

DÉLIBÉRATION n° 2026-84

Approuvant le compte-rendu de la séance plénière du CA du 15 juin 2026

Point inscrit à l'ordre du jour n° 1b

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 membres du Conseil d'administration **approuvent le compte-rendu du 15 juin 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 15 juin 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 15 juin 2026 à 10h00.**

Sur 36 membres en exercice dûment convoqués, 27 étaient présents ou représentés à l'ouverture de la séance à 10h. Le Conseil d'administration de l'Université de La Réunion a pu valablement siéger sur l'ordre du jour suivant :

1. Délibération relative aux conditions de retour à l'équilibre financier
2. Budget rectificatif n°1 2026
3. Fermeture du Laboratoire Études Pharmaco-Immunologiques (EPI)
4. Demande de changement de dénomination Amphis FST

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 - Silvia IACOBELLI (en visioconférence) - Marie LEVENEUR-AZEMAR - Jean-Philippe PRAENE (en visioconférence) - PUIG Pascal (en visioconférence)

Maîtres de conférences et autres enseignants :

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

Personnels BIATSS :

Judex DE LOUISE - Yves DEPIGNY - Hafsah LIMBADA - Rachelle MARIAMON - Mathias PAYET - Yasmine OUMOURI

Personnalités extérieures :

Lorraine NATIVEL, représentante du Conseil régional
Mathieu NIGUÈS (INSERM), représentant des organismes de recherche partageant des unités de recherche avec l'Université

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 :

Sébastien JAQUEMET par Silvia IACOBELLI- Pascal PUIG par Marie LEVENEUR-AZEMAR

Maîtres de conférences et autres enseignants :

Christèle CAMELIS par Brigitte GRONDIN-PEREZ - Mireille FOUILLAUD par CAPRON Elsa Virginie Jeanne

Personnalités extérieures :

Camille CLAIN, Représentante du Conseil départemental, par Jean-François HOARAU
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 Éric DIJOUX

MEMBRES ABSENTS

Usagers :

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

ONT ASSISTÉ EN QUALITÉ D'INVITÉS

Recteur de la région académique de La Réunion, Chancelier des universités, Rostane MEHDI

Secrétaire général adjointe chargée de la scolarité, des partenariats et de l'enseignement supérieur, Sabine LAURET (en visioconférence)

Vice-président du Conseil d'Administration en charge des Affaires Générales (VPCA), Teddy CADERBY

Gestionnaire administrative au Service des Affaires Institutionnelles à la DAJI, Anaëlle ROBERT

Gestionnaire administrative au Service des Affaires Institutionnelles à la DAJI, Yveline CHATEAU

Directeur Général des Services Adjoint, Directeur des Ressources Humaines, Vincent CHAUMONT

Vice-président du Conseil d'Administration en charge de la Formation et de la Vie Universitaire (VPFVU), Laurent DIDIER

Vice-présidente déléguée en charge des mobilités Internationales et Politique Linguistique pour les Échanges Internationaux, Chantal FUHRER-CUCCHI

Vice-Président délégué en charge des Relations et Stratégies Internationales - Partenariats Régionaux, Européens et Internationaux, Chaker EL KALAMOUNI

Vice-président délégué en charge du campus Durable et de la Transition Écologique, Garry RIVIÈRE

Vice -présidente déléguée charge de la Santé, Bien-être et Prévention des Risques au Travail, Dominique ARMOOGUM-PERIANAYAGOM

Directeur Général des Services Adjoint, Directeur des Affaires Juridiques et Institutionnelles, Davy LILA-HELMER

Directrice Générale des Services, Zoulekha NISSARE AKBARALY

Vice-président du Conseil d'administration en charge de la Recherche et Valorisation (VPRV), Dani OSMAN

Directeur Général des Services Adjoint, Directeur des Finances et de la Comptabilité, Agent Comptable, Arnaud TESTULAT

Directeur de Cabinet, Ilias TIMOL

Monsieur le Président débute la séance avec le quorum de 21 présents et 6 représentés. Avant d'aborder l'ordre du jour, le Président propose aux membres l'ajout de deux points, un point questions diverses et un point sur une proposition de motion concernant les droits différenciés.

Les deux points ont été validés par les membres du CA, ils seront présentés en fin de séance.

Monsieur le Président débute l'ordre du jour avec le point « délibération relative aux conditions de retour à l'équilibre financier ».

Point n°1 : Délibération relative aux conditions de retour à l'équilibre financier

Rapporteur : Monsieur le VPCA

Monsieur le Président indique que le CA se réunit trois mois après la validation du compte financier qui avait révélé une situation de déséquilibre, notamment au regard de l'un des indicateurs de soutenabilité, à savoir le ratio qui n'était pas respecté.

Cette situation a conduit Monsieur le Recteur à placer l'Université de La Réunion en mode "conditions de retour à l'équilibre", avec la nécessité de présenter, au prochain conseil d'administration, un projet de délibération sur les conditions de retour à l'équilibre, comprenant notamment les mesures à mettre en place pour faire face à cette situation et revenir le plus rapidement possible sur une trajectoire d'équilibre.

Dans un second temps, le Budget Rectificatif permettra de rendre opérationnelles ces mesures de conditions de retour à l'équilibre. Ces éléments seront donc présentés en séance.

Monsieur le Président donne la parole à Monsieur le Recteur pour son avis.

Monsieur le Recteur exprime, en introduction de son propos, un regret sur l'absence des étudiants dans cette séance. Il rappelle que le système universitaire est un système qui

fait une place aux étudiants et regrette personnellement que les étudiants aient fait le choix de ne plus siéger.

Monsieur le Recteur rappelle que son rôle est de soutenir et d'accompagner les universités, sans jamais se substituer au Président. En tant que Chancelier, il veille ainsi à la soutenabilité financière et à la crédibilité de la gouvernance, notamment au travers du dispositif "CRE" (Conditions de retour à l'équilibre financier). La décision de placer une université sous ce régime ayant des conséquences importantes, nécessite une approche rationnelle et argumentée. Les CRE visent ainsi à rétablir une trajectoire d'équilibre budgétaire avec les corrections indispensables, tout en veillant à préserver les missions pédagogiques et scientifiques de l'université.

Les services concernés du Rectorat accompagneront l'université tout au long de la procédure, en étroite collaboration avec le contrôleur budgétaire régional (CBR). Le budget rectificatif permet d'envisager un retour à la soutenabilité à moyen terme et nécessite, à ce titre, la consolidation des mesures de 2026 et la poursuite des efforts engagés.

Monsieur le Recteur émet un avis conforme, nécessaire à la délibération relative au CRE. Cet avis est toutefois conditionné à la satisfaction d'exigences clés : consolidation de l'organisation des services, mise en œuvre de mesures de maîtrise des dépenses et de développement des recettes, respect des délais pour les mesures d'organisation, et suivi régulier de la masse salariale. L'équité et la soutenabilité sont soulignées comme des exigences nécessaires à la crédibilité de l'université dans cette période difficile. L'avis est donc favorable sous ces réserves.

Monsieur le Président souligne l'importance de disposer d'un projet de délibération permettant d'atteindre un équilibre financier durable qui s'inscrive au-delà de l'exercice en cours. Il met l'accent sur la nécessité de valider des indicateurs de soutenabilité et de résorber les déficits budgétaires afin de permettre le déploiement du projet d'établissement. Cet effort de rigueur budgétaire est présenté comme la seule voie permettant de préserver l'avenir et l'ambition de l'institution.

Monsieur le VPCA débute sa présentation et indique que le compte financier 2025 révèle un déficit budgétaire de 6,3 millions d'euros, avec des indicateurs de soutenabilité contrastés. Les fonds de roulement et trésorerie sont au-dessus des seuils d'alerte. En revanche, le ratio Dizambourg (dépenses de personnel sur recettes) est à 85,3 %, dépassant le seuil réglementaire de 83 %, ce qui impose l'adoption d'un projet de CRE (conditions de retour à l'équilibre) et d'un budget rectificatif.

La masse salariale, principale cause de ce déséquilibre, a augmenté de près de 13 % entre 2021 et 2025, due à des facteurs internes (absence de pilotage, augmentation des effectifs BIATSS, heures complémentaires) et externes (mesures gouvernementales telles que relèvement du point d'indice, mesures Guérini, CAS Pensions, LPR, revalorisation des indemnités), engendrant 9,5 millions d'euros de dépenses supplémentaires.

Parallèlement, les dépenses de fonctionnement ont augmenté de plus de 50 % alors que la dotation État est restée stable, creusant un écart de 11,5 millions d'euros, aggravé par la hausse des coûts énergétiques et l'extension du patrimoine immobilier. Les ressources propres ont diminué de 2 millions d'euros, accentuant le déficit de fonctionnement. Sans mesures correctrices, la situation financière se dégraderait dès 2027, avec un dépassement des seuils d'alerte sur le ratio Dizambourg et la trésorerie, et en 2028, tous les indicateurs seraient négatifs. Le CRE propose des mesures de maîtrise des dépenses

et d'augmentation des recettes. Sur la masse salariale BIATSS, il s'agit du non-renouvellement de 30 CDD (au lieu de 25 initialement prévu) et du non-remplacement sélectif des départs à la retraite, générant ensemble environ 370 000 euros d'économies supplémentaires.

Pour le personnel enseignant, la réduction des volumes de formation (8 à 10 %), le non-remplacement progressif des départs à la retraite (économie estimée à 610 000 euros) et la réduction des contractuels (6 ETP, 80 000 euros d'économies) sont envisagés, ainsi que la diminution des heures complémentaires et la révision des primes et décharges, dont l'impact réel sera évalué en 2027.

Concernant le fonctionnement, une réduction supplémentaire de 10 % des dotations aux composantes et services (550 000 euros d'économies), la baisse des remboursements de frais de déplacement, la révision des barèmes d'hébergement et la diminution des redevances logicielles (1,5 million d'euros annuels) sont prévues, avec des économies attendues dès 2027.

Pour l'investissement, les trois projets majeurs (renaturation du campus du Moufia, gymnase bioclimatique du Tampon, amphithéâtres de Terre-Sainte) sont maintenus, mais les appels de fonds seront resserrés pour optimiser la trésorerie, et toute nouvelle opération fera l'objet d'un arbitrage strict.

Sur l'augmentation des ressources propres, des actions sont en cours : revalorisation des grilles tarifaires de la formation continue, optimisation de la taxe d'apprentissage (potentiel de 400 000 à 600 000 euros par an), création d'une fondation partenariale visant à générer 2 à 3 millions d'euros annuels à terme (avec un démarrage autour de 400 000 à 500 000 euros en 2027), et valorisation du patrimoine immobilier, qui a déjà permis de doubler les recettes annuelles à environ 700 000 euros, soit une augmentation attendue de 60 000 à 90 000 euros en 2026.

Ces mesures cumulées devraient permettre une économie totale d'environ 3,3 millions d'euros par rapport à 2025, répartie entre 1,83 million sur la masse salariale et 1,45 million sur le fonctionnement. La trajectoire financière ainsi corrigée montre un solde budgétaire quasi à l'équilibre en 2026, avec tous les indicateurs de soutenabilité maintenus au-dessus des seuils d'alerte, évitant la dégradation pluriannuelle.

Un comité de suivi sera mis en place pour assurer un contrôle mensuel rigoureux de la mise en œuvre des mesures, avec des rapports réguliers aux instances et un suivi conjoint avec les services du rectorat et le contrôleur budgétaire régional.

Monsieur le Président remercie le VPCA pour cette présentation et ouvre le débat avec les membres du CA.

Madame LEVENEUR AZEMAR s'interroge sur la cohérence des économies prévues sur les heures d'enseignement. Elle demande comment la réduction de 15 000 à 20 000 HETD se répartit entre la baisse des heures complémentaires, la diminution des contractuels et le non-remplacement des départs à la retraite. Elle craint que les heures supprimées soient comptabilisées plusieurs fois.

Monsieur le VPCA explique que les 15 000 à 20 000 heures correspondent à un objectif global réparti entre plusieurs mesures : réduction des heures complémentaires, diminution des recrutements de contractuels et étalement du remplacement des départs à la retraite. Les économies ne reposent donc pas uniquement sur les heures

complémentaires.

Monsieur le Président confirme que la nouvelle offre de formation, déjà votée, génère environ 20 000 heures d'enseignement en moins.

Ces économies sont réparties entre :

- une baisse des heures complémentaires ;
- le non-renouvellement de six enseignants contractuels ;
- un remplacement différé d'une partie des départs à la retraite.

Il précise qu'il ne s'agit pas d'un gel total des postes.

Monsieur le VPCA ajoute qu'il est plus juste de parler d'un étalement des remplacements que d'un gel - environ deux départs sur trois sont remplacés, les recrutements étant décalés dans le temps.

Madame LEVENEUR AZEMAR exprime ensuite son inquiétude concernant les conséquences sur la recherche. Elle rappelle que les enseignants-chercheurs assurent aussi des missions de recherche et d'encadrement doctoral. Elle demande également si le ratio Dizambourg, présenté dans les projections, intègre bien les recrutements différés, car sa baisse pourrait laisser penser que les départs ne seront jamais remplacés.

Monsieur le VPCA répond que le ratio ne baisse pas durablement, mais se stabilise puis remonte progressivement jusqu'en 2028, traduisant ainsi la reprise progressive des recrutements. Cette évolution a bien été intégrée dans les projections.

Madame LEVENEUR AZEMAR relève néanmoins une contradiction entre ces explications et le document de présentation, qui mentionne un « non-remplacement des départs à la retraite ». Elle estime que cette formulation peut laisser penser qu'aucun remplacement n'est prévu.

Monsieur le Président répond que les décisions restent politiques et pourront être adaptées selon la situation financière. Il insiste sur le fait que la trajectoire retenue est bien celle d'un remplacement progressif et non d'une suppression définitive des postes. Il rappelle également que les besoins réels seront ajustés après la mise en œuvre effective de la nouvelle offre de formation et qu'un suivi régulier de la masse salariale sera réalisé afin d'adapter les décisions.

Madame LEVENEUR AZEMAR demande enfin si les projections budgétaires prennent en compte les futurs besoins en personnels liés aux nouveaux bâtiments (entretien, sécurité, maintenance).

Monsieur le VPCA répond que ces coûts n'ont pas été intégrés, car les bâtiments ne seront livrés qu'à partir de fin 2028-début 2029, au-delà de l'horizon de la trajectoire présentée.

Monsieur le Président conclut en soulignant que le budget devra désormais être construit selon une trajectoire pluriannuelle, actualisée chaque année jusqu'en 2029 puis prolongée ensuite, afin d'anticiper les nouvelles dépenses et d'éviter un nouveau déséquilibre financier.

Monsieur PAYET se questionne sur le CAS Pensions, qui avait été signalé en décembre 2025 dans le vote du budget initial.

Une enveloppe prévue à 28,5 millions d'euros sur 2025 et une projection à 28 499 euros, alors que dans la note de présentation, il était écrit une augmentation de 1,4 million d'euros. Cette augmentation n'était pas inscrite dans le budget initial de 2026. Qu'en est-il réellement sur le CAS Pensions ?

Monsieur le VPCA indique qu'il y a toujours 1,4 million d'euros pour le CAS Pensions. Cela représente une augmentation par rapport à 2025. Dans le budget initial de décembre 2025, nous avons prévu une compensation de 40 % pour le CAS Pensions. Cela correspondait à environ 500 000 euros de compensation, le reste étant à la charge de l'établissement.

Cependant, l'établissement a appris au début de l'année universitaire que la compensation serait portée à 75 %. Cela représente 1,1 million sur les 1,4 million au total. C'est désormais confirmé.

Cette information est intégrée dans la notification. Cela explique donc le décalage entre les chiffres, car le montant de la compensation varie selon le moment de la discussion.

Monsieur le Président rappelle que la notification budgétaire officielle n'a été reçue que récemment et qu'elle est conforme aux prévisions établies.

Madame GRONDIN PEREZ remercie pour la présentation mais formule plusieurs remarques et points de vigilance.

Elle indique d'abord être en accord avec les réserves exprimées précédemment sur les termes « non-remplacement » et « sélectif », qu'elle juge ambiguës. Selon elle, ces termes peuvent laisser penser à des choix arbitraires concernant les postes non remplacés. Elle insiste sur la nécessité de préserver les missions essentielles des composantes, aussi bien pour les personnels BIATSS que pour les enseignants-chercheurs.

Elle évoque ensuite la question du redéploiement des personnels BIATSS. Elle rappelle que celui-ci devait principalement s'effectuer des services centraux vers les composantes, qui manquent de personnels. Elle alerte sur les effets de la bourse à l'emploi : lorsqu'un agent quitte une composante en emportant son poste, cela peut fragiliser durablement son fonctionnement. Elle souhaite que les mobilités soient systématiquement accompagnées de compensations.

Elle interroge également sur la prise en compte des évolutions de carrière dans la masse salariale, notamment sur les revalorisations liées aux changements d'échelon qui n'ont pas encore été versées à certains agents.

Concernant les économies prévues sur les primes, elle appelle à la prudence. Selon elle, ces primes constituent une reconnaissance du fort investissement pédagogique de nombreux enseignants, notamment ceux qui pilotent des formations importantes, alors même que leur engagement est souvent peu valorisé dans leur carrière.

Enfin, elle attire l'attention sur la réforme des études de santé, qui entrera prochainement en vigueur. Elle estime qu'elle générera des besoins supplémentaires en heures d'enseignement, du fait des contraintes d'organisation et des faibles possibilités de mutualisation. Elle regrette que ces coûts n'aient pas encore été intégrés aux projections.

Monsieur le Président répond que cette réforme illustre justement la nécessité de prévoir une marge de sécurité budgétaire au-delà du simple retour à l'équilibre. Il rappelle

également que des dépenses imprévues continuent d'apparaître, notamment des régularisations d'heures complémentaires remontant jusqu'à plusieurs années en arrière. Il cite l'exemple récent d'une régularisation de 2020 d'un montant de 198 000 €, qui montre qu'il faut rester prudent sur les prévisions budgétaires.

Monsieur le VPCA précise que les prévisions de masse salariale intègrent automatiquement le GVT (Glissement Vieillesse Technicité), même si certaines évolutions individuelles ne sont connues qu'au fil de l'année.

Concernant le terme « sélectif », il explique qu'il désigne un processus de décision fondé sur un dialogue de gestion avec les composantes afin d'identifier les postes dont le remplacement pourrait être différé avec le moins d'impact possible sur les missions de formation et de recherche. Il indique que la formulation pourra être revue si elle prête à confusion.

Madame la DGS détaille ensuite le fonctionnement de la bourse à l'emploi. Elle distingue les postes vacants des fonctions vacantes issues des réorganisations de services. Les fonctions vacantes sont ouvertes à tous les personnels BIATSS afin de favoriser la mobilité interne. Elle reconnaît que cela peut temporairement créer des déséquilibres lorsqu'un agent quitte une composante avec son support budgétaire, mais indique qu'un mécanisme de compensation a été mis en place et qu'un bilan sera réalisé à l'issue de la campagne de mobilité pour ajuster la situation.

Madame GRONDIN PEREZ suggère de suspendre provisoirement les recrutements sur les fonctions ne disposant pas de support afin d'éviter de déplacer les difficultés d'une composante à une autre.

Madame la DGS répond qu'une telle suspension limiterait les possibilités d'évolution professionnelle des personnels. Elle confirme toutefois qu'une vigilance particulière sera portée à la compensation des départs et reconnaît que, dans le contexte actuel de gel de certains emplois, le recours à des contractuels restera parfois nécessaire pour assurer la continuité du service.

Monsieur le VPCA conclut en revenant sur les primes pédagogiques. Il annonce la mise en place d'un groupe de travail avec les directeurs de composantes afin d'harmoniser les critères d'attribution des primes entre les différentes composantes et d'améliorer leur équité. Il évoque également une réflexion sur le dispositif REHL, dont les effets peuvent accroître les coûts d'enseignement, en vue d'en limiter l'impact financier après concertation avec les composantes.

Monsieur DE LOUISE remercie pour la présentation et formule plusieurs questions sur la trajectoire budgétaire.

Il relève que les économies chiffrées concernent principalement la réduction de la masse salariale (CDD BIATSS, non-remplacement de titulaires), tandis que d'autres mesures (déplacements, logiciels, formation continue, taxe d'apprentissage, etc.) ne sont pas encore évaluées financièrement. Il demande sur quelles hypothèses reposent les projections 2027-2028.

Il estime que le plan de redressement repose essentiellement sur la masse salariale et s'interroge sur :

- l'impact réel des économies liées au remplacement différé des enseignants sur l'offre de formation
- l'absence de chiffrage des économies attendues sur les primes et les décharges de

service

- le montant des économies attendues sur les frais de déplacement
- la prise en compte des coûts de migration, de formation et de maintenance dans les économies prévues sur les logiciels
- les modalités de suivi de la masse salariale et le calcul du défaut de recouvrement estimé à 1,5 M€
- la part des 3,9 M€ d'économies reposant sur des mesures déjà engagées ou sur des hypothèses
- le nombre d'agents titulaires et contractuels concernés par les réductions de masse salariale
- les solutions envisagées si les recettes supplémentaires attendues ne sont finalement pas obtenues.

Monsieur le Président répond que la masse salariale constitue effectivement le principal levier du redressement, car elle est la principale cause du déficit constaté en 2025.

Il souligne toutefois que la stratégie retenue est une stratégie multimesure. Sans les autres leviers d'économie, l'université aurait dû supprimer près de 60 contrats. Grâce aux différentes mesures mises en place, l'effort porte finalement sur environ une trentaine de contrats, dont une partie correspond à des départs volontaires. Selon lui, les autres mesures permettent donc de limiter les suppressions d'emplois.

Monsieur le VPCA explique que seules les mesures déjà chiffrées ont été intégrées dans les projections budgétaires 2026-2028. Les recettes supplémentaires potentielles (taxe d'apprentissage, nouvelles ressources, etc.) n'ont pas été prises en compte tant qu'elles ne sont pas suffisamment certaines.

Il précise également que les prévisions de SCSP ont été établies avant la notification officielle, en s'appuyant sur les montants connus de l'année précédente, complétés par les évolutions attendues (CAS pensions et protection sociale complémentaire). La notification reçue récemment est jugée conforme aux prévisions, même si elle ne comprend pas encore les actions spécifiques.

Monsieur le Président précise que ces actions spécifiques concernent notamment des dispositifs tels que PaRéo, Pépite ou LyLi. Il estime probable que l'État poursuive leur financement, tout en rappelant que leur maintien dépend de ces financements.

Monsieur le VPCA ajoute que les projections intègrent également l'actualisation des recettes et dépenses liées aux projets financés, notamment avec la DRIVE et la direction des projets immobiliers.

Concernant les autres questions :

- les économies sur les déplacements ne sont pas encore chiffrées car les nouveaux barèmes ne sont pas arrêtés
- les économies sur les logiciels feront l'objet d'une étude, notamment via le recours à des solutions open source, mais les coûts de migration et d'exploitation devront également être pris en compte
- le suivi mensuel de la masse salariale est désormais assuré avec le rectorat et le contrôleur budgétaire depuis la mise en place de la nouvelle gouvernance.

Il conclut en rappelant que les projections restent des simulations, fondées uniquement sur les données actuellement disponibles et susceptibles d'évoluer en fonction des recettes et des dépenses réelles.

Madame MARIAMON remercie pour la présentation. Elle exprime sa préoccupation concernant les 25 à 30 contrats BIATSS non renouvelés, craignant une dégradation de l'organisation des services et des conditions de travail des agents restants. Elle s'interroge également sur le nombre important de non-renouvellements par rapport aux années précédentes et demande comment seront assurées les missions des personnels concernés.

Elle revient aussi sur les motifs de « l'insuffisance professionnelle » évoqués lors des groupes de travail et demande quelles seront les conséquences pour les services concernés.

Elle souligne ensuite que le CRE évoque les primes des enseignants, mais ne prévoit pas de mesures concernant le RIFSEEP des BIATSS. Elle rappelle que des écarts importants ont été constatés dans l'attribution de certaines primes et souhaite qu'un travail soit engagé afin de rétablir une plus grande équité et de respecter les délibérations du conseil d'administration.

Enfin, elle remarque que les enveloppes ministérielles destinées à la revalorisation indemnitaire des BIATSS en 2024 et 2025 n'ont, selon elle, pas encore été reversées aux personnels.

Monsieur le DRH précise que 213 situations de renouvellement de contrats ont été examinées. À la suite des échanges en CCPANT, le nombre de contrats non renouvelés est passé de 33 à 32.

Il indique que le non-renouvellement ne signifie pas systématiquement une suppression définitive du poste. Plusieurs situations expliquent ces décisions : réorganisation des services, évolution des besoins, fin de projets ou de financements, recours à la bourse à l'emploi ou redéploiement interne.

Concernant la notion « d'insuffisance professionnelle », il reconnaît que cette formulation peut être mal perçue et propose de lui préférer à l'avenir une expression comme « inadéquation avec les besoins du poste ».

Il précise enfin que certains postes pourront être pourvus par mobilité interne dans le cadre de la réorganisation de l'établissement.

Monsieur le Président rappelle que les prévisions budgétaires étaient initialement construites sur 28 non-renouvellements. Il souligne que certains recrutements resteront possibles lorsque les besoins de service l'exigeront, la priorité étant toutefois donnée au redéploiement des personnels avant tout recrutement externe.

Madame MARIAMON demande si ces éventuels recrutements risquent de modifier les économies prévues sur la masse salariale.

Monsieur le Président répond que les économies budgétaires ont été calculées sur la base de 28 non-renouvellements. Les éventuels recrutements concerneront uniquement des missions jugées indispensables et seront examinés au cas par cas, après avoir recherché des solutions de redéploiement interne.

Madame la DGS confirme qu'un groupe de travail sera mis en place avant la fin de l'année afin de revoir les IFSE des BIATSS. L'objectif est de réexaminer les situations existantes et de garantir une application conforme au cadre fixé par le conseil d'administration. Elle

précise toutefois que les économies attendues de cette mesure sont limitées et n'ont donc pas été intégrées au CRE.

Elle ajoute enfin que la question des enveloppes ministérielles destinées aux revalorisations indemnitaires fait actuellement l'objet d'un travail conduit avec la direction des ressources humaines

Monsieur LORION remercie pour la présentation et salue le travail réalisé sur la construction d'une trajectoire pluriannuelle et le suivi des indicateurs de l'établissement.

Il exprime toutefois plusieurs inquiétudes. Selon lui, les principales mesures du CRE affectent directement le cœur de mission de l'université, la formation, notamment à travers les réductions de moyens humains et financiers.

Il souligne plusieurs points de vigilance :

- les premiers effets de la bourse à l'emploi semblent conduire à des mobilités des composantes vers les services centraux, alors que l'objectif annoncé était l'inverse ;
- certaines fonctions nouvelles créées dans le cadre de la réorganisation n'ont pas été remises en question ;
- les critères du non-remplacement sélectif des départs à la retraite ne sont pas précisés ;
- les budgets de fonctionnement des composantes connaissent une baisse importante, avec la suppression des moyens mutualisés, ce qui interroge sur leur capacité à assurer leurs missions ;
- il demande quelles sont les dépenses incompressibles des composantes et comment elles seront financées.

Sur les projets pluriannuels d'investissement, il se demande pourquoi certains projets n'ont pas été reportés afin de limiter leur impact sur le fonctionnement courant de l'université. Enfin, il s'inquiète des conséquences des fermetures éventuelles de formations à faibles effectifs et du recours accru aux personnels contractuels, qu'il estime susceptible de fragiliser la stabilité de l'offre de formation.

Monsieur le VPCA répond que les projets pluriannuels, notamment immobiliers, ont bien été intégrés dans les projections financières. Les recettes attendues des financeurs (État, FEDER, etc.) ainsi que les dépenses prévisionnelles ont été actualisées avec les directions concernées et intégrées dans la trajectoire budgétaire jusqu'en 2029.

Monsieur le Président complète en précisant que ce travail porte également sur les projets de recherche. Il souligne que, pour la première fois, l'université dispose d'une vision pluriannuelle complète des investissements et des projets financés, conformément aux recommandations du rectorat et du contrôleur budgétaire. Cette planification doit permettre de mieux anticiper les besoins de trésorerie.

Monsieur le DFC confirme que ce suivi est désormais réalisé de manière pluriannuelle et régulièrement actualisé, jusqu'en 2029, à partir des données transmises par les directions concernées. Il précise que ces prévisions évolueront au rythme du lancement des nouveaux projets de recherche et des opérations immobilières.

Monsieur le Président répond ensuite sur les budgets des composantes. Il rappelle que la comparaison avec 2025 est délicate, cette année ayant bénéficié de financements exceptionnels. Selon lui, la réduction globale des budgets est de l'ordre de 15 à 18 %. Il reconnaît que l'effort demandé est réel mais estime qu'il reste maîtrisé. Il insiste sur le

caractère prévisionnel du budget et indique que des crédits pourront être réattribués aux composantes lors d'un budget rectificatif si la situation financière s'améliore.

Monsieur le VPCA ajoute que les mesures du CRE sont évolutives et pourront être ajustées en fonction des recettes et des dépenses effectivement constatées.

Il estime qu'un travail devra être engagé avec les composantes afin d'identifier précisément les dépenses incompressibles et de mieux distinguer ce qui relève des budgets propres des composantes et des crédits mutualisés.

Concernant le non-remplacement sélectif, il précise que les critères seront définis en concertation avec les composantes dans le cadre des dialogues de gestion. Parmi les critères envisagés figurent notamment les taux d'encadrement et les équilibres entre professeurs et maîtres de conférences.

Monsieur LORION s'interroge sur le maintien d'un budget informatique élevé, alors que d'autres budgets ont fortement diminué.

Monsieur le VPCA répond que le budget informatique a déjà fait l'objet d'une réduction importante grâce à un travail sur les redevances logicielles. Les dépenses maintenues concernent désormais essentiellement des outils jugés indispensables, notamment pour la cybersécurité et la pédagogie, comme Zoom, pour lesquels aucune solution alternative satisfaisante n'a été identifiée à ce stade.

Monsieur le Président clôt cet échange en rappelant que le conseil d'administration doit poursuivre son ordre du jour avec l'examen du budget rectificatif.

Madame LIMBADA souligne que la situation financière de l'Université de La Réunion s'inscrit dans un contexte national où de nombreuses universités connaissent des déficits. Selon elle, cette situation est aussi liée à un sous-financement de l'enseignement supérieur.

Elle interroge la responsabilité de l'État dans le financement des universités et s'inquiète de la capacité de la SCSP à suivre les besoins futurs, notamment si de nouvelles réformes gouvernementales non compensées venaient à être mises en œuvre. Elle estime que les projections pluriannuelles restent fragiles face à ces incertitudes.

Elle rejoint ensuite les préoccupations exprimées sur la réduction de la masse salariale. En s'appuyant sur les constats du HCERES concernant les dysfonctionnements de la Direction des ressources humaines, elle s'interroge sur la fiabilité des données utilisées pour élaborer le plan de retour à l'équilibre. Elle évoque des erreurs relevées dans les carrières et les rémunérations des agents.

Elle s'interroge également sur le nombre important de contractuels qui quittent volontairement l'établissement, estimant que cela peut traduire une dégradation des conditions de travail. Elle demande comment les missions d'enseignement, de recherche et de fonctionnement pourront être assurées avec moins de personnels alors que la réorganisation des services est encore en cours.

Elle regrette que le CSAE et la F3SCT n'aient pas été consultés sur le CRE, alors que celui-ci aura, selon elle, des conséquences sur l'organisation des services et les conditions de travail.

Enfin, elle attire l'attention sur les enseignants contractuels, dont les rémunérations sont,

selon elle, restées inchangées depuis 2009. Elle estime qu'une réflexion doit être engagée sur leur rémunération et leurs perspectives de carrière, notamment pour ceux qui seront prochainement en CDI. Elle s'inquiète également de la baisse des crédits consacrés à la formation des personnels, alors même que la réorganisation des services nécessite un accompagnement important.

Monsieur le Recteur rappelle que la situation difficile des finances publiques concerne un ensemble ce n'est pas propre à La Réunion. Il souligne que certaines mesures gouvernementales ont bien été compensées, notamment la protection sociale complémentaire (PSC) à 100 % et le CAS pensions à 75 %, et que la SCSP a progressé entre 2024 et 2026.

Concernant les incertitudes futures, il indique qu'il est impossible de prévoir les décisions qui seront prises après les prochaines échéances électorales et qu'il n'est pas possible de suspendre l'action de l'université dans l'attente de décisions encore inconnues.

Madame LIMBADA répond qu'elle reconnaît l'augmentation de la SCSP mais estime qu'elle reste insuffisante au regard de l'inflation et de l'évolution des dépenses des universités.

Monsieur le Recteur précise que, selon lui, l'État n'est pas responsable de la majeure partie des dérives financières constatées à l'université. Il rappelle que le plan présenté vise également à agir sur les dépenses et que chacun doit assumer sa part de responsabilité.

Monsieur le Président indique que les protocoles de revalorisation des personnels ont vocation à être appliqués, mais qu'ils nécessitent au préalable un retour à l'équilibre financier. Il explique que la priorité est de restaurer des marges budgétaires afin de pouvoir ensuite mettre en œuvre les mesures de revalorisation prévues.

Monsieur le DRH répond sur la question de la fiabilisation des données RH. Il rappelle que les rapports de la Chambre régionale des comptes et du HCERES avaient déjà mis en évidence de profondes insuffisances de la Direction des ressources humaines : absence d'un véritable système d'information RH, faiblesse du pilotage de la masse salariale et manque d'outils de gestion prévisionnelle.

Il indique qu'une réorganisation de la DRH est en cours afin de moderniser son fonctionnement, fiabiliser les données et déployer progressivement un nouveau SIRH.

Concernant les non-renouvellements de contrats, il rappelle qu'il n'existe pas de droit automatique au renouvellement des CDD. Les décisions ont été prises après un examen individuel des situations, en fonction des besoins des services, de l'organisation de l'établissement et des contraintes budgétaires.

Il explique également que ces décisions relèvent de la compétence de la CCPANT, ce qui explique que le CSAE et la F3SCT n'aient pas été consultés pour avis. Il annonce néanmoins qu'un point d'information sera présenté au CSAE et que de nouvelles lignes directrices de gestion seront élaborées avec les organisations syndicales afin de mieux encadrer la gestion des personnels contractuels.

Madame LIMBADA précise enfin que sa demande ne portait pas sur les décisions individuelles de non-renouvellement des contractuels, mais sur la présentation du plan de retour à l'équilibre (CRE) devant le CSAE et la F3SCT, en raison de ses conséquences sur l'organisation des services et les conditions de travail.

Madame OUMOURI pose plusieurs questions sur le courrier du recteur et les mesures du plan de retour à l'équilibre.

Elle demande :

- si les 1,61 M€ d'économies annoncés reposent uniquement sur des mesures déjà décidées ou également sur des mesures encore à construire ;
- quel serait le plan d'action si le différentiel de SCSP n'était finalement pas compensé par l'État ;
- quels indicateurs de suivi seront communiqués au conseil d'administration dans le cadre du suivi demandé par le rectorat.

Elle soulève également la gestion des départs à la retraite des BIATSS, notamment pour les postes très spécialisés (BAP A, B...), les éventuels gels de campagne d'emplois et le devenir des postes qui resteraient vacants après la bourse à l'emploi.

Monsieur le Président répond que les 1,61 M€ d'économies correspondent exclusivement à des mesures déjà chiffrées et intégrées dans la trajectoire budgétaire. Les mesures dont le montant n'est pas encore connu n'ont pas été prises en compte.

Madame la DGS précise que les postes nécessitant une expertise particulière feront l'objet d'un examen au cas par cas. Les besoins des services seront étudiés avec les composantes concernées afin de garantir la continuité du service public, notamment pour les métiers très spécialisés.

Monsieur le Recteur indique qu'il n'y a, selon lui, pas d'inquiétude concernant les actions spécifiques financées par l'État, les engagements pris ayant vocation à être respectés.

Monsieur le Président ajoute que ces financements concernent des dispositifs ciblés (comme PaRéo, LyLi ou Pépite). Si un financement spécifique devait disparaître, les actions correspondantes cesseraient également, ce qui limiterait l'impact sur le déficit de l'établissement.

Monsieur le VPCA explique que le rectorat demande déjà un suivi régulier de plusieurs indicateurs financiers et de ressources humaines. Il indique qu'une sélection d'indicateurs pertinents pourra être présentée au conseil d'administration afin de suivre l'évolution de la trajectoire financière, sans pouvoir préciser à ce stade leur contenu exact.

Monsieur le Président précise que ce suivi ne sera pas mensuel devant le conseil d'administration, mais présenté périodiquement, à l'occasion des réunions du CA.

Monsieur PAYET regrette que certaines mesures d'économie, notamment le surclassement des frais de déplacement, n'aient pas été retenues dans le CRE.

Il revient également sur plusieurs points :

- la nécessité de poursuivre la fiabilisation des données RH, qu'il estime insuffisante malgré les demandes récurrentes ;
- l'absence, selon lui, d'association du bureau du conseil d'administration à l'élaboration du CRE ;
- l'absence de prise en compte de certaines mesures évoquées lors du précédent CA, notamment concernant les agents mis à disposition ;
- le déroulement de la CCPANT, en indiquant que les représentants du personnel auraient seulement formulé des observations sans véritable vote sur les non-renouvellements de contrats ;

- la fiabilité de certaines informations présentées en CCPANT ;
- la situation des enseignants contractuels ;
- les modalités de nomination de certains responsables dans le cadre de la réorganisation des services, notamment sur le poste de directeur financier.

Monsieur le Président répond que le bureau du conseil d'administration a bien été associé au CRE lors d'une réunion en présentiel. Il explique que ce choix visait à préserver la confidentialité des échanges, certaines informations ayant déjà fait l'objet de fuites avant leur présentation officielle.

Monsieur le DRH rappelle que les CDD prennent fin à l'échéance prévue par la réglementation et qu'il n'existe pas de droit automatique à leur renouvellement.

Il précise que 33 situations ont été examinées en CCPANT, mais qu'une seule a été soumise au vote car elle concernait un agent bénéficiant d'une protection particulière liée à un mandat syndical. Les autres dossiers relevaient d'une information et d'un échange avec la commission, la réglementation ne prévoyant pas de vote pour les non-renouvellements ordinaires.

Il ajoute que chaque situation a été étudiée individuellement et que les responsables de service avaient pour consigne de recevoir personnellement les agents concernés afin de leur expliquer les motifs de leur non-renouvellement. Il reconnaît que ces explications n'ont pas toujours été données de manière homogène et indique s'être appuyé sur les évaluations transmises par les responsables de service pour justifier les décisions.

Monsieur le Président propose de passer le point au vote.

Résultats du vote							
Vote		électronique					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				30			
N'ayant pas pris part au vote				0			
Nombre de voix							
	pour	16	contre	9	abstention(s)	5	

Le CRE est adopté.

Point n°2 : Budget rectificatif n°1 2026

Rapporteur : Monsieur le DFC

Monsieur le DFC présente le premier budget rectificatif (BR1) de l'exercice 2026, qui traduit financièrement les mesures de redressement (CRE) précédemment exposées par le VPCA. Les membres disposent de l'ensemble des documents réglementaires (liasse budgétaire et note explicative).

Pour l'évolution des recettes le BR1 prévoit une baisse globale des recettes par rapport au budget initial (BI) :

160,7 M€ contre 161,8 M€ au BI ;
soit une diminution de 1,2 M€ (-0,72 %).

Cette évolution s'explique principalement par :

- une augmentation prévisionnelle de la SCSP (Subvention pour charges de service public), qui reste toutefois soumise à la notification intermédiaire du ministère attendue en juillet 2026 ;
- une baisse des recettes fléchées de 2,5 M€, liée au démarrage plus lent que prévu des nouveaux contrats de recherche et des opérations d'infrastructures.

Trois importantes opérations d'infrastructures (environ 35 M€) verront leurs marchés lancés prochainement, mais les travaux ne commenceront qu'en 2027, ce qui reporte également les recettes associées.

Le DFC rappelle que ces opérations sont financées à près de 90 % en préfinancement : l'université avance les dépenses avant d'obtenir les remboursements de la Région et du FEDER.

La répartition des recettes montre que 88 % des recettes proviennent de la subvention de l'État et seulement 9 % correspondent aux ressources propres de l'établissement.

Il insiste sur la nécessité de développer les ressources propres afin de renforcer l'autonomie financière de l'université et d'accroître ses marges de manœuvre. Il recommande également de recentrer l'établissement sur son cœur de métier et de limiter les activités annexes déficitaires, susceptibles d'aggraver le déficit.

Sur l'évolution des dépenses, les mesures de redressement entraînent une réduction des dépenses sur les trois grandes enveloppes :

- Masse salariale : baisse de 533 000 € (-0,42 %), principalement grâce à la suppression de certains contrats à durée déterminée à partir de septembre (effet limité à quatre mois en 2026).
- Fonctionnement : réduction de 10 % des dotations des structures, soit une baisse globale d'environ 2 % des dépenses de fonctionnement.
- Investissement : diminution d'environ 3,4 M€, essentiellement liée au report des dépenses d'infrastructures financées par le FEDER.

Ces ajustements permettent de retrouver un solde budgétaire légèrement excédentaire.

La masse salariale représente 79 % des dépenses totales, ce que le DFC considère comme un niveau trop élevé.

Il souligne qu'il est indispensable de réduire progressivement cette part afin de dégager davantage de moyens pour financer :

- les dépenses de fonctionnement,
- l'entretien d'un patrimoine immobilier vieillissant,
- les coûts liés aux nouvelles constructions,
- l'augmentation générale des charges (inflation, énergie, maintenance).

Le budget rectificatif améliore significativement les indicateurs de l'établissement, notamment le solde budgétaire +246 000 €, contre -3 M€ au budget initial, le résultat comptable +600 000 €, après -3,8 M€ au BI et -6,8 M€ au compte financier 2025. Ainsi que la capacité d'autofinancement (CAF) +2,6 M€, alors qu'une insuffisance d'autofinancement de -1,8 M€ était prévue au BI.

Il rappelle que la CAF constitue un indicateur essentiel, puisqu'elle mesure la capacité de l'établissement à financer ses investissements grâce aux ressources qu'il génère.

Pour le fonds de roulement, il a atteint 13,5 M€, soit 32 jours de fonctionnement, un niveau supérieur au seuil d'alerte ministériel fixé à 15 jours.

La trésorerie prévisionnelle est estimée à 14,8 M€, soit 35 jours, légèrement au-dessus du seuil de vigilance fixé à 30 jours.

Les importants préfinancements des opérations FEDER peuvent fragiliser la trésorerie, comme cela a été observé en 2023. Il rappelle que le fonds de roulement relève d'une logique budgétaire, tandis que la trésorerie conditionne la capacité de l'université à honorer ses paiements.

Le ratio Dizambourg, qui mesure le poids de la masse salariale par rapport aux recettes encaissées, s'établit à 80,33 %, contre un seuil d'alerte de 83 %.

À titre de comparaison, le BI 2026 représente 80,42 %, contre 85,56 % pour le compte financier 2025..

Même sans tenir compte de la hausse attendue de la SCSP (1,5 M€), le ratio resterait à 81,15 %, donc toujours inférieur au seuil critique.

En conclusion le DFC conclut que le BR1 2026 permet de redresser sensiblement la trajectoire financière de l'établissement grâce aux mesures d'économie mises en œuvre. Les principaux indicateurs redeviennent positifs (résultat comptable, CAF, solde budgétaire) et le ratio de masse salariale revient sous le seuil d'alerte.

Il souligne toutefois que ces résultats restent prévisionnels et qu'un budget rectificatif n°2 sera présenté en septembre, après la notification ministérielle de juillet. Il insiste enfin sur plusieurs priorités : poursuivre les mesures de redressement, développer les ressources propres, maîtriser durablement la masse salariale et maintenir une vigilance particulière sur la trésorerie afin d'assurer la soutenabilité financière de l'établissement

Monsieur le Président ouvre le débat en rappelant que les principaux échanges ont déjà eu lieu lors de la présentation des mesures du plan de redressement (CRE), qui conditionnent le budget rectificatif (BR). Il invite les membres à poser des questions ou à apporter des compléments.

Monsieur PAYET interroge la gouvernance sur la gestion des reliquats de la Contribution de vie étudiante et de campus (CVEC). Il rappelle que ces sommes doivent être utilisées dans un délai limité et demande comment l'université pourra les dépenser tout en tenant compte des besoins de trésorerie. Il souhaite savoir si un plan pluriannuel de consommation de la CVEC est déjà prévu.

Monsieur le Président en réponse à la question sur la CVEC, il explique que la principale difficulté n'est pas la disponibilité des fonds, mais leur consommation. L'université dispose d'environ 3 M€ de reliquats, mais peine à les utiliser faute de projets suffisamment nombreux ou aboutis. Selon lui, avant de s'interroger sur la trésorerie, il est nécessaire d'identifier des projets éligibles permettant de mobiliser ces crédits.

Monsieur le VPFVU précise que le Conseil d'administration a déjà créé une commission CVEC, chargée de piloter la programmation, le suivi et la gestion pluriannuelle des crédits.

Il annonce également plusieurs mesures destinées à améliorer l'utilisation de la CVEC :

- la présentation prochaine au Conseil d'administration du premier Schéma directeur de la vie étudiante, qui servira de cadre aux financements CVEC ;
- l'attribution de 50 000 € par an à chaque composante afin de financer, via une démarche de démocratie participative, des projets proposés et votés par les

étudiants ;

- un changement de stratégie consistant à décentraliser une partie des crédits, les grands appels à projets ou le financement des associations n'ayant pas permis de consommer efficacement les fonds disponibles.

L'objectif est ainsi de favoriser l'émergence de projets de proximité et d'améliorer le taux de consommation des crédits CVEC.

Madame LEVENEUR AZEMAR demande tout d'abord si le dispositif Kampus Kouler Tour est financé par la CVEC, ce qui lui est confirmé. Elle attire ensuite l'attention sur le coût important des fuites d'eau sur le campus et s'interroge sur leur prise en compte dans les dépenses du budget. Avec une pointe d'ironie, elle demande s'il est prévu de « fabriquer une piscine » ou plutôt de réparer le réseau.

Monsieur le Président confirme que les fuites d'eau représentent un coût d'environ 500 000 € par an. Il explique que la remise en état complète du réseau nécessiterait un investissement estimé entre 2 et 3 millions d'euros, un montant que l'université ne peut actuellement pas financer.

Il précise que plusieurs expertises ont été réalisées, sans parvenir à localiser précisément les fuites, probablement parce que les canalisations passent sous les bâtiments et que le réseau est très ancien. Selon lui, même une réparation ponctuelle ne résoudrait pas durablement le problème compte tenu de la vétusté de l'installation.

Face à cette situation, il indique avoir sollicité les collectivités territoriales, ainsi que le recteur et le préfet, afin de construire un plan de financement partagé. Il souligne également que la problématique dépasse la seule dimension financière : elle constitue aussi un enjeu environnemental et éthique, et pourrait à terme conduire à la fermeture du campus si l'alimentation en eau n'était plus assurée. La consommation d'eau a été intégrée au budget, mais une solution structurelle doit être trouvée rapidement.

Monsieur le DFC apporte des précisions techniques. Il explique qu'il ne s'agit pas d'une fuite unique, mais d'une multitude de micro-fuites souterraines réparties sur l'ensemble du réseau, ce qui rend leur localisation particulièrement complexe. Certaines ont déjà été détectées et réparées, mais de nombreuses autres subsistent, parfois sous les bâtiments.

Il propose, dans un premier temps, d'investir environ 200 000 € pour installer des sous-compteurs, permettant d'isoler progressivement les différents secteurs du réseau, notamment les week-ends, afin d'identifier plus précisément les zones concernées avant d'engager les réparations. Cette démarche constituerait une première étape avant un éventuel renouvellement complet du réseau.

Madame MARIAMON salue la qualité de la présentation budgétaire, qu'elle considère comme particulièrement claire et inédite en Conseil d'administration. Elle formule ensuite deux séries de questions :

- Elle s'interroge sur le budget de 500 000 € de la Direction Santé et Qualité de Vie en 2025, souhaitant connaître les principales dépenses qui composent cette enveloppe.
- Elle relève ensuite que le budget rectificatif diminue les crédits consacrés au personnel et au fonctionnement, mais augmente les crédits d'investissement de 670 000 €. Elle demande si cette hausse concerne des travaux inscrits au SPSI ou des équipements financés dans le cadre des projets FEDER. Enfin, elle souhaite savoir s'il était indispensable d'inscrire cette dépense dès 2026 ou si elle pouvait

être reportée à l'exercice suivant.

Monsieur le Président répond que le budget de la Direction Santé et Qualité de Vie est en grande partie absorbé par le contrat de médecine du travail avec le CDG 974, dont le coût est d'environ 190 000 €. Il précise que ce contrat, reconduit tacitement, laisse peu de marge de manœuvre à l'établissement. Pour le détail des autres dépenses, il invite le Directeur des ressources humaines à compléter.

Monsieur le DRH confirme que le contrat avec le CDG 974 constitue une part importante des dépenses. Il rappelle également que cette direction prenait en charge environ 100 000 € consacrés aux repas de fin d'année du personnel. Cette dépense ayant été retirée de son périmètre, le budget de la direction passe de 500 000 € à 340 000 € dans le budget rectificatif.

Monsieur le DFC explique que l'augmentation de 670 000 € des crédits d'investissement correspond à la part d'autofinancement (15 %) des projets d'infrastructures de recherche financés par le FEDER, les 85 % restants étant pris en charge par la Région.

Il précise que ces projets, portant exclusivement sur des équipements de recherche, ont été déposés en 2024 dans le cadre du nouveau Programme Opérationnel Européen (POE). Leur inscription n'avait pas pu être prévue au budget initial de 2026, car les décisions de financement de la Région n'étaient pas encore connues. Une fois les projets validés, l'université a dû inscrire sa participation financière dans ce budget rectificatif afin de permettre leur réalisation. Il rappelle également que certains projets initialement déposés n'ont finalement pas été retenus par la Région.

Madame LIMBADA attire l'attention sur les conséquences humaines des réductions budgétaires. Elle souligne que les économies réalisées ne doivent pas se faire au détriment des dispositifs d'accompagnement des personnels, alors même que le plan de redressement (CRE) entraînera une diminution des effectifs et une augmentation de la charge de travail pour les agents restants.

Elle insiste particulièrement sur l'importance de préserver les moyens consacrés à la médecine du travail, à la psychologue du travail, aux dispositifs d'action sociale et aux aides exceptionnelles destinées aux personnels en difficulté financière.

Selon elle, ces services sont essentiels pour accompagner les agents confrontés à des situations de souffrance au travail.

Monsieur le DRH répond qu'aucun arbitrage n'a été effectué au détriment de ces dispositifs. Il précise que la baisse du budget de la Direction Santé et Qualité de Vie concerne essentiellement la suppression de dépenses telles que les repas de fin d'année, et non les actions d'accompagnement des personnels (médecine du travail, assistance sociale, psychologue du travail, etc.).

Il ajoute qu'un second budget rectificatif (BR2) est prévu. Si des besoins complémentaires apparaissent pour assurer le bon fonctionnement de cette direction, des crédits pourront être réaffectés à cette occasion.

Monsieur le DFC confirme que les mesures d'économie de 10 % n'ont pas concerné les missions essentielles au bénéfice des personnels. Les réductions ont principalement porté sur des dépenses accessoires, notamment les repas de fin d'année, qui représentaient environ 100 000 €.

Madame DUBOIN se félicite de disposer enfin d'un document détaillant les dotations budgétaires des structures, qu'elle avait demandé lors d'un précédent Conseil d'administration.

Elle s'interroge toutefois sur la baisse de l'enveloppe consacrée aux soutenances de thèse, passée de 180 000 € à environ 162 000 €. Elle demande si cette réduction repose sur une diminution du nombre de soutenances prévues ou sur une autre hypothèse budgétaire. Elle souligne également que le coût moyen retenu de 3 000 € par soutenance devient insuffisant, notamment avec l'augmentation du prix des billets d'avion, et s'interroge sur le recours plus fréquent aux soutenances en visioconférence.

Monsieur le Président explique que cette diminution résulte principalement de l'application uniforme de la réduction de 10 % des dotations.

Il estime qu'une réflexion doit être engagée sur les modalités d'organisation des soutenances, notamment sur :

- le recours plus fréquent à la visioconférence ;
- la nécessité de faire systématiquement déplacer des rapporteurs extérieurs.

Il rappelle toutefois que ces mesures restent provisoires et qu'elles pourront être réexaminées lors du budget rectificatif n°2 si la situation financière de l'établissement s'améliore. L'objectif immédiat demeure le retour à l'équilibre budgétaire.

À la remarque de Madame DUBOIN sur le coût réel des soutenances, il reconnaît que les pratiques évoluent déjà vers des formats hybrides ou à distance.

Avant de quitter la séance, **Monsieur le Recteur** réaffirme le soutien de l'État à l'université. Il annonce que les services du rectorat continueront d'accompagner l'établissement dans les mois à venir et qu'à partir de septembre, une mission d'appui de l'Inspection générale interviendra sur les questions d'organisation, de gouvernance et de gestion financière.

Il assure que les engagements pris par l'État seront pleinement tenus et exprime sa confiance dans la poursuite des travaux du Conseil d'administration.

Monsieur le Président soumet le point au vote.

Résultats du vote							
Vote		électronique					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :					30		
N'ayant pas pris part au vote					0		
Nombre de voix	pour	15	contre	10	abstention(s)	5	

Monsieur le Président propose de suspendre la séance pour la pause méridienne réglementaire de 45 minutes avant la reprise des travaux du Conseil d'administration.

Point n°3 : Fermeture du Laboratoire Études Pharmaco-Immunologiques (EPI)

Rapporteur : Monsieur Jimmy SELAMBAROM, Directeur par intérim du laboratoire EPI

Monsieur le Président présente la situation du laboratoire EPI (Études Pharmaco-Immunologiques), dont les difficultés sont suivies depuis plus d'un an. Initialement liées à la stabilisation des ressources humaines, elles se sont aggravées avec la perte des locaux mis à disposition par le CHU Nord. Une lettre du directeur du CHU a été reçue en indiquant qu'ils allaient récupérer leurs locaux et de trouver une solution pour le déménagement du laboratoire EPI, puisqu'ils avaient un autre projet relevant exclusivement du CHU. Il y a également la faiblesse des effectifs de chercheurs titulaires et les réserves formulées par le HCERES concernant le projet scientifique.

Plusieurs solutions de relocalisation et de rapprochement avec d'autres unités, notamment ChemBioPro, ont été envisagées mais n'ont pas abouti. Dans ce contexte, et compte tenu du coût estimé entre 600 000 et 800 000 euros pour recréer un laboratoire de chimie pour un effectif très limité, la direction considère qu'il est difficile de maintenir l'unité en l'état.

La fermeture du laboratoire se réaliserait toutefois avec une volonté d'assurer un accompagnement des personnels, notamment à travers une cellule de mobilité mise en place par la DRH en collaboration avec la Vice-présidente déléguée chargée de la Santé, Bien-être et Prévention des Risques au Travail. Sur les quatre chercheurs concernés, deux ont accepté la démarche d'accompagnement vers d'autres unités et deux n'y ont pas encore donné suite. Une réflexion est également menée concernant la situation des doctorants.

Monsieur le Président laisse la parole à Monsieur Jimmy SELAMBAROM pour sa présentation sur la situation du laboratoire EPI.

Monsieur Jimmy SELAMBAROM se présente aux membres du Conseil d'administration et indique être enseignant-chercheur et directeur par intérim du laboratoire EPI depuis 2024, a présenté l'historique de l'unité, créée en 2020 autour d'un projet pluridisciplinaire en immunologie associant universitaires et hospitalo-universitaires.

Il rappelle que la situation de l'unité s'est fragilisée à la suite du départ puis du décès du Pr Philippe GASQUE, fondateur du laboratoire, ainsi que des difficultés liées aux ressources humaines, aux locaux et au projet scientifique. Le rapport du HCERES a notamment recommandé le remplacement de l'expertise en immunologie, un recentrage du projet scientifique et la recherche de locaux adaptés.

À la suite de ces recommandations, M. SELAMBAROM indique avoir travaillé, à la demande de la direction de l'université, sur un projet de renouvellement et de recentrage de l'unité vers l'immunocancérologie. Un projet révisé, des statuts et un plan d'accompagnement ont été élaborés et transmis en 2025. Selon lui, cette démarche devait permettre la poursuite de l'activité de l'unité, mais aucune suite n'aurait été donnée à ces propositions.

Il évoque également que le financement FEDER obtenu pour un projet porté initialement par le Pr GASQUE, dont la continuité aurait été remise en question par la direction de l'université. Une proposition de rapprochement avec le laboratoire ChemBioPro a ensuite été envisagée, sans aboutir.

M. SELAMBAROM conteste ainsi la décision de fermeture de l'EPI, annoncée par la présidence en mars, et souligne plusieurs conséquences : réaffectation contrainte des

enseignants-chercheurs, devenir des doctorants dont certains poursuivent leur thèse jusqu'en 2027, sort des équipements et ressources présents au CHU et conditions d'intégration des personnels dans d'autres unités.

Il s'interroge également sur la cohérence de cette fermeture avec le projet d'établissement 2026-2030, qui prévoit le développement de la cancérologie et dans lequel l'EPI figure parmi les unités de recherche. Il estime que la fermeture intervient alors même que l'unité avait engagé une évolution scientifique dans cette direction et qu'elle devait contribuer à la nouvelle offre de formation.

En conclusion, M. SELAMBAROM considère que la proposition de fermeture est surprenante et insuffisamment anticipée, notamment au regard des engagements scientifiques et professionnels pris par les enseignants-chercheurs et les doctorants. Il précise enfin que son implication dans la défense de l'unité relève avant tout de son engagement professionnel, scientifique et humain envers les personnels, les étudiants et la mémoire du Pr Philippe GASQUE.

Monsieur le Président demande si les membres du CA ont des questions à soumettre à Monsieur SELAMBAROM.

Madame OUMOURI souhaite savoir combien de personnes il y a dans ce laboratoire.

Monsieur SELAMBAROM indique qu'au 30 septembre, le laboratoire EPI comptait 12 membres, toutes catégories de personnel confondues. Certains hospitalo-universitaires n'avaient toutefois pas encore précisé leur intention concernant leur avenir, tandis que d'autres avaient engagé une procédure de mobilité interne pour une affectation au 1er septembre.

Il précise que les effectifs pris en compte dans les projets de recherche incluent l'ensemble des personnels impliqués, notamment les universitaires, les hospitalo-universitaires et les praticiens hospitaliers. Malgré les difficultés rencontrées par l'unité, des hospitalo-universitaires contractuels (CCU, AHU et PHU) ont également continué à être affiliés au laboratoire sur proposition de la Faculté de santé.

Monsieur PAYET demande où se trouvent aujourd'hui les doctorants et les stagiaires figurant sur la liste des effectifs, le laboratoire étant auparavant situé au CHU.

Monsieur SELAMBAROM indique que les derniers doctorants du laboratoire EPI sont actuellement rattachés au CHU Sud, notamment dans le cadre des activités de recherche en cancérologie développées par le Pr GASQUE. La dernière doctorante doit terminer sa thèse en 2027.

Il rappelle que, dès 2024, l'équipe avait demandé un regroupement des activités d'enseignement et de recherche sur le Campus Santé, afin de rapprocher les personnels universitaires des équipes travaillant sur le cancer au CHU Sud. Cette demande n'avait toutefois pas abouti, principalement en raison d'un manque de places annoncé.

Il souligne néanmoins que des espaces ont finalement été mis à disposition de certains membres de l'unité, notamment deux bureaux obtenus à la suite d'une préconisation de la médecine du travail. Il regrette que ces possibilités n'aient pas été proposées plus largement auparavant et rappelle que le Pr GASQUE, en raison de ses problèmes de santé, n'avait pas pu en bénéficier pleinement.

Il n'y a plus d'autres interventions, **Monsieur le Président** remercie Monsieur

SELAMBAROM pour sa présentation.

Monsieur le Président rappelle qu'une solution a été recherchée pour permettre aux doctorants et aux personnels d'EPI de poursuivre leurs activités malgré la perte des locaux du CHU Nord. Une doctorante a notamment pu terminer ses expérimentations grâce au maintien temporaire des locaux jusqu'en mars 2026. Les deux autres doctorantes poursuivent leurs travaux au CHU Sud, où elles sont encadrées par des praticiens ayant désormais obtenu leur HDR, permettant ainsi la régularisation de leur direction de thèse.

Il souligne également avoir accompagné EPI dans plusieurs démarches visant à maintenir l'unité : élaboration de statuts, recherche de locaux, projet de recrutement d'un PUPR et mise à disposition de deux salles à l'UFR Santé. Toutefois, la perte des locaux a fortement compromis la poursuite du projet EPICAT, financé par le FEDER, notamment en raison de l'absence de locaux adaptés et du décès du Pr GASQUE, qui portait une partie importante du projet. Après échanges avec la Région, les risques liés à la non-réalisation du projet ont conduit à envisager son arrêt.

Plusieurs alternatives ont ensuite été étudiées, notamment un rapprochement avec ChemBioPro et une réorganisation sur le site de Bellepierre, sans qu'une solution viable puisse être retenue. Il estime que les effectifs réellement disponibles sont désormais très réduits, avec seulement quelques chercheurs permanents, certains personnels ayant engagé une mobilité et d'autres étant déjà rattachés au CHU Sud.

Dans ce contexte, après plus d'un an de réflexion et de recherche de solutions, il considère que le maintien de l'unité en l'état n'est plus viable. Deux options sont désormais envisagées : un rapprochement avec une autre unité ou la fermeture d'EPI, accompagnée d'un repositionnement et d'un suivi des chercheurs concernés.

Monsieur le VPRV apporte plusieurs précisions concernant la situation du laboratoire EPI. Il indique que le recentrage vers l'immunocancérologie a été travaillé avec le CHU, et non demandé directement par celui-ci. Cet axe constitue une priorité pour le CHU, l'ARS et le territoire et doit être renforcé, notamment dans le cadre de la restructuration du laboratoire CEPOI.

Concernant les statuts d'EPI, il rappelle qu'un projet avait été élaboré avec la DAJI et adopté par l'unité en septembre 2025. Sa transmission aux instances a toutefois été suspendue en raison de la perte des locaux, devenue un élément déterminant dans l'évolution du dossier.

S'agissant du projet EPICAT, il précise que la difficulté ne porte pas sur l'absence de déclaration du changement de porteur, mais sur le fait que les instances décisionnelles de la Région n'en avaient pas été informées. À cela s'ajoutent la disparition du porteur principal du projet, le Pr GASQUE, ainsi que la perte des locaux, compromettant fortement sa réalisation.

Le VPRV conteste également l'idée d'une réaffectation contrainte des chercheurs. Selon lui, plusieurs chercheurs ont eux-mêmes demandé leur mobilité et pris contact avec d'autres laboratoires. Un accompagnement scientifique et RH est prévu pour faciliter ces transitions.

Concernant les doctorants, il confirme que leur situation est prise en compte. Un état des lieux des équipements et ressources restés au CHU est également en cours, même si une grande partie des consommables est désormais périmée et que certains échantillons

relèvent principalement des praticiens hospitaliers.

Enfin, le VPRV souligne que la décision de fermeture n'a pas été prise à la légère. Après plus d'un an de réunions, d'échanges et de recherches de solutions, la gouvernance estime être arrivée à un point où une décision doit être prise afin d'éviter que la situation de l'unité ne continue de se dégrader.

Madame ARMOOGUM-PERIANAYAGOM souligne que la fermeture du laboratoire EPI constitue une décision difficile et douloureuse, tant pour les personnels concernés que pour l'ensemble de la communauté universitaire. Elle rappelle que la responsabilité de la gouvernance est d'assurer un accompagnement respectueux, humain et attentif des collègues.

Une première phase d'entretiens individuels confidentiels a été mise en place avec le DRH afin d'écouter les personnels, comprendre leurs inquiétudes et identifier leurs besoins. Certains ont accepté ces entretiens, tandis que d'autres ont préféré ne pas y participer à ce stade, choix qui est respecté.

Ces échanges ont fait ressortir plusieurs difficultés : des situations individuelles très différentes, une fragilisation de certaines trajectoires professionnelles et scientifiques, des incertitudes concernant l'intégration dans de nouvelles équipes, le financement des projets et l'encadrement doctoral, ainsi que des risques psychosociaux liés au sentiment d'isolement et à la perte de repères.

La gouvernance a donc prévu un accompagnement articulé autour de trois axes :

- RH et professionnel : sécuriser les parcours, accompagner les mobilités et rechercher des solutions adaptées à chaque situation ;
- scientifique : faciliter l'intégration dans de nouvelles équipes, assurer la continuité des activités de recherche et préserver les possibilités d'encadrement doctoral ;
- humain et prévention : maintenir des espaces d'écoute et permettre, si nécessaire, un accompagnement par le médecin ou le psychologue du travail.

Elle insiste enfin sur le caractère collectif et individualisé de la démarche, construite avec les personnels et non imposée de manière verticale. Elle souligne la volonté de la gouvernance de trouver, avec les collègues concernés, des solutions permettant de sécuriser leurs parcours et d'améliorer rapidement leurs conditions de travail.

Madame GRONDIN PEREZ exprime son opposition à une fermeture immédiate du laboratoire EPI, qu'elle considère comme une décision particulièrement brutale au regard de l'enchaînement des difficultés rencontrées par l'unité : absence de statuts depuis sa création, décès du directeur, perte des locaux du CHU et arrêt du projet EPICAT.

Elle estime que l'arrêt du projet FEDER, pourtant évalué favorablement, a contribué à fragiliser davantage l'unité et à réduire ses perspectives scientifiques et financières. Elle considère qu'il aurait fallu rechercher et sécuriser les solutions de repositionnement des chercheurs avant de décider la fermeture.

Elle souligne également les incertitudes concernant les doctorantes, notamment leur rattachement à une unité de recherche et la poursuite de leur encadrement. Elle estime qu'il est nécessaire de leur permettre d'achever leurs thèses dans de bonnes conditions.

Elle rappelle par ailleurs que d'autres laboratoires connaissent des situations fragiles et que la fermeture d'EPI pourrait créer un précédent. Elle souligne également les difficultés rencontrées par ChemBioPro et estime qu'une fusion ou un rapprochement pourrait

encore être envisagé.

Enfin, elle propose un moratoire d'un an avant la fermeture définitive, afin de laisser aux doctorantes le temps d'achever leurs travaux et aux chercheurs de trouver une solution de rattachement et des conditions de travail adaptées. Selon elle, cette période permettrait d'éviter une rupture brutale et de construire une solution, éventuellement avec ChemBioPro ou d'autres équipes.

Monsieur le Président rappelle que le principal problème du laboratoire EPI est surtout l'absence de locaux. Maintenir l'unité nécessiterait donc de trouver de nouveaux espaces, avec un coût estimé à environ 600 000 €.

Madame GRONDIN PEREZ indique qu'elle peut accueillir les collègues dans des bureaux, mais souligne que cela ne suffit pas pour créer une véritable dynamique de recherche. La proximité des chercheurs est nécessaire pour favoriser les échanges et construire des projets communs. Elle rappelle également que le montage de projets FEDER demande du temps, pouvant aller jusqu'à plusieurs années.

À la suite de ces échanges, **Monsieur le Président** indique qu'il relève de la responsabilité du chef d'établissement de trouver les locaux et les unités de recherche nécessaires. Il précise que, si le maintien du laboratoire EPI est acté, l'établissement sera dans l'obligation de construire un laboratoire.

Pour information, le CAC plénier, a voté en faveur de la fermeture.

Monsieur le VPRV précise que les réserves concernant le projet scientifique ne viennent pas de l'équipe dirigeante, mais des experts de l'HCERES. Ceux-ci ont relevé un problème structurel lié au départ de Monsieur GASQUE avec son réseau et exprimé de sérieux doutes quant à la réalisation de l'un des axes du projet.

Monsieur le Président précise que le principal problème concernant EPICAT est l'absence de responsable pour l'une des actions. Le remplacement est compliqué, car le nouveau responsable doit être membre et figurer dans la convention signée avec la Région. Les chercheurs récemment accueillis ne pouvant pas y être intégrés, l'action se retrouve sans responsable, compromettant ainsi la réalisation complète du projet.

Monsieur le VPRV précise que les deux doctorantes concernées réalisent, depuis le début de leur thèse, leurs activités au CHU Sud, au sein du service d'anatomopathologie, et ne se rendent que ponctuellement sur le site Nord. Leur rattachement actuel au laboratoire EPI est principalement administratif.

Afin d'éviter toute difficulté en cas de fermeture d'EPI, une solution de rattachement administratif a été identifiée avec le laboratoire DÉTROU, dont le directeur a confirmé par écrit son accord. Les doctorantes pourront également y effectuer ponctuellement certaines manipulations, notamment en culture cellulaire. Monsieur le VPRV assure ainsi qu'elles pourront poursuivre et terminer leurs thèses sans rupture.

Concernant les deux enseignants-chercheurs encore impliqués dans l'encadrement, ils ont engagé des discussions avec le laboratoire CEPOI, notamment autour d'un axe de recherche en santé publique et cancérologie. Leur demande officielle de mobilité n'a toutefois pas encore été déposée, les intéressés souhaitant attendre la décision du conseil d'administration.

Madame DUBOIN partage les préoccupations exprimées concernant la fermeture du

laboratoire EPI. Elle reconnaît que la direction et les personnels ont engagé des efforts importants, mais estime que le vote de fermeture ne devrait intervenir qu'après avoir sécurisé le repositionnement des enseignants-chercheurs dans une autre unité.

Elle souligne qu'un enseignant-chercheur doit normalement disposer d'un rattachement à un laboratoire et s'inquiète des conséquences d'une fermeture sans solution immédiate, notamment pour leur intégration dans de nouveaux réseaux scientifiques et projets de recherche.

Elle s'interroge également sur la cohérence scientifique des rattachements envisagés, notamment vers les laboratoires CEPOI et DÉTROI, dont les thématiques principales sont respectivement les études périnatales et le diabète. Elle questionne ainsi le risque d'un repositionnement artificiel des chercheurs d'EPI dans des unités dont les axes scientifiques semblent éloignés de leurs domaines de recherche.

Monsieur le VPRV indique que la thématique « maladies chroniques et métaboliques » de DÉTROI inclut pleinement la cancérologie. Il précise que le CEPOI travaille sur une restructuration en unité de santé publique, à la demande de l'INSERM, et que l'axe de santé publique des travaux en cancérologie pourrait y être intégré.

Madame DUBOIN demande des précisions concernant les chercheurs qui n'ont pas encore engagé de démarche de repositionnement.

Monsieur le VPRV précise que, sur les sept chercheurs concernés, quatre ont demandé une mobilité et que trois attendent la décision du CA avant d'engager leur démarche. Une mobilité vers le laboratoire ChemBioPro est envisagée, mais n'a pas encore été réalisée. Il rappelle également que, conformément aux obligations réglementaires, l'établissement doit accompagner les enseignants-chercheurs vers un nouveau laboratoire en cas de fermeture d'une unité.

Madame DUBOIN évoque la possibilité de laisser un délai d'un an au laboratoire de chimie afin de finaliser son repositionnement.

Monsieur le VPRV souligne que cette solution reviendrait à laisser trois chercheurs sans locaux pendant un an, dans l'attente d'un éventuel rattachement à un autre laboratoire.

Monsieur le Président estime que l'absence de locaux empêcherait les chercheurs de travailler, de publier et donc de susciter l'intérêt d'autres laboratoires, ce qui rendrait cette solution difficilement viable. Cette proposition ne ferait que repousser la difficulté d'un an.

Madame IACOBELLI précise que le CEPOI, bien que spécialisé à l'origine dans les études périnatales, a récemment été encouragé par le HCERES à élargir ses thématiques vers la pédiatrie, la santé publique et les sciences sociales. Dans cette perspective, un développement de travaux en santé publique liés notamment à la cancérologie est considéré comme cohérent avec l'évolution scientifique de l'unité.

Elle rappelle également que les hospitalo-universitaires ne sont pas soumis à une obligation stricte de rattachement à une unité de recherche, contrairement aux enseignants-chercheurs mono-appartenants. Leur collaboration avec différentes équipes peut être validée dans le cadre des instances universitaires.

Madame LEVENEUR AZEMAR propose ensuite une fermeture différée de six mois à un an, afin de laisser aux personnels concernés le temps de trouver une solution de rattachement et de sécuriser leur transition. Cette période leur permettrait notamment de

conserver temporairement leur rattachement à EPI tout en préparant leur intégration dans une autre structure.

Monsieur le Président indique ne pas être opposé à accorder un délai de quelques mois avant la fermeture, mais craint qu'un maintien temporaire de l'unité ne crée, à terme, une obligation de poursuivre son fonctionnement au sein d'un nouveau laboratoire.

Monsieur PAYET rappelle son attachement historique à cette unité et aux collègues qui y ont travaillé. Il regrette de ne pas avoir été associé à une démarche d'accompagnement des agents concernés et considère cette fermeture comme un manque de reconnaissance envers leur engagement.

Madame MARIAMON rappelle son opposition déjà exprimée en CSAE à la fermeture de l'unité, mais soutient la proposition d'un moratoire d'un an pour permettre une transition.

Monsieur le Président propose plutôt de fixer l'échéance au 31 décembre, estimant qu'un délai d'un an est trop long. Cette période permettrait notamment aux deux doctorants concernés d'achever leurs thèses prévues en 2026.

Monsieur PRAENE rappelle que des laboratoires de l'université ont déjà traversé des périodes difficiles et ont réussi à se redresser. Il estime que, malgré les contraintes financières actuelles, la fermeture d'un laboratoire ne doit pas être considérée comme une issue immédiate.

Il préconise de sécuriser d'abord la situation des personnels, notamment des doctorants, enseignants-chercheurs et personnels BIATSS, en leur permettant de trouver un rattachement et un environnement de travail dans une autre unité avant toute fermeture administrative.

Il regrette également que le conseil d'administration ait été informé du dossier à un stade très avancé, après une année de discussions menées par la gouvernance. Il propose que, pour les dossiers sensibles à venir, les membres du CA soient informés plus en amont, afin de pouvoir suivre les situations et contribuer à la réflexion avant qu'une décision définitive ne soit présentée.

En conclusion, Monsieur PRAENE souhaite que l'accompagnement et la sécurisation des personnels soient prioritaires, avant d'envisager éventuellement la fermeture du laboratoire si aucune autre solution viable n'est trouvée.

Monsieur le Président rappelle que le maintien du laboratoire EPI impliquerait pour l'établissement un investissement estimé à 600 000 euros pour créer de nouveaux locaux, ce qui apparaît disproportionné pour un effectif limité de trois ou quatre chercheurs dans le contexte financier actuel.

Il reconnaît les difficultés humaines rencontrées par les personnels et le fait que certains n'ont pas encore trouvé de solution de rattachement. Il estime toutefois qu'il est nécessaire de leur permettre de rejoindre rapidement une autre unité, afin qu'ils puissent poursuivre leurs activités scientifiques et maintenir leur production de recherche.

Afin de tenir compte des préoccupations exprimées, il propose de maintenir EPI jusqu'au 31 décembre 2026, soit un délai de six mois. Cette période permettrait d'accompagner les chercheurs dans leur repositionnement, tout en donnant aux deux doctorantes le temps d'achever leurs travaux et de soutenir leur thèse.

Le Président considère qu'un délai d'un an serait trop long et pourrait fragiliser davantage

les chercheurs en les maintenant sans véritable environnement scientifique. Il propose donc au conseil d'administration d'acter la fermeture du laboratoire avec un effet différé au 31 décembre 2026, tout en renforçant l'accompagnement des personnels durant cette période.

Madame ARMOOGUM-PERIANAYAGOM précise que les premiers entretiens avec les personnels ont fait ressortir deux besoins principaux.

D'une part, les collègues souhaitent être fixés sur leur situation afin de pouvoir se projeter et construire leur avenir professionnel. Dans ce contexte, la décision de fermeture peut permettre de clarifier la situation et d'engager concrètement les démarches de repositionnement.

D'autre part, elle souligne que le moment choisi pour proposer l'accompagnement est déterminant. Un accompagnement trop précoce peut être vécu comme une volonté de pousser les personnels vers la sortie, tandis qu'un accompagnement trop tardif serait également problématique. La démarche vise donc à être disponible au moment opportun, sans anticiper la décision ni donner le sentiment d'une éviction programmée.

Madame GRONDIN PEREZ propose d'acter la fermeture du laboratoire avec un délai de six mois à compter de la rentrée 2026, afin de tenir compte du calendrier universitaire et de permettre l'organisation de l'accompagnement des collègues, notamment dans le cadre des évolutions des formations en santé et du maintien de liens avec ChemBioPro.

Monsieur le VPRV défend l'échéance du 31 décembre 2026, en raison des contraintes pratiques liées aux dotations annuelles à la DRIVE et à l'absence de locaux pour le laboratoire EPI. Il souligne qu'il est nécessaire d'accompagner les chercheurs concernés et les doctorants jusqu'à la fin de leurs thèses, tout en leur permettant de rejoindre un laboratoire d'accueil.

Madame Grondin Perez insiste sur la nécessité d'un accompagnement renforcé, notamment par une priorité d'accès aux CRCT pour les chercheurs amenés à se repositionner et à faire évoluer leurs thématiques de recherche.

Monsieur le VPRV précise la situation des trois chercheurs restants : il y a une chercheuse qui est sans activité de recherche actuellement depuis septembre. Il y a un autre collègue qui ne publie pas depuis six ans et n'a pas de projet de recherche. Il y a un troisième collègue, qui est dans le domaine de la pharmaco et la chimie. Leurs situations scientifiques sont différentes et nécessitent un accompagnement adapté.

Monsieur le Président conclut en précisant que les chercheurs concernés resteront éligibles aux dispositifs d'accompagnement et propose de soumettre au vote la fermeture du laboratoire EPI au 31 décembre 2026.

Résultats du vote							
Vote		électronique					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :					30		
N'ayant pas pris part au vote					0		
Nombre de voix							
	pour	18	contre	11	abstention(s)	1	

Point n°4 : Demande de changement de dénomination Amphis FST

Rapporteure : Madame Sylvie FELUT

Madame FELUT présente le point qui concerne la demande de changement de dénomination des amphis A, B et C de la Faculté des sciences et technologies. Cette demande a fait l'objet au préalable déjà d'une validation par le Conseil de facultés en date du 26 février 2019.

C'est une demande qui est née lors de la première journée de la Femme scientifique qui a été organisée en 2018. L'idée des noms ont été proposés par l'équipe décanale après consultation des différents départements concernés.

Pour la dénomination, l'amphi A deviendrait l'amphi Katia Krafft, l'amphi B deviendrait l'amphi Jeanne Barret et l'amphi C deviendrait l'amphi Sophie Germain.

En complément, une brève biographie de ces trois femmes scientifiques :

- Madame Jeanne BARRET, 1740-1807, c'est une exploratrice et une botaniste française. Elle a été la première femme à accomplir un tour du monde avec l'expédition de Bougainville sur la Boudeuse et l'Étoile de 1766 à 1769. Déguisée en homme sous le nom de Jean Barret, car les femmes étaient interdites sur les navires du roi, elle s'est enrôlée comme valet et assistante du naturaliste de l'expédition, Philibert Commerson. Aux dires de Bougainville lui-même, elle était experte en botanique.
- Madame Sophie GERMAIN, 1776-1831, est une mathématicienne et philosophe. Elle est physicienne et philosophe française. Elle est connue pour le théorème d'arithmétique qui porte son nom, pour ses échanges avec le mathématicien Carl Friedrich Gauss et pour ses travaux sur l'élasticité des corps. Pour pouvoir se consacrer aux mathématiques, alors réservées aux hommes, elle utilisa un nom d'emprunt de 1794 à 1807, Antoine Auguste Le Blanc.
- Madame Katia KRAFT, 1942-1991, est volcanologue. Elle est née Catherine Joséphine Conrad en 1942 dans le Haut-Rhin. Katia Krafft, épouse de Maurice Krafft, est une volcanologue française. Tous deux parcourent le monde à la poursuite des volcans en éruption. Elle meurt accidentellement le 3 juin 1991 au Japon aux côtés de son mari lors d'une de leurs expéditions. Le hall de la Cité du Volcan de La Réunion rend hommage aux deux volcanologues qui avaient initié dans les années 1980 le projet de la Maison du volcan.

Madame FELUT reste disponible pour éventuellement répondre à des questions.

Madame GRONDIN PEREZ souhaite apporter quelques éléments de contexte. Le projet de renommer les amphithéâtres est envisagé depuis plusieurs années. Le renouvellement prochain de la signalétique dans le cadre du projet de renaturation du campus du Moufia représente une opportunité idéale pour concrétiser cette démarche.

Le choix de trois femmes scientifiques témoigne également de la volonté de l'université de promouvoir les carrières scientifiques auprès des femmes.

Monsieur DEPIGNY complète en précisant que des actions sur les femmes de science sont organisées tous les ans avec le service Égalité. Il estime que rebaptiser ces amphithéâtres en leur donnant le nom de personnalités féminines ayant joué un rôle majeur dans le domaine scientifique constitue un bon signal.

Monsieur le Président confirme que la gouvernance soutient à 200 % cette proposition qui rentre pleinement dans la stratégie de l'établissement qui est aussi de promouvoir le rôle de la femme scientifique. C'est aussi un axe fort de notre politique, notamment de lutte contre toute forme de discrimination et notamment de la parité femme-homme.

Ce point est soumis au vote.

Dénomination amphi A transformé en amphi Katia Krafft

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

Dénomination amphi B transformé en amphi Jeanne Barret

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

Dénomination amphi C transformé en amphi Sophie Germain

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

Point n°5 : Droits différenciés

Rapporteur : Monsieur le VPRI

Monsieur le VPRI présente le point et indique que le décret n° 2026-385 du 19 mai 2026 modifie les règles d'exonération des droits d'inscription pour les étudiants extracommunautaires. Le plafond d'exonération sera progressivement réduit à 20 % à partir de 2028, ce qui risque de limiter fortement l'accueil des étudiants internationaux, notamment ceux issus des Comores et de Madagascar, compte tenu du niveau élevé des droits d'inscription.

Il indique de face à cette situation, l'Université de La Réunion propose une politique d'exonération partielle permettant aux étudiants extracommunautaires de ne payer que

les mêmes droits que les étudiants français et européens. Cette mesure vise à préserver l'attractivité internationale de l'université, ses coopérations régionales et son rôle dans l'espace indopacifique.

Il indique qu'il souhaiterait qu'une concertation avec le ministère soit mise en place afin que souhaite également engager une concertation avec le ministère afin que les spécificités des universités ultramarines soient prises en compte. Plusieurs universités métropolitaines ont déjà adopté des motions similaires pour accompagner la mise en œuvre de la réforme.

Madame GRONDIN PEREZ complète ces informations en précisant que la conférence des doyens de sciences a signé un article aussi dans la presse appelant les universités à ne pas accepter ces droits différenciés pour les étrangers au motif que la France manque de scientifiques et que les étudiants étrangers représentent des candidats très intéressants dans nos diplômes.

Madame MARIAMON demande quels sont les montants actuellement appliqués, les étudiants étrangers étant exonérés.

Monsieur le VPRI indique que le montant sera plafonné à 20 %, avec la mise en place d'un comité d'exonération avec des critères spécifiques.

Le point est mis au vote.

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

Point n°6 : Questions diverses

Monsieur le Président ouvre le point.

Une question est posée par Madame Rachelle MARIAMON : *"La convocation au conseil d'administration du 15 juin ne mentionne pas un point relatif aux questions suite à la CCPANT du 11 juin, nous souhaiterions disposer d'éléments sur le non-renouvellement des agents non titulaires à compter du 1er septembre 2026.*

Le nombre d'agents non renouvelés par catégorie, par statut, enseignant ou BIATSS et par structure d'affectation, composante, laboratoire, pôle et direction. Les motifs de non-renouvellement et leur répartition, les postes pour lesquels les agents ne sont pas renouvelés, seront-ils soumis à un appel à candidatures ? Si oui, combien de postes seront concernés ? "

Monsieur le DRH présente la mise en place d'une procédure harmonisée, validée par la DGS, afin de garantir l'équité de traitement et l'objectivité des décisions relatives au renouvellement des CDD. Les décisions ont été fondées sur l'évolution des besoins des services, les contraintes budgétaires, l'adéquation entre les postes et les compétences ainsi que la manière de servir, à l'exclusion de tout critère discriminatoire.

Au total, 213 situations ont été étudiées : 174 renouvellements, 33 non-renouvellements et 6 passages en CDI. Les 33 non-renouvellements concernent exclusivement les personnels BIATSS et se répartissent entre 9 situations d'insuffisance professionnelle, 16 pour convenance personnelle et 8 liées à l'évolution des besoins ou de l'organisation des services.

Monsieur le DRH présente ensuite les mesures d'accompagnement prévues pour les agents concernés : entretiens avec leur hiérarchie, aide à la transition professionnelle, ateliers CV et lettres de motivation, préparation aux entretiens et facilitation des démarches auprès de France Travail.

Enfin, il indique que la majorité des postes concernés seront proposés à la bourse à l'emploi, tandis que 3 postes sur les 33 ne seront pas remplacés. Les données présentées permettent ainsi de préciser la répartition des non-renouvellements par catégorie, structure et motif.

Monsieur le VPRV reprend le cours de la séance en indiquant que Monsieur le Président s'excuse, ayant dû partir en urgence.

L'ordre du jour étant épuisé, Monsieur le VPRV 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



Anaëlle ROBERT