

**PROCÈS VERBAL DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
PAR VISIOCONFÉRENCE DU 8 MARS 2021**

LISTE DE PRÉSENCE

Collège - A - Professeurs et personnels assimilés

Présents : M^{mes} LEMAIRE, GUILLARD, M. MERAD, CARRE-TALLON
MM. MOUHOUD, CARDALIAGUET, AGRIKOLIANSKY, BLANCHOT

Collège - B - Autres enseignants et assimilés

Présents : M^{mes} ABDELNOUR, CHANTIRI, SZTULMAN
MM. SWEENEY, OXIBAR, ABONNEAU, AIRIAU

Collège des Personnels BIATSS

Présents : M^{mes} LEHINGUE, BOUABID
MM. TOMIC, DAGISTE

Collège des Etudiants

Présents : M^{mes} GOLDSTEIN, PETIT, LAISNE, PEYNET
MM. PERSONNAZ, PARESHKUMAR POPAT, LAPAZ
Absent et représenté : M. TEBOUL-DANGUIN

Collège des Personnalités extérieures

Présents : M^{mes} ORAIN, ZIGNAGO
MM. CHENUT, DUVAL
Absente : M^{me} DE GRENIER
Absente et représentée : M^{me} GARRIGOS
Absents : MM. BRICE, DUVAL, REDLER

Représentant du Recteur

Présent : M. KHERROUBI

Membres de droit

Présentes : M^{mes} GELIN, GALLOIS-COCHET
Présents : MM. BOUTILLIER, PELTRAULT, DUIZABO, GUENEE, FEJOZ, LOHISSE, SALASC

Invités permanents

Présents : M^{mes} AMZALAG, DESARBRES, SEBERT, FLEURETTE, MERITET, RENAUDIN
MM. ARIBI, PEZ-LAVERGNE, DAMART, BOUCHARD-DENIZE, ATIF, BERLAND
Excusé : M. FUCHS

Procurations :

- Geneviève GARRIGOS donne procuration à El Mouhoub MOUHOUD
- Béranger TEBOUL-DANGUIN donne procuration à Smith PARESHKUMAR POPAT

Le quorum étant atteint, E. M. MOUHOUD ouvre la séance par visioconférence à 16H00.

E. M. MOUHOUD souhaite la bienvenue à tous les membres, notamment à Monsieur Samir KHERROUBI, en tant que nouveau représentant du Recteur et à Madame Florence PESTIE, Commissaire aux comptes de l'Université. Il aborde ensuite quelques points d'informations :

- L'ensemble du personnel administratif, les personnels enseignants et les enseignants-chercheurs se sont extrêmement mobilisés afin que le retour des étudiants soit possible dans les meilleures conditions. Dès le 25 janvier, les étudiants de 1^{ère} année ont pu revenir en jauge de 50 % ; les autres étudiants, à partir du 8 février, en comodal, une semaine sur deux. L'Université a ainsi respecté la circulaire du Ministère, qui demandait de ne pas dépasser la jauge globale de 20 % des capacités d'accueil, correspondant à une journée par semaine par étudiant. Ceci a nécessité un investissement de près de 300 000 € pour la mise en place de matériels numériques permettant d'enseigner en comodal. Certains étudiants, ne disposant pas de logement à Paris, ont continué à suivre leurs enseignements à distance tandis que d'autres étudiants de Master 2 sont déjà en stage. Il était nécessaire de faire revenir les étudiants, tout en respectant l'ensemble des consignes sanitaires, en particulier lors des restaurations, où les problématiques de diffusion du virus sont les plus importantes. A cet effet, le Président a demandé aux collègues chercheurs du LAMSADE (Laboratoire d'Analyse et de Modélisation de Systèmes pour l'Aide à la Décision) d'aider à fluidifier les flux de restauration afin d'éviter que les étudiants réduisent les gestes barrières dans les files d'attente. Le Président réaffirme sa priorité absolue à l'enseignement en présence dans les limites de ce que les décrets ministériels autorisent. Les enseignements se poursuivront donc en comodal. Le Président tient à remercier très chaleureusement l'ensemble des personnels enseignants et administratifs ainsi que les étudiants pour leur travail et leur aide dans ce combat collectif. Il faut continuer à être extrêmement prudent, notamment en portant le masque, afin de minimiser les risques de contamination. Enfin, ce dispositif est accompagné d'un processus de suivi de la détresse psychologique des étudiants dans le cadre d'un partenariat entre notre université (la première dans cette opération) et la Fondation Santé des étudiants de France (programme DPASSE animé par le VP CFVE, la déléguée à la vie étudiante et les équipes de la DFVE. En outre le VP en charge des EC s'est occupée de mettre en place un dispositif de suivi de la détresse psychologique des enseignants chercheurs et des personnels administratifs.

- Il donne ensuite la parole à Florence GELIN, pour présenter la formation interne des élus du Conseil d'administration sur les questions financières et le processus de formation mis en place sur les biais cognitifs.

F. GELIN indique que la formation sur les questions financières du 5 mars dernier, a réuni 16 membres, dont les retours ont été assez positifs. Il s'agissait d'une action à la fois utile et appréciée par ceux qui ont pu en bénéficier. Elle remercie vivement Rafik ARIBI et Nicolas BERLAND, pour leur participation à la conception de cette formation et à son introduction. De même et dans le cadre du plan d'action HRS4R (Human Resources Strategy for Researchers), partagé pour partie avec PSL, il a été fait le choix de sensibiliser systématiquement aux biais cognitifs, l'ensemble des membres de comités de sélection et, plus généralement, les recruteurs potentiels sur des fonctions académiques et administratives. A cet effet, une réunion est organisée le 26 mars prochain, qui sera animée par Anne CHRISTOPHE, Directrice adjointe en Sciences à l'ENS, longtemps en charge du laboratoire de sciences cognitives de l'ENS. Elle viendra donner son regard et l'état de la recherche sur ces questions, pour éclairer les référents, choisis au sein de chaque laboratoire ou discipline de Dauphine, ainsi que tous les personnels intéressés, notamment les membres du CAFR. Le lien pour cette conférence à distance sera diffusé dans les prochains jours.

- Lors du Conseil d'administration du 18 janvier dernier, les adaptations des modalités de contrôle des connaissances pour les formations du département LSO avaient été votées, sous réserve qu'elles soient également approuvées par le CFVE. Le CFVE du 16 février s'est réuni et a adopté ces adaptations par 15 voix pour et 7 abstentions.

- Concernant le formulaire de vote du Conseil, une nouvelle disposition a été ajoutée avec la possibilité, pour les administrateurs, d'utiliser dorénavant le choix « ne prend pas part au vote ».

- Enfin, le Président sensibilise les membres sur l'importance de la concertation, du dialogue social ou de la prise de parole de chacun. Cela doit se faire dans le respect de tous, en particulier, dans le cadre des interventions des uns et des autres, sans pour autant mettre en cause des personnes *ad hominem*, comme cela a pu être fait lors des derniers conseils d'administration. Il ajoute que cette sensibilisation a été discutée avec les élus concernés.

I. Procès-verbaux des séances du Conseil d'administration du 14 décembre 2020 et du 18 janvier 2021

E. M. MOUHOUD présente les deux projets de délibération, relatifs aux procès-verbaux des séances du Conseil d'administration du 14 décembre 2020 et du 18 janvier 2021.

Y. TOMIC demande que le nom complet de la liste « *Agir ensemble pour une Université de service public* » soit retranscrit dans le procès-verbal du 18 janvier.

Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité, le procès-verbal de la séance du Conseil d'administration du 14 décembre 2020, et à 30 voix pour et 1 abstention, le procès-verbal de la séance du Conseil d'administration du 18 janvier 2021.

II. Élargissement des compétences de la Vice-présidente, chargée de la politique relative aux conditions d'exercice d'activité des enseignants-chercheurs, des enseignants et des chercheurs, aux personnels BIATSS : modification de l'article IV-2 bis du règlement intérieur

E. M. MOUHOUD rappelle que, dans le programme « *Demain Dauphine* », une des propositions était de mettre en place une politique unifiée des Ressources Humaines, en direction de l'ensemble des personnels, et pas seulement des enseignants-chercheurs ou des chercheurs ; ceci afin d'instruire une politique de régulation des contractuels, de formation, des primes ou d'évolution de carrière des BIATSS. Pour cela, il faut une politique instruite au niveau de la gouvernance. Il souhaite également revoir à la hausse la représentativité des BIATSS dans les conseils. Le Président rappelle que Sophie LEMAIRE, Vice-présidente en charge des conditions d'exercice des activités des enseignants-chercheurs, des enseignants et des chercheurs, a été élue le 20 janvier dernier par l'Assemblée des trois conseils en formation restreinte aux enseignants-chercheurs. La proposition d'élargissement de son périmètre a été présentée en Comité Technique. Un premier Comité technique, réuni sur ce sujet, s'est avéré non fécond, dans la mesure où, les représentants du personnel demandaient une note écrite, laquelle a été remise lors du deuxième Comité technique. Certains représentants du personnel demandaient également un avis préalable de la Direction des Affaires juridiques du Ministère. Monsieur Thomas PEZ-LAVERGNE, Conseiller juridique du Président, a considéré que cela n'était absolument pas nécessaire, le règlement intérieur l'autorisant. Lors du deuxième Comité technique, cette proposition n'a pas fait l'objet d'un vote car les représentants du personnel ont demandé un avis préalable du CHSCT. En conséquence, le Président tout en regrettant l'excès procédurier conduisant à retarder dramatiquement la mise en place de la politique en direction des BIATSS, retire de l'ordre du jour le point sur l'extension du périmètre de la Vice-présidente en charge des enseignants-chercheurs aux BIATSS.

T. PEZ-LAVERGNE précise qu'il est inutile de modifier le décret du 26 février 2004 en Conseil d'État, pour élargir les compétences de la Vice-présidente. Après vérification dans la jurisprudence du Conseil d'État, dans le décret de Dauphine et dans le Code de l'Éducation, rien n'interdit au Président de déléguer sa signature à ses Vice-présidents, et notamment à la vice-présidente « RH ». Partant de ce constat, le Président peut d'ores et déjà, s'il le souhaite, déléguer à la vice-présidente « RH » sa signature, notamment en ce qui concerne les personnels BIATSS. Cela étant, il est néanmoins possible de modifier le règlement intérieur afin de faire les choses dans la concertation, en permettant à l'ensemble des trois Conseils, dans leur formation plénière élargie à l'ensemble des personnels de l'Université, d'être consultés lors de l'élargissement des compétences de la Vice-présidente. Le Comité technique a demandé une consultation du CHSCT, qui permettra, une fois que ce sera fait de procéder à la modification du règlement intérieur.

Y. TOMIC rappelle que la vice-présidente a été élue par l'Assemblée des trois Conseils, en formation restreinte, à savoir uniquement par les enseignants-chercheurs. C'est l'un des problèmes qui se pose à travers ce projet. La politique des primes ou la question de l'égalité hommes-femmes devra être menée indépendamment de l'extension des missions de la vice-présidente, puisqu'il s'agit d'une obligation de l'Université.

E. M. MOUHOUD indique que cette extension était la conclusion d'un diagnostic fait pendant toute la campagne auprès des BIATSS. Il s'agit ici d'instruire une politique, indépendamment du travail déjà mené par la DRH et la DGS, dans le suivi du personnel. L'objectif est d'y arriver dans la concertation et le dialogue.

T. PEZ-LAVERGNE ajoute que le décret du 26 février 2004, en son article 19, 3ème alinéa, fixe les modalités d'élection du Vice-président « RH enseignants-chercheurs », précisant qu'il est élu en formation restreinte aux enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs des trois conseils ; le Président de l'Université étant compétent pour tous les autres personnels, notamment les BIATSS. Lorsque le Président a voulu élargir les compétences de la vice-présidente « RH enseignants-chercheurs », il lui a semblé opportun de le faire devant les mêmes conseils que ceux qui l'ont élu. Il serait donc illogique d'élargir les compétences de cette vice-présidence aux personnels BIATSS, alors qu'il n'y aurait que des enseignants-chercheurs qui siègeraient dans les trois conseils réunis pour se prononcer sur cet élargissement de compétences. C'est la raison pour laquelle, il est proposé de modifier le règlement intérieur et de veiller à ce que l'ensemble des trois conseils dans leur formation plénière se prononce. Il est nécessaire de respecter le principe de parallélisme des procédures et des formes.

En tout état de cause, le Président peut d'ores et déjà déléguer sa signature et une partie de ses pouvoirs, même en ce qui concerne les personnels BIATSS et la politique d'activité de ces personnes. Néanmoins, il faut ajouter un peu de démocratie là où le décret, le règlement intérieur et le Code de l'Éducation ne l'exigent pas.

A. DAGISTE confirme que les personnels administratifs attendent impatiemment la création de ce poste, que ce soit pour une politique de gestion des carrières, pour les primes ou encore pour le NBI. Cet élargissement permettrait une impulsion au sommet.

R. CHANTIRI demande quels sont les points de fond du règlement intérieur pour lesquels une modification est envisagée et quelle est la méthode proposée pour procéder à ces modifications qui touchent la gouvernance.

E. M. MOUHOUD indique qu'il y a effectivement une incohérence entre le règlement intérieur et les statuts. Il est donc important de procéder à la mise en conformité des statuts. Il souhaite également que les BIATSS soient plus représentés dans les Conseils. De même, il est nécessaire de simplifier un certain nombre de questions liées à la gouvernance et à son fonctionnement. Réduire cette lourdeur administrative nécessite un diagnostic partagé, grâce à un groupe de travail qui sera mis en place. Enfin, il faut modifier le règlement intérieur, pour ce qui concerne l'extension du Vice-président « RH », sous l'égide de T. PEZ-LAVERGNE.

T. PEZ-LAVERGNE confirme que le règlement intérieur et ses modifications doivent être adoptés par le Conseil d'administration, conformément à l'article 8, 3ème alinéa, du décret du 26 février 2004. Le règlement intérieur est le fruit de modifications successives qui, dans le passé, n'ont peut-être pas toujours été faites avec une cohérence parfaite. La première chose à faire est donc de le réactualiser. En effet, il est apparu que certaines dispositions essentielles n'étaient pas tout à fait conformes au décret du 26 février 2004. Or, le règlement intérieur ne peut pas déroger à ce dernier, sauf lorsque le décret lui-même le prévoit. Il y a notamment des problèmes sur les dispositions relatives aux modalités de déroulement des élections ou aux conséquences d'une vacance de présidence de l'Université. Il veillera donc à les rendre plus claires et davantage conformes. Des points seront également à ajouter au règlement intérieur, notamment la question du statut des délégués, car ces derniers n'y sont pas mentionnés. Tout ce travail de fond est en cours, mais il faut encore un peu de temps. Une fois le premier projet prêt, il pourra commencer à être discuté en concertation.

M. CARRE-TALLON trouve très intéressant qu'un premier projet puisse être discuté lors d'un Conseil d'administration, avant de procéder dans un deuxième temps au vote. Elle trouve cette méthode, consistant à décomposer le temps de la discussion et du vote, assez saine, car parfois, la co-construction est inexistante.

E. M. MOUHOUD confirme cette méthode et regrette beaucoup que ce point ne soit pas voté aujourd'hui. Il observe que le dialogue social doit aller dans les deux sens. Cela sera donc présenté au prochain CHSCT, puis devant le Conseil pour la modification de l'article du règlement intérieur, avant d'être soumis au vote des trois Conseils.

A. F. BLANCHOT qui demande s'il est prévu de formaliser le périmètre de cet élargissement et son champ de responsabilité, E. M. MOUHOUD répond qu'il va être fait, à la demande du Comité technique, une liste des compétences de ce Vice-président, en charge des enseignants et des BIATSS. Pour le prochain CHSCT, les membres auront donc la note discutée par le Comité technique, à laquelle sera ajoutée une annexe descriptive des différentes compétences. Cela sera ensuite transmis au prochain Conseil d'administration afin que les administrateurs puissent voter sur la modification du règlement intérieur en toute connaissance de cause.

III. Vie étudiante

1. Détresse psychologique des étudiants : présentation du dispositif d'écoute, de veille et d'accompagnement des étudiants en partenariat avec la Fondation Santé des Étudiants de France

S. DAMART indique que les sujets en question traitent de problématiques graves et sérieuses, mais montrent aussi à quel point Dauphine est une belle institution, dans laquelle il fait plaisir de travailler. Concernant la santé mentale des étudiants, le contexte national est alarmant. L'isolement dans lequel les étudiants ont été placés depuis un an, presque jour pour jour, a un impact très fort. Les statistiques ont été à peu près doublées dans tous les champs : états dépressifs, déclarations d'idées suicidaires ou troubles anxieux. C'est la raison pour laquelle, dès le début de la mandature, Dauphine a entamé des démarches. Celles-ci consistent principalement à contacter des experts de la santé mentale, afin d'être aidés, notamment par les collègues du pôle santé de PSL.

L'Université s'est également adressée à la Fondation Santé des Étudiants de France, organisation à but non lucratif constituée de chercheurs, d'universitaires, de médecins et de praticiens, notamment à l'équipe du Docteur Dominique MONCHABLON. Ils sont en pointe sur la question de la santé des étudiants, en particulier la santé mentale. Il faut savoir que les étudiants ont été pénalisés par un cumul de nombreux facteurs qui accroissent la détresse psychologique ou qui la stimulent : les défauts de planification des événements, enseignements et examens ; la révision au jour le jour des programmations universitaires, des débuts de stages, des mobilités internationales, voire l'annulation des mobilités ; les entrées en stage très problématiques, parfois retardées ou rendu compliquées car l'intégration en distanciel est plus complexe ; l'insécurité sur les filières sélectives ; les questionnements sur le sens de son avenir professionnel ; les précarités économiques et numériques ; et un certain nombre de préoccupations fortes sur l'insertion professionnelle. Dans ce contexte, l'objectif est de pouvoir accompagner les étudiants qui présentent des signes de détresse psychologique, des troubles anxieux, des états dépressifs, et éventuellement des états suicidaires. La vraie difficulté est d'identifier les personnes qui sont dans cette détresse. Ce plan d'action nécessite donc un savoir-faire pour essayer d'aller vers ces étudiants, avec des *modus operandi* qui permettent de ne pas stigmatiser et de ne pas susciter l'autocensure. Toute une série d'enjeux a d'ores et déjà été traitée autour du fait d'actionner des dispositifs de prévention, comme « Nightline », qui existe déjà et qui fonctionne très bien à l'échelle de PSL. Dès le mois de décembre, un travail d'informations a été mené vers un certain nombre d'acteurs de Dauphine (assistants de formation, responsables de formation, élus étudiants), afin qu'ils servent de relais. En termes de contraintes, il s'agit de pouvoir réagir assez rapidement, même dans l'accompagnement des étudiants en stage, qui ne sont donc pas sur site. La Fondation Santé des Étudiants de France a ainsi proposé un plan d'action, conçu en collaboration, en trois étapes :

- aller vers les étudiants en leur proposant gratuitement des entretiens d'évaluation, avec la possibilité de continuer jusqu'à des entretiens permettant d'aller au-delà de l'évaluation. Sur une population de 9 000 étudiants, la Fondation Santé des Étudiants de France estime que l'Université dispose d'une file active d'environ 120 étudiants, qui *a priori* iront jusqu'au bout de la démarche, avec un réel besoin d'un tel accompagnement. Cela peut déboucher potentiellement sur de la prise en charge, jusqu'à un relais vers des professionnels de santé, voire des hospitalisations dans les cas très graves. Quelques réflexions ont, par ailleurs, été réactivées sur la façon de communiquer autour d'un plan de gestion des situations de suicide, à la fois à l'intérieur l'Université et en dehors ;

- former et sensibiliser un certain nombre d'étudiants, nommés « étudiants veilleurs ». Il s'agit d'étudiants qui, par leur position dans l'Université, ont une possibilité d'accès à un grand nombre de leurs camarades et peuvent détecter certaines situations, éventuellement orienter, voire former ou sensibiliser. Les membres des bureaux des associations forment, également, un tissu ultra dynamique sur lequel il est possible de compter ;

- s'appuyer sur les membres du personnel, qui sont parfois placés en situation d'accueil de la détresse psychologique des étudiants. Il est donc important de les former. L'idée n'est pas de faire de ces personnels, des psychologues ou des psychiatres, mais de leur donner suffisamment d'expertise, de savoir-faire et de savoir-être pour savoir comment réagir. Il est donc prévu une sensibilisation et une formation des personnels, ainsi que la mise à disposition d'une ligne d'écoute qui leur permettra de demander conseil, d'échanger, éventuellement d'extérioriser car accueillir la détresse psychologique est parfois difficile à gérer.

Il a également demandé à Marie-Jo BELLOSTA, élue CFVE, de réfléchir à la mise en place d'un Comité éthique pour encadrer cette démarche, comme cela se fait dans d'autres contextes. Le démarrage de ce processus est prévu le 29 mars 2021. Le mois de mars permettra ainsi de mettre en place une communication efficace, à l'adresse des personnels et des étudiants. Il y aura un message présidentiel sur le sujet, dont la rédaction se fera par des professionnels.

2. Bilan de l'aide sociale de 2018 à 2020

S. DAMART indique ce bilan a été préparé par Elisabeth HELY-DESCHAMPS, Patricia DESSANS et Armelle CHARDARD. Il soumet aux administrateurs une présentation, jointe au procès-verbal, résumée comme suit : Dauphine apporte une aide financière ponctuelle et les sommes décidées en termes d'attribution aux étudiants sont versées très rapidement. Ces aides sont financées grâce au budget CVEC. Il s'agit également de mettre en place un suivi de ces étudiants avec l'assistante sociale du CROUS, détachée dans l'Université et, le cas échéant, avec la médecine préventive ou la mission Handicap. Tout étudiant inscrit à Dauphine peut saisir cette Commission, plusieurs fois au cours d'une même année universitaire, s'il le souhaite. Les demandes étudiées concernent tout sujet, sauf les frais d'inscription. D'autres commissions sont chargées des demandes d'exonération totale ou partielle de frais d'inscription. Cela peut être cumulable avec d'autres dispositifs. Il y a une évolution majeure depuis 3 ans et surtout depuis la crise sanitaire.

Quelques aides exceptionnelles ponctuelles ont été mises en place, notamment les tickets services pour les étudiants ayant perdu un stage ou un emploi. L'Université a versé 210 € sous forme de tickets services utilisables dans différentes enseignes de grande distribution. Une prise en charge du loyer d'avril 2020 pour les étudiants dauphinois boursiers logés par Dauphine Housing a été effectuée. S. DAMART souhaite remercier vivement les équipes qui gèrent l'aide sociale d'urgence à Dauphine. Elles sont extrêmement impliquées, très sérieuses, et leur contact avec les étudiants est excellent.

S. ABDELNOUR observe qu'aucun document n'a été donné concernant le plan d'action. Autant toutes les initiatives sont encourageantes et utiles, même en dehors du contexte particulier, autant elle se demande quel sera le calendrier de ces actions, ainsi que leur budget. Elle souhaite avoir plus de précisions quant aux actions menées autour des entretiens, car la situation est difficile depuis des mois pour les étudiants. Enfin, elle demande si les enseignants-chercheurs seront eux aussi formés à repérer ces situations de détresse psychologique.

S. DAMART répond que ces actions représentent un budget de 56 000 €, essentiellement en masse salariale. La Fondation Santé des Étudiants de France n'est pas à but lucratif. Concernant le calendrier, cela débutera le 29 mars, afin de pouvoir entamer les actions de formation et de sensibilisation avec les étudiants et les personnels. Peut-être que tout le monde ne sera pas formé, mais au moins l'action sera lancée. De même, les entretiens avec les étudiants sont prévus également à partir du 29 mars ; l'objectif étant qu'ils aient tous eu une possibilité d'accès à ce dispositif. Concernant l'évaluation, un Comité de pilotage va encadrer cela, un Comité éthique va s'assurer du bon déroulement et le CFVE prendra une part prépondérante dans ce dispositif. L'avancement de ce processus sera régulièrement communiqué aux élus du CFVE. Sur la question du repérage, il ne s'agit pas uniquement de repérer les étudiants, mais aussi, le cas échéant, de les orienter vers des dispositifs adéquats. Des étudiants pourront ainsi être pris en charge par les psychologues de PSL et de Dauphine.

S. LEMAIRE indique que la première étape, relative à un plan d'accompagnement des risques psychologiques liés à la crise COVID, a été mise en place. Pour cela, une psychologue clinicienne a été sollicitée. Un message est parvenu à tous les personnels, enseignants, chercheurs et personnels administratifs. Sa consultation est ouverte à tous le lundi matin, de 10 heures à 14 heures. Ce sont des consultations confidentielles et donc anonymes. A ce stade, la consultation est pleine. Elle a été sollicitée aussi bien par des enseignants-chercheurs que par des personnels administratifs. Une campagne de communication va être lancée, dans les prochains jours, sous forme d'une vidéo qui sera à disposition sur l'ENT. En attendant un élargissement institutionnel de cette vice-présidence, un groupe de travail sera monté, afin de faire un équivalent de l'accompagnement, décrit précédemment par S. DAMART, ainsi qu'un état des lieux plus complet des effets de la crise sanitaire sur les psychismes, grâce à une enquête. La psychologue s'est engagée à établir un questionnaire qui permettra ensuite de mener d'autres actions en fonction des besoins et du ressenti de chacun.

A M. SWEENEY qui demande s'il y aura suffisamment de fonds CVEC pour mener à bien toutes ces actions, S. DAMART répond par l'affirmative. Par ailleurs, l'État a donné son autorisation pour aller au-delà de ce qu'il est possible d'affecter à la question de l'aide sociale. Il est probable que pour le financement du partenariat avec la Fondation Santé des Étudiants de France, l'Université bénéficie d'un concours de la Fondation Dauphine afin de délester le budget et le réserver à l'aide sociale. Une levée de fonds a été organisée du côté de la Fondation Dauphine, comme ressources supplémentaires.

A M. CARRE-TALLON qui demande s'il y a eu des retours des jurys du premier semestre, notamment si davantage d'étudiants passent le rattrapage ou subissent des décrochages, S. DAMART répond qu'il n'a pas encore l'information mais que l'enquête est en cours.

S. ABDELNOUR indique avoir eu une remontée assez locale d'étudiants, notamment concernant l'aide à l'équipement informatique.

S. DAMART invite les étudiants concernés à se mettre en contact avec lui. Si l'étudiant soumet un devis pour un ordinateur, l'Université financera l'achat jusqu'à 800 € maximum.

Le Conseil approuve à 30 voix pour et 1 abstention, le bilan de l'aide sociale de 2018 à 2020.

3. Désignation des trois élus étudiants pour la Commission Contribution de Vie Étudiante et de Campus (CVEC) du CFVE

4. Désignation d'un élu étudiant pour la Commission des droits du département LSO

5. Désignation d'un élu étudiant pour la Commission des droits du département MSO

E. M. MOUHOUD propose de repocéder au vote pour ces trois Commissions, car le CFVE a approuvé de nouvelles dispositions qui régissent le fonctionnement des commissions émanant du CFVE.

S. DAMART ajoute que, parmi les modifications apportées, une de ces modifications porte sur la composition théorique de ces commissions, en particulier en faveur des enseignants chercheurs qui étaient très peu nombreux dans chacune des commissions. La représentation étudiante, quant à elle, n'a pas été impactée, mais formellement, il est nécessaire de revoter sur les noms qui figurent dans ces commissions. Il ajoute qu'une nouvelle commission a été créée, la Commission formation, sous forme d'un groupe de travail. Ce groupe se penchera sur des sujets un peu transverses à la formation, tels que les grands principes des modalités de contrôle des connaissances, la question du DUAIP ou encore les catalogues de formations en année de césure.

Le Conseil approuve à 28 voix pour et 3 abstentions, la désignation de Amélie DE LA HAYE, Cassandra GOLDSTEIN et Agathe PETIT, pour la Commission Contribution de Vie Etudiante et de Campus (CVEC) du CFVE. Le Conseil approuve à 28 voix pour et 3 abstentions, la désignation de Smith PARESHKUMAR POPAT, pour la Commission des droits du département LSO.

Le Conseil approuve à 28 voix pour et 3 abstentions, la désignation de Agathe PETIT, pour la Commission des droits du département MSO - IPI.

IV. Pédagogie et formation

1. Présentation du projet « Transformation pédagogique et numérique »

P. LANIRAY présente un point d'information sur sa délégation à l'innovation et à l'accompagnement pédagogique, dont le document est joint au procès-verbal. Il s'agit de faire un retour d'expérience sur les pratiques pédagogiques, mis en œuvre depuis près d'un an, afin de voir s'il est peut-être judicieux de développer et consolider certaines innovations pédagogiques déjà réalisées lors des années précédentes. Les objectifs principaux sont :

- améliorer l'expérience d'apprentissage des étudiants,
- répondre aux contraintes immobilières fortes, avec des formations en comodal, sachant que les contraintes immobilières seront également fortes après la jugulation de la crise, en raison des travaux,
- faciliter la personnalisation des parcours de formation et le développement de doubles diplômes, qui sont très compliqués à mettre en œuvre si l'ensemble des enseignements ont lieu en présentiel,
- permettre l'harmonisation des enseignements entre les différents campus, notamment par l'hybridation et la numérisation d'une partie des contenus, afin d'offrir une même expérience pédagogique et d'enseignement pour l'ensemble des étudiants, où qu'ils soient ; se pose également la problématique des étudiants empêchés de venir en cours.

Deux solutions sont proposées :

- l'hybridation des formations, à savoir mélanger du présentiel et un ensemble de ressources consultables à distance. Les contenus consultables à distance peuvent être des livres, des émissions de télévision, mais aussi des contenus développés spécifiquement : vidéos, supports PowerPoint avec commentaires, documents. Il s'agit de construire une expérience pédagogique en présentiel, en distanciel et en autoapprentissage.
- l'apprentissage par projet : un certain nombre de collègues mènent, année après année, des expériences de diversification de leur format pédagogique. Ce sont des modalités pédagogiques qu'il est nécessaire d'encourager car c'est une manière d'améliorer l'expérience d'apprentissage des étudiants et cela offre un tas d'autres avantages.

Afin de mener à bien l'hybridation des formations et la diversification des formats pédagogiques, un service, rassemble des équipes très sollicitées : FURM (Formation aux Usages et Réalisations Multimédia) et ITP (Innovations et Transformations Pédagogiques). Ce renfort est indispensable pour mener des transformations pédagogiques de cours ou de maquette. Il faut également améliorer l'offre d'accompagnement des enseignants. Cela se fait sur la base du volontariat d'un enseignant qui a envie de faire évoluer ses contenus. Un appel à manifestation d'intérêt, consacré à la pédagogie pour l'ensemble des collègues, sera aussi bientôt lancé, afin de faire un recensement en amont des besoins et pour éviter de travailler dans l'urgence des projets qui peuvent nécessiter des mois à être développés. P. LANIRAY indique enfin que plusieurs projets sont en cours :

- la gestion de la rétribution des projets d'innovations pédagogiques,
- l'offre de formation à la pédagogie des enseignants. Cela est porté par l'école interne, à travers des formations collectives et des ateliers dédiés à certains outils ou à certaines pratiques pédagogiques,

- la formation par les pairs : des groupes de partage de pratiques pédagogiques existent au niveau de certains départements ou dans certaines équipes disciplinaires. Il faut apprendre aussi à le faire en situation d'accompagnement, afin de parfaire sa pratique de conception pédagogique,
- mettre à disposition des enseignants un ensemble de ressources d'autoformation,
- le recrutement des ingénieurs pédagogiques : ils permettront de multiplier l'accompagnement pédagogique, ainsi que de renforcer le support LMS MyCourse,
- mener une réflexion sur la gouvernance de l'innovation pédagogique, peut-être sur la manière de rendre ces dispositifs incitatifs. Il existe des besoins en formation un peu plus numérisés au niveau de l'offre internationale pour les étudiants venant de pays étrangers et pour les Erasmus,
- accompagner les enseignants qui reviennent en cours, afin qu'ils s'approprient le matériel mis à disposition et l'animation de leur présence dans un cours donné pour des étudiants à la fois en présentiel et en distanciel,
- l'appropriation d'un nouvel outil, tout en conservant MyCourse, nommé Moodle. Il s'agit d'un projet à la fois technique de migration des cours existants, mais également de formation des enseignants, des assistants administratifs, de l'ensemble du personnel amené à utiliser cet outil. C'est l'occasion aussi d'avoir une bonne synergie avec PSL, qui se dote également de Moodle.

E. M. MOUHOUD remercie vivement P. LANIRAY pour cette présentation claire et complète. L'opportunité de la crise, c'est aussi de pouvoir utiliser encore mieux et de manière plus efficace ces technologies numériques, que ce soit en formation initiale, continue ou à l'international. La formation est fondamentale et ne concerne pas seulement les nouveaux entrants. Il remercie les équipes du FURM et ITP qui ont été extrêmement efficaces depuis le début de la crise sanitaire.

M. CARRE-TALLON pense que l'hybridation peut être extrêmement intéressante pour certaines formations, mais il est important que cela reste choisi et non contraint. Elle s'inquiète sur les contraintes liées aux locaux, en particulier pour la formation continue.

E. M. MOUHOUD indique que tout sera mis en œuvre pour que le présentiel soit la norme, car il pense que la mission des enseignants-chercheurs et enseignants s'érode avec le distanciel. Néanmoins, le distanciel pourra rester une option. Pour cela, il faudra utiliser toutes les opportunités technologiques indispensables pour mener à bien certaines formations et certaines activités à l'international correspondant à des mobilités de court terme. Par ailleurs, actuellement, un travail est fait sur le projet immobilier, en collaboration avec le Rectorat et la tutelle. Des pistes de présentiel, hors les murs, existent et sont en cours d'étude. Pour rappel, il s'agit de délester des cours à l'extérieur, même après la crise sanitaire, pour pouvoir poursuivre le présentiel. La question du distanciel n'est pas une question de réponses à des problématiques de locaux ou de contraintes, c'est une question de choix. Cela sera bien évidemment discuté lors des prochains Conseils d'administration. Il y a beaucoup d'énergie déployée pour trouver des solutions, notamment la possibilité d'utiliser, pendant les travaux, des locaux susceptibles de se libérer à Censier par exemple. Cela est en ce moment même discuté avec l'État et la tutelle. Une concertation sera bien évidemment menée, avec les Conseils, les élus, et plus largement encore, une fois que des solutions seront prévues. De même, sur la formation continue, il y a une possibilité, pour des raisons à la fois d'opportunité mais surtout de fonds, de mise à niveau de l'offre de formation continue en termes de localisation par rapport à la concurrence même. Ce travail de recherche de localisation *ad hoc*, pendant au moins la durée des travaux, est effectué en collaboration avec notamment Sébastien DUIZABO et Nicolas BERLAND. Le retour sur site est fondamental et la possibilité d'utiliser d'autres localisations sera au rendez-vous. Il regrette d'ailleurs que la question de la vaccination des enseignants et même des étudiants ne soit pas prioritaire, car c'est un investissement et pas une dépense. Cela permettrait de gagner quelques points de PIB de croissance à vacciner tout le monde, les enseignants en particulier. A cet effet, il s'inquiète d'éventuels clusters qui pourraient apparaître. Les étudiants ne jouent pas toujours le jeu et il y a souvent des relâchements dans le port du masque. C'est la raison pour laquelle, il est important d'être toujours vigilants. Il est essentiel que les risques de contamination soient minimisés, afin de ne pas donner raison à ceux qui considèrent que les clusters se font dans les universités.

D. GALLOIS-COCHET indique que le département LSO a déjà bien avancé sur la question d'innovation pédagogique. Beaucoup de collègues, sur la base du volontariat, ont déjà fait beaucoup de choses. Néanmoins, cela s'exporte mal sur le campus de Londres pour des questions de langue, car au vu de leur process qualité, il est indispensable de ne proposer que des ressources en anglais. S'il faut vraiment poursuivre cette logique d'harmonisation des expériences, il est nécessaire que les collègues qui souhaitent participer à ces innovations, le fasse en langue anglaise. Or, cela peut mettre certains à l'écart. Il y a tellement de finalités utiles et intéressantes à ce projet qu'elle se demande s'il ne faut pas simplement supprimer cette ligne.

P. LANIRAY confirme que cela fait, effectivement, partie de la liste des choses à revoir car il n'avait pas conscience de ces contraintes techniques. L'idée d'apporter une aide à la traduction des cours, pour les cours qui existent déjà, est peut-être à développer.

2. Réforme du double diplôme avec l'Université d'Économie de Saint-Petersbourg (UNECON) Parcours Internal Audit and Risk Management de la mention CARF

F. PELTRAUULT indique que cet accord de coopération concerne le double diplôme de l'UNECON avec le Parcours de M2 Internal Audit and Risk Management de la mention CARF (Contrôle, Audit et Reporting Financier). Il s'agit de se prononcer sur les avenants 4 et 5 de cet accord, lesquels vont permettre à des étudiants de la mention CARF de partir un semestre à l'UNECON, au lieu d'un an pour ceux qui suivent le double diplôme. Ces dernières années, il y a eu une diminution du nombre d'étudiants inscrits dans ce double diplôme. Il fallait donc réfléchir à une modification de l'accord sous forme d'avenants :

- l'avenant 4 donne la possibilité aux étudiants du parcours Internal Audit and Risk Management de venir à l'UNECON uniquement au semestre 3 et de revenir à Dauphine au semestre 4. Le second semestre, semestre 4 du Master, est à Dauphine, où ils vont suivre plusieurs cours : un cours proposé par la Direction des Affaires internationales ; deux cours suivis en comodal avec Saint Pétersbourg ; un nouveau cours offert aux étudiants des Affaires internationales ; et deux options proposées par deux autres parcours de la mention CARF. Le coût s'élève aux droits de scolarité, plus 1 250 € pour UNECON, correspondant à un semestre pour l'UNECON, donc à la moitié de ce que paye un étudiant en double diplôme ;
- l'avenant 5 consiste à donner la possibilité à des étudiants du M1 Contrôle, Audit et Reporting Financier de partir au semestre 2 en mobilité à l'UNECON. La mobilité en première année de Master est au semestre 2 et se prépare l'année où les étudiants sont encore en L3, si bien que les étudiants qui viennent de l'extérieur et rejoignent Dauphine en M1, ne peuvent pas bénéficier des programmes d'échange. Cet avenant permettra notamment à ces étudiants-là de partir en mobilité à l'UNECON au semestre 2 du M1, où ils suivront des cours de Master 2, ainsi que deux autres cours spécifiquement conçus pour les M1, proposé par l'UNECON. Le coût est identique à celui indiqué dans l'avenant 4.

M. SWEENEY indique que le CFVE a déjà validé ce diplôme et pense que le Conseil d'administration devrait se prononcer que sur le volet financier.

E. M. MOUHOUD indique qu'après vérification auprès de J. AMZALAG, le vote de ce point ne se fera que sur le volet financier.

Le Conseil approuve à 28 voix pour et 3 abstentions, l'aspect financier du double diplôme avec l'Université d'Économie de Saint-Petersbourg (UNECON) – Parcours Internal Audit and Risk Management de la mention CARF.

3. Formation continue

- Création du Certificat « Communication et Leadership »

S. DUIZABO indique que ce certificat a été demandé par des organisations professionnelles, structurées pour promouvoir un certain nombre de nouveaux métiers tels que *compliance officer* ou responsable RGPD. Ce sont des métiers à fortes responsabilités et expertise, qui ont besoin de développer leur capacité à se faire entendre, écouter, intégrer dans les responsabilités et les prises de décisions des conseils de direction et des conseils d'administration. En effet, ces questions de respect du RGPD ou de conformité avec des sujets de compliance sont parfois considérés comme étant très techniques. Or, ce sont des questions qui engagent fortement les dirigeants et organisations. L'objet de cette formation est de les aider à développer leur leadership, leur capacité à convaincre et à faire passer les messages clés à leur Conseil d'administration et dirigeants. L'objectif est de lancer cette formation à l'automne qui aura vocation à se pérenniser une ou deux fois par an. Elle est structurée en différents modules, sous forme de sessions d'une journée ou deux. Le tarif est de 5 700 €.

E. M. MOUHOUD réitère l'idée que la formation continue est une activité tout à fait fondamentale de l'Université : l'enseignant-chercheur a une triple mission de formation initiale, de recherche et de formation continue. Il salue donc toutes les innovations permettant de développer la formation continue. Au moment où beaucoup d'universités gelaient les postes pour faire face au GVT (Glissement Vieillesse Technique), Dauphine a pu créer, ex nihilo, deux postes d'enseignants-chercheurs fonctionnaires dans les domaines stratégiques en développement : sciences des données, intelligence artificielle et numérique.

M. SWEENEY indique qu'il y a une erreur en pages 6 et 7, sur l'option coaching qui s'élève à 600 € sur la page 7 et à 1 000 € sur la page précédente.

S. DUIZABO confirme qu'il s'agit bien d'une erreur et que l'option coaching coûte bien 600 €.

S. ABDELNOUR remarque que la formation proposée concerne les « sciences sociales », alors que les parcours et compétences des personnes qui interviennent, sont axés plus sur la gestion.

S. DUIZABO répond que les personnes formées ont des compétences juridiques et managériales, avec le devoir de développer des compétences en communication et en interaction. C'est la raison pour laquelle, qu'il y a une connotation plus « sciences sociales », que purement gestion-management. Des formations d'expertise ont été montées sur ces sujets de RGPD et de compliance, avec l'idée de les compléter avec une formation davantage axée autour de la communication, du leadership et de la posture.

S. ABDELNOUR entend l'apport croisé des disciplines, mais les intervenants listés sont des personnes diplômées, la plupart en management. Elle pense qu'il n'y a aucune proximité avec le laboratoire de sciences sociales de Dauphine.

S. DUIZABO indique que cet affichage sert juste à donner une coloration à l'offre de formation pour les instances, mais ne sera jamais présenté comme étant une formation en sciences sociales pures.

Le Conseil approuve à 25 voix pour, 3 voix contre, 2 abstentions et 1 voix « ne prend pas part au vote », le projet de création du Certificat « Communication et Leadership ».

- **Changement de tarif du Certificat « Médiation et négociation entre les entreprises »**

S. DUIZABO indique que l'évolution du tarif a été omis, lequel est proposé à 5 400 €.

Le Conseil approuve à 26 voix pour, 4 voix contre et 1 voix « ne prend pas part au vote », le changement de tarif du Certificat « Médiation et négociation entre les entreprises ».

V. Finances

1. Compte financier 2020

Y. SALASC indique que cette présentation vient en complément du compte financier 2020 et de son annexe, qui ont été communiqués, et qui est jointe au procès-verbal. En 2020, la situation financière patrimoniale de l'Université est fortement marquée par les conséquences de la crise sanitaire. Le résultat net comptable, de 463 000 €, est en diminution de 84 % sur 2020. Le chiffre d'affaires recule de 23 %. Il y a une légère hausse globale des subventions, +2 %, en dépit d'un recul de la taxe d'apprentissage ; une baisse des charges de fonctionnement de 7 % ; et une quasi-stabilité de la masse salariale. La capacité d'autofinancement diminue de 26 % mais reste équivalente à celle de 2017. Le fonds de roulement, à hauteur de 34 621 000 €, progresse légèrement de 1 % et représente 129 jours de dépenses de fonctionnement. La trésorerie, à 35 260 000 €, représente 132 jours de fonctionnement. La baisse symétrique des produits et des charges en 2020 permet de sauvegarder un résultat significativement positif, ce qui est encourageant pour le modèle dauphinois, atypique dans le monde universitaire, et qui fait la part belle aux ressources propres.

R. ARIBI présente, à son tour, la synthèse de l'exécution budgétaire de l'année 2020, dont le document est joint au procès-verbal. L'année a été très largement marquée par cette crise sanitaire, qui a eu des effets sur les finances de l'Université, à savoir :

- une baisse des recettes provenant de la formation continue, à hauteur de 3 M€ sur l'année écoulée, par rapport à l'objectif fixé lors du budget initial 2020,
- une baisse des dépenses de fonctionnement à hauteur de 5 M€ par rapport à la clôture 2019, qui est l'année de référence, sans choc externe,
- une faible augmentation des dépenses de personnel, en particulier en raison des décalages de recrutement, de la baisse des vacances et des heures complémentaires, notamment dans le cadre de l'activité de formation continue,
- une baisse des recettes de la formation par apprentissage d'un peu plus de 4 M€ par rapport à l'objectif fixé au budget initial 2020,
- une fin des travaux préparatoires et la signature de la convention de financement entre la Chancellerie des universités, l'EPAURIF et l'Université, pour 21 M€ dans le cadre de l'opération Nouveau Campus,
- une très forte mobilisation des personnels de Dauphine sur 2020, à la fois enseignants-chercheurs et administratifs. Cela a permis de poursuivre les activités, ce qui a été extrêmement difficile lors du premier confinement. La poursuite des activités a permis d'afficher un résultat net comptable positif à hauteur de 460 000 €. Ce résultat est en ligne avec la prévision faite lors du budget rectificatif.

Il a retenu trois choses intéressantes par rapport à ces données :

- 77 % des dépenses de personnel en 2020, soit un peu plus de 61 M€ sur un budget total de 79 M€, ont été directement consacrées aux missions d'enseignement et de recherche, de documentation et d'appui aux étudiants,
- 45 % des dépenses de fonctionnement exécutées en 2020 ont été directement consacrées à l'enseignement et à la recherche, 26 % au pilotage et au support, et 21 % aux dépenses immobilières. C'est dire l'importance, sur cette enveloppe de fonctionnement, de dépenses incompressibles, c'est-à-dire sur lesquelles il y a très peu de marge de manœuvre, voire pas du tout,
- 55 % des dépenses d'investissements sont destinées aux travaux immobiliers, principalement à l'opération Nouveau Campus et 45 % sont destinées aux dépenses d'investissements pédagogiques et scientifiques.

F. PESTIE fait part de ses conclusions, pour donner suite à l'audit des comptes de l'Université pour l'exercice clos le 31 décembre 2020. En dépit du contexte sanitaire de l'année 2020, les interventions se sont déroulées selon le même calendrier que les années précédentes, avec une première phase de revue du dispositif de contrôle interne, menée fin octobre, puis une phase d'audit des états financiers en tant que tel, début février 2021. Les travaux sur le dispositif de contrôle interne ont amené à recommander notamment le renforcement du suivi des immobilisations, cela dans le contexte du projet en cours de rénovation du campus. Concernant la revue des comptes en tant que telle, celle-ci a concerné les comptes établis selon les principes de comptabilité générale. Les travaux sur les états financiers en comptabilité générale n'ont pas révélé de difficultés particulières. Elle est donc en mesure d'émettre une opinion sans réserve, ni observation, sur les comptes de l'exercice 2020. Elle souligne que la réglementation comptable applicable à l'Université n'a pas évolué en 2020. Elle remercie toutes les équipes de Dauphine avec lesquelles elle a eu l'occasion de travailler, notamment l'Agence comptable et la Direction financière.

E. M. MOUHOUD se réjouit de ce résultat et félicite toutes les équipes mobilisées, qui ont permis cette gestion saine.

H. ORAIN indique que la transparence financière est assez fondamentale pour un administrateur de Conseil d'administration. Cela permet de comprendre la vie de l'établissement, tout en traduisant les choix politiques, pédagogiques et scientifiques. Elle remercie particulièrement la Direction financière, qui est enfin passée au format GBCP ; il s'agissait d'une demande formulée en Commission financière les années précédentes. Cela permet l'apparition des dépenses par destination, ainsi qu'une compréhension plus nette de la séparation du point de vue du comptable et de l'ordonnateur. Elle salue la qualité budgétaire des documents transmis, car cela traduit la qualité de la gestion et la bonne programmation des dépenses, puisque le résultat net comptable est proche entre le budget rectificatif et le compte financier. Dauphine a été capable d'absorber un choc exogène important, ce qui n'est pas le cas de tous les établissements publics. Le modèle est soutenable parce qu'il permettra de faire face au choc des investissements à venir du Nouveau Campus.

Elle souhaite avoir des précisions sur trois points :

- le GVT solde pour 2021 était de 2,85, soit une très nette augmentation par rapport à 2020 : elle demande ce qui explique cela, sachant que le GVT est très au-dessus du GVT moyen de l'État, qui est à 2,2 cette année,
- certaines dépenses ont été reportées sur 2021 : elle demande si ces reports seront compensés par le report des encaissements, en particulier le décalage d'encaissement des versements en matière d'apprentissage,
- sur le montant du délai global de paiement, sachant qu'il est de 30 jours obligatoire, quels sont les éventuels incidents de paiement.

R. ARIBI confirme que le GVT est légèrement supérieur à celui de l'État, d'un peu plus de 2 %. Il a été présenté lors de la construction du budget initial 2021. Concernant les reports d'encaissements et les décalages de décaissements, une partie des décalages d'encaissements sur 2021 compensera les décalages de décaissements, mais pas en totalité. Cela a été prévu lors de la construction du budget 2021, dans l'enveloppe de crédits de paiements, qui s'élève à un peu plus de 21 M€, ce qui est légèrement supérieur.

Y. SALASC ajoute que le délai global de paiement est un facteur très important à surveiller. L'effet du choc sanitaire n'a pas facilité une progression de ce délai. Néanmoins, l'Université n'est pas encore entrée en phase active sur le volet dématérialisation des factures fournisseurs. De facto, dès que les flux déversés sur le portail Chorus Pro pourront intervenir automatiquement, cela permettra de gagner en efficacité et en rapidité sur le délai global de paiement. Par ailleurs, les administrateurs auront un bilan de l'action du recouvrement, comme l'an dernier.

M. SWEENEY demande quelles peuvent être les conséquences en cas de rejet des comptes par le Conseil d'administration.

Y. SALASC indique que l'approbation des comptes est une des conditions afin de pouvoir les soumettre au juge des comptes. Par hypothèse, un refus de vote amènerait à représenter le compte à un nouveau Conseil d'administration, afin de l'approuver.

E. M. MOUHOUD pense que la probabilité de ce cas est très faible. Les administrateurs peuvent se prononcer sur ce point sans aucun risque, compte tenu de la qualité des présentations et des documents communiqués.

S. ABDELNOUR aborde un sujet soulevé dans le cadre de la campagne, celui de la ré-internalisation des personnels externalisés. Du fait de leur externalisation, il n'existe aucune information à leur sujet dans le bilan social, car ils ne sont pas personnels de l'Université. Dans cette présentation, ils ne sont présents que sous la forme d'une ligne, peut-être condensée sous la rubrique « frais de gardiennage ». La question de la soutenabilité financière de la ré-internalisation se pose donc. Elle demande s'il est possible d'avoir un interlocuteur sur ces questions, afin de pouvoir chiffrer ce budget et voir quel serait l'équivalent en termes de coûts, par rapport au plafond d'emplois en prenant en compte le fait qu'il faudrait non seulement recruter les agents, mais aussi les personnes responsables des plannings. La London School of Economy avait donné un exemple en réinternalisant son personnel de ménage.

F. GELIN répond qu'il est tout à fait possible de commencer à instruire davantage ce sujet et qu'elle en sera l'interlocuteur. Ce travail sera fait en collaboration avec toutes les directions concernées. Au-delà des questions de coûts se pose également la question de l'organisation et de la façon de gérer une ré-internalisation de telles prestations. Elle pense notamment à la sûreté-sécurité, pour laquelle l'Université est contrainte par des réglementations très strictes. Le fait de faire appel à des prestataires externes permet, en cas d'absence, d'avoir toujours la possibilité d'un personnel en remplacement, mis à disposition par le prestataire. En cas d'internalisation, cela est évidemment beaucoup plus compliqué et amène des contraintes liées à l'ouverture des locaux, notamment lors du travail de nuit ou en week-end.

M. CARRE-TALLON rappelle le traumatisme lié à la grève du personnel hygiène et propreté de Dauphine l'an passé, du fait de leurs conditions de travail visiblement très difficiles. Elle pense que cela fait aussi partie de la responsabilité sociale de l'Université.

Le Conseil approuve à 28 voix pour et 3 abstentions, le compte financier 2020.

2. Liste des marchés dont le montant prévisionnel est supérieur au seuil de signature accordé au Président par délégation

C. ROSSINI indique qu'il s'agit de renouveler deux marchés usuels, d'un montant estimatif supérieur au seuil de la délégation accordé au Président et nécessitant donc une autorisation des membres du Conseil d'administration :

- Le premier marché concerne la surveillance des locaux, des biens et des personnes, majoritairement sur le site principal et, de manière très accessoire, sur le site de l'Institut pratique de journalisme. La prestation consiste à fournir les moyens humains de gardiennage, de surveillance et de prévention des risques en matière de sûreté et de sécurité incendie, en complément du dispositif interne, afin de remplir nos obligations réglementaires en ces domaines. La durée prévisionnelle du marché est de 4 ans : 2 ans de manière ferme et 2 ans de reconduction avec une durée d'une année. Le montant estimatif est d'environ 675 000 € HT par an, soit 810 000 € TTC, réparti de la façon suivante : 55 % en sécurité incendie et 45 % en sûreté ;

- Le second marché concerne les monographies, c'est-à-dire les ouvrages, les livres neufs, courants, épuisés, ou d'occasion, ainsi que les commandes permanentes de la bibliothèque, qui représentent 75 % des achats. Le montant estimatif annuel est de l'ordre de 400 000 € HT. Ce serait aussi pour une durée de 4 ans, avec un an reconductible trois fois.

Le Conseil approuve à 25 voix pour, 5 abstentions et 1 voix « ne prend pas part au vote », la liste des marchés dont le montant prévisionnel est supérieur au seuil de signature, accordé au Président par délégation.

VI. Recherche

Attribution du bonus qualité recherche (BQR) campagne 2021

B. BOUCHARD-DENIZE indique que le BQR est une enveloppe allouée aux laboratoires selon leur activité scientifique, ayant pour objectif d'encourager la production scientifique de meilleur niveau.

L'enveloppe est allouée après instruction de la Commission financière, pour donner suite à la proposition émise par le Conseil scientifique. Elle est d'environ 114 000 €. Il y a trois types d'actions financés par le BQR :

- un soutien à la publication,
- un soutien à des manifestations nationales, voire internationales, pour l'organisation de conférences, de colloques ou de publication d'actes,
- un soutien à des projets d'équipements ou d'activités transversales notamment, par exemple, le financement de séminaires ou workshops communs entre plusieurs laboratoires.

La façon dont le BQR a été alloué ces dernières années n'était pas très satisfaisante en raison de l'absence, de bonnes règles d'allocation. La Commission financière s'est donc déjà engagée à mener un travail de refonte de ce mode d'allocation. Une présentation complète est jointe au procès-verbal.

S. ABDELNOUR observe, au regard des écarts en termes de capacité de publication pendant la pandémie, laquelle a notablement pénalisé les femmes (qui devaient notamment s'occuper de leurs enfants), par rapport aux hommes, que l'augmentation cette année, du critère du nombre de publications, n'était pas adaptée à la situation.

B. BOUCHARD-DENIZE confirme qu'il faudra tenir compte de l'impact de la COVID, sous toutes ses formes.

Le Conseil approuve à 27 voix pour, 1 voix contre et 3 abstentions, l'attribution du Bonus Qualité Recherche (BQR) – Campagne 2021.

VII. Ressources Humaines

1. Création du dispositif congés pour recherches ou conversions thématiques (CRCT) Établissement

S. LEMAIRE indique que ce travail avait déjà été engagé sous la mandature précédente. Le CRCT voie nationale est la demande d'un Congé pour Recherche et Conversion Thématique, adressée d'abord au CNU. Si le CNU n'attribue pas ce congé à l'enseignant-chercheur, le dossier atterrit, par la voie locale, au CAFR de Dauphine, qui se prononce à son tour pour accorder ou non ce congé. Le Ministère, par arrêté de 2019, a souhaité compléter la voie nationale, par une voie strictement Établissement, qui permet d'échapper à la voie CNU et de ne déposer un dossier qu'à l'établissement. Cela évite ainsi un échec devant les CNU, étant entendu qu'ils attribuent très peu de congés recherche dans certaines matières. Par ailleurs, cela permet de décaler le calendrier : les demandes se font à l'automne pour la voie nationale, et au printemps, pour la voie Établissement, sachant que l'ensemble des dossiers ayant échoué au CNU sera examiné par le même CAFR, aux alentours du mois de mai. Le deuxième intérêt est que Dauphine va pouvoir mobiliser des ressources supplémentaires pour augmenter le nombre de CRCT, attribués notamment en 2021. Les chiffres vont varier par rapport à la voie nationale, d'une année sur l'autre, en fonction des moyens financiers. C'est à l'étude actuellement, mais dans le cadre de cette campagne établissement, il y aura, en plus des CRCT classiques, deux ou quatre semestres de CRCT supplémentaires ; étant entendu que ces candidatures ne sont absolument pas exclusives de candidatures nationales. Il est donc possible de déposer, parallèlement, une candidature devant le CNU et une autre par la voie de l'établissement. Les critères d'attribution seront arrêtés par le CAFR, à savoir : la qualité du projet scientifique ; l'engagement du ou de la candidat(e) dans la vie de l'Université ; le congé maternité ou le congé parental ayant causé un retard dans les publications de l'enseignant(e)-chercheur(se) ; l'éventuelle mobilité géographique ; les périodes de congés antérieurs, qui sont moins des critères d'évaluation que des critères de recevabilité du dossier, puisqu'il est possible de demander un semestre pour une période effective de trois années d'enseignement, et deux semestres pour une période de six années.

E. M. MOUHOUD informe que ce dispositif qui est passé en Comité technique, permet aussi de répondre à des besoins et aspirations des enseignants-chercheurs, notamment les femmes impactées par différents éléments dans leur carrière. La possibilité de revenir par la voie d'établissement et d'élargir le levier des candidatures au CRCT sera une très bonne chose.

S. LEMAIRE ajoute que si cela est voté positivement aujourd'hui, ce sera aussitôt mis en place pour 2021 et les candidatures pourront être déposées dans les deux prochains mois.

Concernant le Comité technique, S. ABDELNOUR indique que les élus CGT se sont abstenus, en raison de plusieurs interrogations, notamment l'inquiétude de voir passer une partie des dispositifs à évaluation nationale vers des dispositifs à évaluation locale, avec des disparités. Cela peut représenter une vraie difficulté, en termes d'égalité avec d'autres collègues, d'avoir des dispositifs plus généreux qui sortent des cadres de l'évaluation nationale. Il y a aussi une interrogation sur le choix de la bonne instance pour évaluer les dossiers.

Le CS pouvait potentiellement être envisagé et le CAFR pouvait être une solution de compromis. Elle s'inquiète du transfert d'une partie de l'argent consacré aux CRCT des dispositifs nationaux vers les locaux et demande s'il y a une enveloppe budgétaire dédiée, quel est le mode de fonctionnement au niveau des finances de l'Université et si un volume de congés est déjà prévu pour les CRCT. Afin de préserver une certaine neutralité, l'évaluation pourrait peut-être être faite par une instance nationale, au lieu d'un arbitrage en interne.

S. LEMAIRE rappelle qu'il s'agit d'un dispositif national, prévu par un arrêté de 2019. Le choix du CAFR, et non du Conseil scientifique, a été fait car il s'agit de l'instance qui se prononce sur ces congés. L'idée est qu'il y ait une égalité parfaite des modes d'évaluation entre les dossiers qui reviennent du CNU et ceux évalués en local par le CAFR. Les dossiers voie établissement seront évalués par la même instance suivant les mêmes critères. Quant à l'enveloppe, 8 sont attribuées chaque année, en voie nationale, c'est-à-dire 8 semestres qui sont soit fléchés par le CNU, soit complétés par l'Université. L'idée consiste à élargir cette enveloppe selon les moyens de l'année. Cette année, ce sera entre deux et quatre, tout en tenant compte de la bonne maîtrise des dépenses.

E. M. MOUHOUD ajoute que la position défendue sur la voie nationale versus la voie locale, dès lors que cela ne se substitue pas à la voie nationale, a un effet bénéfique et non pas un effet d'éviction. Il s'agissait d'une revendication des organisations syndicales de le mettre rapidement en place. C'est l'accomplissement d'un certain nombre de dispositifs, mis en place, pour favoriser le retour à la recherche ou l'engagement dans la recherche des enseignants-chercheurs, concernés par les responsabilités collectives. Il rappelle que peu d'universités ont investi à ce point pour les conditions de travail et d'engagement ou de retour à la recherche des enseignants-chercheurs. C'est la raison pour laquelle, il souhaite que la Vice-présidente élargisse son périmètre à tous les personnels.

Le Conseil approuve à 29 voix pour et 2 abstentions, la création du dispositif Congés pour Recherches ou Conversions Thématiques (CRCT) Etablissement.

2. Proposition de création d'un poste d'enseignant contractuel sans mission de recherche en macroéconomie

E. M. MOUHOUD indique que cela fait suite à la politique de dé-précarisation, mise en place précédemment, et permettant aux unités d'enseignement très sollicitées, en termes de nombre de travaux dirigés, à recourir davantage à des personnels stables plutôt que des vacataires.

S. LEMAIRE ajoute qu'un poste d'enseignement contractuel, L1, L2, L3, en macroéconomie, a effectivement été créé.

E. M. MOUHOUD constate une erreur dans la fiche de poste : il est écrit « L2, L3 », alors que ce dispositif mis en place en direction des enseignants sans mission de recherche pour favoriser la pédagogie, est essentiellement pour les L1 et L2, à l'exception des disciplines transversales, comme les langues ou l'informatique.

D. GALLOIS-COCHET ajoute que cette matière est particulièrement en tension pour les recrutements et renvoie aux documents transmis.

Le Conseil approuve à 26 voix pour, 3 voix contre, 1 abstention et 1 voix « ne prend pas part au vote », la proposition de création d'un poste d'enseignant contractuel sans mission de recherche en Macroéconomie.

3. Réactualisation de la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)

M. SEBERT rappelle que la Nouvelle Bonification Indiciaire est un complément de rémunération qui se concrétise par l'attribution de points indiciaires supplémentaires, attribué lorsque l'exercice de certaines fonctions comporte une responsabilité ou une technicité particulière. Ce dispositif existe depuis des années, il a seulement été revu au fur et à mesure des restructurations, de l'apparition de nouvelles fonctions pouvant donner lieu à l'attribution de ces points. Cette réactualisation n'avait pas été faite depuis 2014. A l'issue de plusieurs groupes de travail et d'un Comité technique, cette cartographie a été validée.

M. SWEENEY observe que les CRCT locaux et la NBI démontrent que le dialogue social peut fonctionner puisque ces dispositifs ont été adoptés après discussions en amont des CT. Il regrette néanmoins que les responsables administratifs de départements, n'ayant pas beaucoup d'équipes sous leurs responsabilités, ne soient pas au même niveau que les directeurs de service.

Le Conseil approuve à 27 voix pour et 4 abstentions, la réactualisation de la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI).

VIII. Questions administratives et financières

1. Conventions et contrats signés par le Président

Les administrateurs ont reçu pour information le tableau des conventions et contrats, signés par le Président.

2. Forum Alternance

F. GELIN indique que, pour la deuxième année consécutive, le Forum Alternance aura lieu en ligne, avec l'aide de la plateforme Seekube, spécialiste de ce domaine. Le Forum se tiendra du 26 au 28 mai 2021. Des contributions financières sont demandées aux participants : 600 € HT pour une plateforme privatisée, 350 € pour les start-ups, les ONG et les administrations publiques et une participation gratuite pour tous les partenaires campus et globaux.

IX. Questions diverses

E. M. MOUHOUD indique que la charte sur le journalisme, qui avait été évoquée lors du dernier Conseil d'administration, sera finalement présentée par P. GUENEE, lors du prochain Conseil, le 12 avril.

A. SZTULMAN souhaite avoir des informations sur la constitution du groupe de travail sur la LPR.

E. M. MOUHOUD répond qu'une réunion s'est tenue avec les Directeurs de laboratoire, afin de résoudre, dans les meilleurs délais possibles, les questions liées à la qualification.

S. LEMAIRE confirme, concernant les biais cognitifs, que les comités de sélection sont en cours de finalisation, et le groupe de travail sera constitué avant la fin du mois de mars.

M. CARRE-TALLON demande si le groupe de travail sur l'immobilier a été constitué, car il n'y a eu aucune information à ce sujet.

E. M. MOUHOUD répond qu'il faut attendre une réponse de la tutelle sur le financement du projet. Le choix a été de dire qu'il faut absolument maintenir les travaux, renégocier avec les entreprises et trouver impérativement le financement pour renflouer le trou financier. Dès lors, il sera possible de voir ce qui est modifiable en termes de localisation *in situ*, notamment concernant les salles ou le mobilier. V. RENAUDIN mettra en place un groupe de travail avec l'ensemble des acteurs de l'Université, dès que possible. Une aide de l'Etat est également attendue. Si ce n'est pas le cas, il faudra revoir à la baisse les ambitions sur le projet, en utilisant le fonds de roulement et des contributions internes. Il faudra être très combatif pour pouvoir mettre en place ces travaux sans rogner sur les prestations qui étaient prévues.

Avant de clore cette réunion à 20H00, E. M. MOUHOUD remercie les membres pour leur participation. Il rappelle que le prochain Conseil d'administration aura lieu le 12 avril 2021, à 16 heures, par visioconférence.

El Mouhoub MOUHOUD