monsieur PRAENE remarque que les cofinancements de thèse ADEME sont habituellement faits soit par collectivité ou entreprise. Il se demande si l'établissement a pratiqué ce mode de cofinancement.

Il précise que dans les financements ADEME, il en existe deux types : soit ce sont des thèses SHS entièrement financées par l'ADEME, soit ce sont des thèses STS qui demandent un appui à la manière des CIFRE, et donc une partie est prise par une entreprise ou une collectivité et pas les établissements.

Monsieur le VPRV répond que ce sont des cofinancements de fonctionnement, des frais afférents à l'accueil de doctorants, des frais d'installation, des frais de mission,

participation à des colloques.

Monsieur PRAENE demande s'il y a une volonté d'ouvrir ce type d'accompagnement. Dans ce cas, cela mérite d'être communiqué : dans le domaine du STS, lors des thèses ADEME, l'université peut maintenant venir en appui. Ou est-ce que cela relève d'un cas particulier ?

Monsieur le Président résume les échanges, c'est une thèse à la frontière entre plusieurs disciplines, sciences des matériaux, économie circulaire et aménagement du territoire, un statut hybride entre STS et SHS.

Monsieur le VPRV recherchera l'information et communiquera si ce cofinancement est effectué pour augmenter la chance d'avoir cette thèse STS, d'où cette proposition de participation, des frais d'installation, de mission.

Monsieur le Président propose de passer le point au vote.

Résultats du vote électronique						
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote				26		
N'ayant pas pris part au vote				0		
Nombre de voix	pour	18	contre	2	abstention(s)	6

Point n°3 : Critères d'autorisation d'inscription à l'Habilitation à Diriger des Recherches

Rapporteur : le VPRV

Monsieur le VPRV point concerne les critères d'autorisation d'inscription à l'habilitation à diriger les recherches, l'HDR. Ce travail a fait l'objet d'un groupe de travail réuni le 3 mars, associant le VPRV, nos collègues Delacourt, Jean-Pierre, Lebihan et nos collègues de la DRIVE. Les propositions issues de ce groupe de travail ont ensuite été présentées à la commission de la recherche du 9 avril 2026, qui a rendu un avis favorable.

L'objectif de cette demande est avant tout de clarifier et d'harmoniser les critères d'examen des demandes d'inscription à l'HDR afin de donner un cadre lisible, transparent et partagé, aussi bien pour les candidats que pour la commission de la recherche restreinte. L'habilitation à diriger les recherches sanctionne la reconnaissance du haut

niveau scientifique du candidat et permet l'accès au corps des professeurs des universités. Le cadre de ce travail s'inscrit naturellement dans les dispositions de l'arrêté de 23 novembre 1988 relatif à l'HDR : les candidats doivent être titulaires soit d'un doctorat en sciences, soit d'un diplôme permettant l'exercice de la médecine, de l'odontologie, de la pharmacie ou de la médecine vétérinaire complétée par un DEA ou un master recherche.

Au-delà des conditions réglementaires, le groupe de travail a proposé six grands critères d'appréciation. L'ancienneté, la production et l'autonomie scientifique, l'encadrement et la formation à la recherche, les responsabilités scientifiques, la capacité à obtenir des financements et enfin, le rayonnement scientifique.

Concernant l'ancienneté, il est retenu une expérience académique confirmée avec un minimum de cinq années écoulées depuis la soutenance de thèse.

Sur le volet production et autonomie scientifique, plusieurs dimensions sont prises en compte. La cohérence de la trajectoire scientifique s'il y a un programme de recherche structuré et identifié ainsi qu'une production scientifique autonome. Le cadre mentionne aussi un minimum de cinq publications ou brevets en fonction des domaines dans des revues à comité de lecture reconnue, distincte, c'est important, des travaux de thèse, avec des travaux ou des productions réalisés sans le directeur ou la directrice de thèse, incluant des publications en position d'auteur principal.

La participation à des collaborations nationales et internationales est également valorisée. Concernant l'encadrement et la formation à la recherche, les critères portent notamment sur le co-encadrement doctoral, dont un requis *a minima*.

Pour les responsabilités scientifiques, l'implication du candidat est regardée dans la direction des mémoires de master recherche, la participation à des jurys scientifiques, des activités d'expertise ou d'évaluation ainsi que l'implication dans des structures de formation doctorale. Seront prises en considération la coordination ou la participation à des projets de recherche, les responsabilités d'axe, d'équipe ou de programme ainsi que la contribution à l'organisation de manifestations scientifiques.

La capacité à obtenir des financements constitue également un élément important à travers le dépôt des projets en réponse à des appels externes à l'établissement ou encore

le développement de partenariats avec des acteurs socio-économiques.

Le rayonnement scientifique est aussi apprécié à travers les invitations à des conférences ou séminaires, mais également via des actions de médiation et de diffusion de la culture scientifique.

Madame Corinne DUBOIN remercie pour ce travail d'harmonisation. Elle remarque la production d'au moins cinq publications. Cela est valable pour les domaines scientifiques. Car dans le domaine en langues et lettres, le volume est plus élevé. Elle préconise donc de tenir compte des consignes de chaque section CNU.

En tant que VP Recherche, il avait été voté la soumission du dossier de demande HDR à deux rapporteurs experts du domaine, extérieurs à l'établissement. Elle demande si cette condition est toujours en place et appliquée.

Monsieur le VPRV confirme continuer à appliquer ce qui a été voté lors de cette commission recherche avec en amont une demande d'évaluation à des rapporteurs (un externe et un interne à l'université). Il tient par ailleurs à préciser qu'il est transmis aux rapporteurs l'information de vérifier la pertinence de tous les éléments au regard de chaque candidature et de signaler explicitement ceux qui ne seront pas applicables, notamment en raison des spécificités disciplinaires. Le document sera modifié sur la notion de section CNU.

Madame Silvia IACOBELLI remercie pour ce travail et souhaite savoir si des docteurs en médecine ont participé à ce groupe de travail. Elle attire l'attention sur les spécificités de ceux qui ont un parcours de doctorat en médecine pour ce qui concerne les prérequis ou requis des CNU. De par les injonctions paradoxales de ce document, des personnes qui peuvent être potentiellement capables d'avoir accès à l'agrément de professeur ne pourraient pas accéder à la soutenance de l'HDR.

Et la deuxième question est quid pour les docteurs en médecine de l'intervalle, puisque si je comprends bien, ils ne sont pas obligés d'avoir un PhD, mais est-ce qu'il faut qu'ils attendent cinq ans après un master ? Les DEA n'existent plus en médecine. Il y a plusieurs éléments qui ne correspondent pas à la réalité.

Monsieur le VPRV a essayé de produire un document qui peut être applicable le plus largement possible aux disciplines. Il souligne qu'il faut prendre en compte la spécificité

disciplinaire. Il est demandé aux rapporteurs de le prendre en considération et qu'ils l'écrivent de manière explicite. Il prend en compte la phrase de section CNU. Il confirme que pour les PUPH ne sont pas obligés d'avoir un doctorat en thèse pour s'inscrire en HDR.

La Commission de la recherche a souhaité préciser et imposer ce critère au niveau de l'université, suite à des contestations par rapport à une HDR concernant le requis d'une thèse doctorale. Aussi, il a été discuté pour le corps des médecins de prendre en considération la thèse de médecine, cinq ans après, et non la thèse doctorale.

Madame GRONDIN-PEREZ salue le texte proposé, qui clarifie les critères pour l'HDR, diplôme de plus haut niveau universitaire. Elle souligne l'importance de ne pas dévaloriser ce diplôme et mentionne des dérives récentes. Elle appuie l'idée d'un délai de 5 ans après la thèse pour permettre de construire un parcours solide. Elle rejoint également l'avis de Madame DUBOIN en rappelant que certaines disciplines, comme les mathématiques, ont des spécificités : un chercheur peut n'avoir qu'une seule publication majeure, mais très citée et toujours pertinente. Elle propose également de prendre en compte les recommandations des CNU et de privilégier la qualité des citations plutôt que leur quantité.

Monsieur le Président soulève une difficulté tenant au fait que sans qualification nationale en la matière pour les postes de professeur des universités, il est crucial de garantir la rigueur et la qualité de l'HDR. Il demande de soumettre ce point au vote avec le rajout de la question des critères d'éligibilité relatifs à la section CNU.

Résultats du vote électronique						
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote			26			
N'ayant pas pris part au vote			0			
Nombre de voix	pour	26	contre	0	abstention(s)	0

Point n°4 : Campagne emploi vague 2 (enseignants contractuels)

Rapporteur : le VPCA

Monsieur le VPCA rappelle que cette campagne d'emploi 2026 vague deux concerne

uniquement les enseignants contractuels dans lesquels sont inclus les ATER, les professeurs contractuels à 384 heures, les lecteurs et les PAST. Les composantes ont exprimé les besoins sur cette vague 2 relative aux enseignants contractuels. Il présente les demandes de composante par composante :

- UFR Droit et Économie, les 7 demandes ont été arbitrées favorablement
- UFR LSH, les 6 demandes ont été arbitrées favorablement
- UFR ST, sur les 5 demandes remontées, 4 demandes de renouvellement ont été arbitrées.
- UFR SHE, les 5 demandes ont été arbitrées favorablement.
- UFR Santé, les 2 demandes ont été arbitrées favorablement
- IUT, sur les 10 demandes remontées, 8 demandes ont été arbitrées favorablement
- IAE, les 4 demandes ont été arbitrées favorablement
- ÉSIROI, les 4 demandes ont été arbitrées favorablement
- MDL, les 6 demandes ont été arbitrées favorablement

- IIN, la seule demande été arbitrée favorablement

Sur les 53 demandes exprimées par les composantes, 47 au total ont été arbitrées favorablement. Une économie de renouvellement de 6 postes est également à constater par rapport à l'année précédente. Ainsi le coût de campagne d'emplois pour l'année 2026 est de 721 390 euros et 1 442 000 pour l'année 2027.

Monsieur LORION questionne sur la possibilité de faire un complément à cette vague 2, en tenant compte des mobilités internes qui sont opérées ou qui pourraient être opérées par la suite au niveau des composantes, puisque la campagne est en cours. Il remarque par ailleurs que les montants sur les coûts chargés annuels qui figurent dans le tableau ne sont pas forcément les bons. Pour exemple, sa composante : enseignant contractuel à 50 % a le même coût chargé qu'un enseignant contractuel à 100 %, et qu'en l'occurrence, un ATER à 100 % a un coût chargé d'un 50 %.

Monsieur le VPCA propose concernant le calcul des coûts de vérifier immédiatement les chiffres présentés.

Monsieur PAYET rappelle le problème de masse salariale dans l'établissement et questionne sur la fiabilité du tableau.

Monsieur le VPCA rassure sur la vérification qui sera effectuée sur les calculs.

Monsieur LORION souhaiterait, dans la négociation directe entre composantes, l'intervention de la gouvernance par rapport à des modalités de mobilité opérées par l'établissement. Dans certains cas de mobilité, la composante n'a pas été sollicitée.

Madame DUBOIN fait remarquer que le lecteur n'est pas rattaché au laboratoire. Elle demande également pourquoi certains enseignants contractuels sont rattachés à des laboratoires.

Madame CAPRON interroge sur le deuxième poste d'ATER en renouvellement en espagnol qui avait été budgétisé pour la vague 1.

Monsieur le VPCA répond qu'il faut lancer la procédure, étant donné que le poste a déjà été arbitré.

Monsieur DE LOUISE questionne par rapport à l'envoi des documents, au vu du règlement intérieur qui doivent être envoyés par mail et à défaut via la GED. Depuis quelques temps, tous les documents sont déposés systématiquement sur la GED. Une deuxième remarque porte sur les différentes dates de mise à disposition des documents, comme un dépôt le 05 mai pour un CA le 07 mai. Il demande de modifier le règlement intérieur du CA pour la modalité GED.

Monsieur le DAJI répond qu'un dépôt des documents sur la GED permet d'en faciliter leur mise à jour et tout en garantissant leur accès sécurisé à tout moment, conformément à la réglementation. Cela évite également les risques de sécurité liés aux liens envoyés par email qui sont accessibles par n'importe qui. La GED permet également de centraliser les versions disponibles dans les 7 jours en amont du CA ou intermédiaires, et alléger ainsi la messagerie de l'ensemble des administrateurs en évitant les envois répétitifs. Pour une meilleure praticité, un dossier unique zippé sera également disponible et permettra un téléchargement des documents en une fois. Il faut reconnaître que l'outil est très sécurisé de façon informatique et juridique, mais il n'est pas très « user-friendly ». Conformément au règlement intérieur du CA, les documents sont envoyés, la modalité n'est pas accessoire, mais elle peut être multiple (papier, mail, GED, ...). Il n'y a donc pas lieu de le modifier.

Madame GRONDIN-PEREZ précise que pour l'UFR ST qu'il n'y pas de nouvelle demande,

puisque le volume des heures demandées a été gardé tout en diminuant de 50 % le contractuel en mathématiques et en chimie pour faire un poste à 100 % en biologie.

Monsieur JAQUEMET a échangé avec le VPCA sur le sujet, une vague 3 d'emplois serait envisagée pour y pallier. Une autre remarque porte sur le support dont bénéficie l'IIN qui est une structure qui disparaît dans la réorganisation.

Monsieur le VPFVU explique que les missions de l'IIN dans le cadre de la réorganisation seront redéployées dans le nouveau service universitaire dédié au numérique. L'argumentaire repose sur le fait que le contractuel intervient dans des unités d'enseignement dans diverses composantes, notamment au niveau de PIX et de culture numérique. Sachant aussi qu'au contexte national, des groupes de travail ont lieu au niveau du ministère pour renforcer la présence de PIX avec le volet IA. Dans cette prise en compte de la trajectoire ministérielle, le poste de contractuel est reconduit.

Madame MARIAMON revient sur le fait que Monsieur le VPCA avait précisé qu'il y avait six postes en moins, Elle demande de préciser, pour l'UFR SHE, pourquoi deux postes n'ont pas été remontés et si cela est dû à la nouvelle norme.

Monsieur le VPCA confirme que c'est par rapport à la nouvelle maquette. L'arbitrage a été fait sur les besoins remontés par la composante.

Monsieur le VPCA informe des calculs refaits pour les coûts, soit 722 701 euros pour l'année 2026 et 1 445 000 euros pour l'année 2027. Cela représente une augmentation de 1 000 euros sur l'année 2026 et de 3 000 euros sur l'année 2027.

Il est à noter une économie de 6 ETP sur l'année 2026, soit 110 000 euros par rapport à l'année 2025. Par rapport à l'année 2027, cela représente une économie de 330 000 euros.

Monsieur le Président propose d'ouvrir le vote en l'absence de questions supplémentaires.

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

Point n°5 : Bourse à l'emploi BIATSS

Rapporteur : le DRH

Monsieur le DAJI précise que ce point est présenté pour information.

Monsieur le DRH explique que chaque année, deux exercices de mobilité interne se déroulent au sein de l'université, pour les enseignants et pour les BIATSS. La méthode de travail retenue cette année a été présentée au CSAE du 24 avril et mise en application dès lors.

Dans le cadre de la réorganisation, cette nouvelle version de la bourse à l'emploi (BAE) des BIATSS concerne uniquement le personnel titulaire et le personnel en CDI, relevant des filières AENS, ITRF et BIB. Elle fait apparaître les postes vacants et les postes susceptibles d'être vacants. La période s'étale à partir du 27 avril et jusqu'au mois de septembre., avec 2 ou 3 vagues

Madame GRONDIN-PEREZ demande des précisions sur la notion susceptible d'être vacant, Dès lors qu'un collègue postule à un autre poste, son poste devient susceptible d'être vacant., mais qu'en est-il des départs à la retraite programmés ?

Monsieur le DRH répond étudier les départs prévisionnels à la retraite. Les départs annoncés, s'ils sont remplacés sont positionnés vacants dans la bourse à l'emploi.

Madame MARIAMON a constaté des nouveaux postes à la bourse à l'emploi dans le dernier tableau. Le point négatif est qu'il n'y a pas effectivement énormément de postes à la disposition offerts à l'ensemble des collègues La liste sera abondée en fonction des demandes des collègues.

Elle souligne des incohérences dans les fiches de poste, notamment des écarts entre les catégories (A, B, C), qui n'implique pas les mêmes missions, pas les mêmes responsabilités, pas le même salaire. Il en va de même pour des intitulés (un poste fléché catégorie A mais avec des missions de catégorie B ou C). Cette mauvaise adéquation entre catégorie, intitulé et missions, risque de dégrader les conditions de travail, en demandant plus à un agent catégorie C.

Il faut noter aussi des termes réservés mal utilisé ("chargé" devrait être réservé aux ingénieurs d'études, pas aux catégories B/C ou ASI).

Elle propose de revoir les fiches de poste pour aligner catégorie, intitulé et missions, de collaborer avec les RH, compétentes pour aider au bon positionnement et d'utiliser la cartographie "Référence" du ministère de l'Enseignement supérieur comme guide. Il faut par ailleurs profiter de la démarche GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) pour fixer des bases claires.

Monsieur le DRH a pris note des remarques. S'il y a une erreur, une correction sera faite sur les fiches de poste. Cette bourse à l'emploi est au fil de l'eau, avec sa vague une. Aujourd'hui, il n'est pas encore possible de mesurer les effets du travail de réorganisation.

Monsieur DE LOUISE demande si le fait de candidater à la BAE peut avoir des conséquences sur le maintien de l'agent sur son poste actuel. Si la mobilité de l'agent n'aboutit pas, il faudrait encadrer cette procédure. Une autre question porte sur comment garantir que les agents sont réellement volontaires pour recandidater, notamment dans le contexte actuel de réorganisation des services. Il demande également si l'avis du supérieur hiérarchique peut influencer ou empêcher une mobilité.

Monsieur le DRH explique rester dans les méthodes appliquées auparavant, à savoir qu'un poste peut être susceptible d'être vacant. Un candidat dépose sa candidature, et passe un entretien interne. S'il n'est pas retenu, il ne perd pas son poste pour autant. Il rappelle que la démarche individuelle, elle vient uniquement de l'agent qui se positionne avec une procédure à respecter. Concernant l'avis du supérieur hiérarchique, il peut enclencher un échange avec le DRH, s'il s'avère que l'avis est négatif.

Monsieur LORION fait remarquer que dans la procédure, à aucun moment, le directeur de la composante est informé. On parle de supérieur hiérarchique.

Madame la DGS répond que cette partie est gérée entre le responsable administratif et les directeurs de composantes. Il y a une concertation naturelle qui se fait entre le directeur de la composante et le responsable administratif et financier.

Point n°6 : Nouvelle grille tarifaire du prêt entre bibliothèques (PEB)

Rapporteuse : la Directrice du SCD

Madame KRATZ présente la grille tarifaire élaborée pour les activités de prêt entre bibliothèques portées par le service commun de la documentation de l'Université de La

Réunion. Du fait des réductions budgétaires, le SCD a dû suspendre son service prêt entre bibliothèques début de 2026, puisque ce service porte à hauteur de 15 000 euros environ sur le budget du SCD. Il s'agit de payer notamment les frais de port pour renvoyer les ouvrages d'autres bibliothèques métropolitaines ou hors métropole étrangère à travers le monde entier. Cette suspension de service avait suscité un certain nombre de plaintes naturellement de la part de la communauté de recherche de l'Université de La Réunion, doctorants et enseignants-chercheurs d'un certain nombre d'unités de recherche.

Le SCD ne peut plus financer gratuitement le service de prêt entre bibliothèques en 2026. Après des discussions avec les unités de recherche, doctorants et une enveloppe supplémentaire de 11 000 € allouée en avril 2026, un nouveau modèle économique a été élaboré. Ainsi la gratuité maintenue pour les étudiants et doctorants de l'université, un forfait de 2 € pour les personnels (enseignants-chercheurs, administratifs) afin de sensibiliser au coût réel du service. Cela permet de limiter les abus en incitant à des demandes réfléchies.

Madame DUBOIN questionne la gestion pratique des 2 €. Si le paiement est collecté par les laboratoires ou usagers. Elle demande une clarification sur les bénéficiaires (chercheur affilié à une unité de recherche de l'UR, les émérites, les retraités, les PRAG docteurs, la communauté universitaire). Elle se pose également la question des encaissements qui pourrait coûter plus cher que les 2 € perçus, rendant le système inefficace. Elle rappelle que les enseignants-chercheurs (surtout en SHS) paient déjà pour leurs activités (conférences, HDR, etc.) et ne sont pas financés à 100%.

Madame KRATZ explique que le SCD a l'habitude d'encaisser des sommes en liquide (ex. : inscriptions d'usagers extérieurs). Le paiement sera effectué par la personne elle-même, et non via les budgets des laboratoires, car c'est la solution jugée la plus logique par les unités de recherche consultées. Cela s'ajoutera aux flux quotidiens d'encaissements sans complexité supplémentaire. La notion de "membres de la communauté universitaire" inclura les professeurs émérites, les retraités qui poursuivent une activité de recherche et contribuent à une unité de recherche. Ces personnes seront donc exemptées du paiement des 2 €. Sur le document, il sera mieux défini la qualité de membres de la communauté universitaire de l'Université de La Réunion.

Monsieur JAQUEMET fait une remarque sur le maintien de la gratuité pour des retraités dont l'activité ne profite plus directement au laboratoire.

Monsieur le Président, en l'absence d'autres remarques, propose de mettre au vote la grille.

Résultats du vote						
Vote	électronique					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				27		
N'ayant pas pris part au vote				0		
Nombre de voix	pour	25	contre	0	abstention(s)	2

Point n°7 : Statuts et règlements

Rapporteur : le VPFVU

Point n°7b : charte des enseignements

Monsieur le VPFVU indique que la charte des enseignements datait de 2013. Une révision a été engagée pour mettre à jour le document, datant d'avant la nouvelle offre de formation 2026-2027.

Des groupes de travail ont été créés, avec une représentation des composantes, comprenant des enseignants, des BIATSS et des étudiants. Ainsi, 4 thématiques ont été abordées les MCCC (Modalités de Contrôle des Connaissances et Compétences), les emplois du temps et gestion des salles, les calendriers, et les évaluations des enseignements et des formations.

La nouveauté concerne le tableau standardisé qui a été transmis aux composantes pour décrire clairement les règles de la deuxième chance, notamment pour le contrôle continu intégral. Les modalités du contrôle terminal et du contrôle continu classique restent inchangées. Pour le cas particulier du volet APC, approche par compétence, 2 formations seront pilotes (la licence sciences pour la vie et la licence sciences pour la santé).

Un travail d'officialisation et de transparence a été mené pour répartir équitablement les salles entre les composantes de l'université. Un tableau de répartition officiel des amphithéâtres a été validé entre les composantes sur les sites du Moufia et du Tampon.

Les évaluations des enseignements et des formations : Les rapports HCERES ont révélé un point faible commun dans toutes les formations : l'évaluation des enseignements et des formations. Pour y remédier, deux actions ont été mises en place : l'élaboration d'une charte des évaluations des enseignements, et la proposition d'un canevas unique applicable à toutes les formations, couvrant les volets enseignement et formation.

Cette charte sera appliquée dès la prochaine rentrée universitaire, en fin de semestre, un passage de ces évaluations des enseignements et des formations avec une particularité, notamment pour le public de licence. Il sera demandé à chaque formation à partir de la L2 de le faire en présentiel.

Madame DUBOIN demande qui aura accès aux résultats de ces évaluations, et si ces questionnaires numérisés permettront à un outil informatique de générer automatiquement les statistiques. Elle questionne par ailleurs sur la période de communication des résultats des questionnaires aux responsables pédagogiques et à l'équipe enseignante.

Monsieur le VPFVU répond que la première personne ayant accès est le responsable pédagogique. Après, il existe des spécificités au sein des composantes de formation, il peut être délégué aux vice-doyens de formation ou à une personne référente. Aussi, une proposition a été formulée pour alléger la charge administrative des responsables pédagogiques, en déléguant la gestion des questionnaires au futur service universitaire dédié à l'innovation et à l'ingénierie pédagogique. Pour les statistiques, elles doivent être extraites manuellement. Communément, la communication des résultats des questionnaires aux responsables pédagogiques et à l'équipe enseignante, se fait après la publication.

Monsieur LORION souligne qu'il y a nécessité de concilier un cadre général avec les spécificités des formations, notamment en raison des contraintes d'accréditation. L'évaluation des enseignements, déjà bien structurée, demande un suivi régulier, des remontées de données et des dispositifs qualité. Cela implique une répartition de la charge entre services centraux et composantes.

Monsieur le VPFVU confirme avoir stipulé, dans la charte des enseignements, le cas spécifique des écoles et des instituts qui sont très en avance sur le processus d'évaluation des formations.

Madame CAPRON demande à ce que l'évaluation des enseignements soit dissociée de l'évaluation des enseignants et soit traitée par une instance indépendante. Les conseils de perfectionnement doivent également donner lieu à un suivi concret et à des actions, plutôt qu'à une simple transmission sans retour.

Monsieur le VPFVU répond avoir précisé dans la charte plusieurs solutions pour le traitement, tels que par les responsables pédagogiques, vice-doyens ou autre personne. Il pourrait être inclus le futur service universitaire de l'ingénierie et de l'innovation pédagogique pour centraliser ces éléments

Monsieur PRAENE remarque sur la charte, à la page 2 par rapport au tableau des MCCC, qui doivent prévoir et garantir aux étudiants le bénéfice d'une deuxième chance. Par contre ce n'est pas conforme aux RGE masters à l'UFR SHE. Il faudrait que cela soit inscrit dans le RGE.

Monsieur le VPFVU confirme que le RGE reste la référence de l'établissement. La charte énonce un nombre de principes. Il sera précisé dans la charte.

Monsieur le Président, en l'absence d'autres remarques, propose de mettre au vote le document.

Résultats du vote électronique						
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote			26			
N'ayant pas pris part au vote			0			
Nombre de voix	pour	26	contre	0	abstention(s)	0

Point n°7a : Règlement de la commission CVEC

Monsieur le VPFVU poursuit avec la création de la commission CVEC. La commission CVEC, liée à la circulaire de 2022 qui oblige les établissements d'enseignement supérieur d'établir cette commission dans le cadre de la planification de la CVEC, du suivi et du bilan de la CVEC. Actuellement, il y a une seule commission FSDIE qui gère essentiellement les projets de financement des associations étudiantes. Cette commission CVEC comprend 2 sous-commissions. La commission FSDIE Projet associations étudiantes et la commission FSDIE Action sociale qui est là pour gérer les aides d'urgence sociale pour les étudiants

précaires. Un travail sera également effectué sur la planification du prochain schéma directeur de la vie étudiante qui est principalement financée par de la CVEC.

Madame GRONDIN-PEREZ demande la représentation équilibrée des étudiants dans les commissions, afin d'éviter qu'un seul syndicat soit surreprésenté. Elle interroge sur la méthode utilisée pour garantir une représentation diversifiée et équitable. Il est important de rappeler aux étudiants

Monsieur le VPFVU répond que la répartition équilibrée s'applique pour le côté du monde associatif avec une diversité. Il est vrai que du côté élu étudiant, il y a actuellement une seule liste étudiante. Des élections sont réalisées tous les 2 ans.

Monsieur le Président rappelle que les étudiants sont seuls responsables de leur mobilisation et de leur représentation.

Monsieur LORION émet des incertitudes sur la composition et la représentativité des étudiants, notamment sur la manière de garantir un équilibre entre campus, composantes et associations étudiantes. Il demande si la proposition des représentants étudiants sur proposition du VPE relève d'un cadre réglementaire et s'il est prévu un passage au le CA.

Monsieur le VPFVU confirme que dans la fonction de VPE, celui-ci est responsable à la fois du BVE et des maisons de la vie étudiante. Il a cette prérogative de proposer les représentants étudiants. Le service dédié à la vie étudiante va faire un appel à candidatures. Le VPE centralise les éléments et seront communiqués. Il n'y a pas de passage complémentaire dans les instances centrales.

Monsieur le Président, en l'absence d'autres remarques, propose de mettre au vote le document.

Résultats du vote électronique						
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote				26		
N'ayant pas pris part au vote				0		
Nombre de voix	pour	24	contre	0	abstention(s)	2

Point n°8 : Calendriers universitaires

Rapporteur : le VPFVU

Monsieur le VPFVU explique que dans le prolongement de la charte des enseignements. Il y avait une quatrième thématique concernant le calendrier universitaire. À la fois à la demande de la DEPF et de certaines composantes. Ce calendrier universitaire marque dans les grandes lignes les principales phases de la vie étudiante et de la vie universitaire.

Les nouveautés sont les suivantes : les plages dédiées aux enseignements, les plages dédiées aux délibérations, les plages dédiées aux deuxièmes sessions d'examen, la banalisation de certaines journées afin de rentrer dans une démarche de dynamique de vie de campus et de vie universitaire, sur chaque site universitaire, Moufia, Tampon et Terre-Sainte. Deux journées de banalisation, dont la première se tiendra au niveau de la prérentrée universitaire qui se fera début septembre afin de dissocier la prérentrée sur le volet pédagogique et académique, et une prérentrée dédiée à la vie universitaire et étudiante. D'autres journées banalisées seront programmées pour les mois de novembre et d'avril, dédiées à la vie étudiante. Une invitation sera faite à destination des partenaires structurants au niveau de l'action sociale, la CGSS, la CAF, France Travail, etc...

Monsieur JAQUEMET exprime des doutes sur la mobilisation des étudiants et s'interroge sur les moyens de les inciter à participer, notamment lors des journées banalisées.

Monsieur le VPFVU répond qu'il faut être force de proposition pour les mobiliser reposant sur un travail de communication et de proximité. Il rappelle que le financement est porté par la CVEC payé par les étudiants eux-mêmes.

Madame CAPRON demande une réflexion sur le manque d'espaces adaptés freine la vie étudiante et les échanges. Il faudrait réfléchir à l'aménagement des campus pour créer des lieux favorisant la convivialité.

Monsieur le VPFVU confirme qu'il y a à cet effet le projet de renaturation qui va concerner le site du Moufia. Il sera aussi prévu de créer des espaces dédiés à la vie étudiante. Dans le cadre du schéma directeur de la vie étudiante, c'est un élément qui a été aussi mis sur la table, notamment en dialogue avec les collectivités locales, la CIVIS, la CINOR pour leur indiquer leur implication pour améliorer les espaces de vie étudiante. Il note également une tendance à l'individualisation des étudiants, qui peut limiter les interactions sociales. Il estime néanmoins qu'il faut continuer à développer des espaces de vie communs, tout en tenant compte de ces nouvelles habitudes.

Monsieur le Président, en l'absence d'autres remarques, propose de mettre au vote le document.

Résultats du vote électronique						
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote				26		
N'ayant pas pris part au vote				0		
Nombre de voix	pour	26	contre	0	abstention(s)	0

Point n°9 : Offre de formation 2026-2031 : maquettes (DFTLV, ÉSIROI, INSPÉ et MDL)

Rapporteur : le VPFVU

Monsieur le VPFVU indique que ce sont plusieurs points qui sont passés en CFVU et ont été validés pour la DFTLV, l'ÉSIROI, l'INSPÉ et la MDL.

La DFTLV propose la reconduction du diplôme d'accès aux études universitaires, le DAEU, qui permet notamment la reconnaissance d'un niveau baccalauréat pour des personnes qui ont quitté, pour diverses raisons, le circuit scolaire auparavant. Ce diplôme est financé à la fois par la région et par l'État. Trois parcours sont proposés au sein de l'établissement, un parcours métier du social, un parcours classique et un parcours dédié aux métiers du numérique.

L'ÉSIROI porte une diminution à hauteur de 11 % de l'offre de formation dès la prochaine rentrée universitaire 26-27, avec une particularité de renforcer davantage la formation initiale par apprentissage pour essayer de réduire le coût de la formation au niveau de l'ESIROI.

Monsieur LORION indique que la démarche actuelle n'intègre pas l'apprentissage, puisque les dossiers sont un peu plus complexes à mener. Il est question de 2028. Il va être proposé à la CFVU les trois années en APC, mais la cinquième année, la troisième année de cycle ingénieur restent encore sur l'ancienne maquette.

Monsieur le VPFVU reprend avec l'INSPÉ, dans un contexte de réforme de la formation initiale des enseignants, les maquettes de formation concernent :

- la licence pour le professorat des écoles,

- la création des masters enseignement et éducation, le M2E qui vient en remplacement des masters MEEF.
- le master MEEF pratique ingénierie de la formation avec trois parcours, notamment avec un parcours recherche en sciences de l'éducation.
- les diplômes interuniversitaires, notamment pour les lauréats au concours qui sont dispensés du master M2E, avec une dotation ministérielle pour financer ces DU particuliers.
- le projet de préparation au CRPE qui est proposé par l'INSPE, notamment pour les non inscrits, c'est-à-dire pour les personnes extérieures, étudiants ou bien les personnes en formation tout au long de la vie, qui veulent passer le CRPE avec un accompagnement.

Monsieur le VPFVU poursuit avec La Maison des langues qui a fait remonter 3 DU : le DU anglais initiation, le DU programme échange et hors programme. Et le DU langues et civilisations orientales de l'océan Indien.

Monsieur le Président, en l'absence d'autres remarques, propose de mettre au vote les maquettes.

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

Point n°10 : Projet de préparation au concours bac + 3 de recrutement de professeur des écoles (CRPE)

Rapporteur : le VPFVU

Monsieur le VPFVU indique que le point a été soumis au vote et approuvé en CFVU. Dans le cadre de la réforme de la formation initiale des enseignants, étant donné la fin du master MEEF professeur des écoles, qui était ouvert aux non-lauréats, l'INSPE propose de

créer et de proposer une préparation au concours niveau bac+3 pour le CRPE, pour les étudiants qui ont une licence, et pour des personnes qui veulent être en reconversion professionnelle.

Il y aura un volet FI et un volet formation continue aussi qui est proposé. L'INSPÉ propose la création d'un groupe de TD par site universitaire, le site de Bellepierre, un groupe de 30 personnes et un groupe au Tampon de 30 personnes pour un volume horaire de 120 heures en présentiel.

Au niveau de l'établissement, il a été proposé d'inscrire comme axe stratégique de financement complémentaire dans le COMP le soutien financier de cette préparation au concours. Le projet n'est pas financièrement soutenable avec la seule formation initiale, notamment en raison des exonérations pour les étudiants boursiers. Il demande donc une compensation financière de l'État ou de la collectivité dans le cadre du SRESRI.

Monsieur JAQUEMET questionne sur la trajectoire avec les effectifs des gamins qui diminuent

Monsieur le VPFVU indique que le rectorat vise sur une diminution de l'évolution démographique sur les territoires. Automatiquement, cela va impacter le nombre de classes. Cela relève de la dimension politique.

Madame GRONDIN-PEREZ rappelle la forte demande locale pour les métiers de l'enseignement et s'interroge sur la possibilité, à long terme, pour les étudiants formés à La Réunion de poursuivre leur carrière au niveau national.

Monsieur le VPFVU confirme la dimension locale du CRPE. Le rectorat ou le ministère pourra apporter une réponse sur la question de mutation.

Monsieur le Président, en l'absence d'autres remarques, propose de mettre au vote le projet.

Résultats du vote	
Vote	électronique
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :	26
N'ayant pas pris part au vote	0

Nombre de voix	pour	24	contre	2	abstention(s)	0
----------------	------	----	--------	---	---------------	---

**Point n°11 : Accréditation à délivrer le diplôme de formation approfondie en sciences
maïeutiques, modification du référentiel national.**

Rapporteur : le VPFVU

Monsieur le VPFVU indique que le point a été soumis au vote et approuvé en CFVU. C'est un point de régularisation étant donné la publication récente du nouvel arrêté en date du 11 février 2026 qui conduit à établir un nouveau référentiel national sur la formation maïeutique DFASM. Il faut que l'établissement se conforme dorénavant à ce nouvel arrêté du 11 février 2026 qui a conduit à modifier ce référentiel national au niveau des compétences.

Madame GRONDIN-PEREZ retient dans le dossier que la formation est financée par la région Réunion, et demande quel est le rôle de l'université dans cette école de formation de sages-femmes. Ces formations pourraient avoir lieu dans l'établissement.

Monsieur le VPFVU répond que les travaux sont actuellement en cours étant donné qu'il y a un processus d'universitarisation du cycle de maïeutique qui sera à mener pour 2027. Il y a un travail qui est actuellement en cours à la fois avec l'ARS, le CHU, les partenaires du territoire et la région notamment. Les discussions sont en cours sur l'implication, sur le volet financier, de cette universitarisation du cycle de maïeutique.

Monsieur le Président, en l'absence d'autres remarques, propose de mettre au vote la demande d'accréditation.

Résultats du vote électronique						
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote				26		
N'ayant pas pris part au vote				0		
Nombre de voix	Pour	21	contre	0	abstention(s)	5

Point n°12 : Accréditation orthophonie, modification du référentiel national.*Rapporteur : le VPFVU*

Monsieur le VPFVU indique que le point a été également soumis et approuvé en CFVU à cause d'une modification récente du référentiel national concernant la formation d'orthophonie suite au décret à l'arrêté du 11 mars 2026 qui va conduire aussi à un nouveau dépôt du dossier d'accréditation à compter du 15 mai 2026 et un passage au CNESER sur le mois de juin et de juillet.

Monsieur le Président, en l'absence de questions, propose de mettre au vote la demande d'accréditation.

Résultats du vote électronique						
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote				26		
N'ayant pas pris part au vote				0		
Nombre de voix	pour	20	contre	3	abstention(s)	3

Point n°13 : Accréditation DES de pharmacie et de biologie médicale.*Rapporteur : le VPFVU*

Monsieur le VPFVU indique que ces 2 demandes d'accréditation ont été approuvées en CFVU.

Il débute la présentation du diplôme d'études spécialisées de pharmacie. C'est une demande d'ouverture de troisième cycle des études pharmaceutiques au sein de l'UFR Santé de La Réunion en partenariat avec actuellement l'UFR de sciences pharmaceutiques de Bordeaux. Le but, c'est d'accueillir 8 étudiants par an et une montée en puissance progressive durant les prochaines années pour arriver d'ici 2031 à accueillir 16 étudiants par an. L'objectif vise à rentrer en conformité vis-à-vis de l'arrêté du 4 octobre 2019 concernant les études pharmaceutiques, comme vous le savez, qui répondent à un besoin du territoire à ce niveau-là. En termes de contenu pédagogique, ce sont à la fois des contenus d'ordre théorique et pratique avec le volet soutenance de thèse et de mémoire. Il n'y a pas de coût identifié sur la mise en place de ce DES pharmacie, étant donné que ce sont essentiellement des MCU et PUPH qui vont intervenir.

Monsieur le VPCA précise toutefois qu'il y a un coût lié à une prime de responsabilité de diplôme du spécifique, PCA.

Monsieur JAQUEMET demande si le projet est réalisé à enveloppe constante pour la composante.

Monsieur LORION demande davantage de transparence sur le coût réel des nouveaux diplômes de l'UFR Santé, notamment concernant les heures d'enseignement assurées par les PUPH et MCUPH. Il souligne que, même annoncés « à coût zéro », ces diplômes génèrent des coûts pour l'établissement (locaux, étudiants, primes, fonctionnement).

Madame GRONDIN-PEREZ questionne sur la pertinence de faire venir des étudiants en pharmacie en troisième cycle à La Réunion, alors que la filière n'y est pas proposée et que les composantes doivent réduire leurs dépenses. Elle estime que cette initiative pourrait engendrer des coûts supplémentaires sans répondre à un besoin réel. Elle demande des données précises de l'ARS sur les pharmaciens et les officines à La Réunion avant de justifier le projet. Elle souligne également que le lieu de formation ou de stage ne garantit pas l'installation future des étudiants sur le territoire.

Monsieur JAQUEMET semble avoir compris qu'il y avait une nécessité au niveau du territoire.

Monsieur le VPFVU explique que la création d'un DES de pharmacie à La Réunion vise à renforcer l'attractivité du territoire et à anticiper les besoins locaux. Cette démarche s'appuie sur un partenariat avec Bordeaux et sur le cadre réglementaire national permettant l'accueil d'internes en pharmacie dans les outre-mer.

Monsieur le Président ajoute que des moyens sont affectés à la formation, en termes de chargés d'enseignement vacataires. Il ne voit pas le modèle économique, de budget prévisionnel de la formation, alors que le CA doit se prononcer sur les aspects financiers. Il est fait mention de coûts indirects qui ne sont pas chiffrés.

Monsieur le VPFVU répond que les éléments en sa possession ont été indiqués en CFVU par le vice-doyen de l'UFR Santé.

Monsieur PRAENE demande un chiffrage précis du coût réel de la formation et davantage d'informations sur les intervenants. Il s'interroge aussi sur la pertinence financière et la

pérennité de formations destinées à de petits effectifs, en l'absence de données suffisantes sur les besoins du territoire et le devenir des diplômés. Stratégiquement ce ne serait pas une bonne direction.

Monsieur le Président indique que ce dossier mérite une présentation plus étayée. Il serait judicieux de le reporter à un prochain CA.

Monsieur le VPFVU poursuit avec le DESS biologie médicale basé sur le même principe pour le volet financier.

Monsieur le Président est convaincu de l'utilité de la formation, mais réclame un modèle économique, pour que le CA puisse délibérer en toute connaissance des informations.

Monsieur le Président, en l'absence d'autres remarques, propose de mettre au vote les 2 dossiers, un par un.

Vote pour le point n°13a : Accréditation DES de pharmacie

Résultats du vote électronique						
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote				26		
N'ayant pas pris part au vote				0		
Nombre de voix	pour	3	contre	21	abstention(s)	2

Vote pour le point n°13b : Accréditation DES de biologie médicale

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

Point n° 14 : diplôme universitaire, ouverture 2025-2026, IUT, UFR DE.

Rapporteur : le VPFVU

Monsieur le VPFVU indique que le point a été également soumis et approuvé en CFVU. Il débute la présentation par l'IUT avec le DU Rebâtir avec un financement de ECOUBAT, école ouverte ultramarine sur le bâti tropical, qui vise à faciliter l'entrée des études

supérieures aux étudiants de bac professionnel dans le domaine du BTP. Le contenu de la formation vise 400 heures de formation, un effectif attendu entre 7 et 15 étudiants.

Il poursuit avec l'UFR Droit et Économie qui vise à renouveler leur DU concernant les doctorants de première année, 60 heures de formation et un effectif de 6 étudiants, qui vise à améliorer le niveau de compréhension en termes de méthode d'optimisation et d'outils avancés en analyse économique.

Les administrateurs posent la question des coûts de financement.

Monsieur le Président explique que pour les doctorants, la formation est gratuite. Les frais d'inscription sont de 800 euros, si la personne n'est pas doctorante. C'est un dispositif à la réussite de leurs thèses.

Monsieur le DFC indique par ailleurs que La DFC demande depuis des années d'avoir des modèles économiques prévisionnels sur les DU ouverts, également sur la formation continue. Certaines structures nous les envoient, d'autres non. On ne peut pas se prononcer au niveau de la DFC sur le modèle économique s'il est viable ou pas, sur l'équilibre budgétaire.

Madame DUBOIN questionne sur la faisabilité pour toutes les disciplines.

Monsieur le Président répond que cela est pris sur le budget de la composante.

Monsieur le Président, en l'absence d'autres remarques, propose de mettre au vote les 2 DU, en un seul vote.

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

Point n° 15 : Mise en œuvre provisoire de la NOF, UFR ST, UFR Santé.

Rapporteur : le VPFVU

Monsieur le VPFVU indique que le point a été également soumis et approuvé en CFVU. Dans le cadre de la mise en place de la nouvelle offre de formation pour la rentrée 2026-2027, les composantes ont été interrogées sur la mise en place d'une année de transition avant de basculer pleinement sur la nouvelle offre de formation, notamment pour des raisons de cohérence pédagogique. Il y a donc une première vague présentée, qui concerne l'UFR Santé et l'UFR Sciences et Technologies. Pour l'UFR Santé, il s'agit du master 2 Biologie santé qui demande à entrer de manière active sur la NOF pour l'année universitaire 2027-2028, étant donné que dans le cadre de la NOF, c'est trois parcours au lieu de deux pour cohérence pédagogique. Pour l'UFR Sciences et Technologies, il s'agit d'un report de la nouvelle offre de formation en N+1 pour les filières suivantes, la L3 chimie, la L3 mathématiques, le M2 BEST-ALI, le M2 informatique et le M2 mathématiques.

Madame GRONDIN-PEREZ informe que pour la licence de chimie, une réflexion porte sur le déploiement global, parce que certaines UE étaient présentes en L3 et sont redescendues en L2.

Monsieur le Président, en l'absence d'autres remarques, propose de mettre au vote le point.

Résultats du vote						
Vote	électronique					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				26		
N'ayant pas pris part au vote				0		
Nombre de voix	pour	25	contre	0	abstention(s)	1

Point n° 16 : Désignation des quatre membres élus étudiants siégeant au bureau de la vie étudiante

Rapporteur : le DAJI

Monsieur le DAJI souligne l'absence des représentants étudiants au CA. Donc, en l'absence de candidatures et d'étudiants présents, il est proposé en deuxième solution de solliciter directement les élus étudiants des différentes instances (CFVU et CA) afin qu'ils puissent désigner leurs représentants, et permettre ainsi la reprise rapide des activités.

Les administrateurs s'interrogent sur l'absence régulière des élus étudiants, notamment au CA, et se demandent si cette situation se retrouve également dans les autres conseils et, le cas échéant, se contente-t-on d'en prendre acte ?

Monsieur le DAJI répond qu'il n'est possible que d'en prendre acte.

Monsieur le VPFVU voudrait, comme évoqué en Bureau d'établissement, proposer une troisième option en cas d'absence de réponse des élus étudiants, afin d'éviter le blocage et de permettre d'avancer rapidement sur ce dossier urgent.

Monsieur le DAJI explique qu'en l'absence de retour des étudiants, la décision pourrait revenir à l'instance délibérante, à savoir le CA,. Plusieurs modes de désignation pourraient ainsi être envisagés, après avoir préalablement sollicité directement les élus étudiants : un tirage au sort, ou solliciter un listing qui pourrait être proposé par le VPE en lien avec le VPFVU. Il soulève la problématique de l'importance de cette instance dans la vie de l'établissement qu'est le BVE, qui a un rôle pourtant important dans la vie démocratique d'un établissement.

Monsieur LORION souligne qu'il faut avancer sur les dossiers des associations étudiantes.

Monsieur le Président charge le VPFVU accompagné du DAJI de solliciter le VPE pour lui demander de proposer une liste de candidats qui sera ensuite validée dans le conseil.

Point n° 17 : Appel à projets internes BQE 2026, innover pour faire réussir.

Rapporteuse : la Chargée de mission innovations pédagogiques et réussite étudiante

Madame NAGELS rappelle que le nouveau répertoire de candidatures de l'appel à projets BQE a été lancé en janvier 2026. Les candidatures ont été déposées début avril avec une étude du comité d'expertise sur ces dossiers et une première validation au niveau de la CFVU le 21 avril. Il est donc proposé pour ce répertoire, 8 BQE : 1 au sein de l'ESIROI, 2 au sein de la FLSH et l'IAE, 2 en santé et 1 projet à l'IUT.

Monsieur le Président félicite Madame NAGELS pour l'aboutissement du projet et le travail réalisé en faveur de la réussite des étudiants, avant de passer au vote.

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

Point n° 18-1 : Règlement Prix Coup de cœur, dans le cadre de la journée de restitution des projets BQE 2025.

Rapporteuse : la Chargée de mission innovations pédagogiques et réussite étudiante

Madame NAGEL explique que dans la continuité de cet appel à projets, pour valoriser et faire connaître les projets, une journée de restitution aura lieu le 22 mai 2026. Dans le cadre de cette journée, il est prévu d'organiser un vote du public et un vote du jury pour mettre en avant les coups de cœur des BQE.

Monsieur le Président, en l'absence d'interventions, propose de mettre au vote le point.

Résultats du vote						
Vote	électronique					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				25		
N'ayant pas pris part au vote				0		
Nombre de voix	pour	24	contre	0	abstention(s)	1

Point n° 18-2 : Repyramidage.

Rapporteur : le VPCA

Monsieur le VPCA explique que dans la campagne 2026 de promotion interne dans le corps de PR, ce qu'on appelle généralement le repyramidage, l'établissement a reçu de la DGRH le 4 mai, le courrier ci-après :

« Dans le cadre des mesures liées à la loi de programmation pour la recherche et du protocole d'accord du 12 octobre 2020, votre établissement a bénéficié, au titre des années 2021-2025, un plan de repyramidage permettant aux maîtres de conférences d'accéder par

la voie de promotion interne au corps des professeurs des universités. En application du dernier alinéa de l'article 3 du décret numéro 2021-1722, les possibilités de promotion non pourvues ont pu être réouvertes en 2026. Votre établissement, n'ayant pas mobilisé l'intégralité des possibilités qui lui avaient été allouées, le nombre de promotions internes qui vous ont été attribuées est de 1.

Par ailleurs, conformément au protocole d'accord signé le 2 octobre 2020 avec le SNPTES, le Sgen-CFDT, l'UNSA et la CPU, les possibilités de repyramidage doivent être utilisées dans les sections pour lesquelles le ratio PR-MCF est le plus défavorable. Au sein de votre établissement la ou les sections suivantes ont été identifiées comme répondant plus particulièrement à cet objectif 06, 07, 09, 11, 27, 71, 74. Il vous est demandé de proposer à votre conseil d'administration prioritairement parmi ces disciplines et en fonction des priorités scientifiques de votre établissement, ainsi que des viviers de candidats potentiels, les possibilités que vous souhaitez ouvrir au titre de 2026. Le travail de ratio a été élaboré ».

Ainsi sur les 7 sections mentionnées, **Monsieur le VPCA** présente le tableau composé de trois colonnes reprenant le nombre de MCF, HDR et non HDR, et parmi les HDR, en femmes et hommes, le ratio PR/MCF. Pour être éligible au repyramidage, il faut au minimum 10 ans d'ancienneté dans le corps des MCF et avoir l'HDR.

La section pour laquelle le ratio est le plus faible, c'est la section 71. Section 71, sauf qu'il n'y a aucun HDR dans la section 71. La section 7 présente un ratio un peu plus élevé, avec 9 MCF, dont 1 homme HDR sur 2 PR. Le vivier est plus important sur la section 74, avec 4 PR, 15 MCF avec 7 HDR dont 2 femmes. La section 27 représente 4 PR pour 14 MCF et sur les 14 MCF, avec 3 HDR hommes. La section 6 comporte 10 MCF, 3 PR. Sur les MCF, avec 2 femmes HDR. La section 11 comprend 9 MCF pour 3 PR, avec 1 femme HDR. Pour terminer, la section gest de 3 PR, 6 MCF dont 1 homme HDR.

Les administrateurs discutent des ratios pour les différentes sections.

Monsieur le Président conclut les échanges sur la section 74, qui dispose d'un vivier avec 7 personnes HDR, dont 2 femmes, et zéro PR femme. Il soumet cette proposition aux membres du CA.

Résultats du vote électronique						
Nombre de membres présents au moment du vote				25		
N'ayant pas pris part au vote				0		
Nombre de voix	pour	22	contre	2	abstention(s)	1

Points B : Suivi de bureau

Rapporteur : le VPFVU

Monsieur le VPFVU indique que tous les points qui vont être abordés du suivi de Bureau d'Établissement, ont été validés en CFVU.

Point n°19 : Capacité d'accueil DFASM1 2026-2027

Les capacités d'accueil DFASM1 2026-2027 portent sur un total de 194 pour 42 places qui vont concerner l'UFR Santé de La Réunion. Il n'y a pas eu d'évolution à la hausse des places demandées au niveau du DFASM1 première année pour l'année 2026-2027. C'est un diplôme de formation approfondie en sciences médicales, en deuxième cycle.

Point n°20 : Modalité d'affectation des étudiants admis en 4^{ème} année des études médicales DFASM1

Cela concerne les étudiants de DFGSM3. Il va être établi des choix d'affectation à la suite des épreuves qui sont passées dans le cadre du DFGSM2 et 3. Les affectations vont être prononcées dans l'ordre de mérite à partir d'une liste nominative et à partir de la moyenne pondérée des notes obtenues à ces deux épreuves concernant le semestre 4 et le semestre 5.

Point n° 21 : Procédure de dérogations maintien ou transfert en 2ème cycle des études médicales.

Auparavant, des étudiants réunionnais ont été exceptionnellement admis en DFASM1 à La Réunion en cours d'année pour des raisons personnelles, médicales ou financières, mais sans cadre formel. Une commission centralisée va désormais être créée pour évaluer ces demandes selon des critères objectifs, afin de régulariser leur traitement. Cette mesure répond à l'augmentation des demandes ces dernières années.

**Point n°22 : Commission d'examen des situations exceptionnelles de redoublement
PASS_LAS**

Il s'agit d'une mise en conformité pour créer une commission dans le cadre des redoublements pour les PASS et les LAS, sachant que pour les PASS, il y a une interdiction de redoublement, mais il y a une possibilité qui est prévue par le cadre réglementaire en fonction des cas spécifiques d'étudier les demandes de redoublement pour ce public, pour diverses raisons, en fonction de l'état de santé, des conditions matérielles, de la situation personnelle de l'étudiant.

Madame GRONDIN-PEREZ questionne sur la présence de la RAF dans la commission, qui ne doit traiter après tout que de pédagogie.

Monsieur le VPFVU pense que c'est une pratique, puisque que la composition de l'ancienne commission ad hoc de 2025 était identique.

Madame IACOBELLI indique qu'il s'agirait d'une adéquation à un fonctionnement national.

Point n° 23 : FSDIE 2026 – 2ème campagne

Il y a un deuxième appel à projets FSDIE pour l'année 2026 qui a été lancé, avec 25 dossiers réceptionnés. Une commission FSDIE exceptionnelle s'est tenue la semaine dernière pour l'examen de justificatifs. Le montant total global de cette deuxième campagne s'élève à plus de 45 000 euros.

Il restera pour le reste de l'année civile de 2026, dans le cadre du troisième appel à projets, plus de 150 000 euros. Il sera demandé de se focaliser notamment sur les journées banalisées dans le cadre dédié à la vie étudiante et la prérentrée pour pouvoir mettre en place des activités spécifiques.

Point n°24 : Soutien aux initiatives en faveur des personnels 2026 – 2ème campagne

Le deuxième appel a été lancé le 16 février 2026, une commission qui a eu lieu le 1er avril pour une enveloppe de départ de 6 977 euros. Un seul dossier a été proposé à la commission et qui a été validé, soit une subvention accordée à hauteur de 2 597 euros. Il reste pour la troisième campagne une enveloppe de plus de 4 000 euros.

Ce sera la dernière campagne qui sera menée et pilotée par la commission actuelle, car

dans le cadre de la réorganisation l'enveloppe soutien aux initiatives en faveur du personnel serait déplacée et gérée par la DRH.

Point n°25 : Règlement relatif à l'annulation et au remboursement des droits d'inscription

Il s'agit d'un point récurrent qui est soumis au Conseil d'administration qui vise à préciser les cas où il y aura annulation ou remboursement des droits d'inscription. On indique très clairement le public concerné, les boursiers, les pupilles de la nation, les exonérations accordées par le président, et notamment aussi les remboursements dans le cadre d'inscription à un certain nombre de DU spécifiques.

Point n°26 : Grilles tarifaires et droits d'inscription

Ce point concerne 5 structures :

DFTLV : les reprises d'études en cycle ingénieur et les rétributions BAE pour l'année 2025-2026. Les grilles tarifaires pour l'année 2026-2027 pour les 23 DU : le DU IPEDOM sur les projets européens et le DU République et religions.

DEPF : les grilles tarifaires pour les auditeurs libres et la réduction de carte étudiante.

L'INSPÉ : dans le cadre de son projet de préparation au CRPE.

L'IAE : une actualisation des grilles tarifaires dans le cadre de la nouvelle offre de formation pour la rentrée 2026-2027.

L'UFR Santé : pour deux diplômes, l'école d'orthophonie, notamment la première année qui va s'ouvrir à la prochaine rentrée 2026-2027, et pour le DU ethnomédecine. C'est une procédure de régularisation suite à des erreurs dans les montants précédents.

Point n°27 : Modification de la grille tarifaire du Fablab IUT

Rapporteur : le Directeur de l'IUT

Monsieur MARC présente les modifications du règlement du FABLAB qui est principalement utilisé par les étudiants, mais aussi ouvert au personnel, aux partenaires conventionnés, aux demandeurs d'emploi, aux particuliers, aux associations et aux entreprises.

En ce qui concerne la facturation, il y a une mise à jour des tarifs pour le temps machine, les matières premières et l'utilisation des équipements** (imprimante 3D, presse à badge, surjeteuse, etc.), avec des coûts horaires et des tarifs d'initiation.

Le non-respect des règles peut entraîner une suspension ou une fin d'adhésion, voire un remboursement aussi du matériel dégradé. Je ne vais pas être beaucoup plus long.

Madame MARIAMON questionne sur l'accès pour les autres personnels hors IUT qui ne sont pas inclus dans le tableau des tarifs.

Monsieur MARC explique que pour les autres personnels hors IUT, c'est à l'appréciation. Cela pourrait être gratuit. Pour limiter l'afflux d'utilisateurs, le FABLAB priorise ses propres personnels, sans les faire payer. L'objectif est de gérer la capacité tout en maintenant l'accès gratuit pour les membres de l'établissement.

Monsieur MARC indique que la question s'était posée en CA d'IUT mais il est possible de l'ajouter pour plus de transparence. Aucune opposition à cette modification.

Madame GRONDIN-PEREZ suggère d'avoir un FABLAB sur le campus du Moufia. La CVEC pourrait être mobilisée pour les étudiants utilisent. Les personnels aussi pourraient être intéressés.

Monsieur le Président indique, en l'absence de remarques, que tous les points de suivi de bureau ont été exposés, il propose de soumettre au vote en une seule fois.

Résultats du vote						
Vote	électronique					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				24		
N'ayant pas pris part au vote				0		
Nombre de voix	pour	23	contre	0	abstention(s)	1

Points d'information

Pour les points d'information, il n'y a pas lieu de voter sur ces points.

Point n°28 : Convention – contrats - accords-cadres recherche et hors recherche.

Rapporteur : le DAJI, le Directeur de l'OSU-R

Monsieur le DAJI rappelle le caractère habituel du point portant sur le nombre de conventions qui ont été signées directement par le président et applicables immédiatement. Il est dénombré 67 conventions, dont 54 formations et 16 concernant le domaine de la recherche.

Cependant, un focus est fait sur une convention sur un projet qui était en lien entre l'OSU-R et l'US Navy sur l'installation d'un appareil scientifique sur l'observatoire du Maïdo. Pour ce faire, le directeur de l'OSU-R va prendre la parole.

Monsieur le Président informe que la préfecture a validé le projet après consultation, notamment au niveau des renseignements généraux, confirmant son accord malgré la sensibilité du dossier. La réponse a été reçue la veille.

Monsieur FONTAINE résume le contexte : l'université dispose d'un memorandum d'entente, une convention qui a été signée en janvier 2025 entre la marine des États-Unis, l'US Navy, représentée par l'Observatoire naval des États-Unis, et l'Université de La Réunion pour le déploiement d'un moniteur de mesures différentielles d'image à l'Observatoire de physique de l'atmosphère de La Réunion sur le site du Maïdo. Celui-ci expire le 31 mai 2026.

Le principal objectif de cette convention était la mise en œuvre d'une campagne visant à mesurer la qualité de la visibilité atmosphérique. Initialement, ce qui était prévu, c'était entre décembre 2024 et mai 2026. Les astronomes américains ont recontacté le 30 mars 2026, car ils souhaiteraient concrétiser ce projet sur le site du Maïdo.

À savoir qu'une dalle circulaire a été déjà financée et réalisée sur l'Observatoire du Maïdo. Les collègues américains souhaiteraient une extension jusqu'en mai 2028 de la convention initiale. Ils s'engagent à ce que les données soient transmises et soient à disposition des scientifiques de l'université, à analyser et publier les données de la campagne DIMM en collaboration avec les scientifiques de l'université et qu'à l'issue de la campagne de validation, à renvoyer le système DIMM aux États-Unis. En termes de responsabilité au niveau de l'Université de La Réunion, il s'agit de fournir un site adéquat à l'instrument, fournir de l'électricité n'excédant pas un kilowatt, fournir un accès adéquat aux communications au personnel de l'USNO et au système DIMM.

Le préfet a saisi le Secrétariat Général de la Défense et de la Sécurité Nationale qui, par la suite, a consulté les ministères concernés, à savoir le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche de l'espace, le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères et le ministère des Armées. La position de l'État est que l'État ne s'oppose pas à la prolongation du mémorandum d'entente pour une durée supplémentaire conformément à la clause de renouvellement par accord mutuel prévu dans le document initial. Cette position s'applique spécifiquement à la première phase du projet préliminaire, à un éventuel déploiement d'un télescope de plus grande envergure.

Madame CAPRON remercie pour cet exposé assez clair. Ce projet transformerait l'île de La Réunion en base américaine. Elle s'interroge sur le rôle des universités dans la décision, étant donné leur autonomie. Elle comprend que les ministères ont donné leur accord, mais elle veut savoir si les membres du CA seront aussi consultés pour donner leur avis.

Monsieur le DAJI précise, comme expliqué par le Directeur de l'OSUR, il s'agit d'un outil scientifique qui est mis à disposition, parce que l'établissement n'en dispose pas. Il y a un partage des données scientifiques relevées par l'outil avec l'OSU-R, le site du Maïdo ayant une spécificité géographique de par la clarté du ciel.

Monsieur le Président précise que personne ne peut imposer la signature d'une convention.

Monsieur le DAJI indique, comme le confirme Monsieur Fontaine, qu'il s'agit d'un projet uniquement à portée scientifique. Ce n'est pas une demande particulière d'un service de l'État même si ce dernier a été consulté et a validé le processus, dans le cadre de sa prérogative lorsqu'un opérateur public de l'État a des conventions avec un État étranger. La convention n'est pas imposée, elle est portée par l'OSU-R mais choisie par l'UR.

Madame CAPRON demande de faire attention à cet opérateur étranger, la marine nord-américaine. Il y a des précédents où il y a eu ce prétexte de projet scientifique, comme en Amérique latine.

Monsieur JAQUEMET demande si les autres tutelles de l'OSU-R ont été consultées.

Monsieur FONTAINE répond que le CNRS faisait partie des échanges. Par contre, c'est un projet spécifique à l'université relatif à l'astronomie, qui a été signé sous administration provisoire. L'USNO était à l'initiative de ce projet.

Monsieur le DAJI rappelle que cette convention est abordée en point d'information au titre de l'ensemble des tableaux des conventions qui ont été signées par le président. Il ne s'agit donc aujourd'hui pas de se prononcer sur la validation dudit document. Cette reconduction de convention a été abordée notamment suite à une interrogation lors d'une précédente séance.

Monsieur JAQUEMET suggère que dans le contexte géopolitique actuel, les sujets qui entraînent des collaborations avec des pays hors Union européenne ou hors COI, nécessiteraient d'avoir un avis et un soutien officiel du CA ou de la Commission de la recherche.

Monsieur FONTAINE souhaiterait obtenir, à l'étape actuelle, l'avis du Conseil d'administration, concernant cette demande de prolongation de l'USNO. La convention initiale avait été signée en janvier 2025 par l'administrateur provisoire, elle s'achève au 31 mai 2026.

Monsieur le DAJI rappelle que juridiquement, la reconduction de la convention passe par un avenant qui peut être signé par le président, sans forcément avoir de délibération du CA en ce sens. Maintenant, il peut être demander son avis au CA, même s'il a d'ores et déjà délégué ce pouvoir au président.

Monsieur le Président demande de soumettre cette question à l'analyse d'un prochain CA, avec des pièces complémentaires.

Point n°32 : Restitution Audit Label EV3.

Rapporteur : Monsieur Deshayes du cabinet Sens & idées, le DRH.

Monsieur le DRH indique que l'Université de La Réunion, en 2024, s'est engagée dans une démarche d'audit de qualité de vie et de conditions de travail, QVCT. Cette démarche a été lancée officiellement en fin d'année 2025. C'est un audit qui a été fait à l'échelle de l'établissement, autour de 1 500 agents sur les 7 sites que regroupe l'Université de La Réunion, avec une approche globale autour des métiers et des statuts. Le cadre retenu pour cet audit est le label EV3, un référentiel national de QVCT, avec le partenariat du cabinet Sens & idées. L'intérêt, c'était d'être dans une logique d'amélioration continue, de ne pas être dans une démarche de contrôle, de valoriser les pratiques existantes au sein

de l'université et aussi d'accompagner des transformations. 49,3 % du personnel de l'université ont répondu au questionnaire envoyé sur les boîtes mail. Il y a eu des entretiens, il y a eu des visites de sites et des analyses de documents par le cabinet. Aujourd'hui, il est présenté la phase de restitution, qui a été également vue en F3SCT.

Le Cabinet EV3 explique que c'est une démarche assez large puisque nous avons fait le choix, avec les membres du comité de pilotage, de rentrer sur un niveau d'évaluation 1 correspondant aux pratiques de qualité de vie et des conditions de travail, est-ce qu'elles existent, est-ce qu'elles sont plus ou moins homogènes, hétérogènes, compte tenu des sites, la différence des sites, la différence des métiers. Le niveau 1 inclut le niveau 0 avec les 24 indicateurs prérequis correspondant à des exigences légales en termes de qualité de vie et conditions de travail. Il y a bien trois niveaux au global, c'est pour ça qu'on s'appelle EV3, pour Évaluation valorisation sur trois niveaux.

Il est pris en compte 41 indicateurs observables et 37 indicateurs liés au questionnaire en ligne. Sur la démarche en elle-même, le comité de pilotage avait fait le choix d'organiser des visites et des entretiens sur cinq sites en particulier. Chacun des sites a été visité par un auditeur en collaboration avec la FNCAS.

Les instances de représentation du personnel, CSAE, F3SCT et organisations syndicales, ne siégeant pas ces instances ont été rencontrées dans le cadre d'un entretien collectif. C'était une volonté méthodologique de la part des participants au comité de pilotage et des participants IRP eux-mêmes pour que l'ensemble puisse être rencontré de façon égalitaire.

Pour aller directement aux résultats, le niveau 1 interroge 14 engagements répartis dans le diagramme en radar. Ils permettent d'identifier les points de progrès. Les engagements sont les premiers volets, c'est un système à tiroir, ce référentiel. Derrière les engagements, vous allez trouver des indicateurs et à la fin de ces indicateurs, vous allez trouver des points de contrôle ce qui nous permet d'avoir une focale plus ou moins macroscopique ou microscopique sur les actions à mener.

Il est constaté 79 % d'indicateurs acquis, ce qui correspond à un niveau en cours d'acquisition puisque pour valider la labellisation, il s'agirait d'atteindre 90 % d'indicateurs acquis sur ce niveau 1. Les principaux sujets, les points de progression portent sur l'analyse des risques et préventions, notamment la mise à jour des documents uniques d'évaluation

des risques professionnels par exemple, mais aussi sur l'aménagement des lieux postes de travail sur différents sujets et des points bien précis à différents selon les sites. Également des marges de progression sur les perspectives de développement des compétences, on pourra citer à titre d'exemple l'alimentation du plan de formation en fonction des besoins identifiés dans le cadre des entretiens professionnels menés.

Il s'agit de poursuivre les efforts de structuration, de suivi et de réalisation de ces mêmes entretiens. Des points sur l'équilibre vie professionnelle vie personnelle à améliorer, de même que sur la diversité et l'inclusion. Enfin, le gros sujet qui ressort de cet audit est lié à l'accompagnement au changement.

Selon l'angle adopté, certains indicateurs sont encore en cours d'acquisition et restent à améliorer. Il est par ailleurs observé une progression homogène et une cohérence entre les sites pour la majorité des indicateurs. Les mesures mises en place à l'échelle de l'université pourront ainsi progresser uniformément et avoir un impact positif global.

Derrière ces indicateurs, un certain nombre de points de contrôle ont été présentés au COPIL, à la F3SCT et alimenteront le plan d'action avec un système de suivi de déploiement en cours, fait ou à faire. Au niveau des principaux enseignements, ce qu'on peut retenir de cet audit, le niveau de QVCT reflète une université en marche, en évolution, avec des points forts sur son identité, l'identité tournée autour de la recherche, l'ouverture au monde, l'accompagnement des étudiants, ce sont des points assez saillants et perçus par les personnels, un métier qui a du sens et des personnels qui maîtrisent leurs missions, les améliorations et les leviers de progression en termes d'amélioration de la formation, développement des compétences.

Un soutien professionnel de qualité permet un bon engagement des équipes. Plusieurs politiques sont déjà bien avancées (égalité de traitement, télétravail, intégration, communication stratégique), tandis que d'autres (formation, plan pluriannuel) sont en cours de déploiement, avec des indicateurs concrets pour les mesurer.

Malgré les efforts pour structurer les politiques (stratégie, égalité de traitement, parité), le vécu professionnel des agents reste en décalage avec ces orientations. Les engagements ne se concrétisent pas sur le terrain, ce qui révèle un décalage entre les intentions et la réalité. Des aménagements, prévus dans le plan d'action, sont encore nécessaires pour y remédier. Cette situation crée une ambivalence, marquée par un héritage historique, et

un sentiment général de difficulté partagé par l'établissement et ses personnels. Il a été relevé un niveau de stress assez élevé, des relations de travail qui peuvent être tendues avec une expression de comportement inadapté. Il y a un enjeu aussi sur les transformations qui devront, selon les résultats de l'audit, porter prioritairement sur la consolidation de l'identité, de la confiance dans la stratégie. Pour la suite, cela suppose de réaliser les actions réglementaires, les actions prioritaires, choisir les actions de progrès de 2026 et réaliser les restitutions globales en annonçant les axes de travail prioritaires auprès des personnels.

Ce qui a été débattu et présenté en F3SCT, c'est un format de diffusion de la restitution sur l'intranet avec une diffusion mailing via le canal tout personnel et une date à définir, plutôt début mai.

Monsieur LORION interroge sur la mise à disposition du document.

Le Cabinet EV3 répond que ce document appartient maintenant à l'établissement qui décide de sa diffusion.

Monsieur DE LOUISE remercie le cabinet pour ce travail de restitution. Il demande quand le document pourra être disponible sur l'Intranet pour l'information des personnels.

Monsieur le DRH répond que la dernière étape de cette restitution était le passage en CA. Dès la semaine prochaine, la communication sera réalisée à l'ensemble du personnel et sur l'Intranet.

Il remercie le cabinet pour cette présentation.

Les membres poursuivent leurs échanges

Madame DUBOIN souligne bien que cet outil soit intéressant bien évidemment, l'interview a porté sur 22 personnes, soit 2,2 % du personnel. Elle s'interroge sur la valeur réelle de ce document. Elle souhaiterait connaître le coût de l'audit.

Monsieur le DRH répond qu'il a coûté 21 000 euros. Il explique par ailleurs qu'un questionnaire assez important a été diffusé en fin d'année auquel ont répondu 49,3 % du personnel. Ce sont ces données qui ont alimenté la toile d'araignée.

Il souligne l'importance des indicateurs pour guider les actions. Plusieurs outils et plans

sont en cours : document unique des risques psychosociaux, PAPRIPACT (programme annuel de prévention des risques professionnels), plans d'action (réglementaires, prioritaires et secondaires). Ces mesures, élaborées avec les partenaires sociaux, structureront les actions pour 2 à 3 ans et intégreront le dialogue social de l'université. Selon lui, cela n'aura que des effets positifs.

Monsieur le VPCA ajoute que l'accompagnement du cabinet nous a permis d'identifier un certain nombre de lacunes, notamment sur les aspects réglementaires. L'établissement dispose désormais d'une véritable feuille de route, que nous pouvons déployer progressivement afin de nous mettre en conformité avec la réglementation. Par ailleurs, une démarche de labellisation est également engagée. Elle repose sur différents indicateurs et, en fonction du score obtenu, permet d'accéder à différents niveaux de labellisation. Ces labels peuvent ensuite contribuer à une meilleure reconnaissance et à une revalorisation au niveau national.

Madame LIMBADA partage le fait que le label EV3 a été conçu par des enseignants-chercheurs issus d'autres universités, à partir de travaux scientifiques sur les conditions de travail et la qualité de vie. Cette démarche s'appuie notamment sur des questionnaires et une méthodologie de travail structurée.

Elle revient sur les 49 % de répondants, un chiffre qui semble correspondre à un retour moyen. Elle souhaiterait savoir la répartition des répondants par catégorie, BIATSS/enseignants.

Aussi, le terme de "violence interne" l'a interpellée. Ce serait intéressant de voir s'il y a un recoupement avec les signalements au niveau de la qualité de vie, de la direction signalement RPS, etc...

Monsieur le DRH confirme que les liens seront faits sur les recoupements.

Point 29 : Bilan intermédiaire de l'équipe présidentielle

Monsieur le Président annonce la deuxième vague de présentation des bilans pour 2 collègues. Au prochain CA, 3 autres collègues termineront le circuit.

Chargée de mission innovations pédagogiques et réussite étudiante, Adline NAGELS

Elle axe au vu de sa lettre de mission sa présentation sur les actions menées qui sont plus transversales. Sa mission s'articule autour de 5 axes de travail : transformer les pratiques pédagogiques, déployer et accompagner l'approche par compétence, soutenir la réussite étudiante, garantir la qualité des formations et l'amélioration continue, et communiquer et valoriser les actions de l'universités.

Cette feuille de route lui a été proposée à partir du mois d'avril, elle avait déjà commencé à travailler depuis février sur certains axes. Trois leviers ont été identifiés : faire évoluer les pratiques pédagogiques, structurer un cadre institutionnel et valoriser et animer les initiatives pédagogiques. La démarche a débuté par un groupe de travail sur l'innovation pédagogique, permettant de dresser un premier état des lieux des pratiques au sein de l'université.

En 2025, on est sur 11 projets aboutis qui seront proposés et présentés à la journée de restitution le 22 mai 2026. Pour cette année, 8 projets ont été déposés.

Dans son action, elle accompagne chacun des porteurs de projets en essayant de lever les difficultés qu'ils rencontrent lors de leur mise en œuvre de projets.

Ensuite, sur la partie structurer les cadres, plus dans un levier institutionnel, elle intervient sur la mise en place progressive et volontaire de l'approche par compétences dans certaines formations, telles qu'en sciences de la vie et en sciences pour la santé.

De par tous les échanges avec un GT qui était hebdomadaire, la note de cadrage a été produite et portée au vote en CFVU le 21 avril. Elle a contribué l'université à devenir centre certificateur écrit+.

Elle est positionnée sur l'événement institutionnel avec la journée de la restitution BQE qui aura lieu en fin du mois. Il s'agit de coordonner efficacement l'ensemble des directions.

Dans le cadre des BQE, il y a la production de causeries, une vingtaine de minutes à 30 minutes de présentation des projets.

Plusieurs autres pistes sont envisagées : cartographier les projets pédagogiques pour mieux identifier les innovations et les publics concernés, accompagner l'évaluation des

enseignements, et valoriser les initiatives pédagogiques grâce à la création d'un label LIP dans le cadre des BQE. Enfin, il est proposé d'encourager la publication et le partage des pratiques innovantes dans des revues spécialisées afin de leur donner une visibilité au-delà de l'université.

Monsieur le Président remercie pour cette présentation claire.

Vice-présidente déléguée en charge de la politique Hospitalo-Universitaire et Territoriale en Santé, Bérénice ROY-DORAY

Elle présente le bilan pour plus d'un an d'activité de cette vice-présidence déléguée.

Cette nouvelle vice-présidence a pour objectif de renforcer la politique hospitalo-universitaire et territoriale en santé de l'Université de La Réunion. Elle vise à mieux coordonner l'université avec le CHU, l'ARS, les ministères, les collectivités et les acteurs de santé, autour de deux axes : les relations hospitalo-universitaires et le développement territorial de l'offre de formation et de soins.

Les principaux chantiers concernent la refonte de la convention entre l'université et le CHU, le développement des postes hospitalo-universitaires, l'universitarisation de nouvelles formations (maïeutique, orthophonie, formations paramédicales), ainsi que le développement de la formation en santé à Mayotte. La vice-présidence intervient également sur la mobilité des étudiants, la recherche en santé, les stages et les coopérations régionales et nationales, notamment avec la création d'un gérontopôle à La Réunion.

L'enjeu est de renforcer la visibilité et le rôle stratégique de l'université dans le domaine de la santé, de mieux identifier les besoins du territoire et de faciliter la mobilisation de partenaires et de financements.

Monsieur le Président remercie pour cet exposé très riche.

Monsieur JAQUEMET remercie pour cette présentation et le focus sur les dossiers importants. En tant qu'administrateur, il trouve qu'il y a beaucoup de chantiers qui ont été lancés. Il faudrait un temps de pause pour voir stabiliser tous ces chantiers, avant d'enclencher les étapes suivantes. Il faut mettre en comparaison la situation financière de l'établissement, les difficultés au niveau RH.

C'est une remarque de dire c'est super. Je connais ton enthousiasme et tous les dossiers qui ont été lancés, mais des fois, je pense qu'il faut aussi parfois trouver des périodes de pause, de stabilisation avant d'enclencher les étapes suivantes si je peux me permettre.

Madame ROY-DORAY partage tout à fait ce point de vue, mais il n'y a pas le choix. De nombreux dossiers, notamment l'universitarisation des formations paramédicales et de la maïeutique, les réformes en santé et les coopérations avec Mayotte, sont imposés par les tutelles et doivent être menés dans des délais contraints. L'ouverture de l'orthophonie répond, quant à elle, à un besoin important du territoire. Malgré la multiplication des chantiers, leur mise en œuvre apparaît donc incontournable.

Monsieur PRAENE remercie pour cette remarque, et fait une remarque globale sur les dossiers qui sont présentés. Ils correspondent largement à ceux suivis par la Faculté de santé tout au long de l'année. Cela soulève la question de la forte porosité entre les missions de chargée de mission et celles de doyenne, au-delà de la seule représentation institutionnelle de l'Université de La Réunion.

La question porterait sur la nécessité d'une vice-présidence dédiée, compte tenu du chevauchement important avec les missions de la direction de la Faculté de santé. Les mêmes dossiers étant défendus dans les deux fonctions, cela crée une certaine confusion, malgré la reconnaissance du volume et de l'importance du travail réalisé.

Monsieur le Président indique à son sens que la spécificité de cette vice-présidence réside dans le dialogue territorial, qui permet de réunir les différents acteurs locaux et les tutelles nationales afin de construire des projets de formation, de recherche et d'accompagnement. Cette mission dépasse le cadre habituel des responsabilités d'une direction de composante.

Monsieur PRAENE répond que les directeurs de composantes sont eux aussi en dialogue permanent avec les acteurs du territoire pour développer des coopérations et des collaborations, même si celles-ci sont généralement d'une ampleur moindre.

Point n°30 : Mesures conservatoires.

Rapporteur : le DAJI

Monsieur le DAJI explique que le Président peut, pour des raisons de sécurité, prononcer temporairement l'éloignement du campus de certaines personnes. Deux actes de ce type

ont été pris et font donc l'objet aujourd'hui d'une information du conseil de manière anonymisée : l'une concernant une étudiante en situation préoccupante, l'autre un étudiant faisant l'objet de poursuites disciplinaires après une agression présumée. Deux autres mesures, concernant des faits d'agression et de harcèlement présumés, seront présentées ultérieurement. Elles font également l'objet d'une information au Conseil académique.

Monsieur PRAENE demande si, par rapport à ces situations de mesures d'éloignement, les composantes ou les responsables pédagogiques sont tenus au courant.

Monsieur le DAJI confirme que les directions des UFR ou des structures concernées sont associées aux situations d'agression ou de sécurité, soit à leur initiative, soit dans le cadre de l'intervention de l'établissement. Il en est de même pour le volet disciplinaire.

Point n°31 : COMP, méthodologie

Rapporteur : le Président

Monsieur le Président précise que l'Université doit élaborer son COMP, avec une mise en œuvre prévue au 1er janvier 2027. L'année 2026 sera consacrée à sa préparation, en collaboration avec le rectorat, à travers neuf ateliers portant sur les trois volets du document : formation, recherche et pilotage. Il a été mis à disposition sur intranet le vadémécum du COMP.

Ces ateliers permettront d'établir un diagnostic, de définir les actions à mener et d'identifier les partenaires et financements mobilisables. L'objectif est à la fois de répondre à une obligation réglementaire, de structurer la stratégie de l'établissement et de rechercher des moyens supplémentaires auprès de l'État et des partenaires.

Enfin, l'objectif est de construire collectivement un COMP sur 3 ans, afin de dégager un consensus sur les priorités et les actions à porter.

Madame MARIAMON demande qui participe à ces ateliers.

Monsieur le Président explique cela part sur un format restreint, mais avec tous les directeurs de composantes, les directeurs de laboratoires, les directions de service et les syndicats.

Madame MARIAMON informe que les syndicats n'ont pas été conviés. Elle questionne sur la participation des administratrices et administrateurs.

Monsieur le Président explique que cela se fera dans une deuxième étape. Il s'agira d'une première étape de réflexion, à laquelle les représentants syndicaux, en tant qu'agents de l'université, peuvent participer selon leurs responsabilités respectives. Les administrateurs peuvent tout à fait possible. Il propose de publier le calendrier sur l'intranet, les dates avec l'intitulé des ateliers.

Point n°33 : Élections professionnelles

Rapporteur : le DRH

Monsieur le DRH informe que l'Université de La Réunion participera à une phase test des élections professionnelles, aux côtés de 17 autres universités françaises. Prévues le 10 décembre, ces élections seront entièrement dématérialisées, avec un travail préalable de fiabilisation des données RH et de préparation technique en lien avec la DAJI.

Point n°34 : Questions diverses

Monsieur le Président indique arriver aux questions diverses, il s'agit essentiellement des questions RH et réorganisation des services qui seront répondu par la DGS et le DRH.

La question relative dossier sur l'US NAVY a été traité en cours de CA.

Il reste les questions de Monsieur PAYET, *liste BIATSS*, de Monsieur DE LOUISE, *liste Agir libre et Réussir ensemble* et de Madame LIMBADA, *liste SNPTES*.

Monsieur le DRH fait lecture de la première question posée par Monsieur PAYET Mathias de la liste BIATSS : « *un manque de clarté de la réorganisation, suppression de postes et risques psychosociaux. Contexte : une grande confusion règne au sein des équipes concernant le nombre réel de suppressions de postes liées à la réorganisation, les chiffres circulant allant de 20 à 80.*

Le manque de lisibilité sur les critères RH génère un climat d'insécurité insoutenable pour les agents. Certains postes sont ouverts à la candidature sans que l'on sache s'il s'agit d'interne ou d'externe. D'autres agents conservent leurs postes tandis que d'autres postes sont mis en appel à candidatures sous prétexte d'un changement de fonction.

À cette opacité s'ajoute une pression administrative inédite par courriel. Le 28 avril 2026, le DRH a exigé des chefs de service qu'ils fournissent pour le 7 mai au plus tard des rapports d'aptitude professionnelle et des motivations synthétiques pour le renouvellement des CDD alors qu'un simple courriel argumenté suffisait auparavant. Cette exigence de dernière minute dans un délai aussi contraint relève d'une brutalité managériale inacceptable.

Les questions posées : pourriez-vous confirmer la trajectoire précise des effectifs ETP retenus pour cette organisation ? Quelle est la méthodologie exacte et les critères justifiant d'un poste qu'un poste soit maintenu, redéployé ou ouvert à candidature ? Comment justifiez-vous ce changement brutal de procédure d'évaluation des contractuels à quelques jours de l'échéance ? »

Et quel plan de prévention des RPS comptez-vous mettre en œuvre face à l'hécatombe perçue par les agents ?

Madame la DGS apporte une réponse globale pour la réorganisation des services qui vise principalement à améliorer leur efficacité, mutualiser les moyens et rationaliser les missions, et ne constitue pas en elle-même un objectif de suppression de postes. Le gel de certains postes contractuels répond séparément à la nécessité de maîtriser la masse salariale.

Une nouvelle phase opérationnelle est engagée avec des groupes de travail, un accompagnement par des cabinets et un dialogue renforcé avec les agents. Les effectifs seront définis en fonction des missions et des besoins de chaque direction. Certains postes seront maintenus, d'autres redéployés ou pourront faire l'objet d'un appel à candidatures.

L'établissement accorde une attention particulière aux risques psychosociaux, avec des dispositifs d'accompagnement des agents et des encadrants pour sécuriser cette période de transformation.

Monsieur le DRH complète les propos de la DGS sur les 2 exercices qui sont menés actuellement qu'il faut bien distinguer. Il y a les conditions de retour à l'équilibre pour lesquelles un travail d'équipe est fait avec le rectorat, la DRFIP, le CBR. On doit produire prochainement un document qui détaillera la proposition que nous ferons au recteur pour pouvoir garantir ce retour à l'équilibre sur les deux années à venir, voire plus.

Dans le cadre du retour à l'équilibre financier, l'université prévoit plusieurs mesures, dont la maîtrise des effectifs et le non-renouvellement de certains CDD, tout en veillant à préserver les missions essentielles et la continuité pédagogique.

Les décisions seront prises selon des critères objectifs et transparents : évolution des besoins, pérennité des missions, adéquation des compétences, contraintes budgétaires et qualité du service. Elles seront individualisées, documentées et présentées à la commission compétente.

Un travail d'accompagnement a été mené auprès des directions pour garantir une démarche équitable, en excluant notamment tout critère discriminatoire. Les agents contractuels seront également concernés par les évaluations annuelles, afin d'éclairer les décisions à venir.

Monsieur le DRH poursuit avec la deuxième question : *« L'engagement initial d'une réorganisation à coût zéro semble contredit par le recours à des prestations de conseils externes et par l'ouverture de recrutement hors structure, exemple DAF. Parallèlement à ces dépenses, nous apprenons que les agents contractuels ne pourraient plus avancer dans leurs grilles indiciaires en raison des contraintes pesant sur la masse salariale. Il est incompréhensible que les efforts financiers présents pèsent exclusivement sur la carrière des agents les plus précaires pendant que les cabinets externes sont rémunérés.*

Les questions sont les suivantes. Le CA peut-il obtenir un point de situation chiffré sur l'impact financier réel du cabinet d'accompagnement et des recrutements externes sur la masse salariale ? Pouvez-vous confirmer ou infirmer l'information selon laquelle l'avancement dans la grille des contractuels est actuellement gelé ?

Si cette mesure est avérée, quand comment comptez-vous en faire la communication officielle aux agents et à leurs responsables directs ?" ».

Madame la DGS répond sur l'impact financier du cabinet d'accompagnement et des recrutements externes, elle précise que l'établissement a analysé notre cartographie des compétences au niveau de l'établissement. Pour certains postes, il a été privilégié des appels à candidature interne et externe, mais quand les compétences internes sont présentes dans l'établissement et qu'elles candidatent au poste, elles seront privilégiées. Parce que l'établissement demeure engagé dans cette trajectoire de maîtrise budgétaire

et de soutenabilité de sa masse salariale, on n'augmentera pas cette masse salariale de façon non réfléchie.

L'université privilégie les compétences internes lors des recrutements afin de maîtriser sa masse salariale. Le recours à deux cabinets externes, pour environ 60 000 €, vise à accompagner la réorganisation et le changement, avec un financement provenant notamment des budgets de formation et de qualité de vie au travail.

La réorganisation se poursuivra au-delà de l'année universitaire, avec des actions de formation et de professionnalisation. Concernant les demandes de revalorisation salariale des contractuels, elles sont encore à l'étude et aucune décision définitive n'a été prise.

Monsieur le DRH continue avec la troisième question : « *Des informations persistantes font état d'existence d'agents qui seraient actuellement rémunérés par l'université de la Réunion mais placés en mise à disposition auprès d'autres structures sans que notre établissement ne perçoive les compensations financières correspondantes. Dans le contexte de déficit significatif et de trajectoire de retour à l'équilibre invoqué par la DRH, cette situation interroge fortement la représentation du personnel. Question : Pouvez-vous nous confirmer l'existence de ces mises à disposition non compensées financièrement par l'université ?*

Dans l'affirmatif, combien de personnes sont concernées par cette situation ? Pour quel coût total sur notre masse salariale et quelles sont les raisons justifiant cette absence de compensation ? »

Monsieur le DRH confirme que certaines mises à disposition existent et ne sont pas compensées. Chez les BIATSS, il en existe 3, 1 directement vers le rectorat et 2 du rectorat vers l'université dont l'INSPÉ fait partie. Deux agents chez les enseignants, puisqu'il y a 2 collègues mis à disposition du GIP Centre Sécurité Requin de la Réunion depuis 2021. Il a effectué une vérification. En effet, il y a des conventions qui ont été signées avec des avenants. Le dernier avenant a été signé en octobre 2024 et court jusqu'à la fin de l'année universitaire 2026-2027.

Monsieur le Président demande de ne pas sur-réagir sur les questions diverses.

Madame MARIAMON explique que Madame la DGS évoquait la possibilité d'un gel de valorisation des contractuels. Cette action ne devrait pas se limiter uniquement aux contractuels, voire pour les titulaires, un gel des primes.

Monsieur le Président fait la lecture de la quatrième question, bilan exhaustif et détaillé des actions des vice-présidences et chargés de mission : « *"Lors du dernier conseil d'administration une présentation du bilan d'activité des vice-présidents chargés de mission a été effectuée oralement. Néanmoins, les éléments présentés sont apparus très généralistes et manquaient de précision quant à la matérialité des actions menées.*

Dans le contexte budgétaire extrêmement contraint que traverse l'université et au regard des efforts financiers demandés aux agents contractuels et aux services, il est indispensable pour les administrateurs d'avoir une vision claire, transparente et justifiée du travail accompli par l'équipe de direction. Questions : Serait-il possible de transmettre aux membres du CA un document écrit détaillant de manière exhaustive les actions concrètes, les projets menés à terme et les livrables réalisés par chaque vice-président et chargé de mission au cours de l'année écoulée ? Ce bilan détaillé pourra-t-il inclure des indicateurs de réussite qualitatifs et quantitatifs permettant d'évaluer l'impact réel de ces missions sur la stratégie d'établissement et de justifier le maintien de ce format de gouvernance élargie ? ».

Il répond très rapidement. La démarche qui a été lancée depuis plusieurs CA, c'est une présentation de l'année d'avancement de ces différentes missions. Un bilan exhaustif de ces missions ne pourra pas être réalisé tant que la mission ne sera pas terminée.

Parler d'indicateurs de performance aujourd'hui est prématuré. Une fois qu'on aura fini ces missions, on pourra, par mission, faire une présentation de ce style. Par contre, ce que l'on va faire, probablement au prochain CA ou celui de juillet, c'est de faire un bilan de mandature à un an.

Monsieur le Président continue avec la question suivant de la liste Agir libre et Réussir ensemble. La question numéro une porte sur la réorganisation de la bourse à l'emploi.

Monsieur le DRH répond que ces réponses ont été apportées en CSAE.

Monsieur le Président poursuit avec la question numéro 2 sur les indemnités assistant de prévention.

Monsieur le DRH indique que cela a été abordé en CSAE. Des assistants de prévention ont été mis en place il y a un peu plus de deux ans. La rétribution de ces assistants avait été prévue à l'époque. Elle n'avait pas été réalisée. Il s'était engagé à le faire. A la réception de la liste d'assistants de prévention, il a été demandé de justifier du travail qu'ils avaient mené pendant plus d'un an. Ce qui a décalé par rapport à mon engagement que j'avais pris lors d'un CSAE, le paiement de ces indemnités d'un mois, Il confirme qu'elles seront payées sur la paye du mois de mai.

Monsieur le Président termine avec la dernière question pour le SNPTES : « Les administrateurs seront-ils conviés à l'élaboration des conditions de retour à l'équilibre financier ? Où en est sa rédaction ? ».

Monsieur le Président répond qu'une réflexion est en cours pour rétablir l'équilibre financier de l'établissement, avec un travail engagé depuis plusieurs semaines et l'association de représentants de la liste RUN. Après stabilisation des données, l'objectif est désormais d'étudier différents scénarios en impliquant progressivement les membres du CA, notamment à travers son bureau.

La proposition sera ensuite présentée aux instances compétentes avant d'être soumise au vote du CA. L'enjeu est d'identifier les mesures nécessaires pour revenir à l'équilibre, tout en cherchant à limiter autant que possible leur impact sur l'établissement.

Madame LIMBADA demande lors du premier CA des informations sur le compte financier.

Monsieur le Président rappelle que les questions diverses ne donnent pas lieu à des échanges.

Monsieur le Directeur de Cabinet prend la parole, et indique qu'il y aura peut-être une réunion pour le CRE le mardi 19 avec le Bureau d'Établissement. Le prochain CA est positionné au lundi 15 juin sur les conditions de retour à l'équilibre.

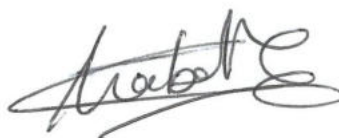
L'ordre du jour étant épuisé, le Président remercie les participants en leur donnant rendez-vous au prochain CA. La séance est clôturée à 16h50.

Le Président de séance,



Pr. Jean-François HOARAU

La secrétaire de séance



Geneviève CHABOT